



Organisation  
internationale  
du Travail



## Etude de pays

# Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Sénégal

2020

*Seynabou Diouf*



**FMM West Africa**  
Supports Free Movement of Persons & Migration in West Africa

With  
financial  
support  
from the



Norwegian Ministry  
of Foreign Affairs



European Union





**Etude de pays**

**Potentiel de partenariats pour les compétences  
et la migration au Sénégal**

**2020**

*Seynabou Diouf*

Bureau international du Travail  
Service des compétences et de l'employabilité  
Département des politiques de l'emploi

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020  
Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à : Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

ISBN : 978-92-2-134149-9 (print)

978-92-2-134150-5 (web pdf)

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Imprimé à Genève, Suisse

## Avant-propos

Dans un monde en évolution constante où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, l'acquisition et le développement des compétences nécessaires pour l'emploi d'aujourd'hui et celui de demain représentent un enjeu d'envergure. Ainsi de nombreux pays font d'une priorité le renforcement de leurs systèmes d'enseignement et de formation pour faire face à ce défi de l'adéquation de l'offre et de la demande en compétences. S'il est important de renforcer la transition des jeunes vers le monde du travail ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes de tout âge, la migration représente également une chance permettant de réagir rapidement et efficacement aux besoins en compétences dans le marché du travail dans les pays d'origine, de destination et de transit.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le [Pacte Mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière](#) a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ce Pacte repose sur des conventions internationales, notamment les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à la promotion du travail décent et de la migration de main d'œuvre. L'objectif 18 du Pacte est consacré à l'investissement dans le perfectionnement des compétences et la facilitation de la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences. Il appelle les Etats membres à « nouer des partenariats mondiaux de compétences entre les pays dont l'objet est de renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, et d'œuvrer au perfectionnement des compétences des travailleurs dans leur pays d'origine et des migrants dans les pays de destination, dans le but de préparer les bénéficiaires de formation à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants » (UNGC, 2018, 25-26).

Suite à cet accord, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, a lancé le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration (PMCM) pour soutenir le développement et la reconnaissance des compétences à travers des partenariats entre pays et le long des couloirs de migration et dans certaines régions, grâce au partage des connaissances et à l'assistance technique. Le PMCM accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés.

L'Afrique de l'Ouest et la région du Sahel sont caractérisées par les plus hautes incidences de migration de travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés sur le continent africain. Afin d'assurer une conception sensible au contexte de l'Afrique de l'Ouest et du Sahel et garantir un véritable ancrage du Partenariat Mondial aux niveaux national et régional, l'OIT a réalisé une étude sous régionale. Le présent rapport national est dédié au Sénégal et fournit des informations de base pertinentes sur les systèmes de compétences et les politiques en place, les flux et modèles de migration, les liens entre les politiques de formation et de migration et la collaboration en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences entre les pays sélectionnés. De plus, il explore les potentiels domaines pour l'établissement des partenariats pour l'anticipation, le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants et des populations locales.

Ce rapport a été élaboré pour servir de base de discussion à l'atelier « Consultations tripartites sur les partenariats pour les compétences et la migration » réunissant des représentants des gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs de 8 pays. L'atelier a donné lieu à 11 idées de partenariats entre différents pays, et des plans d'actions pour la mise en œuvre des initiatives de partenariat, dont certaines sont actuellement en cours de concrétisation. Le [rapport de l'atelier est disponible ici](#).

Le présent rapport a été rédigé par Seynabou Diouf, sous la supervision technique de Christine Hofmann et Ilca Webster. Il a bénéficié de commentaires d'Aomar Ibourk et des membres de la délégation sénégalaise à l'atelier tripartite, ainsi que de l'appui technique de Mergim Jahiu, Helen Kirsch et Henri Ebelin du BIT. Catherine Lucchesi a effectué la relecture et Ifesinachi Ajuonoma et Annette Brandstätter la mise en page du rapport.

Dramane Haidara  
Directeur  
Bureau de pays de l'OIT à Dakar

Srinivas Reddy  
Chef du Service des Compétences et de l'Employabilité  
Département des Politiques de l'Emploi du BIT

## Table des matières

Avant-propos .....	iv
Résumé exécutif .....	vii
Liste des acronymes .....	ix
1 Contexte .....	1
1.1 Géographie et schémas de migration .....	1
1.1.1 Migrations internes .....	1
1.1.2 Migrations internationales .....	2
1.2 Contexte économique.....	8
1.2.1 Croissance, emploi et chômage, secteurs de croissance .....	8
1.2.2 Demande et offre de compétences sur le marché du travail.....	12
1.3 Contexte institutionnel .....	14
2 Système de développement des compétences .....	19
2.1 Politiques et stratégies de réforme.....	19
2.2 Principales institutions responsables de sa gouvernance et de sa réglementation.....	20
2.3 Rôle des organisations d’employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de l’EFTP .....	22
2.3.1 Financement du développement des compétences .....	22
2.3.2 Cartographie des centres d’EFTP et d’autres fournisseurs clés de formation professionnelle publics et privés .....	24
2.3.3 Prestations et évaluation de la formation.....	30
3 Identification et anticipation des compétences .....	36
4 Système de reconnaissance des compétences.....	39
5 Identification des principaux défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration .....	42
5.1 Défis du système national d’EFTP .....	42
5.2 Défis des travailleurs migrants à la recherche d’un emploi.....	43
5.3 Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration .....	44
6 Conclusion.....	47
Références.....	49
Annexes .....	53

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Réfugiés et demandeurs d'asile au Sénégal selon la nationalité et le sexe, 2017 .....	5
Tableau 2 : Situation de l'emploi entre 2012 et 2017 .....	10
Tableau 3 : Emplois dans le secteur informel selon le sexe .....	10
Tableau 4 : Répartition des employés selon la branche d'activité, 2015 .....	11
Tableau 5 : Offres de postes de l'Espagne pour des travailleurs sénégalais en 2006, 2007 et 2008 ..	14
Tableau 6 : Tableau récapitulatif de quelques accords bilatéraux portant sur la gestion des flux migratoires.....	25
Tableau 7 : Evolution des structures de FPT .....	28
Tableau 8 : Evolution des effectifs d'apprenants par région, 2009-2015.....	29
Tableau 9 : Répartition des effectifs d'apprenants de la FPT par région, par statut et par genre, 2014-2015 .....	29
Tableau 10 : Indicateurs d'accès à la FPT, 2014-2015.....	30

## Liste des graphiques

Figure 1 : Pays d'origine des immigrés, 2013 .....	2
Figure 2 : Principales origines des immigrés, 2017 .....	3
Figure 3 : Répartition spatiale des immigrés sur le territoire sénégalais par région .....	3
Figure 4 : Niveau d'instruction des migrants sénégalais au départ .....	7
Figure 5 : Profession des migrants sénégalais au départ .....	8
Figure 6 : Contribution des secteurs d'activité à la croissance du PIB réel.....	9
Figure 7: Répartition des personnes au chômage selon la formation professionnelle ou technique suivie (en %).....	12
Figure 8 : Répartition des structures de FPT par type, par région et par statut, 2015-2016.....	28

## Résumé exécutif

Ces dernières années, le Sénégal a beaucoup investi dans l'intégration régionale pour soutenir son économie en pleine croissance. Il a été l'un des premiers pays à adopter et à mettre en œuvre le Tarif extérieur commun de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), il a signé l'Accord continental de libre-échange et il a mis en œuvre des réformes pour rendre le port de Dakar plus attractif et sûr. Mettant à profit cette dynamique de croissance, le gouvernement a commencé à formuler un certain nombre de politiques pour s'assurer que l'immigration est bien gérée et fondée sur les nouveaux besoins du marché du travail tout en renforçant les investissements de la diaspora.

### Tendances migratoires

- **Principaux pays d'origine** : Au Sénégal, les immigrés sont principalement originaires des pays frontaliers tels que la Guinée (43%), le Mali (10%), la Gambie (7%) et la Guinée-Bissau (6%). La Mauritanie, autre pays limitrophe, se distingue par l'importance de ses ressortissants parmi les réfugiés au Sénégal (94% des effectifs).
- **Principaux pays de destination** : La répartition des émigrants internationaux par zone de destination montre que la plupart des émigrants sénégalais partent en Europe (44,5%), en Afrique de l'Ouest (27,5%) et en Afrique centrale (11,5%). La France et l'Italie sont les principaux pays de destination des Sénégalais. Elles enregistrent respectivement 17,6% et 13,8% des émigrants. La Mauritanie et l'Espagne en accueillent 10 et 9,5%. Depuis le début des années 2000, le Liban, le Maroc et plus récemment les pays du Golfe sont apparus comme de nouvelles destinations (Arabie saoudite, Emirats, Qatar).
- **Niveau de compétences immigrantes** : La majorité des étrangers résidant au Sénégal ne sont pas instruits (59,2%), contre 15,3% de niveau d'instruction primaire, 14,6% de niveau secondaire et 10,9% de niveau supérieur. Parmi cette population, 35,5% occupent un emploi. En nombre plus élevé par rapport aux autres nationalités, les Guinéens sont également plus actifs sur le marché du travail (55%), suivis de loin par les Maliens (11,9%) et les « autres nationalités » (11,5%). Le taux d'activité des Sénégalais est en moyenne légèrement plus haut, à 45,5% en 2015 (ILOSTAT).
- **Niveau de compétences émigrants** : Selon les données du Recensement général de la population et de l'habitat, de l'agriculture et de l'élevage (RGPHAE) de 2013, la plupart des Sénégalais n'ont aucun niveau d'instruction au départ de la migration (45,5%), contre 18% de niveau primaire, 10% de niveau secondaire et 10% de niveau supérieur.

### Principaux défis du système d'éducation et de formation

Le diagnostic fait par les acteurs du secteur montre que, malgré certaines avancées, l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) restent confrontés aux défis ci-dessous :

- Malgré les besoins croissants de l'économie en ressources humaines qualifiées, la part de l'ETFP dans les effectifs scolarisés et formés reste encore faible et la qualité des formations est souvent décriée par les acteurs, en plus des disparités dans l'offre de formation professionnelle.
- Les ressources financières destinées au secteur de l'ETFP sont insuffisantes et la répartition interne de ces ressources est inadéquate. Par ailleurs, le financement est largement dépendant des partenaires extérieurs et les mécanismes ne sont pas harmonisés et ont une portée limitée.
- Bien que l'ETFP soit reconnu comme un levier important pour l'amélioration de la compétitivité de l'économie et de la création de richesse, la volonté politique de promotion du secteur tarde à se matérialiser effectivement.
- Malgré la promulgation de la loi d'orientation de la formation professionnelle, le mode d'organisation du secteur reste inadapté ; il n'y a pas de dispositif d'harmonisation de la politique gouvernementale en matière d'ETFP et le système de planification, de suivi et d'évaluation est insuffisant.

- Le dispositif de formation professionnelle et technique (FPT) est peu efficace sur les questions d'employabilité et d'insertion des sortants. On estime entre 3% et 5% le nombre de jeunes demandeurs d'emploi ayant des qualifications qui ne répondent pas aux exigences du marché.
- La prise en charge du problème du chômage des jeunes est handicapée par le manque d'informations fiables sur le marché du travail et de la formation. L'orientation professionnelle souffre de l'inexistence d'une base de données cohérente sur les carrières possibles, intégrant les différents secteurs, fiable et accessible à tous.

## **Possibilités de partenariats de compétences sur la migration**

Alors que le système de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) du Sénégal ne parvient pas à mettre à la disposition de l'économie le personnel qualifié correspondant aux besoins en emplois, il existe des possibilités de nouer de véritables partenariats stratégiques à long terme, entre pays d'origine et de destination, sur le développement conjoint de compétences et l'harmonisation des normes éducatives.

**Ambitions** : Le Sénégal a pratiquement ratifié toutes les conventions internationales relatives à la migration et aux droits de l'homme, en même temps qu'il a signé plusieurs accords bilatéraux et multilatéraux dans le domaine de la migration dont :

- La convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.
- La convention régionale sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes, grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les Etats d'Afrique (dite convention d'Arusha), qui offre un cadre idéal pour la reconnaissance des qualifications et compétences des migrants.
- Les accords bilatéraux concernant la mobilité de la main-d'œuvre avec certains pays d'Afrique (Mali, Mauritanie, Gabon, Djibouti).
- Les accords bilatéraux concernant le recrutement de la main-d'œuvre sénégalaise dans les pays de l'Union européenne (UE).

En matière de compétences sur la migration, les ambitions du gouvernement sénégalais se sont matérialisées à travers :

- L'élaboration d'une politique nationale de migration (PNMS) pour assurer une gouvernance efficace des questions migratoires et maximiser les bénéfices de la migration pour un développement durable.
- La mise en place d'une législation nationale concernant le recrutement, l'admission, les conditions de travail et la protection des travailleurs migrants au Sénégal.
- La mise en place d'un Fonds d'appui à l'investissement des Sénégalais de l'extérieur (FAISE).
- La mise en place d'une Commission nationale de gestion et de suivi des offres d'emploi (CNGSOE).

**Secteurs** : Les secteurs qui connaissent les plus grandes pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont les suivants : énergie ; agriculture, agroalimentaire, environnement, aviculture, produits de la mer ; industrie, assemblage et transformation ; infrastructures et logistique de transport air, mer, fer ; services financiers ; mines et fertilisants. Quant aux secteurs qui ont le plus grand potentiel de création d'emploi, ce sont les suivants : commerce, bâtiment et travaux publics (BTP), activités de fabrication, agriculture, élevage et pêche ; activités spéciales des ménages.

**Acteurs** : A travers la Direction générale des Sénégalais de l'extérieur (DGSE), le ministre des Affaires étrangères et des Sénégalais de l'extérieur est chargé d'assurer la mise en œuvre et le suivi de la politique du gouvernement en matière de gestion, de protection et de promotion des ressortissants sénégalais établis à l'étranger. C'est ainsi que, pour se rapprocher davantage de ces groupes cibles, la DGSE s'est orientée vers une « approche locale » avec l'ouverture de bureaux de représentation dans les collectivités territoriales à forte concentration d'émigrés (bureaux d'accueil, d'orientation et de suivi ou BAOS), ainsi que la création de bureaux « jumeaux » dans les principales destinations de la diaspora sénégalaise (bureaux d'appui aux Sénégalais de l'extérieur ou BASE). Enfin, pour la prise en charge de l'ETPF, il y a le ministère en charge de l'EFTP et ses agences d'appui (ONFP, 3FPT, ANPEJ, ANAMO, APDA), les autres départements ministériels qui disposent de structures de formation professionnelle, les collectivités locales et les partenaires sociaux.

## Liste des acronymes

ACDI	Agence canadienne de développement international
AFD	Agence française de développement
AJMS	Association des journalistes en migration et sécurité du Sénégal
ANAMO	Agence nationale de la maison de l'outil
ANPEJ	Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes
ANSD	Agence nationale de statistique et de la démographie
APC	Approche par les compétences
APDA	Agence pour la promotion et le développement de l'artisanat
APIX	Agence pour la promotion des investissements et des grands travaux
ARD	Agence régionale de développement
ASDEC	Association pour le développement économique et culturel
AVRR	Assisted Voluntary Return and Reintegration
BAD	Banque africaine de développement
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIT	Bureau international du Travail
BM	Banque mondiale
BMZ	Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CA	Conseil d'administration
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARIMA	Centre d'accueil pour la réinsertion des migrants
CASA-MIGRANTS	Centre d'appui, de soutien et d'assistance aux migrants
CDFP	Centre départemental de formation professionnelle
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDS	Comité du dialogue social
CE	Conseil d'établissement
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CFA	Centre de formation artisanale
CFCE	Contribution forfaitaire à la charge des employeurs
CFP	Centre de formation professionnelle
CHTD	Commission d'homologation des titres et diplômes
CLE	Comprendre l'entreprise
CNCFPT	Commission nationale de concertation de la formation professionnelle et technique
CNE	Comptes nationaux de l'éducation
CNEE	Convention nationale Etat-employeurs privés
CNES	Confédération nationale des employeurs du Sénégal

CNGSOE	Commission nationale de gestion et de suivi des offres d'emploi
CNP	Conseil national du patronat
CNRRPD	Comité national chargé de la gestion des réfugiés, rapatriés et personnes déplacées
CODM	Centre d'orientation et de documentation sur les migrations
CONFESEN	Confédération sénégalaise pour la promotion des petites et moyennes entreprises et l'entrepreneuriat des migrants
CPAR	Centre de perfectionnement des artisans ruraux
CPC	Commission partenariale de certification
CPP	Commission partenariale des programmes
CRFP	Centre régional de formation professionnelle
CSA	Comité de sélection et d'agrément
CSFP-BTP	Centre sectoriel de formation professionnelle des métiers du bâtiment et des travaux publics
CSFP-IAA	Centre sectoriel de formation professionnelle des métiers de l'industrie agroalimentaire
CSFP-MEM	Centre sectoriel de formation professionnelle des métiers de la mécanique et des engins motorisés
CSFP-MPL	Centre sectoriel de formation professionnelle des métiers du portuaire et de la logistique
DAES	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
DCTP	Développement des compétences techniques et professionnelles
DEEC	Direction de l'environnement et des établissements classés
DECPC	Direction des examens, concours professionnels et certifications
DGSE	Direction générale des Sénégalais de l'extérieur
DPAF	Direction de la Police de l'air et des frontières
DPEE	Direction de la prévision et des études économiques
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ENES	Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal
ENSETP	Ecole normale supérieure d'enseignement technique et professionnel
ENSIS	Enquête nationale sur le secteur informel au Sénégal
EPIC	Etablissement public à caractère industriel et commercial
ESPS II	Enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal (deuxième)
ETFP	Enseignement technique et formation professionnelle
FAISE	Fonds d'appui à l'investissement des Sénégalais de l'extérieur
FEMP	Foyer d'enseignement moyen pratique
FFD	Financement des femmes de la diaspora
FPT	Formation professionnelle et technique
3FPT	Fonds de financement de la formation professionnelle et technique
FPTA	Formation professionnelle et technique et de l'artisanat
GERME	Gérez mieux votre entreprise
GIZ	Agence de coopération internationale allemande pour le développement

GRDR	Groupe de recherche et de réalisations pour le développement rural
GRED	Groupe de recherche et de réalisations pour l'autodéveloppement
HCDS	Haut conseil du dialogue social
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IA	Inspection d'académie
IDEN	Inspection départementale de l'Education nationale
IEF	Inspection de l'éducation et de la formation
IEMS	Inspecteur de l'enseignement moyen secondaire
IPE	Institut international de planification de l'éducation
INPG	Institut national du pétrole et du gaz
IPAR	Initiative prospective agricole et rurale
IS	Inspecteur de spécialité
JICA	Agence japonaise de coopération internationale
MADE	Migration and Development
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MEFPA	Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de l'Artisanat
MEN	Ministère de l'Education nationale
METFP	Ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle
MFPAA	Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat
MIDA	Migration pour le développement en Afrique
NPNE	Nouvelle politique nationale de l'emploi
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
OIF	Organisation internationale de la francophonie
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
ONEQP	Observatoire national des emplois et qualifications professionnelles
ONFP	Office national de formation professionnelle
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PAISD	Programme d'appui aux initiatives de solidarité pour le développement
PAP	Plan d'accompagnement personnalisé
PAQUET	Programme d'amélioration de la qualité, de l'équité et de la transparence
PARIS	Plateforme d'accompagnement et de réintégration des immigrés sénégalais
PEFOP	Plateforme d'expertise en formation professionnelle
PF2E	Projet de formation école-entreprise
PGDE	Plateforme de gestion des demandes d'emploi
PGMP	Partenariat pour la gestion des migrations professionnelles
PLASEPRI	Plateforme d'appui au secteur privé et à la valorisation de la diaspora sénégalaise en Italie
PME	Petites et moyennes entreprises

PMI	Petites et moyennes industries
PNMED	Programme national pour la mobilisation de l'expertise de la diaspora sénégalaise
PNMS	Politique nationale de migration du Sénégal
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPP	Partenariat public-privé
PQIP	Pôle de qualité inter-pays
PSE	Plan Sénégal émergent
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences
REGEM	Réseau pour la gestion de la migration
REVA	Plan de retour vers l'agriculture
RGPHAE	Recensement général de la population et de l'habitat, de l'agriculture et de l'élevage
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et emplois
SEF	Secteur de l'éducation et de la formation
SIME	Système d'information sur le marché de l'emploi
SPE	Services publics de l'emploi
TAMA	Taux annuel moyen d'accroissement
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TOKTEN	Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals
UDTS	Union démocratique des travailleurs du Sénégal
UE	Union européenne
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNEVOC	Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels
UPI	Unité de production informelle
VAE	Validation des acquis de l'expérience

# 1 Contexte

## 1.1 Géographie et schémas de migration

Le Sénégal n'ayant pas réalisé, au cours de ces dernières années, une enquête nationale spécifique sur la migration, la principale source de données nationale disponible durant ces dix dernières années pour analyser la migration reste le RGPHAE de 2013. Les informations collectées lors de ce recensement permettent de faire une analyse de la dynamique du phénomène migratoire, de fournir des données détaillées sur l'ampleur des migrations tant internes tant qu'internationales.

Par ailleurs, les données fournies par la Direction de la Police de l'air et des frontières (DPAF) portant sur l'ensemble des entrées et des sorties enregistrées à partir des aéroports internationaux, bien que n'étant pas exhaustives, donnent une idée sur le solde migratoire annuel ou bilan migratoire (différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours de l'année). L'analyse de ces données montre que la mobilité des populations du Sénégal vers l'étranger est relativement plus importante que celle de l'étranger vers le Sénégal, le solde étant négatif de 2013 à 2016 et positif seulement en 2017 (Ndione, 2019).

### 1.1.1 Migrations internes

Sur une population résidente native au Sénégal de 13 034 665 personnes, l'on en dénombre 1 896 779 nées hors de leur région de résidence lors du RGPHAE de 2013, soit une proportion de 14,6%. On note, ainsi, une diminution relative par rapport au recensement de 2002, au cours duquel on avait dénombré 1 510 337 migrants internes durée de vie,<sup>1</sup> soit 15,3%.

Les **régions** de Dakar, de Diourbel et de Thiès ont accueilli la majeure partie de ces flux migratoires, soit respectivement 41,8%, 15,5% et 12,9%. Les régions les plus répulsives sont Ziguinchor, Kaolack, Louga et Fatick, avec des indices de sortie respectifs de 25,7%, 20,2%, 19,7% et 19,4%.

Par rapport au **sexe**, la propension à émigrer ne présente pas de différence significative selon les données du RGPHAE 2013. Mais on note une **tendance plus importante des jeunes filles à migrer** par rapport aux jeunes garçons, notamment dans les **tranches d'âge comprises entre 15 et 29 ans**. Le pourcentage de migrantes internes parmi les femmes est de 9,6%, contre 8,2% chez les hommes dans la tranche d'âge 15-19 ans. Ce ratio est de 11,6% contre 10,1% dans la tranche d'âge 20-24 ans et de 12% contre 11,3% dans la tranche d'âge 25-29 ans.

La recherche d'emploi, les études et l'apprentissage représentent respectivement 10,5% et 8,7% des motifs de migration. Au Sénégal, l'âge minimum légal pour être en apprentissage est fixé à 15 ans. Les **motifs** « recherche d'emploi » et « études ou apprentissage » concernent plus les migrants au départ des régions de Ziguinchor (13,7% et 24,7%), Fatick (14,9% et 17,8%) et Matam (15,4% et 13%).

Selon le **niveau d'instruction**, on note que les migrants internes présentent des proportions inférieures à la moyenne pour les niveaux allant du préscolaire au secondaire. C'est pour les niveaux extrêmes, niveau supérieur (2,9%) et surtout aucun niveau (3,2%), que l'on observe les plus grandes intensités de la migration.

Les **activités** agricoles, l'artisanat et les services sont exercées par les hommes et les femmes en lieu de migration. Chez les filles et les femmes, en sus des activités agricoles, le petit commerce et les activités domestiques (restauratrices, lingères et employées domestiques) font leur quotidienneté. Les services domestiques constituent l'activité principale des femmes en lieu de migration, soit 92% (IPAR, 2015). Concernant la formation dans le cadre de l'emploi exercé, 96% des migrants en zone rurale n'ont pas bénéficié de formation dans le cadre de leur emploi, soit 97% pour ceux de la zone Niayes et 95% pour ceux du Delta. Le nombre de bénéficiaires de la formation reste faible avec 3%, soit 2,5% pour la zone Niayes et 5% pour le Delta. Chez les migrants urbains, 67% n'ont pas bénéficié de formation dans le cadre de leur emploi, soit 94% pour les femmes contre 49% pour les hommes ; 30% ont reçu une formation sur le tas, soit

---

<sup>1</sup> Les migrants internes « durée de vie » sont définis comme les personnes résidant dans une région autre que leur région de naissance au moment du recensement. La migration durée de vie survient lorsque le lieu de résidence actuel du migrant est différent du lieu de naissance.

3% pour les femmes contre 48% pour les hommes ; et seuls 1% ont reçu une formation professionnelle de manière formelle (IPAR, 2015).

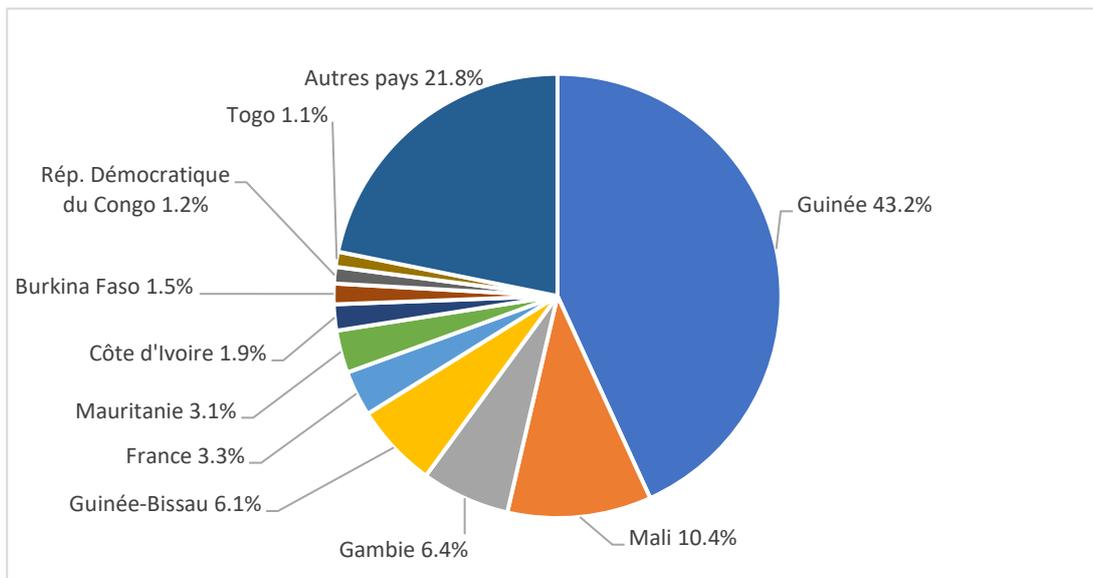
### 1.1.2 Migrations internationales

Le Sénégal a une longue tradition de migration internationale, qui s'est d'abord développée à l'intérieur du continent avant de s'étendre, après la Seconde Guerre mondiale, à l'Europe et à la France en particulier. Si jusqu'au milieu des années 1970 l'émigration sénégalaise était « réservée » à quelques catégories de population et à des zones spécifiques, elle concerne désormais toutes les couches de la population et tous les milieux socioprofessionnels. Cette évolution est l'effet conjugué de la détérioration des conditions socio-économiques et de l'apparente réussite d'un certain nombre de migrants dans les pays d'accueil. Cette situation crée des incitations chez nombre de jeunes Sénégalais, y compris issus de familles aisées et bénéficiant d'un niveau d'instruction élevé (Daffé, 2012). En outre, le phénomène migratoire est marqué par une participation accrue des femmes (17% des migrants internationaux entre 2008 et 2012).

#### Immigration internationale

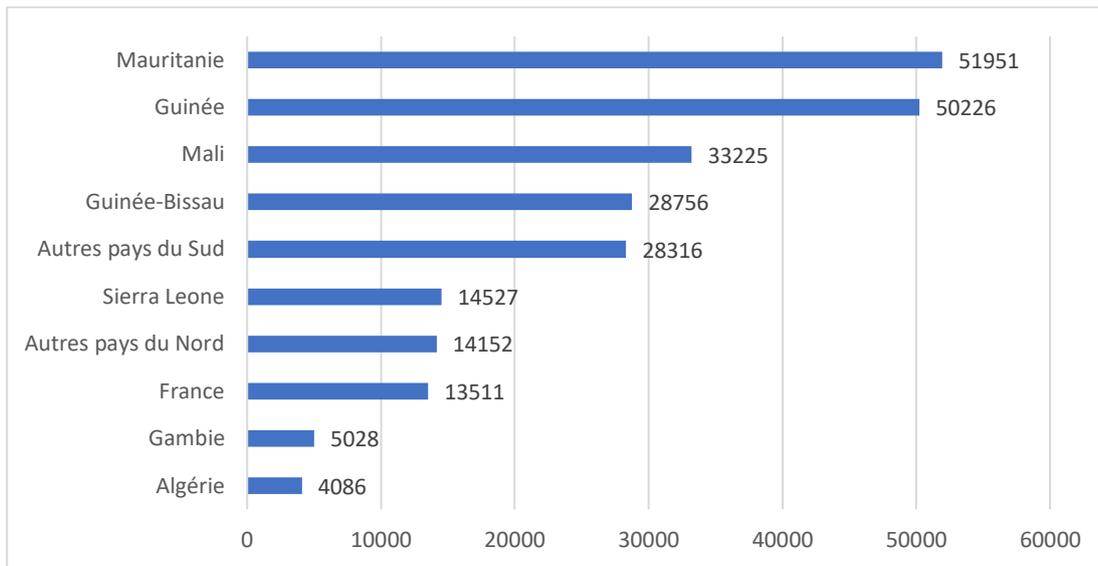
Le Sénégal est un pays d'accueil traditionnel de populations d'**origines diverses**. Cette immigration reste dominée par les pays limitrophes, notamment la Guinée (43%), le Mali (10%), la Gambie (7%) et la Guinée-Bissau (6%). Ces quatre pays représentent 66% de la population étrangère établie au Sénégal (figures 1 et 2). A cet égard, la Mauritanie, autre pays limitrophe, se distingue par l'importance de ses ressortissants parmi les réfugiés au Sénégal (94% des effectifs) selon les données fournies par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) (Ndione, 2019).

**Figure 1 : Pays d'origine des immigrés, 2013**



Source : ANSD, RGPHAE 2013.

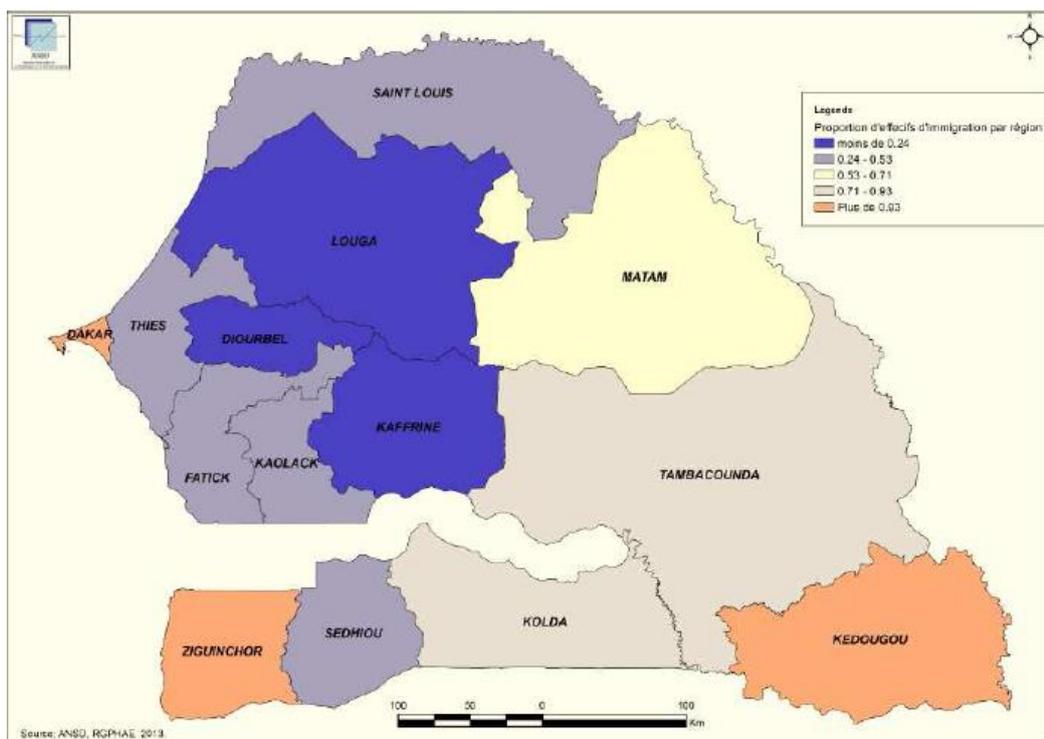
**Figure 2 : Principales origines des immigrés, 2017**



Source : DAES.

Selon le RGPHAE 2013, les immigrants internationaux durée de vie au Sénégal,<sup>2</sup> toutes nationalités confondues, sont estimés à 244 949 individus, essentiellement composés d’Africains de l’Ouest (46,8%). Les Sénégalais nés à l’étranger représentent 45,6%. La répartition de ces immigrants internationaux par rapport à leurs **régions d’établissement** au Sénégal montre une forte concentration à Dakar (57%). Les autres régions d’accueil les plus importantes étant Ziguinchor (6,7%) et Kolda (6,1%) (figure 3).

**Figure 3 : Répartition spatiale des immigrés sur le territoire sénégalais par région**



Source : ANSD, RGPHAE 2013.

Les immigrations internationales durée de vie **affectent tous les groupes d’âges, mais les jeunes sont plus concernés**. Quel que soit **sexe**, le groupe d’âge 20-24 ans est le plus concerné avec 14,2% (13% pour les

<sup>2</sup> L’immigration internationale « durée de vie » désigne les arrivées sur le territoire national de personnes nées à l’étranger, qu’elles soient de nationalité sénégalaise ou étrangère.

hommes et 15,4% pour les femmes). Il est suivi des 25-29 ans avec 13,9% (13,9% pour les hommes et 14% pour les femmes). Le niveau élevé de la migration dans le groupe d'âge 20-29 ans pourrait s'expliquer par la forte immigration scolaire et universitaire depuis le début des années 2000. La migration féminine, plus importante que celle des hommes jusqu'à 29 ans, diminue à partir de 30 ans à l'avantage des hommes jusqu'aux âges reculés, où les migrations sont faibles (ANSD, 2014).

Concernant leur niveau d'éducation, les données du RGPHAE montrent que la majorité des étrangers résidant au Sénégal ne sont pas instruits : 59,2%, contre 15,3% de niveau d'instruction primaire, 14,6% de niveau secondaire et 10,9% de niveau supérieur. Par rapport au sexe, les différences de niveau d'instruction militent légèrement en faveur des femmes, sauf pour le niveau supérieur, où les hommes sont plus représentés. Les étudiants étrangers dans les établissements d'enseignement sont au nombre de 26 472, soit une proportion de 14% de la population résidente étrangère. Les étudiants guinéens représentent 24% de cet effectif, derrière la catégorie « autres nationalités », qui est la plus représentée avec 36,4%. Mais les nationalités les plus importantes après les Guinéens sont les Bissau-Guinéens (6,9%), les Maliens (5,9%), les Congolais (4,9%), les Français (4,3%), les Gabonais (4,1%) et les Ivoiriens (3,9%). Elles sont suivies par les Mauritaniens (3,7%), les Gambiens (3,5%) et les Béninois (2,6%). La population estudiantine étrangère ne présente pas de différences significatives par rapport au sexe.

L'évolution des volumes des immigrants internationaux durée de vie met en évidence une forte baisse du retour des Sénégalais au pays dans les statistiques du recensement de la population. Les effectifs sont passés de 160 370 en 2002 (recensement général de la population), soit 78% des immigrants internationaux durée de vie, à 111 700 en 2013, soit 45,6% (ANSD, 2014).

Toutefois, la **migration de retour** constitue une variable mal connue, du fait de l'absence de données adéquates en dehors des données du recensement de la population. Or, le recensement apporte peu d'éléments sur les flux d'immigration, qui sont simplement appréhendés par le lieu de résidence antérieure et ne permet pas de déterminer les stocks et les flux d'émigrants internationaux. De plus, la période de renouvellement de dix ans constitue un autre handicap majeur quant à l'observation des nouvelles tendances migratoires. Des modifications importantes se produisent dans les dynamiques migratoires entre deux recensements, et peuvent rendre caduque toute analyse basée sur une telle source. Globalement, il n'existe pas de système d'enregistrement centralisé des migrants de retour permettant de déterminer leur nombre exact et leur profil sociodémographique et économique, qui pourrait servir de base de données pour le suivi, l'accompagnement et la création de projets de réinsertion. A cet égard, les facteurs qui déterminent le retour, ainsi que les modalités du retour et la manière dont celui-ci est vécu par le migrant, sont autant de pistes de réflexion à explorer pour une meilleure compréhension des flux de migration de retour, volontaires et involontaires (Ndione, 2019).

Le bureau pays de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) au Sénégal met en œuvre des programmes AVRR (Assisted Voluntary Return and Reintegration) et de secours d'urgence aux migrants en détresse. A travers ces activités, l'OIM vient en aide aux migrants en situation de détresse et aux victimes de traite des personnes et de trafic illicite de migrants. Au cours de l'année 2017, un total de 3 023 migrants de retours ont été assistés par l'OIM. Ces migrants de retour sont en majorité des hommes (97%, contre 3% de femmes).

Les principaux pays de provenance de ces migrants de retour sont par ordre d'importance le Niger (46,8% des effectifs) et la Libye (37,9%). Ces deux pays constituent ces dernières années la plaque tournante de l'émigration irrégulière à destination de l'Europe. Ces migrants de retour assistés par l'OIM sont principalement originaires des régions de Kolda (25%), de Dakar (13%) et de Tambacounda (11%). Dans des proportions relativement plus faibles, la région de Sédhiou est concernée par ces retours assistés (8%), ainsi que celles de Kaolack (4,3%), Ziguinchor (3,3%) et Diourbel (3%). Par rapport à l'âge, 55% des migrants de retour sont de la tranche d'âge des 18-25 ans et 35% de celle des 26-34 ans.

Une enquête faite par l'OIM auprès de ces migrants de retour pour dresser un profil sociodémographique et économique a montré que, sur les 1 384 individus interviewés, 55% exerçaient une activité professionnelle rémunérée avant le départ. Pour 95% des personnes interrogées, la principale raison de départ est d'ordre économique. Ainsi, leur migration est motivée par la recherche d'une meilleure activité économique, mieux rémunérée, ainsi que par l'espoir de trouver une meilleure situation ailleurs (OIM, 2018, cité par Ndione,

2019). L'étude ne donne pas d'informations sur le niveau d'instruction de ces migrants de retour ni sur leur situation de famille.

Le Sénégal est aussi un pays d'accueil des **réfugiés et demandeurs d'asile** en provenance d'autres pays pour des raisons diverses. Au 31 décembre 2017, on comptait 14 655 réfugiés au Sénégal selon les données fournies par le HCR. Ces réfugiés étaient composés de 7 508 femmes (51%) contre 7 147 hommes (49%). Parmi les autres nationalités, on peut citer par ordre d'importance les ressortissants de la République centrafricaine (289 personnes), du Rwanda (274), du Liberia (61), du Burundi (55) et de la Gambie (44). Globalement, les réfugiés au Sénégal concernent 21 nationalités (tableau 1). Les réfugiés mauritaniens résident principalement en milieu rural, dans le département de Richard-Toll (région de Saint-Louis), où ils sont au nombre de 12 728. Les autres sont répartis en milieu urbain entre Dakar, Thiès et Saint-Louis. Toutes les autres nationalités résident à Dakar.

**Tableau 1 : Réfugiés et demandeurs d'asile au Sénégal selon la nationalité et le sexe, 2017**

Pays d'origine	Demandeurs d'asile			Réfugiés			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Algérie	3	7	10	3	6	9	6	13	19
Angola	3	9	12		1	1	3	10	13
Bénin	1	5	6				1	5	6
Burkina Faso	0	3	3				0	3	3
Burundi	10	15	25	18	37	55	28	52	80
Cameroun	12	30	42	6	6	12	18	36	54
Centrafrique	287	154	441	159	130	289	446	284	730
Congo	86	189	275	4	15	19	90	204	294
Côte d'Ivoire	102	209	311	6	33	39	108	242	350
Cuba		1	1					1	1
Erythrée	1	1	2		1	1	1	2	3
Ethiopie	1	2	3		2	2	1	4	5
France		3	3					3	3
Gabon		2	2					2	2
Gambie	113	229	342	2	42	44	115	271	386
Ghana	9	23	32		1	1	9	24	33
Guinée	50	63	113	1	9	10	51	72	123
Guinée-Bissau	30	63	93				30	63	93
Haïti	2	1	3				2	1	3
Inde		3	3					3	3
Iran		1	1					1	1
Iraq		1	1					1	1
Liberia	134	257	391	17	44	61	151	301	452
Libye		1	1					1	1
Mali	9	43	52				9	43	52
Mauritanie	31	68	99	7 187	6 592	13 779	7 218	6 660	13 878
Népal		2	2					2	2
Niger	120	244	364		7	7	120	251	371
Nigeria	1	4	5				1	4	5
Ouganda		1	1					1	1
Pakistan		2	2					2	2
Palestine		1	1					1	1
RD Congo	102	234	336	11	19	30	113	253	366

Pays d'origine	Demandeurs d'asile			Réfugiés			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Roumanie		1	1					1	1
Rwanda	4	7	11	82	192	274	86	199	285
Sierra Leone	7	24	31				7	24	31
Somalie	2	6	8		2	2	2	8	10
Soudan		1	1		1	1		2	2
Sri Lanka	21	66	87				21	66	87
Syrie	7	14	21				7	14	21
Tanzanie	3	3	6				3	3	6
Tchad	17	38	55	11	7	18	28	45	73
Togo	28	60	88		1	1	28	61	89
Turquie	41	47	88				41	47	88
Yémen		1	1					1	1
<b>Total général</b>	<b>1 237</b>	<b>2 139</b>	<b>3 376</b>	<b>7 507</b>	<b>7 148</b>	<b>14 655</b>	<b>8 744</b>	<b>9 287</b>	<b>18.031</b>

Source : HCR, 2018, cité par Ndione, 2019.

La répartition des réfugiés par tranche d'âge montre une prédominance de celle des enfants de moins de 18 ans, qui représentent 52,4% des effectifs, suivie par celle des 18-59 ans avec une proportion de 42,6%.

Quant aux **demandeurs d'asile**, ils sont au nombre de 3 376 individus au 31 décembre 2017, soit 2 139 hommes (63%) pour 1 237 femmes (37%). Les Centrafricains constituent la nationalité la plus représentée avec un effectif de 441 individus, soit 13% des demandeurs d'asile au Sénégal. Les ressortissants du Liberia viennent derrière avec 391 demandeurs d'asile (11,5%), suivis par ceux du Niger (364, soit 10,7%), de la Gambie (342, soit 10%), de la République démocratique du Congo (336, soit 9,9%), de la Côte d'Ivoire (310, soit 9%) et du Congo Brazzaville (275, soit 8%). Ensuite, viennent par ordre d'importance les Guinéens, au nombre de 113, suivis par les Mauritaniens (99), les Bissau-Guinéens (93), les Togolais (88), les Turcs (88), les Sri-Lankais (87), les Tchadiens (55) et les Maliens (52). Au total, 46 nationalités sont concernées par les demandes d'asile au 31 décembre 2017 (Ndione, 2019).

**La traite des êtres humains** apparaît comme un phénomène principalement interne touchant les enfants. La traite internationale touche les jeunes de Gambie, du Mali, de Guinée et de Guinée-Bissau, contraints à la mendicité ou à l'exploitation dans l'artisanat ou l'agriculture.

### Emigration internationale

Selon le RGPHAE 2013, les Sénégalais qui ont émigré au cours des cinq dernières années sont estimés à 164 901 individus, soit seulement 1,2% de la population résidente. Au niveau national, on note que **le poids des hommes est plus élevé parmi les émigrants que celui des femmes** : on enregistre respectivement 82,9% et 17,1%. L'analyse de la répartition des émigrants internationaux par **groupes d'âge** quinquennaux montre que les Sénégalais partent plus en émigration entre 20 et 30 ans. On enregistre 16,6% entre 20 et 24 ans, 20,1% entre 25 et 29 ans, puis 16,4% entre 30 et 34 ans et 10,8% entre 35 et 39 ans. Aux âges avancés, les départs sont très faibles. A partir de 65 ans, on enregistre des pourcentages de départ inférieurs à 1%.

La répartition des émigrants par **région de départ** montre que Dakar enregistre les effectifs les plus importants avec 30,3%, suivie de Matam avec 13,8%. Les régions qui enregistrent les pourcentages les plus faibles sont Kédougou et Kaffrine, avec respectivement 0,5% et 1,2%.

L'émigration internationale se caractérise principalement par des **flux Sud-Sud** essentiellement dirigés vers les pays de la sous-région ouest-africaine, et des **flux Sud-Nord** orientés vers les pays industrialisés de l'Europe et de l'Amérique du Nord. Le premier champ migratoire s'est élargi vers certains pays de l'Afrique centrale et de l'Afrique du Sud, caractérisant des courants migratoires extrarégionaux essentiellement captés par le Gabon, le Congo et la République d'Afrique du Sud (Ndione, 2019). Selon les données du RGPHAE, la répartition des émigrants internationaux par **zone de destination** montre que la plupart des émigrants sénégalais partent en Europe (44,5%), en Afrique de l'Ouest (27,5%) et en Afrique centrale (11,5%). Les pays

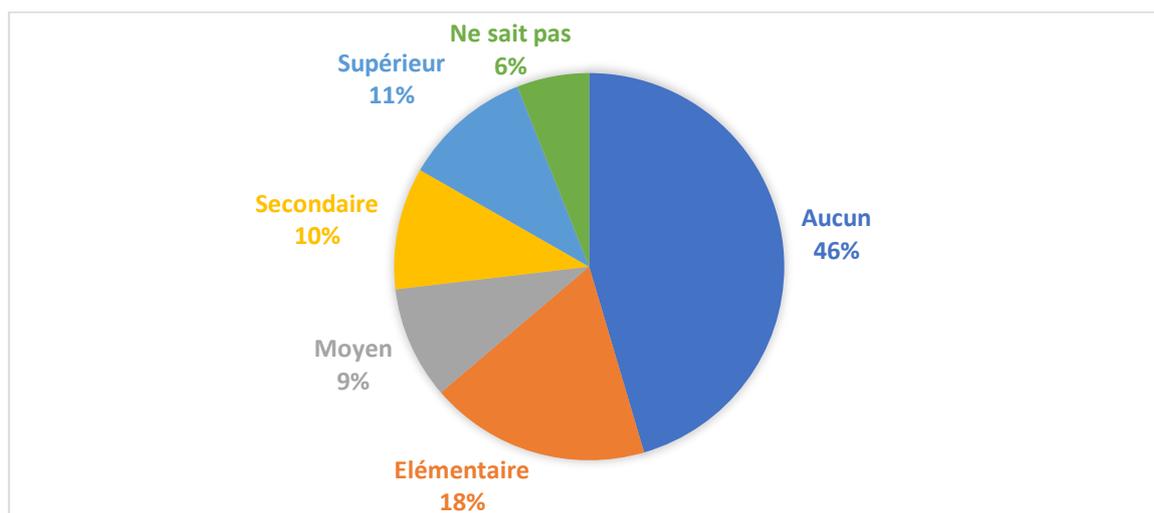
asiatiques (1,1%) et les pays de l’Orient (0,8%) sont moins prisés par les Sénégalais. La France et l’Italie sont les principaux pays de destination des Sénégalais, avec respectivement 17,6% et 13,8%. La Mauritanie et l’Espagne accueillent 10 et 9,5% des émigrants.

Depuis le début des années 2000, le Liban, le Maroc et plus récemment les pays du Golfe sont apparus comme de nouvelles destinations (Arabie saoudite, Emirats, Qatar). Cette migration a entraîné un cortège de violations des droits humains (traite, esclavage et exploitation sexuelle) (MADE, 2018). De nouvelles destinations en Amérique du Sud se sont développées, l’Argentine et le Brésil en particulier. Dans ce dernier pays, les migrants sénégalais sont dans l’industrie de la volaille alors qu’en Argentine ils sont majoritairement dans le secteur informel (*ibid.*).

Les Sénégalais émigrent principalement pour **quatre raisons** : recherche de travail avec 73,4%, études et apprentissage avec 12,2%, raisons familiales avec 6,9% et mariage avec 3,3%.

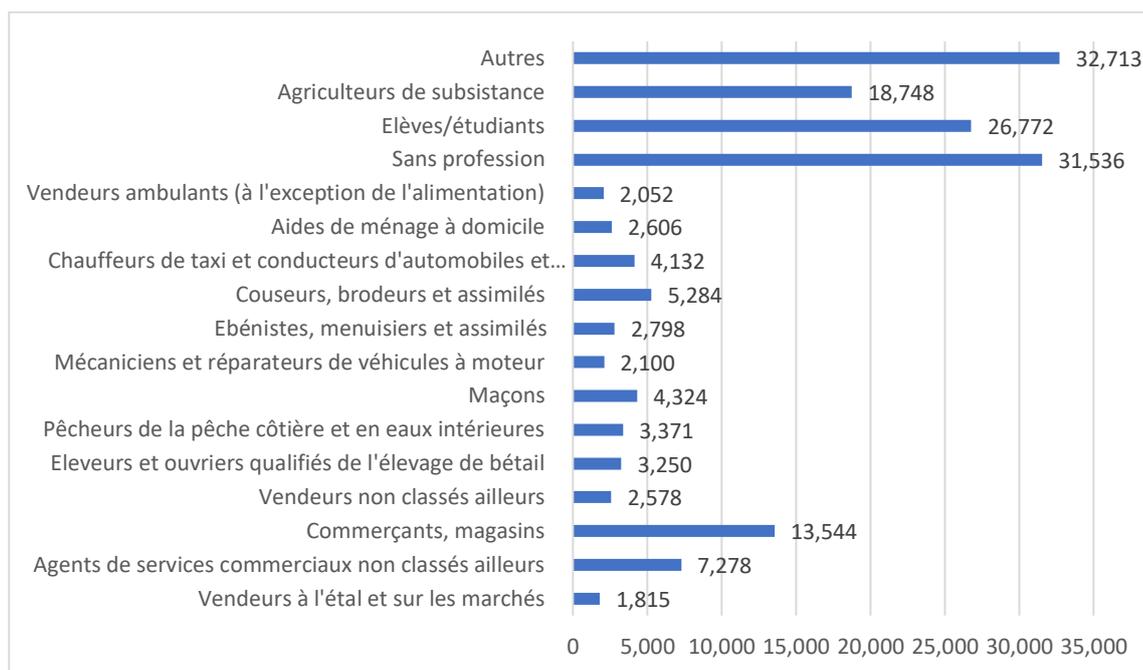
Au départ, la plupart des Sénégalais qui émigrent (45,5%) sont sans **niveau d’instruction**. Ceux qui ont le niveau primaire représentent 18,3%. Par contre, les émigrants internationaux de niveaux supérieur et secondaire font respectivement 10,2 et 10,1%. Il convient de signaler la proportion non négligeable (6%) de personnes dont on ne dispose d’aucune information sur le niveau d’instruction (figure 4). La répartition des émigrants internationaux **par profession** au départ montre que 19,1% sont sans profession. Les élèves et étudiants représentent 16,2% et les cultivateurs 11,4%. Les commerçants et les agents commerciaux représentent respectivement 8,2% et 4,4% (figure 5).

**Figure 4 : Niveau d’instruction des migrants sénégalais au départ**



Source : ANSD, RGPHE 2013.

**Figure 5 : Profession des migrants sénégalais au départ**



Source : ANSD, RGPHAE 2013.

Une étude effectuée dans les régions **du sud et du sud-est du Sénégal** montre que 50% des migrants – *avant leur voyage* – exerçaient dans l'agriculture, 25% dans l'élevage, 7% dans le commerce, 2% dans l'hôtellerie et la restauration et 5% dans le domaine du transport (GERM et faits de société, 2018). Le phénomène de **l'émigration irrégulière** prend également de l'importance, même s'il est pratiquement impossible de fournir des chiffres exacts sur son ampleur. Les données sur le phénomène sont à la fois parcellaires et fournies de manière irrégulière. Cette forme de migration constitue une préoccupation majeure, d'abord à cause des drames qu'elle occasionne le long des périples et routes migratoires dangereux, mais aussi et également sans l'angle de la problématique de l'insertion des jeunes Sénégalais dans le marché du travail national (Ndione, 2019). Des mouvements migratoires irréguliers récents se sont développés à partir de la zone sud-est du pays (région de Sédhiou, Kolda, Vélingara, Kédougou et Tambacounda). Les candidats à la migration passent par la frontière sénégal-malienne, traversent le Burkina Faso, rentrent au Niger pour emprunter le désert du Ténéré afin de rallier la Libye et espérer traverser la Méditerranée pour l'Europe.

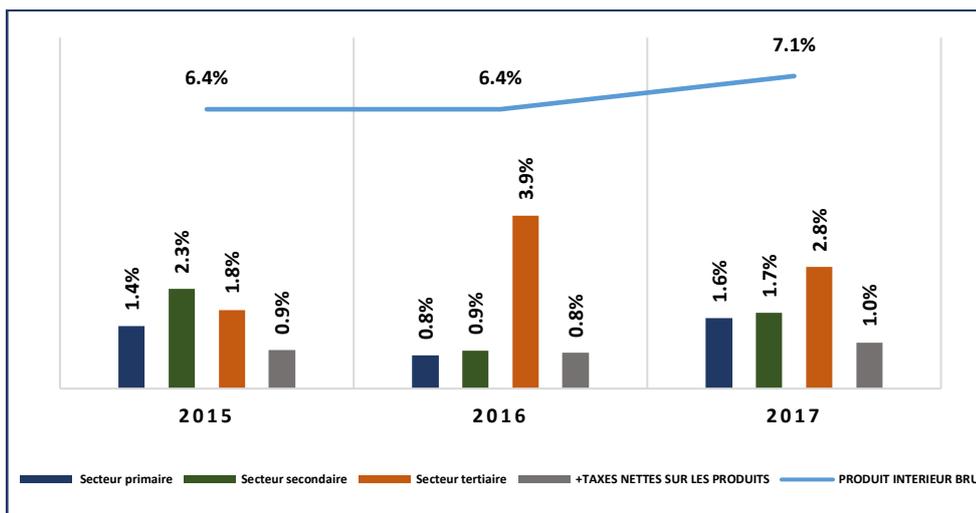
La traite internationale de ressortissants sénégalais touche surtout les femmes, contraintes à la servitude domestique dans les pays voisins, l'Europe et le Moyen-Orient. L'exploitation à des fins de prostitution semble être un phénomène principalement interne (OIM, 2015). Selon la même source, les réfugiés sénégalais à l'étranger sont principalement concentrés en Gambie et en Guinée-Bissau. Ces Sénégalais ont fui leur pays suite au conflit casamançais. Ils sont estimés à 8 029 individus en Gambie en décembre 2017 et à 10 000 personnes en Guinée-Bissau selon les données du HCR.

## **1.2 Contexte économique***Croissance, emploi et chômage, secteurs de croissance*

Depuis 2013, l'économie sénégalaise a emprunté une trajectoire ascendante, passant d'un taux de croissance annuel du PIB de 3,6% en 2013 à 6,8% en 2018 (figure 6). Ce taux est projeté à 6,9% en 2019 après avoir atteint 7,2% en 2017.<sup>3</sup> La croissance est caractérisée par une prédominance des services, dont l'activité pèse encore près de 61% du total de la valeur ajoutée sur la période 2014-2018, contre 62,1% entre 2009 et 2013. Le secteur secondaire occupe 22,6% de la valeur ajoutée totale sur la période 2014-2018, contre 21,8% sur la période antérieure. Des marges de progression fortes existent du côté de l'offre pour satisfaire la demande intérieure très dynamique, portée par les dépenses publiques et les revenus des ménages, **y compris les transferts** de fonds des migrants (PSE, PAP, 2019-2023).

<sup>3</sup> DPEE/DGPPE/MEFP, 2018, Situation économique et financière en 2018 et perspectives en 2019.

**Figure 6 : Contribution des secteurs d'activité à la croissance du PIB réel**



Source : ANSD, 2019 : Comptes nationaux provisoires de 2017 et définitifs de 2016 (base 2014).

En effet, la contribution de la diaspora au développement national est de plus en plus importante. La part des transferts de fonds des émigrés dans le PIB est passée de 6% en 2001 à 12,1% en 2017. En volume, le montant est passé de 233 millions de dollars en 2000 à 925 millions en 2006, puis à 1 614 millions en 2013, pour atteindre 2 220 millions en 2017. Cela représente en moyenne à peu près 930 milliards de FCFA par an au cours des dix dernières années (2008-2017). La plupart de ces ressources sont destinées principalement à soutenir la consommation des ménages (Ndione, 2019). En 2018, la croissance de 6,8% est portée par le secteur primaire (7,7%), le secteur secondaire (6%) et le secteur tertiaire (6,6%). Dans le secteur primaire, la croissance est tirée par le sous-secteur agriculture, qui a connu une croissance de 9,4%. Il en est de même pour le sous-secteur des industries extractives dans le secteur secondaire (9,8%) et le sous-secteur du transport dans le secteur tertiaire (11,7%) (DPEE, 2018).

Avec la découverte de gisements de pétrole et de gaz au large des côtes sénégalaises, il est attendu un boum économique qui va attirer des investisseurs et des compétences venant de l'étranger. Par ailleurs, la perspective de l'exploitation du pétrole et du gaz pourrait renforcer les flux d'immigrants au Sénégal, qui sera alors confronté à de nouveaux défis (PSE, PAP, 2019-2023). Cette perspective appelle aussi des mesures d'anticipation au niveau des compétences nationales, particulièrement dans les métiers du pétrole et du gaz. C'est ainsi que, dans le cadre de son plan d'opération 2017, l'Office national de formation professionnelle (ONFP) met en œuvre un programme de formation aux métiers du pétrole et du gaz dans les corps de graisseur laveur, agent de sécurité des sites pétroliers, pompiste de station-service et gérant de dépôt de gaz pour un total de 2 000 personnes. Il s'y ajoute 629 personnes en passation de marché.

Il faut cependant noter que, malgré les performances économiques enregistrées, le marché du travail n'arrive pas à absorber le nombre croissant de jeunes demandeurs d'emploi. En effet, tous secteurs confondus, le système économique moderne est loin de pouvoir absorber les très nombreux nouveaux demandeurs d'emploi qui, chaque année, viennent augmenter le nombre de chômeurs, le chômage déguisé et le sous-emploi. Selon la DPEE, le secteur public comptait 103 075 travailleurs en 2014, avec une croissance annuelle estimée à 4 440 personnes entre 2010 et 2014. Il en est de même pour le secteur privé, dont le solde entre créations et pertes d'entreprises et d'emplois est respectivement de 7 166 et de 31 460 entre 2012 et 2017 (tableau 2).

**Tableau 2 : Situation de l'emploi entre 2012 et 2017**

Emploi Année	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Contrats	37 114	44 695	53 820	53 929	55 427	56 328	301 313
Etablissements ouverts	1 282	1 555	1 387	1 433	1 472	1 618	8 747
Etablissements fermés	233	285	252	273	263	275	1 581
Solde entre établissements ouverts et établissements fermés	1 049	1 270	1 135	1 160	1 209	1 343	7 166
Emplois générés	5 570	6 099	5 748	6 081	7 465	9 043	40 006
Emplois perdus	1 092	2 229	966	1 396	1 099	1 764	8 546
Solde entre emplois générés et emplois perdus	4 478	3 870	4 782	4 685	6 366	7 279	31 460

Source : DSTE, 2018.

Selon l'Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES 2015), le **taux de chômage** est passé de 10% en 2006 à 15,7% en 2015. En 2015, environ 20 440 jeunes demandeurs étaient inscrits dans la base de données Accueil-Emploi administrée par l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ), soit 6 880 femmes (39,9%) et 13 560 hommes (60,1%). Le **secteur économique informel** se présente, face à cette situation, comme un exutoire pour de nombreux demandeurs d'emploi, avec cependant des **types d'emplois peu décents** au regard des conditions de travail et de protection sociale offertes, du niveau de qualification de la main-d'œuvre, de celui de la productivité et de celui des rémunérations<sup>4</sup>. L'Enquête nationale sur le secteur informel au Sénégal (ENSIS 2010) a montré que le **secteur informel** est le premier fournisseur d'emplois au Sénégal. Le secteur informel non agricole emploie 2 216 719 personnes (48,8% de la population active occupée, estimée à 4 538 360 personnes par l'ESPS II) (tableau 3).

**Tableau 3 : Emplois dans le secteur informel selon le sexe**

Secteurs et branches d'activité	Hommes		Femmes		Total	
	Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Industries et BTP	538 381	29,5	112 697	28,6	651 078	29,4
Industries extractives	16 112	0,9	2 712	0,70	18 824	0,8
Industries alimentaires	104 478	5,7	84 814	21,5	189 292	8,5
Autres industries	167 455	9,2	24 975	6,3	192 430	8,70
Bâtiment et travaux publics	250 336	13,7	196	0,0	250 532	11,3
Commerce	558 151	30,6	125 174	31,8	683 325	30,8
Services	726 258	39,8	156 058	39,6	882 316	39,8
Restaurants et hôtels	17 460	1,0	28 749	7,3	46 209	2,1
Transport	80 464	4,4	3 074	0,8	83 538	3,8
Autres services	628 334	34,5	124 235	31,5	752 569	33,9
<b>Total</b>	<b>1 822 790</b>	<b>100</b>	<b>393 929</b>	<b>100</b>	<b>2 216 719</b>	<b>100</b>

Source : ENSIS 2010.

Selon le rapport de l'ENES 2015, la situation de l'emploi est caractérisée par un **taux d'occupation faible** (45%) au niveau des personnes âgées d'au moins 15 ans. Ce taux donne la proportion des personnes ayant

<sup>4</sup> NPNE 2017-2020.

un emploi sur la population en âge de travailler. La population occupée est composée de 23,4% d'employés, de 35,1% d'employeurs et travailleurs pour compte propre et de 41,5% d'aides familiaux. Les employés sont principalement dans les branches d'activités spéciales des ménages (12,3%), dans la construction (11,5%), dans les activités de fabrication (10,4%), dans le commerce et la réparation d'automobiles et motocycles (9,8%), dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche (8,4%) et dans le transport et l'entreposage (7,9%) (tableau 4). L'emploi salarié ne représente que 28,7%.

**Tableau 4 : Répartition des employés selon la branche d'activité, 2015**

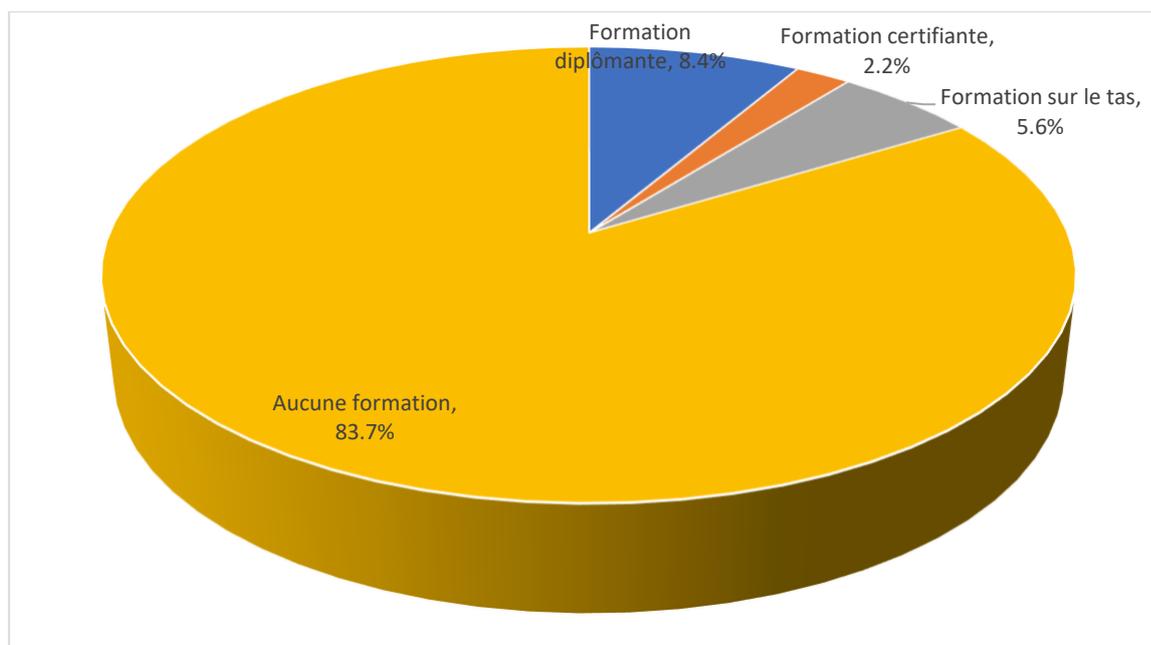
Branche d'activité	%
Agriculture, sylviculture, pêche	8,4
Activités extractives	1,0
Activités de fabrication	10,4
Production et distribution d'électricité et de gaz	0,9
Production et distribution d'eau, assainissement, traitement des déchets et dépollution	0,3
Construction	11,5
Commerce et réparation d'automobiles et motocycles	9,8
Transports et entreposage	7,9
Hébergement et restauration	1,9
Information et communication	1,6
Activités financières et d'assurance	1,2
Activités immobilières	0,5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,0
Activités de service de soutien et de bureau	1,6
Enseignement	9,2
Activités pour la santé humaine et l'action sociale	3,4
Autres activités de services n.c.a.	16,5
Activités spéciales des ménages	12,3
Activités des organisations extraterritoriales	0,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Source : ANSD, ENES 2015.

Le taux de chômage élevé (15,7% pour les personnes âgées d'au moins 15 ans) est partiellement expliqué par le **manque de qualification**. Selon l'ENES, 83,7% des chômeurs n'ont pas suivi de formation professionnelle ou technique, ou une autre formation qualifiante (figure 7). Les chômeurs ayant suivi une formation professionnelle ou technique, ou même qualifiante, représentent respectivement 8,4% pour les formations diplômantes, 2,2% pour les formations certifiantes et 5,6% pour les formations sur le tas. Au niveau des jeunes, malgré tous les efforts consentis dans l'éducation et la formation, les personnes sans qualification représentent 39,9% des chômeurs. Ce taux est 2,5 fois plus élevé que le taux de chômage global. En outre, les personnes sans qualification occupent souvent un emploi précaire et mal rémunéré. Le chômage est plus accentué chez les femmes (22,6%, contre 9,8% chez les hommes) et en milieu urbain (19,7%, contre 12,3% en milieu rural).<sup>5</sup>

<sup>5</sup> ANSD, 2016, Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal en 2015.

**Figure 7: Répartition des personnes au chômage selon la formation professionnelle ou technique suivie (en %)**



Source : ANSD, ENES 2015.

Face au taux de chômage plus marqué chez les jeunes, la création d'un nombre important d'emplois stables et décents représente un défi majeur. C'est dans ce contexte qu'une Nouvelle politique nationale de l'emploi (NPNE) a été élaborée.

**La NPNE 2015-2019** se veut ambitieuse dans la promotion de l'emploi et veut demeurer en phase avec les stratégies de croissance et de réduction de la pauvreté, avec l'objectif de faciliter l'accès à un emploi décent. Elle vise, sur la période 2017-2020, la création d'au moins 320 000 emplois, avec notamment la mise en œuvre du Plan Sénégal émergent (PSE), la mise en œuvre des politiques sectorielles, la promotion de la création spécifique d'emplois et la mise en place d'une politique progressive de développement de l'emploi.<sup>6</sup>

### **1.2.2 Demande et offre de compétences sur le marché du travail**

Une économie compétitive nécessite un appareil productif performant et des ressources humaines de qualité. Or, selon le RGPHAE 2013, on note un déficit de compétences chez les émigrés. La même réalité existe à l'interne dans le secteur informel, principal pourvoyeur d'emplois, la majorité des travailleurs (57,5%) sont formés sur le tas, par un patron (maître artisan), l'apprentissage « tout seul, par la pratique » représente 29,9% et seuls 4,2% ont une formation technique selon les résultats de l'ENSIS. Globalement, des pénuries de compétences sont observées dans les secteurs et corps de métiers nécessitant une formation poussée.

En 2016, selon une étude de l'ONFP sur les besoins à court terme de ressources humaines qualifiées dans les secteurs prioritaires de l'économie (ONFP, 2016), les besoins les plus élevés en qualification dans les secteurs agriculture, agroalimentaire, environnement, aviculture, produits de la mer concernent les techniciens agricoles, ouvriers qualifiés, géomètres, électrotechniciens, électromécaniciens et automaticiens. Dans le secteur industrie, assemblage et transformation, les besoins en qualification concernent les électromécaniciens et mécaniciens, et, dans les travaux de construction (habitat social, routes, ponts, etc.), les qualifications manquantes sont le minage, la mécanique et la gestion de projets, ainsi que la mécanique et les mines dans le secteur mines et fertilisants. Il en est de même pour l'informatique et la passation de marchés dans le secteur infrastructures et logistique transport air, mer et fer.

Dans le secteur des services financiers, les besoins en qualification tournent autour des techniques d'assurance et la comptabilité de la réassurance. La situation décrite ci-dessus explique en partie l'importance du secteur informel, principal débouché des personnes de faible niveau d'instruction, mais aussi

<sup>6</sup> Nouvelle politique de l'emploi 2017-2020.

celle de la migration (interne et internationale), dont l'un des principaux motifs demeure la recherche de travail. Cependant, il n'est pas facile de trouver des données permettant d'identifier et de mesurer de manière exhaustive l'apport et l'impact de compétences de la migration et de la diaspora sénégalaises. Cette difficulté vient de la définition même de la notion de « compétences » ou de migrant qualifié sur la base de critères comme la spécialité ou le domaine de compétence ou encore le niveau d'éducation ou de formation, (OIM, 2009b).

Selon Daffé, 2012, le profil général des émigrés sénégalais d'aujourd'hui, comparé à celui des émigrés du début des années 2000 et des années 1990, montre une implication de plus en plus forte de **travailleurs hautement qualifiés** dans les flux migratoires. Cette évolution va de pair avec celle des emplois qu'occupent les travailleurs sénégalais ainsi que des secteurs d'activité dans lesquels ils ont tendance à s'insérer. L'examen du statut d'occupation des migrants avant et après migration fait par Daffé laisse voir une progression du statut de salarié au détriment de celui d'autoemployé et de celui d'étudiant. Cette situation suggère, comme l'ont montré d'autres études, que de plus en plus d'étudiants migrants préfèrent rester dans les pays d'accueil pour travailler plutôt que de revenir au Sénégal.

Dans la même étude, la comparaison des types d'emplois occupés par les migrants au Sénégal et dans les pays d'accueil indique aussi des changements remarquables, caractérisés par une forte diminution des emplois d'ingénieur/agent de maîtrise (passés de 26,6% à 2,5%) et une augmentation des emplois d'agent commercial (passés de 13,3% à 20,8%). Ceci peut être interprété comme un signe de **déqualification du travail** des migrants sénégalais dans les pays d'accueil. La diminution de la proportion d'étudiants (qui est divisée par près de trois) s'explique par la propension de ces derniers à rester dans le pays d'accueil au terme de leurs études. Ce phénomène est appelé « sédentarisation » par opposition à « circulation ».7 Les migrants hautement qualifiés présentent un profil encore plus jeune que la moyenne de l'ensemble des migrants sénégalais. En effet, 52,6% d'entre eux ont entre 15 et 35 ans, contre 47,2% pour la moyenne des migrants sénégalais.

Le statut d'occupation des migrants de niveau de formation supérieur change relativement dans les pays d'accueil où, même si une bonne partie d'entre eux gardent le statut d'étudiant (38,4%), ils deviennent majoritairement des salariés (48,5%). On observe parallèlement que la proportion des chômeurs, qui n'était que de 0,5% avant le départ, s'élève à 7,8% dans les pays d'accueil. Cette situation peut s'expliquer par les difficultés qu'éprouvent certains travailleurs migrants à trouver sur place des emplois correspondant à leur niveau de qualification, ce qui se traduit par un gaspillage de compétences pour le Sénégal. Beaucoup de travailleurs sont souvent amenés à accepter, faute de mieux, d'occuper des emplois moins qualifiés que ceux auxquels ils auraient pu prétendre compte tenu de leur niveau de qualification (ANSD, 2010 cité par Daffé, 2012).

Selon la même source, en 2009, la répartition selon le type d'emploi des migrants hautement qualifiés occupés avant migration montre que ce sont les administrateurs/gestionnaires qui constituent plus du dixième des effectifs, alors que, si l'on considère les migrants toutes catégories confondues, seulement un sur cent occupait cette fonction avant de migrer. Les administrateurs/gestionnaires sont suivis des professions libérales (6,3%) et des techniciens (6%). Ces résultats montrent que ce sont les catégories socioprofessionnelles les plus qualifiées et utiles au développement économique et social du pays qui sont touchées par la fuite des cerveaux. Ces « cerveaux » sont généralement constitués d'universitaires, d'enseignants, de médecins, de personnel de santé, d'agents de l'administration, de cadres de banque et d'étudiants en fin de formation.

En revanche, les **étrangers** ne représentent qu'une petite partie de la population du Sénégal (et donc des travailleurs) mais jouent un rôle économique important. Selon les données du RGPHAE, parmi la **population résidente étrangère**, 67 887 personnes occupent un emploi, ce qui représente une proportion de 35,5%. En nombre plus élevé par rapport aux autres nationalités, les Guinéens sont également plus actifs sur le marché du travail (55%), suivis de loin par les Maliens (11,9%) et la catégorie « autres nationalités » (11,5%). Par ailleurs, 58% des actifs étrangers de sexe masculin exerçant un emploi sont des Guinéens, alors qu'elles sont 42,6% de femmes guinéennes parmi les étrangères en exercice (voir annexe 1). Les Guinéens travaillent dans le commerce des fruits et des légumes et dans le transport. Les femmes maliennes se sont spécialisées dans

---

7 G. Daffé, 2012, Effets de la migration et de la fuite des cerveaux sur le développement au Sénégal.

la vente d'articles peints tandis que les hommes travaillent principalement dans l'industrie de la noix de cola. Les migrants originaires du golfe de Guinée, principalement Côte d'Ivoire, Bénin et Togo, sont généralement plus qualifiés (OIM, 2015). La source ne donne toutefois pas de détails sur les emplois occupés par ces migrants ni sur leurs métiers d'origine.

Selon les résultats de l'ENSIS, les étrangers ne représentent que 4,1% des actifs informels. Les étrangers sont plus présents dans les secteurs d'activité des hôtels, bars, restaurants, où ils représentent 12% des entrepreneurs, le commerce (5,1%), les branches manufacturières (3,6%), les autres services (3,4%) et la fabrication de produits alimentaire (3%). L'enquête ne donne aucune information sur l'origine des employés du secteur informel permettant d'apprécier le nombre et les branches d'activité des immigrés. Il en est de même pour le secteur formel, où les données sur les immigrés ne sont contenues ni dans l'ENES ni dans le Recensement général des entreprises (RGE).

Il convient de signaler que la législation du travail au Sénégal reconnaît à tout employeur le droit d'embaucher du personnel expatrié. Même si aucune disposition légale ne le mentionne, dans la pratique cette embauche est acceptée dans le cas où l'expertise ou la qualité du travail objet du recrutement manqueraient au niveau local.<sup>8</sup>

Par ailleurs, le Sénégal ayant ratifié la Convention régionale sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes, grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les Etats d'Afrique (dite convention d'Arusha), les immigrés ne devraient pas avoir de problèmes pour la reconnaissance de leurs compétences.

### 1.3 Contexte institutionnel

L'analyse du dispositif et mécanisme institutionnel existant indique une diversité de structures administratives intervenant dans la gestion des migrations. En effet, plusieurs ministères, selon leur domaine de compétence, interviennent dans la prise en charge d'un volet spécifique de la migration à côté de plusieurs organisations de la société civile (ONG, syndicats de travailleurs, organisations patronales, etc.) et cadres de concertation. Mais la plupart de ces instances de concertation soit ne sont pas officiellement instituées à travers un acte émanant d'une autorité au plus haut sommet de l'Etat, soit ne regroupent pas tous les principaux acteurs du domaine de la migration (Diane, SD).

La création du ministère des Sénégalais de l'extérieur a été un premier pas dans le sens d'une meilleure coordination des différents programmes. Dans la même perspective, le gouvernement a mis en place la CNGSOE en 2008. Cette commission a pour but de gérer les offres d'emploi que le Sénégal reçoit des pays européens comme l'Espagne et la France.

Cette commission a reçu, de 2006 à 2008, une offre de 1 581 postes dont 95 ont été annulés (tableau 5).

**Tableau 5 : Offres de postes de l'Espagne pour des travailleurs sénégalais en 2006, 2007 et 2008**

Entreprise	Nombre de postes offerts	Annulations	Secteur d'activité	Observations
Acciona Facility Services	125	-	Services	Stables
Coexphal	99	-	Agriculture	Temporaires
Sacyr Vallehermoso	100	-	Services	Stables
Vego Supermercados, S.A.	15	-	Services stables	
Pesca Bajura	211	64	Pêche	Stables et temporaires
Unió de Pagesos	90	-	Agriculture	Temporaires
Carrefour, S.A.	50	-	Services	Stables
Sigla, S.A.	40	21	Services	Stables
2005 Restauracion SL	5	-	Hôtellerie	Stables

<sup>8</sup> <https://afrimag.net/le-recrutement-du-travailleur-expatrie-au-senegal-conditions-et-modalites/>

Entreprise	Nombre de postes offerts	Annulations	Secteur d'activité	Observations
Grupo OHL	20	-	Construction	Stables
Promotora Indus. Sadense	6	-	Alimentation	Stables
COAG	10	10	Agriculture	Temporaires
Kupel Toki, S.L. (McDonald's)	10	-	Hôtellerie	Stables
ASAJA	226	-	Agriculture	Temporaires
Freshuelva	316	-	Agriculture	Temporaires
Masia Ciscar S.A.	16	-	Agriculture	Temporaires
Citricultores	26	-	Agriculture	Temporaires
Cora	73	-	Agriculture	Temporaires
COAG	78	-	Agriculture	Temporaires
UPA	10	-	Agriculture	Temporaires
Residencias Geriatricas Madrid	15	-	Services	Stables
Domingo Catala, S.A.	20	-	Agriculture	Temporaires
SAT 929 CAT Almacir	20	-	Agriculture	Temporaires
<b>Total</b>	<b>1 581</b>	<b>95</b>		

Source : OIM, 2009 : Evaluation nationale des politiques, législations et pratiques en migration de travail au Sénégal (AENEAS, 2006).

La PNMS, qui comporte un schéma de coordination et de suivi, devrait résoudre le problème du manque de coordination entre les acteurs impliqués. En effet, sa vision est d'assurer une gouvernance efficace des questions migratoires et de maximiser les bénéfices de la migration pour un développement durable. Cette vision repose sur une conception positive des interactions entre migration, gouvernance et développement, et renvoie à une responsabilité collective de tous les acteurs concernés par la migration qui, dans l'exercice de leurs missions différenciées, coordonnent leurs interventions en vue d'une cohérence globale, en s'appuyant sur les principes de transparence, de responsabilité, d'efficacité, d'efficience, d'équité et de primauté du droit. Cette PNMS a été validée techniquement, mais elle n'est pas encore officiellement adoptée par le gouvernement. Elle s'articule autour de quatre domaines d'activités stratégiques :

- Migration, gestion des données, économie et emploi.
- Migration, droits humains et genre.
- Migration, santé et environnement.
- Migration et gestion intégrée des frontières.

Les efforts consentis par le gouvernement sénégalais envers sa diaspora reposent également sur le développement d'initiatives perçues comme des cadres d'intervention possibles, permettant de mieux capter les transferts de fonds et l'expertise de la diaspora en vue de leur injection dans des activités génératrices de revenus et d'emplois directs. Parmi celles-ci, il y a le FAISE, le Plan de retour vers l'agriculture (REVA), le programme Entrepreneurship Diaspora, l'Agence pour la promotion des investissements et des grands travaux (APIX), etc.

Créé en 2008 par le gouvernement du Sénégal, le **FAISE** est un programme visant à promouvoir les capacités des émigrés en matière d'investissement, de création et de gestion des entreprises notamment dans leurs régions d'origine. La stratégie d'appui du FAISE tourne autour de deux axes majeurs : d'une part, l'identification, l'étude et le financement de projets porteurs, et d'autre part, le renforcement des capacités de gestion par un accompagnement professionnel. Le FAISE dispose de deux lignes de financement : le FAISE traditionnel, qui finance les projets des Sénégalais de l'extérieur localisés au Sénégal ; et le Financement des femmes de la diaspora (FFD), qui appuie les projets des Sénégalaises au niveau de leur pays d'accueil.

Pour ce qui concerne le REVA, son objectif majeur est de lutter contre le phénomène de l'émigration irrégulière et l'exode rural par la fixation des populations dans leur terroir et l'augmentation significative des productions et des revenus. Quant à l'Entrepreneurship Diaspora, il a pour objectif de capitaliser l'expertise, l'expérience et les disponibilités financières des Sénégalais de l'extérieur pour favoriser leur investissement dans les secteurs productifs et créateurs d'emplois et de valeur ajoutée.

**Les acteurs non étatiques** sont également impliqués dans la gestion de la problématique migratoire au Sénégal et portent des programmes :<sup>9</sup>

- Le Centre d'orientation et de documentation sur les migrations (CODM) se propose comme missions d'apporter une contribution afin de remplacer l'émigration aventurière et aléatoire par une émigration préparée et rentable parce qu'éclairée par des informations fiables, et de mettre en place une base de données fiable pour informer, conseiller, orienter les candidats à l'émigration, les émigrés désireux de retourner au pays, les entreprises et le public en général.
- La Confédération sénégalaise pour la promotion des petites et moyennes entreprises et l'entrepreneuriat des migrants (CONFESEN) a pour objectifs : de valoriser les ressources de la migration sénégalaise ; d'apporter un appui technico-fonctionnel à la création d'entreprises par les migrants ; de contribuer au développement local à travers des projets de coopération internationale et de codéveloppement ; de fournir des prestations de services financiers aux membres à travers la mutuelle d'épargne et de crédit MECCONFESEN et un service de développement des entreprises par le biais d'un centre de gestion agréé ; d'appuyer et encadrer les initiatives de développement local et la promotion de l'investissement, de l'entrepreneuriat des émigrés sénégalais, et le renforcement des échanges économiques et commerciaux entre le Sénégal, l'Italie et les autres pays d'accueil des Sénégalais ; d'offrir aux collectivités locales, institutions et associations d'émigrés un cadre de partenariat technique en matière d'élaboration, de gestion et de suivi de projets de coopération au développement.
- Le groupe Agora a initié un Réseau pour la gestion de la migration (REGEM) dont l'objectif est de contribuer à la lutte contre la migration irrégulière et contre les violations des droits des migrants.
- L'Association des journalistes en migration et sécurité du Sénégal (AJMS) est un acteur dont les activités s'articulent autour de la lutte contre la migration irrégulière et reposent essentiellement sur le plaidoyer, la communication et la sensibilisation, pour un changement de comportement dans un contexte de menace terroriste.
- Le Groupe de recherche et de réalisations pour l'auto-développement (GRED) intervient spécifiquement dans la réinsertion de réfugiés et l'appui au retour et à l'installation des travailleurs migrants. Il assure l'exécution de projets, la recherche, l'appui technique et logistique dans la mise en œuvre des projets de développement.
- La Plateforme d'accompagnement et de réintégration des immigrés sénégalais (PARIS) a pour objectifs de contribuer à l'amélioration des conditions des émigrés sénégalais, d'accompagner leur réinsertion et de booster leur savoir-faire dans tous les domaines d'activité favorables au développement du pays.
- Le Groupe de recherche et de réalisations pour le développement rural dans le tiers-monde (GRDR) a pour objectif d'accompagner les initiatives des migrants acteurs du développement de leur localité d'origine. Il exécute, pour le compte de la coopération française, les programmes d'aide à la réinsertion économique et à l'intégration sociale des migrants de retour de la vallée du fleuve Sénégal. L'UE participe également au financement des projets, ainsi des associations privées en France, en Suisse et en Belgique. En outre, sur les initiatives des migrants eux-mêmes et dans le cadre des associations d'immigrés, le GRDR apporte son expertise afin de faciliter la mise en œuvre des projets de retour et de réinsertion initiés par les migrants eux-mêmes.

Par ailleurs, avec l'appui de la coopération bilatérale et multilatérale, le Sénégal a mis en place différents programmes qui visent la valorisation de l'expertise émigrée. Des accords bilatéraux portant sur la gestion

---

<sup>9</sup> Extrait de B. Ndione, 2019, Migration au Sénégal : Profil migratoire 2018.

des flux migratoires ont été signés notamment avec la France, l'Espagne et l'Italie. D'autres accords ont été signés avec des organisations internationales en vue de mieux gérer la migration de travail (le BIT), d'impliquer la diaspora dans le développement local (le PNUD avec le projet TOKTEN) ou de repérer les associations sénégalaises à l'extérieur susceptibles d'alimenter les bases de données sur les migrants qualifiés (l'OIM dans le cadre du projet MIDA) (Di Barteolomeo et *al.*, 2010, cité par Daffé, 2012).

Quatre principaux programmes de mobilisation des compétences de la diaspora sénégalaise s'inscrivent dans ce cadre (voir annexe 1) : le Programme d'appui aux initiatives de solidarité pour le développement (PAISD) (initialement Initiatives de codéveloppement), Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals (TOKTEN), Migration pour le développement en Afrique (MIDA), et la Plateforme d'appui au secteur privé et à la valorisation de la diaspora sénégalaise en Italie (PLASEPRI).

Le programme TOKTEN<sup>10</sup> du PNUD avait pour but de contribuer au développement du pays par le transfert de connaissances de la diaspora avec l'appui d'expatriés qualifiés. Selon le rapport d'évaluation de la première phase d'exécution (2001-2007), le projet TOKTEN a permis de sélectionner et de mobiliser 76 experts volontaires de la diaspora sénégalaise. Ceux-ci ont effectué des missions de conseil, de formation et d'accompagnement au profit de diverses institutions nationales telles que les universités, l'administration publique, la société civile et le secteur privé, et ont contribué volontairement à combler des besoins demandant une expertise pointue dans ces trois domaines.

Les missions ont concerné des domaines assez pointus dans lesquels des déficits persistent au sein de l'expertise résidente au Sénégal, soit en nombre suffisant, soit en spécialités. Ces domaines sont principalement les suivants : ingénierie électronique et télécommunications, mathématiques financières, ingénierie informatique et TIC (entrepôt de données par exemple), comptabilité électromagnétique (codage canal), statistiques/probabilités, gestion, sciences sociales (histoire des migrations), prospective, sciences politiques, économie, etc.

Par exemple, au niveau des universités qui ont été les principales bénéficiaires des experts de la diaspora via le TOKTEN, il s'avère que les missionnaires étaient dans des positions favorables à la spécialité enseignée soit à cause de leur grade universitaire (alors qu'au Sénégal il y a eu des déficits dans ces domaines), soit parce que, en plus du niveau de formation (PhD), la fonction occupée était stratégique (bourse de valeurs financières, fonction d'étude dans une firme multinationale, responsable de laboratoire, etc.). Certaines disciplines faisant appel à de l'ingénierie comptent rarement des docteurs d'Etat, alors que les règles de validation des enseignements universitaires nécessitent dans certains cas une très haute qualification. Dans d'autres cas, les hautes fonctions étatiques ainsi que les départs parmi les plus gradés au sein des universités ont contribué à dégarnir des départements universitaires. Il a fallu aller prendre les spécialités manquantes au sein de la diaspora sénégalaise.

Les missions effectuées par les experts de la diaspora leur ont donné l'opportunité de connaître les conditions du marché de l'emploi et d'identifier des niches d'insertion professionnelle. Elles ont surtout été des étapes de mûrissement des projets de vie des experts. C'est ainsi qu'une dizaine d'entre eux ont choisi de revenir s'installer définitivement au Sénégal.

Le TOKTEN a inspiré la Direction de l'assistance technique, qui a réalisé un programme similaire en collaboration avec la coopération française dans le cadre d'« Initiatives de codéveloppement ». Ce programme novateur sur plusieurs aspects offre des services similaires à ceux du TOKTEN en se concentrant toutefois sur la diaspora sénégalaise en France. Grâce aux enseignements tirés du TOKTEN, le programme « Initiatives de codéveloppement » mis en place en 2005 a réussi en un an d'existence à mobiliser autant d'experts que le TOKTEN en quatre à cinq ans.

Le PAISD a été mis en place à la faveur d'une convention de partenariat signée entre la France et le Sénégal en 2009 pour une durée de trois ans. Le projet avait trois composantes : l'appui aux initiatives économiques des migrants, la mobilisation de la diaspora hautement qualifiée et le financement des actions d'appui au développement local dans les régions d'origine. Dans ce cadre, il a lancé depuis 2008 une campagne de détection et de mobilisation des compétences sénégalaises établies à l'étranger (Sen Expertise). Ce travail a

---

<sup>10</sup> Les informations sur le TOKTEN ont été tirées du rapport final d'évaluation élaboré en 2007 par le PNUD et le ministère des Affaires étrangères.

permis d'identifier plus de 3 000 experts sénégalais dont près de 800 en France. Le PAISD offre à ces experts la possibilité de participer au développement du Sénégal.

La PLASEPRI est le résultat d'un accord de coopération entre l'Italie et le Sénégal signé le 5 août 2008, comprenant une enveloppe de dotation de fonds pour soutenir l'accès au crédit des immigrés sénégalais qui veulent investir dans leur pays. Ce fonds prévoit un financement du gouvernement italien au gouvernement du Sénégal de 20 millions d'euros et un prêt de 3,7 millions d'euros en dons. Le gouvernement sénégalais contribue pour un apport équivalent à 350 000 euros. La PLASEPRI a pour objectif principal de faire de la diaspora sénégalaise en Italie un levier pour le développement, à travers une implication directe des Sénégalais d'Italie dans le renforcement du secteur privé grâce à la création d'entreprises.

Elle entre dans sa seconde phase de réalisation, lancée en mai 2018, pour un budget global de 37 millions d'euros, sur financement du gouvernement italien et de l'UE. Cette deuxième phase mettra l'accent sur le développement des petites et moyennes entreprises (PME) à travers l'assistance technique, pour mieux pouvoir accompagner les populations en amont dans l'identification et la formulation de documents de projets viables et financièrement rentables, ce qui a manqué dans la première phase.

Dans le cadre du programme mondial Migration pour le développement, mis en œuvre dans un certain nombre de pays partenaires pour le compte du ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ), un Centre sénégal-allemand d'information pour l'emploi, la migration et la réintégration a été mis en place au sein de l'ANPEJ. Le centre fournit des informations relatives aux offres sur le marché du travail sénégalais, des conseils personnalisés sur les formations proposées par l'Agence de coopération internationale allemande pour le développement (GIZ) et sur les possibilités d'intégration et de qualification professionnelle et de migration légale en Allemagne. Ces offres s'adressent également aux personnes qui retournent au Sénégal depuis l'étranger et qui ont besoin d'un soutien pour leur réintégration sociale et professionnelle (informations sur les perspectives professionnelles sur place).

Entre autres programmes de coopération qui ont été mis en œuvre, il faut citer :

- L'Assistance technique pour l'amélioration de la coordination des flux migratoires du Sénégal vers l'Espagne (2007-2009), un projet de migration de travail circulaire entre le Sénégal et l'Espagne.
- La Migration de travail (CDI) entre le Sénégal et la France.
- Le Programme thématique de coopération avec les pays tiers dans les domaines de la migration et de l'asile (2007-2013) mis en œuvre par JIP international en partenariat avec le ministère de la Jeunesse.
- Le projet BIT MIGRANT (2009-2013) financé par le ministère espagnol du Travail et de l'Immigration et concernant trois pays de la sous-région dont le Sénégal.

Il est à noter qu'en 2017 l'UE s'est engagée vis-à-vis du Sénégal par la mise en œuvre d'un Fonds fiduciaire d'urgence de l'UE pour l'Afrique en faveur de la stabilité et de la lutte contre les causes profondes de la migration irrégulière. Parmi les activités menées dans ce cadre figurent en bonne place l'assistance aux migrants de retour et leur réintégration durable.

## 2 Système de développement des compétences

### 2.1 Politiques et stratégies de réforme

Prenant conscience que la recherche du développement économique passe d'abord par un capital humain avec de solides compétences et qualifications professionnelles, l'Etat a entrepris une réforme et une modernisation du système éducatif. Cette réforme a abouti, en 2015, à l'adoption de la **loi d'orientation de la formation professionnelle et technique** qui permet de réaliser la nouvelle vision de l'Etat du Sénégal, dont l'option stratégique fondamentale consiste à faire de la formation et de la qualification des ressources humaines une priorité dans les politiques publiques.

Pour rappel, ce sont les assises nationales de l'ETFP, tenues en 2001, qui ont jeté les bases de la réforme en profondeur du système de FPT au Sénégal. Une nouvelle politique pour l'ETFP a été adoptée et des moyens institutionnels ont été mis en place<sup>11</sup>. Durant une décennie de mise en œuvre, d'importantes réformes visant principalement l'accroissement de l'offre de formation, le renforcement des effectifs de jeunes et adultes inscrits dans des dispositifs d'ETFP, l'adéquation des profils des formés aux besoins du marché du travail et l'amélioration du pilotage de la FPT ont été menées. La **réforme** propose les changements suivants<sup>12</sup> :

- Changement de paradigme par le passage de l'« éducation » à la « formation » afin d'intégrer divers systèmes de formation formels, non formels et informels.
- Primauté aux compétences et aptitudes requises au poste de travail.
- Amélioration des dispositifs d'apprentissage et de l'éducation non formelle.
- Introduction d'un système de placement et de programmes de formation.
- Promotion d'un partenariat dynamique avec le secteur privé par la création d'une Commission nationale de concertation sur la FPT, d'une Commission partenariale des programmes (CPP) et d'une Commission partenariale de certification (CPC).

Pour faire de la FPT 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<sup>13</sup> :

- 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 situations de travail, d'écriture de curricula selon l'approche par les compétences (APC) et la création des conditions de leur implantation, ainsi que l'appui à l'insertion des nouveaux diplômés.
- Intégrer l'apprentissage dans le système de FPT par une formation des maîtres d'atelier et la mise en place de dispositifs de formation par apprentissage.
- Développer la gouvernance partenariale avec un renforcement du partenariat public-privé (PPP).

C'est pourquoi la qualité des ressources humaines fait partie des préoccupations majeures du PSE, qui, dans son **axe 2 « Capital humain, protection sociale et développement durable »**, a retenu le développement accéléré des formations techniques et professionnelles comme une des réformes phares. Dans ce cadre, le **plan stratégique** qui avait été élaboré en 2012 a été actualisé pour prendre en compte le PSE et le nouveau contexte institutionnel du secteur, avec l'intégration de l'artisanat.

Pour mieux articuler la formation professionnelle aux projets de développement économique et social, la **Lettre de politique générale pour le secteur de l'éducation et de la formation** retient les mesures prioritaires suivantes :

---

<sup>11</sup> MFPAA, 2015d, Plan de développement stratégique de la formation professionnelle et technique et de l'artisanat (FPTA) 2016-2020.

<sup>12</sup> UNESCO-UNEVOC, Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels, février 2015, *Base de données sur l'ETFP dans le monde (Sénégal)*.

<sup>13</sup> MFPAA, 2015, Plan de développement stratégique de la formation professionnelle et technique et de l'artisanat (FPTA) 2016-2020.

- Réaliser la carte de la FPT en fonction des demandes de l'économie et des potentialités des différents pôles de développement économique du pays – un centre de formation technique et professionnelle spécialisé sera ainsi créé dans chacun des six pôles de développement, avec une correction des disparités entre zones rurales et zones urbaines.
- Développer un partenariat puissant avec les entreprises publiques et privées et les organisations professionnelles – dans ce cadre, une liste d'entreprises partenaires de la formation sera établie et les dispositions juridiques, financières et pédagogiques nécessaires seront élaborées.
- Accueillir, à l'horizon 2025, au moins 30% des sortants du cycle fondamental dans la formation professionnelle.
- Intégrer progressivement, avec la collaboration des chambres de métiers et des organisations professionnelles, le système d'apprentissage traditionnel dans le dispositif de formation professionnelle par la mise en place de curricula standards dans tous les corps de métiers couverts par l'apprentissage et par le développement d'un cadre de certification permettant à 300 000 jeunes présents dans le secteur informel de valider leurs compétences pratiques et d'obtenir des qualifications.
- Renforcer l'accès et le maintien des filles dans les filières industrielles.
- Renforcer la qualification des formateurs et mettre en place un dispositif d'assurance qualité de la formation technique et professionnelle impliquant les chambres de métiers et les organisations professionnelles des entreprises.
- Appuyer l'insertion des formés dans la vie économique.
- Mettre en place une politique hardie d'équipement, de surveillance et de maintenance dans les centres de formation professionnelle (CFP).

Dans cette optique, la stratégie nationale de développement de la FPT est basée sur les trois axes d'intervention du Programme d'amélioration de la qualité, de l'équité et de la transparence du secteur de l'éducation et de la formation (PAQUET-EF) : accès, qualité et gouvernance.

En effet, le PAQUET-EF vise, entre autres, la promotion de la formation professionnelle orientée vers le marché de l'emploi, à travers le développement et la décentralisation des opportunités de formation professionnelle et continue, la validation des acquis de l'expérience (VAE), la diversification des filières de formation, la construction, la réhabilitation et l'équipement de lycées et de centres de FPT, la régulation des flux de la demande et l'adaptation de l'offre de formation professionnelle.

## 2.2 Principales institutions responsables de sa gouvernance et de sa réglementation

L'option d'amélioration du pilotage de la gouvernance du système de FPT est matérialisée par l'adoption et la promulgation en janvier 2015 de la **loi d'orientation de la formation professionnelle et technique** (loi n° 2015-01 du 6 janvier 2015). Cette loi réaffirme les options stratégiques consistant à faire de la formation et de la qualification des ressources humaines une priorité dans les politiques publiques pour soutenir la compétitivité et la performance de l'économie. Elle constitue le socle juridique sur lequel reposent la mise en œuvre de la réforme sur la FPT,<sup>14</sup> l'apprentissage traditionnel rénové et l'appui à l'insertion des sortants des écoles de formation.

Des décrets d'application de la loi d'orientation précisent, entre autres, les modalités opérationnelles d'orientation vers le marché du travail, l'intégration de l'apprentissage et l'insertion professionnelle. On peut citer à cet égard les décrets n° 2015-777 du 2 juin 2015 et n° 2016-263 du 22 février 2016, fixant les règles applicables aux contrats de stage et d'apprentissage respectivement.

La loi d'orientation de la FPT définit, en son chapitre IX, le rôle et la responsabilité des acteurs du secteur. En vertu de cette loi, c'est le **ministère** chargé de la formation professionnelle et technique qui conduit la politique de l'Etat en matière de FPT. C'est en particulier à la Direction de la formation professionnelle et

---

<sup>14</sup> La formation professionnelle au sens large : formelle, continue, en cours d'emploi, etc.

technique qu'il revient de mettre en œuvre les politiques gouvernementales en matière d'ETFP et d'améliorer et développer les structures d'ETFP au niveau national. Les **autres départements ministériels** qui disposent de structures de formation professionnelle travaillent en relation avec le ministère chargé de la formation professionnelle et technique. Afin de garantir l'harmonisation des activités, la rationalisation des ressources et la cohérence du secteur, ce ministère assure la coordination des rencontres interministérielles périodiques.

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 MEFPA) et des inspections de l'éducation et de la formation (IEF) (sous la supervision des IA).

Toutefois, dans l'optique d'améliorer la gouvernance du système de FPT, le Sénégal a opté pour un pilotage partenarial de la FPT impliquant et responsabilisant davantage les collectivités locales et le secteur privé par la mise en place des conseils d'administration (CA) et des conseils d'établissement (CE).

En effet, l'importance du rôle et de la place du secteur privé dans la formation professionnelle a été très tôt reconnue par l'Etat. C'est ainsi que la CPP et la CPC sont présidées respectivement par le Conseil national du patronat (CNP) et la Confédération nationale des employeurs du Sénégal (CNES). Par ailleurs, le secteur privé préside le CA du Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT). La loi d'orientation de la formation professionnelle de 2015 vient confirmer cette position du secteur privé en lui confiant, avec l'Etat, la responsabilité du financement et de la recherche de partenaires. Elle stipule que les **collectivités territoriales**, les **établissements publics** et les **institutions consulaires**, les **opérateurs privés** de FPT ainsi que les **ONG** contribuent également à la gestion et à la promotion de la FPT. De même, 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 FPT, où ils peuvent participer par leurs représentants au conseil d'administration et d'établissement.

Par ailleurs, les **organes de partenariat public-privé** participent à la gestion, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la FPT. Le gouvernement formé le 7 avril 2019 a renforcé le ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPA) en ajoutant l'emploi dans ses missions. Il est ainsi devenu le ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de l'Artisanat (MEFPA). Cette unité organique facilite la synergie des actions de formation et d'emploi. Ce département ministériel est épaulé dans son travail par cinq agences publiques :

### **Le Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT)**

Organisme autonome rattaché au MEFPA et créé en 2014 pour permettre à la FPT d'avoir un budget propre, le 3FPT participe au renforcement du capital humain qui constitue un axe stratégique majeur du PSE. Il a pour mission d'assurer le financement de la FPT. Il apporte une réponse concrète à la problématique du financement de la qualification de la jeunesse sénégalaise à travers l'octroi de bons de formation qui ont permis aujourd'hui à plus de 10 000 jeunes Sénégalais de faire une formation professionnelle en vue de faciliter leur insertion dans la vie économique.

### **L'Agence pour la promotion et le développement de l'artisanat (APDA)**

Elle a pour objectif opérationnel essentiel la transformation qualitative et quantitative du secteur artisanal. Elle vise à promouvoir les entreprises artisanales et à renforcer la protection sociale des artisans.

### **L'Office national de formation professionnelle (ONFP)**

Etablissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) créé en 1986, son mandat principal consiste à fournir une qualification ou un titre professionnel aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, leur permettant d'occuper un emploi ou d'exercer une activité professionnelle. En outre, il a pour missions de :

- Aider à mettre en œuvre les objectifs sectoriels du gouvernement et assister les organismes publics et privés dans la réalisation de leur action.
- Réaliser des études sur l'emploi, la qualification professionnelle, les moyens quantitatifs et qualitatifs de la formation professionnelle initiale et continue.

- Coordonner les interventions par branche professionnelle par action prioritaire en s'appuyant sur des structures existantes ou à créer.
- Coordonner l'action de formation professionnelle des organismes d'aides bilatérales ou multilatérales.

### **L'Agence nationale de la maison de l'outil (ANAMO)**

Elle a pour missions d'accroître le taux de qualification professionnelle et technique et de mettre sur le marché du travail des ressources humaines qualifiées. Elle ambitionne de réduire la pauvreté à travers la formation et l'insertion des jeunes, particulièrement ceux du monde rural, dans plusieurs corps de métiers. Actuellement, 36 maisons de l'outil ont été construites à travers le pays, notamment dans les régions de Tambacounda, Thiès, Fatick, Kolda, Saint-Louis et Matam.

### **L'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ)**

Elle intervient dans des offres de stages et d'emplois à des jeunes en collaboration avec des entreprises partenaires. L'agence assure également le financement de petits projets et dispose d'une banque de projets créateurs d'emplois.

## **2.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de l'EFTP**

Conformément à l'esprit de la convention n° 144 de l'OIT<sup>15</sup> sur les conventions tripartites, le Sénégal s'est doté d'un Haut conseil du dialogue social (HCDS). Le décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du HCDS en fait une institution tripartite regroupant le gouvernement, le patronat et les organisations syndicales. Ses missions sont, entre autres, la médiation entre les acteurs sociaux, la formation des acteurs en matière de prévention, gestion et résolution des conflits sociaux.

Depuis sa création, le HCDS s'est beaucoup investi dans le secteur de l'éducation, caractérisé par de rudes batailles entre les syndicats d'enseignants et le gouvernement. Il a créé un Comité du dialogue social/Secteur de l'éducation et de la formation (CDS/SEF) pour contribuer à la résolution des crises ainsi qu'au processus d'unification des syndicats et de renforcement de capacités des acteurs. Cependant, il souffre d'insuffisance de moyens et d'absence de mécanismes d'autosaisine.<sup>16</sup> En outre, du fait de l'incapacité du HCDS à prendre des décisions exécutoires, les résultats produits dans le secteur sont mitigés, son rôle étant plus la conciliation que l'arbitrage.

Il faut aussi signaler que le gouvernement du Sénégal a accueilli durant un an (d'août 2013 à août 2014) les Assises nationales de l'éducation et de la formation, qui ont permis à toutes les familles d'acteurs du système éducatif de s'accorder, d'une part, sur la centralité de l'élève et, d'autre part, sur les rôles et responsabilités des différents acteurs. Sur ces nouvelles bases, le pays espère réinventer un système éducatif fidèle à ses valeurs culturelles et ouvert au développement des sciences et technologies. Au-delà des recommandations diverses, les assises ont abouti : i) à la mise en place d'un pacte républicain pour la stabilité dont le CDS est le gardien ; ii) à l'adoption d'un code de déontologie de l'enseignant(e) et d'un serment de l'enseignant(e).<sup>17</sup>

### **2.3.1 Financement du développement des compétences**

L'EFTP est financé par l'Etat, le secteur privé et la coopération internationale. Les fonds publics proviennent du MFPAA et du ministère de l'Education nationale (MEN) en collaboration avec le ministère de l'Economie et des Finances (MEF). L'Agence française de développement (AFD), l'Agence canadienne de développement international (ACDI), l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA), l'Agence luxembourgeoise de coopération au développement (LuxDev), l'Organisation internationale de la francophonie (OIF) et la coopération Wallonie Bruxelles, la Banque africaine de développement (BAD) et la Banque mondiale (BM) sont les principales organisations internationales assurant des prestations de coopération dans le domaine

<sup>15</sup> Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

<sup>16</sup> Assises nationales de l'éducation et de la formation 2013.

<sup>17</sup> UNESCO-UNEVOC, Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels, février 2015, *Base de données sur l'EFTP dans le monde (Sénégal)*.

de l'ETFP. En 2104, sur un budget total d'un peu plus de 30 milliards, le financement extérieur a représenté 12,64% (MFPAA, 2014).

L'étude des comptes nationaux de l'éducation (CNE) révèle que le financement de la FPT par les ressources extérieures concerne en grande partie les constructions et réhabilitations des établissements de FPT, mais aussi l'appui à l'insertion socioprofessionnelle des diplômés de la FPT à travers la mise en ligne de crédits de financement des jeunes porteurs de projets et à l'acquisition de matériels, de fournitures et d'équipements destinés aux structures de FPT (République du Sénégal, 2016).

Le financement privé est couvert par les ménages (frais d'inscription, scolarité, fournitures, etc.) et les organisations communautaires et religieuses, et le secteur privé via les appuis consentis par les entreprises dans le cadre de leur responsabilité sociétale (RSE), l'achat de prestations de formation continue et la part de la contribution forfaitaire à la charge des employeurs (CFCE) consacrée au financement de la FPT.

La problématique du financement de la formation est au cœur de la stratégie de développement du secteur de la FPT. La priorité accordée au secteur se mesure en partie par le niveau de financement qui lui est alloué. Mais, malgré une augmentation du volume de financement, la part relative du sous-secteur de la FPT reste très faible comparée à celle des autres sous-secteurs de l'éducation. En termes de valeur relative, les allocations financières au sous-secteur sont restées stables, autour de 3,9% du total des dépenses de l'éducation, presque au niveau de 2002, alors que l'éducation de base et l'enseignement supérieur comptent pour plus 75%.

Dans la nouvelle *Lettre de politique générale pour le secteur de l'éducation et de la formation*, il est prévu d'accroître la part de la FPT dans le budget de l'éducation et de la formation à 7% en 2015 et à 15% en 2020 (MFPAA, 2015).

Suite au constat que la mise à disposition des moyens financiers à la formation professionnelle demeure insatisfaisante, il a été reconnu l'urgence de donner un nouvel élan à la politique de financement du secteur. C'est ainsi que le gouvernement du Sénégal, avec l'accompagnement de partenaires au développement comme la BM et l'AFD, a mis en place en 2014 le Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT) afin d'optimiser les moyens disponibles et de mobiliser des ressources additionnelles pour répondre à des besoins de formation croissants. Ce fonds est chargé de :

- Mobiliser les ressources nécessaires à la FPT.
- Financer les actions de formation initiale ainsi que les actions de formation continue des personnels d'entreprises, des demandeurs d'emploi et des porteurs de projet d'insertion.
- Contrôler l'utilisation des financements attribués.
- Veiller à l'efficacité des actions mises en œuvre.
- Conduire des études prospectives sur l'environnement du développement économique, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Accompagner les entreprises et les établissements de FPT dans l'identification et la formulation de leur programme de formation.

Les ressources devraient provenir du transfert adéquat de la CFCE ainsi que de l'augmentation des allocations du budget de l'Etat et d'une contribution conséquente des partenaires financiers ; mais le fonds doit pouvoir générer des ressources (MFPAA, 2015). En 2014, le 3FPT a financé 166 projets de formation, pour le compte de 160 entreprises. Au 31 août 2014, la demande de financement globale, validée par le Comité de sélection et d'agrément (CSA), est estimée à 928 425 805 FCA, dont 684 391 876 FCFA de subventions attendues du 3FPT et 244 033 928 FCFA de contrepartie promoteurs (entreprises). Elle concerne 73 entreprises manifestées dans 74 projets de formation (MFPAA, 2014).

### **2.3.2 Cartographie des centres d'EFTP et d'autres fournisseurs clés de formation professionnelle publics et privés**

Au Sénégal, le système éducatif est dominé par l'enseignement classique, l'enseignement technique et la formation professionnelle ne représentant que 5% des effectifs<sup>18</sup>. Les structures de la FPT sont composées de lycées d'enseignement technique et professionnel et de centres de formation. Les centres de formation regroupent les CFP, les centres d'enseignement technique féminin (CETF/CRETF, devenus depuis 2017 CFP), les foyers d'enseignement moyen pratique (FEMP), les centres régionaux de formation professionnelle (CRFP), les centres départementaux de formation professionnelle (CDFP), les centres de formation artisanale (CFA), les centres de perfectionnement des artisans ruraux (CPAR), les centres sectoriels de formation professionnelle des métiers de l'industrie agroalimentaire (CSFP-IAA), des métiers portuaires et de la logistique (CSFP-MPL), des métiers du bâtiment et des travaux publics (CSFP-BTP), des métiers de la mécanique et des engins motorisés (CSFP-MEM), ainsi que les centres de formation privés composés d'instituts, d'écoles, de complexes de formation, etc.<sup>19</sup>.

Pour l'année scolaire 2014-2015, 388 structures de formation ont été recensées au niveau national : 104 dans le public et 284, soit 73%, dans le privé. Le nombre de lycées techniques publics est de 11. La répartition des structures de la FPT par région laisse apparaître d'importantes disparités. La région de Dakar concentre à elle seule 49% des structures de la FPT (soit 192 établissements de formation), à l'opposé de régions comme celle de Sédhiou, où il est recensé une seule structure publique de formation. Le nombre de structures de FPT a augmenté de 29,3% entre 2013 et 2015 (tableau 7 et figure 8).

---

<sup>18</sup> Plan Sénégal émergent.

<sup>19</sup> MFPAA, Rapport national sur la situation de la formation professionnelle et technique 2015.

**Tableau 6 : Tableau récapitulatif de quelques accords bilatéraux portant sur la gestion des flux migratoires**

Programme	Objectifs	Population cible	Contenu des prestations	Bilan de réalisation	Difficultés et contraintes de mise en œuvre
TOKTEN (2001-2007)	Mettre à contribution l'expertise des expatriés sénégalais pour la satisfaction de besoins de divers secteurs nationaux selon un mode de transfert de courte période dans leur pays. Appuyer les politiques du gouvernement et développer une synergie forte avec les partenaires au développement et les acteurs dans leur diversité.	Diaspora sénégalaise en provenance de divers continents.	Missions de conseil, de formation et d'accompagnement dans de nombreuses institutions nationales : universités (84,2 % des missions), secteur public (6,57 %), société civile (5,2 %), secteur privé (4 %). Le financement mis à disposition du TOKTEN Sénégal par le PNUD est de l'ordre de 770 000 dollars, auxquels s'ajouteraient 29 millions de FCFA comme contrepartie sénégalaise à mobiliser.	Sélection et mobilisation de 76 experts volontaires de la diaspora sénégalaise au profit d'une diversité d'institutions nationales : universités, administration publique, secteur privé, société civile, etc. Au total, 2 267 jours de missions d'expertise ont été consentis, soit une moyenne de près de 30 jours par mission. Retour définitif de huit cadres sénégalais recrutés par la SONATEL et les universités de Dakar et Saint-Louis.	La contrepartie du budget prise en charge par l'Etat n'a pas été mobilisée. La gestion du programme a connu des discontinuités inhérentes au mode de management, à la mobilisation du financement et à l'absence d'évaluation. Manque de suivi et de vigueur. Manque de politique systématique de communication sur le TOKTEN. Retard quelquefois considérable de mise en route des experts, entraînant des décalages des périodes de disponibilité. Non-affirmation d'un agenda national en direction de la diaspora.
PAISD Ex-Initiative de codéveloppement (2005)	Promouvoir les initiatives de développement local, économique et social au Sénégal portées par la mobilisation de la diaspora sénégalaise établie en France, en Espagne, en Italie et en Belgique.	Diaspora sénégalaise établie en France, en Espagne, en Italie et en Belgique.	Transfert au Sénégal de l'expertise, du savoir et du savoir-faire des cadres sénégalais vivant en France, en Espagne, en Italie et en Belgique, en fonction des besoins exprimés par les structures publiques et privées, et sans se substituer à l'expertise locale ou la concurrencer.	Identification de plus de 3 000 experts sénégalais à travers le monde, dont près de 800 établis en France, par le biais d'un site Web : <a href="http://www.senexpertise.gouv.sn">www.senexpertise.gouv.sn</a> Mise en place d'une base de données sur l'expertise sénégalaise vivant soit à l'étranger, soit au Sénégal ( <b>1 000 candidats</b> inscrits en ligne). Depuis 2006, organisation de 78 missions ; mobilisation de 49 experts et 19 volontaires de solidarité pour le développement. Soutien de 166 projets de développement local portés par des associations de	Déficit de cadres formels de collaboration entre les collectivités locales et leurs émigrés. Faible participation des ressources humaines de la diaspora dans la promotion de l'innovation et la créativité dans les structures publiques nationales. Non-maîtrise des données sur le profil des Sénégalais de l'extérieur.

				<p>migrants établis en France en faveur de leur localité d'origine.</p> <p><b>25 000 ressortissants</b> mobilisés dans le dispositif, à titre individuel ou collectif.</p> <p>Recensement de plus de 351 associations de migrants sénégalais reconnues en France.</p>	<p>Insuffisance des moyens alloués aux dispositifs de suivi et d'accompagnement des initiatives de développement des migrants.</p>
MIDA	<p>Mobiliser l'expertise de la diaspora sénégalaise en vue de son transfert vers le pays d'origine.</p> <p>Contribuer au développement socio-économique du Sénégal, à travers l'identification et le transfert de compétences et de ressources financières, sociales et professionnelles des émigrés résidant en Italie et la promotion de partenariats entre communautés d'origine et d'accueil.</p>	<p>Soutenir les gouvernements africains dans la réalisation de leurs objectifs de développement à travers la création et le renforcement de liens viables entre les migrants et leur pays d'origine.</p>	<p>Promotion de projets entrepreneuriaux avec la participation des réseaux sociaux des migrants dans les communautés d'origine et d'accueil (perspective de codéveloppement).</p> <p>Promotion de services non financiers (Business Development Services, BDS) pour soutenir le démarrage de PME dans le pays d'origine.</p> <p>Mécanismes innovants pour le transfert d'argent et la microfinance.</p>	<p>Sélection de 7 projets sur les 56 présentés par des citoyens sénégalais : terre-théâtre-tourisme, 3T (Diol Kadd, Thiès) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• projet agricole ICSIS (Richard-Toll) ;</li> <li>• développement communautaire (Kolda) ;</li> <li>• tourisme responsable (Lompoul-sur-Mer) ;</li> <li>• projet Senitalia (Rufisque) ;</li> <li>• Defaral Sa Boppe (Thiès et Louga) ;</li> <li>• Teranga (Kébémér).</li> </ul> <p>Organisation, au profit de 18 chargés de projet, de sessions de formation sur les procédures de démarrage et le développement du business plan, la recherche de ressources et l'accès au crédit, la gestion technique et financière, et la viabilité de l'entreprise.</p>	
PLASEPRI	<p>Faire de la diaspora sénégalaise en Italie un levier pour le développement à travers une implication directe des Sénégalais d'Italie dans le renforcement du secteur privé grâce à la création des entreprises.</p> <p>Accroître le volume des investissements productifs des PME afin de créer des possibilités d'emploi, en particulier dans les zones à forte migration.</p>	<p>Migrants sénégalais résidant dans le Piémont promoteurs d'idées d'entreprises pour se réinstaller au pays d'origine.</p> <p>Investisseurs italiens</p>	<p>Assistance technique à la création d'entreprise au Sénégal : accueil, information et orientation ; assistance spécialisée, pour l'élaboration des business plans et la préparation de la demande de crédit.</p> <p>Principaux secteurs dans lesquels intervient la PLASEPRI : l'élevage, l'agriculture, le BTP, la transformation des fruits et légumes.</p>	<p>Etablissement d'une ligne de crédit pour des PME : 35 projets ont reçu des fonds et de l'assistance technique (55 projets de plus ont reçu de l'assistance technique).</p> <p>Etablissement d'une ligne de crédit pour des entreprises micro/MFI : 80 projets ont reçu des fonds et de l'assistance technique.</p>	<p>La ligne de crédit de 20 millions d'euros reçue au début était relativement très insuffisante par rapport à la forte demande qui existait à l'époque.</p> <p>Faible niveau de la culture entrepreneuriale des populations.</p>

		intéressés à créer une entreprise au Sénégal en partenariat avec des ressortissants sénégalais.			
Programme national pour la mobilisation de l'expertise de la diaspora sénégalaise (PNMED)	Contribuer au développement national par le transfert de connaissances des experts sénégalais de la diaspora et par la mise en relation entre les acteurs des secteurs publics et privés des pays d'accueil et ceux du Sénégal.	Diaspora.	Les experts sont sollicités dans le cadre de ce programme pour intervenir dans des secteurs qui connaissent de réels besoins en expertise et considérés comme des vecteurs de croissance.	Le PNMED a développé en 2010 un service qui apporte un appui aux entrepreneurs qui investissent dans la microfinance et aux structures évoluant dans l'industrie de la mobilité internationale : E-Diaspora, première agence indépendante de promotion de la microfinance basée au Sénégal.	

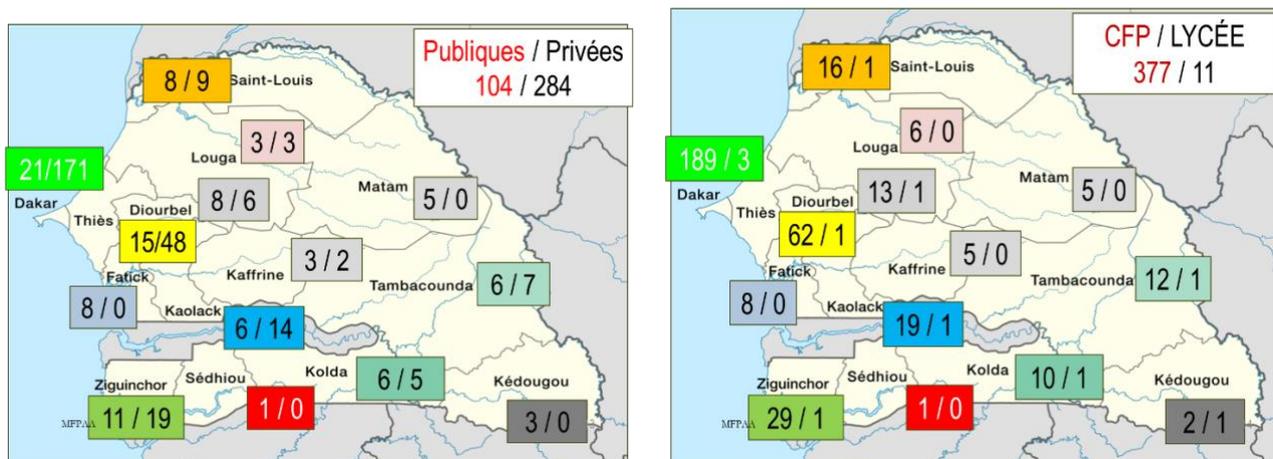
Source : Compilation du consultant sur la base de la revue documentaire.

**Tableau 7 : Evolution des structures de FPT**

Type d'établissement	2012-2013		Total	2014-2015		Total
	Public	Privé		Public	Privé	
Centre de formation	87	202	289	93	284	377
Lycée technique	11	0	11	11	0	11
<b>Total général</b>	<b>98</b>	<b>202</b>	<b>300</b>	<b>104</b>	<b>284</b>	<b>388</b>

Source : MFPA, Rapport national sur la FPT 2015.

**Figure 8 : Répartition des structures de FPT par type, par région et par statut, 2015-2016**



Source : MFPA, Rapport national sur la FPT 2015.

**Le secteur privé** joue un rôle très important dans la formation professionnelle. Les centres privés contribuent à réduire fortement le déséquilibre territorial en matière de formation, dans la mesure où ils investissent les régions les plus éloignées. De plus, la plus grande part de l'accroissement du réseau de formation professionnelle entre 2012 et 2013 est due au secteur privé.

Les niveaux des indicateurs mentionnés dans le tableau 10 montrent que l'accès à la FPT, aussi bien initiale que continue, reste encore faible comparativement aux besoins de la population cible. Le taux d'accès des jeunes (15-24 ans) à la FPT initiale est de 2% en 2013, contre 3% en 2014 et 5% en 2015. De 2013 à 2015, les **effectifs des apprenants** de la FPT sont passés de 48 116 à 54 318 apprenants inscrits dans les établissements relevant du ministère en charge de la formation professionnelle. La part du privé dans les effectifs est la plus importante car accueillant 55% des apprenants (tableau 9). On constate également que la majorité des effectifs est constituée de filles, avec 54% des effectifs (59% dans le privé et 48% dans le public), et qu'entre 2013 et 2017 le ratio « nombre d'inscrits en FPT sur 100 000 habitants » est passé de 333 à 402 apprenants, correspondant à 0,4% du taux global, ce qui est encore faible (tableau 10).

**Tableau 8 : Evolution des effectifs d'apprenants par région, 2009-2015**

Région	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Tama
Dakar	23 804	23 015	23 470	24 894	30 127	31 935	31 501	5 %
Diourbel	1 332	1 673	1 701	1 916	2 143	2 422	2 095	8 %
Fatick	281	480	609	769	713	898	685	16 %
Kaffrine	0	0	96	108	155	175	449	13 %
Kaolack	1 639	1 429	1 610	1 712	2 094	2 220	2 209	5 %
Kédougou	0	0	649	670	738	760	693	3 %
Kolda	510	536	479	512	664	710	1 708	22 %
Louga	416	371	348	395	690	780	509	3 %
Matam	228	347	317	318	232	232	469	13 %
Sédhiou	0	0	120	138	209	240	299	15 %
Saint-Louis	1 880	2 460	2 055	2 156	2 279	2 393	2 963	8 %
Tamba	852	911	374	344	607	558	1 009	3 %
Thiès	3 445	4 340	4 207	4 618	5 001	5 501	6 401	11 %
Ziguinchor	1 513	1 911	1 481	1 673	2 464	2 784	3 328	14 %
<b>Total Général</b>	<b>35 900</b>	<b>37 473</b>	<b>37 516</b>	<b>40 222</b>	<b>48 116</b>	<b>51 965</b>	<b>54 318</b>	<b>7 %</b>

Source : MFPA, Rapport national sur la FPT 2015.

**Tableau 9 : Répartition des effectifs d'apprenants de la FPT par région, par statut et par genre, 2014-2015**

Région	Privé			Public			Total		
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total
Dakar	12 633	9 679	22 312	3 303	5 886	9 189	15 936	15 565	31 501
Diourbel	264	204	468	1 014	613	1 627	1 278	817	2 095
Fatick	0	0	0	596	89	685	596	89	685
Kaffrine	35	45	80	331	38	369	366	83	449
Kaolack	823	123	946	837	426	1 263	1 660	549	2 209
Kédougou	0	0	0	237	456	693	237	456	693
Kolda	153	29	182	892	634	1 526	1 045	663	1 708
Louga	68	18	86	331	92	423	399	110	509
Matam	0	0	0	257	212	469	257	212	469
Saint-Louis	533	213	746	930	1 287	2 217	1 463	1 500	2 963
Sédhiou	0	0	0	286	13	299	286	13	299
Tambacounda	182	241	423	411	175	586	593	416	1 009
Thiès	2 294	1 399	3 693	1 079	1 629	2 708	3 373	3 028	6 401
Ziguinchor	734	413	1 147	1 248	933	2 181	1 982	1 346	3 328
<b>Total général</b>	<b>17 719</b>	<b>12 364</b>	<b>30 083</b>	<b>11 752</b>	<b>12 483</b>	<b>24 235</b>	<b>29 471</b>	<b>24 847</b>	<b>54 318</b>

Source : MFPA, Rapport national sur la FPT 2015.

**Tableau 10 : Indicateurs d'accès à la FPT, 2014-2015**

Indicateurs	Valeur atteinte 2013	Valeur atteinte 2014	Valeur atteinte 2015
Taux d'accès des jeunes (15-24 ans) à la FPT initiale	2 %	3 %	5 %
Effectifs des apprenants	48116	51965	54138
Nombre d'apprenants dans les structures de la FPT/100 000 habitants	333	373	402
Nombre de bénéficiaires de formation continue (ONFP et FONDEF)	17 521	18 761	20 000
Taux de transition du cycle fondamental à la FPT	5,8 %	6,43 %	6,68 %
Pourcentage des filles dans les effectifs d'apprenants	51 %	49 %	54 %
Effectifs des apprenants dans l'apprentissage rénové	2 682	7 376	10 000

Source : MFPAA, Rapport national sur la FPT 2015.

La répartition des apprenants selon la **filière** montre que la contribution de la FPT à la promotion des secteurs d'activité économique reste trop faible dans le secteur primaire (1% des apprenants) et assez développée dans le tertiaire (71%), contre 28% dans le secteur secondaire. On note que les filles sont plus présentes dans les formations destinées au secteur tertiaire, où elles sont largement plus représentées que les garçons (voir annexe 2.1).

### **2.3.3 Prestations et évaluation de la formation**

Selon la loi d'orientation, la FPT a pour missions la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de la FPT par une formation initiale, une formation continue, une formation qualifiante, une formation par apprentissage et un appui à l'insertion des formés et des diplômés.

Elle a pour objectifs : d'assurer l'acquisition de compétences en vue de la résolution de problèmes d'ordre technologique et social ou de l'exercice d'une profession ou d'un métier ; de mettre sur le marché du travail des ressources humaines qualifiées en réponse aux besoins de l'économie ; d'accroître le taux et le niveau de qualification professionnelle et technique au sein des populations ; de faciliter l'accès à des programmes d'enseignement et de formation de qualité ; d'établir, entre les différentes filières et entre les divers niveaux et paliers de qualification, des passerelles permettant les réorientations et la promotion sociale.

**La formation professionnelle et technique initiale** comporte une formation de base, de culture générale et de spécialité. Elle permet d'accéder à une qualification professionnelle, à un titre professionnel ou à un diplôme. Elle est organisée dans les établissements de FPT ainsi que dans les entreprises.

Quant à la **formation professionnelle continue**, elle s'organise en cours d'emploi ou durant les périodes de chômage en vue d'un perfectionnement, d'une reconversion ou d'une qualification. Elle peut être sanctionnée par un titre ou un diplôme et a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles, de contribuer au maintien dans l'emploi et à la promotion interne, et de favoriser le développement des compétences et la mobilité professionnelle. L'Etat, en relation avec ses partenaires, est chargé de promouvoir cette formation professionnelle continue et d'assurer une meilleure implication des partenaires sociaux. La formation professionnelle continue mobilisant des fonds publics est encadrée, coordonnée et suivie par les organismes d'appui à la formation professionnelle, sous le contrôle de l'Etat, l'ONFP, l'ANAMO et le 3FPT en l'occurrence.

En 2015, l'ONFP a formé 6 156 travailleurs et demandeurs d'emploi dans toutes les 14 régions du Sénégal, en mobilisant 145 opérateurs de formation pour un coût global de 525 316 284 FCFA ; soit une baisse de 1 947 apprenants formés par rapport à l'effectif de 2014 due au fait qu'une attention plus accrue a été accordée en 2015 aux formations débouchant sur un titre de qualification au détriment des renforcements de capacités (MPFAA, 2015). Il existe une très grande disparité entre les régions : Dakar occupe toujours la tête du peloton avec 3 044 formés, soit 49% de l'effectif total, suivie de très loin par la région de Kaolack avec 9%, et les taux varient entre 1 et 5% dans les autres régions. La région de Sédhiou a enregistré le taux le plus

faible, de l'ordre de 1% des formés, à cause du fait que la quasi-totalité des demandeurs de cette région avaient déjà bénéficié des formations du programme PLASEPRI en 2014. La parité est en faveur des femmes, avec un taux de 69% des effectifs formés aussi bien en 2104 qu'en 2105 (soit respectivement 5 627 et 4250).

Pour plus d'efficacité dans la conduite de ses missions, l'ONFP a déconcentré ses interventions en ouvrant en 2014 trois antennes régionales à Kaolack, Kolda et Saint-Louis, qui ont monté et mis en œuvre 114 actions de formation en 2015, contre 141 pour le siège. Le taux de satisfaction des demandes individuelles de formation est de 78,84% en 2015 (contre 71% en 2014) et celui des demandes collectives de 55,50% (avec un taux de traitement des demandes de 97,47%). Outre la satisfaction des demandes provenant des groupements ou associations, l'ONFP a accompagné des entreprises de la place (à renforcer les capacités de leur personnel en vue d'améliorer leur productivité dans le travail), des institutions et des collectivités locales.

Pour ce qui concerne l'**apprentissage**, c'est une voie permettant aux apprenants d'accéder aux titres, certificats et diplômes délivrés dans le système de FPT. Le ministère chargé de la formation professionnelle gère, en relation avec le ministère chargé du travail, les relations professionnelles entre l'apprenti et le maître d'apprentissage. Les règles applicables au contrat d'apprentissage sont fixées par décret.

L'Etat a entrepris une réforme de l'apprentissage traditionnel et son intégration dans le dispositif global de formation professionnelle. L'objectif est de contribuer à une rénovation de l'apprentissage traditionnel qui permette aux apprenants de bénéficier de formation par alternance jusqu'à atteindre des niveaux de qualification supérieurs dans un délai raisonnable. 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), consacré 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 ressources (structure de formation professionnelle publique ou privée) ou par une personne ressource.

L'offre d'apprentissage rénové dans la formation professionnelle porte principalement sur **16** métiers parmi lesquels la couture, qui mobilise le plus d'apprenants (**40,11%**), suivie de la menuiserie métallique (**16,18%**), de la menuiserie bois (**15,92%**) et de la mécanique automobile (**11, 35%**). Les métiers relatifs au froid et à la climatisation (**0,82%**), au maraîchage (**1,04%**), à la transformation des produits agricoles (**1,47%**) ont les poids les plus faibles dans les effectifs (tableau 11) car ce sont de nouveaux métiers, intégrés dans le dispositif pour expérimentation.

**Tableau 11 : Répartition des effectifs d'apprenants par métier et par sexe**

Métiers	Filles		Garçons		Total	
	Nbr.	%	Nbr.	%	Nbr.	%
Coiffure	363	100,00%	0	0,00%	363	2,96%
Couture	1 145	23,31%	3 767	76,69%	4 912	40,11%
Embouche	55	100,00%	0	0,00%	55	0,45%
Froid-climatisation	0	0,00%	100	100,00%	100	0,82%
Maçonnerie	0	0,00%	91	100,00%	91	0,74%
Maraîchage	30	23,62%	97	76,38%	127	1,04%
Mécanique automobile	35	2,52%	1 355	97,48%	1 390	11,35%
Menuiserie bois	1	0,05%	1 949	99,95%	1 950	15,92%
Menuiserie métallique	14	0,71%	1 967	99,29%	1 981	16,18%
Pépiniériste	0	0,00%	49	100,00%	49	0,40%
Plomberie	0	0,00%	92	100,00%	92	0,75%
Teinture	380	42,94%	505	57,06%	885	7,23%
TPA	25	100,00%	0	0,00%	25	0,20%
Transformation	20	100,00%	0	0,00%	20	0,16%
Transformation de produits agricoles	180	100,00%	0	0,00%	180	1,47%
Transformation de produits halieutiques	25	100,00%	0	0,00%	25	0,20%
<b>Total général</b>	<b>2 273</b>	<b>18,56%</b>	<b>9 972</b>	<b>81,44%</b>	<b>12245</b>	<b>100,00%</b>

Source : MFPA, Rapport national sur la FPT 2015.

La distribution des effectifs des apprenants (au nombre de **12 245**) selon le sexe et la région est caractérisée par de profondes disparités, largement en défaveur des filles (18%) sur la quasi-totalité des métiers en apprentissage, à l'exception de ceux considérés traditionnellement comme féminins, tels que la coiffure, la cuisine/restauration, la teinture, l'embouche ou la transformation des céréales. Par contre, les garçons sont largement représentés dans l'essentiel des métiers du bâtiment et de l'automobile, ainsi que dans la fabrication d'équipements domestiques ou destinés au BTP. Le maximum d'effectifs est enregistré par la région de Dakar avec **2 595** apprenants et Matam a l'effectif le plus faible avec **235** apprenants (MFPA, 2015).

Selon la même source, toutes les régions ont un nombre assez représentatif de maîtres artisans qui sont devenus maîtres d'apprentissage à la suite de leur formation en APC. Seules 15,92% des encadreurs sont des femmes. La couture mobilise le plus grand nombre de maîtres artisans (**36,20%**). Suivent la menuiserie métallique (**15,02%**), la menuiserie bois (**13,18%**) et la mécanique automobile (**10,74%**).

Dans le système formel d'EFTP, les programmes d'ETFP sont proposés aux niveaux secondaire et supérieur. Au niveau secondaire, l'EFTP est dispensé dans des lycées techniques de même que dans des centres d'enseignement et de formation professionnels et s'organise de la manière suivante (UNESCO-UNEVOC, 2015) :

- **Enseignement secondaire technique** : La formation dure trois ans et prépare les élèves à une activité professionnelle ou à une formation professionnelle au niveau supérieur.
- **Enseignement secondaire professionnel** : La formation comporte deux cycles, un cycle court de deux ans et un cycle long de trois ans ; elle prépare les élèves à une activité professionnelle ou à une formation professionnelle au niveau supérieur.

L'ETFP est aussi dispensé au niveau des **premier et deuxième cycles supérieurs**. Les écoles de formation professionnelle supérieure sont des établissements dont l'accès est conditionné par l'obtention du baccalauréat ou d'un diplôme jugé équivalent et dont les programmes permettent l'acquisition de compétences et de qualifications pour l'exercice d'un métier ou d'une profession. Délivrants des diplômes de niveau bac+2 et des diplômes du niveau de la licence, du master et du doctorat, les établissements de formation professionnelle supérieure sont placés sous la tutelle du MFCAA et/ou du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les programmes de formation professionnelle, au niveau du supérieur, sont dispensés par des établissements publics aussi bien que privés. Les principaux établissements publics d'ETFP supérieurs sont l'Ecole normale supérieure d'enseignement technique et professionnel (ENSETP), l'Ecole supérieure polytechnique de Dakar et l'Ecole polytechnique de Thiès (UNESCO-UNEVOC, 2015).

Le Programme de développement de l'éducation et de la formation fait état d'un important volume informel d'ETFP au Sénégal. Il indique que la plupart des jeunes et des adultes qui n'ont pas accès à l'enseignement formel ou non formel sont formés sur le tas dans des ateliers ou par des artisans locaux (*ibid.*). En dehors de statistiques sur l'apprentissage rénové fournies ci-dessus, les données quantitatives des formations informelles ne sont pas documentées.

Les écoles privées de formation professionnelle représentent quant à elles la quasi-totalité des établissements de formation supérieure. Depuis la libéralisation du système éducatif, elles connaissent un développement fulgurant. Ce développement des écoles de formation privées est dû, entre autres, à la demande en formation qui est de plus en plus forte et à l'incapacité de l'Etat à accroître l'offre. En 2014, la répartition des effectifs dans le privé par secteur d'activité montre la prédominance du tertiaire, qui occupe 81% des apprenants. La filière comptabilité (24%) occupe la plus grande part des effectifs, suivie de l'électricité (14%), du transport logistique (10%) et du commerce international (10%) (annexe 2.1).

Dans le système non formel et informel d'ETFP, des programmes non formels<sup>20</sup> sont dispensés par différents types d'acteurs. Il s'agit d'organisations professionnelles des secteurs public et privé, de chambres de commerce, d'organismes de l'artisanat, d'ONG, d'écoles confessionnelles, etc. Divers ministères dispensent également des apprentissages et des programmes d'ETFP. C'est ainsi que les ministères chargés du commerce, du secteur informel, de la consommation, de la promotion des produits locaux organisent des programmes de formation au Sénégal et à l'étranger.

Un diagnostic a été réalisé en 2014 par la chambre de commerce, d'industrie et d'agriculture de Dakar, à travers son observatoire économique, pour voir si les besoins des entreprises sont réellement pris en compte par les différentes parties prenantes de la formation professionnelle. Les résultats montrent que la majorité des chefs d'entreprise (54%) sont satisfaits de la qualité de la formation de leurs agents à leur début. Parallèlement, ils ont exprimé des besoins en compétences supplémentaires dans certains domaines tels que les TIC (54% des chefs d'entreprise), les métiers industriels (37% des chefs d'entreprise), les techniques commerciales (29% des chefs d'entreprise).

Le diagnostic a montré aussi que, si les besoins en compétences ou en renforcement de capacités des entreprises dans les TIC, les métiers de gestion, les techniques commerciales trouvent une offre en parfaite adéquation sur le marché, il n'en est pas de même pour la forte demande en formation ou en renforcement de capacités dans les métiers industriels. En effet, l'offre de formation dans les techniques de transformation, de production, de conservation des *business schools* est presque inexistante (CCIAD, 2014).

Il convient de rappeler que, dans le cadre de l'implication du secteur privé dans la formation professionnelle déjà en 2000, le gouvernement du Sénégal et les partenaires du secteur privé, représentés par le CNP et la CNES, avaient adopté la Convention nationale Etat-employeurs privés (CNEE) pour la promotion de l'emploi des jeunes en vue de renforcer l'employabilité des jeunes. Cette convention a été renégociée en 2014 dans le sens d'un élargissement de sa base, avec un accroissement des partenaires signataires et la prise en compte de l'auto-emploi.

---

<sup>20</sup> Formation dispensée dans des programmes développés par des institutions privées ou publiques qui ne conduisent pas à l'obtention de diplômes ou certificats officiels.

Considérant le rôle important que pourraient jouer les chefs d'entreprise dans la formation des jeunes diplômés à travers des stages ou des séjours en entreprise pour adapter leur profil aux besoins du marché et augmenter ainsi les possibilités d'embauche, la CNEE a inclus, entre autres, un programme de stages et d'apprentissage constitué de stages d'apprentissage, de stages d'incubation et de stages d'adaptation et/ou de requalification (CNEE, 2000).

En outre, l'introduction de l'APC en 2010 a permis un changement de paradigme majeur, à savoir l'adéquation de la formation à l'emploi. La réforme a concerné tous les secteurs et introduit l'option d'une offre de formation adaptée aux besoins des secteurs et des localités. L'APC est une révolution dans le système d'enseignement et d'apprentissage fondée sur l'idée que l'auditeur apprend mieux dans l'action. Elle s'appuie sur les postulats suivants :

- Les apprenants ont tous la capacité de réussir, donc la réussite doit être la règle et l'échec, l'exception.
- L'approche est centrée sur l'apprenant et prend en compte ses besoins.
- La méthode s'appuie sur des situations concrètes ou des problèmes à résoudre.
- Elle favorise la mutualisation et la synergie au niveau du groupe.

Plus récemment, le secteur privé a introduit une innovation majeure dans la formation professionnelle par l'introduction du **modèle dual**. Ainsi, en septembre 2016, a été signée une Charte sur l'implémentation de la formation professionnelle duale au Sénégal, une initiative conjointe de l'Etat, du patronat et des syndicats sénégalais pour une formation professionnelle performante et accessible à tous.

Cette nouvelle modalité de formation renforce le partenariat des entreprises sénégalaises à travers la mise en œuvre d'une formation en alternance, à raison de 80% du temps de formation en entreprise et 20% en centre de formation.

Ce projet a pour but de promouvoir **la formation et l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans** dans les différents secteurs économiques. Un comité technique de suivi et un secrétariat exécutif ont été mis en place en avril 2017, par arrêté ministériel, sur une base tripartite. Pour expérimenter cette méthode, l'Etat du Sénégal a initié le Projet de formation école-entreprise (PF2E), pour une durée de trois ans, avec comme objectif principal d'améliorer la qualification professionnelle, l'employabilité et l'appui à l'insertion des jeunes à travers une implication plus accrue des entreprises dans l'installation des compétences. Les secteurs ciblés sont l'agriculture, l'énergie, l'électromécanique, le transport, l'habitat social, l'aviculture, l'hôtellerie, la restauration, l'habillement, le BTP, les TIC, le tourisme et les mines. Dans le cadre du suivi de la qualité de la FPT, les performances sont mesurées à travers l'analyse de l'efficacité interne (résultats aux examens professionnels classiques CAP, BEP, BT, bac et BTS), la mise en œuvre de la réforme curriculaire (APC), la formation des formateurs et l'appui à l'insertion des sortants (efficacité externe) (MFPAA, 2015b). En 2014-2015, le taux de réussite au niveau IV (bac technique et BT) a été de 43,02%, contre 56,48% au niveau III (BTS) et 51,29% au niveau V (CAP et BEP) (tableau 13).

**Tableau 12 : Répartition des effectifs du privé par diplôme d'Etat et genre, 2014-2015**

CAP		BP		BEP		BT		BTS		Total
Garçons	Filles									
1 629	1 799	172	19	784	763	451	413	1 921	1 878	23 729

Source : MFPAA, Rapport national sur la FPT 2015.

Le dispositif de suivi qui puisse permettre d'assurer une couverture à l'échelle nationale des actions qui sont menées dans le cadre de l'appui à l'insertion des formés et diplômés de la FPT n'a été mis en place qu'en 2013. Avant, des dispositifs d'appui à l'insertion des formés ont été expérimentés à travers des projets comme le FORPROFEM (2008/2012) dans les régions de la zone Centre (Diourbel, Kaolack, Kaffrine, Fatick) et Sen 024 (2007/2012) dans les régions Nord (Saint-Louis, Louga et Matam), avec l'appui des agences du système des Nations Unies (ONUDI, PNUD, BIT). Grâce à l'action de ces organisations onusiennes, 1 517 jeunes en phase terminale de formation ont été orientés vers l'emploi (302 candidats à l'emploi salarié, 1 154 candidats à la création d'entreprise et 61 candidats aux études supérieures) et 75 professionnels du

secteur privé dans 27 filières ont été mobilisés pour l'information des jeunes et l'aide à la prise de décisions (annexe 2.3).

**Tableau 13 : Indicateurs d'efficacité de la FPT**

Indicateurs	Réalizations		2014			Cible 2015
	2012	2013	Prévu	Réalisé	Ecart	
Taux de réussite au niveau IV (bac technique et BT)	51,01 %	48,27 %	48,50 %	43,02 %	-5,48 %	60 %
Taux de réussite au niveau III (BTS)	53,62 %	48,26 %	54,88 %	56,48 %	1,6 %	60 %
Taux de réussite aux examens du niveau V (CAP et BEP)	45,56 %	50 %	49,57 %	51,29 %	1,72 %	60 %
Flux de nouveaux diplômés d'Etat	5 814	6 696	7 000	6 531	- 469	7500
% de jeunes sortants accompagnés dans le parcours d'insertion	NR	NR	NR	NR	NR	70 %

Source : Rapport annuel de performance du MFPAA, avril 2015.

Cette expérience a été étendue à travers un programme national d'appui à l'insertion. Par la suite, plusieurs initiatives ont été notées : la mise en place de cellules d'insertion dans tous les établissements de FPT, la formation des membres des cellules d'insertion, le développement et le déroulement de modules de formation d'appui à l'insertion (GERME, CLE, etc.) et la mise en place de fonds d'appui à l'insertion. Ceci a permis l'insertion de 3 954 sortants en 2013-2014 (voir annexe 2.4).

### 3 Identification et anticipation des compétences

L'identification des besoins en compétences repose sur deux types de données, notamment utilisées dans les pays de l'OCDE. En premier, les données basées sur les secteurs économiques et les métiers (secteurs performants, métiers en expansion, etc.) ; en second, les perspectives de recrutement des entreprises à moyen et à long terme croisées avec l'évaluation par les entreprises des formés du système FPT (Poumaye, 2018). Anticiper les besoins en compétences est essentiel dans le cadre d'un contexte économique en rapide évolution. Les changements à prévoir concernent les types d'activité et les niveaux de compétences. Cette anticipation repose sur une bonne information sur le marché du travail et l'existence de cadres de concertation entre employeurs et institutions de formation.

Pour répondre aux besoins de compétences, l'option du gouvernement sénégalais a été de miser sur la professionnalisation des filières, notamment à travers les partenariats public-privé. C'est dans ce cadre que s'inscrit la création de nouveaux lycées professionnels spécialisés, avec des filières mieux articulées aux potentialités économiques des localités. Cependant, le constat est que ces réponses apportées aux besoins de compétences sont encore dispersées et souvent cloisonnées à l'échelle des secteurs ou des ministères : l'Etat n'a pas véritablement mis en place une politique globale, cohérente, de développement des compétences. Des jalons ont été posés dans ce sens à travers le projet de mise en place d'un Système d'information sur le marché de l'emploi (SIME), d'un Observatoire national des emplois et qualifications professionnelles (ONEQP), qui tarde à se concrétiser, mais aussi avec le projet d'élaboration d'un Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME), lancé depuis 2003.

Toutefois, plusieurs initiatives ont été prises dans l'optique d'anticiper les besoins de compétences de l'économie sénégalaise. Au plan stratégique, le gouvernement a mis en place la Commission nationale de concertation de la formation professionnelle et technique (CNCFPT), la CPP et la CPC (qui comprend la commission de certification et la Commission d'homologation des titres et diplômes, CHTD) pour rendre effective la gouvernance partenariale du système de la FPT. Ces partenariats permettent de mieux associer les acteurs économiques et professionnels à la conception, à la mise en œuvre et à la réalisation de parcours de formation ciblés sur les compétences requises par le monde du travail. Cependant, même si le PPP est reconnu comme le vecteur de développement de la formation professionnelle, l'identification des freins a démontré qu'il reste insuffisamment développé (Poumaye, 2018). Cette insuffisance de développement du PPP dans le secteur de la formation professionnelle s'explique essentiellement par trois problématiques majeures (*ibid.*) : le cadre actuel du PPP n'est pas approprié, le dispositif de pilotage du PPP n'est pas suffisamment développé, les acteurs ne sont pas suffisamment engagés dans un PPP effectif.

Pour prendre en charge au mieux les formations requises pour un accès aux emplois identifiés dans les secteurs stratégiques ou porteurs, de nouveaux types de dispositifs de formation ont été mis en place. Il s'agit essentiellement (Sané, 2014) :

- Des centres sectoriels gérés suivant un PPP et dont les contenus des formations sont précisés par les branches professionnelles (BTP, agroalimentaire, métiers portuaires, machinisme agricole, etc.).
- Des unités mobiles de formation, qui sont modulables selon les besoins de formation et qui permettent de rapprocher la demande et l'offre de formation par des formations sur site.
- Du développement de clusters avec la mise en application de chaînes de valeurs pour concentrer et organiser au mieux l'offre de formation dans un espace commun – le cluster, ou réseau sectoriel de formation, est composé de plusieurs établissements administrés par un seul CA présidé par le secteur privé.
- De la création de lycées professionnels qui vont développer une offre de formation professionnelle sur différentes chaînes de valeurs dans des métiers adaptés aux réalités économiques locales. Ces lycées seront des instruments de développement local centrés autour de pôles économiques retenus par le gouvernement et en appui à la stratégie d'émergence du pays portée par le PSE.

En outre, plusieurs mesures ont été prises pour renforcer les compétences des entrepreneurs et maîtres d'apprentissage, particulièrement ceux du secteur informel, afin de les aider à mieux former les jeunes dont

ils ont la charge. Au sein du ministère en charge de la fonction publique, il a été mis en place une Plateforme de gestion des demandes d'emploi (PGDE) qui permet de mieux identifier et adapter les compétences des demandeurs aux besoins de l'administration.

De plus, l'ANPEJ, dont l'une des missions consiste à mettre en place un système intégré d'information et de suivi des jeunes sur le marché du travail, abrite une base de données Accueil-Emploi avec une procédure d'inscription en ligne. Cette plateforme permet une mise en relation entre demandeurs d'emploi et recruteurs. Des offres d'emploi et de stage y sont publiées, ainsi que des offres de formation et les événements organisés à l'attention des jeunes (tels que les salons et forums sur l'emploi).

Pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en situation de demandeur d'emploi ou en situation de reconversion professionnelle, l'ANPEJ met en œuvre des programmes de formation via son **pôle Formation-Insertion**. En effet, ce pôle élabore des plans de formations opérationnelles permettant aux jeunes bénéficiaires d'acquérir des réelles capacités professionnelles pour faciliter leur insertion. Il développe des itinéraires de formation de proximité et assure la liaison entre organismes d'enseignement et entreprises pour contribuer à la professionnalisation de l'enseignement supérieur. Il met aussi en œuvre une stratégie de veille dans les différents secteurs d'activité de l'économie nationale et internationale, dans le but de produire des réflexions prospectives sur la formation et l'emploi des jeunes. L'objectif est de créer un observatoire de l'emploi des jeunes et un répertoire des compétences associées.

En 2016, l'ONFP a commandité une étude pour la mesure (quantifiée) de la demande de l'économie en ressources humaines qualifiées et la projection de celle-ci sur un horizon temporel de près d'une décennie. Cette étude lui a permis de disposer d'un outil d'aide à la décision et d'un bon instrument de planification de la formation des ressources humaines demandées par les acteurs du monde productif. Elle donne des indications précises sur **les besoins identifiés (en main-d'œuvre qualifiée) des milieux économiques et susceptibles d'arrimer l'offre de formation aux défis prioritaires de l'économie sénégalaise, notamment par une ingénierie subséquente de la FPT** (ONFP, 2016).

Selon la même source, l'accroissement des effectifs de la FPT doit porter en premier lieu sur la couverture des **secteurs professionnels prioritaires de l'économie** pour lesquels l'existence d'un déficit de ressources humaines qualifiées est avérée. Ainsi, au regard des besoins relevés dans le cadre de l'opérationnalisation à moyen et à long terme du PSE, cette diversification doit s'appuyer sur le développement de techniciens, de techniciens supérieurs, d'ingénieurs pour les domaines et projets prioritaires suivants :

- Agriculture, agroalimentaire, produits de la mer.
- Habitat social et infrastructures.
- Modernisation de l'économie sociale.
- Mines et fertilisants.
- Hub logistique et industriel régional.
- Hub multiservices régional.
- Redressement stratégique de l'énergie.

L'étude a identifié les secteurs économiques suivants comme ceux dans lesquels les prévisions de recrutement sont les plus importantes :

- Industrie parachimique et pharmaceutique.
- Métallurgie et fabrication de machines.
- Cuir, textile et habillement.
- Production agroalimentaire.
- Btp.
- Transport et communications.
- Tourisme et hôtellerie.

- Services professionnels.
- Pêche industrielle.
- Culture industrielle et vivrière.

Au terme de l'analyse des données recueillies, les projections de recrutement de ressources humaines qualifiées à l'horizon 2025 se chiffrent à 643 184 postes.

## 4 Système de reconnaissance des compétences

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est une démarche qui permet à la personne de faire évaluer et reconnaître officiellement ses compétences grâce à ses expériences de vie et de travail, et de compléter une formation dans un domaine précis. Dans le cadre du processus de la RAC, les compétences développées dans une expérience de travail sont ainsi reconnues. La certification est un acte de reconnaissance de compétences correspondant à une maîtrise de pratiques professionnelles. Au Sénégal, la certification s'inscrit dans une dynamique partenariale dont les modalités sont définies par décret. C'est ainsi que la CPC veille à l'implication du milieu professionnel dans la certification APC, au respect du processus de certification selon l'APC et des modalités de certification selon l'APC, à l'évaluation de la certification selon l'APC et de la mise en œuvre de la VAE, et s'implique et veille à l'homologation des titres et diplômes.

Le décret relatif à la certification stipule que le ministère chargé de la formation professionnelle et technique est responsable du processus de certification. Ainsi, la Direction des examens, concours professionnels et certifications (DECPC), qui relève du MFPA, est en charge de l'évaluation des certifications dans le domaine de la formation professionnelle (du CAP au BTS). Les évaluations peuvent être menées indépendamment du processus d'apprentissage : formel, non formel ou informel. L'organisation du processus d'évaluation permet à tout apprenant de se soumettre à une évaluation (UNESCO-UNEVOC, 2015).

Dans le cadre de la réforme des programmes qui s'inscrit dans une double perspective de professionnalisation de la main-d'œuvre et d'adéquation aux exigences du marché du travail, l'APC choisie comme une démarche pour la conception et l'application des programmes de formation exige un changement de pratique de certification. En effet, les modalités de reconnaissance des niveaux de professionnalisation attendus par le marché de l'emploi doivent être partagées par les différents acteurs, notamment les intervenants du milieu de la FPT et ceux du milieu professionnel. Dans cette perspective, l'évaluation certificative devrait dépasser le cadre formel des structures de formation classiques pour intégrer toutes les contraintes et conditions d'exercice des métiers et professions ciblés. C'est dans ce cadre que la DECPC a mis en place un dispositif de certification selon l'APC et retenu cinq principes généraux devant guider le processus de certification et de reconnaissance des compétences :

- L'évaluation individuelle : l'évaluation certificative est organisée de manière à permettre à chaque candidat de démontrer individuellement l'acquisition des compétences requises.
- L'implication effective du milieu professionnel : le secteur professionnel doit être largement impliqué dans toute certification.
- L'évaluation en situation réelle ou simulée : dans le cadre de la certification, toute évaluation de compétences doit se faire à partir de situations d'intégration le plus proches possible de l'exercice du métier ou de la profession.
- L'évaluation normée : les évaluations certificatives doivent s'appuyer sur les référentiels (de métier, de compétences, de formation, de certification).
- L'équité pour un niveau donné de qualification : les mêmes degrés d'exigence doivent être respectés pour un niveau donné de qualification quelle que soit la modalité de certification choisie.

Pour permettre à un plus grand nombre de ressources humaines de faire reconnaître et valider leurs compétences, les autorités ont introduit une nouvelle modalité de certification : la VAE. Elle constitue une modalité d'obtention des titres et diplômes à finalité professionnelle au même titre que la voie de formation initiale. La VAE offre la possibilité à toute personne, quels que soit son âge, son niveau d'étude ou son statut (diplômée ou non, ayant une expérience professionnelle salariée, non salariée ou bénévole correspondant à l'exercice continu ou non, pendant une durée cumulée d'au moins trois ans), de solliciter l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle. Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus, en tout ou en partie, par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou par la VAE. Les titres et diplômes décernés sont répertoriés, classés et publiés en cohérence avec le système national de classement.

Les Assises nationales de l'éducation et de la formation tenues en 2014 ont confirmé cette orientation en matière de certification, qui se traduit par :

- Une large implication du secteur professionnel dans toute certification.
- Une évaluation de compétences à partir de situations le plus proches possible de l'exercice du métier.
- L'élaboration de référentiels de métier, de compétences, de formation, de certification sur lesquels les évaluations certificatives doivent s'appuyer.
- Le respect des mêmes degrés d'exigence pour un niveau donné de qualification.
- Une organisation de l'évaluation certificative de manière à permettre à chaque candidat de démontrer individuellement le niveau de maîtrise des compétences requises.

Ainsi, le dispositif de certification selon l'APC intégrant de fait la VAE comporte les parties suivantes :

- Les fondements de l'évaluation selon l'apc.
- Les principes généraux.
- La démarche de certification.
- Les instructions et outils de certification.

Au niveau opérationnel, les acteurs chargés de la certification sont issus de l'administration et du monde du travail et leurs rôles sont bien définis. Il s'agit pour le ministère des agents du MEFPA, des services décentralisés (IA et Inspection départementale de l'Education nationale, IDEN) et du corps d'encadrement et de contrôle. Pour les établissements de formation, il s'agit du personnel administratif et des formateurs. Pour le milieu professionnel, il s'agit de personnes ressources et de professionnels du domaine faisant l'objet de certification.

De façon plus spécifique :

- La DECPC, qui est responsable de la certification, valide et approuve les projets de référentiels de certification qui lui sont soumis, sécurise la certification, produit les documents et textes réglementaires nécessaires à la certification, surveille sa mise en œuvre et s'assure d'un degré d'exigence équivalent pour un même niveau de qualification, fait un bilan et adresse des recommandations à la fin de chaque démarche de certification. Elle a la charge exclusive de l'émission des diplômes pour le ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (METFP).
- Les corps d'encadrement et de contrôle pédagogiques accompagnent les équipes de rédaction du référentiel de certification, participent au jury, contrôlent le déroulement de l'épreuve.
- Les établissements de formation et formateurs élaborent le projet de référentiel de certification, s'assurent de son approbation par l'équipe de formateurs et la direction. Ils peuvent agir comme membres de jurys, à l'exception des formateurs ayant accompagné les candidats dans la préparation à la certification. Ils attestent que les candidats répondent aux conditions d'admission.
- Les professionnels vérifient l'adéquation entre les exigences de la certification et celles du milieu professionnel, président les jurys et jouent un rôle de surveillance. Ils peuvent agir comme correcteurs selon la teneur des épreuves.

À la fin d'une démarche de certification, la DECPC s'assure qu'un bilan est fait et que des recommandations sont acheminées aux intervenants concernés dans le but d'améliorer la démarche.

Il est défini un cadre réglementaire instituant la création et l'organisation du titre et diplôme de certification s'appuyant sur le décret-cadre du niveau de qualification. Pour la mise en pratique, des arrêtés sont établis afin de désigner les centres de certification et la composition du jury. Un manuel de procédures est élaboré à destination des jurys de certification.

Pour le cas spécifique de la valorisation des acquis de l'expérience, il est institué des jurys de recevabilité des candidatures. Un protocole de PPP définit les niveaux d'intervention du privé dans le processus de

certification. Les outils, documents et logistique nécessaires sont mis à la disposition des acteurs de la certification afin de permettre d'élaborer un projet de référentiel de certification, de conduire et de gérer tout le processus d'évaluation de certification. Ces outils sont composés du référentiel de certification, qui précise les grilles d'évaluation et les grilles de synthèse pour le jury de délibération, d'un guide d'élaboration d'un référentiel de certification, de la grille de validation des référentiels de certification utilisée par la DEEC pour approuver ceux-ci.

En 2014, la VAE intégrée dans l'apprentissage rénové a permis d'avoir un taux de réussite au CAP de 58,94%. Le niveau de performance le plus élevé est noté dans le métier de la couture (92,82%). Le taux le plus faible est noté au niveau de la menuiserie métallique (3,82%). Le score est satisfaisant au niveau de la menuiserie bois (82,9%). Quant à la mécanique automobile (58,8%) et à la maçonnerie (62,5%), les résultats sont moyens et gagneraient à être améliorés au regard des besoins croissants du marché en ouvriers qualifiés dans ces domaines.

En 2015, l'ONFP a délivré 1 258 titres de qualification (contre 463 en 2013 et 515 en 2014), correspondant à 20% des certifications délivrées au cours de l'année (MFPAA, 2015), et le processus de certification par la VAE lancé en 2014 a permis à 22 candidats sur 29 d'obtenir en 2015 un titre d'ouvrier ferrailleur 6<sup>e</sup> catégorie de la convention collective du BTP.

Pour ce qui concerne la **qualité**, il a été mis en place au sein du 3FPT un guichet assurance qualité qui est une nouveauté dans le sous-secteur de la formation professionnelle. Il établit des normes et standards de qualité pour l'accréditation des établissements de formation professionnelle, l'agrément de filières de formation au regard des besoins du marché et la définition des modalités de qualification de ses filières. Il donnera des avis techniques au ministère de la Formation professionnelle dans le processus d'octroi d'autorisation d'établissement de FPT. Il a pour missions de :

- Définir un cadre conceptuel d'assurance qualité ;
- Établir des normes et standards de qualité ;
- Développer des guides d'autoévaluation et d'évaluation externe ;
- Développer un processus d'accréditation des établissements de la fpt et des programmes ;
- Évaluer la conformité entre l'offre de formation et une demande ;
- Développer un manuel de procédures qualité pour le fonds.

Le ministère dispose aussi d'un point focal qualité au sein de la Division de la planification. Au niveau opérationnel, l'IA et l'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 spécialité (IS) et des inspecteurs de l'enseignement moyen secondaire (IEMS), tous sous la tutelle directe des inspecteurs d'académie (UNESCO-UNEVOC, 2015).

La Direction de la formation professionnelle et technique a en charge, sous la supervision du MFPAA, 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) (*ibid.*).

## **5 Identification des principaux défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration**

### **5.1 Défis du système national d'ETFP**

La formation professionnelle est le levier le plus important pour l'amélioration de la productivité du travail et la réduction de la précarité de l'emploi. Cependant, le système d'éducation et de formation sénégalais n'est pas totalement en phase avec les exigences du développement économique et social. Le diagnostic fait par les acteurs du secteur montre que, malgré les avancées qui ont été notées, l'ETFP reste confronté aux défis ci-dessous (MPFAA, 2015) :

#### **Inadéquation des formations par rapport aux besoins socio-économiques**

Comme mentionné plus haut, malgré les besoins croissants de l'économie en ressources humaines qualifiées, la part de l'ETFP dans les effectifs scolarisés et formés reste encore faible et la qualité des formations est souvent décriée par les acteurs, en plus des disparités dans l'offre de formation professionnelle. Il s'y ajoute que les besoins en formation continue ne sont pas bien pris en compte par le système de FPT, et les passerelles au sein de l'ETFP et entre l'ETFP et le reste du système d'éducation et de formation, bien qu'elles existent, ne sont pas formalisées. Une solution a été trouvée à travers l'intégration de l'apprentissage et de l'artisanat dans le dispositif de formation professionnelle, mais le processus reste inachevé.

#### **Système de financement de l'ETFP inadéquat**

Non seulement les ressources financières destinées au secteur de l'ETFP sont insuffisantes, mais la répartition interne de ces ressources est inadéquate. C'est ce qui fait que le système peine à accompagner les formés dans leur insertion, notamment par l'octroi de financement pour l'autoemploi, mais aussi les jeunes défavorisés, dont les migrants de retour au pays. Par ailleurs, le financement est largement dépendant des partenaires extérieurs et les mécanismes ne sont pas harmonisés et ont une portée limitée. Il faut cependant noter que l'Etat a porté, en 2012, de 5% à 10% la part de la CFCE versée par les entreprises et dédiée à la FPT qui est réellement orientée vers les activités de formation professionnelle. Dans ce cadre, il a décidé de rétrocéder à la FPT 50% de la CFCE en 2017 puis 100% en 2018.

#### **Faible promotion de l'ETFP**

Bien que l'ETFP soit reconnu comme un levier important pour l'amélioration de la compétitivité de l'économie et de la création de richesse, la volonté politique de promotion du secteur tarde à se matérialiser effectivement. Pour preuve, le positionnement du secteur dans le PSE n'est pas suffisamment explicite. De plus, le système d'information et de communication est faible et il n'y a pas de stratégies de marketing pour renforcer l'attractivité du secteur entachée par la faiblesse de l'employabilité des sortants.

#### **Cadre institutionnel et gouvernance de l'ETFP inadéquats**

Malgré la promulgation de la loi d'orientation de la formation professionnelle, le mode d'organisation et de gestion et de pilotage du secteur demeure inadapté ; il n'y a pas de dispositif d'harmonisation de la politique gouvernementale en matière d'ETFP, et le système de planification, de suivi et d'évaluation est insuffisant. Les compétences transférées aux collectivités locales en matière de formation professionnelle sont faiblement exercées et les capacités des structures déconcentrées en matière d'ETFP sont faibles. Des organes de partenariats de pilotage de l'ETFP sont mis en place mais ne sont pas fonctionnels.

#### **Dispositif de formation professionnelle et technique peu efficace sur les questions d'employabilité et d'insertion des sortants**

Faute de qualification, ou ayant reçu des formations inadaptées et sans expérience de travail, les jeunes éprouvent de grandes difficultés pour décrocher un emploi. On estime à 3 à 5% le nombre de jeunes demandeurs d'emploi ayant des qualifications qui ne répondent pas aux exigences du marché. Les formations offertes par la plupart des écoles privées sont remises en cause par les entreprises, qui les jugent insuffisantes pour les niveaux de qualification recherchés (Sané, 2014).

## **Manque d'informations fiables sur le marché du travail et de la formation**

La prise en charge efficiente du problème du chômage des jeunes est aussi handicapée par le manque d'informations fiables sur le marché du travail et de la formation. La dispersion observée en matière de production et de gestion des statistiques constitue une des contraintes majeures au bon fonctionnement du marché de l'emploi, avec comme conséquence une absence totale de visibilité et de transparence. Cette faiblesse du système d'information pose le problème de l'orientation professionnelle, qui souffre de l'inexistence d'une base de données cohérente, intégrant les différents secteurs, fiable et accessible à tous.

## **5.2 Défis des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi**

Le niveau d'instruction et de formation des migrants est déterminant pour l'insertion réussie de ces derniers dans les économies des pays d'accueil. Etant donné le niveau de développement de la plupart des pays de destination, plus le niveau d'instruction du migrant est élevé, plus il aura la chance de trouver rapidement un emploi et de s'y adapter. Le choix de la destination dépend de la capacité d'adaptation de l'émigré, qui passe à la fois par la maîtrise de la langue et les compétences techniques acquises dans la formation.

Cependant, les migrants sénégalais sont généralement peu qualifiés, même si les travailleurs hautement qualifiés y sont surreprésentés au regard de la moyenne nationale (OIM, 2015). Il s'y ajoute que leur niveau de connaissance des pays de destination est souvent très faible, ce qui les expose à des risques d'exploitation surtout dans des pays où leurs droits sont bafoués, en contradiction flagrante avec la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ONU, 1990).

S'il est vrai que les autorités sénégalaises ont mis en œuvre un large éventail d'initiatives et de projets en matière de migration de travail au cours des dernières années, il n'en demeure pas moins que l'absence d'une politique spécifique de gestion des migrations professionnelles demeure un réel handicap. De plus, la législation sur le placement des travailleurs migrants à l'international est inexistante, ce qui facilite les actions des trafiquants et cela même si de nombreuses actions répressives ont été mises en œuvre face à la traite des migrants.

En effet, le placement de travailleurs sénégalais relevait exclusivement de la responsabilité de l'ANPEJ. Dans le cadre des accords bilatéraux en matière d'emploi, la CNGSOE est chargée de recevoir et de diffuser les offres d'emploi, de superviser la sélection et le recrutement des candidats et de veiller au respect des termes des contrats d'embauche. Cependant, avec la suppression du monopole du placement à l'international par les services publics, des agences d'emploi privé s'activent dans le domaine, ce qui ouvre la porte à toutes sortes de dérives. Or, exception faite de quelques dispositions sur les entreprises de travail intérimaire, la loi ne dit rien sur ces agences d'emploi privées (OIM, 2015).

Selon une étude du projet « Afrique de l'Ouest – Migrations et Développement. Partenariat pour une gouvernance des migrations et de la mobilité basée sur les droits » ou MADE Afrique de l'Ouest, effectuée en 2018, le processus de recrutement des migrants, que ce soit vers la Libye ou les pays du Golfe, est basé sur la tromperie, le paiement de frais élevés et cela sans aucune préparation au départ ; très souvent, les migrants n'ont pas une connaissance précise de l'emploi qui les attend. Une enquête effectuée auprès de migrants de retour a montré que tous les migrants vers le Golfe faussement engagés dans une migration légale de travail ont payé des frais élevés, compris entre 2 000 et 3 000 euros (1,3 à 1,9 million de FCFA), et des femmes qui étaient parties pour le travail domestique sont devenues victimes de traite, de violences physiques et morales et d'exploitation. Au départ, les migrantes n'ont reçu aucune information exacte sur leurs conditions de travail, leur rémunération, leur temps de travail au quotidien, les impôts, modalités de paiement de leurs salaires/rémunérations.

Pour pallier le phénomène, le Sénégal s'est doté d'une Cellule nationale de lutte contre la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, a signé plusieurs accords bilatéraux de sécurité sociale avec les grands pays de résidence de sa diaspora (Mali, France, Mauritanie, etc.) et ratifié la Convention multilatérale de sécurité sociale interafricaine. Pour les migrants en situation de détresse, des opérations ont été organisées pour faciliter leur retour et accueil par le Comité national chargé de la gestion des réfugiés, rapatriés et personnes déplacées (CNRRPD).

Pour ce qui concerne les immigrés, il faut noter qu'en vertu des dispositions du Code du travail, les travailleurs migrants bénéficient des mêmes droits que les nationaux, notamment en matière d'âge minimum d'accès à l'emploi, d'égalité de traitement avec les nationaux en matière de salaires (article L. 105), ainsi qu'en matière de salaire minimum et d'accès à la formation professionnelle (articles L. 75 et suivants) et à l'apprentissage (articles L. 73 et suivants), de sécurité et santé du travail (articles L. 167 et suivants). Toutefois, les décrets peuvent, en vue du plein emploi de la main-d'œuvre nationale, interdire ou limiter l'embauchage de travailleurs étrangers pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle (Code du travail, article L. 224, alinéa 1).

C'est ainsi que le nouveau Code pétrolier (loi n° 2019-03 du 1<sup>er</sup> février 2019), en son article 58, stipule que les titulaires de contrat pétrolier ainsi que les entreprises travaillant pour leur compte doivent, à qualification égale, employer en priorité du personnel sénégalais pour la réalisation des opérations pétrolières sur le territoire de la République du Sénégal. La loi relative au contenu local dans le secteur des hydrocarbures (loi n° 2019-04 du 1<sup>er</sup> février 2019), va même plus loin en exigeant que certaines catégories d'emplois non qualifiés et semi-qualifiés (gardiens, ouvriers, manœuvres, etc.), sur les plateformes d'exploitation du pétrole et du gaz, soient exclusivement réservées aux Sénégalais et que les emplois qualifiés (techniciens, cadres ou ingénieurs) occupés par des étrangers soient graduellement remplacés par des Sénégalais jusqu'à totale nationalisation des postes de responsabilité.

### **5.3 Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration**

Confrontés à des échecs à répétition, beaucoup de jeunes estiment que leur seule chance d'avoir une vie meilleure est de quitter leur pays. Dans la riposte à ce fléau, il convient de bâtir des synergies entre les pays pour asseoir des réponses durables et efficaces. Il existe une multiplicité d'acteurs susceptibles d'être impliqués dans les transferts de compétences, parmi lesquels les migrants et leurs représentants, les pouvoirs publics nationaux et locaux dans les pays d'origine et de destination, les agences d'aide, les institutions en charge de la formation et de la reconnaissance des qualifications, et, bien sûr, les employeurs des secteurs public et privé. Ces acteurs poursuivent généralement des objectifs divers, qui s'inscrivent dans des temps d'action différents avec des moyens très variables. Réconcilier les différentes approches et accroître la coordination des acteurs est toutefois nécessaire (OCDE, 2012).

Au niveau sous-régional, il faut un véritable pacte africain de collaboration et de mutualisation des efforts pour l'éradication du chômage. Il s'agira aussi de créer les synergies nécessaires à la résolution de la problématique adéquation formation/besoins du marché afin de renforcer l'employabilité des jeunes et multiplier ainsi leurs chances d'accéder à un emploi décent. A ce titre, le cadre du Pôle de qualité inter-pays sur le développement des compétences techniques et professionnelles (PQIP/DCTP) est une excellente initiative d'échanges de politiques d'emploi et de formation entre les pays africains qui peut être mise à profit.

En plus des projets et programmes cités plus haut, beaucoup d'autres initiatives peuvent être valorisées. Il en est ainsi de l'Institut international de planification de l'éducation de l'UNESCO (IIEP)-Pôle de Dakar qui, dans le but d'appuyer les pays d'Afrique subsaharienne dans la rénovation de leur politique de formation professionnelle, a créé en son sein un dispositif d'assistance technique, la Plateforme d'expertise en formation professionnelle (PEFOP) grâce au concours financier de l'AFD. Cette plateforme a pour ambition d'appuyer l'opérationnalisation de politiques rénovées de formation professionnelle, en contribuant à la mobilisation, au renforcement et à un meilleur outillage des acteurs publics et privés impliqués dans leur mise en œuvre.

Dans le domaine de la migration, le partenariat multiacteurs doit être au cœur de toutes les actions. Sur ce plan, le Sénégal a une expérience très riche dans la mise en œuvre de projets et programmes, en partenariat avec divers acteurs nationaux et internationaux. Un certain nombre d'initiatives ont fini d'être déroulées, mais les acquis peuvent être capitalisés. C'est le cas du projet « Partenariat pour la gestion des migrations professionnelles (PGMP) », cofinancé par l'UE dans le cadre du programme thématique « Migrations et Asile 2007-2013 » qui a apporté un soutien aux services publics de l'emploi (SPE) de quatre pays africains : le Bénin, le Cameroun, le Mali et le Sénégal. Il a œuvré dans l'aide à la mise en place d'un système adapté de nomenclature des emplois et métiers commune aux pays bénéficiaires pour faciliter : l'intermédiation et le rapprochement offre/demande ; la mise en place de dispositifs de reconnaissance et de certification de

compétences, savoirs et savoir-faire acquis lors des expériences professionnelles à l'étranger ; l'appui à la mise en place d'instances et dispositifs d'information et d'accompagnement à la création d'activité.

Dans la même dynamique, dans l'objectif d'accompagner le retour au Sénégal des jeunes diplômés sénégalais formés en France, l'**Office français de l'immigration et de l'intégration** (OFII) a mis en place un dispositif d'aide à la réinsertion par l'emploi et la formation professionnelle. Ce dispositif comprend : l'accompagnement du bénéficiaire par un prestataire spécialisé en recrutement dans le cadre de sa recherche d'emploi ; la prise en charge d'une partie du salaire brut négocié par le candidat avec l'employeur, dans une fourchette maximale de 50%, pendant la première année du contrat de travail ; la prise en charge, le cas échéant, d'une formation professionnelle complémentaire favorisant l'insertion et l'employabilité du bénéficiaire, incluse dans l'enveloppe de réinsertion ; l'accompagnement personnalisé du salarié, sur une période de douze mois, par un opérateur technique pour l'aider à bien appréhender le monde du travail, ses codes, et à s'insérer dans l'entreprise.

Quant au « Projet d'appui à l'insertion professionnelle des migrants de retour et des jeunes à risques dans la région de Kolda », cofinancé par l'UE, la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et l'OIM, il ambitionne de doter les jeunes, notamment les migrants de retour, des aptitudes nécessaires pouvant leur permettre de porter un projet et de s'investir pour leur plein épanouissement dans leur terroir. Ce choix stratégique qui vise à renforcer les compétences des jeunes, les migrants et les potentiels migrants, est une manière de pallier à l'immigration irrégulière en améliorant les conditions de vie de ces derniers. En 2018, le projet a financé une session de formation en GERME au profit de 30 migrants de retour, déroulée par l'ONG « La lumière », dans le cadre de la mise en œuvre du partenariat qui le lie à l'ONFP.

Un partenariat entre l'AFD, LuxDev et Frères des hommes a permis de dérouler le projet « Développer l'emploi au Sénégal : renforcement de la compétitivité des entreprises et de l'employabilité dans les zones de départ », avec pour objectif de promouvoir l'emploi en particulier des jeunes via l'amélioration de l'offre (formation et insertion professionnelle) et le développement de la demande (mise à niveau des entreprises) dans les régions de départ. Il y a aussi le concept de bureau d'accueil et d'information que l'Union démocratique des travailleurs du Sénégal (UDTS) a mis en place en partenariat avec l'Union syndicale di Base d'Italie (accueil des candidats et informations sur les conditions de vie et de travail vers les pays ciblés ; risques liés aux migrations de travail ; réflexions sur les alternatives locales ; droits des migrants/appui à des migrants à l'étranger sur les problèmes administratifs et juridiques en lien ou sans avec des membres de leur famille restés au pays, etc.).

Plusieurs autres initiatives peuvent être citées dans la gestion de la migration de retour : le Centre d'accueil pour la réinsertion des migrants (CARIMA) développé par Enda Diapol et logé auprès des ARD (agences régionales de développement), le Centre d'appui, de soutien et d'assistance aux migrants (CASA-MIGRANTS) développé par DIADEM et installé auprès de diverses catégories d'institutions de proximité pour répondre aux questions et défis liés aux droits des migrants (départ, retour et réintégration), à la traite et au trafic des personnes (écoles, communes, centres de formation, etc.), le Centre d'information des migrants développé à Vélingara par l'Association pour le développement économique et culturel (ASDEC) de Saré Coly Sallé dans le département de Vélingara, etc.

En définitive, il est primordial de collaborer avec les partenaires nationaux et internationaux pour avoir une cohérence globale des interventions des différents acteurs sur les questions migratoires. Dans ce sens, il est important de renforcer les collectivités territoriales par la mise en place de services spécifiques de prise en charge des questions de migration pour développer une approche de territorialisation des politiques migratoires sur toute l'étendue du pays. Ainsi, l'intégration de la problématique de la migration dans les politiques locales pourrait permettre une prise en charge plus rapprochée, et donc plus efficace, de l'acquisition de compétences par les migrants potentiels au niveau des zones de départ, mais aussi l'intégration des immigrés dans le tissu économique local. En outre, les PPP devraient être développés au niveau local. L'exploitation du potentiel du secteur privé pourrait permettre de renforcer la collaboration et de développer de nouveaux moyens de nouer des partenariats avec et entre les gouvernements (du Sénégal et des pays d'accueil).

Une opportunité de taille à saisir est offerte par le Code pétrolier et la loi sur le contenu local dans le secteur des hydrocarbures, dont le but est de « promouvoir l'utilisation des biens et des services nationaux ainsi que

le développement de la participation de la main-d'œuvre, de la technologie et du capital nationaux dans toute la chaîne de valeurs de l'industrie pétrolière et gazière ». Mais l'utilisation de la main-d'œuvre locale et la participation des entreprises nationales aux activités pétrolières et gazières ne peuvent être optimales que si les défis liés à la faiblesse des capacités techniques, technologiques et économiques des entreprises locales et ceux liés à la qualification professionnelle de la main-d'œuvre sont relevés. C'est pourquoi le Code pétrolier prévoit que les titulaires d'un contrat pétrolier ainsi que les entreprises travaillant pour leur compte contribuent à la formation professionnelle des cadres et techniciens sénégalais à travers un programme annuel de formation défini dans le contrat pétrolier applicable.

En outre, la première fonction du contenu local étant la formation des ressources humaines nationales et leur emploi aux différents niveaux de la chaîne pétrolière et gazière, un Institut national du pétrole et du gaz (INPG) a été mis en place. Puisque le Sénégal vise un objectif de 50% de contenu local dans l'industrie pétrolière d'ici à 2030, à travers la formation des ressources humaines et le renforcement des PME et des PMI, cela pourrait être une belle opportunité de relance de l'industrie nationale et sous-régionale, mais aussi de résorption du chômage, qui est l'une des principales causes de la migration. De plus, la nationalisation progressive des postes de responsabilité pourrait encourager le retour définitif de migrants sénégalais qui ont acquis à l'étranger des compétences, connaissances et expériences dans les métiers du pétrole et du gaz.

## 6 Conclusion

Depuis la réforme enclenchée par le gouvernement, le système d'ETFP est en pleine mutation, les structures sont de plus en plus nombreuses et leur offre globale (publique et privée confondues) est relativement diversifiée. Ce système reste cependant dans l'incapacité de remplir efficacement sa principale mission de mettre à la disposition de l'économie le personnel qualifié correspondant aux besoins en emplois.

La principale conséquence est que les exigences de qualifications et de compétences requises pour accéder aux emplois offerts par le secteur économique productif sont loin d'être satisfaites, notamment pour les secteurs qui en ont le plus besoin (agriculture et agroalimentaire, BTP, activités portuaires, mines, TIC et téléservices...). Ainsi, peu d'entreprises donnent l'opportunité aux jeunes sortis de la formation professionnelle de faire leurs preuves dans leurs institutions, du fait de la mauvaise perception qu'ont les chefs d'entreprise de la formation professionnelle. Il s'y ajoute que le climat des affaires (taxes élevées, insuffisance des infrastructures de soutien, difficultés d'accès à la terre, etc.) est souvent peu favorable à la création et au développement des entreprises locales et donc de l'emploi.

Face à cette situation, les jeunes trouvent dans la migration une alternative au chômage, au sous-emploi, à la pauvreté et à l'insécurité, et il faut reconnaître qu'elle contribue à l'amélioration des conditions de vie d'une bonne frange des populations au Sénégal.

Cependant, la crise économique mondiale est en train de transformer l'opportunité que représentait, pour le Sénégal, l'émigration bien organisée (envoi de main-d'œuvre qualifiée, exportation d'experts...) en un défi supplémentaire en matière d'emploi, en raison notamment des nombreuses restrictions à l'entrée posées par les pays de destination traditionnels. Les possibilités d'emploi à l'étranger qui étaient de nature à attirer un nombre non négligeable de Sénégalais qualifiés (notamment des jeunes actifs) se réduisent de façon significative, avec pour conséquence de les conduire à s'investir un peu plus dans le pays (MEIPIMO, 2017).

En vue d'apporter des réponses adéquates aux questions et problèmes de plus en plus complexes de migration, le Sénégal a élaboré une politique nationale de migration qui vise « à assurer une gouvernance efficace des questions migratoires et maximiser les bénéfices de la migration pour un développement durable ». Cette vision repose sur une conception positive des interactions entre migration, gouvernance et développement, et renvoie à une responsabilité collective de tous les acteurs concernés par la migration (DDCH, 2018).

En effet, une solution « triplement gagnante » est possible si un « cercle vertueux » est créé pour bénéficier à tous (les pays d'origine et de destination ainsi que les migrants eux-mêmes) au moyen d'une meilleure gestion de la migration de main-d'œuvre et des compétences.

Cependant, pour que cette évolution puisse se faire au bénéfice de toutes les parties prenantes, à savoir les pays d'origine, les pays d'accueil et les migrants eux-mêmes, il est primordial d'améliorer l'ajustement entre l'offre et la demande de compétences, tant au moment du départ que lors du retour vers le pays d'origine. C'est là tout l'enjeu d'une plus grande mobilité internationale des compétences. Mais déplacer les compétences de là où elles se trouvent vers là où elles sont recherchées n'est pas un processus simple. Cet objectif nécessite d'améliorer l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi dans les pays de destination ainsi que dans le pays d'origine, mais également d'améliorer l'adéquation entre les compétences des migrants et les emplois disponibles, l'évaluation et la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger et les processus de recrutement.

Pour améliorer la comparabilité des diplômes, il existe des possibilités de nouer de véritables partenariats stratégiques à long terme, entre pays d'origine et de destination, sur le développement conjoint de compétences et l'harmonisation des normes éducatives.

Pour le Sénégal, il est primordial de créer et maintenir un système d'information du marché du travail pour résoudre le problème de l'insuffisance de l'information. Ce système d'information du marché du travail devrait inclure des informations sur les tendances de l'industrie, les opportunités de formation, les offres d'emploi, les salaires et les revenus de même que le taux de chômage. En regroupant les informations

provenant de diverses sources, cet outil pourrait servir de ressource précieuse pour les employeurs, les étudiants et les demandeurs d'emploi.

Une plus grande participation des employeurs à l'intégration des migrants pourrait s'avérer bénéfique dans les domaines de l'orientation ciblée en milieu de travail, de la formation linguistique, de la formation liée à l'emploi et de la validation des compétences et de l'apprentissage des travailleurs en milieu de travail.

Toutes ces actions auront l'impact attendu si des cadres de partenariat avec le pays de destination sont mis en place et rendus fonctionnels. En outre, le partenariat avec la société civile aux niveaux sous-régional et national est un axe important pour assurer l'efficacité des actions contre les migrations irrégulières et l'action des trafiquants tout en renforçant les droits des migrants.

## Références

- Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD). 2019. *Situation économique et sociale du Sénégal (SES) en 2016*.
- . 2016. *Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal en 2015*.
- . 2014. *Recensement général de la population et de l'habitat, de l'agriculture et de l'élevage (RGPHAE 2013). Rapport définitif RGPHAE*. Chapitre VIII : Migration et urbanisation.
- Ba, C.O., Bourgoin, J. et Diop, D. 2018. *Les migrations rurales dans la dynamique migratoire sénégalaise. La fluidité des mobilités internes en réponse aux contraintes locales* (Rome, FAO et CIRAD).
- Bureau international du Travail (BIT). 2018. *Global estimates on international migrant workers – Results and methodology*. 2nd ed. (Genève).
- . 2017. *Migrations de main-d'œuvre : Nouvelle donne et enjeux de gouvernance*. Conférence internationale du Travail, 106e session, 2017.
- . 2015. *ILO global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers*.
- . 2013. *Projet de bonne gouvernance des migrations et son lien avec le développement*. Document de capitalisation 2009-2013.
- . 2010. *Transferts des migrants au Sénégal : Résultats préliminaires, leçons et recommandations quant à l'organisation du marché et aux opportunités d'accès au marché financier*. Orozco M. et Burgess, E. avec la coll. de Massardier, C. Programme des migrations internationales, Cahiers des migrations internationales n° 109F.
- Chambre de commerce, d'industrie et d'agriculture de Dakar (CCIAD). 2014. *Les besoins en formation des entreprises. Dossier économique*.
- Consortium pour la recherche économique et sociale-Banque mondiale (CRES-BM). 2009. *Enquête migration et transferts de fonds au Sénégal*.
- Daffé, G., UNCTAD. 2012. *Effets de la migration et de la fuite des cerveaux sur le développement au Sénégal*. Background Paper No. 4.
- DDCH/DGPPE/MEFP. 2018. *Politique nationale de migration du Sénégal*. Document de synthèse.
- DEEG/MFFE. 2016. *Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre*.
- Department of Economic and Social Affairs. 2017. *International Migration Report 2017*. Highlights.
- DGSE/MAESE. *Plan stratégique et opérationnel de la Direction générale des Sénégalais de l'étranger 2015-2018*
- Direction de la formation professionnelle et technique. 2012. *La réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et son état de mise en œuvre*. Présentation Powerpoint. Disponible en ligne : <http://www.sesric.org/imgs/news/image/621-presentation-7.pdf> [17 avril 2019].
- Direction de la monnaie et du crédit, MEF. 2012. *Etude sur les envois de fonds des travailleurs sénégalais émigrés. Rapport de l'enquête nationale*. Version finale.

- Direction de la planification et de la réforme de l'éducation (DPRE). 2013. *Normes et standards de qualité en éducation et formation*. Disponible en ligne : <https://www.scribd.com/document/375849907/Normes-Et-Standards-de-Qualite-en-Education> [15 mai 2019].
- Direction de la prévision et des études économiques (DPEE). 2015. *Etude de la migration interne au Sénégal : déterminants et impacts sur la pauvreté*. Document d'étude n° 31.
- Direction des statistiques, du travail et des études (DSTE). 2018. *Rapport annuel des statistiques du travail 2017*. Mai 2018. Disponible en ligne : <http://www.statsenegal.sn/tic/func-startdown/86/> [10 avril 2019].
- DPEE/DGPPE/MEFP. 2018. *Situation économique et financière en 2018 et perspectives en 2019*. Disponible en ligne : <http://dpee.sn/IMG/pdf/sef-2018-perspectives-2019.pdf> [10 avril 2019].
- FIDA/RMDA. 2015. *Cartographie des zones de migration et des entreprises rurales soutenues par les migrants sénégalais*.
- GERM et faits de société. 2018. *Déterminants économiques et socio-anthropologiques des migrations dans les régions du Sud et du Sud-Est du Sénégal : Kolda, Kédougou et Tambacounda*. Disponible en ligne : [https://luxdev.lu/files/documents/EtudeGERM\\_Migration\\_Determinants\\_e\\_co\\_et\\_socio\\_Fev.2018\\_Rapport1\\_VF\\_.pdf](https://luxdev.lu/files/documents/EtudeGERM_Migration_Determinants_e_co_et_socio_Fev.2018_Rapport1_VF_.pdf) [27 avril 2019].
- Initiative prospective agricole et rurale (IPAR). 2015. *Emploi des jeunes et migration en Afrique de l'Ouest (EJMAO)*. Rapport final (Sénégal).
- Kaba, S. 2014. Colloque sur la « Diaspora, accompagnatrice ou bénéficiaire de la politique publique Migration et Développement du Mali, du Maroc et du Sénégal ». Présentation.
- MADE Afrique de l'Ouest. 2018. *Pratiques de recrutement des travailleurs migrants sénégalais, conditions de travail à l'étranger et politiques publiques face à la traite et au trafic de migrants au Sénégal*. Ndiaye, B. (consultant). Disponible en ligne : <http://www.madenetwork.org/sites/default/files/ICMC%20recherche%20Senegal%20MADE%20WA%202018.pdf> [10 avril 2019].
- Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan (MEFP)/DDCH/DGPPE et Diane, L. SD. *Politiques migratoires au Sénégal*.
- Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de l'Intensification de la main-d'œuvre (MEIPIMO). 2017. *Nouvelle politique de l'emploi 2017-2020*.
- Ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi. 2000. *Convention nationale Etat-employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes*.
- Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA). 2018a. Présentation du secteur de la FPT. Disponible en ligne : <http://www.mfpaa.gouv.sn/wp-content/uploads/2018/02/Pre%CC%81sentation-secteur-de-la-FPT.pdf> [15 mai 2019].
- . 2018b. *Présentation du Projet de Formation école-entreprise (FP2E)*. Présentation Powerpoint. Disponible en ligne : <http://www.mfpaa.gouv.sn/wp-content/uploads/2018/02/Présentation-du-projet-PF2E-vf.pdf> [14 avril 2019].
- . 2017. *Répertoire des offres de formation professionnelle et technique en APC*. Disponible en ligne : <http://www.mfpaa.gouv.sn/wp-content/uploads/2018/11/Répertoire-des-métiers-version-2018.pdf> [11 avril 2019].

- 2015a. *Rapport national sur la situation de la formation professionnelle et technique 2015*.
- 2015b. *Rapport annuel de performance du MFPA*. Avril 2015.
- 2015c. *Annuaire statistique secteur de la formation professionnelle et technique*.
- 2015d. *Plan de développement stratégique de la formation professionnelle et technique et de l'artisanat (FPTA)2016-2020*. Disponible en ligne : [https://pefop.iiep.unesco.org/en/system/files/resources/Pef00088\\_MFPAA\\_Plan\\_Strategique\\_FTP\\_Artisanat\\_2015\\_2019\\_SN\\_2015.pdf](https://pefop.iiep.unesco.org/en/system/files/resources/Pef00088_MFPAA_Plan_Strategique_FTP_Artisanat_2015_2019_SN_2015.pdf)[27 avril 2019].
- 2014. *Rapport introductif au Conseil interministériel sur la rentrée 2014-2015*.
- SD. *Projet de décret relatif à la certification*. Disponible en ligne : [https://pefop.iiep.unesco.org/fr/system/files/resources/Pef000101\\_Decret\\_Relatif\\_Certification\\_VF\\_SN\\_2016\\_0.pdf](https://pefop.iiep.unesco.org/fr/system/files/resources/Pef000101_Decret_Relatif_Certification_VF_SN_2016_0.pdf) [27 avril 2019].
- 2013. *Conception et mise en œuvre des programmes de formation selon l'approche par compétences*. Guide méthodologique.
- 2011. *Dispositif de certification selon l'approche par compétences*. Disponible en ligne : <https://w1.cegepshebrooke.qc.ca/intra/rp/files/ssparagraph/f2740197474/certification.pdf> [27 avril 2019].
- ND. 2014. *Assises de l'éducation du Sénégal. Rapport général*. Document de travail. 3 août 2014. Disponible en ligne : [http://ekladata.com/VsEYubtB\\_tfl25iiSwpfrX-x4o0/Rapport-Final-des-Assises.pdf](http://ekladata.com/VsEYubtB_tfl25iiSwpfrX-x4o0/Rapport-Final-des-Assises.pdf) [15 mai 2019].
- Ndione, B., sous la supervision de l'ANSD et de l'OIM. 2019. *Migration au Sénégal : Profil migratoire 2018*.
- OCDE. 2012. *Mobiliser les compétences des migrants et de la diaspora en faveur du développement : quelques pistes stratégiques*, pp. 32. Disponible en ligne : [https://www.oecd.org/fr/migrations/Policy\\_Brief\\_Migrants\\_fr\\_BD-DEFINITIF.pdf](https://www.oecd.org/fr/migrations/Policy_Brief_Migrants_fr_BD-DEFINITIF.pdf)[15 mai 2019].
- OIM. 2009. *Evaluation nationale des politiques, législations et pratiques en migration de travail au Sénégal*. Projet AENEAS 2006 : Faciliter une approche cohérente de la gestion de migration de travail au Ghana, Nigeria, Sénégal et en Libye par la promotion de la migration légale et la prévention de la migration irrégulière. Dia, I. A. (consultant). Disponible en ligne : [http://publications.iom.int/es/system/files/pdf/lamiwa\\_report\\_senegal.pdf](http://publications.iom.int/es/system/files/pdf/lamiwa_report_senegal.pdf) [15 mai 2019].
- 2015. *Enquête sur les politiques migratoires en Afrique de l'Ouest*. International Centre for Migration Policy Development. Disponible en ligne : [https://publications.iom.int/system/files/pdf/survey\\_west\\_africa\\_fr.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/survey_west_africa_fr.pdf)[15 mai 2019].
- ONFP/MFPAA. 2016. *Etude sur les besoins en ressources humaines qualifiées dans les secteurs prioritaires de l'économie à l'horizon 2025*.
- Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD). 2018. *Les migrations rurales dans la dynamique migratoire sénégalaise. La fluidité des mobilités internes en réponse aux contraintes locales*.
- Poumaye, C. 2018. *Quels sont les défis que les différents acteurs impliqués en EFTP devront surmonter pour parvenir à un système de formation professionnelle adapté à l'insertion professionnelle des jeunes au*

*Sénégal ?* Mémoire de master en sciences de la population et du développement, à finalité spécialisée coopération Nord-Sud, faculté des sciences sociales. Disponible en ligne : <http://hdl.handle.net/2268.2/5933> [15 mai 2019].

Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). 2007. *Rapport final d'évaluation externe du Programme « Transfert of Knowledge through Expatriate Nationals » (TOKTEN) et de formulation du descriptif d'un nouveau programme*. Fall, A. S., PhD, sociologue (consultant). Document Word.

République du Sénégal. 2019. *Code pétrolier 2019*. Loi n° 2019-03 du 1er février 2019.

—. 2018a. *Programme d'amélioration de la qualité, de l'équité et de la transparence. Secteur éducation-formation (PAQUET-EF)*. 2018-2030. Disponible en ligne : <http://www.unesco.org/education/edurights/media/docs/557b2a9fa61fb29cc97d7e5c563feaa0d0b5d82b.pdf> [15 mai 2019].

—. 2018b. *Plan Sénégal émergent (PSE), Plan d'actions prioritaires (PAP) 2019-2023*. Version provisoire.

—. 2016. *Financement public et extérieur de l'éducation au Sénégal*. Document de travail. Equipe technique nationale ; comptes nationaux de l'éducation. Disponible en ligne : <http://uis.unesco.org/sites/default/files/rapport-cne-senegal-pme-fr.pdf> [17 mai 2019].

—. 2015. *Loi d'orientation de la formation professionnelle et technique*. Disponible en ligne : <http://www.mfpaa.gouv.sn/wp-content/uploads/2015/08/loi-d-orientation.pdf> [27 avril 2019].

—. 2013a. *Lettre de politique générale pour le secteur de l'éducation et de la formation*. Disponible en ligne : [https://pefop.iiep.unesco.org/fr/system/files/resources/Pef000105\\_Senegal\\_Lettre\\_Politique\\_Education\\_Formation\\_SN\\_2013.pdf](https://pefop.iiep.unesco.org/fr/system/files/resources/Pef000105_Senegal_Lettre_Politique_Education_Formation_SN_2013.pdf)[06 mai 2019].

—. 2013b. *Programme d'amélioration de la qualité, de l'équité et de la transparence (PAQUET). Secteur éducation-formation 2013-2025*. Disponible en ligne : <https://www.sec.gouv.sn/sites/default/files/PAQUETEF.pdf> [17 mai 2019].

Sall, H.N. et De Ketele, J.-M. 1997. « L'évaluation du rendement des systèmes éducatifs : apports des concepts d'efficacité, d'efficience et d'équité ». *Mesure et évaluation en éducation*, vol. 19, n° 3, pp. 119-142.

Sané, A. 2014. *Politiques et dispositif d'insertion professionnelle et de création d'emploi au Sénégal*. « Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique ». Conférence des ministres du PQIP/DCTP (Abidjan), 21, 22 et 23 juillet 2014. Rapport Sénégal PQIP/DCTP.

Sommet de La Valette sur la migration. 2015. (Malte).

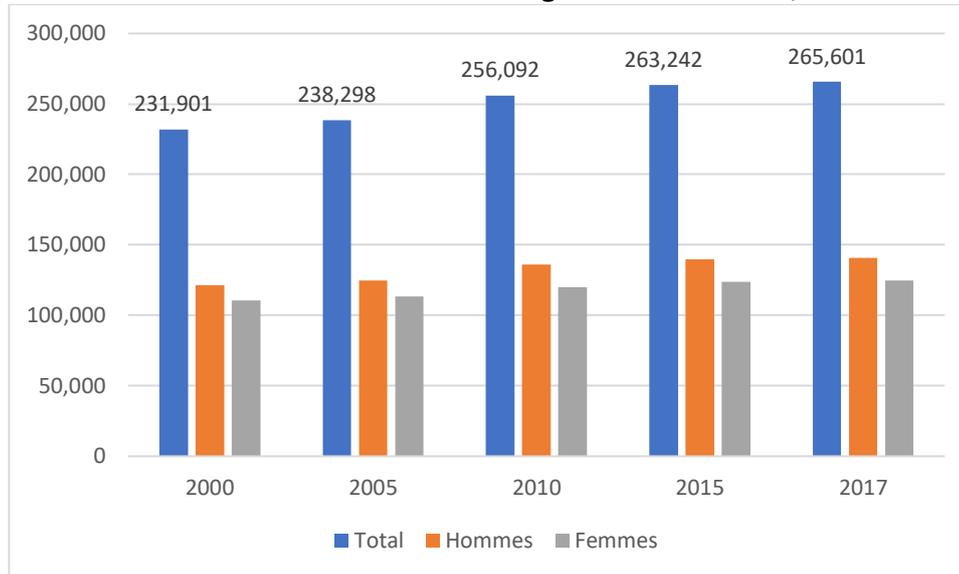
UNESCO-UNEVOC, Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Février 2015. *Base de données sur l'EFTP dans le monde (Sénégal)*. Disponible en ligne : [https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldvetdatabase\\_sen\\_fr.pdf](https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldvetdatabase_sen_fr.pdf) [10 avril 2019].

Wade, C. T., Dime, M., Tandian, A. et Ehode, L. S. 2017. *Etat des lieux des liens entre migration, transfert et résilience au changement climatique au Sénégal*. Rapport d'étude

# Annexes

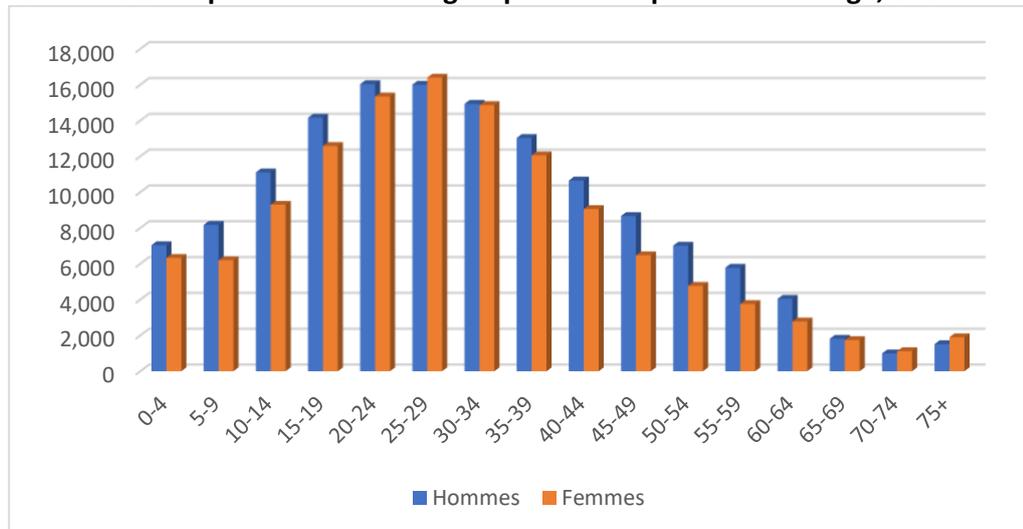
## Annexe 1 : Géographie et schémas de migration

### Annexe 1.1 : Evolution du nombre d'immigrants selon le sexe, 2000-2017



Source : DAES.

### Annexe 1.2 : Répartition des immigrants par sexe et par tranche d'âge, 2017



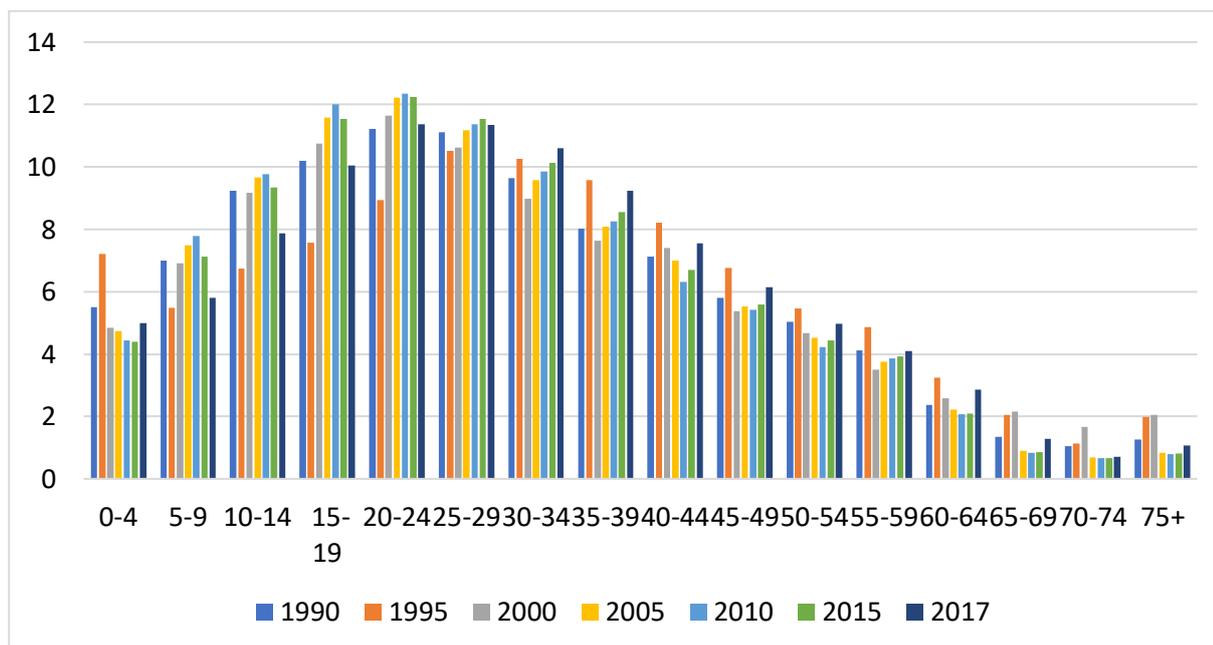
Source : DAES.

### Annexe 1.3 : Population résidente étrangère occupant un emploi selon la nationalité et le sexe

Nationalité	Effectifs	Pourcentage	Sexe (en %)	
			Masculin	Féminin
Guinée	37 322	55,0 %	58,1 %	42,6 %
Mali	8 078	11,9 %	12,7 %	8,9 %
Guinée-Bissau	3 761	5,5 %	4,7 %	8,9 %
Gambie	2 496	3,7 %	3,3 %	5,3 %
France	2 204	3,2 %	2,5 %	6,3 %
Mauritanie	1 986	2,9 %	3,3 %	1,3 %
Nigeria	1 323	1,9 %	2,1 %	1,2 %
Côte d'Ivoire	1 320	1,9 %	1,5 %	3,7 %
Togo	860	1,3 %	1,0 %	2,3 %
Burkina Faso	826	1,2 %	1,2 %	1,5 %
Autres	7 711	11,5 %	9,7 %	18,1 %
Total	67 887	100 %	100 %	100 %

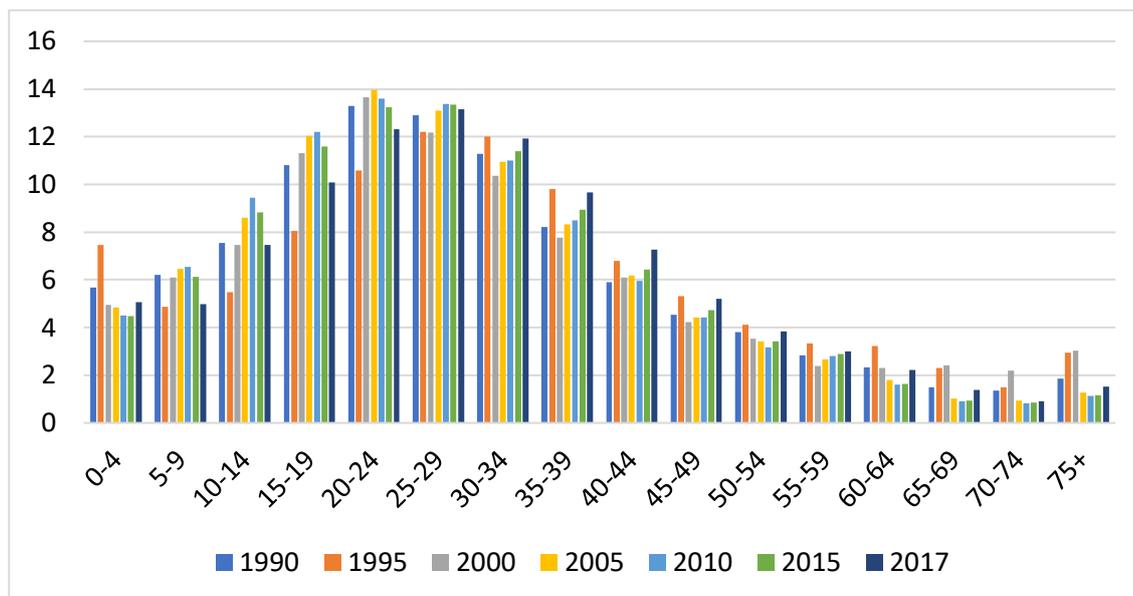
Source : ANSD, RGPHAE 2013.

### Annexe 1.4 : Répartition des migrants sénégalais par sexe et classe d'âge



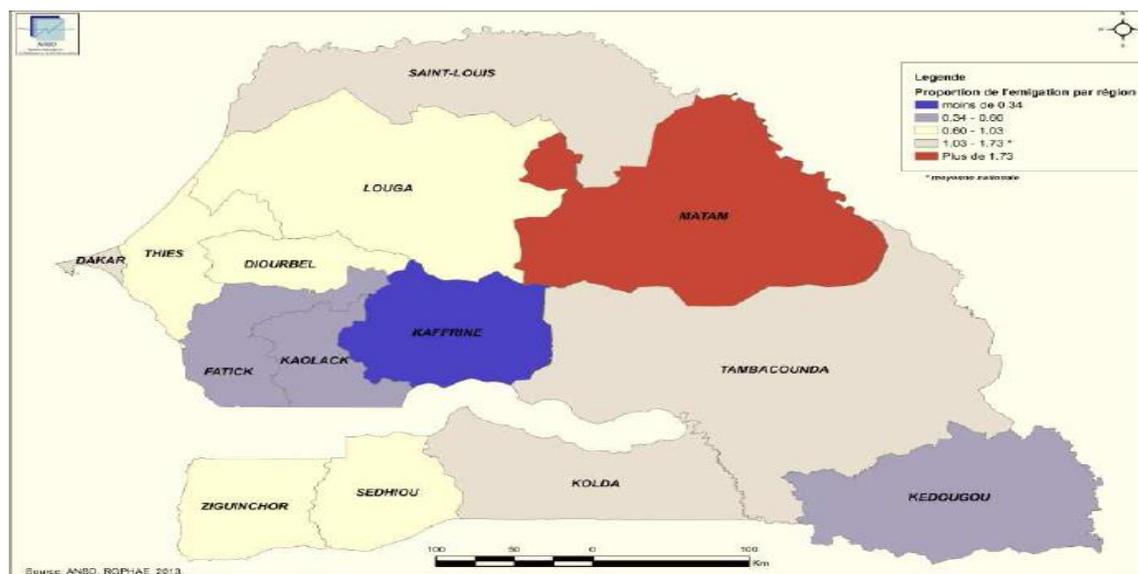
Source : DAES.

### Annexe 1.5 : Répartition des migrants sénégalaises par classe d'âge



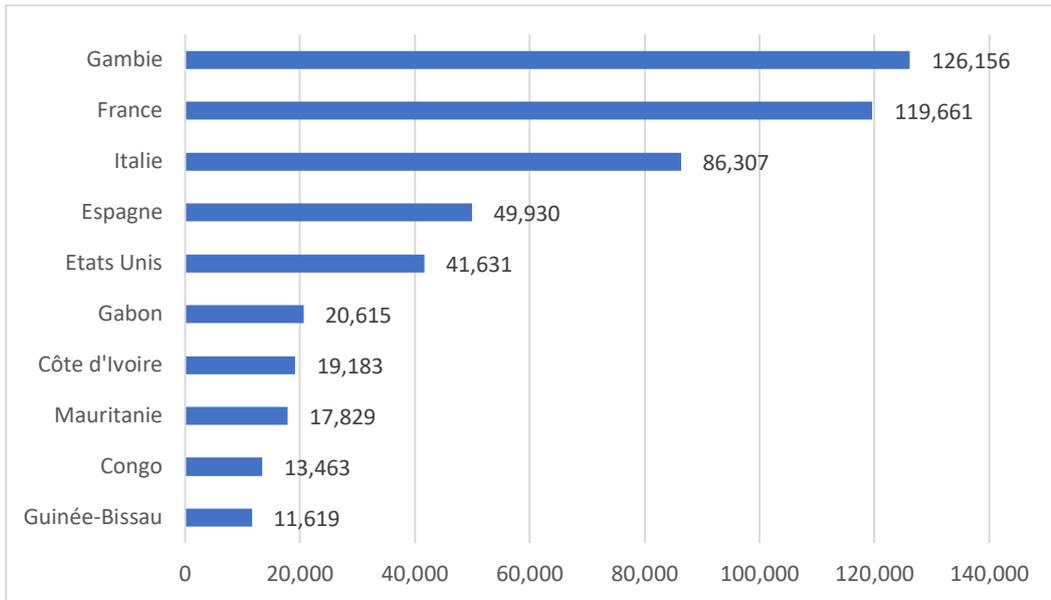
Source : DAES.

### Annexe 1.6 : Proportion d'émigrants par région d'origine



Source : ANSD, RGP/IAE 2013.

### Annexe 1.7 : Principales destinations des émigrés sénégalais, 2017



Source : DAES.

## Annexe 2 : Données sur l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP)

### Annexe 2.1 : Répartition des effectifs de la FPT par secteur d'activité économique, 2014-2015

Secteur d'activités économiques	Privé			Public			Total général			
	Nb filles	Nb garçons	Total	Nb filles	Nb garçons	Total	Nb filles	Nb garçons	Total	Pourcentage
Primaire	40	20	60	267	344	611	307	364	671	1%
Secondaire	1 046	4 582	5 628	1 140	8 688	9 828	2 186	13 270	15 456	28%
Tertiaire	16 633	7 762	24 395	10 345	3 451	13 796	26 978	11 213	38 191	71%
Total général	17 719	12 364	30 083	11 752	12 483	24 235	29 471	24 847	54 318	100%

Source : MFPA, Rapport national sur la FPT 2015.

### Annexe 2.2 : Offre de la FPT au niveau du privé

Filières	Total	Total filles	Total garçons	%
Comptabilité	1 971	1 150	821	24 %
Electricité	1 198	130	1 068	14 %
Transport logistique	865	379	486	10 %
Commerce international	861	481	380	10 %
Génie civil bâtiment	598	114	484	7 %
Coiffure	444	398	46	5 %
Marketing	357	227	130	4 %
Santé hygiène	280	201	79	3 %
Restauration hôtellerie	248	176	72	3 %
Secrétariat bureautique	191	180	11	2 %
Coupe, couture et confection	148	145	3	2 %
Mécanique générale	101	4	97	1 %
Mécanique auto	99	12	87	1 %
Sage-femme d'Etat	97	97	0	1 %
Administration des entreprises	80	78	2	1 %
Statistiques	79	13	66	1 %
Assistant infirmier	72	36	36	1 %
Menuiserie	68	28	40	1 %
Infirmier d'Etat	66	56	10	1 %
Assistanat de gestion	66	40	26	1 %
Communication	59	23	36	1 %
Construction métallique	51	4	47	1 %
Ouvrages métalliques	48	1	47	1 %

<b>Filières</b>	<b>Total</b>	<b>Total filles</b>	<b>Total garçons</b>	<b>%</b>
Electrotechnique	40	2	38	0 %
Tôlerie	37	9	28	0 %
Esthétique	34	34	0	0 %
Assistanat PME-PMI	25	14	11	0 %
Dactylographie	23	22	1	0 %
Electronique	22	0	22	0 %
Maintenance informatique	17	3	14	0 %
Agroalimentaire	12	8	4	0 %
Banque-finance-assurance	5	3	2	0 %
Informatique-réseaux télécom	4	0	4	0 %
Assistanat de direction	4	3	1	0 %
<b>Total général</b>	<b>8 270</b>	<b>4 071</b>	<b>4 199</b>	<b>100 %</b>

Source : Annuaire statistique secteur de la FPT 2015.

### Annexe 2.3 : Bilan des activités d'appui à l'insertion des organisations onusiennes, 2011-2012

Appui aux jeunes	Produits intermédiaires	Produits finaux
1 517 jeunes en phase terminale de formation ont été orientés vers l'emploi (salarié ou auto-emploi)  75 professionnels du secteur privé dans 27 filières ont été mobilisés pour l'information des jeunes et l'aide à la prise de décisions	302 candidats à l'emploi salarié	109 jeunes coachés pour trouver leur premier emploi (novembre 2011)
		29 jeunes en stages d'essai ou de pré-embauche (février 2012)
		4 jeunes recrutés pour leur premier emploi (février 2012)
	1 154 candidats à la création d'entreprise	750 jeunes sélectionnés pour la création d'entreprise (sélection opérée par le BIT selon la méthodologie GERME)
		467 idées de projet ont été formulées par les jeunes
		183 jeunes porteurs d'idée de projet mis en situation (immersion en entreprise) dans 34 entreprises
		81 jeunes ont bénéficié de formation technique aux métiers dans 9 filières (énergie solaire, clim auto, couture-broderie, transformation lait, menuiserie bois, mécatronique, dessin BTP, auto CAD, coupe-couture)
		304 plans d'affaires individuels ou collectifs ont été élaborés
		259 plans d'affaires retenus pour être financés par le dispositif financier (BRS/SFD/PNUD) pour un montant de 813 761 315 FCFA répartis dans 19 secteurs d'activité dont :  <ul style="list-style-type: none"> <li>• couture (25,9 %) • coiffure (15,4 %) • mécanique (10,8 %)</li> <li>• restauration (9,7 %) • ouvrage métallique (8,9 %)</li> <li>• électricité (8,5 %) • BTP (4,2 %) • menuiserie bois (3,9 %)</li> <li>• aviculture (2,3 %) • embouche (1,9 %) • sérigraphie-teinture (1,9 %) • froid (1,5 %) • agriculture (1,2 %) • poterie céramique (1,2 %) • agroalimentaire (0,8 %) • électronique (0,8 %) • maraîchage (0,8 %) • artisanat (0,4 %)</li> </ul>
	174 entreprises de jeunes installées ou en cours d'installation avec la création de 363 emplois directs et 128 emplois indirects permanents	
61 candidats aux études supérieures	49 jeunes poursuivent des études supérieures (pas d'informations sur les 12 autres candidats)	

Source : Rapport annuel de performance du MFPAA, avril 2015.

## Annexe 2.4 : Effectifs des sortis insérés par région, par statut et par type d'emploi

Région	Autoemploi F		Autoemploi H		Autoemploi F		Autoemploi H		Autoemploi F		Autoemploi H		Total général
	Public	Privé											
Dakar	77	154	39	64	272	247	191	79	320	105	264	57	1 869
Diourbel	15	0	0	0	30	0	6	0	28	8	65	0	152
Fatick	57	0	8	0	0	0	0	0	33	0	13	0	111
Kaffrine	25	0	26	0	0	0	0	0	7	0	0	0	58
Kaolack	1	108	1	19	7	58	3	20	24	14	10	0	265
Kédougou	1	0	0	0	8		3	0	5	0	31	0	48
Kolda	53	1	1	0	0	11	0	4	6	3	0	10	89
Louga	22	0	1	0	0	1	0	1	25	7	1	0	58
Matam	0	0	4	0	10	0	4	0	44	0	9	0	71
Saint-Louis	35	2	11	0	3	19	20	0	26	6	18	0	140
Tamba	7	2	0	0	0	9	0	6	6	5	0	2	37
Thiès	47	99	27	48	28	59	11	69	48	77	19	88	620
Ziguinchor	85	42	71	11	12	71	14	28	27	48	10	17	436
Total général	425	408	189	142	370	475	252	207	599	273	440	174	3 954

Source : MFPAA, Rapport national sur la FPT 2015.

### Annexe 3 : Glossaire

Termes	Définition	Source
Apprentissage (également employé comme substantif du verbe « apprendre »)	Tout système en vertu duquel l'employeur s'engage par contrat à employer un jeune travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner méthodiquement un métier, pendant une période préalablement fixée au cours de laquelle l'apprenti est tenu de travailler au service dudit employeur.	ILO Thesaurus
Apprentissage informel	Apprentissage résultant d'activités quotidiennes liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est pas organisé ou structuré en termes d'objectifs, de temps ou de soutien pédagogique. Dans la plupart des cas, l'apprentissage informel n'est pas intentionnel du point de vue de l'apprenant.	CEDEFOP
Autorisation d'exercer une profession	L'autorisation d'exercer est le processus par lequel les gouvernements établissent les qualifications requises pour exercer un métier ou une profession, de sorte que seuls les praticiens agréés sont autorisés par la loi à recevoir une rémunération pour exercer leur profession.	Kleiner (2017)
Cadre de certification	L'instrument de classification des certifications en fonction d'un ensemble de critères correspondant à des niveaux déterminés d'éducation et de formation, qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accessibilité, la gradation et la qualité des certifications à l'égard du marché du travail et de la société civile.	Communautés européennes (2008)
Certification	Certification décernée à une personne en reconnaissance de connaissances, d'aptitudes ou de compétences particulières qu'elle a acquises. C'est aussi l'expression formelle des capacités professionnelles ou professionnelles d'un travailleur qui est reconnue au niveau international, national ou sectoriel.	ILO (2011)
Compétence	Capacité à mobiliser et à exploiter des ressources internes telles que les connaissances, les aptitudes et les comportements, ainsi que des ressources externes telles que des bases de données, des collègues, des pairs, des bibliothèques, des instruments, etc., en vue de résoudre efficacement des problèmes spécifiques dans des situations réelles.	UNESCO Glossaire
Développement des compétences	Englobe les notions d'éducation de base, de formation initiale et d'apprentissage tout au long de la vie.	ILO Thesaurus
Education et formation tout au long de la vie	Englobe toutes les activités d'acquisition des connaissances entreprises pendant toute la durée de l'existence en vue du développement des compétences et qualifications.	ILO Thesaurus
Emigration	Action de quitter son pays de résidence pour s'installer dans un pays étranger.	IOM (2011)
Enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP)	L'éducation et la formation qui permettent aux individus d'acquérir des connaissances, des aptitudes et des compétences professionnelles ou liées au travail.	ILO (2011)
Exode des cerveaux	Répercussions négatives associées avec l'émigration de personnes hautement qualifiées dont les compétences sont rares dans leur pays d'origine.	ILO Thesaurus
Harmonisation des certifications	Créer un niveau commun de qualifications entre les pays. Les pays peuvent harmoniser unilatéralement leurs normes/référentiels de qualification avec un régime international ou établir conjointement un ensemble commun de normes de qualification.	Hamanaka and Jusoh (2018)
Immigration	Action de se rendre dans un pays dont on ne possède pas la nationalité avec l'intention de s'y installer.	IOM (2011)

Termes	Définition	Source
Migrant	Un migrant est toute personne qui franchit ou a franchi une frontière internationale ou qui s'est déplacée à l'intérieur d'un pays à partir de son lieu de résidence habituelle, indépendamment : 1) de son statut juridique, 2) du caractère volontaire ou non du mouvement, 3) des causes du mouvement, ou 4) de la durée du séjour.	ILO (2011)
Migrants internationaux	Toutes les personnes qui résident habituellement dans le pays et qui sont des ressortissants d'un autre pays (population étrangère) ou ceux dont le lieu de naissance est situé dans un autre pays (population née à l'étranger).	ILO (2018)
Migration interne durée de vie	Elle survient lorsque le lieu de résidence actuel du migrant est différent du lieu de naissance.	Ndione (2109)
Partenaires sociaux	Employeurs représentés par des organisations d'employeurs et travailleurs représentés par des organisations de travailleurs.	ILO (2011)
Pays de destination	Le pays qui est la destination des flux migratoires (réguliers ou irréguliers).	IOM (2011)
Pays d'origine	Le pays qui est une source de flux migratoires (réguliers ou irréguliers).	IOM (2011)
Personnes déplacées à l'intérieur du territoire	Personnes ou [...] groupes de personnes qui ont été forcés ou contraints à fuir ou à quitter leur foyer ou leur lieu de résidence habituel, notamment en raison d'un conflit armé, d'une situation de violence généralisée, de violations des droits de l'homme ou de catastrophes naturelles ou provoquées par l'homme ou pour en éviter les effets, et qui n'ont pas franchi les frontières internationalement reconnues d'un pays.	IOM (2011)
Reconnaissance des certifications	Un pays reconnaît l'équivalence, la compatibilité ou au moins l'acceptabilité du système de réglementation et de qualification de la contrepartie pour une qualification spécifique. La reconnaissance du système de la contrepartie peut être unilatérale ou mutuelle. Les pays conservent leur propre système de réglementation et de qualification.	Hamanaka and Jusoh (2018)
Réfugié	Personne qui, « craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner » (Convention relative au statut des réfugiés, 1951, art. 1 <sup>er</sup> a, § 2).	IOM (2011)
Travailleurs migrants internationaux	Toutes les personnes en âge de travailler présentes dans le pays qui effectue la mesure, et qui sont : a) <i>les résidents habituels</i> et durant une période de référence définie faisant partie de la main-d'œuvre du pays où ils résident habituellement, en étant en emploi ou au chômage ; ou b) <i>les non-résidents ou travailleurs étrangers non-résidents</i> et durant une période de référence définie n'étant pas des résidents habituels du pays mais étant présents dans le pays et ayant un lien avec le marché du travail du pays, soit en étant en emploi, travaillant pour des unités productrices résidentes de ce pays, soit en cherchant un emploi dans ce pays.	ILO (2018)

Termes	Définition	Source
Travailleurs migrants internationaux de retour	Les résidents actuels du pays qui étaient auparavant des travailleurs migrants internationaux dans un ou plusieurs autres pays. La situation ne dépend pas de leur statut actuel vis-à-vis de la main-d'œuvre dans leur pays de résidence actuelle. Sont inclus dans les travailleurs migrants internationaux de retour les résidents actuels du pays de la mesure qui ont travaillé à l'étranger sans pour autant être des résidents habituels du pays dans lequel ils travaillaient.	ILO (2018)
Validation des acquis de l'expérience	Processus d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification des résultats de l'apprentissage formel, informel et non formel par rapport aux normes utilisées dans l'éducation et la formation formelles. Par conséquent, il reconnaît les compétences et les connaissances qu'une personne a acquises au cours d'une formation et d'un travail antérieurs ou par l'expérience.	ILO (2011)