



International
Labour
Organization

SKILLUP
Upgrading skills for the changing world of work

Analyse des systèmes d'apprentissage professionnel dans le cadre du modèle de qualité de l'OIT

Cas du Sénégal



Novembre 2020

**Analyse des systèmes
d'apprentissage professionnel
dans le cadre du modèle d'apprentissage
de qualité de l'OIT
*Cas du Sénégal***

Novembre 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 l'adresse suivante : Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : pubdroit@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. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Analyse des systèmes d'apprentissage professionnel dans le cadre du modèle d'apprentissage de qualité de l'OIT : Cas du Sénégal / Organisation internationale du Travail, Bureau pays de l'OIT à Dakar (ETD/BP-DAKAR). - Dakar : OIT, 2020

ISBN: 9789220338377 (Print)

ISBN: 9789220338384 (Web PDF)

Bureau international du Travail ; Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique occidentale et bureau de pays de l'OIT pour le Sénégal, le Cabo Verde, la Gambie, la Guinée et la Guinée-Bissau

International Labour Office; ILO DWT for West Africa and Country Office for Senegal, Cabo Verde, the Gambia, Guinea and Guinea-Bissau

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.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève, 22, Suisse, ou par courriel : pubvente@ilo.org. Visitez notre site Web : www.ilo.org/publns.

SOMMAIRE

SIGLES & ABRÉVIATIONS	7
RÉSUMÉ SYNOPTIQUE	11
INTRODUCTION	13
1. ANALYSE DES SYSTÈMES DE FORMATION FORMEL ET INFORMEL PAR APPRENTISSAGE SELON LE MODÈLE DE L'OIT	13
1.1 Dialogue social constructif	13
1.2 Le cadre réglementaire	15
1.3 Rôles et responsabilités clairement définis	17
1.4 Une approche inclusive	18
1.5 Les mécanismes de financement équitables	19
1.6 L'adéquation du système d'apprentissage au marché du travail	21
2. SITUATION ACTUELLE DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE FORMEL	23
2.1 Cadre réglementaire	23
2.2 Rôles et responsabilités des acteurs	26
2.3 Système d'apprentissage : Offre de formation	35
2.4 Approche inclusive, défis et opportunités du système	45
3. SITUATION ACTUELLE DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE INFORMEL	46
3.1 Définition de l'apprentissage informel	46
3.2 Politique de l'apprentissage professionnel informel	47
3.3 Cadre juridique et réglementaire	48
3.4 Gouvernance et dialogue social	48
3.5 Rôles et responsabilités	49
3.6 Financement de l'apprentissage informel	52
3.7. Les coûts paramétriques	60
4. GESTION FINANCIÈRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	62
4.1 Allocation du budget en 2019	62
4.2 Situation d'exécution budgétaire en 2019	65
5. LES IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LES SYSTÈMES ET LES MESURES D'ATTÉNUATION	66
6. L'OFFRE DE FORMATION EN LIGNE	70

7. RECOMMANDATIONS_____ **71**

CONCLUSIONS_____ **74**

ANNEXES_____ **75**

Sigles & abréviations

3FPT	: Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique
ACDI	: Agence Canadienne de Développement Internationale
ACEFOP	: Accès équitable à la formation professionnelle
AFD	: Agence Française de Développement
ANAMO	: Agence Nationale de la Maison de l'Outil
ANPEJ	: Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
ANSD	: Agence Nationale de la Statistique et la Démographie
APC	: Approche par Compétences
ARD	: Agence Régionale de Développement
BEP	: Brevet d'Études Professionnelles
BFPA	: Bureau de Formation Professionnelle et l'Apprentissage
BID	: Banque Islamique pour le Développement
BT	: Brevet de Technicien
BTP	: Bâtiments et Travaux Publics
BTS	: Brevet de Technicien Supérieur
CA	: Conseil d'Administration
CAECM	: Certificat d'Aptitude à l'Enseignement dans les Collèges d'Enseignement Moyen
CAEEFS	: Certificat d'Aptitude à l'Enseignement de l'Économie Familiale et Sociale
CAEM	: Certificat d'aptitude à l'Enseignement Moyen
CAEMTP	: Certificat d'aptitude à l'enseignement moyen et technique professionnel
CAEP	: Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Professionnel
CAES	: Certificat d'aptitude à l'Enseignement Secondaire
CAESTP	: Certificat d'aptitude à l'enseignement secondaire technique et professionnel
CAOSP	: Centre Académique d'Orientation Scolaire et Professionnelle
CAP	: Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCP	: Certificat de Compétence professionnelle
CDA	: Comité départemental pour le volet de l'Apprentissage
CEP	: Certificat d'Études et de Planification
CFCE	: Charge forfaitaire de la contribution des employeurs
CIAA	: Comité intersectoriel d'appui à l'apprentissage

CIST	: Conférence internationale des statisticiens du travail
CM	: Chambres des Métiers
CNCFPT	: Commission Nationale de Concertation de la Formation Professionnelle et Technique
CNID	: Centre National d' Information et de Documentation
CNQP	: Centre National de Qualification Professionnelle
CNTIEFP	: Comité National Technique Intersectoriel sur l'Emploi et la Formation Professionnelle
CONGAD	: Conseil National des Organisations non gouvernementales d'Appui au Développement
CPC	: Commission partenariale de Certification
CPP	: Commission partenariale des Programmes
CPS	: Certificat professionnel de Spécialités
CPSS	: Comité de Partenariat de Supervision et de Suivi
CRA	: Comité régional de mise en place du volet apprentissage
CS	: Certificat de Spécialisation
CSFP	: Centre Sectoriel de Formation Professionnelle
CSFP BTP	: Centre Sectoriel de Formation Professionnelle Bâtiments et Travaux Publics
CSFP IAA	: Centre Sectoriel de Formation Professionnelle Industrie Agro-alimentaire
CSFP MPL	: Centre Sectoriel de Formation Professionnelle Manutention Portuaire et Logistique
DA	: Direction de l'Apprentissage
DAGE	: Direction de l'Administration générale et de l'Équipement
DE	: Direction de l'Emploi
DECPC	: Direction des Examens, Concours professionnels et Certifications
DES	: Diplôme d' Études Supérieures
DFPT	: Direction de la Formation Professionnelle et Technique
DMAR	: Déploiement massif de l'apprentissage rénové
ENT	: Espace numérique de travail
EPIC	: Établissement Public à caractère Industriel et Commercial
EPT	: Éducation pour Tous
EQJA	: Projet d'Éducation Qualifiante des Jeunes et Adultes
ETFP	: Enseignement Technique et de la Formation professionnelle

FPGL	: Fondation Paul Gerin Lajoie
FPT	: Formation Professionnelle et Technique
FPTA	: Formation professionnelle Technique et de l'Artisanat
GAR	: Gestion axée sur les résultats
GIE	: Groupement d'Interêt Economique
HSSEQ	: Hygiène Santé Sécurité, Environnement et Qualité
IA	: Inspection d'académie
IEF	: Inspections des Eaux et Forêts
LFI	: Loi de Finance Indicative
LFR	: Loi de Finance Rectificative
Lux Dev	: Luxembourg Développement
MA	: Maître(s) d'Apprentissage
MEFPA	: Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Artisanat
MPME	: Micro, petite et moyenne entreprise
OIT	: Organisation internationale du Travail
ONFP	: Office National de la Formation Professionnelle
OP	: Organisations Professionnelles
OPA	: Organisations Professionnelles d'Artisans
PADIA	: Programme d'Appui au Développement et à l'Intégration des Apprentissages
PAFPNA	: Projet d'Appui à la Formation Professionnelle de Néo-Alphabétisés
PALAM	: Programme d'Alphabétisation et d'Apprentissage aux Métiers
PAO/SFP	: Partenariat pour l'Apprentissage et l'Ouverture du Système à la Formation Professionnelle
PDDFPT	: Plans départementaux de Développement de la FPT
PEJA	: Projet pour l'Employabilité des Jeunes en Apprentissage
PEJU	: Projet d'emploi des jeunes en milieu urbain
PF2E	: Programme de Formation École-Entreprise
PIC	: Programme indicatif de Coopération
PTF	: Partenaires Techniques et Financiers
QHSSE	: Qualité Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement
RDC	: Référentiel de compétences
RGE	: Recensement Général des Entreprises

RNUAS	: Registre National Unique des Activités et Secteurs
SARL	: Société à Responsabilité Limitée
SNOP	: Service National d’Orientation Professionnelle
UP	: Unité de Production
VAE	: Valorisation des acquis de l’expérience
ZCO	: Zone de Concentration Opérationnelle

Résumé synoptique

Poursuivant son objectif de développement économique, social et culturel, le Gouvernement du Sénégal a fait adopter en Janvier 2015, une loi d'orientation sur la formation professionnelle et technique. Cette loi fait de la formation et de la qualification des ressources humaines une priorité dans les politiques publiques et a pour objet d'établir les principes généraux de la formation professionnelle et technique. La formation professionnelle et technique revêt, selon les cibles et les objectifs poursuivis, trois catégories principales :

1. Une formation professionnelle et technique initiale¹ dispensée aux jeunes d'âges scolaire et universitaire ;
2. Une formation professionnelle et technique continue² dispensée aux travailleurs, aux jeunes en recherche d'emploi ou aux chômeurs ;
3. Une formation professionnelle et technique³ dispensée aux jeunes et aux adultes par la voie d'un apprentissage.

La loi 2015/01 définit les conditions et modalités pratique de l'apprentissage. Ainsi, l'apprentissage est ouvert à toute personne âgée de quinze ans au moins. L'apprentissage est défini comme étant un processus de formation professionnelle et technique qui vise l'acquisition d'une qualification professionnelle⁴ essentiellement à travers une formation pratique dans une unité de production⁵. L'apprentissage est une voie permettant aux apprenants d'accéder aux titres, certificats et diplômes délivrés dans le système de formation professionnelle et technique. Les activités exercées par la voie de l'apprentissage, dans leur ensemble, peuvent faire l'objet d'une demande de validation des acquis de l'expérience en rapport avec le diplôme pour lequel la demande est formulée. Les maîtres d'apprentissage (MA) ont droit à une reconnaissance de leurs compétences.

La loi d'orientation repose sur trois principes généraux ; (i) le partenariat public-privé, (ii) la décentralisation et (iii) l'ouverture de la formation au marché du travail.

L'analyse des systèmes de formation par apprentissage formel et informel du Sénégal sous le prisme du modèle de l'OIT permet de faire les constats ci-après :

- En dépit de la mise en place des organes de la gouvernance de la formation professionnelle et technique, il semble exister un déficit de dialogue constructif dans le fonctionnement des mécanismes de pilotage entre les partenaires sociaux et le Ministère en charge de la FPT ;
- Le cadre réglementaire semble être stable et solide mais il doit être amélioré.
- Une redéfinition ou clarification des rôles et responsabilités des acteurs s'impose à la suite des insuffisances notées dans le pilotage et la gestion de la gouvernance de la formation professionnelle et technique. À défaut, un audit du partenariat public-privé devient nécessaire pour améliorer et élargir la collaboration tripartite.

1 Acquisition de compétences en vue d'exercer un métier ou une profession.

2 Acquisition de nouvelles compétences ou de nouveaux éléments de compétences associés au métier ou à la profession que la personne exerce déjà.

3 Processus d'acquisition des compétences requises à l'exercice d'un métier ou d'une profession.

4 Capacité d'exercer un métier ou à occuper un poste déterminé

5 Source : Loi n° 2015-01 d'orientation de la FPT.

- Il y a une nécessité d'accroître la diversité et d'inclure les femmes, les personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables dans les systèmes d'apprentissage.
- L'essentiel du financement est assuré par l'État, suivi par les partenaires bilatéraux et multilatéraux au développement, les entreprises et ménages.
- Une faible adéquation du système de formation par apprentissage aux besoins du marché du travail et une absence d'un système d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétence.

Au terme de l'analyse, il apparaît que l'offre des systèmes de formation par apprentissage, au demeurant, reste faible par rapport à une forte croissance de la population, notamment de la tranche jeune. Par conséquent, le développement des systèmes d'apprentissage est un enjeu de taille.

Aussi, pour répondre à cette forte demande, le MEFPA devra-t-il élaborer des stratégies pertinentes pour mobiliser les moyens conséquents afin d'/de :

- Accroître l'accès à la formation en intensifiant les offres de formation et en les diversifiant (élargissement aux autres corps de métiers) ;
- Renforcer la gouvernance du système par une forte implication des acteurs au niveau déconcentré et du secteur privé ;
- Renforcer le financement de l'insertion des formés de l'apprentissage ;
- Adopter une démarche inclusive en développant des stratégies de réponses adéquates aux demandes spécifiques ;
- Adapter, en partenariat avec le secteur privé, l'offre de formation professionnelle aux besoins du développement économique.

Il se note, quelle que soit l'option de mise en œuvre, un renforcement de la gouvernance avec, notamment, un accompagnement pour aider au fonctionnement réel des organes de pilotage mis en place, un élargissement de l'offre de formation en développant de nouveaux programmes mais aussi en ouvrant l'accès par le relèvement du nombre d'enrôlés et, enfin, une prise en compte de l'insertion des apprentis certifiés.

Introduction

L'objectif principal de l'étude, développé dans le cadre du projet SKILL-UP de l'OIT Sénégal, financé par le gouvernement de la Norvège, est d'analyser les systèmes de formation par apprentissage formel et informel en place au Sénégal sous le prisme du modèle d'apprentissage de qualité de l'OIT et de faire des recommandations pour une transition vers des systèmes d'apprentissage de qualité.

Pour atteindre les objectifs assignés à cette étude, le consultant a développé une méthodologie centrée sur quatre points :

- La revue documentaire ;
- La recherche de données, grâce l'élaboration et l'administration de guides d'entretien ;
- L'exploitation de celles-ci pour produire et documenter des résultats analytiques ;
- Et enfin l'élaboration des recommandations découlant de cette analyse.

1. Analyse des systèmes de formation formel et informel par apprentissage selon le modèle de l'OIT

Le système d'apprentissage de qualité de l'Organisation internationale du Travail repose sur les six éléments suivants :

- Un cadre réglementaire stable et solide, qui fixe des conditions générales pour la conception et la mise en œuvre de ces systèmes et garantit un travail décent pour les apprentis ;
- Un système d'apprentissage de qualité forme entre le monde de l'éducation et le monde du travail une passerelle fondée sur un dialogue entre les partenaires sociaux – organisations d'employeurs et syndicats –, qui sont les mieux à même de préciser le type de formation nécessaire et la manière dont celle-ci devrait être dispensée. ;
- Un système requiert le soutien et l'engagement de nombreux intervenants ayant une vision claire de leur rôle et de leurs responsabilités. Ces intervenants ont aussi un but commun, ce qui assure la cohérence de l'ensemble du système. ;
- La mise en place d'un mécanisme de financement optimal et équitable ;
- Une adéquation du système au marché du travail autrement adéquation entre les compétences recherchées par les employeurs sur le marché du travail et les compétences des diplômés issus des établissements d'EFTP ou des universités ;
- Un système inclusif ou représentatif de l'ensemble de la population (des femmes, des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables).

Nous aborderons l'analyse des systèmes sous le prisme de ces six (06) éléments :

1.1 Dialogue social constructif

Le défi principal pour consolider le dialogue social dans le système d'apprentissage professionnel est de promouvoir un pilotage et une gouvernance partenariale impliquant davantage le secteur privé pour améliorer la gestion et la qualité du système de FPT et l'employabilité des bénéficiaires.

La loi d'orientation 2015-01 sur la formation professionnelle et technique repose sur les principes fondamentaux suivants : (i) le partenariat entre le public et le privé ; (ii) la décentralisation et (iii) l'ouverture au marché du travail. Elle définit deux types d'acteurs : les acteurs du secteur public et ceux du secteur privé (patronat, syndicats, CPSS, CRA).

Des actes de la promotion d'un partenariat dynamique avec le secteur privé ont été posés avec l'installation des organes de pilotage : la Commission nationale de Concertation sur la Formation Professionnelle et Technique (CNCFPT), la Commission partenariale des Programmes (CPP) et la Commission partenariale de Certification (CPC). La CPP est présidée par un représentant du patronat, notamment la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal, et la CPC est présidée par un représentant du conseil national du patronat. La CNCFPT est présidée par le Ministre chargé de la Formation professionnelle.

Les organes de pilotage prévus (CPP, CPC et CNCFPT) ont été installés et mis en place administrativement par des arrêtés ministériels et disposeraient même de plans d'actions communs et de budget (50millions) mais, malheureusement, ils ne fonctionnent pas. Cette situation s'explique en grande partie par l'insuffisance de l'impulsion que le niveau central (ministère en charge de la FPT) devait donner aux organes.

Les partenaires sociaux ne sont pas impliqués dans l'accréditation des établissements de formation qui est exclusivement réservée à la Direction de la Formation Professionnelle et Technique.

Les partenaires sociaux (employeurs et syndicats) se réjouissent de leur constante participation à l'élaboration des systèmes d'apprentissage formel et à la formulation de la loi d'orientation. Cependant, ils regrettent leur non-implication dans la mise en œuvre des systèmes d'apprentissage professionnel et de l'accréditation des entreprises

Par ailleurs, la commission partenariale de certification éprouve beaucoup de difficultés pour la mobilisation du secteur privé au-delà d'une journée pour ses séances de travail.

Concernant l'apprentissage informel, l'on note que le dialogue est institutionnalisé au niveau décentralisé par les comités régionaux pour le volet apprentissage(CRA).

Cependant, beaucoup de ces CRA ne sont pas fonctionnels ou fonctionnent à mi-temps. L'efficacité des CRA est surtout liée à la présence d'un projet ou d'un programme de mise en œuvre de l'apprentissage rénové dans la région et leur vie est corrélée à ce dernier.

Le Comité Partenarial de Supervision et de Suivi (CPSS) est inopérant alors qu'il devrait assurer un rôle de veille et d'harmonisation de la politique nationale d'apprentissage non formel.

Les partenaires sociaux disposent en partie des capacités techniques adéquates pour participer au dialogue social sur l'orientation et la mise en œuvre du système d'apprentissage. Les organisations syndicales et autres associations sociales sont conscientes de leurs droits et devoirs et participent au dialogue social sur le système d'apprentissage formel. Par contre, les partenaires sociaux (Parents des apprentis, associations d'artisans, société civile...) du secteur d'apprentissage informel ne disposent pas de capacités techniques et organisationnelles pour participer au dialogue social.

Les employeurs (maîtres d'apprentissage) ne rémunèrent pratiquement pas les apprentis pendant leur formation en entreprise. En revanche, seuls les frais de transport et de restauration sont pris en charge par les employeurs.

Les partenaires sociaux à travers la commission partenariale des programmes conseillent sur la mise en place des nouveaux programmes.

Globalement, en dépit de la mise en place des organes de la gouvernance de la formation professionnelle et technique, il semble exister un déficit de dialogue constructif dans le fonctionnement des mécanismes de pilotage entre les partenaires sociaux et le Ministère en charge de la FPT.

1.2 Le cadre réglementaire

Le Sénégal s'oriente résolument vers la mise en place d'un cadre législatif et réglementaire permettant d'accompagner l'alignement du système de formation professionnelle et technique aux besoins du marché du travail.

Pour valoriser la population active et augmenter leur employabilité, le défi majeur est de créer un cadre règlementaire de validation des acquis de l'expérience (VAE) des professionnels et des artisans ayant développé leurs compétences par des voies différentes du cursus formel de formation. Ce cadre permettra ainsi la reconnaissance des compétences des travailleurs par les employeurs.

Les assises nationales de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (ETFP), tenues en 2001, ont jeté les bases de la réforme en profondeur du système de Formation professionnelle et technique au Sénégal. Durant ces dix dernières années de mise en œuvre, d'importantes réformes visant principalement l'accroissement de l'offre de formation, l'adéquation des profils des formés aux besoins du marché du travail et l'amélioration du pilotage de la Formation professionnelle et technique ont été menées.

Toujours dans l'option de développement du sous-secteur de l'ETFP, plusieurs lois ont été votées par le parlement : (i) La toute première loi d'orientation, n° 71-36 du 06 juin 1971 régissant l'Éducation et la Formation, (ii) La deuxième loi d'orientation, n°91-22 du 16 février 1991 qui prend suffisamment en compte la Formation initiale mais reste en revanche muette sur la Formation continue et l'Insertion qui constituent aujourd'hui des éléments clés dans la Formation professionnelle et (iii) La troisième loi n° 2015-01 du 06 Janvier 2015.

La loi n° 2015-01 permet de réaliser la nouvelle vision de l'État 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. La loi n° 2015-01 du 06 Janvier 2015 d'orientation a pour objet d'établir les principes généraux de la formation professionnelle et technique. Cette dernière est constituée de deux composantes : la formation professionnelle et l'enseignement technique.

La loi 2015-01 a été complétée par plusieurs décrets d'application parmi lesquels :

- Décret N° 2014-1264 portant création du Fonds de financement de la Formation Professionnelle et technique ;
- Décret N° 2019-644 portant création d'un certificat professionnel de spécialisation qui sanctionne une formation de courte durée de 3 à six mois ;
- Décret N° 2020-1050 portant sur la formation professionnelle continue ;
- Décret N° 2020-1051 portant certification ;

Concernant l'apprentissage, il est ouvert à toute personne âgée de quinze ans au moins. L'apprentissage est un processus de formation professionnelle et technique qui vise l'acquisition d'une qualification professionnelle⁶ essentiellement à travers une formation pratique dans une unité de production⁷. L'apprentissage est une voie permettant aux apprenants d'accéder aux titres, certificats et diplômes délivrés dans le système de Formation professionnelle et technique. Les activités exercées par la voie de l'apprentissage, dans leur ensemble, peuvent faire l'objet d'une demande de validation des acquis de l'expérience en rapport avec le diplôme pour lequel la demande est formulée. Les maîtres d'apprentissage (MA) ont droit à une reconnaissance de leurs compétences. Cependant, le cadre réglementaire de VAE n'est pas encore mis en place et seuls les apprentis enrôlés dans des projets d'apprentissage ont pu prétendre à une certification dans leurs métiers. Une feuille de route est en cours de mise en œuvre pour permettre aux professionnels et artisans demandeurs d'accéder à la VAE.

La Lettre de politique sectorielle de développement stratégique de la Formation professionnelle et technique et de l'Artisanat (FPTA) 2016-2020 promeut une formation professionnelle technique et un apprentissage orientés vers le marché de l'emploi. Elle s'inscrit, entre autres, dans une dynamique d'écriture de curricula selon l'Approche par les compétences (APC) et la création de conditions de leur implantation, ainsi que l'appui à l'insertion des nouveaux diplômés.

Pour ce qui est de l'organisation de l'apprentissage, le décret 2016-6932 du 22 février 2016 fixe les règles applicables au contrat d'apprentissage et introduit dans la législation du travail un nouveau dispositif permettant de prendre en compte les nouvelles orientations assignées à l'apprentissage et à la formation professionnelle en général. Il stipule que le contrat d'apprentissage est assimilable à un contrat de travail et prend en charge une allocation mensuelle de transport/restauration et la couverture sociale de l'apprenti. Ce dernier est un jeune travailleur qui, en vertu d'un contrat d'apprentissage, s'engage pendant la durée dudit contrat à travailler pour un employeur qui, en contrepartie, s'oblige à lui assurer une formation professionnelle méthodique, complète, dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un centre de formation d'apprentis. Le contrat d'apprentissage est constaté par écrit et déposé l'inspection de travail. La durée maximale d'apprentissage y est fixée à 4 ans.

En dépit de l'existence des dispositions du décret relatif au contrat du travail, les apprentis enrôlés dans des projets d'apprentissage ne bénéficient pas de contrat de travail dûment signé, ni de rémunération ou de couverture sociale.

Le cadre réglementaire d'apprentissage n'énonce pas non plus les modalités et conditions élémentaires concernant la formation en apprentissage, notamment le droit à une rémunération, au nombre de jours de congés identiques à ceux des employés et à des mesures de sécurité et de santé, et l'indemnisation aux accidents de travail.

L'élaboration des programmes est faite selon l'APC sur la base d'un cadre méthodologique stabilisé par le Ministère en charge de la FPT. Cependant, les contenus de formation ne tiennent pas tellement compte des évolutions et des besoins des entreprises. En effet, les entreprises ou organisations professionnelles patronales et sociales ne participent pas, pour la plupart, à l'élaboration des référentiels des programmes de formation. Les Chambres de

6 Capacité d'exercer un métier ou à occuper un poste déterminé.

7 Source : Loi n° 2015-01 d'orientation de la FPT.

Métiers et les organisations professionnelles d'artisans (OPA) sont les plus impliquées à l'élaboration des référentiels.

La situation socioéconomique des entreprises sélectionnées (en général des ateliers d'artisans) dans le système d'apprentissage ne permet pas la rémunération ou la couverture socio-médicale des apprentis.

La fin de l'apprentissage est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme, notamment le CAP. En effet, les épreuves de certification du métier du CAP se déroulent devant un jury de professionnels chargés d'évaluer les apprentis en fin de formation. Les membres du jury sont en majorité des formateurs de spécialité et des professionnels aguerris. Ces certifications sont réalisées en référence au dispositif national de certification et sur la base des différents référentiels de certification des métiers concernés. Ce cadre réglementaire est consolidé par le récent décret sur la certification. Pour les apprentis n'ayant pas réussi au CAP à l'issue de la certification, il a été mis en place un dispositif de validation intermédiaire qui leur permet de valider certaines compétences et leur ouvre les portes à l'accès à un emploi sur la base de la délivrance d'un certificat de compétence professionnelle validant la compétence maîtrisée. En outre, les apprentis diplômés n'ont pas un accès adéquat à d'autres possibilités d'apprentissage, y compris à des qualifications professionnelles de niveau supérieur et à l'enseignement supérieur.

L'article 30 de la loi d'orientation n°2015-01 de la FPT donne à tout professionnel le droit de demander une VAE.

Au total, le cadre réglementaire semble être stable et solide mais il doit être amélioré.

1.3 Rôles et responsabilités clairement définis

En cohérence avec la loi d'orientation sur la formation professionnelle et technique et le partenariat public-privé, trois types d'acteurs interviennent dans la FPT : le patronat, les syndicats et l'État (MEFPA).

Les représentants du patronat et des syndicats sont impliqués dans la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire. Par contre, leur implication dans le pilotage et le fonctionnement des établissements de formation reste limitée à quelques structures de formation.

Sur les 120 structures de formation publiques, seules 05 centres sectoriels sont gérés par le patronat. Ces centres visent à permettre aux entreprises des secteurs concernés d'accroître leur compétitivité vis-à-vis des marchés régionaux et internationaux par la qualification des ressources humaines en leur proposant : (i) des formations qui tiennent compte des besoins et de l'évolution du secteur, et (ii) des actions d'assistance et de conseil pour les entreprises du secteur.

Le Centre National de Qualification Professionnelle (CNQP) constitue également un autre modèle de partenariat public-privé piloté par une instance tripartite. Créé par la loi 83-52 du 18 février 1983 modifiée par la loi 2000-26 du 1er septembre 2000 qui lui consacre le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), ce centre est piloté par un conseil d'administration tripartite État, Employeurs et travailleur. Il prépare à l'emploi des jeunes issus du système scolaire sans qualification professionnelle, assure la formation continue des travailleurs en activité et conseille les entreprises et les collectivités locales en matière de FPT.

Les 115 autres établissements publics de formation sont pilotés exclusivement par l'État et gérés par des fonctionnaires et autres agents de l'État (directeurs, enseignants et formateurs), et remplissent les missions de formation initiale et de formation continue.

Globalement, la création et la modification des qualifications individuelles ainsi que la mise en œuvre des programmes de formation semblent échapper aux entreprises et restent encore largement entre les mains du gouvernement.

Au niveau déconcentré, les CRA ne sont pas associés dans la planification des activités d'apprentissage non formel et sont peu impliqués dans leur mise en œuvre. Ils accusent souvent le niveau central de dérouler les activités de terrain à leur place.

Une redéfinition ou clarification des rôles et responsabilités des acteurs s'impose à la suite des insuffisances notées dans le pilotage et la gestion de la gouvernance de la formation professionnelle et technique. À défaut, un audit du partenariat public-privé devient nécessaire pour améliorer et élargir la collaboration tripartite. À l'issue de cet exercice, il devra être élaboré un cahier de charges incluant, entre autres, des critères de performance individuelle et de rotation de la représentation des partenaires au sein des organes de pilotage.

1.4 Une approche inclusive

Le dispositif de Formation professionnelle et technique (FPT) formel du Sénégal, avec un effectif d'environ 80 000 apprenants en 2019⁸, est loin de satisfaire la demande nationale de formation. Or, dans les dispositifs de l'apprentissage traditionnel, plus 400 000 jeunes sont formés par an dans les ateliers des artisans et constituent l'essentiel de la main-d'œuvre nationale. Ces dispositifs d'apprentissage sont développés jusque dans les localités les plus reculées du pays pour permettre entre autres d'atténuer les disparités importantes au niveau de la répartition de l'offre de formation professionnelle au Sénégal. Cependant, les résultats obtenus en matière d'effectifs et de qualité des apprentis formés semblent encore faibles (6805 apprentis formés) avec une forte concentration de jeunes apprentis dans les métiers de la couture, de la menuiserie bois et de la menuiserie métallique en raison de leur encrage traditionnel⁹ face aux enjeux de qualification des secteurs économiques.

Les 393 195 jeunes qui n'ont pas été sélectionnés par les dispositifs de formation ne reçoivent aucun soutien pour accéder à l'apprentissage. Ils évoluent souvent dans des conditions précaires d'apprentissage dans des ateliers plus ou moins fonctionnels avec des durées d'apprentissage souvent longues.

L'accès dans la FPT reste toujours faible avec un ratio national de 1258 apprenants sur 100 000 habitants avec une grande disparité de 1263 apprenants sur 100 000 habitants dans la région de Dakar et quelques dizaines à centaines d'apprenants sur 100 000 habitants dans la plupart des régions de l'intérieur du pays. Aussi, une bonne partie des femmes, des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables sont exclus du système d'apprentissage.

Afin d'accroître la diversité et d'inclure ces différentes catégories, le MEFPA a mis en place une cellule GENRE qui a pour mission de prendre une série de mesures telles que sensibiliser le public et fixer des objectifs chiffrés ou des quotas.

⁸ Annuaire statistique MEFPA, 2019.

⁹ Rapport sur la situation de la formation professionnelle en 2019 du MEFPA.

Des actions de sensibilisation sont entreprises pour encourager les groupes sous-représentés à commencer une formation en apprentissage.

1.5 Les mécanismes de financement équitables

Depuis 1986, date de sa création, l'Office national de Formation Professionnelle(ONFP) assurait le financement du secteur. À partir de 2014 et pour impulser la formation professionnelle, l'État a créé, par décret N° 2014-1264, un Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT). Ce fonds prend en charge la formation initiale dans les établissements, la formation continue des personnels des entreprises, des demandeurs d'emploi, la formation insertion et les stages en entreprise. Le 3FPT est doté de deux organes stratégique et opérationnel : un Conseil d'administration (CA) et une direction générale. Le CA est présidé par le patronat, le directeur général est nommé, sur proposition du MEFPA, par décret du Président de la République.

Le 3FPT a pour mission d'assurer le financement de la Formation professionnelle. À ce titre, il est chargé de :

- De mobiliser les ressources nécessaires au financement de la FPT ;
- De financer les actions de formation initiale ainsi que celles de la formation continue des personnels des entreprises, des demandeurs d'emploi et des porteurs de projets d'insertion ;
- De contrôler l'utilisation des financements attribués ;
- De veiller à l'efficacité des actions de mise en œuvre ;
- De conduire des études sur l'environnement du développement économique, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ;
- D'accompagner les entreprises et établissements de la Formation professionnelle et technique dans l'identification et la formulation des programmes de formation.

Le 3FPT comprend quatre guichets :

- Un guichet chargé du financement de la formation professionnelle des entreprises ;
- Un guichet chargé du financement des établissements de la formation professionnelle et technique ;
- Un guichet chargé du financement des demandes individuelles de formation professionnelle ;
- Un guichet chargé de l'assurance qualité.

Les ressources financières du 3FPT sont constituées :

- Des ressources allouées par l'État ;
- De la charge forfaitaire de la contribution des employeurs (CFCE) ;
- Des financements consentis par les partenaires techniques et financiers d'appui au développement en vertu des conventions et accords conclus avec le Gouvernement ;
- Des ressources générées par les activités du Fonds ;
- Des dons et legs ;
- De toute autre recette autorisée par les lois et règlements.

Dans le déroulement de la formation du personnel des entreprises et des organisations professionnelles, le 3FPT prend en charge 80% des frais de formations et les 20% restant sont financés par l'entreprise demandeur.

De plus, il existe également des entreprises qui prennent en charge la totalité des frais de formation continue de leur personnel.

Concernant le financement de la formation professionnelle, le 3FPT dispose d'un budget prévisionnel annuel de 20 milliards. Cependant, le taux d'exécution de ce budget tourne autour de 20% seulement à cause des lourdeurs et lenteurs liées aux procédures comptables qui régissent leur gestion. Le maintien de ce budget pourrait être compromis si rien n'est fait pour améliorer la gestion financière.

En cohérence avec le décret portant création du 3FPT, seuls les établissements publics de la formation professionnelle et technique sont éligibles au guichet chargé de financement des établissements. Les établissements privés de formation professionnelle ne sont pas éligibles de même que l'apprentissage rénové. Néanmoins, l'apprentissage rénové bénéficie souvent de financement sur intervention du Ministre en charge de la FPT. Dès lors, il se pose un problème d'équité et de justice alors que ces établissements privés contribuent à la CFCE. Par ailleurs, la part de financement du guichet dédié aux entreprises et organisationnelles patronales représente 50% alors que les réalisations des besoins de ces entreprises (11%) sont en deçà des prévisions. Il semble que les entreprises éprouvent des difficultés pour exprimer leurs besoins au regard des procédures établies par le 3FPT. Il revient alors au 3FPT d'accompagner les entreprises et de développer la culture des compétences de celles-ci.

Par ailleurs, même si le dispositif de financement actuel mis en place semble être suffisant, sa pertinence résiderait dans la synergie d'actions des différentes structures existantes pour un meilleur engrenage du système afin de pérenniser la formation en apprentissage et avoir plus d'efficacité, d'efficience et d'impact dans l'économie.

Au regard des ressources financières citées plus haut, il apparaît que la formation professionnelle n'a pas de problème de financement mais qu'elle a un problème de rationalisation et d'optimisation de ses ressources. Dans cette optique, des mesures de décentralisation (maillage territorial) et d'amélioration de la qualité de la formation sont en cours aussi bien au niveau de l'ONFP et qu'au niveau du 3FPT pour booster le taux d'absorption du financement.

Au niveau de l'apprentissage informel, la Direction de l'Apprentissage a pris des initiatives pour calculer les coûts et les avantages, financiers et non financiers d'une formation en apprentissage pour les apprentis. Ainsi, elle recourt à une méthode consistant à procéder à une analyse statistique des données historiques provenant d'initiatives semblables afin d'estimer les coûts. Partant des coûts des différents programmes réalisés. Les coûts paramétriques des différentes activités sont déterminés sur la base des coûts moyens appliqués par les différents projets d'apprentissage en cours ou finalisé.

Par ailleurs, l'État du Sénégal a bien pris des mesures pour inciter les employeurs à embaucher des apprentis en mettant sur pied le Projet de Formation École-Entreprise (PF2E) où il s'engage à prendre en charge la rémunération des apprentis durant leur phase d'incubation, en plus des frais de formation théorique. Toujours pour booster les employeurs à embaucher des apprentis, l'État du Sénégal, en plus de l'exonération des taxes pour les entreprises installées dans la zone industrielle de Diamniadio, a pris en charge la totalité des

coûts de formation et d'incubation des apprentis de ces entreprises à l'image de SEWACARD et de C&H. Enfin, des allègements de charges sont prévus pour encourager les entreprises à recevoir des stagiaires. Cependant, malgré ces dispositions favorables, les jeunes diplômés et les établissements de formation trouvent peu ou presque pas de poste de stage dans les entreprises de la place. La situation économique précaire de certaines PME et l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché sont en partie les raisons de ces difficultés.

Le Programme de Formation École-Entreprise(PF2E) cible 10 000 jeunes les trois premières années et 25 000 à partir de la quatrième année dans les secteurs en pleine croissance, notamment les BTP, l'Agro-alimentaire, le Tourisme et l'Hôtellerie, l'Industrie et le tertiaire. Les jeunes sélectionnés passent un jour en établissement de formation et quatre (04) jours en entreprise par semaine. La durée de formation-emploi varie d'un à trois ans selon la filière choisie. Chaque jeune reçoit une allocation de stage de 40 000 FCFA par mois. Le schéma de financement de l'allocation se présente comme suit :

- 40 000 FCFA (100%) par mois durant la première année par l'État ;
- 20 000 FCFA (50%) par l'État et 20 000 FCFA (50%) par l'entreprise en deuxième année ;
- 10 000 (25%) par l'État et 30 000 FCFA (75%) par l'entreprise en troisième année.

Dans le déroulement de la formation du personnel des entreprises et des organisations professionnelles, le 3FP¹⁰ prend en charge 80% des frais de formation et les 20% restant sont financés par l'entreprise demandeur.

Avec le concours des PTF, diverses expériences de prise en charge de l'apprentissage ont été tentées à travers le pays notamment celles développées dans le cadre des projets PAO/SFP, PADIA, SEN024, SEN028 et ACEFOP, PALAM 2, PADIA et PEJA.

Au total, l'essentiel du financement est assuré par l'État, suivi par les partenaires bilatéraux et multilatéraux au développement, les entreprises et ménages.

1.6 L'adéquation du système d'apprentissage au marché du travail

La formation professionnelle et technique¹⁰ vise à répondre aux besoins du marché du travail et de l'économie en ressources humaines qualifiées afin de contribuer à l'amélioration de la compétitivité¹¹ et de la performance des entreprises. Ainsi, l'une des priorités du Gouvernement est d'adapter, en partenariat avec le secteur privé, l'offre de formation professionnelle aux besoins du développement économique. Dans ce cadre, il s'agit, d'une part, de diversifier les filières de formation en accordant la priorité aux secteurs stratégiques identifiés comme porteurs de croissance accélérée et d'emploi, et d'autre part, de réguler les flux en fonction de la demande présente et future de l'économie.

L'analyse selon la contribution à la promotion des secteurs d'activités économiques nous renseigne que les statistiques recueillies auprès des structures formelles de la FPT sur les effectifs des secteurs d'activités économiques montrent que 70,31% des apprenants du réseau sont formés dans des filières préparant au secteur tertiaire et 28,45% dans le secteur

¹⁰ Processus d'acquisition des compétences requises à l'exercice d'un métier ou d'une profession.

¹¹ Ensemble intégré de ressources (connaissances, habiletés, attitudes) permettant d'exercer une fonction, une activité ou une tâche dans une situation donnée à un degré de performance correspondant aux exigences minimales du marché du travail.

secondaire. Dans le secteur primaire, qui constitue un des piliers les plus importants de notre économie, 1,23 % seulement des apprenants du réseau sont en cours de formation. Aussi est-il nécessaire de mettre en place des mesures incitatives pour encourager l'implantation de filières de formation dans le secteur primaire et le secteur industriel qui sont des moteurs de développement de notre économie.

Pour anticiper sur les besoins en compétence du marché du travail, des études sectorielles sur les métiers porteurs ont été réalisées en 2009 dans la zone nord (Saint-Louis, Louga, Matam) et en 2018 dans la zone centre (Diourbel, Fatick, Kaolack, Kaffrine). Les études de 2009 ont permis d'identifier des métiers prioritaires faisant l'objet de l'élaboration d'une trentaine de nouveaux programmes de formation de niveau V identifiés. Les plans départementaux de développement de la FPT (PDDFPT) ont également permis d'identifier des métiers porteurs de croissances et ayant une capacité d'absorption de main-d'œuvre pour le développement de l'apprentissage rénové.

En outre, le ministère en charge de la FPT dispose d'un cadre méthodologique stabilisé d'élaboration des programmes de formation selon l'APC et d'un vivier de méthodologues chargés de la conduite du processus d'élaboration avec la participation de professionnels des métiers concernés et de formateurs de spécialité. Cependant, certains programmes sont jugés inadéquats aux besoins du marché en raison du profil des professionnels invités, notamment des maîtres artisans avec parfois des compétences techniques limitées.

La mise en œuvre des formations est exclusivement du ressort des établissements de formation. Le suivi est assuré par les IA, la DFPT pour les établissements de formation formelle et la DA pour la formation par apprentissage.

Un dispositif de certification mis en œuvre par la DECPC permet de certifier les apprenants des établissements de formation et les apprentis enrôlés dans des projets d'apprentissage sur la base des référentiels de certification des métiers. Ces derniers font partie intégrante des programmes de formation selon l'APC et sont élaborés de façon inclusive, notamment avec les professionnels des métiers concernés. Les jurys de certification sont présidés par des professionnels avec un Inspecteur de Spécialité comme vice-président.

En cohérence avec la formation duale en cours au sein du Programme de Formation École-Entreprise, des commissions sectorielles regroupant le ministère en charge de la FPT, les entreprises ou leurs représentants et les syndicats ou leurs représentants sont en train d'être mises en place. Dans le même ordre d'idées, le ministère en charge de la FPT met l'accent sur la création des centres sectoriels de FP (CSFP) dans les secteurs d'activités porteurs de croissance que sont l'agro-alimentaire, les bâtiments et travaux publics, le transport et la manutention portuaire, et le tourisme. Ces centres ont pour objet d'assurer des formations professionnelles initiales et continues ainsi que des prestations de services au profit des entreprises et des personnes physiques. Plus spécifiquement ils ont pour mission de permettre aux entreprises des secteurs concernés d'accroître leur compétitivité vis-à-vis des marchés régionaux et internationaux par la qualification des ressources humaines en leur proposant : (i) des formations qui tiennent compte des besoins et de l'évolution du secteur, et (ii) des actions d'assistance et de conseil pour les entreprises du secteur.

En définitive, l'analyse des besoins en compétences, sous le prisme des tendances de la croissance des secteurs d'activité, des investissements et du renouvellement du capital humain, semble montrer une propension positive du marché de l'emploi à résorber le chômage car les jeunes diplômés titulaires de CAP, de BT et de BTS trouvent plus facilement des

emplois. Toutefois, le MEFPA exploite les études sectorielles et les plans de développement pour orienter l'offre de formation vers les besoins en compétences. Une réflexion est en cours au sein de la Direction de l'Emploi pour mettre en place un système d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétence de concert avec les autres directions chargées de la FP. D'ailleurs, la Direction de l'Emploi envisage d'impliquer les partenaires sociaux dans le processus de mise en œuvre. En outre, le MEFPA soutient aussi que l'analyse des tendances sur une longue période de la croissance des secteurs d'activité et de l'emploi démontre que ceux-ci n'enregistrent pas des hausses ou des baisses de manière concomitante. Le Ministère a pris l'option de mettre en contact, de façon active et continue, les entreprises et les structures de formation à travers le développement des projets de formation et d'insertion. Ces derniers sont particulièrement caractérisés par la formation de bénéficiaires sur la base d'un engagement de l'entreprise pour l'insertion des cibles. Le contact actif se manifeste également à travers les modèles de partenariat public-privé initiés dans la création des centres sectoriels et du CNQP. Ces partenariats public-privé demandent néanmoins d'être consolidés par une plus grande ouverture des établissements de formation à leur environnement socioéconomique.

La mise en place de systèmes d'informations fiables sur le marché du travail constitue un préalable à une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. Or, le système actuel ne permet pas de disposer d'une maîtrise réelle de l'information sur l'emploi en général afin d'obtenir une lecture suffisamment fiable et pertinente des véritables dynamiques du marché du travail et d'identifier correctement les besoins en ressources humaines qualifiées.

Au total, il apparaît que le ministère en charge de la FPT ne dispose pas de système d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétence. Néanmoins, l'on semble s'orienter dans la direction de mise en place d'un tel système, notamment avec l'implication des entreprises dans leurs secteurs d'activités respectifs. Cette orientation est soutenue par les partenaires au développement (Banque Mondiale et Agence Française de développement) dans la mise à disposition des infrastructures et équipements.

2. Situation actuelle du système d'apprentissage formel

2.1 Cadre réglementaire

a) Évolution du cadre institutionnel

En 1960, l'insuffisance des résultats attendus du Secrétariat d'État chargé de l'enseignement technique créé en 1959 va pousser les autorités politiques à mettre sur pied le « Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation des Cadres avec plus d'autonomie et des moyens plus adaptés ». Les prérogatives et structures de ce tout nouveau ministère seront fixées par le décret n° 64364/METFC du 7 septembre 1964. Ce Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation des Cadres avait pour missions de délivrer « un enseignement technique et professionnel aux jeunes sans activités professionnelles salariées, aux adultes sortis du système scolaire une formation professionnelle et une reconversion professionnelle pour les adultes au chômage ». L'État du Sénégal semblait avoir, ainsi, par les objectifs assignés à ce ministère, pris conscience du réel déficit de qualification professionnelle au sein de sa population et de l'impérieuse nécessité de le résorber. Il fallait aussi par la création de ce ministère, donner une chance d'insertion professionnelle aux

citoyens exclus du système scolaire de cette époque qui était trop élitiste.... (États généraux de l'Éducation, 1981).

En effet, la réforme de l'ETFP a identifié comme premier axe stratégique un changement de paradigme qui met l'accent sur les compétences pratiques plutôt que sur l'enseignement théorique, et le concept de formation professionnelle et technique (FPT) a été retenu en lieu et place de celui d'enseignement technique et de formation professionnelle (ETFP).

Au plan institutionnel, la formation professionnelle et technique a connu une instabilité de tutelle, tantôt elle a été rattachée au Ministère de l'Éducation nationale, tantôt érigée en secrétariat d'État, en ministère délégué et en ministère plein (à partir de 2014, par décret N° 2014-435).

Toujours dans l'option de développement du sous-secteur de l'ETFP, plusieurs lois furent votées par le parlement :

- La toute première loi d'orientation, n° 71-36 du 06 juin régissant l'Éducation et la Formation,
- La deuxième loi d'orientation, n°91-22 du 16 février 1991 qui prend suffisamment en compte la formation initiale, elle reste en revanche muette sur la formation continue et l'insertion qui constituent aujourd'hui des éléments clés dans la formation professionnelle ;
- La troisième loi n° 2015-01 du 06 Janvier 2015 a été adoptée par le parlement. Cette loi permet de réaliser la nouvelle vision de l'État 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.

En effet, l'État a pris conscience que la recherche du développement économique passe d'abord par un capital humain avec de solides compétences et qualifications professionnelles.

La loi n° 2015-01 du 06 Janvier 2015 d'orientation est constituée de deux composantes : la formation professionnelle et l'enseignement technique.

La loi d'orientation repose sur les principes fondamentaux suivants :

- Le partenariat entre le public et le privé ;
- La décentralisation ;
- L'ouverture au marché du travail.

De plus, la formation professionnelle et technique a des finalités éducatives, d'insertion et de développement économique et social. Elle vise à:

- Répondre aux besoins du marché du travail et de l'économie en ressources humaines qualifiées afin de contribuer à l'amélioration de la compétitivité et de la performance des entreprises ;

- Contribuer à l'innovation, à la créativité, à la modernisation, et à la compétitivité¹² de tous les secteurs de l'économie ;
- Contribuer à la promotion sociale et professionnelle de la population active.

La loi 2015-01 a été complétée par plusieurs décrets d'application parmi lesquels :

- Le décret N° 2014-1264 portant création du Fonds de financement de la Formation Professionnelle et technique ;
- Le décret N° 2019-644 portant création d'un certificat professionnel de spécialisation qui sanctionne une formation de courte durée de 3 à six mois ;
- Le décret N° 2020-1050 portant sur la formation professionnelle continue ;
- Le décret N° 2020-1051 portant certification.

La fin des formations, aussi bien celles initiale, continue que celle par apprentissage, est sanctionnée par une certification. La certification est organisée par décret N° 2020-1051. Elle est un acte de reconnaissance de compétence correspondant à une maîtrise de pratique professionnelle. Elle aboutit à la preuve écrite qu'un candidat a réussi les contrôles effectués à un niveau de qualification donné.

La certification couvre tous les domaines de tous les secteurs socioéconomiques. Elle concerne également tous les niveaux de qualification de la formation professionnelle et technique. Elle repose sur les principes et valeurs fondamentaux suivants:

- L'évaluation individuelle ;
- L'évaluation en situation réelle ou simulée ;
- L'évaluation normée ;
- L'équité pour un niveau donné de qualification ;
- L'implication effective du milieu professionnel ;
- La pertinence ; la transparence, la fidélité, la validité et la faisabilité.

Le MEFP, à travers la DECPC est responsable de la certification. À ce titre, il met en place les mécanismes de certification de concert avec les autres départements ministériels intéressés. Un arrêté fixe les modalités de mise en œuvre de la certification.

Pour tout programme écrit, un référentiel de certification précise les compétences à certifier et les critères. Il donne des orientations sur les indicateurs, les conditions de réalisation, les niveaux d'exigence et les modalités d'évaluation. Il existe trois modalités de certification : (i) la validation progressive, (ii) la validation en session terminale et (iii) la validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE donne la possibilité à toute personne quels que soient son âge, son niveau d'études et son statut, d'obtenir un titre, un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle.

Ces modalités peuvent être utilisées de façon combinée ou séparée. Cependant, le choix de la modalité et les conditions sont fixés par arrêté du MEFP.

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

La validation progressive est une modalité de certification où les compétences sont évaluées en cours de formation. Alors que la validation en session terminale est une modalité où les compétences sont évaluées en fin de formation. Pour ce qui est de la validation des acquis de l'expérience (VAE), elle est une modalité où les compétences acquises durant l'exercice du métier sont évaluées.

Au total, la certification procède de la formation initiale, continue ou de l'expérience professionnelle. Les titres et diplômes décernés sont répertoriés, classés et publiés en cohérence avec le système national de classement.

Par contre, les décrets portant sur la création, l'organisation et le fonctionnement des organes de partenariat public-privé de la FPT et celui fixant les conditions d'octroi, de retrait de l'agrément et de fermeture des établissements privés de FPT ont été adoptés mais n'ont pas fait l'objet de notification par le Secrétariat général du Gouvernement.

b) Définition de l'apprentissage

L'accès à l'apprentissage est ouvert à toute personne âgée de quinze ans au moins. L'apprentissage est un processus de formation professionnelle et technique qui vise l'acquisition d'une qualification professionnelle¹³ essentiellement à travers une formation pratique dans une unité de production¹⁴. L'apprentissage est une voie permettant aux apprenants d'accéder aux titres, certificats et diplômes délivrés dans le système de Formation professionnelle et technique.

Les activités exercées par la voie de l'apprentissage, dans leur ensemble, peuvent faire l'objet d'une demande de validation des acquis de l'expérience en rapport avec le diplôme pour lequel la demande est formulée. Les maîtres d'apprentissage (MA) ont droit à une reconnaissance de leurs compétences.

2.2 Rôles et responsabilités des acteurs

La loi d'orientation définit deux types d'acteurs : les acteurs du secteur public et ceux du secteur privé :

2.2.1. Acteurs publics

- a) Le ministère chargé de la formation professionnelle et technique conduit la politique de l'État en matière de formation professionnelle et technique. Pour cela, les directions suivantes interviennent dans la mise en œuvre :

□ Direction de la Formation Professionnelle et Technique

Elle est chargée :

- De mettre en œuvre la politique concernant la formation professionnelle en matière de programmes, méthodes, structures et effectifs ;
- D'assurer l'appui et l'encadrement des établissements de formation professionnelle et technique ;

13 Capacité d'exercer un métier ou à occuper un poste déterminé.

14 Source : Loi n° 2015-01 d'orientation de la FPT.

- D'organiser l'animation et le contrôle pédagogique et administratif des établissements chargés de la formation professionnelle et technique ;
- D'exploiter les rapports d'animation et de contrôle pédagogique et administratif ;
- De coordonner la planification et d'assurer le suivi de l'élaboration et de la révision des programmes de formation professionnelle et des manuels pédagogiques ;
- De contribuer à la planification et au suivi de la formation des formateurs.

□ **Direction de l'Apprentissage**

La Direction de l'Apprentissage (DA) a été créée par décret n° 2006-1280 du 23 novembre 2006 portant organisation du Ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle. Elle est chargée :

- D'organiser l'apprentissage en s'appuyant notamment sur les Chambres de Métiers et les organisations professionnelles ;
- De valoriser les expériences des apprentis et de promouvoir l'utilisation des langues nationales dans le cadre de la formation ;
- De faciliter l'introduction de la formation professionnelle dans les centres d'éducation traditionnelle, notamment dans les daaras et les ateliers artisanaux ;
- D'accompagner les professionnels en vue de la validation de leur expérience,
- De contribuer à la planification et au suivi de la formation des maîtres formateurs.

La Direction de l'Apprentissage détermine la politique nationale de l'apprentissage et le plan d'actions.

□ **L'Office National de Formation Professionnelle,**

Il a été créé par la loi n° 86-44 du 11 août 1986. L'Office national de formation professionnelle a pour mission, dans le cadre des objectifs généraux du plan arrêté par le Gouvernement en matière de formation professionnelle,

- D'aider le Gouvernement à déterminer et mettre en œuvre les objectifs sectoriels de cette formation, d'assister les organismes publics et privés, dans la réalisation de leurs actions et d'assurer le contrôle des résultats ; avec la collaboration des organismes intéressés ;
- De réaliser ou faire des études, notamment sur l'emploi, la qualification professionnelle, les moyens qualitatifs et quantitatifs de la formation professionnelle initiale et continue ;
- De coordonner les interventions par branches professionnelles, par actions prioritaires en s'appuyant sur les structures existantes ou à créer ;

- De coordonner l'action en matière de formation professionnelle des organismes d'aides bilatérales ou multilatérales.

Ses ressources sont constituées par : (i) les recettes provenant de la contribution forfaitaire à la charge des employeurs ; (ii) le produit des prestations de services fournies aux entreprises et organismes privés et aux services publics par l'Office ; (iii) les subventions de l'État, les dons et legs ; (iv) les fonds provenant d'aides extérieures pour l'exécution de programmes spécifiques.

□ **L'Agence nationale de la Maison de l'outil (ANAMO)**

Il est créé par décret n° 2010-456 en date du 8 avril 2010 une personne morale de droit public dénommée « Agence nationale de la Maison de l'Outil », dotée de l'autonomie financière.

L'Agence nationale de la Maison de l'Outil est placée sous la tutelle technique du ministère en charge de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle et sous la tutelle financière du ministère en charge de l'Économie et des Finances.

L'objectif général de l'agence est de mettre à la disposition des populations urbaines et rurales des centres de ressources multifonctionnels aptes à fournir, aux jeunes, des qualifications leur permettant d'exécuter des prestations de service capables de générer des ressources.

Les objectifs spécifiques de l'Agence sont :

- De mettre à la disposition des jeunes des équipements et des outils capables de valoriser les potentialités de leur milieu et d'améliorer leur cadre de vie ;
- D'offrir aux jeunes la possibilité d'exécuter des prestations de service capables de générer des recettes substantielles ;
- De former le maximum de jeunes en quête de qualification et d'emploi dans l'optique de la lutte contre le sous-emploi et le chômage ;
- De décentraliser les activités de formation vers les quartiers et les communautés de base ;
- D'implanter des espaces de formation polyvalents susceptibles d'apporter des réponses pertinentes à la demande de production de biens et de services locaux ;
- De contribuer à la lutte contre l'émigration clandestine en fixant les jeunes dans leur terroir.

□ **La Direction de l'Emploi**

Ses missions sont, entre autres,

- Recevoir des offres et des demandes d'emploi et de les diffuser ;
- Rassembler la documentation permanente sur les offres et demandes d'emploi et, en général, de toutes les questions relatives à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre, pour l'établissement et la gestion d'un système d'information sur l'emploi ;

- Accroître les possibilités d'emploi ;
- Favoriser l'insertion dans le circuit de production des jeunes à la recherche d'un premier emploi ;
- Favoriser la réinsertion des travailleurs licenciés pour motif économique ;
- Préparer la politique de l'emploi et d'en coordonner la mise en œuvre ;
- Assurer le suivi et l'évaluation de la politique de l'emploi et de ses programmes
- Coordonner et suivre les questions d'emploi dans les politiques macroéconomiques ;
- Participer en relation avec la direction générale du Travail et de la Sécurité Sociale, à l'élaboration des projets de loi et de règlements relatifs à l'emploi ;
- Traiter les offres d'emploi des entreprises étrangères et de veiller à la bonne gestion de la migration de travail ;
- Étudier en relation avec les services compétents des départements chargés de la formation et des ressources humaines, toutes les questions de formation et de planification de la main-d'œuvre nationale ;
- Assister les demandeurs d'emploi pour la facilitation de leur accès à l'emploi
- Assurer la collecte et la diffusion de l'information sur le marché de l'emploi.

Du point de vue statutaire, le Directeur de l'Emploi assure le secrétariat permanent de plusieurs instances dont le Comité national intersectoriel de suivi pour la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation de la Déclaration des Chefs d'États de l'Union africaine sur l'Emploi ; et le Comité technique national intersectoriel sur l'emploi et la formation professionnelle (CNTIEFP).

La direction de l'Emploi gère la Convention État-Employeur qui est un dispositif juridique signé en 2000 entre l'État et les Employeurs qui a essentiellement pour but d'assurer une promotion active et régulière de l'emploi des jeunes. Elle constitue également une stratégie de renforcement de la productivité et de la compétitivité des entreprises. C'est aussi un réseau destiné à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de la formation technique et professionnelle. Ainsi, l'État verse une contrepartie financière aux chefs d'entreprises qui acceptent d'insérer les jeunes diplômés dans leurs unités.

À travers cette convention, l'État du Sénégal s'engage à payer les 50% des indemnités des stagiaires afin de permettre à l'employeur de découvrir le potentiel de compétences du stagiaire dans le but de déclencher les possibilités d'embauche.

□ **Le Programme de Formation École-Entreprise (PF2E).**

Le PF2E a été créé par Décret n°2018-1290 portant création du Programme de Formation École-Entreprise. C'est un programme phare du secteur qui concerne aussi bien l'apprentissage professionnel formel que celui informel.

Le PF2E vise la qualification professionnelle, l'employabilité et l'appui à l'insertion des jeunes à travers une implication des entreprises dans l'installation et l'acquisition des compétences.

À ce titre, il a pour objet de mettre en œuvre le modèle de formation duale adapté au Sénégal à travers quatre (4) composantes :

- Le renforcement des capacités des entreprises formatrices et des établissements de formation pour la prise en charge des formations en leur sein ;
- La mise en œuvre de formations dont la durée est répartie entre les établissements de formation et les entreprises formatrices ;
- La prise en charge par l'État et progressivement par l'entreprise des allocations versées aux apprenants ;
- Le fonctionnement du programme et l'animation du partenariat résultant de la charte sur la formation professionnelle duale.

Le Programme cible trois grandes catégories de bénéficiaires :

- Les jeunes âgés de 16 ans au moins, scolarisés ou non, en quête d'une formation diplômante ;
- Les entreprises parapubliques ou privées, quels que soient leur taille et leur lieu d'implantation, qui auront manifesté leur disponibilité et prouvé leur capacité à devenir des entreprises formatrices ;
- Les établissements publics ou privés de formation professionnelle, agréés pour accueillir en alternance les apprenants, conservant ce statut en entreprise.

La durée de la formation École-Entreprise ne peut excéder quatre (04) ans.

Elle s'achève par un examen global précédé d'une combinaison d'examens partiels et donne droit à un diplôme de formation professionnelle initiale, contenant la mention de la formation professionnelle École- entreprise.

La formation École-Entreprise peut intégrer, en partie, une formation professionnelle non formelle fondée sur la validation des acquis de l'expérience.

Ainsi, le gouvernement, le patronat et les syndicats dans un bel élan de tripartisme mettent en commun leurs efforts pour construire une vision commune d'un partenariat dynamique, fondé sur des valeurs de solidarité et de transparence. Pour cela, la collaboration est matérialisée par une charte qui définit les rôles et responsabilités des trois parties, signée le 22 Septembre 2016 :

✓ L'État s'engage à :

- Mettre en place, dans une approche participative, le cadre normatif d'implémentation de la formation duale de la formation professionnelle,
- Prendre les mesures idoines pour la mise à disposition des ressources nécessaires à l'implémentation de la formation professionnelle dual ;

- Encourager l'implication effective des collectivités locales, des chambres consulaires et des organismes publics de financement dans la mise en œuvre de la formation professionnelle duale ;
 - Participer activement à la gestion de la formation professionnelle duale : élaboration des curricula, recrutement et formation des apprenants, mise à disposition des formateurs, certification des formations, appui à l'insertion professionnelle des sortants, etc.
- ✓ Le **patronat** s'engage à;
- Participer activement au pilotage et à la mise en œuvre de la formation professionnelle duale : financement, élaboration de curricula, recrutement et formation des apprenants, mise à disposition des formateurs, certification des formations, appui à l'insertion professionnelle des sortants etc.
 - Impliquer effectivement leurs entreprises et organisations professionnelles par la mise en œuvre des contrats d'apprentissages dans le cadre de la formation professionnelle duale, en application des dispositions du décret no 2016-263 du 22 Février 2016.
- ✓ Les **centrales syndicales** s'engagent à :
- Participer activement au pilotage et à la mise en œuvre de la formation professionnelle duale ;
 - Assurer l'encadrement et la défense des apprenants-employés ;
 - Accompagner la mise en œuvre des contrats d'apprentissage dans la formation professionnelle comme tuteur ou formateur en entreprise ou en centre de formation ;
 - Impliquer effectivement les travailleurs et leurs syndicats de branches dans les processus d'élaboration des curricula, de recrutement des apprenants du système dual et le suivi des apprentis.

L'organisation du PF2E est fixée par arrêté ministériel N° 023967 du 09 Novembre 2018 et comprend trois organes contrairement aux autres projets et programmes du Ministère : un conseil d'orientation, un comité technique de suivi et une unité de coordination :

- Un **conseil d'orientation**. Il assure la supervision des activités du programme, en application des orientations et politique de l'État en matière de formation professionnelle École-Entreprise. Il valide les plans de travail du programme, ses budgets et tout autre document nécessaire à la mise en œuvre du programme. Il assiste par ses avis et recommandations le coordonnateur du programme.

Il est composé de deux types de membres : des membres ayant une voix délibérative (1 représentant du Ministère de la Formation professionnelle, un représentant du Ministère des Finances, 1 représentant du Ministère de l'Emploi, 1 représentant du Ministère du Travail, 1 représentant de chacune des 4

organisations patronales et 1 représentant de chacune des 4 confédérations des syndicats de travailleurs) et des membres ayant une voix consultative (le président du comité technique de suivi de la formation professionnelle, le président de la Commission partenariale des Programmes et le président de la Commission partenariale de Certification).

La présidence du comité d'orientation est assurée à tour de rôle entre le MEF-PA, le patronat et les syndicats pour un mandat de 02 ans. Enfin ; le conseil d'orientation se réunit une fois par trimestre ;

- Un **comité technique de suivi de la formation duale**. Il est l'organe de suivi des engagements partenariaux et d'assistance technique à la mise en œuvre du programme de la formation École-Entreprise. Par ses avis, conseils et actions, il accompagne la mise en œuvre opérationnelle du programme, notamment par la recherche d'entreprises partenaires ;
- Une **unité de coordination**. Sous la direction d'un coordonnateur, l'unité assure :
 - Le monitoring du programme ;
 - Le développement d'outils de suivi technique et financier ;
 - L'élaboration ou la révision de référentiels à dérouler entre l'école et l'entreprise ;
 - La supervision des formations, du suivi et de l'évaluation des apprentissages ;
 - Le suivi des formés ;
 - Les rapportages pour le conseil d'orientation et le comité technique et de suivi pour la formation duale.

Le coordonnateur est chargé:

- D'assurer le secrétariat du comité d'orientation ;
- De fixer les orientations générales du programme,
- De coordonner l'administration et de gérer les activités du programme ;
- D'élaborer et d'exécuter le budget annuel de fonctionnement ;
- De préparer les réunions du conseil d'orientation et du comité technique de suivi et de suivre l'exécution des décisions ;
- D'administrer le personnel du programme.

Le financement du programme provient des sources énoncées par le décret n° 2018- 1290 portant création du programme. Ses ressources financières sont constituées par:

- Des dotations budgétaires annuelles allouées par l'État ;
- Des dotations tirées de la Contribution forfaitaire à la Charge de l'Employeur (CFCE) ;
- Des ressources provenant de la coopération financière internatio-

- nale ;
- Des dons, des subventions et legs ;
- d'autres ressources exceptionnelles autorisées.

La mise en œuvre du programme a démarré depuis 2019. Le programme cible 10 000 jeunes, les trois premières années et 25 000 à partir de la quatrième année et les secteurs en pleine croissance, notamment les BTP, l'Agro-alimentaire, le Tourisme et l'Hôtellerie, l'Industrie et le tertiaire. Les jeunes sélectionnés passent un jour en établissement de formation et quatre (04) jours en entreprise par semaine. La durée de formation-emploi varie d'un à trois ans selon la filière choisie. Les relations entre l'entreprise et l'apprenant sont régies par un contrat d'apprentissage signé entre l'apprenti majeur ou le tuteur de l'apprenti mineur et l'entreprise personne morale ou personne physique qui stipule :

- L'engagement du représentant légal de l'entreprise ou du maître ;
- L'engagement de l'apprenti ou de ses représentants ;
- La durée du contrat ;
- L'emploi après l'apprentissage (facultatif) ;
- L'allocation versée à l'apprenti ;
- La rupture de contrat ;
- Les justifications produites.

Les référentiels de métiers ont été conçus de concert avec les entreprises et les formateurs et sont aujourd'hui au nombre de 40.

□ **La Direction des Examens, Concours Professionnels et Certification (DECPC)**

Elle est chargée :

- De planifier et de programmer les examens, concours professionnels et certifications ;
- De coordonner la mise en œuvre et le suivi des tests et concours de recrutement,
- De préparer, d'organiser et d'évaluer les examens, concours et certifications relevant du ministère chargé de la formation professionnelle et technique ;
- D'organiser et de mettre en place avec les acteurs et partenaires, un dispositif national de validation des acquis de l'expérience ou des acquis professionnels ;
- De publier les résultats des différents examens, concours et certifications ;
- De délivrer des attestations.

□ **Le Service National d'Orientation Professionnelle (SNOP)**

Il est chargé :

- D'assurer l'information des études, formations et professions ;

- D'assurer le conseil, le soutien personnalisé et l'accompagnement des personnes ;
 - De gérer l'orientation des élèves sortants du cycle fondamental et des jeunes en quête de formation par apprentissage vers les centres et lycées d'enseignement technique ;
 - D'accompagner les cibles à besoins spécifiques en matière d'orientation professionnelle ;
 - D'évaluer les compétences professionnelles des personnes à besoins spécifiques,
 - De gérer les stages ou formation des personnes à besoins de spécifiques,
 - D'assurer le partenariat entre les services d'orientation ;
 - De gérer et d'assurer le suivi des formations et des stages jusqu'à l'insertion
- a) **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, le ministère chargé de la formation professionnelle et technique assure la coordination des rencontres interministérielles périodiques.
- b) **Les collectivités locales** contribuent, dans le cadre des compétences transférées, à la gestion et à la promotion de la formation professionnelle et technique.
- c) **Les établissements publics et les institutions consulaires** contribuent à l'effort de l'État en matière de formation professionnelle et technique.

2.2.2 Acteurs privés

- a) **Les opérateurs privés de formation professionnelle et technique ainsi que les organisations non gouvernementales** concourent à la réalisation des objectifs fixés et sont encadrés par l'État. Ils sont soumis aux contrôles prévus par les lois et règlements en vigueur ;
- b) **Les partenaires sociaux, les associations de la société civile et de parents d'élèves** sont membres de la communauté éducative. Leur participation et le dialogue avec les formateurs et les autres personnels sont assurés dans chaque lieu de formation professionnelle et technique. Ils peuvent participer par leurs représentants au conseil d'administration et d'établissement.

Le partenariat public-privé(PPP¹⁵) est au cœur de la politique de formation professionnelle et de l'enseignement technique en cohérence avec la loi d'orientation. Ainsi, il est stipulé que le système de la formation professionnelle et technique repose sur le partenariat public-privé et que les organes de partenariat public-privé participent à la mise en œuvre et à l'évaluation de la formation professionnelle et technique. Les modalités de création, les missions et l'organisation de ces organes sont déterminées par voie réglementaire.

¹⁵ Mode de collaboration par lequel une autorité publique et un opérateur privé s'associent pour financer et/ou gérer un service public.

2.3 Système d'apprentissage : Offre de formation

La formation professionnelle et technique revêt, selon les cibles et les objectifs poursuivis, trois catégories principales :

- Une formation professionnelle et technique initiale¹⁶ dispensée aux jeunes d'âges scolaire et universitaire. Pour l'enseignement technique, il s'agit de donner aux élèves une formation solide dans les disciplines fondamentales de la science, de la technique et de la culture ; de leur faire acquérir une maîtrise suffisante des méthodes de la recherche scientifique et technique ; et de les familiariser avec les grandes œuvres de la culture nationale, de la culture africaine, de la culture francophone et de la culture universelle ;
- Une formation professionnelle et technique continue¹⁷ dispensée aux travailleurs, aux jeunes en recherche d'emploi ou aux chômeurs ;
- Une formation professionnelle et technique¹⁸ dispensée aux jeunes et aux adultes par la voie d'un apprentissage.

Pour une meilleure analyse de l'état actuel du système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, nous aborderons successivement la situation des structures de formation professionnelle, les effectifs d'apprenants et leur répartition par niveau de formation, la répartition selon les secteurs d'activités économiques, et les résultats aux examens professionnels.

2.3.1 Formation initiale

2.3.1.1 Les structures publiques de formation professionnelle

Le réseau de la formation professionnelle et technique (FPT) est composé de deux types de structures : les structures publiques (12 lycées d'enseignement technique et de 108 centres de formation professionnelle¹⁹), placées sous la tutelle du Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Artisanat(MEFPA), et les établissements privés, disposant d'un arrêté d'ouverture et de fonctionnement délivré par le MEFPA. Selon le rapport national sur la formation professionnelle de 2019, le sous-secteur de la formation professionnelle compte 406 structures. Parmi ces établissements, 120 sont publics (30%) et 286 relèvent du privé (70%). On note une prédominance des structures de formation professionnelle dans la composition du réseau des structures avec 394 établissements soit 97,04%.

Des disparités entre régions existent évidemment dans la répartition des structures de FPT car les établissements sont concentrés sur l'axe Dakar/Thiès, avec 50,49% à Dakar, 10,59% à Thiès et 38,92% pour le reste du pays. Il a été recensé 100 738 apprenants en 2019 contre 106 129 apprenants en 2018. Cet état de fait est lié à la baisse des effectifs notés au niveau de la formation continue (19 305 apprenants en 2018 contre 12 508 en 2019). Cela dénote d'une tendance baissière. La formation professionnelle et technique se retrouve avec 81% des effectifs, soit 81 425 apprenants. Elle est suivie par la formation continue avec 12 508 apprenants, soit 12%. L'apprentissage occupe la troisième place en matière d'effectifs avec ses 6 805 apprentis enrôlés, soit 7% du total.

16 Acquisition de compétences en vue d'exercer un métier ou une profession.

17 Acquisition de nouvelles compétences ou de nouveaux éléments de compétences associés au métier ou à la profession que la personne exerce déjà

18 Processus d'acquisition des compétences requises à l'exercice d'un métier ou d'une profession.

19 Centres de formation de niveau V qui délivrent le CAP ET BEP +centres de niveau IV qui délivrent le BT+ Centres de niveau III qui délivrent jusqu'au BTS.

2.3.1.2 Effectifs apprenants et niveaux de formation

Les effectifs dans le système de formation professionnelle et technique sont passés de 80 604 en 2018 à 81 425 en 2019. Cela nous renseigne sur un accroissement en valeur absolue de 821 apprenants et de 45% en valeur relative sur la période 2018-2019. Par rapport au type de structures (publique ou privé), les effectifs les plus importants se trouvent dans les établissements privés. Selon le statut, 56,74% des apprenants sont dans le privé contre 43,26% dans le public. Dès lors, on constate que malgré la part importante des établissements privés dans le réseau (70,44%), la répartition des effectifs ne suit pas la même tendance. Cela montre que les capacités d'accueil sont plus accrues dans le public que dans le privé grâce aux efforts consentis par l'État dans l'accès aux établissements publics de la FPT.

L'analyse de la distribution des effectifs selon le type de diplôme montre que les formations de CAP et de BTS concentrent plus de 68% des effectifs avec respectivement 37,65% et 31,58%. La part des effectifs de la formation professionnelle par type de diplôme représente 12,06% pour le BT et 13,55% pour le BEP. Les certificats professionnels de spécialité, une nouvelle offre de formation à courte durée, représentent 5,16% des effectifs.

La répartition des apprenants dans les structures publiques et privées, selon les secteurs d'activités économiques, nous renseigne que 28% des inscrits suivent une filière du secteur secondaire, 71% sont dans une filière tertiaire et seul 1% des apprenants opte pour une filière du secteur primaire. Au niveau du public, 1% des apprenants est inscrit dans des filières du secteur primaire, 16% le sont au secondaire et 20% au tertiaire. Au niveau du privé, le pourcentage des apprenants inscrits dans des filières du secteur primaire est nul. Cependant, on note 12% d'inscrits au secondaire et 51% au tertiaire.

Selon la répartition des effectifs par diplôme d'État et suivant le statut et le genre, on note que l'essentiel des apprenants préparant un diplôme d'État se trouve au niveau CAP (niveau V) avec un cumul de 18 720 apprenants sur un effectif de 49 715, soit 38%. Les niveaux BEP, BT et BTS représentent respectivement 6734 (soit 13,5%), 5996 (soit 13%) et 15.701 (soit 31,5%) des effectifs d'apprenants préparant un diplôme d'État. Le niveau CS vient en dernière position avec seulement 2564 apprenants, soit 0,5% de l'effectif total. Sur l'ensemble des effectifs préparant un diplôme d'État en 2019, les garçons dominent partout sauf pour le CAP où les filles représentent 53%.

Nous constatons, en fin de compte, dans la répartition selon les secteurs d'activités économiques que les filières du tertiaire et du secondaire sont les plus prisées.

2.3.1.3 Typologie des diplômes professionnels du Sénégal

Le rapport national nous offre une vue assez claire sur les différents diplômes professionnels délivrés au Sénégal et autour desquels s'appuie notre étude.

- Les CAP mènent prioritairement à la vie active pour exercer un métier déterminé comme électricien, mécanicien automobile, aide-comptable, menuisier... Ce diplôme est souvent un minimum exigé par les employeurs. Le CAP se prépare en trois années d'études après la classe de 4ème.
- Les BEP, abordant des domaines plus larges que les CAP, préparent aussi à la vie active (secrétariat, comptabilité, électricité...) et peuvent servir de tremplin pour préparer un brevet de technicien (BT), dans la suite logique de la

spécialité du BEP obtenu. Dans les deux cas, l'élève choisit la spécialité qui l'intéresse. Ils se préparent en deux années après la classe de 3ème.

- Les BT sont au même niveau de formation qu'un Bac Technologique (BFEM + 3 années d'études), mais plus spécialisés. Ils donnent une qualification de technicien spécialisé dans un secteur précis (agriculture, horticulture, électronique, ouvrages métalliques ...). Le BT se prépare en trois années d'études après le BFEM.
- Les BTS permettent aux titulaires d'un BT, d'un Bac technologique ou d'un Bac scientifique d'obtenir un diplôme professionnel, niveau bac+2, grâce à une formation en prise directe avec le monde de l'entreprise, ce qui leur garantit une insertion professionnelle quasi immédiate. Plusieurs BTS sont en droite ligne des spécialités offertes en BT ou Bac technologiques (électronique, comptabilité gestion, secrétariat-bureautique ...). La durée de formation est de deux années, après une classe terminale (Bac ou BT).

2.3.1.4. Le personnel enseignant du réseau

La répartition suivant le genre et le statut nous renseigne qu'en 2019 l'effectif total des enseignants dans les établissements publics sous tutelle du MEFPA est de 3863. La part des hommes est la plus importante avec 2497 enseignants contre 1366 enseignantes. La parité est en faveur des hommes avec 70% des effectifs contre 30% pour les femmes. Le personnel enseignant des établissements privés s'élève à 2782 dont 2287 hommes et 495 femmes. Le total des enseignants du public et du privé s'élève à 6 645.

On note une disparité régionale très marquée. En effet, la région de Dakar représente à elle seule 45% des effectifs, suivie de très loin par Thiès avec 14%. Par ailleurs, on enregistre un très faible taux d'enseignants au niveau des régions de Sédhiou, Kaffrine, Matam et Kédougou.

Avec un nombre total de 81 425 apprenants dans les centres de formation professionnelle et 24 704 dans les lycées techniques pour 3863 enseignants en 2019, on a en moyenne 6,39 apprenants par formateur dans les lycées techniques.

Diplôme académique le plus élevé	Sexe	Public	Privé	TOTAL
CAP	Femme	59	0	
	Homme	39	0	
	Sous total	98	0	98
BFEM	Femme	375	54	
	Homme	196	59	
	Sous total	571	113	684
BT	Femme	82	0	
	Homme	189	0	
	Sous total	271	0	271

BEP	Femme	88	0	
	Homme	124	0	
	Sous total	212	0	212
BAC	Femme	369	50	
	Homme	544	162	
	Sous total	913	212	1125
DEUG/DUT/BTS/DST/Bac +2	Femme	112	18	
	Homme	396	97	
	Sous total	508	115	623
Licence/ Bac + 3	Femme	93	40	
	Homme	275	215	
	Sous total	368	255	623
Maîtrise/BAC + 4	Femme	99	25	
	Homme	504	273	
	Sous total	603	298	901
Master/DEA/DESS	Femme	39	67	
	Homme	151	744	
	Sous total	190	811	1001
Doctorat	Femme	0	15	
	Homme	8	192	
	Sous total	8	207	215
Non identifié	Homme	43	134	
	Femme	52	418	
	Sous total	95	552	647
Autres	Femme	7	92	
	Homme	19	127	
	Sous total	26	219	245
	Total	3863	2782	6645

Le tableau ci-dessus présente la répartition du personnel enseignant selon le diplôme académique le plus élevé obtenu par l'agent. Le diplôme académique traduit le diplôme obtenu dans le circuit classique du système d'éducation et de formation du Sénégal. En 2019, parmi les enseignants et les formateurs intervenant dans le secteur de la FPT, on remarque que 98 agents sont titulaires du CAP, 212 ont le BEP et 275 le BT et ne sont présents que dans le secteur public. Sur un effectif de 684 enseignants titulaires du BFEM, 83,48% sont dans le public contre 16,52% dans le privé. Sur les 1125 agents titulaires du BAC, 81,16% évoluent dans le secteur de la formation professionnelle privé et 18,84% dans le public. L'examen du tableau illustre que le niveau BAC+2ans (DEUG/DUT/ BTS et équivalent) représente un effectif de 623 enseignants avec des taux de 81,54% pour le public et 18,46% pour le privé. Le niveau de la licence compte lui aussi 623 enseignants mais avec 59,07% pour le public et 40,93% pour le privé. Les enseignants titulaires de la maîtrise représentent un effectif de 901 agents avec 66,93% pour le public et 33,07% pour le privé. On compte 1001 titulaires de Master/DEA/DESS sur un effectif global de 6645, soit un pourcentage de 15,06%. Toutefois, ces effectifs sont plus présents au niveau du privé avec un taux de 81,02% contre 18,98% pour le public. 215 agents sont titulaires de doctorat dont 3,72% pour le public et 96,28% pour le privé. La rubrique « non identifié » regroupe les diplômes qui ne sont pas pris en compte dans la base de données de Mirador et les dossiers des agents non renseignés dans la base. On constate un taux de 10,61% pour le public et un taux plus accentué pour le privé avec 89,39%

2.3.1.5-Résultats aux examens professionnels

Concernant la certification, les formations dans les centres d'enseignement technique et de formation professionnelle se caractérisent par des diplômes échelonnés par niveau. Ainsi, on retrouve trois niveaux de qualifications : le niveau V qui débouche vers le Certificat Aptitude Professionnelle (CAP) et le Brevet d'Études Professionnelles (BEP) ; le niveau IV donnant lieu au Baccalauréat Technique et au Brevet de Technicien (BT) ; et enfin le niveau III qui permet aux apprenants d'avoir le Brevet de Technicien Supérieur (BTS).

Le pourcentage total des résultats aux examens professionnels entre 2013 et 2019 montre que le taux de réussite, à tous les niveaux du système de l'ETFP, ne dépasse guère les 50%. Ainsi, l'évolution du taux global entre 2013 et 2019 oscille entre 55,48% et 50,69%. En 2016 et 2017, il était respectivement de 49,21 % et 52%.

Aussi, une analyse globale des résultats par niveau nous renseigne-t-elle que la répartition des nouveaux titulaires de diplômes professionnels montre une prédominance en nombre des diplômés du niveau V (CAP et BEP) qui constituent 59,88% et 45,36% de ces effectifs. En outre, le nombre de diplômés en BTS (2729) est plus important que le nombre de diplômés au BT(1308). Ils constituent respectivement 45,55% et 46,80% de l'effectif global des admis.

Les résultats aux examens professionnels ont connu des évolutions relativement distinctes ces dernières années selon le niveau d'examen considéré. Aux examens du CAP et du BEP, on constate des évolutions en dents de scie. A l'examen du CAP, on constate qu'en 2013, le nombre total d'admis a été recensé à hauteur de 2462 personnes. Alors qu'en 2015, le nombre est passé à 1706. Ainsi, l'on note une baisse de 720 admis soit -0,42%. L'effectif maximal pour le CAP a été atteint en 2019 avec 3636 admis. Au niveau du BEP, l'année 2014 a coïncidé avec une baisse de 33,14% admis par rapport à 2013 au cours de laquelle l'effectif recensé était de 1404 admis. Comme pour le CAP, c'est en 2019 que l'effectif maximum a été enregistré avec 3636 admis. Ce qui constitue une augmentation à plus du double

comparativement à l'effectif de 2014. L'irrégularité de cette tendance s'est confirmée en 2015 lorsque le nombre total de nouveaux diplômés au BEP a été recensé à hauteur de 939 personnes, soit une baisse de 36,7% par rapport à 2013. Aux examens du BP et du BT, on constate des évolutions sensiblement constantes. C'est seulement en 2019 que cette tendance a connu une légère hausse de 10,9% par rapport à l'année précédente avec un effectif de 1308 admis.

Quant aux résultats au baccalauréat en 2019, sur un total de 3867 candidats présents au baccalauréat technique 2080, ont été déclarés admis soit un taux de réussite de 53,79%. Ce taux désagrégé selon le sexe montre que les garçons ont enregistré 57,18% au moment où l'indicateur est de 51,23% pour les filles. Cet état de fait permet de dire que les garçons réussissent mieux que les filles au baccalauréat technique.

Concernant les séries, les taux de réussite sont plus ou moins stables les trois premières années sauf pour les séries T1, T2 et S5 qui ont connu en 2013 de faibles taux de réussite avec des valeurs respectives de 37%, 41% et 39%. Par contre, en 2016, ces mêmes séries ont connu des taux de réussite nettement meilleurs avec des valeurs respectives de : 52,86% ; 44,44% et 41,03%. Il faut faire remarquer que la série S3 a enregistré le taux de réussite le plus fort avec 60% par contre, le taux le plus faible 41,03% concerne la série S5. Toutefois, le taux global de réussite aux Baccalauréats techniques reste tout de même faible avec seulement 47,6%. Ainsi, l'année 2013, qui a pourtant connu le plus grand nombre de candidats inscrits au Bac technique, a enregistré en même temps le plus faible nombre de nouveaux diplômés et de taux de réussite.

L'analyse des examens selon l'approche par compétence, nous renseigne que les effectifs des diplômés aux examens en APC ont diminué entre 2018 et 2019 passant de 2095 à 1818 diplômés soit une régression de 13,67%. Cette régression des diplômés est uniquement due à celle enregistrée par les garçons qui, sur la même période, sont passés de 1327 à 1125 soit un taux de régression de 15,22%. Les résultats du taux de réussite aux examens en APC ont enregistré une augmentation de 7,75 points de pourcentage entre 2018 et 2019, passant de 84,54% à 90,29%. Cette performance s'observe aussi bien chez les filles (83,12% en 2018 à 87,81% en 2019) que chez les garçons (85,39% en 2018 à 92,36% en 2019).

Les certifications pour l'obtention de titres professionnels au niveau des centres sectoriels de formation professionnelle, ont donné les résultats ci-après :

Années	CSFP MPL	CSFP IAA	CSFP BTP	TOTAL
2018	29	52	155	236
2019		65	188	253

Entre 2018 et 2019 le nombre de certifiés est passé de 236 à 253, soit 17 diplômés de plus. Le plus grand nombre de certifiés est enregistré au CSFP BTP (188), le CSFP IAA (65) vient en deuxième position. Concernant le CSFP MPL, la certification n'a pas été organisée en 2019.

2.3.1.6-Les mécanismes d'alignement de l'offre de formation aux besoins du marché du travail.

Pour une meilleure analyse des besoins en compétences, nous adopterons une démarche prenant en compte les tendances de la croissance des secteurs d'activité, les projets d'investissement et le renouvellement du capital humain.

A-Tendances de la croissance des secteurs d'activités

De manière générale, nous constatons, selon le rapport du Ministère de l'Économie et des Finances, que le Sénégal, qui affiche une croissance supérieure à 6 % depuis 2014, devrait conserver cette dynamique dans les années qui viennent en faveur du démarrage de la production de pétrole et de gaz prévu en 2022. Alors que le taux de croissance du PIB s'était accéléré en 2017 pour franchir la barre des 7 %, les projections indiquent une progression stable de plus de 6 % pour 2018 et les années suivantes. Si tous les secteurs de l'économie ont tiré la croissance en 2018, celle-ci a surtout bénéficié de trois moteurs principaux : l'agriculture, boostée par des programmes de soutien, la demande extérieure, robuste, et les grands investissements d'infrastructure entrepris dans le cadre du Plan Sénégal Émergent (PSE).

Il faut ajouter, selon Le MEFPA, que la particularité du secteur secondaire par rapport aux autres secteurs est qu'il est soutenu par un sous-secteur informel, vivier de l'artisanat et qui emploie l'essentiel de la population active. Aussi, en plus de soutenir le secteur secondaire, le sous-secteur informel se comporte-t-il en véritable pourvoyeur d'emplois. À ce titre, l'essentiel des emplois créés au Sénégal sont générés par ce sous-secteur informel. C'est donc du fait de son fort taux de captation que la Banque Mondiale (2007) soutient que l'absorption de l'offre de travail par l'économie sénégalaise est portée par la création d'emplois dans le secteur informel. En outre, l'essor du secteur informel au détriment du secteur formel pourrait s'expliquer par la quasi-stagnation de l'emploi formel, une stagnation consécutive à la crise qui a secoué des secteurs qui avaient un nombre important de travailleurs comme l'industrie, le textile, les huiles. L'importance prédominante que le secteur informel sénégalais occupe sur le marché du travail commence à faire de ce secteur, selon la BM (2006), une composante incontournable des mutations en cours dans les options politiques publiques de formation professionnelle.

L'analyse sectorielle montre le développement d'un noyau de compétences important dans les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), mais insuffisant pour couvrir les besoins d'un écosystème numérique en expansion. Le Sénégal, comme beaucoup d'autres pays en voie de développement, souffre du faible niveau de la scolarisation de la population qui pénalise le développement à grande échelle du commerce électronique. Cela étant, il existe un noyau solide de compétences et de structures de formation qui se concentrent dans les principaux pôles urbains, faisant du Sénégal un pays attractif de la sous-région. Les ressources humaines disponibles, notamment dans le domaine des TIC, sont de qualité, mais ne suffisent pas pour outiller les candidats à un emploi dans les métiers de l'économie numérique et du commerce électronique.

Ainsi, il est nécessaire de mettre en place des mesures incitatives pour encourager l'implantation de filières de formation dans le secteur primaire et le secteur industriel et des TIC qui sont des moteurs de développement de notre économie.

Selon le rapport sur la situation de la formation professionnelle, 13.01% des apprenants de la formation professionnelle sont inscrits dans des cycles de formation des six (6) métiers²⁰ issus des premiers secteurs qui portent notre croissance.

Aussi est-il nécessaire de renforcer l'accès à ces formations pour disposer d'un capital humain bien formé dans ces secteurs qui porte notre croissance.

20 Coton textile-habillement, TIC et télé services, Transformation de produits de mer, Tourisme-Hôtellerie-Restauration, Agro-Industrie et Agro-Alimentaire, et Artisanat d'art et industrie culturelle.

B- L'investissement sectoriel

Au Sénégal, le nombre d'entreprises créées par an est passé de 2015 à 2016 à 407 882 unités économiques. On relève, cependant, avec l'ANSD (RGE 2016) une répartition inégale de la création des postes, car la plupart de ces unités se situent dans la région de Dakar (39,5%), suivie de celles de Thiès (11,5%), Diourbel (9,4%) et Kaolack (5,9%). L'on note également que les entreprises individuelles (82,3%) sont les plus représentées et elles évoluent majoritairement dans le secteur informel. S'agissant des personnes morales, les Groupements d'Intérêts économiques (GIE) et les Sociétés à Responsabilité limitée (SARL) dominent avec des proportions respectives de 53,7% et 20,3%. Par ailleurs, l'environnement des entreprises sénégalaises est marqué par une forte présence de petites et moyennes entreprises (99,8%), dont 81,8% sont des entrepreneurs.

C- Renouvellement du capital humain

Au chapitre du renouvellement du capital humain, la population sénégalaise active entre 2017 et 2018 s'élevait à 15 726 037 de personnes d'après l'ANSD (2019) dont 7 896 040 de femmes (50,2%) et 7 829 997 d'hommes (49,8%).

En 2016, le MEFPA faisait remarquer que si l'on estime à 3% le taux annuel moyen de renouvellement de ressources humaines, il faudrait former au moins 288 730 nouveaux ouvriers qualifiés pour le pays où l'on compte près de 800 000 employés (dont plus de 400 000 appartiennent au secteur informel). L'incapacité actuelle du système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle à former annuellement autant de ressources constitue une raison de plus à «intégrer» la formation par apprentissage dans le dispositif national de FPT. L'accompagnement des 400 000 apprentis, actuellement privés de toute reconnaissance des compétences acquises dans l'atelier artisanal dans un système de qualification basé sur la professionnalisation des métiers, contribue au renouvellement du capital humain, conformément à l'axe II du PSE.

2.3.2 Formation continue

La formation continue est un processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir de nouvelles compétences ou de nouveaux éléments de compétences associés au métier ou à la profession qu'il exerce déjà. Elle concerne les personnes qui ont terminé la formation initiale et sont pour la plupart rentrés dans la vie active.

En vue de réaliser le mandat qu'il s'est fixé et qui consiste à «doter le travailleur ou le demandeur d'emploi, notamment dans une optique d'auto-emploi, où qu'il se trouve sur le territoire national, d'une qualification ou d'un titre professionnel qui lui permet, à la fois, d'occuper un emploi ou d'exercer une activité professionnelle selon les normes requises et de se promouvoir», l'ONFP a mis en œuvre 151 opérations de formation à travers le territoire national correspondant à un effectif de 3413 bénéficiaires au cours de 2019. La région de Dakar a enregistré le plus grand nombre de formés (1071), suivi des régions de Kolda (600), Ziguinchor (531), Kaolack (228) et Kédougou (221). Cette situation s'explique en grande partie par la présence des antennes régionales de l'ONFP dans la plupart de ces régions où l'accès à l'information est beaucoup plus facile. Les régions de Matam, de Thiès et de Kaffrine ont enregistré les plus faibles effectifs avec respectivement 60, 55 et 40 formés. En perspective, l'ONFP envisage d'ouvrir 09 autres antennes régionales.

Du point de la répartition des formés selon le sexe, on note que 55% des bénéficiaires de formation sont des femmes contre 45% d'hommes. Dans toutes les régions, exceptée celle

de Dakar, la plupart des bénéficiaires sont issus des groupements de femmes en vue de leur permettre d'impacter positivement les activités de production. La plupart d'entre elles sont titulaires d'une attestation du fait de leur faible niveau d'instruction. Certains métiers sont très rarement fréquentés par ces femmes, notamment la mécanique, la plomberie, la maçonnerie, la cordonnerie et la programmation informatique, entre autres.

En cohérence avec les nouvelles orientations définies dans le plan stratégique 2013-2015 et selon le type de formation, l'ONFP a fait une option pour les formations qualifiantes offrant une meilleure visibilité sur les compétences selon les catégories professionnelles des conventions collectives de branches. À ce titre, il a mis en œuvre en 2014 deux types de formation : les titres de qualification et les attestations de participation.

Concernant, la formation continue dispensée par le 3FPT, l'on note qu'en 2019, le guichet financement des entreprises et des organisations professionnelles (GFE) a financé la formation de 9095 bénéficiaires, dont 8492 personnels d'entreprises, soit 93% de l'effectif total et 603 travailleurs des organisations professionnelles (OP), soit 7% de l'effectif total. En effet, le financement de la formation du personnel des entreprises s'élève à 677 900 542 FCFA, soit 89% du budget investi tandis que celui des OP tourne autour de 91 455 760 FCFA correspondant à 11% du budget investi. Le nombre total d'entreprises bénéficiaires est de 119 contre seulement 07 organisations professionnelles bénéficiaires.

Les actions de financement des formations des personnels des entreprises et des organisations professionnelles couvrent l'ensemble des pôles territoires du 3FPT et, par conséquent, permettent de desservir l'ensemble des régions du Sénégal. Cependant, le nombre de personnes tout comme les types de structures bénéficiaires connaissent des disparités entre les pôles territoires mais également entre les régions au sein d'un pôle territoire donné. Dans l'ensemble des pôles territoires ayant bénéficié de l'appui du 3FPT, (nord, centre, sud et sud-est) il a été enregistré 3 399 personnes bénéficiaires de financement de formation. On constate que la région de Dakar comptabilise à elle seule 2222 travailleurs d'entreprises bénéficiaires de financement de la formation continue. En revanche, les bénéficiaires travailleurs des organisations professionnelles sont plus répertoriés au niveau des zones du centre, sud et sud-est qu'au niveau de la zone ouest. En effet, le total de ces bénéficiaires des pôles territoires (centre, sud et sud-est) s'élève à 410 contre uniquement 193 bénéficiaires pour Dakar.

L'analyse selon le domaine de formation montre que les domaines de formation les plus sollicités par les entreprises sont, en général, l'agroalimentaire (26%) et l'artisanat (20 %) suivis du management/gestion (11%). Cette situation reflète, dans une certaine mesure, le niveau de développement de nos entreprises qui, pour la grande majorité, sont dans le secteur secondaire. L'agriculture (10%), la qualité l'hygiène, la sécurité et l'environnement (QHSE) (7%) et la santé (6%) attestent les préoccupations du top management qui reviennent souvent dans les requêtes de financement de formations des entreprises.

Concernant les requêtes de financements des organisations professionnelles, la formation en génie-mécanique occupe la place la plus importante (28%), suivie du transport-logistique (19%) et de l'artisanat (18%), dont les actions de formation s'articulent autour de la saponification, la javellisation, la menuiserie aluminium et le bois, la coiffure, la teinture et la sérigraphie.

Les Centres sectoriels de formation professionnelle (CSFP)

Les CSFP ont pour objet d'assurer des formations professionnelles initiales et continues ainsi que des prestations de services au profit des entreprises et des personnes physiques.

Ils sont un patrimoine public qui dispose d'une autonomie administrative, financière et de gestion. La construction et les équipements des centres sont à la charge de l'État. Leur gestion est confiée aux professionnels par une convention de délégation de service public qui indique les obligations réciproques des parties et comprend un cahier des charges.

Enfin, les centres sont gérés par un conseil d'administration composés selon le principe du partenariat public-privé, avec une prédominance des professionnels des secteurs.

Les ressources financières des centres sont constituées :

- Des ressources provenant du budget de l'État ;
- Des paiements effectués par les entreprises pour les prestations réalisées à leur profit ;
- Des droits d'inscriptions des stagiaires dans le cadre de la formation initiale ;
- De la subvention ou des dotations de l'État ;
- Des fonds en provenance des partenaires au développement dans le cadre de conventions conclues avec l'État ;
- Des fonds de formation continue ;
- Des dons et legs.

La comptabilité des centres est tenue suivant les règles de la comptabilité privée en vigueur au Sénégal.

Les innovations pédagogiques dans les programmes de formation professionnelle

Les autorités de la formation professionnelle et technique envisagent d'introduire le développement des technologies du numérique dans l'enseignement pour favoriser l'interactivité et le plaisir d'apprendre, pour réduire les difficultés scolaires et pour faciliter des démarches de recherche. Au-delà de l'engouement qu'elles suscitent chez les apprenants, les technologies du numérique ouvrent de nouvelles perspectives dans les apprentissages (en classe et en dehors de la classe) et se révèlent précieuses pour répondre à certains besoins des élèves.

Une étude est en cours afin de cerner l'espace numérique. Cependant, l'on estime que l'espace numérique de travail (ENT) sera un ensemble intégré de services numériques, choisis, organisés et mis à disposition de la communauté éducative d'un ou plusieurs établissements de formation dans un cadre de confiance. L'ENT offrira des services:

- Pédagogiques : cahiers de texte numérique, espaces de travail et de stockage communs aux apprenants et aux enseignants, outils collaboratifs, blogs, forums, classes virtuelles, etc. ;
- D'accompagnement de la vie scolaire : notes, absences, emplois du temps, agendas, etc. ;

- De communication : messagerie, informations des personnels et des familles, visioconférence etc. ;

Apprenants, parents, professeurs, personnels administratifs peuvent accéder à ces espaces numériques de travail depuis n'importe quel matériel connecté à internet. Il constitue le prolongement numérique de l'établissement.

Dans le sillage des innovations pédagogiques, des modules relatifs à l'entrepreneuriat seront dispensés aux apprenants.

2.4 Approche inclusive, défis et opportunités du système

La répartition suivant le genre et le statut nous renseigne qu'en 2019 l'effectif total des enseignants dans les établissements publics et privés est de 6645. La part du réseau dans les effectifs est la plus importante avec 3863 enseignants contre 2782 enseignant pour le privé. Les enseignants du réseau comptent 2229 (57,70%) de fonctionnaires, 1515 (39,25%) de contractuels et 119 (3,08%) de vacataires. La parité est en faveur des hommes avec 72% des effectifs contre 28% pour les femmes.

Les défis et opportunités du système

Le défi majeur est d'assurer une meilleure prise en compte de l'équité et de l'égalité de genre, mais aussi, de faire en sorte que la croissance démographique puisse favoriser la création de nouveaux emplois pour la jeunesse et la promotion de la croissance économique. La dimension genre n'est pas suffisamment prise en compte dans les différentes politiques et programmes.

Pour relever les défis et accroître la diversité, les mesures suivantes seront retenues :

- Renforcer la mobilisation et la participation des femmes ;
- Renforcer l'accès, le maintien et la réussite des filles.

La motivation, la disponibilité et l'engagement des jeunes à contribuer au développement économique, culturel et social de leur pays constituent une opportunité certaine pour les autorités publiques et tous ceux qui veulent participer à améliorer le mieux-être des populations sénégalaises.

Le contexte politique actuel aussi donne au secteur de la FPT de réelles opportunités parmi lesquelles on peut citer :

- La volonté politique manifestée par les plus hautes autorités de l'État de régler le problème de l'emploi des jeunes par le développement du secteur de la FPTA ;
- La place réservée au secteur dans le PSE ;
- Le regain d'intérêt des PTF pour le secteur ;
- Les options internationales en matière de FPT : approche holistique, système de développement des compétences techniques et professionnelles, curricula harmonisés, VAE, etc.

3. Situation actuelle du système d'apprentissage informel

3.1 Définition de l'apprentissage informel

L'apprentissage informel découle des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en matière d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant.

L'apprentissage non-formel est intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en matière d'objectifs, de temps ou de ressources) mais qui comportent un important élément d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant²¹.

La loi d'orientation de la FPT définit l'apprentissage comme une formation professionnelle acquise dans une entreprise, notamment une unité de production, et pouvant déboucher sur l'obtention d'un titre, d'un certificat ou d'un diplôme. Il s'agit d'activités de travail liées à un métier avec une intention d'apprentissage.

Dans cette étude, nous utilisons indifféremment les termes systèmes d'apprentissage informel et système d'apprentissage non formel pour désigner les mécanismes d'apprentissage déroulés dans des entreprises ou des unités de production artisanale en dehors des établissements formels de formation.

C'est dans ce cadre que le ministère en charge de la FPT a développé un système dit « apprentissage rénové » basé sur une amélioration de la qualification professionnelle des jeunes en situation d'apprentissage « traditionnel » dans les entreprises artisanales. Ce type de projet a reçu un écho favorable de nombreux partenaires et plusieurs projets ont été mis en œuvre au Sénégal au cours de ces dernières années.

D'autres variantes d'apprentissage telles que le stage et l'apprentissage informel sont pratiquées sur le lieu de production ou service. Le stage a pour vocation l'acquisition d'une expérience et d'aptitudes professionnelles pour faciliter l'accès du stagiaire à un emploi et son insertion dans le milieu professionnel²².

Les quatre types de contrat de stage ci-dessous sont pratiqués conformément au Code du travail en vigueur :

- le contrat de stage d'incubation est celui par lequel, par le biais de l'encadrement, de l'assistance et du parrainage, l'entreprise d'accueil prépare le stagiaire à mener une activité professionnelle comme entrepreneur ;
- le contrat de stage d'adaptation est celui par lequel l'entreprise d'accueil assure au stagiaire l'acquisition d'une expérience pratique en rapport avec sa formation ;
- le contrat de stage pré-embauche est celui par lequel l'entreprise accueille le stagiaire en vue d'une embauche définitive à l'issue du stage ;
- le contrat de stage de requalification est celui par lequel l'entreprise d'accueil

21 Sylvie Ann Hart, Apprentissage formel, informel, non-formel, des notions difficiles à utiliser, volume 4, 1973.

22 Source : Article 4 du décret 2015-777 relatif au contrat de stage

assure à un jeune diplômé formé pour un métier donné, une qualification supplémentaire lui permettant d'exercer un autre métier.

3.2 Politique de l'apprentissage professionnel informel

L'État, à travers la Lettre de politique sectorielle, a réaffirmé, à partir de 2012, sa volonté de développer la formation professionnelle pour mieux l'articuler aux projets de développement économique.

La politique nationale d'apprentissage du MEFPA s'est concrétisée à travers des décrets d'organisation de ce ministère²³ attribuant à la direction de l'apprentissage les missions pour mettre en œuvre la politique du MEFPA en matière d'apprentissage.

Un document de politique nationale de formation par apprentissage a été élaboré. Ce document définit les orientations et les objectifs stratégiques de développement de l'apprentissage et constitue un guide à la programmation et à la mise en œuvre des interventions des acteurs en matière d'apprentissage. Cependant, le ministère ne parvient pas encore à adopter un modèle unique applicable à tous les projets d'expérimentation de l'apprentissage en vue de la généralisation de la formation par apprentissage. L'harmonie des interventions des PTF sur l'apprentissage n'est perceptible que sur les étapes de mise en œuvre et on observe des différences sur les activités déroulées et les ressources mobilisées d'un projet à l'autre.

L'APC est désormais adoptée dans la FPT comme ingénierie d'élaboration des programmes et d'organisation des enseignements/apprentissages. La conception de programme d'apprentissage selon l'APC comprend :

- Les études de planification (études sectorielles et études préliminaires) permettant d'identifier les métiers porteurs de croissance économique, absorbant une main-d'œuvre qualifiée ;
- L'Analyse de Situations de Travail : analyse des gestes, tâches et des postes de travail du métier ;
- Le référentiel métier définit le métier, ses conditions d'exercice et ses caractéristiques intrinsèques ;
- Le référentiel de compétences identifie et décrit les compétences visées selon le diplôme requis ;
- Le référentiel de formation, le guide du maître et le cahier de l'apprenti donnent au maître formateur et à l'apprenti des indications techniques et pédagogique sur la conduite des apprentissages en situation de travail ;
- Le référentiel de certification fixe les modalités opérationnelles de certification.

Il faut remarquer que l'écriture de programme est longue (environ 30 jours ouvrés) et onéreuse (15 à 20 millions de F CFA par programme). Aussi, l'adaptation de certains programmes aux besoins du marché du travail reste-t-elle encore limitée par les difficultés de mobilisation de professionnels qualifiés pour garantir la qualité des contenus.

²³ Décret 2006-1280 du 23 février 2006,
Décret n°2014-435 portant organisation du Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat.

3.3 Cadre juridique et réglementaire

Le gouvernement du Sénégal a pris la décision d'élargir davantage le champ d'action de la formation professionnelle à l'apprentissage. L'objectif est de permettre aux apprentis de bénéficier de formations de qualité permettant d'atteindre les niveaux de qualification requise dans un délai raisonnable. Il s'agit, tout en tenant compte des réalités et des valeurs du secteur informel et moyennant certaines modalités, de structurer, de « normer » et d'intégrer l'apprentissage traditionnel dans le système de la formation professionnelle afin d'accroître ses performances pour une grande contribution au développement des compétences des ressources humaines du pays.

Le décret 2016-6932 du 22 février 2016 fixe les règles applicables au contrat d'apprentissage et introduit dans la législation du travail un nouveau dispositif permettant de prendre en compte les nouvelles orientations assignées à l'apprentissage et à la formation professionnelle en général. Il stipule que

Pour ce qui est de la reconnaissance des compétences, la certification des apprentis a fait l'objet de plusieurs expérimentations dans le cadre de projet d'apprentissage et est maîtrisée par la DECPC. Ces certifications sont réalisées en référence au dispositif national de certification et sur la base des différents référentiels de certification des métiers concernés.

Il existe depuis Avril 2020, un décret permettant l'adoption de cette modalité de certification, ce qui constitue une grande avancée pour la reconnaissance des MA de l'apprentissage informel. À présent, l'on attend l'arrêté ministériel fixant et organisant les modalités techniques et pratiques de la VAE. Une feuille de route est en cours de déroulement pour définir un cadre réglementaire et procéder à des expérimentations. Les modalités techniques sont constituées par les outils de mise en œuvre nécessaires pour permettre d'évaluer les MA et autres professionnels. L'acquisition et la mise en place de ces outils sont en cours et devraient être terminés au plus tard en fin 2020 (selon le Directeur des Examens, Concours Professionnels et Certification).

3.4 Gouvernance et dialogue social

En plus des organes de pilotage créés au niveau du ministère (CNCFPT, CPP et CPC), deux organes sont créés pour gérer l'apprentissage rénové : le comité partenarial de suivi et supervision (CPSS) et les comités régionaux de mise en place du volet apprentissage (CRA).

Le CPSS a pour missions d'/de :

- Assurer le lien entre les différents intervenants ;
- Assurer un rôle de veille et d'harmonisation de la politique nationale de l'apprentissage
- Pré-valider les propositions d'implantation de dispositifs de formation, les différents plans d'action ainsi que les rapports d'exécution ;
- Donner un avis motivé sur la conduite des activités et proposer des réorientations en cas de besoin ;
- Effectuer des missions de supervision et de suivi pour s'assurer du bon fonctionnement des CRA.

Le CRA est un organe de pilotage, de coordination et de suivi-évaluation de la politique de

l'apprentissage au niveau régional. Le CRA est chargé de/d' :

- Veiller à l'application au niveau régional, de la politique du MFPAА dans le domaine de l'Apprentissage ;
- Assurer la coordination et le suivi-évaluation de la mise en œuvre des actions de la politique de l'apprentissage dans la région ;
- Transmettre les rapports semestriels et circonstanciés à la Direction de l'Apprentissage

3.5 Rôles et responsabilités

Les principaux acteurs du dispositif de l'apprentissage rénové sont :

- Le comité de partenariat de suivi et de supervision (CPSS) ;
- Les comités régionaux de mise en place du volet apprentissage (CRA).
- Les maîtres artisans, formateurs et apprentis ;
- Les superviseurs et leurs coordonnateurs.

À chacun des acteurs est attribué, un rôle ou des actions que chaque membre réalise dans la mise en œuvre du dispositif.

Ainsi, le dispositif prévoit les fonctions suivantes :

□ Direction de l'apprentissage,

Elle a des rôles et responsabilités de/d' :

- Coordination stratégique ;
- Veille au fonctionnement des différents organes ;
- Supervision et suivi-évaluation ;
- Programmation ;
- Planification ;
- Organisation ;
- Harmonisation.

□ Comité Partenarial de Suivi et de Supervision

Le CPSS est composé des membres ci-après :

- Deux représentants de la Direction de l'Apprentissage (DA) du MFPAА dont le Directeur ;
- Un représentant de la Direction des Examens et Concours Professionnels (DECPC) du MFPAА ; l'inspection d'académie ;
- Un représentant de la Direction de la Formation Professionnelle et Technique du MFPAА ;
- Le coordonnateur de la Cellule des Études et de la Planification (CEP) du MFPAА ;
- Un représentant de la Direction de l'Administration Générale et de l'Équipement

(DAGE) du MFPAA ;

- Un représentant de la Direction de l'Artisanat (D. Art) du MFPAA ;
- Un représentant de la Direction du travail du Ministère de la Fonction Publique du Travail et du Dialogue Social ;
- Un représentant de la Direction de l'Office National de Formation Professionnelle (ONFP) du MFPAA ;
- Un représentant de la Direction du Centre National d'Information et de Documentation (CNID) du MFPAA ;
- Un représentant de la Direction de l'Alphabétisation et des Langues nationales du (MEN) ;
- Le secrétaire général de l'Union Nationale des Chambres des Métiers ;
- Un représentant du comité intersectoriel d'appui à l'apprentissage (CIAA) ;
- Un représentant du CONGAD ;
- Un représentant du conseil national de la jeunesse.

Le CPSS se réunit deux (02) fois par an et à chaque fois que de besoin, sur convocation de son président. Le CPSS peut s'attacher les services de toute personne dont les compétences sont jugées utiles à l'exécution de ses missions.

□ **Comités Régionaux de mise en place du volet Apprentissage (CRA)**

Ils ont été mis en place par les gouverneurs de régions sur demande du Ministre de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage et de l'Artisanat pour assurer le pilotage du volet apprentissage au niveau déconcentré.

Le CRA comprend :

- Le gouverneur ou son représentant qui assure la présidence ;
- Un représentant par conseil départemental ;
- Un représentant des maires ;
- L'inspecteur d'académie qui assure la coordination du secrétariat exécutif ;
- Un représentant des inspections des eaux et forêts (IEF) ;
- Deux représentants de la Chambre de Métiers dont l'un est le secrétaire administratif du secrétariat exécutif ;
- Un représentant de la Chambre de Commerce d'Industrie et d'Agriculture ;

Pour chaque CRA, il a été mis en place un secrétariat exécutif chargé du suivi opérationnel et constitué comme suit :

- L'inspecteur d'Académie (coordonnateur) ;
- Un agent technique de la Chambre de **Métiers** (secrétaire) ;

- Un inspecteur de spécialité ;
- Le chef du bureau de l'ETFP ;
- Un représentant de l'ARD ;
- Un représentant des OPA ;
- Un représentant du CAOSP (Centre Académique d'Orientation Scolaire et Professionnelle) ;
- Un représentant des établissements de formation professionnelle et technique.

□ **Maîtres d'apprentissage et apprentis**

Le maître d'apprentissage est habilité par le ministère chargé de la formation professionnelle et technique dans le cadre de l'expérimentation de l'intégration de l'apprentissage dans le dispositif global de formation. Il assure la formation et l'encadrement des apprentis.

Le rôle et les responsabilités du MA sont :

- Effectuer l'encadrement et le suivi régulier de la formation des apprentis ;
- Informer le superviseur de l'évolution de l'apprenti au regard de son apprentissage ;
- Se conformer aux référentiels pour former les apprentis ;
- Suivre la progression individualisée de la formation des apprentis ;
- Veiller à l'assiduité des apprentis ;
- Veiller à l'application des règles HSSEQ ;
- Aider l'apprenti à réaliser son dossier de candidature en collaboration avec le superviseur ;
- Rendre compte des difficultés rencontrées durant la formation ;
- Exploiter, en collaboration avec le superviseur, les documents et outils pédagogiques ;
- Participer à des rencontres de mise à niveau avec les autres MA ;
- Renseigner le niveau de progression de chaque apprenti ;
- Participer aux sessions de formation et de recyclage des maîtres d'apprentissage.

Le MA doit avoir le profil suivant :

- Être artisan affilié à la Chambre de Métiers ;
- Avoir un atelier fonctionnel ;
- Exercer le métier sélectionné dans la mise en œuvre du programme ;
- Implanter dans la zone d'intervention

□ **Coordonnateur et les superviseurs-évaluateurs**

Le coordonnateur des superviseurs-évaluateurs est habilité par le Ministère de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA) dans le cadre de la mise en œuvre de l'apprentissage rénové. Il suit le déroulement des activités des superviseurs-évaluateurs et fait la synthèse de leurs rapports de supervisions. Il revient au coordonnateur des superviseurs dans le cadre de sa mission de contrôle et d'encadrement, de guider les superviseurs-évaluateurs sur le plan méthodologique, de leur proposer des outils et de les assister dans l'interprétation des résultats obtenus

Le superviseur-évaluateur est habilité par le Ministère de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA) dans le cadre de l'expérimentation de l'intégration de l'apprentissage dans le dispositif global de formation. Il suit le déroulement du parcours de l'apprenti et donne un avis motivé sur la maturité de ce dernier à accéder à une session de certification. Il revient au superviseur dans le cadre de sa mission de conseil, de guider le maître d'apprentissage sur le plan méthodologique, de lui proposer des outils et de l'aider à interpréter les résultats.

3.6 Financement de l'apprentissage informel

Le secteur informel est le principal pourvoyeur d'emploi (plus de 90% des créations d'emploi), représente 55% du PIB et constitue ainsi un levier de développement socioéconomique incontournable.

Pour valoriser davantage ce potentiel économique, l'amélioration et la modernisation de la formation par apprentissage constituent désormais des innovations majeures de développement des compétences déclinées dans les lettres de politique sectorielle pour l'éducation et la formation professionnelle²⁴. Des initiatives d'apprentissage non formel encadré sont entreprises pour contribuer à l'amélioration des pratiques d'apprentissage informel et traditionnel à travers des contenus de formation complémentaires, l'amélioration de la qualité des apprentissages avec l'introduction de l'approche par compétence, la diminution du temps d'apprentissage et la valorisation des acquis de l'expérience,

Avec le concours des PTF, diverses expériences de prise en charge de l'apprentissage ont été expérimentées à travers le pays, notamment celles développées dans le cadre des projets PAO/SFP, PADIA, SEN024, SEN028 et ACEFOP, PALAM 2, PADIA et PEJA, :

1. Le **projet Partenariat pour l'Apprentissage et l'Ouverture du Système de Formation professionnelle** (PAO/sfp) avec l'appui de l'Agence Française pour le Développement (AFD). Un des objectifs poursuivis était de certifier les apprentis enrôlés et ayant une expérience de trois ans pour l'obtention du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) dans 7 métiers (couture, menuiserie métallique, menuiserie bois, mécanique automobile, plomberie, maçonnerie et électricité domestique). Les activités les plus significatives dans la mise en œuvre de ce projet sont la mutualisation d'un certain nombre d'équipement (matériel lourd) pour améliorer la qualité de la formation et la mise en place au niveau national du comité intersectoriel d'appui à l'apprentissage (CIAA). L'expérimentation a permis la certification de 16 apprenants de la première cohorte dans le métier de couturier.
2. Le **Projet d'Appui à la Formation Professionnelle de Néo-Alphabétisés** (PAFPNA). L'objectif était de contribuer à l'amélioration de la formation professionnelle non structurée. Ce projet, mis en œuvre avec l'appui de la Fondation Paul Gerin Lajoie (FPGJ (Canada), visait la formation de 600 jeunes néo-alphabétisés, dont 50% de femmes, dans 06 métiers via les langues nationales. Dans ce cadre, 100 maîtres artisans qualifiés et 12 formateurs encadreurs étaient mobilisés.

24 Lettre de politique sectorielle de l'éducation et de la formation 2012-2025, Lettre de politique sectorielle de la Formation professionnelle technique, de l'Apprentissage et de l'Artisanat 2017-2021.

3. Le **Projet d'emploi des jeunes en milieu urbain (PEJU)**. Mis en place grâce à l'appui de la coopération allemande (GTZ) actuel GIZ, avec pour objectif général d'améliorer les possibilités d'emploi pour les jeunes en milieu urbain à travers le potentiel des micros, petites et moyennes entreprises des secteurs formel et informel. Son intervention est axée sur l'amélioration de l'accès au financement des micros, petites et moyennes entreprises (MPME) et de qualification des jeunes pour augmenter leur employabilité.

La mise en œuvre de ce projet a permis la sélection au niveau de 60 microentreprises de 120 apprentis en maçonnerie et en électricité, bâtiment et la formation de 15 formateurs dans les métiers ciblés.

4. Le **projet d'Éducation Qualifiante des Jeunes et Adultes (EQJA)**

L'objectif général du Projet EQJA est de contribuer à la réalisation des objectifs de l'Éducation pour Tous (EPT) par l'élaboration et la mise en place d'un dispositif devant permettre aux jeunes et aux adultes défavorisés d'acquérir des compléments d'éducation de base (langue, mathématiques et compétences de vie courante) et des compétences productives de base associées aux savoir-faire des métiers. La finalité du projet est de faciliter ou de consolider l'insertion socio-économique des cibles à travers :

- L'expérimentation d'un nouveau dispositif de formation professionnelle continue et concertée (pour les adultes en activité dans les différents secteurs ciblés) et d'un système d'apprentissage (pour les jeunes) ;
- L'implication des structures de formation, des organisations professionnelles, des services techniques et publics, des collectivités locales ;
- L'enrôlement de 300 apprentis, 300 talibés et 160 femmes réparties dans 3 filières (fruits, produits halieutiques, céréales) dans les régions de Thiès, Diourbel, Louga, Ziguinchor, Dakar et Saint-Louis ;

5. Le **PALAM 2**

Le PALAM 2 (Programme d'alphabétisation et d'apprentissage des métiers pour la lutte contre la pauvreté) est financé par la BID et devrait contribuer, à une plus grande échelle, à la réduction de la pauvreté des populations rurales féminines en priorité. Le programme est conçu pour une durée de cinq ans (2017-2022), comprend cinq composantes dont l'accès à l'éducation de base des déscolarisés et non scolarisés âgés de 9 à 15 ans et la formation qualifiante des adolescentes et jeunes adultes analphabètes. Cette deuxième phase couvrira 300 villages des régions de Thiès, Kaolack et Fatick, en plus des deux régions de la phase pilote à savoir Kaffrine et Diourbel.

6. Le **Projet SEN/024**

Le projet est initié dans le cadre du deuxième programme indicatif de coopération Sénégal Luxembourg (PIC II). L'objectif du volet apprentissage de ce projet encore appelé « apprentissage rénové » était de : « mettre en place des dispositifs de formation par apprentissage pour élargir l'accès au système de FPT. La mise en œuvre de ce projet a permis la mobilisation et l'implication des divers acteurs aux niveaux central (DA, DECPC) et déconcentré à travers les Comités régionaux d'appui à la mise en œuvre de l'Apprentissage

(CRA). Le dispositif d'apprentissage s'articule autour des activités suivantes :

- Effectuer l'état des lieux et le cadrage du dispositif ;
- Sélectionner les maîtres d'apprentissage (MA) et les apprentis ;
- Assurer les formations pédagogiques des MA ;
- Assurer le renforcement des capacités des MA et Apprentis en centres ressources ;
- Équiper les ateliers artisanaux sélectionnés ;
- Effectuer des missions de suivi et de supervision de la formation des apprentis dans les ateliers pilotes ;
- Organiser une session de certification des apprentis pour l'obtention du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).

À la fin du processus de formation des apprentis enrôlés dans le SEN/024, la certification des apprentis a été organisée et a enregistré la présence de 453 candidats parmi lesquels 252 ont obtenu le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), 151 des Certificats de Compétences Professionnelles (CCP).

7. Le processus d'apprentissage rénové dans le SEN028

Le programme SEN/028 d'appui à la formation professionnelle et à l'insertion, qui se situe en prolongement du programme SEN/024, a pour objectif spécifique de « Contribuer au développement d'une offre de formation professionnelle et technique de qualité, équitablement accessible aux filles et aux garçons et répondant aux besoins du développement économique et social ».

L'appui de ce programme vise la consolidation des acquis du SEN/024 en matière d'apprentissage dans les trois régions de la zone nord et son extension dans les quatre régions (Kaolack, Kaffrine, Fatick et Diourbel) de la zone centre. Les aspects clés d'intervention du dispositif d'apprentissage rénové concernent l'élargissement de l'accès à la FPT et le renforcement de capacités du secteur artisanal de la Zone de Concentration Opérationnelle (ZCO). Ce dispositif a permis d'enrôler et de certifier 875 apprentis dans près de 200 ateliers de six métiers : couture, menuiserie bois, menuiserie métallique, mécanique automobile, maçon et plombier.

8. Le projet SEN 081

Le projet SEN 081 a pour ambition de contribuer au développement d'une formation professionnelle et technique de qualité répondant aux besoins du développement économique et social susceptible de garantir une insertion socio-professionnelle réussie et contribuer ainsi à réduire le nombre de jeunes désireux de quitter le Sénégal. Le projet couvre la période (2016/2020) et se propose d'étendre ces appuis aux régions de fortes migrations telles que Kolda, Sédhiou, Kédougou, Tambacounda et Ziguinchor.

9. Le programme ACEFOP

Le programme Accès Équitable à la Formation Professionnelle ACEFOP exécuté par LuxDev dans le cadre du programme « Développer l'Emploi au Sénégal-DES » financé par l'Union Européenne. L'ACEFOP cible environ 12 000 jeunes de 15 à 35 ans des régions de Kédougou, Kolda, Tambacounda, Sédhiou et Ziguinchor sur la période 2017/2020.

Ces formations seront menées en vue d'une qualification/certification par 120 maîtres artisans et 12 formateurs de 3 centres de ressources dont les compétences pédagogiques et capacités techniques seront renforcées.

10. Le PADIA

Le Projet d'appui au développement et à l'intégration des apprentissages (PADIA) s'insère dans les initiatives visant l'ouverture du système de formation professionnelle par le moyen de l'apprentissage. Le PADIA a été exécuté pour le compte de l'ACDI par la Fondation Paul Gérin-Lajoie, en partenariat avec le Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA) Le projet, prévu sur une durée de 5 ans (2013-2018), visait concrètement la formation par l'apprentissage de 1000 jeunes et leur intégration au marché du travail. Il s'est déroulé dans les régions de Thiès, Fatick, Diourbel et Kaolack.

11. Le Projet Employabilité des Jeunes par l'Apprentissage non formel (PEJA).

L'objectif du projet financé par la Banque Mondiale est d'améliorer l'efficacité des services traditionnels d'apprentissage ainsi que l'accès aux compétences et aux possibilités d'emplois productifs pour les jeunes ciblés.

Le projet cible, en deux phases, 12 métiers de l'artisanat dans 14 capitales régionales ou zones de concentration économique et 4 départements de Dakar. 32 000 apprentis et 8000 artisans maîtres d'apprentissage seront directement concernés. Sa mise en œuvre a une durée de 5 ans (2019-2023). Dans sa première phase, le projet ciblera les métiers suivants : couture modéliste, coiffure, menuiserie métallique, menuiserie bois, mécanique automobile, monteur dépanneur en Froid et Climatisation, horticulture, transformation et de commercialisation des fruits et légumes. 4 métiers supplémentaires seront identifiés dans les 6 mois après lancement du projet.

Le projet est composé de deux volets : (i) Renforcer le système national d'apprentissage, (ii) Améliorer la qualité des processus de formation des compétences des apprentis. La première composante est axée sur l'identification de métiers porteurs, l'élaboration de programmes d'apprentissage, l'amélioration du cadre institutionnel de validation des acquis d'expérience (VAE) et de certification et le renforcement de capacité des acteurs clés. La seconde composante concerne l'amélioration du processus d'apprentissage non formel à travers le renforcement des compétences des maîtres d'apprentissage, la mise en place d'un système d'auto-formation, l'apport de formations d'appoint pour les apprentis, et l'appui en capital aux ateliers et aux apprentis.

Ces interventions ont permis d'avoir des acquis appréciables en matière de développement de nouveaux modes de gestion et de pilotage, de nouvelles modalités pédagogiques (APC) et de renforcements de capacités techniques et organisationnelles des acteurs (CRA, MA, apprentis). La répartition des effectifs de maîtres d'apprentissage par sexe et par région se présente comme suit :

Régions	Effectifs MA		EFFECTIF TOTAL
	Hommes	Femmes	
Dakar	527	34	561
Diourbel	180	37	217
Fatick	87	4	91
Kaffrine	171	34	205
Kaolack	102	17	119
Kédougou	52	1	53
Kolda	117	6	123
Louga	100	12	112
Matam	20	0	20
Tambacounda	153	5	158
Thiès	126	27	153
Saint-Louis	92	2	94
Sédhiou	132	2	134
Ziguinchor	161	9	170
TOTAL	2038	191	2229

Il ressort du tableau que 2229 MA ont été accompagnés, dont 2038 hommes et 191 femmes avec une prédominance nette de la région de Dakar (561) sur les autres régions du pays. Cette disparité territoriale s'explique par la concentration de la dynamique économique dans la région de Dakar. La prise en compte de la dimension genre (sexe) fait apparaître de grandes disparités avec une forte présence des hommes dans le secteur. Cette situation s'explique par des facteurs socioculturels qui sont largement défavorables aux femmes même si sur certains métiers tels que la coiffure, la restauration, les activités de transformation, etc. les femmes sont fortement représentées.

Concernant les apprentis formés, le tableau ci-dessous nous présente la répartition de ces derniers par métier et par région :

Régions	Métiers	TOTAL
Diourbel	Coiffure	153
	Embouche	161
	Couture	531
	Maçonnerie	4
	Mécanique auto	49
	Menuiserie bois	87
	Menuiserie métallique	116

	Plomberie	3
	Teinture	120
		1224
Fatick	Couture	184
	Maçonnerie	3
	Mécanique auto	19
	Menuiserie bois	75
	Menuiserie métallique	88
		369
Kaffrine	Aviculture	7
	Coiffure	188
	Embouche	53
	Couture	550
	Maçonnerie	4
	Mécanique auto	38
	Menuiserie bois	137
	Menuiserie métallique	116
	Pépiniéristes	120
	Teinture	20
		1275
Kaolack	Coiffure	35
	Couture	306
	Mécanique auto	23
	Menuiserie bois	88
	Menuiserie métallique	98
	Teinture	18
		568
Kédougou	Couture	23
	Mécanique auto	3
	Menuiserie bois	15
	Menuiserie métallique	13
		54
Kolda	Couture	294
	Mécanique auto	33
	Menuiserie bois	78
	Menuiserie métallique	108

		513
Louga	Couture	296
	Maçonnerie	35
	Mécanique auto	12
	Menuiserie bois	96
	Menuiserie métallique	95
	Plomberie	13
		547
Matam	Couture	30
	Maçonnerie	9
	Mécanique auto	11
	Menuiserie bois	25
		75
Saint-Louis	Couture	130
	Maçonnerie	48
	Mécanique auto	65
	Menuiserie bois	61
	Menuiserie métallique	96
	Plomberie	24
		424
Sédhiou	Couture	252
	Mécanique auto	25
	Menuiserie bois	151
	Menuiserie métallique	93
		521
Tambacounda	Couture	159
	Mécanique auto	93
	Menuiserie bois	91
	Menuiserie métallique	142
		485
Thiès	Couture	323
	Mécanique auto	41
	Menuiserie bois	114
	Menuiserie métallique	89
		567
Ziguinchor	Couture	54
	Mécanique auto	19

	Menuiserie bois	27
	Menuiserie métallique	25
		125
TOTAL		6805

Cette répartition présente un nombre plus important d'apprentis dans les régions de Diourbel (1224) et de Kaffrine (1275), en raison de la forte présence de projets et programmes. Les régions de Matam (75) et de Kédougou (54) ont enregistré les plus faibles nombres d'apprentis. On note également la forte concentration de jeunes apprentis dans les métiers de couture, de menuiserie bois et de menuiserie métallique en raison de leur encrage traditionnel. La Direction de l'apprentissage, dans le cadre de l'accompagnement des maîtres les ateliers traditionnels sous la forme d'équipements. Il s'agit de l'appui en équipements pour mettre aux normes techniques les ateliers artisanaux et en faire de véritables espaces de formation et de production.

La répartition des effectifs des MA dotés en équipement est illustrée dans le tableau ci-après.

Métiers	Régions									TOTAL
	Kaoloack	Kaffrine	Thiès	Factik	Saint-Louis	Louga	Matam	Dakar	Diourbel	
Couture	8	3		7	11	15	9		6	59
Menuiserie bois	14	5	0	21	10	8	3	25	4	90
Menuiserie métallique	5	13	2	3	8	13	9	1	5	59
Mécanique	3	2	9	1	6	2	3	4		30
Maçonnerie		1		1	16	8	14		3	43
Plomberie					7	2	2		2	13
TOTAL	30	24	11	33	58	48	40	26	24	294

Cette répartition présente des disparités selon les régions et les métiers. Dans ce tableau, on constate que la région de Saint-Louis enregistre le plus grand nombre de MA dotés en équipements, suivie des régions de Louga et Matam. La région de Thiès est faiblement dotée.

La certification des apprentis est représentée dans le tableau ci-dessous :

Régions	EFFECTIF TOTAL
Dakar	0
Diourbel	51
Fatick	68
Kaffrine	49
Kaolack	73
Kédougou	102
Kolda	280
Louga	59
Matam	47
Tambacounda	161
Thiès	0
Saint-Louis	72
Sédhiou	41
Ziguinchor	185
TOTAL	1188

Pour les apprentis certifiés, le nombre n'est pas assez significatif par rapport au nombre d'apprentis dans les ateliers. Cette situation s'explique par le fait que la certification des apprentis est jusqu'ici dépendante des ressources des projets et programmes appuyés par les partenaires au développement.

La perspective de certification de 24 000 apprentis dans le cadre du PEJA est prometteuse en matière de résultats liés à la reconnaissance officielle des compétences techniques des jeunes apprentis combinés à la mise en place de la modalité VAE au bénéfice des MA sélectionnés

3.7. Les coûts paramétriques

La méthode paramétrique consiste à procéder à une analyse statistique des données historiques provenant d'initiatives semblables afin d'estimer les coûts. Partant des coûts des différents programmes réalisés, la Direction de l'Apprentissage a pris des initiatives pour calculer les coûts et les avantages, financiers et non financiers, d'une formation en apprentissage pour les apprentis.

3.7.1 Coûts paramétriques de la formation des apprentis.

Les coûts paramétriques des différentes activités sont déterminés sur la base des coûts moyens appliqués par les différents projets d'apprentissage en cours ou finalisé

Libellés	Horticulture	Transformation agroalimentaire et halieutique	Mécanique	BTP	Mines	Couture / Coiffure / Esthétique	Menuiserie métallique	Bois et
Formation complémentaire apprentis/heure/ pers.*	1718	1718	1725	1725	1725	1725	1725	
Matière d'œuvre formation dans l'UP / apprenti	15 000	30 000	30 000	20 000	15 000	25 000	30 000	
Alphabétisation / apprentis	45 000	45 000	45 000	45 000	45 000	45 000	45 000	
Coût jury / apprenti	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000	1 000	

* en F CFA, achat de formation, matière d'œuvre et prise en charge apprentis, supervision CRA compris

3.7.2- Coûts paramétriques-appui au Maître d'Apprentissage et à l'Unité de Production (UP)

Libellés	Horticulture	Transformation agroalimentaire & halieutique	Mécanique	BTP	Mines	Couture, Coiffure & Esthétique	Menuiserie Bois & métallique
Renforcement pédagogique/h/pers*	2038	2038	2038	2038	2038	2038	2038
Renforcement technique/h/pers.**	1663	1663	1663	1725	1725	1663	1725
Équipements / UP	800 000	1 000 000	1 500 000	800 000	1 500 000	1 000 000	1 500 000
Matière d'œuvre formation dans l'UP / apprenti / an	15 000	30 000	30 000	20 000	15 000	25 000	30 000
Réhabilitation UP	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000

* en F CFA, achat de formation, reproduction fascicule, matériel didactique, kit participant, prise en charge MA, supervision CRA inclus

** (achat de formation, appui matière d'œuvre, kit participants et prise en charge des MA et membres CRA compris

3.7.3 Coûts paramétriques écriture de curricula et élaboration de matériels et supports didactiques.

Libellés	Coûts (f CFA)
Planification (étude préliminaire, élaboration rapport et validation)	10 000 000
Planification (étude sectorielle, élaboration rapport et validation)	10 000 000
Analyse de situations de travail (AST) et validation	3 000 000
Élaboration référentiel métier / compétence et validation	3 500 000
Élaboration référentiel de certification et validation	2 500 000
Élaboration référentiel de formation	2 500 000
Élaboration de guide d'organisation matérielle et pédagogique (GOMP)	2 000 000
Relecture référentiel de compétences / métier	1 500 000
Relecture référentiel de certification	1 500 000
Élaboration guide du maître	5 000 000
Élaboration manuel de l'apprenti	5 000 000
Édition et publication des guides et manuels / unité	5 000

3.7.4-Coûts paramétrique de suivi-évaluation des activités

Libellés	Coûts unitaires (f CFA)
Encadrement / OPA (superviseur) / mois	30 000
Suivi CRA / mois	100 000
Suivi / évaluation niveau central / mois / académie	10 000

4. Gestion financière de la formation professionnelle

L'analyse du financement est faite sur la base des crédits votés à travers les lois de finances de 2019, hors dépenses de personnel. Il met l'accent sur l'allocation et l'exécution des crédits.

4.1 Allocation du budget en 2019

L'allocation du budget global est analysée selon les programmes et les natures de dépenses. Les taux d'allocation sont sur la base des crédits ouverts sur l'année (comprenant la LFI et les actes modificatifs) rapportés sur les crédits initialement votés (LFI).

4.1.1 Allocation du budget par programme

L'allocation du budget global est analysée hors dépenses de personnel. Elle est présentée par programmes et par titre. Les calculs n'intègrent pas le programme « développement de l'Emploi » dont les crédits ont été transférés dans la section 59 en cours d'année suite à la restructuration de l'attelage gouvernemental :

Programme	DOTATION LFI	DOTATION LFR	VIREMENTS CRÉDIT	REPORTS CRÉDIT	CRÉDITS OUVERTS	TAUX D'ALLOCATION
Développement des offres de FPT	31 937 884 436	-1 462 340 008	480 548 908	0	30 956 093 336	96,93%
Développement de l'apprentissage	568 200 000	-142 106 052	137 500 000	165 000 000	728 593 948	128,23%
Développement de l'artisanat	1 368 716 488	-177 355 808	20 000 000	0	1 211 360 680	88,50%
Pilotage, Gestion et Coordination administrative	1 111 747 300	-40 858 716	-377 576	0	1 070 511 008	96,29%
TOTAL	34 986 548 224	-1 822 660 584	637 671 332	165 000 000	33 966 558 972	97,08%

Source: MEF/SIGFIP

Le taux d'allocation global de 97,08% du budget du MEFPA se répartit comme suit :

- **Développement des offres de FPT** : 96.93% correspondant à 30,95 milliards de FCFA de crédits ouverts sur l'année et 31,93 milliards de FCFA dans la LFI, soit un écart de 981,79 millions de FCFA. La désagrégation de l'allocation par action se présente ainsi :
 - Promotion de la qualité des enseignements/apprentissages : 87,82% ;
 - Développement de l'accès équitable à la FPT : 97,71% ;
 - Amélioration du pilotage des établissements : 89,5% ;
 - Coordination et pilotage de l'offre de formation professionnelle et technique : 91,88%.
- **Développement de l'apprentissage** : 128,23% représentant 728,59 millions FCFA de crédits ouverts contre 568,2 millions FCFA sur la LFI, soit une augmentation de crédits de 160,39 millions de FCFA. L'allocation détaillée du programme se présente ainsi :
 - ✓ Amélioration de la qualité de la formation par l'Apprentissage : 130% ;
 - ✓ Amélioration du pilotage et de la gestion de l'Apprentissage : 74,69%.
- **Développement de l'artisanat** : 88,5% représentant un montant de 1,21 milliard de FCFA de crédits autorisés sur 1,36 milliard de FCFA par rapport à la LFI, soit une baisse globale au niveau des actes modificatifs de 157,35 millions de FCFA. Ainsi, nous avons :
 - ✓ Mise à niveau des entreprises artisanales : 99,54 % ;
 - ✓ Promotion des produits artisanaux : 70,41% ;
 - ✓ Renforcement du dispositif institutionnel et organisationnel de l'artisanat : 99,30%.
- **Pilotage, gestion et coordination administrative** : 96,29% représentant 1,07 milliards de FCFA de crédits ouverts et 1,11 milliards de FCFA sur la LFI, soit une baisse

de 41,2 millions de FCFA suite à la LFR. L'allocation se présente comme suit :

- ✓ Gouvernance de la FPTA : 101,14% ;
- ✓ Communication et promotion de la FPTA : 99,92% ;
- ✓ Renforcement des capacités institutionnelles, organisationnelles et humaines de la FPTAA : 99,85%.

- **Développement de l'Emploi** : Comme précisé plus haut, l'allocation de ce programme n'est pas présentée dans ce tableau qui compare les crédits autorisés sur l'année par rapport à la LFI. En effet, tous les chapitres budgétaires du programme n'ont pas été transférés vers la section 59 suite à la fusion des deux ministères lors de la restructuration de l'attelage gouvernemental. À cet effet, un montant de 1,07 milliards de FCFA a été transféré au profit du programme. À la suite de la LFR, une ponction globale de 361,75 millions de FCFA, touchant tous les chapitres, a été opérée sur ce montant. D'où un restant de crédits autorisés de 717,06 millions de FCFA.

Allocation par nature économique

Elle est déclinée par nature économique de dépenses dans le tableau suivant :

Programme	DOTATION LFI	DOTATION LFR	VIREMENTS CRÉDIT	REPORTS CRÉDIT	CRÉDITS OU- VERTS	TAUX D'AL- LOCATION
Dépenses de fon- ctionnement	7 209 640 000	-107 566 569	716 224	0	7 102 789 655	98,52%
Transferts cou- rants	2 176 656 000	-101 250 000	458 684 000	0	2 534 090 000	116,42%
Investissements exécutés par l'État	23 232 752 224	-567 594 015	178 271 108	0	22 843 429 317	98,32%
Transfert en capital	2 367 500 000	-1 046 250 000	0	165 000 000	1 486 250 000	62,78%
TOTAL	34 986 548 224	-1 822 660 584	637 671 332	165 000 000	33 966 558 972	97,08%

Analyse : Le taux d'allocation global de 97,08% est calculé sur la base des crédits ouverts par rapport à la LFI. Il est ainsi désagrégé :

- Dépenses de fonctionnement : 98,52%, soit une baisse par rapport à la LFI de 106,85 millions de FCFA ;
- Transferts courants : 116,42%, soit une augmentation par rapport au budget initial de 357,43 millions de FCFA ;
- Investissements exécutés par l'État : 80,95%, soit une diminution globale de crédits de 389,32 millions de FCFA ;
- Transferts en capital : 62,78%, soit une baisse de crédits 881,25 millions de FCFA.

4.2 Situation d'exécution budgétaire en 2019

Elle est présentée par source de financement, par programme et par nature de dépense. Les taux d'exécution sont calculés sur la base des crédits ordonnancés, rapportés sur les crédits ouverts.

4.2.1 Crédits exécutés par bailleur

Source de financement	Bailleurs	Dépenses	Part
Financement interne	État	12 501 456 443	55,57%
	Sous total	12 501 456 443	55,57%
Financement externe	AFD	1 316 968 805	5,85%
	AMC	753 200 950	3,35%
	IDA/AFD	6 057 853 301	26,93%
	Lux-Dev	1 868 571 000	8,31%
	Sous total	9 996 594 056	44,43%
		22 498 050 499	100,00%

Les dépenses de la politique ministérielle exécutées en 2019 sont financées à hauteur de **55,57%** par l'État et de **44,43%** par les partenaires techniques et financiers.

4.2.2 Exécution par programme

Elle est présentée conformément aux programmes du MEFPA, suivant le tableau ci-après :

Programme	DOTATION LFI	DOTATION LFR	VIREMENTS CRÉDIT	REPORTS CRÉDIT	CRÉDITS OUVERTS	TAUX D'ALLO- CATION	Solde
Développement des offres de FPT	30 956 093 336	19 285 151 022	18 839 604 357	18 839 604 357	62,30%	60,86%	11 670 942 314
Développement de l'apprentissage	728 593 948	723 993 678	723 993 678	723 993 678	99,37%	99,37%	4 600 270
Développement de l'artisanat	1 211 360 680	1 205 261 971	1 202 801 671	1 202 801 671	99,50%	99,29%	6 098 709
Pilotage, gestion et coordination administrative	717 061 571	687 461 482	687 461 482	687 461 482	95,87%	95,87%	29 600 089
TOTAL	34 683 620 543	22 948 162 358	22 498 050 499	22 498 050 499	66,16%	64,87%	11 735 458 185

Le taux d'exécution global du MEFPA est 64,87% dont 92,64% du financement interne et 47,18% du financement extérieur. Il est désagrégé par programme et par action comme suit :

- **60,86%** du Développement des offres de FPT dont :
 - ✓ Promotion de la qualité des enseignements/apprentissages : 89,13% ;
 - ✓ Développement de l'accès équitable à la FPT : 48,24% ;
 - ✓ Amélioration du pilotage des établissements : 98,65% ;
 - ✓ Coordination et pilotage de l'offre de formation professionnelle et technique : 88,23%.
- **99,37%** du Développement de l'apprentissage répartis ainsi par action :
 - ✓ Amélioration de la qualité de la formation par l'Apprentissage : 100% ;
 - ✓ Amélioration du pilotage et de la gestion de l'Apprentissage : 66,16%.
- **99,29%** du Développement de l'Artisanat dont :
 - ✓ Mise à niveau des entreprises artisanales : 86,55 % ; ü Promotion des produits artisanaux : 100% ;
 - ✓ Renforcement du dispositif institutionnel et organisationnel de l'artisanat : 99,75%.
- **95,87%** du Développement de l'emploi regroupent les actions suivantes :
 - ✓ Amélioration de la performance du dispositif de création d'emploi : 84,9% ;
 - ✓ Gestion des interventions en matière d'emploi : 99,3%
- **Pilotage, gestion et coordination administrative** : 97,54% de taux d'exécution se présente comme suit :
 - ✓ Gouvernance de la FPTA : 98%
 - ✓ Communication et promotion de la FPTA : 97,5%
 - ✓ Renforcement des capacités institutionnelles, organisationnelles et humaines de la FPTAA : 100%.

5. Les impacts de la COVID-19 sur les systèmes et les mesures d'atténuation

La maladie à coronavirus (COVID-19) qui s'est déclarée à Wuhan en Chine, s'est vite propagée dans plusieurs pays du monde. Elle a et continuera d'avoir des répercussions sanitaires, économiques, sociales et financières sans précédent à l'échelle mondiale, et par conséquent, au Sénégal. L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) l'a qualifiée de pandémie le 11 Mars 2020.

Au Sénégal, la maladie a été déclarée le 02 Mars 2020. Pour faire face à cette pandémie, endiguer sa propagation et limiter ses effets sanitaires, sociaux et économiques qui impactent négativement tant la vie des populations que l'activité des entreprises (avec ses conséquences sur le chiffre d'affaires, la trésorerie, la production, l'emploi), l'État a pris des mesures à partir du 23 Mars 2020 au rang desquelles : l'instauration d'un état d'urgence sanitaire, un couvre-feu, la fermeture des écoles, établissements de l'enseignement général, technique et de formation professionnelle, universités, et un ajustement des conditions de travail par la modification des horaires.

Le Gouvernement a pris également des mesures socioéconomiques afin d'atténuer les im-

pacts de la maladie et de limiter sa propagation. Ces mesures peuvent être regroupées en mesures sociales d'aide aux ménages (kits alimentaires, soutiens aux paiements des factures d'eau et d'électricité) et aux entreprises (mesures d'accompagnement ayant pour but de maintenir l'activité économique, soulager la trésorerie des entreprises et préserver l'emploi et l'outil de travail, notamment la capacité de production).

Dans le secteur de la FPT, la crise de la COVID-19 a engendré des **effets négatifs** sur l'apprentissage professionnel qui peuvent être appréhendés à travers :

- L'arrêt des cours dans les établissements d'enseignement qui perturbe le bon déroulement de l'année scolaire et expose les gestionnaires des établissements privés à des charges imprévues ;
- L'arrêt de toutes les formations professionnelles et techniques se déroulant en présentiel sur tout le territoire. Ainsi, c'est plus de 7500 jeunes pris en charge par le 3FPT qui sont concernés par cette mesure.
- La prise en charge salariale difficile des enseignants vacataires et de charges de fonctionnement dans les écoles et établissements privés de l'enseignement professionnel et technique ;
- L'accroissement des tensions de trésorerie des établissements d'enseignement privé suite aux échéances de paiement des crédits bancaires et au refus de paiement des parents la scolarité des enfants pour les mois de mars, avril, juin 2020 pour « services non accomplis » ;
- L'interdiction de circuler entre les régions administratives a perturbé le déroulement normalement des projets de développement. Cette situation impacte négativement sur l'exécution des projets de formation, d'apprentissage formel et informel ;
- Les limitations des rencontres regroupant plusieurs participants ont engendré beaucoup de retards dans la mise en œuvre d'un important programme de formation de courte durée qualifiante aux métiers et destiné à près de 3000 jeunes de tous les départements du pays ;
- Des lenteurs sont aussi notées pour le règlement de frais de formations déjà déroulées en raison des difficultés qu'éprouvent les établissements de formation dans la transmission de certains documents, notamment comptables, souvent exigés pour les paiements par le 3FPT ;
- L'impact de la pandémie COVID-19 sur l'économie sénégalaise, donc sur les entre-

prises du pays, touche également le 3FPT avec l'accord du report de paiement des taxes des entreprises dont la CFCE qui constitue plus 80% des sources de financement du 3FPT ;

- La quasi-totalité des secteurs d'activités impactés par la pandémie comme la santé, le transport, le tourisme, la beauté, la mode et la restauration sont, entre autres les secteurs cibles du 3FPT pour le financement de la formation du personnel des entreprises d'où un ralentissement notoire des activités du Fonds dans ce domaine ;
- Au niveau de l'apprentissage informel, l'on a noté la suspension des activités d'apprentissage et le confinement des personnels des bailleurs ;
- Impacts sur l'emploi avril-mai-juin 2020 :
 - Arrêt des contrats de stage,
 - Mise en mode télétravail du personnel administratif,
 - Suspension des stages formation-emploi ;
- La modification des horaires de travail,
- Le développement de la téléformation pour assurer la continuité pédagogique.

Le Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Artisanat a joué sa partition en adoptant une stratégie de gestion des urgences des apprentissages ayant pour objectif général de mettre en œuvre une offre de continuité pédagogique dans les établissements de FPT pendant la situation de crise sanitaire et pour objectifs spécifiques d'/de:

- Animer des instances de gestion et de suivi de la stratégie ;
- Instituer l'usage pédagogique de ressources informatiques / numériques ;
- Soutenir la formation des formateurs et personnel d'appui en ressources informatiques / numériques ;
- Développer des cours de formation online ;
- Assurer la mise à jour des ressources pédagogiques en fonction des avancées technologiques.

Le plan d'opérationnalisation de la stratégie est scindé en trois grandes composantes :

- Le mécanisme de coordination et de communication ;
- L'accompagnement des offres de continuité pédagogique dans les établissements publics de FPT ;
- L'appui des établissements privés de formation professionnelle.

En cohérence avec l'opérationnalisation de la stratégie, le Ministère a élaboré un plan de mise à niveau des établissements d'enseignement en matière d'équipements et d'infrastructures informatiques et de renforcer la capacité numérique des apprenants. Pour cela, il faut:

- La généralisation de kits informatiques pour les apprenants comportant des tablettes, des licences pour logiciels de simulation, des ordinateurs portables et de la connexion gratuite afin de juguler les disparités et de promouvoir les principes d'équité ;
- L'identification et l'évaluation des besoins en informatique des établissements ;
- La mise à disposition du matériel informatique (ordinateurs fixes et portables) ;
- L'acquisition et la mise à disposition des logiciels requis ;
- L'aménagement de salles multimédias.

Des mesures d'atténuation sont envisagées pour juguler la crise sanitaire dans le secteur de la FPT :

- Afin d'effectuer un suivi régulier et à distance des apprenants, les formateurs et le personnel administratif doivent être outillés pour mettre en œuvre leur stratégie d'enseignant utilisant surtout les nouvelles technologies (Coaching par téléphone ou par sms, par l'utilisation des réseaux sociaux et de groupes WhatsApp, tutorat en ligne et utilisation des outils informatiques, le développement de blogs). Ils seront également renforcés en technopédagogie et dotés d'équipements informatiques pour le suivi pédagogique des apprenants et l'utilisation des dispositifs de formation comme les classes virtuelles entre autres.
- Un soutien pédagogique est prévu dans les zones géographiques sans connexion par la mise à disposition de supports qui peuvent être utilisés par les gestionnaires des établissements pour assurer à tous les apprenants l'accès aux contenus de formation en l'absence de connexion internet :
 - Les émissions télévisées à visée pédagogique ;
 - La distribution de ressources pédagogiques dans les établissements (Supports physiques de cours, clés USB etc.).
- Appui aux établissements privés de FPT par la prise en charge dans le Fonds Covid-19 :
 - Le paiement de trois mois de charges locatives pour chaque établissement ;
 - Une subvention de trois mois sur les charges de personnel administratif et de service.
- La sensibilisation du personnel du secteur sur les mesures d'hygiène et de protection pour assurer la continuité des services, la production dans les unités artisanales, les emplois et permettre au secteur d'être plus résilient ;
- L'acquisition et la distribution de kits de protection (masques de protection, gel hydro alcooliques et dispositifs de lave-mains ;
- Mise en place de comités de gestion au niveau du secteur et tenue de réunions de concertation entre les acteurs de la FPT ;
- Lancement de grosses commandes de masques auprès des artisans, notamment de la couture et confection ;
- La contribution du 3FPT s'est manifestée à travers l'assouplissement des procédures de paiement, la dématérialisation des processus de financement des différents guichets et la sécurisation des paiements des différents prestataires ;
- Sur le plan social, le 3FPT a accordé un appui matériel aux ménages et aux groupes vulnérables et a acquis et distribué des masques et des machines pour le lavage des mains. Ces masques et ces machines ont été confectionnés par les établissements partenaires du 3FPT.

La crise de la COVID-19 a été aussi l'occasion pour certains maillons de l'artisanat d'apporter un appui essentiel à la lutte contre la maladie. En effet, la crise a permis de constater que certains produits importés tels que les masques, les gels hydro alcooliques pouvaient être fabriqués localement. Les entreprises artisanales de ce maillon bien qu'impactées dans leurs activités ordinaires, ont dû se reconvertir dans la production de ces articles.

6. L'offre de formation en ligne

À la suite de l'arrêt des cours dans les établissements de l'enseignement professionnel et technique dans le pays et afin d'assurer la continuité pédagogique des cours, le Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Artisanat, a mis en place une solution d'apprentissage en ligne dénommée **E-JÀNG**.

Cette technologie occupe une place de choix dans la stratégie. Il s'agira de mettre en œuvre des stratégies d'apprentissage en ligne :

- En rendant la plateforme de formation à distance plus opérationnelle en y intégrant des capsules vidéos, des forums de discussions et l'opération de scénarisation des cours ;
- L'acquisition de supports numériques (lunettes virtuelles ou casques de réalité virtuelle) ;
- La mise en œuvre de classes virtuelles.

En effet, l'offre de formation en ligne permet aux apprenants en situation professionnelle de continuer à se former pour améliorer leurs compétences et de s'adapter aux nouvelles technologies, pratiques ou méthodes appliquées en entreprise.

À l'instar de la plateforme **E-jàng** la mise en place dans le domaine de l'éducation et de la formation formelle pour accompagner les élèves, la Direction de l'Apprentissage a pris l'initiative de poursuivre l'expérimentation d'une plateforme numérique d'apprentissage et d'Alphabétisation entamé en 2018 avec l'appui de la coopération luxembourgeoise.

En effet, le **E- learning** est une réalité dans les derniers projets d'apprentissage où les apprentis et les MA ont été initiés au numérique et une plateforme d'apprentissage mise à leur disposition pour l'alphabétisation et le renforcement en compétence du métier.

Dans cette optique, la signature d'une convention est prévue avec le prestataire chargé du développement de la plateforme dans le sens de compléter les supports numériques. Ces supports permettront aux apprentis et aux maîtres d'accéder aux ressources d'apprentissage de leurs métiers via des vidéos en français et en langues nationales et à partir de leurs smartphones.

E-JÀNG est une innovation dans la pratique de la formation professionnelle et de l'enseignement au Sénégal. Elle est d'une importance capitale et mériterait sa généralisation à l'apprentissage. L'utilisation de e-jàng doit contribuer à la promotion de l'apprentissage à travers les langues nationales

L'objectif de la formation en ligne ne doit pas **être seulement d'assurer la continuité pédagogique des cours mais** aussi de pouvoir former des cadres capables de répondre aux attentes des entreprises, en matière de compétences requises et de capacités à se confronter aux exigences du marché national et international.

Bien que la création de la plateforme soit salubre pour assurer la continuité pédagogique, elle doit relever aujourd'hui les défis de :

- ☐ La disponibilité d'ordinateurs pour les apprenants ;
- ☐ L'accessibilité des apprenants résidant dans le milieu rural non couvert par l'électricité ;
- ☐ La formation des enseignants pour l'utilisation de la plateforme ;
- ☐ La disponibilité de l'internet partout dans le pays.

7. Recommandations

Nous formulons les recommandations suivantes sous le prisme du modèle de l'OIT :

Type d'apprentissage Eléments	Formel	Informel
Cadre Réglementaire	▪ Améliorer le cadre réglementaire de mise en œuvre de l'APC ; ▪ Établir un cadre national harmonisé de certification par la VAE ; ▪ Mettre en œuvre un dispositif permanent de suivi et de contrôle de la formation dans les structures de la FPT ; ▪ Améliorer le cadre juridique du 3FPT par une actualisation du décret portant sa création.	▪ Développer davantage de programmes d'apprentissage informel (120 corps de métier répertoriés dans l'artisanat), mais s'ouvrir également aux métiers émergents ; ▪ Diversifier les niveaux de certification en deçà du CAP pour valablement certifier dans le système non formel à des niveaux plus bas que le CAP (CS, Titres de branches professionnelles...) ; ▪ Accompagner les Maîtres d'Apprentissage (MA) vers la validation des acquis de l'expérience (VAE), pour la reconnaissance de leurs compétences et la valorisation de leur statut ; ▪ Contribuer à l'amélioration de la qualité de l'apprentissage ; ▪ Élargir l'accès de la FPT vers de nouveaux métiers (métiers verts, métiers des TIC ; ▪ Établir un cadre d'évaluation des projets d'apprentissage adossé au cadre de mesure des rendements du système ; ▪ Instituer un décret fixant le modèle national harmonisé d'apprentissage non formel et ses différentes étapes de sa mise en œuvre ; ▪ Élaborer un manuel de procédures de validation progressive des compétences des apprentis en cours de formation ; ▪ Mettre en place des curricula dans tous les corps de métiers couverts par l'apprentissage.
Dialogue Social	▪ Promouvoir davantage une gestion partenariale du pilotage et de la gouvernance du système de FPT ; ▪ Renforcer le partenariat entre les établissements de formation et les entreprises ; ▪ Renforcer et améliorer le dialogue social entre MEPPA et partenaires sociaux) ; ▪ Renforcer les stratégies de sensibilisation et mobilisation de la cellule Genre du MEPPA pour un système d'apprentissage inclusif ; ▪ Renforcer le partenariat entre les structures de formation de la FPT et leur environnement.	▪ Développer un cadre de concertation des différents acteurs de l'apprentissage pour une meilleure prise en charge de l'appui à l'insertion des apprentis ; ▪ Intégrer la dimension de la déconcentration (CRA, CDA...) dans le dispositif d'appui à l'insertion des apprentis.

Rôles et responsabilités	▪ Mettre en place une politique hardie d'équipement, de surveillance et de maintenance dans les centres de formation professionnelle ; ▪ Rationnaliser l'utilisation des ressources humaines ; ▪ Élaborer et diffuser des manuels et guides pour accompagner l'APC.	▪ Rendre les CRA plus fonctionnels et pérennes, envisager une autre structuration qui mettrait les acteurs sectoriels (Artisanat, Élevage, Pêche, Agriculture, etc.) au cœur de dispositif. Dans cette optique, les IA devraient appuyer et accompagner les acteurs sectoriels à la mise en place des référentiels de formation ; ▪ Mettre en place des comités départementaux d'appui à l'apprentissage (CDA) en cohérence avec la décentralisation et simplifier la composition de ses membres et sa gouvernance ; ▪ Consolider les acquis en matière d'appui à l'insertion des apprentis en stabilisant un dispositif durable d'appui à l'insertion des apprentis favorisant l'entrepreneuriat et la mobilité professionnelle ; ▪ Renforcer les capacités des apprentis en compétences de base afin d'améliorer leur employabilité ; ▪ Développer les compétences entrepreneuriales des apprentis ; Pérenniser les outils CLE et GERME dans le dispositif d'insertion ; ▪ Mettre en cohérence les différentes actions menées par les acteurs intervenant dans l'appui à l'insertion des apprentis associant les institutions de promotion de l'emploi et les partenaires techniques et financiers ; ▪ Réhabiliter et mettre à niveau les unités d'apprentissage.
Mécanisme de financement	▪ Harmoniser l'intervention des organismes de financement (ONFP, 3FPT, ANPEJ) pour l'appui à l'insertion des sortants des établissements de formation professionnelle et technique ; ▪ Renforcer et améliorer la gestion financière de la FPT.	▪ Définir les modalités de financement du système d'apprentissage dans une approche pérenne ; ▪ accompagner les apprentis certifiés vers la formation entrepreneuriale et l'accès au financement.

Adéquation du système au marché du travail	▪ Adapter les programmes de formation aux besoins du marché du travail ; ▪ Appuyer le MEPPA à organiser le marché du travail qui a besoin pour son fonctionnement, d'informations pertinentes ; ▪ Orienter davantage le système de FPT vers des formations qualifiantes de courte durée dans des secteurs d'activités clés absorbant une forte main-d'œuvre ; ▪ Créer un observatoire de la formation et de l'emploi à travers une plateforme de trianguler l'offre d'emploi, la demande d'emploi et l'offre de formation ; ▪ Améliorer le niveau de qualification technique ; pédagogique et managériale des personnels des établissements ; ▪ Appuyer le MEPPA à mettre en place un système d'informations sur le marché du travail qui a besoin pour son fonctionnement, d'informations pertinentes qui malheureusement font souvent défaut. Ce système devrait jouer le rôle d'un mécanisme d'évaluation et d'anticipation des besoins de compétences ; ▪ Renforcer la qualification des formateurs et mettre en place un dispositif d'assurance qualité de la formation professionnelle et technique impliquant les partenaires privés.	▪ Informer et orienter les apprentis vers des offres d'emploi et des opportunités d'entrepreneuriat existant sur le marché. ; ▪ Améliorer la compétitivité par l'incitation à la formalisation et à la création de micro entreprises ; ▪ Créer une banque de données recensant les idées de projet des apprentis certifiés.
Système inclusif	Renforcer les stratégies de sensibilisation et de mobilisation de la cellule Genre du MEPPA pour un système d'apprentissage inclusif.	Promouvoir l'égalité et l'équité entre garçons et filles dans la gouvernance du système d'apprentissage non formel.

CONCLUSIONS

L'offre des systèmes de formation par apprentissage reste faible par rapport à une forte croissance de la population, notamment de la tranche jeune. Par conséquent, le développement des systèmes d'apprentissage est un enjeu de taille.

Aussi, pour répondre à cette forte demande, le MEFPA devra-t-il élaborer des stratégies pertinentes pour mobiliser les moyens conséquents afin d'/de :

- Accroître l'accès à la formation en intensifiant les offres de formation et en les diversifiant (élargissement aux autres corps de métiers) ;
- Renforcer la gouvernance du système par une forte implication des acteurs au niveau déconcentré et du secteur privé ;
- Renforcer le financement de l'insertion des formés de l'apprentissage ;
- Adopter une démarche inclusive en développant des stratégies de réponses adéquates aux demandes spécifiques ;
- Adapter, en partenariat avec le secteur privé, l'offre de formation professionnelle aux besoins du développement économique.

Il se note, quelle que soit l'option de mise en œuvre, un renforcement de la gouvernance avec, notamment, un accompagnement pour aider au fonctionnement réel des organes de pilotage mis en place, un élargissement de l'offre de formation en développant de nouveaux programmes mais aussi en ouvrant l'accès par le relèvement du nombre d'entrés et, enfin, une prise en compte de l'insertion des apprentis certifiés.

Quant au financement de la formation professionnelle, l'on note une mobilisation accrue des ressources publiques de l'État, une contribution remarquable des partenaires techniques et financiers d'appui au développement et des entreprises et ménages. L'intérêt croissant des partenaires techniques et financiers (PTF) au secteur, constitue également une belle opportunité et une force interne au secteur de la FTP.

ANNEXES

Annexe 1 : Situation de l'Emploi

Les données sont tirées des résultats de l'Enquête nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES / 2019) de l'ANSD. Cette partie met en exergue l'évolution des grandes tendances du marché de l'emploi qui a permis de mesurer les catégories d'activités relatives à l'emploi et au chômage.

L'analyse de l'emploi se fait sur la base du taux d'activité, du taux d'emploi, du taux d'emploi salarié et du taux de chômage.

La répartition du taux d'activité selon le sexe et par milieu de résidence se présente comme suit :

	T1	T2	T3	T4
National	62,6	62,9	61,3	59,3
Homme	70,9	72,1	71,6	67,9
Femme	54,8	54,2	51,5	51,1
Rural	62,4	62,9	64,2	57,7
Urbain	62,8	62,9	58,8	60,7

T = trimestre

Le taux d'activité, c'est-à-dire le pourcentage de la population active par rapport à celle en âge de travailler (âgée de 15 ans ou plus), a connu des variations durant les quatre trimestres de 2019. Plus de la moitié de cette population en âge de travailler a participé au marché du travail. On constate une faible variation du taux d'activité entre les trois premiers trimestres. C'est au quatrième trimestre qu'on note un plus faible taux d'activité (59,3%) au Sénégal.

Ce taux varie selon le sexe, il est plus important chez les hommes que chez les femmes au courant des quatre trimestres 2019. La participation au marché du travail varie également selon le milieu de résidence, avec un taux souvent plus élevé en milieu urbain. C'est seulement au troisième trimestre que ce taux est plus élevé en milieu rural (64,2%) qu'en milieu urbain (58,8%). Cette situation peut s'expliquer par la saison des pluies pendant laquelle beaucoup de personnes de la population en âge de travailler s'activent dans les champs.

La répartition du taux d'emploi par sexe et selon le milieu de résidence se présente comme suit :

	T1	T2	T3	T4
National	43,8	44,9	45,4	42,5
Homme	57,7	57,9	59,5	55,1
Femme	30,6	32,4	32	30,4
Rural	37	38,4	41,3	34,9
Urbain	50	50,8	49,1	49,2

Le taux d'emploi est le pourcentage de la population en emploi par rapport à la population en âge de travailler.

L'observation du taux d'emploi entre les quatre trimestres de l'année 2019 révèle une sensible régression de celui-ci. Évalué à 45,5% au troisième trimestre, le niveau d'emploi a considérablement baissé jusqu'à 42,5% au quatrième trimestre.

Ce taux d'emploi est plus élevé en milieu urbain qu'en milieu rural. Selon le sexe également, des variations sont observées entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes. À ce niveau, il faut souligner que celui des hommes est plus important durant les quatre trimestres.

Concernant le taux d'emploi salarié, il se présente comme suit :

	T1	T2	T3	T4
National	41,3	38,9	35,5	40,9
Homme	48,7	47,4	40,8	48,4
Femme	28	24,4	25,9	27,8
Rural	24,9	24,5	24,1	24,8
Urbain	51,5	49	43,9	51

S'agissant du taux d'emploi salarié, il est formé d'employés rémunérés ou de personnes en apprentissage ou en stage, mais disposant d'une rémunération, tel que spécifié dans les résolutions de la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST).

L'analyse du taux d'emploi salarié révèle qu'il a connu une variation négative entre les trois premiers trimestres 2019. Aujourd'hui (au quatrième trimestre 2019), il est estimé à 40,9% des disparités selon le sexe et le milieu de résidence. Le taux d'emploi salarié des hommes est plus important que celui des femmes durant les quatre trimestres. Ce phénomène est aussi remarqué entre le milieu urbain et le milieu rural comme illustré dans le tableau.

Enfin, concernant le taux de chômage, la répartition du chômage par sexe et selon le milieu de résidence se présente comme suit :

	T1	T2	T3	T4
National	19	14,6	13,5	16,9
Homme	9,7	6,1	6,1	8,6
Femme	30,4	25,3	23,4	27,6
Rural	22,7	15,5	14,4	18,7
Urbain	15,7	13,7	12,7	15,5

Les personnes au chômage sont définies comme « toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée et étaient actuellement disponible pour l'emploi » (Résolution numéro 1 de la 19^{eme} conférence des statisticiens du travail, Genève, 2-11 octobre 2013).

Ainsi, le taux de chômage est le rapport de l'effectif des chômeurs sur la population active. Comparé au troisième trimestre 2019, le taux de chômage a connu une augmentation considérable au quatrième trimestre. Il est passé de 13,5% à 16,9%. Le chômage est plus accentué en milieu rural qu'en milieu urbain et touche davantage plus de femmes que d'hommes.

Annexe 2 : Guides d'entretien

Étude sur : Analyse des systèmes d'apprentissage professionnel dans le cadre du modèle d'apprentissage de qualité de l'OIT cas du Sénégal, Bureau international du Travail, Bureau régional/ Projet SKILL-UP

Dakar

Guide d'entretien

DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

1 CONTEXTE

Le projet SKILL-UP a, entre autres objectifs, celui de fournir des conseils stratégiques et de renforcer les capacités des décideurs politiques, des partenaires sociaux, du secteur privé et des Institutions nationales afin qu'ils puissent concevoir et mettre en œuvre un cadre national et des initiatives pour promouvoir des apprentissages de qualité.

À ce titre, le BIT commet un consultant pour réaliser une étude portant sur l'analyse de la situation actuelle de l'apprentissage professionnel au Sénégal dans le cadre du modèle d'Apprentissage Qualité de l'OIT. Au terme de la mission, le consultant devra faire des recommandations pour une transition vers des systèmes d'apprentissage de qualité selon le modèle de qualité de l'OIT.

Le présent guide a pour but de faciliter un échange libre sur les aspects réglementaires et du pilotage de l'apprentissage professionnel.

2 CONTENU

Évaluer le **dialogue social** du système d'apprentissage, afin de déterminer les éléments qui pourraient être renforcés et estimer si le système peut être considéré comme un système d'apprentissage de qualité.

QUESTIONS	OUI	NON
• Est-ce que les partenaires sociaux – organisations d'employeurs et syndicats – peuvent exercer leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective ?		
• Existe-t-il des instances tripartites et/ou bipartites chargées de la formulation, de la mise en œuvre et du suivi du cadre réglementaire et de la stratégie concernant la formation en apprentissage ?		

• Les partenaires sociaux participent-ils officiellement à l'élaboration des systèmes d'apprentissage aux niveaux national et/ou sectoriel ?		
• Les partenaires sociaux participent-ils officiellement à la mise en œuvre des systèmes d'apprentissage aux niveaux national et/ou sectoriel ?		
• Les partenaires sociaux disposent-ils de capacités techniques suffisantes pour participer au dialogue social sur la formation en apprentissage aux niveaux national et/ou sectoriel ?		
• Les partenaires sociaux participent-ils officiellement à l'accréditation des organismes de formation ?		
• Les partenaires sociaux participent-ils officiellement à l'accréditation/l'enregistrement des entreprises qui accueillent des apprentis ?		

Avez-vous subi les conséquences de la Covid-19 dans votre secteur ?

Si oui comment ? Autrement dit, quels sont les impacts négatifs et/ou impacts positifs ?

-Quelles sont les mesures d'atténuation envisagées par le Gouvernement ?

Guide d'entretien

CADRE RÉGLEMENTAIRE SOLIDE

1 CONTEXTE

Le projet SKILL-UP a, entre autres objectifs, celui de fournir des conseils stratégiques et de renforcer les capacités des décideurs politiques, des partenaires sociaux, du secteur privé et des Institutions nationales afin qu'ils puissent concevoir et mettre en œuvre un cadre national et des initiatives pour promouvoir des apprentissages de qualité.

À ce titre, le BIT commet un consultant pour réaliser une étude portant sur l'analyse de la situation actuelle de l'apprentissage professionnel au Sénégal dans le cadre du modèle d'Apprentissage Qualité de l'OIT. Au terme de la mission ; le consultant devra faire des recommandations pour une transition vers des systèmes d'apprentissage de qualité, selon le modèle de qualité de l'OIT.

Le présent guide a pour but de faciliter un échange libre sur les aspects réglementaires et du pilotage de l'apprentissage professionnel.

2 CONTENU

Évaluer le **cadre réglementaire** du système d'apprentissage, afin de déterminer les éléments qui pourraient être renforcés et estimer si le système peut être considéré comme un système d'apprentissage de qualité.

QUESTIONS	OUI	NON
L'apprentissage est-il défini et réglementé dans un document officiel (lois, décrets ministériels, conventions collectives et/ou décisions de principe issues du dialogue social) ?		
Si « oui », les caractéristiques suivantes figurent-elles dans la définition de l'apprentissage ?		
• Une combinaison de formation en entreprise et d'enseignement dans un établissement		
• Une formation permettant d'exercer une profession particulière		
• Un contrat écrit qui détaille les rôles et les responsabilités de l'apprenti et de l'employeur		
• Un contrat écrit qui assure à l'apprenti une rémunération et une protection sociale normale		
• La possibilité d'obtenir une certification reconnue après avoir réussi une évaluation formelle		

Questions	OUI	NON
Existe-t-il une loi nationale qui définit le cadre juridique et réglementaire des formations en apprentissage ?		
Le cadre réglementaire précise-t-il les droits, les rôles et responsabilités de toutes les parties concernées ?		
La loi prévoit-elle la mise en place d'une instance réglementaire ou d'un organe de surveillance ayant pour fonction de s'assurer que toutes les parties prenantes se conforment aux règles qui régissent leurs rôles et responsabilités ?		
Les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et syndicats) sont-ils représentés dans l'instance réglementaire ?		
Est-ce que le cadre réglementaire précise les principaux critères de formation et de développement des qualifications définissant une formation en apprentissage réussie ?		
Est-ce que le cadre réglementaire fixe la durée minimale et maximale de la formation en entreprise et de la formation en établissement scolaire ?		
Est-il précisé dans le cadre réglementaire qu'un contrat écrit doit être signé entre l'employeur et l'apprenti, ou entre l'employeur, l'apprenti et l'établissement de formation/ une chambre/ un corps intermédiaire ?		
Est-ce que le cadre réglementaire énonce des modalités et conditions élémentaires concernant la formation en apprentissage, notamment le droit à : ☐ Une rémunération ? ☐ Un nombre de journées de congés identiques à ceux des employés ? ☐ des mesures de sécurité et de santé et l'indemnisation des AT Le cadre réglementaire impose-t-il des qualifications minimales pour les enseignants et les formateurs de l'EFTP ?		

Une fois sa formation terminée, l'apprenti obtient-il un diplôme reconnu de l'EFTP ?		
Est-ce que le cadre réglementaire précise les modalités de financement de l'apprentissage par le gouvernement et par les employeurs ?		
Le cadre réglementaire mentionne-t-il un dispositif d'assurance qualité ?		
Est-ce que des mesures gouvernementales figurent dans le cadre réglementaire pour promouvoir l'égalité homme-femme et l'inclusion sociale dans le système d'apprentissage ?		

QUESTIONS	OUI	NON
Dans le pays, existe-t-il des données probantes montrant que :		
• L'apprentissage facilite la transition de l'école vers la vie active ?		
• L'apprentissage favorise une coordination entre le monde de l'éducation et le monde du travail ?		
• L'apprentissage présente un intérêt économique ?		
• L'apprentissage permet de dispenser un EFTP avec un bon rapport coût efficacité ?		
• L'apprentissage favorise le développement des petites et moyennes entreprises ?		
Les autorités publiques, les employeurs et les jeunes ont-ils conscience des avantages de l'apprentissage ?		
Avez-vous connaissance d'initiatives internationales ou régionales visant à renforcer la formation en apprentissage ?		

-Avez-vous subi les conséquences de la Covid-19 dans votre secteur ?

Si oui comment ? Autrement dit, quels sont les impacts négatifs et/ou impacts positifs ?

-Quelles sont les mesures d'atténuation envisagées par le Gouvernement ?

Existe-t-il une offre de formation en ligne : le système en place, les ressources, les défis et les opportunités ?

Guide d'entretien

RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES ACTEURS CLAIREMENT DÉFINIS DANS LE SYSTÈME D'APPRENTISSAGE

1 CONTEXTE

Le projet SKILL-UP a, entre autres objectifs, celui de fournir des conseils stratégiques et de renforcer les capacités des décideurs politiques, des partenaires sociaux, du secteur privé et des Institutions nationales afin qu'ils puissent concevoir et mettre en œuvre un cadre national et des initiatives pour promouvoir des apprentissages de qualité.

À ce titre, le BIT commet un consultant pour réaliser une étude portant sur l'analyse de la situation actuelle de l'apprentissage professionnel au Sénégal dans le cadre du modèle d'Apprentissage Qualité de l'OIT. Au terme de la mission ; le consultant devra faire des recommandations pour une transition vers des systèmes d'apprentissage de qualité, selon le modèle de qualité de l'OIT.

Le présent guide a pour but de faciliter un échange libre sur les aspects réglementaires et du pilotage de l'apprentissage professionnel.

2 CONTENU

Évaluer **les rôles et les responsabilités des acteurs** du système d'apprentissage du pays, afin de déterminer les éléments qui pourraient être renforcés et estimer si votre système peut être considéré comme un système d'apprentissage de qualité.

<i>Est-ce que les acteurs suivants participent à l'élaboration du système d'apprentissage ?</i>	Oui	Non
• Les jeunes et les apprentis		
• Les entreprises qui forment des apprentis		
• Les représentants des travailleurs dans les entreprises		
• Les formateurs/superviseurs/maîtres d'apprentissage dans les entreprises		
• Les établissements d'EFTP proposant une formation hors entreprise		
• Les enseignants et formateurs de l'EFTP		
• Les services locaux/sectoriels d'appui à la coordination		
• Les syndicats		
• Les organisations d'employeurs		
• Les ministères et les administrations publiques chargés de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels et de l'emploi		
<i>Est-ce que les acteurs suivants participent à la mise en œuvre du système d'apprentissage ?</i>		
• Les jeunes et les apprentis		
• Les entreprises qui forment des apprentis		
• Les représentants des travailleurs dans les entreprises		
• Les formateurs/superviseurs/maîtres d'apprentissage dans les entreprises		
• Les établissements d'EFTP proposant une formation hors entreprise		
• Les enseignants et formateurs de l'EFTP		
• Les services locaux/sectoriels d'appui à la coordination		

• Les syndicats		
• Les organisations d'employeurs		
• Les ministères et les administrations publiques chargés de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels et de l'emploi		
<i>Les rôles et les responsabilités des acteurs suivants sont-ils clairement définis ?</i>		
• Les jeunes et les apprentis		
• Les entreprises qui forment des apprentis		
• Les représentants des travailleurs dans les entreprises		
• Les formateurs/superviseurs/maîtres d'apprentissage dans les entreprises		
• Les établissements d'EFTP proposant une formation hors entreprise		
• Les enseignants et formateurs de l'EFTP		
• Les services locaux/sectoriels d'appui à la coordination		
• Les syndicats		
• Les organisations d'employeurs		
• Les ministères et les administrations publiques chargés de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels et de l'emploi		

Avez-vous subi les conséquences de la Covid-19 dans votre secteur ?

Si oui comment ? Autrement dit, quels sont les impacts négatifs et/ou impacts positifs ?

-Quelles sont les mesures d'atténuation envisagées par le Gouvernement ?

DES MÉCANISMES DE FINANCEMENT ÉQUITABLE DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

1 CONTEXTE

Le projet SKILL-UP a, entre autres objectifs, celui de fournir des conseils stratégiques et de renforcer les capacités des décideurs politiques, des partenaires sociaux, du secteur privé et des Institutions nationales afin qu'ils puissent concevoir et mettre en œuvre un cadre national et des initiatives pour promouvoir des apprentissages de qualité.

À ce titre, le BIT commet un consultant pour réaliser une étude portant sur l'analyse de la situation actuelle de l'apprentissage professionnel au Sénégal dans le cadre du modèle d'Apprentissage Qualité de l'OIT. Au terme de la mission ; le consultant devra faire des recommandations pour une transition vers des systèmes d'apprentissage de qualité, selon le modèle de qualité de l'OIT.

Le présent guide a pour but de faciliter un échange libre sur les aspects réglementaires et du pilotage de l'apprentissage professionnel.

1 **CONTENU**

Évaluer **les modalités de financement** du système d'apprentissage du pays, afin de déterminer les éléments qui pourraient être renforcés et estimer si le système peut être considéré comme un système d'apprentissage de qualité. En effet, un mécanisme de financement équitable est un facteur essentiel à la réussite et à la viabilité d'un système d'apprentissage de qualité.

QUESTIONS	Oui	Non
Est-ce que des initiatives sont prises pour calculer les coûts et les avantages, financiers et non financiers, d'une formation en apprentissage pour les entreprises ?		
Est-ce que des initiatives sont prises pour calculer les coûts et les avantages, financiers et non financiers, d'une formation en apprentissage pour les apprentis ?		
Est-ce que des initiatives sont prises pour calculer les coûts et les avantages, financiers et non financiers, d'une formation en apprentissage pour le gouvernement ?		
Est-ce que le gouvernement finance la formation hors entreprise ?		
Des mesures ont-elles été prises par le gouvernement pour inciter les employeurs à embaucher des apprentis ?		
Est-ce que les employeurs financent la formation en entreprise ?		
Est-ce que les employeurs rémunèrent les apprentis pendant la période de formation en entreprise ?		
Est-ce que les employeurs rémunèrent les apprentis pendant la période de formation hors entreprise ?		
Les mécanismes de financement actuels sont-ils suffisants pour pérenniser la formation en apprentissage ?		

- **Avez-vous subi les conséquences de la Covid-19 dans votre secteur ?**

Si oui comment ? Autrement dit, quels sont les impacts négatifs et/ou impacts positifs ?

-Quelles sont les mesures d'atténuation envisagées par le Gouvernement ?

Guide d'entretien

ADÉQUATION DU SYSTÈME AVEC LES BESOINS DU MARCHÉ

1 **CONTEXTE**

Le projet SKILL-UP a, entre autres objectifs, celui de fournir des conseils stratégiques et de renforcer les capacités des décideurs politiques, des partenaires sociaux, du secteur privé et des Institutions nationales afin qu'ils puissent concevoir et mettre en œuvre un cadre national et des initiatives pour promouvoir des apprentissages de qualité.

À ce titre, le BIT commet un consultant pour réaliser une étude portant sur l'analyse de la situation actuelle de l'apprentissage professionnel au Sénégal dans le cadre du modèle d'Apprentissage Qualité de l'OIT. Au terme de la mission ; le consultant devra faire des re-

commandations pour une transition vers des systèmes d'apprentissage de qualité, selon le modèle de qualité de l'OIT.

Le présent guide a pour but de faciliter un échange libre sur les aspects réglementaires et du pilotage de l'apprentissage professionnel.

2 CONTENU

Évaluer ***l'adéquation du système d'apprentissage*** avec les besoins du marché du travail, afin de déterminer les éléments qui pourraient être renforcés et estimer si le système peut être considéré comme un système d'apprentissage de qualité.

QUESTIONS	OUI	NON
Existe-t-il un système d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences ?		
Les partenaires sociaux - organisations patronales et syndicales – sont-ils formellement impliqués dans le processus d'évaluation et d'anticipation ?		
Un mécanisme a-t-il été mis en place pour traduire les besoins en compétences identifiés en programmes d'apprentissage et en qualifications ?		
Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage ?		
Existe-t-il un système d'évaluation des compétences des apprentis en place ?		
Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans l'évaluation des compétences de l'apprentissage ?		
Un système de prestation de services d'orientation, de counselling et de soutien aux apprentis et aux employeurs est-il en place ?		

Avez-vous subi les conséquences de la Covid-19 dans votre secteur ?

-

Si oui comment ? Autrement dit, quels sont les impacts négatifs et/ou impacts positifs ?

Quelles sont les mesures d'atténuation envisagées par le Gouvernement ?

Guide d'entretien

APPROCHE INCLUSIVE DU SYSTÈME

1 CONTEXTE

Le projet SKILL-UP a, entre autres objectifs, celui de fournir des conseils stratégiques et de renforcer les capacités des décideurs politiques, des partenaires sociaux, du secteur privé et des Institutions nationales afin qu'ils puissent concevoir et mettre en œuvre un cadre national et des initiatives pour promouvoir des apprentissages de qualité.

À ce titre, le BIT commet un consultant pour réaliser une étude portant sur l'analyse de la situation actuelle de l'apprentissage professionnel au Sénégal dans le cadre du modèle d'Apprentissage Qualité de l'OIT. Au terme de la mission ; le consultant devra faire des recommandations pour une transition vers des systèmes d'apprentissage de qualité, selon le modèle de qualité de l'OIT.

Le présent guide a pour but de faciliter un échange libre sur les aspects réglementaires et du pilotage de l'apprentissage professionnel.

2 **CONTENU**

Évaluer le **caractère inclusif du système** d'apprentissage dans le pays, afin de déterminer les éléments qui pourraient être renforcés et estimer si votre système peut être considéré comme un système d'apprentissage de qualité.

QUESTIONS	OUI	NON
• Existe-t-il des données statistiques sur les programmes d'apprentissage et les groupes sous représentés dans ce type de formation ?		
• Le gouvernement prend-il des mesures efficaces (par exemple, campagnes de sensibilisation) pour encourager les groupes sous-représentés à commencer une formation en apprentissage ?		
• Des mesures ont-elles été prises par le gouvernement pour inciter les employeurs à embaucher des apprentis appartenant à des groupes sous-représentés ?		

Avez-vous subi les conséquences de la Covid-19 dans votre secteur ?

Si oui comment ? Autrement dit, quels sont les impacts négatifs et/ou impacts positifs ?

Quelles sont les mesures d'atténuation envisagées par le Gouvernement ?

Existe-t-il une offre de formation en ligne : le système en place, les ressources, les défis et les opportunités ?

Annexe 2 bis : Contribution des projets dans la formation professionnelle

La contribution des partenaires techniques et financiers d'appui au développement est examinée à travers les programmes suivants, réalisés ou en cours :

A- Formation Professionnelle pour l'Emploi et la Compétitivité (FPEC)

Dénomination du projet	Formation Professionnelle pour l'Emploi et la Compétitivité (FPEC)
Période du projet	15 Juillet 2015- Janvier 2021
Objectifs du projet/programme	Les objectifs à long terme des investissements proposés sont d'améliorer les perspectives d'emploi et de gains de la population jeune et améliorer la qualité et la quantité de travailleurs qualifiés pour prendre en charge les principaux secteurs de croissance nécessaires pour l'économie du Sénégal et le développement social. L'objectif de développement du projet est de contribuer au renforcement du système de l'ETFP et d'améliorer l'employabilité des jeunes dans les secteurs prioritaires choisis de l'économie.

Source de financement	État du Sénégal (25 millions de dollars US), IDA (35 millions de dollars US) et AFD (16,5 millions de dollars US)
Budget du projet/programme	76,5 millions de dollars

Le coût global supporté par le projet FPEC pour la formation des 2368 bénéficiaires est de **820 243 279 FCFA**. Les coûts dépendent du nombre de cohortes enrôlés. Ainsi les domaines d'intervention/filière présentant les coûts les plus élevés sont respectivement Installateur en électricité bâtiment, Installateur de panneaux solaires photovoltaïques, Installateur en plomberie sanitaire, Agent transit quai, OTSFL, Conducteur grue mobile, Conducteur chariot élévateur et Câblage Lan Cuivre et Fibre Optique. Les coûts les moins élevés sont notés dans les filières Construction de pavés en terre cuite, Transformation céréales locales, Aide laborantin, Opérateurs topographe, Restauration - commis pâtisserie et Restauration - commis restaurant.

B- Programme « Formation professionnelle et technique (FPT) et employabilité » - PIC IV Sénégal-Luxembourg (SEN032)

Date de démarrage	Début : 01/10/2018, durée 51 mois
Date de clôture	31 décembre 2022
Montant global	19 787 783 000 F CFA
Source de financement	Grand Duché de Luxembourg

Objectifs et missions du projet :

Objectif global : Contribuer au développement durable du capital humain par une réponse appropriée à la demande et aux besoins socioéconomiques en compétences.

Objectif spécifique : Renforcer le système de formation professionnelle et technique afin de développer une offre adaptée aux besoins de l'économie, améliorant l'employabilité et l'insertion socio-professionnelle des jeunes ;

Résultat 1 : L'accès équitable à la FPT formelle et non formelle est durablement renforcé

Résultat 2 : Une offre de FPT diversifiée (initiale, continue, apprentissage rénové) et adaptée aux besoins de l'économie est développée, avec un focus spécifique sur l'égalité d'accès et la satisfaction des besoins des jeunes et des femmes ;

Résultat 3 : L'insertion socioprofessionnelle des jeunes issus des dispositifs formels et informels est promue ;

Résultat 4 : La gouvernance du système de FPT est améliorée en s'appuyant prioritairement sur l'autonomie des centres publics de formation, les PPP, la territorialisation de la politique de FPT et l'implication de la société civile.

C- Projet de Formation École-Entreprise (PF2E)

Régions	Bénéficiaires
Dakar	347
Thiès	8

Matam	320
Tambacounda	207
TOTAL	882

On constate qu'à Dakar le taux d' enrôlement dans autres métiers est largement supérieur aux taux dans les autres métiers répertoriés dans le tableau ci-dessus (152 apprenants soit 43,80%). Les métiers liés à l'hôtellerie et la couture suivent et enregistrent respectivement 75 apprenants soit 21,61% et 72 apprenants soit 20,74%. À Matam par contre, la couture (245 apprenants) est à 76,56% et l'électricité (10 apprenants) est à 3,12%. À Tambacounda, c'est la couture (28,50%) et l'horticulture (30,43%) qui sont prépondérantes.

D- Essor du Secteur Privé par l'Éducation pour l'Emploi (ESP/EPE)

Date de démarrage	1er avril 2015
Date de clôture	31 Mars 2021
Montant global	30 120 000 \$ can environ 15 milliard dont 19 250 000 \$can soit 10 milliard de F CFA pour le bailleur et 10 870 000 \$ can soit 5 milliards de F CFA pour l'État
Source de financement	Coopération canadienne à travers Affaires Mondiales Canada

Objectifs et missions du projet :

Le projet a pour objectif de renforcer l'employabilité des jeunes en adéquation avec les besoins du secteur productif afin de contribuer à l'essor du secteur privé par l'éducation pour l'emploi.

Sa mission est de former 13 500 apprenants sénégalais et plus de 250 enseignants d'ici 2025 et d'appuyer les directions du ministère à la gestion des établissements dans un contexte

Dans les sept régions d'intervention du projet ESP/EPE, 1533 jeunes ont été formés dont 416 femmes soit 27,14%.

La région de Dakar se retrouve en tête de peloton et enregistre 596 jeunes formé dont 171 femmes. La deuxième place revient à la région de Ziguinchor avec 334 formés dont 153 femmes. Les régions de Diourbel et de Saint-Louis occupent les deux dernières places avec respectivement 50 (dont 10 femmes) et 91 (dont 7femmes) formés

Dans les sept régions, quatorze établissements ont été sélectionnés pour dérouler les formations. Entres autres filières les 1533 jeunes ont bénéficié des formations dans les domaines suivant: Électricité d'installations de bâtiments, Froid Climatisation, Maintenance mine, Chef de cultures horticoles, Architecture et Design d'Intérieur, Conduite et Gestion d'une Exploitation Agricole (CGEA), Électricité d'installations industrielles, Électromécanique, Électromécanique, Énergies renouvelables, Génie Civil, Géomatique, Gestion de la chaîne d'approvisionnement et logistique, Hygiène Sécurité Environnement, Industrie Agroalimentaire, Informatique industrielle et automatique (IIA)...

Les programmes terminés ou en cours de réalisation au niveau de l'apprentissage rénové

L'on note un intérêt croissant des partenaires techniques et financiers (PTF) au secteur de la Formation professionnelle et technique, ce qui constitue également une belle opportunité et une force interne au dispositif.

Ainsi, les partenaires suivants interviennent chacun dans une région soit pour promouvoir l'employabilité des jeunes soit juguler l'émigration clandestine et encouragent fortement l'approche partenariale (public/privé) dans la mise en œuvre des projets :

Projets / programmes	MA	Apprentis enrôlés	Apprentis certifiés	Métiers	Partenaires
Projet Employabilité des Jeunes par l'apprentissage non formel (PEJA)	En cours (sélection de 8 000 maîtres d'apprentissage prévue)	En cours (Enrôlement de 32 000 apprentis prévu)	En cours (24 000 apprentis certifiés envisagés)	Couture, Mécanique auto, Menuiserie bois, Monteur dépanneur en froid et climatisation, Transformation de fruits et légumes et commercialisation, Menuiserie métallique, Coiffeuse/coiffeur, Horticulture	Banque Mondiale (2019-2024)
Programme employabilité des jeunes : PIC IV, SEN 032	En cours : 200 maîtres déjà sélectionnés , sélection de 170 maîtres de plus prévue)	En cours : 1000 apprentis déjà enrôlés, Enrôlement de 850 nouveaux apprentis	1800 apprentis prévus à la certification	Couture, Mécanique auto, Menuiserie bois, Plomberie, Maçonnerie, Menuiserie métallique,	Luxembourg (2019-2024)
Projet accès à la formation professionnelle : ACEFOP	250 MA	1494 apprentis enrôlés		Couture, Mécanique auto, Menuiserie bois, Maçonnerie, Menuiserie métallique, Transformation des produits agricole,	UE (2016-2021)
Déploiement massif de l'apprentissage rénové : DMAR	1903 MA	5959 apprentis enrôlés			État du Sénégal Depuis 2014
Programme d'appui à la formation professionnelle et à l'insertion : SEN/028	175 MA	875 apprentis enrôlés	802 apprentis présentés à la certification	Couture, Mécanique, Menuiserie bois, Maçonnerie, Menuiserie métallique, Plomberie	Luxembourg (2013-2018)
Projet d'appui pour le développement intégré de l'apprentissage: PADIA	135 MA	1142 apprentis enrôlés	1103 apprentis certifiés		- AMC (2013-2017)
PALAM I	212 MA	2880 apprentis enrôlés,	50 apprentis certifiés	Couture Transformation de l'arachide, Mécanique, Menuiserie, Maraichage	BID (2008-2013)

Programme d'appui à la mise en œuvre de la réforme de l'ETFP	120 MA	595 apprentis enrôlés	418 apprentis certifiés	Couture, Mécanique, Menuiserie bois, Maçonnerie, Menuiserie métallique, Plomberie	SEN/024 – Luxembourg (2009-2012)
Programme de promotion de l'emploi jeune en milieu urbain	60 micro-entreprises	120 apprentis		Maçonnerie et en électricité bâtiment	(PEJU) – GTZ (2006-2009)
Projet d'éducation qualifiante des jeunes et adultes		160 femmes 300 apprentis et 300 talibés enrôlés		fruits, produits halieutiques, céréales	(EQJA) (2003-2009)
Projet pour l'apprentissage et l'ouverture du système de formation professionnelle (PAO/sfp)		559 apprentis enrôlés	154 apprentis certifiés	BTP, Habillement, Mécanique	AFD
Projet d'appui à la formation professionnelle des néo-alphabétisés (PAFPNA) –		600 jeunes néo alphabètes dont 50% de femmes		Horticulture, Couture, Mécanique, Menuiserie bois, Teinture Menuiserie métallique, Transformation	ACDI (2003-2008)

Annexe 3 : Liste des documents consultés

- MEFPA : Textes législatif et réglementaires : Loi d'orientation no 2015/01 du 06 Janvier 2015 ;

Décret No 2014-1264 portant création du Fonds de financement de la Formation Professionnelle et technique ;

Décret No 2019-644 portant création d'un certificat professionnel de spécialisation ;

Décret NO 2020-1051 portant certification ;

Décret NO 2020-1050 portant sur la formation continue.
- Lettre de politique sectorielle du MEFPA 2017-2021
- MEFPA : Document sur l'offre publique de formation professionnelle, Avril 2020
- MEFPA : Liste des structures privées de formation professionnelle
- MEFPA : Rapport National sur la situation de la formation professionnelle et technique 2019
- De la Formation Professionnelle au Sénégal : Quelle efficacité ? Cas du Centre de Formation Artisanale du complexe Maurice DELA FOSSE des chercheurs Danty Patrick DIOMPY, Mada Lucienne TENDENG et Marie Madeleine NDIAYE ROCARE édition 2011

7. Document « Programme de qualité, d'équité, et de Transparence (**PAQUET**) », secteur Éducation et Formation 2013-2025 ;
8. Rapport d'Évaluation en profondeur du dispositif d'apprentissage rénové de la Direction de l'Apprentissage 2018
9. Étude sur la contribution du projet Sen 028 de la coopération du Grand-Duché de Luxembourg sur le développement de l'apprentissage rénové, DA 2019 ;
10. Rapport d'évaluation en profondeur du dispositif d'apprentissage rénové de la direction de l'Apprentissage Avril 2019
11. Document du MEFP « STRATÉGIE DE GESTION D'URGENCE DES APPRENTISSAGES EN FPT. Plan de résilience COVID-19 Avril 2020
12. Recensement Général des entreprises /Agence Nationale de la Statistique et Démographie édition 2017
13. Rapport du MEF sur la croissance de 2015
14. Recensement Général de la Population ANSD 2017
15. Protocole de fonctionnement des organes de pilotage du volet apprentissage SEN024
16. Contrat du superviseur évaluateur
17. Arrêtés des Gouverneurs de région sur la création et le fonctionnement des CRA
18. Rapport final définitif de l'étude de faisabilité d'ampleur nationale sur le développement de l'apprentissage au Sénégal ;
19. Charte d'implémentation de la formation duale au Sénégal

Annexe 4 : Liste des personnes rencontrées

1. Abdou FALL, Directeur de la Formation Professionnelle et Technique
2. Ousmane Adama DIA, Directeur de l'Apprentissage
3. Mamadou NIANNG Directeur des Examens, Concours professionnels et Certification
4. Ousmane DIEDHIOU, Coordonnateur du Programme de Formation École-Entreprise (PF2E).
5. Modou FALL Directeur de l'Emploi
6. Saliou NGOM, Chef de la Cellule d'Études et de Planification du MEFP et Coordonnateur du projet Formation pour l'Emploi et la Compétitivité (FPEC),
7. Ousmane Seck, Chef de la division de la Formation professionnelle publique à la Direction de la Formation Professionnelle et Technique
8. Abdoul Ahad BADIANE, chef de division Appui, Insertion et Partenariat à la Direction de l'Apprentissage
9. Abdourahmane GAYE Responsable Suivi-Évaluation du Fonds de Financement de

la formation professionnelle et Technique.

10. Thierno BA, Conseiller du Coordonnateur du PF2E
11. Thierno Hamid SY, Responsable administratif et financier du PF2E
12. Alioune BA représentant du Conseil National du Patronat
13. Rokhaya GUEYE, Directrice du CFP de Médine et représentante de la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS)
14. Mbaye SARR, représentant de la Confédération nationale des employeurs du Sénégal (CNES)
15. Massar SARR, représentant du CNP au Conseil d'administration du 3FPT et Président de la Commission partenariale de Certification
16. Sokna Dabo TOURE, Directrice de l'Ingénierie de la formation de l'ONFP.

