

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un peuple – un but – une foi

MINISTERE DE L'EDUCATION

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP

**INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR DE L'EDUCATION
POPULAIRE ET DU SPORT**



**MONOGRAPHIE DE FIN D'ETUDE POUR L'OBTENTION DU
CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'INSPECTEUR DE
L'EDUCATION POPULAIRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

**INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES
DIPLOMES AU SENEGAL : ANALYSE DE LA
SITUATION. Contraintes et Perspectives**

M004-09

Présentée par :
Monsieur Abdoulaye SECK

XI^{ème} Promotion 2002 – 2004

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un peuple – un but – une foi

MINISTERE DE L'EDUCATION

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP

**INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR DE L'EDUCATION
POPULAIRE ET DU SPORT**



**MONOGRAPHIE DE FIN D'ETUDE POUR L'OBTENTION DU
CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'INSPECTEUR DE
L'EDUCATION POPULAIRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

**INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES
DIPLOMES AU SENEGAL : ANALYSE DE LA
SITUATION. Contraintes et Perspectives**

Présentée par :
Monsieur Abdoulaye SECK

XI^{ème} Promotion 2002 – 2004



DEDICACES

Je dédie ce travail

A mon père, à ma mère, mon oncle, mes frères, mes sœurs et à tous mes amis de « Diwane » qui ont su être présents pendant les moments de joie mais surtout aux heures difficiles. Je leur exprime toute ma reconnaissance et ma sympathie.

« Ce n'est pas le chemin qui est difficile mais c'est le difficile qui est chemin »

REMERCIEMENTS

Cette monographie entre dans le cadre de la formation des élèves inspecteurs de la jeunesse et des sports. Il s'agit à travers un thème ayant trait aux secteurs de l'éducation populaire, de la jeunesse et des sports de porter une réflexion soutenue afin d'indiquer un certain nombre de réponses sur les équations qui se posent.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à toutes les personnes qui à des degrés divers, à toutes les évolutions de ce travail m'ont accordé de leur temps et fait bénéficier de leurs conseils, leurs avis.

Il s'agit de Monsieur Abdoulaye Mar, inspecteur régional des sports de Diourbel pour son appui, ses conseils, sa disponibilité, ses suggestions.

Monsieur Mamour Diop, inspecteur régional de la jeunesse de Diourbel pour sa disponibilité, ses remarques et ses conseils.

C'est aussi Monsieur Pape Sarr à la Direction de l'emploi pour son soutien et sa disponibilité. Je lui exprime toute ma reconnaissance.

A Magatte responsable du centre de documentation de la Direction de l'emploi j'exprime mes plus vifs remerciements. Je lui exprime toute ma gratitude pour avoir mis à ma disposition toute la documentation.

A Mlle Diop de la Fondation Emploi Jeunes pour l'ouverture, la générosité et la disponibilité dont elle a fait montre à mon égard. Je la remercie pour sa compréhension.

A Monsieur Dieng et Monsieur Faye de l'ANEJ pour l'intérêt qu'ils ont porté à ce travail.

A tout le personnel enseignant et administratif de l'INSEPS, les intervenants extérieurs qui ont contribué pour une grande place à notre formation, à notre façonnement. Je leur exprime toute ma reconnaissance.

A tous mes camarades et collègues de la onzième promotion des inspecteurs de l'Education populaire de la jeunesse et des Sports. Il s'agit de Eric Madié Amenounvé, Souley Malam Issa, David Kabré, Samba Gaye, Dieudonné Mayombo Mounanga, Hadiza Maizama, Ismaila Diatta, Abdoulaye Ndiaye, Pape Diène Ngom. Nous avons ensemble vécu des moments très puissants, partagé des expériences et engagé des projets importants. Je tiens particulièrement et très sincèrement à leur adresser tous mes remerciements.

A tous mes amis de « Diwane » pour leur complicité, leurs suggestions, leur appui, leur compréhension. Ils ont été d'un grand apport dans la réalisation de ce travail. Je leur exprime toute ma reconnaissance.

A tous ceux que j'ai oubliés de remercier.

GLOSSAIRE

AFDS : Agence de Fonds de Développement Social

AFIJ : Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes

ANEJ : Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes

CCEMS : Cellule de Contrôle des Effectifs de la Masse Salariale

CES : Conseil Economique et Social

CIHCNJ : Conseil Interministériel du Haut Comité National de la Jeunesse

CNEE : Convention Etat / Employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes

CNES : Confédération des Employeurs du Sénégal

CNP : Conseil National du Patronat

CONFESJES : Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sports des Pays Francophones

CUR : Collège Universitaire Régionale

ETFP : Enseignement Technique et Formation Professionnelle

FEJ : Fondation Emploi Jeune

FNIJ : Fonds National d'Insertion des Jeunes

FNPJ : Fonds National de Promotion des Jeunes

MEDS : Mouvement des Entreprises Du Sénégal

MFPETOP : Ministère de la Fonction Publique de l'Emploi, du Travail et des Organisations Professionnelles

PAES : Projet d'Amélioration de l'Enseignement Supérieur

PAMLT : Programme d'Ajustement à Moyen Long Terme

PME : Petite et Moyenne Entreprise

RGDE : Recensement Général des Demandeurs d'Emploi

SCN : Service Civique National

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

TABLEAUX

Tableau n ° 1 : Effectifs dans l'enseignement secondaire général

Tableau n ° 2 : Effectifs dans l'Enseignement Secondaire Technique

Tableau n ° 3 : Effectifs dans l'Enseignement Professionnel

Tableau n ° 4 : Effectifs dans l'Enseignement Supérieur

Tableau n ° 5 : Recrutements dans la Fonction publique de 1996 à 2001

Tableau n ° 6 : Situation de l'insertion des jeunes volontaires

Tableau n ° 7 : Etat des recrutements des jeunes vacataires de 2000 à 2003

Tableau n ° 8 : Forum du 1^{er} emploi, édition 2001

Tableau n ° 9 : Forum du 1^{er} emploi, édition 2002

Tableau n ° 10 : Forum du 1^{er} emploi, édition 2003

Tableau n ° 11 : Situation de l'emploi au Sénégal

Tableau n ° 12 : Appréciation de l'adéquation formation emploi par les chefs d'entreprise

Tableau n ° 13 : Grille de répartition des contributions financières

Tableau n ° 14 : Changements souhaités par l'entreprise

FIGURES

Figure n ° 1 : Résultats du Forum du 1^{er} emploi, 1^{ère} édition

Figure n ° 2 : Forum du 1^{er} emploi, édition 2002

Figure n ° 3 : Forum du 1^{er} emploi, édition 2003

Figure n ° 4 : Pyramide des contraintes

SOMMAIRE

INTRODUCTION	2
PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE	2
PROBLÉMATIQUE.....	3
APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE.....	6
DÉFINITION OPÉRATIONNELLE DES TERMES	7
PREMIÈRE PARTIE : ANALYSE DE LA SITUATION	9
CHAPITRE I : ANALYSE DESCRIPTIVE	10
CHAPITRE II : LECTURE CRITIQUE ET COMMENTAIRES	31
DEUXIÈME PARTIE : ÉTUDE DES CONTRAINTES	36
CHAPITRE I : PYRAMIDE DES CONTRAINTES	38
CHAPITRE II : TYPOLOGIE DES CONTRAINTES.....	42
TROISIÈME PARTIE : STRATÉGIES	50
CHAPITRE I : LES STRATEGIES INSTITUTIONNELLES.....	52
CHAPITRE II : PERSPECTIVES.....	62
CONCLUSION	69

INTRODUCTION

Présentation de l'étude

L'insertion des jeunes diplômés au Sénégal est un des thèmes majeurs de la politique déclinée par l'Etat en matière d'emploi. Elle constitue aussi une très grande préoccupation pour les pouvoirs publics et la société de façon globale. Cette frange de la jeunesse devient de plus en plus nombreuse et est souvent confrontée aux dures réalités du marché du travail.

Dans un contexte sans cesse marqué par des difficultés économiques, le chômage des jeunes diplômés est devenu aujourd'hui plus qu'un phénomène, une réalité qui commence à atteindre des proportions assez inquiétantes.

Si l'obtention du diplôme était perçue auparavant comme une marque d'intégration professionnelle, un visa d'entrée dans la vie active, depuis quelques années la donne est autre. Elle se caractérise par de sérieuses difficultés chez le jeune diplômé de trouver un emploi et par conséquent de s'insérer.

Même si plusieurs stratégies et programmes ont été mises en place par les pouvoirs publics et développées par des acteurs privés autour de la question de l'insertion, les résultats restent encore très mitigés. Les difficultés persistent encore alors que les besoins des jeunes de trouver un emploi se font de plus en plus pressants.

La présente étude se propose de faire une analyse de la situation de l'insertion des jeunes diplômés, de recenser et de ressortir les contraintes qu'elle recèle et d'indiquer un certain nombre de stratégies et autres pistes à adopter.

En d'autres termes il s'agit à travers cette étude de préciser d'abord la situation qui prévaut, d'en dégager les différents contours ensuite de montrer les contraintes qui pèsent, de les analyser et enfin de dégager les stratégies qui ont été mises en place en formulant d'autres pistes ou orientations qui nous semblent importantes.

Ainsi l'étude se présente ainsi qu'il suit :

1-Analyse de la situation

2-Etude des contraintes

3-Stratégies

Problématique

Les questions de jeunesse occupent une place de plus en plus grande dans les débats qui animent la marche des sociétés. La composante jeunesse constitue aujourd'hui encore pour tous les pays du monde et en particulier les pays en voie de développement, une préoccupation majeure, un enjeu certain dans le combat pour le développement.

Le Sénégal composé majoritairement par les jeunes (57,7 % de la population) a longtemps pris conscience de l'importance du facteur jeunesse. C'est ainsi que depuis 1966 *le Conseil économique et social* affirmait : « il n'est aucune question politique, économique et sociale qui ne doive tenir compte du phénomène jeunesse. Le développement du pays passe par l'intégration harmonieuse de cette jeunesse à la communauté nationale. Si cette intégration est manquée, il n'y aura pas de développement et donc pas d'avenir pour le Sénégal en tant que Nation ». C'est dire donc que la jeunesse est au cœur du développement.

Mais cette jeunesse rencontre de sérieuses difficultés qui ont pour nom chômage, sous emploi, déperdition scolaire, formation, drogue, délinquance, santé de la reproduction, etc.

Le dénominateur commun à tous ces problèmes est à inscrire dans la problématique générale de l'insertion des jeunes et donc de la lutte contre le chômage et la pauvreté.

Ainsi l'emploi surtout des jeunes est devenu une question centrale dans l'option politique des Etats. Le sommet mondial de Copenhague pour le développement social a sonné la mobilisation internationale et consacré le plein emploi comme un des dix objectifs fondamentaux et prioritaires.

Au Sénégal face à un contexte sans cesse marqué par un accroissement du poids démographique (2,6 % entre 1970 et 1976, 2,7 % entre 1977 et 1988 et 3 % actuellement), des difficultés économiques, une inadaptation des systèmes éducatifs aux réalités

socioéconomiques, la jeunesse est plus que jamais confrontée à de réelles difficultés d'insertion.

On assiste dès lors à un accroissement brutal du taux de chômage qui est estimé à 38 % chez les jeunes de toute catégorie, ruraux ou citadins, instruits ou non, qualifiés ou pas.

Les jeunes diplômés semblent cependant souffrir le plus d'une telle situation. En effet notons dans *Bilan et perspectives de la politique de jeunesse : 1960-2003* « le chômage des jeunes a pris de l'ampleur ces vingt dernières années. Il ne touche plus non seulement les jeunes sans qualification mais on constate qu'il concerne de plus en plus les jeunes diplômés quelque soit le milieu d'origine et la qualification professionnelle ».

Le chômage des jeunes diplômés gagne de plus en plus du terrain et est devenu un phénomène récurrent. Ce phénomène est d'autant plus accru que les jeunes diplômés, après leur formation, sont laissés à eux mêmes dans un désarroi total et une inquiétude profonde. Le diplôme n'étant plus un visa pour l'emploi.

Chaque année arrive dans le marché de l'emploi un grand nombre de jeunes diplômés qui aspirent à un emploi (les diplômés de l'enseignement supérieur représentent un effectif de 1000 sortants par an). Le plus souvent ces jeunes sortants des universités et des écoles de formation sont confrontés aux dures réalités du marché du travail et constituent aujourd'hui une cible en situation difficile.

L'Etat qui, au lendemain des indépendances, était le principal employeur a cessé de jouer ce rôle. Dans la fonction publique comme dans les secteurs privé et parapublic les recrutements se font rares et les licenciements se multiplient sous l'effet conjugué des programmes d'ajustement structurel et des problèmes économiques.

En effet si entre 1970 et 1980 on a noté une progression constante des effectifs de la fonction publique (5,9 %), la décennie suivante a vu le rythme de création d'emplois baisser sensiblement (entre 1985 et 1987 on remarque une baisse de 3,8 % des effectifs).

Pour la plupart des jeunes diplômés les perspectives d'emploi sont devenues quasi inexistantes.

Malgré l'opération maîtresards qui a été initiée en 1982 pour prendre en charge l'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, la **convention Etat/Employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes**, les actions de promotion de l'emploi du *MEDS* (forum pour l'emploi des jeunes), les programmes initiés par le ministère de la jeunesse (*FNPJ*, *ANEJ*) les résultats restent encore mitigés.

L'insertion des jeunes diplômés de façon spécifique est devenue un thème d'une actualité brûlante. L'intérêt d'une telle étude se mesure à deux niveaux :

- D'abord du point de vue scientifique, cette étude pourrait servir d'éclairage sur la situation de l'insertion des jeunes diplômés au Sénégal. Elle peut donner une situation de référence dans l'optique d'études plus approfondies.
- Ensuite sur le plan social elle donne une idée précise sur un certain nombre de stratégies déjà mises en place en matière d'insertion des jeunes mais aussi permet d'indiquer et d'envisager de nouvelles pistes à explorer dans la perspective d'une lutte contre le des jeunes diplômés et une réduction de la pauvreté dans la société.

Cette étude se veut donc un cadre d'analyse et de réflexion sur la situation des jeunes diplômés par rapport au marché du travail afin de formuler un certain nombre de propositions qui vont dans le sens d'une prise en charge des préoccupations de ce groupe de citoyens.

Ainsi cette étude suscite des interrogations multiples.

1-La situation actuelle des jeunes diplômés par rapport au marché de l'emploi permet – il véritablement d'attester d'insertion réelle de cette frange de la jeunesse ? Ne pourrait-on pas identifier de nouvelles formes d'insertion des jeunes diplômés ? Quel contenu faudrait-il donner à cette nouvelle tendance ? Quels en sont les contours ?

2- N'existe t-il pas des facteurs limitant l'insertion des jeunes diplômés ? Autrement dit ne pourrait on pas recenser un certain nombre de contraintes qui pèsent lourdement sur l'insertion des jeunes diplômés ?

3- Ne faudrait- il pas s'interroger sur la formulation et la définition d'axes stratégiques pour impulser l'emploi et l'insertion des jeunes diplômés ?

Objectifs

Les objectifs que se fixe cette étude sont :

- ✓ Faire une analyse sur la situation actuelle des jeunes diplômés par rapport au marché de l'emploi.
- ✓ Contribuer à l'élaboration et à la définition de stratégies d'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Pour atteindre ces objectifs nous avons adopté une méthodologie.

Approche méthodologique

Notre approche méthodologique tourne essentiellement autour :

- ✓ **D'une revue documentaire** : il s'agit de collecter toutes les informations et documents ayant trait à la question de l'insertion. Ainsi notre répertoire est constitué d'articles, de rapports, de dossiers, de résultats d'enquêtes mais aussi d'ouvrages généraux sur le thème de l'insertion professionnelle des jeunes.

Cette revue documentaire nous a permis de disposer d'un bon socle théorique afin de mieux cerner tous les aspects liés à la question.

- ✓ **D'entretiens exploratoires** : compte tenu des délais très courts pour le traitement d'une monographie et surtout du caractère vaste du thème choisi, des enquêtes auprès des jeunes diplômés n'ont pu être réalisées. Il se poserait réellement un problème d'échantillonnage et surtout de choix des individus (jeunes diplômés) à interroger.

C'est pourquoi nous avons opté pour la formule des entretiens exploratoires avec les acteurs qui s'occupent aujourd'hui sur le terrain des questions d'emploi et donc d'insertion des jeunes diplômés. Des guides d'entretien ont été élaborés à cet effet et ont servi de supports.

Ainsi ces entretiens nous ont conduit successivement à la Direction de l'emploi, à l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (*ANEJ*), à la Direction de la Fonction Publique (*DFP*), à la Direction de l'Enseignement Moyen Secondaire Général (*DEMSG*) du Ministère de l'Education, à la **Fondation Emploi Jeunes**.

Notre souci était de disposer de données fiables (informations et statistiques) pour mieux appréhender et apprécier l'insertion des jeunes diplômés c'est à dire faire une analyse de

la situation, cerner les contraintes qui surgissent dans le cadre de l'insertion et évaluer les différentes stratégies mises en place afin de formuler d'autres propositions.

Il faudrait dire toute suite que grandes ont été nos difficultés. Les sources statistiques sont souvent rares dans ce secteur mais aussi peu d'études ont été faites sur le thème ne serait ce que pour suivre de façon périodique la situation de l'insertion.

C'est pourquoi notre option a été d'aborder le thème suivant des analyses qualitatives et à partir de quelques bilans chiffrés.

Nous indiquerons une situation de référence et préciserons les contours qui rendent compte des caractères de l'insertion professionnelle.

- ✓ **Du traitement des données** : le traitement des données a été effectué à la machine grâce aux logiciels Microsoft Word et Excel (données statistiques). Dans ce traitement des données il s'est agi d'une part de faire l'analyse critique des informations reçues, un travail d'interprétation et d'explication et d'autre part « d'ouvrir la bouche » aux chiffres (sources statistiques) selon l'expression de Rumlin pour découvrir et ressortir la réalité qu'elle cache.

Définition opérationnelle des termes du sujet

La définition des termes du sujet répond à un souci de préciser le contenu qu'on donne aux différents termes que nous aurons à employer tout au long de ce document. Il s'agit *notamment* :

- **Emploi** : utilisation de la force de travail des hommes et des femmes à des fins de production et de génération de revenus. La notion d'emploi est appréhendée suivant trois dimensions : la contribution à la production, la source de revenus et la considération tirée de l'emploi.

Nous dirons de façon simple que l'emploi constitue l'occupation ou la position professionnelle de l'individu pour faire des prestations de service. Il épouse plusieurs formes que nous ne manquerons pas de caractériser et d'analyser.

- **Insertion professionnelle** : elle désigne l'utilisation et l'intégration de l'individu selon son niveau de diplôme ou sa qualification professionnelle. Cela suppose que l'individu exerce le travail ou le métier en rapport avec sa formation et sa qualification. Mais

aujourd'hui l'insertion professionnelle des jeunes diplômés se fait de deux manières : soit le jeune occupe un emploi répondant à sa formation et à sa qualification, soit il évolue dans un secteur qui n'a rien à voir avec sa qualification et œuvre le plus souvent pour son propre compte.

- **Jeune** : selon la définition du Conseil Interministériel du Haut Comité National de la Jeunesse (CIHCNJ) de 1983, est jeune tout individu âgé de 15 à 35 ans.
- **Jeunes diplômés** : ils renvoient à l'ensemble des jeunes sortants des écoles d'enseignement général ou de formation professionnelle ou d'universités ; sortie ayant été sanctionnée par un niveau de diplôme. On distingue trois catégories de jeunes diplômés :
 - les jeunes diplômés de l'enseignement général
 - les jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel
 - les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Toutefois il convient de préciser que nous emploierons indifféremment le terme jeune diplômé pour aborder le problème de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés même si par ailleurs il faudrait reconnaître que chaque catégorie vit des réalités qui lui sont spécifiques.

PREMIERE PARTIE: ANALYSE DE LA SITUATION

CHAPITRE I: ANALYSE DESCRIPTIVE

1-CONSIDERATIONS GENERALES

S'il est bien un concept clé qui mérite d'amples réflexions et dont l'actualité est avérée c'est bien celui de l'emploi.

La situation de l'emploi au Sénégal est aujourd'hui caractérisée par une augmentation rapide de la demande d'emploi. En effet nous assistons à une expansion grandissante de la population active au rythme de 3 % par an passant de 3000000 d'actifs en 1991 à près de 4000000 en 2001 soit 100000 nouveaux demandeurs d'emploi par an.

Cette expansion rapide de la population active est doublée d'une importance de la population des jeunes au sein de cette population active (la tranche d'âge de 15 à 34 ans représente environ 50 %).

Ensuite la situation est marquée par une insuffisance de l'offre d'emploi. Le secteur moderne qui, après avoir enregistré une forte augmentation de ses effectifs au cours des années 70, connaît depuis lors une stagnation autour de 200000 personnes occupées dont 65700 pour la fonction publique.

Il est donc clair au regard de la situation décrite ci-dessus que dans le marché de l'emploi au Sénégal la demande est de loin supérieure à l'offre.

Cette situation a pour effet notable une hausse plus accrue du chômage chez les jeunes notamment chez les jeunes diplômés. Le chômage des jeunes diplômés est devenu donc un phénomène très récurrent, une réalité sociale. Chaque année arrive sur le marché de l'emploi un grand nombre de jeunes diplômés qui malheureusement rencontre de sérieuses difficultés quant à leur possibilité d'emploi et leur insertion dans le circuit économique de production mais aussi et surtout dans l'environnement professionnel.

Titulaire de son parchemin, le jeune ne pense qu'à se valoriser, se rendre utile, participer à la marche de la société, assurer son insertion professionnelle.

Face à la réalité d'un environnement économique peu propice à la promotion de l'emploi, les perspectives d'emploi des jeunes diplômés se trouvent souvent plus ou moins bloquées.

Précisons que nous entendons par jeunes diplômés tous les jeunes titulaires de diplôme de l'enseignement technique et professionnel, de l'enseignement général et de l'enseignement supérieur.

Dans le cadre de l'analyse de la situation de l'insertion nous avons choisi de les traiter de façon non différenciée suivant le terme générique jeune diplômé pour plus de commodité. Il faut souligner par ailleurs que chaque catégorie de jeunes diplômés renvoie à des réalités qui lui sont propres et spécifiques.

Selon le **Recensement général des Demandeurs d'Emploi (RGDE)** la situation des diplômés se présente ainsi qu'il suit :

26 % des demandeurs disposent du CEPE, 9,4 % du BFEM, 4,0 % du Baccalauréat soit 39,8% pour l'enseignement général. Les diplômés de l'enseignement supérieur représentent que 1,6 % de l'ensemble des inscrits dont 336 titulaires d'une licence, 722 maîtrisards et 239 diplômés du 3^o cycle.

Les diplômés de l'enseignement technique et professionnel sont également très rares dans le fichier et constituent 5,7 %.

Toutefois il convient de préciser que ces chiffres ne traduisent pas exactement la situation des jeunes diplômés demandeurs d'emploi. En effet beaucoup d'entre eux sont aujourd'hui en chômage et font des démarches pour leur insertion et pourtant ne sont pas inscrits au fichier.

En revanche ce qui est réel c'est qu'aujourd'hui il existe un grand nombre de jeunes qui sont de potentiels diplômés et qui sont susceptibles de grossir l'effectif des jeunes diplômés déjà sur le marché de l'emploi.

Ainsi pour l'enseignement secondaire général les données sont les suivantes :

Tableau n° 1 : Effectifs dans l'enseignement secondaire général

Années	2000	2001	2002	2003
effectifs	58983	61833	63416	65631

Source : Direction de la Planification de la Réforme de l'Éducation

Tableau n° 1 : Effectifs dans l'enseignement secondaire général

Années	2000	2001	2002	2003
effectifs	58983	61833	63416	65631

Source : Direction de la Planification de la Réforme de l'Education

Tableau n ° 2 : Effectifs dans l'enseignement secondaire technique

Années	2000	2001	2002	2003
effectifs	4425	5970	6349	7010

Source : Direction de la Planification de la Réforme de l'Education

Tableau n ° 3 : Effectifs dans l'enseignement professionnel

Années	2000	2001	2002	2003
Effectifs	10411	19765	22407	25790

Source : Direction de la Planification et de la Réforme

Tableau n ° 4 : Effectifs dans l'enseignement supérieur

Années	2000
Effectifs	23198 (UCAD) 2100 (UGB)

Source : extrait du Plan d'orientation pour le développement économique et social 2002-2007 (X^{ème} Plan)

Au delà des considérations générales l'analyse descriptive de la situation devra ressortir une esquisse de bilan fondé sur quelques données, informations concernant des programmes réalisés dans le cadre de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

2- BILAN

Il serait difficile de dresser un bilan exhaustif de l'insertion des jeunes diplômés compte tenu de la faiblesse des données statistiques.

Nous entendons par bilan la présentation et l'examen de certaines expériences, programmes réalisés dans le cadre de l'insertion des jeunes diplômés dans le circuit économique et dans l'environnement professionnel.

A cet effet nous disposons de données de la fonction publique notamment les derniers recrutements opérés ces dernières années à l'endroit des jeunes diplômés, du **Service civique national** dans le cadre de différents programmes (corps de volontaires), du Ministère de l'Education, de la **Convention Etat/ Employeurs privés**, du **Mouvement des Entreprises du Sénégal (MEDS)** à travers le forum de l'emploi des jeunes, de l'**Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ)** et du **Fonds national de Promotion des Jeunes (FNPJ)**.

Ces informations nous permettent de faire une appréciation générale de l'insertion des jeunes diplômés, de voir les tendances qui se dessinent, les caractéristiques fortes qu'il faudrait noter mais aussi signaler les contours qui sont susceptibles d'être ressortis.

Toutefois nous tenons à préciser que nous avons privilégié les structures relevant du ministère de la jeunesse tout en ne négligeant pas bien entendu les autres secteurs intervenant dans le cadre de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

2-1- L'emploi dans le secteur public

Il serait aberrant de traiter des questions d'insertion professionnelle au Sénégal en occultant ou sans analyser l'emploi dans la fonction publique. L'emploi public constitue en effet un des piliers essentiels du développement économique et social. L'administration a toujours été le plus gros pourvoyeur d'emplois dans le pays.

Mais depuis les programmes d'ajustement structurel, le secteur public ne joue plus véritablement ce rôle. En effet ces politiques exigent un rétablissement des grands agrégats macroéconomiques avec notamment la mise en place d'un ratio masse salariale/recettes budgétaires.

C'est d'ailleurs ce qui a motivé la création de la **Cellule de Contrôle des Effectifs et de la Masse Salariale (CCEMS)** qui a pour mission fondamentale de réduire les effectifs et la masse salariale.

Le recrutement dans la Fonction Publique obéit à une certaine logique et à des procédures. A la suite d'une expression des besoins avérés de la part des départements ministériels qui précisent donc les différents postes susceptibles de faire l'objet d'un emploi (ouverture de poste budgétaire) les besoins exprimés par les ministères sont centralisés par la **CCEMS**.

Cependant ce sera en fonction des possibilités budgétaires dégagées par le Ministère de l'Economie et des Finances que le recrutement pourra s'effectuer.

Au Sénégal c'est le ministère de la Fonction publique qui recrute au nom de l'Etat, mais c'est le ministère de l'économie et des finances qui crée les conditions ou les possibilités de ce recrutement. Ce qui fait qu'il se pose un réel problème dans la gestion de la question de l'emploi dans le secteur public.

Si au début le recrutement dans la Fonction publique se faisait via les sortants des écoles nationales de formation, aujourd'hui la donne est tout autre. On assiste à une rupture survenue depuis la réforme des écoles de formation de 1992. Actuellement dans la plupart des écoles de formation l'emploi n'est plus garanti à l'issue de la formation.

L'administration a trouvé d'autres formules pour opérer des recrutements en dehors donc de ce circuit traditionnel des écoles de formation (nous évoquerons quelques cas notamment le volontariat, la vacation, les contractuels).

Depuis 1996 l'insertion professionnelle des jeunes diplômés s'est comportée de façon suivante :

Tableau n° 5 : Recrutements dans la fonction publique de 1996 à 2001

Années	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Effectifs	913 dont 700 pour l'éducation	1060 dont 650 pour l'éducation	1198 dont 640 pour l'éducation et 250 pour la santé	2231 dont 686 pour l'éducation (et 1200 maîtres contractuels) et 250 pour la santé	2642 dont 710 pour l'éducation (et 1284 maîtres contractuels) et 250 pour la santé	2344 dont 1100 pour l'éducation (et 1200 maîtres contractuels) et 250 pour la santé

Source : Direction de la Fonction Publique

Ces chiffres montrent que dans le secteur public l'insertion des jeunes diplômés se réalise à travers l'éducation et la Santé. Autrement dit l'Education et la Santé constituent les créneaux porteurs pour l'insertion des jeunes diplômés. Cela traduit l'option politique du Sénégal de faire de l'éducation et de la Santé les secteurs prioritaires.

La tendance positive du recrutement dans la fonction publique doit être appréciée de façon relative et à sa juste valeur compte tenu de l'importance de la demande chez les jeunes diplômés d'une part et au niveau de l'administration d'autre part. En effet autant les jeunes diplômés ont besoin de trouver un emploi autant l'administration a besoin de personnel pour fonctionner normalement.

Mais sous le poids des contraintes budgétaires, la Fonction publique recrute de moins en moins. Selon le Ministère de la Fonction Publique : « **il convient de noter que la structure des âges dans la fonction publique connote un vieillissement qui augure des recrutements prochains pour pourvoir aux postes ainsi libérés. Cette structure des âges se présente comme suit :**

- 36 % des effectifs ont entre 45 et 55ans
- 42 % des effectifs ont entre 35 et 45 ans
- 22 % des effectifs ont entre 18 et 35 ans » MFPTEOP /DFP/DNF, *Fonction publique et emploi p 4*

Conscientes d'une telle réalité les autorités ont lancé récemment un vaste programme de recrutement de 15000 agents dans les trois (03) années à venir en raison de 5000 / an pour combler le déficit criard en personnel mais aussi rajeunir les effectifs. Les jeunes diplômés pourraient dans cette nouvelle tendance trouver un début de solution à leurs problèmes d'insertion même s'il faut préciser que ce recrutement concerne tous les segments de la population jeunes et moins jeunes, diplômés ou non.

Par ailleurs la fonction publique s'implique aujourd'hui dans ce qu'il convient d'appeler partenariat pour l'emploi notamment la Convention Etat / Employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes. C'est ainsi que depuis avril 2000 les chiffres font état de **602 jeunes** ayant bénéficié de stages au titre de la convention. Le dernier salon de l'emploi de Mai 2003 nous précise que **722 jeunes** ont décroché des stages en entreprise. Aujourd'hui 75 entreprises ont adhéré à la convention et participent auprès de l'Etat à la promotion de l'emploi en milieu jeune

2-2 Le Service Civique National (SCN)

Le Service Civique national a été institué par la loi **98-25 du 07 avril 1998**. Comme indiqué dans le rapport de présentation, le service civique national vise à permettre à des milliers de jeunes sénégalais de se rendre utiles à la nation et de préserver leur dignité de citoyens en augmentant leurs chances de trouver un emploi, grâce à une bonne formation professionnelle et une éducation civique de qualité.

Durant ces cinq (05) années d'existence le **SCN** a recruté, formé et affecté plus de 1000 jeunes suivant des programmes précis (voir tableau).

Le recrutement s'effectue sur la base de diplômés. Les volontaires recrutés sont ensuite formés sur le plan l'éducation civique et morale mais aussi sur un certain nombre de tâches professionnelles précises qu'ils auront à accomplir. Ces tâches entrent dans le cadre des activités d'utilité publique (développement local, gestion urbaine, activité socio-éducative, santé communautaire, alphabétisation hygiène publique, etc.).

A l'issue de leur formation qui dure 02 mois, ces volontaires bénéficient d'un contrat à durée déterminée (02 ans) et sont affectés dans des secteurs de la vie suivant des missions qui leur sont assignées.

Le contrat à durée déterminée qui leur est proposé rentre dans la perspective de leur insertion future dans le tissu socio-économique mais aussi et surtout professionnel. En effet à travers ce contrat le jeune diplômé bénéficie d'une qualification professionnelle qu'il pourra faire valoir lors de sa quête pour l'obtention d'un emploi synonyme de son insertion dans la société.

En plus pendant deux ans le jeune diplômé bénéficie d'une rémunération sous la forme de ce qu'on appelle une indemnité de subsistance volontaire (*ISV*).

Mais une question fondamentale demeure. Peut-on parler véritablement d'insertion ?

Le constat est que la plupart de ces jeunes à la fin de leur contrat se retrouve dans une situation de chômage même s'il faut reconnaître que certains à travers ce canal décrochent un emploi. Il se pose donc aujourd'hui toute la problématique de l'insertion des jeunes volontaires. Des études doivent être faites dans ce sens pour plus d'informations (que deviennent les jeunes volontaires après leur contrat ?). Certaines sources nous indiquent qu'ils se rendent très souvent à l'*ANEJ* et au *FNPJ* pour essayer de se lancer une fois dans la recherche d'un emploi.

Avec une telle situation nous estimons que le volontariat ne constitue pas une insertion au sens strict du terme mais constitue un moyen, une formule pour prétendre obtenir un emploi (nous en dirons plus dans notre lecture critique de la situation).

Il convient de signaler cependant que des types d'emplois sont créés à travers cette formule dans la société. Ce sont des emplois qui apparaissent aujourd'hui comme une nécessité et doivent être consolidés en de véritables corps de métiers.

Des évaluations doivent être faites, le bilan tiré, les acquis consolidés et lever toutes les contraintes pour valoriser le volontariat. Si l'insertion des jeunes diplômés constitue une préoccupation majeure pour le Sénégal, le volontariat participe à la création de nouveaux types d'emplois. Plus l'emploi est diversifié, plus l'insertion devient facile.

Tableau n° 6 : Situation de l'insertion des jeunes volontaires

Années	Effectifs	Programmes	Niveau requis
2000	298	IDL	BAC
	250	VAGU	BFEM
2001	250	VAASE	BFEM
	250	VAHPE	BFEM
2003	100	VALPHA	BFEM
		VASC	BFEM

SOURCE : Service civique national

IDL : Initiative de Développement Local

VAGU : Volontaire d'appui al Gestion Urbaine

VAASE : Volontaire d'Appui aux Activités Socio-éducatives

VAHPE : Volontaire d'Appui à l'Hygiène et à la Protection de l'Environnement

VALPHA : Volontaire de l'Alphabétisation

VASC : Volontaire d'Appui à la Santé communautaire

2-3 La vacation

La vacation constitue aujourd'hui une voie de recours dans le processus d'insertion des jeunes diplômés. En effet les titulaires du diplôme de l'enseignement supérieur (baccalauréat, licence et maîtrise) et ceux de l'enseignement technique et professionnel sont désormais recrutés par l'Etat pour combler notamment le déficit en enseignants.

Cela consiste à faire occuper au jeune diplômé un poste d'enseignant sans occasionner de grandes incidences financières. Autrement dit le vacataire n'est pas titulaire dans la fonction publique et est payé suivant un système de rémunération forfaitaire et surtout à la tâche (selon le volume horaire).

Mais quelles sont les raisons fondamentales qui ont présidé à la naissance d'un tel système ? Quelle est la philosophie qui sous tend la vacation ? Quel est son impact sur l'insertion des

jeunes diplômés ? Comment faudrait lire une telle formule dans le processus d'insertion des jeunes diplômés ? Voilà autant de questions qui méritent des réponses.

Les besoins en enseignant sont très importants et varient d'une année à une autre. Chaque année ces besoins sont recensés et c'est à partir des postes autorisés (recrutements directs d'enseignants dans la Fonction Publique) que l'on détermine les vacataires. Cela veut dire qu'on défalque les possibilités offertes des besoins réels pour obtenir un reste qui va constituer le quota des vacataires.

Dans un contexte marqué par des difficultés économiques persistantes, l'adoption des PAS, l'Etat a depuis les années 1990 initié ce système de vacation pour faire face donc à ses besoins en enseignants. La vacation est un modèle de prise en charge de la question de l'enseignement en terme surtout de recrutement en personnel.

Ce qu'il convient de remarquer c'est que chaque année la demande est très forte (5066 en 2003). C'est dire donc que les jeunes diplômés recourent aujourd'hui à la vacation comme moyen de leur insertion dans la fonction publique et de façon générale dans la société.

Une fois sélectionnés les jeunes diplômés, sans disposer d'une qualification professionnelle encore moins d'une formation pédagogique, sont affectés dans les établissements scolaires pour dispenser des enseignements.

Leur prestation de services entraîne un paiement d'une indemnité mensuelle (85000 francs) et d'un reliquat déduit du volume horaire annuel du vacataire.

Dans le souci de valoriser le « statut » des vacataires l'Etat propose un plan de carrière ou un processus d'intégration dans la Fonction publique. Cette dernière consiste pour le jeune diplômé, après avoir fait deux (02) années de vacation de passer professeur contractuel et ensuite de bénéficier d'une formation professionnalisant dans le métier d'enseignant (passer le diplôme professionnel) et prétendre enfin assurer son insertion dans la Fonction publique.

Pour certains jeunes diplômés, la vacation est considérée comme un moyen de subsistance, une forme d'insertion provisoire, une réponse à une situation de chômage en attendant de trouver un léger mieux. Pour d'autres c'est une voie réelle d'insertion qu'ils ont choisie. Le

statut n'est pas trop important, ce qui compte c'est de trouver une occupation quelque soit par ailleurs le contenu qu'il faut donner à cet emploi.

Les recrutements opérés ces dernières années dans le cadre de la vacation se présentent ainsi qu'il suit :

Tableau n° 7 : Etat des recrutements des vacataires de 2000 à 2003

Années	2000	2001	2002	2003
Effectifs	518	389	707	1300

Source : DEMSG (Direction de l'Enseignement Moyen Supérieur et Général)

2-4 Le forum pour l'emploi des jeunes

C'est une rencontre annuelle initiée par la **Fondation emplois jeunes**. Au sortir de la première édition (Forum du 1er emploi de 2000), les jeunes ont vu la nécessité de créer une fondation qui s'occupe exclusivement des problèmes d'emploi des jeunes sous l'impulsion du Mouvement Des Entreprises du Sénégal (**MEDS**). En effet à travers l'initiation de ce volet social, le MEDS mène le combat pour l'insertion des jeunes diplômés dans les entreprises.

Il s'agit de discuter avec les jeunes diplômés, de leur fournir des informations, conseils, de les préparer à la recherche d'emploi mais aussi et de les accompagner dans la création d'entreprises.

C'est dans cette perspective que le forum de l'emploi des jeunes se tient chaque année.

C'est une rencontre qui regroupe les chefs d'entreprises et les jeunes diplômés afin de permettre à ces derniers de décrocher un emploi, un stage et proposer leurs offres de services à l'entreprise. Chaque année c'est une centaine d'entreprises qui participent (98 en 2001, 98 en 2002, 102 en 2003). Les secteurs les plus représentatifs sont : le Tourisme, les Banques, la Restauration, le Marketing, la Consultance, les NTIC, les Bâtiments Travaux Publics.

Après trois (03) années d'expériences les résultats se présentent comme suit :

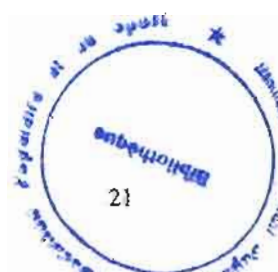
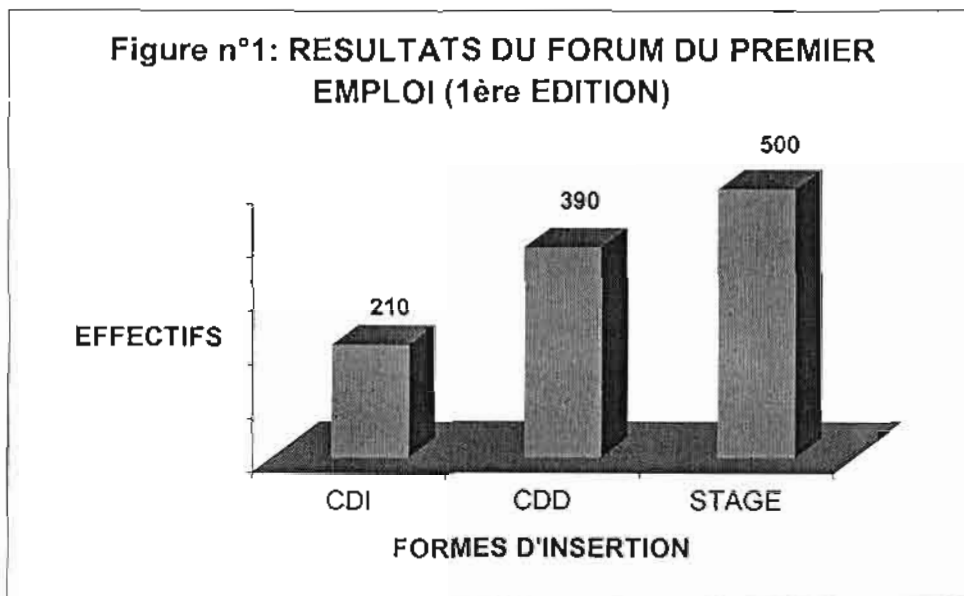


Tableau n° 8 : Forum du 1^{er} emploi, édition 2001

98 entreprises participantes	Tourisme	Banque	Restauration	Marketing	Consultance	NTIC	BTP	Autres	Total
CDI	23	51	13	26	15	17	21	44	210
CDD	28	45	27	37	49	53	65	86	390
STAGE	34	240	35	61	22	28	32	48	500
TOTAL	85	336	75	124	86	98	118	178	1000

Nombre de participants

1243



Source : Fondation emploi jeunes, 2001

Tableau n° 9 : Forum du 1^{er} emploi, édition 2002

98 entreprises participantes	Tourisme	Banques	Restauration	Marketing	Consultance	NTIC	BTP	Autres	Total
CDI	03	18	04	09	05	13	03	13	68
CDD	08	20	13	19	49	05	28	51	193
STAGE	04	240	05	11	12	08	12	08	300
TOTAL	15	278	22	39	66	26	43	72	561

Nombre de participants : 1153

Source : Fondation emploi jeunes, 2002

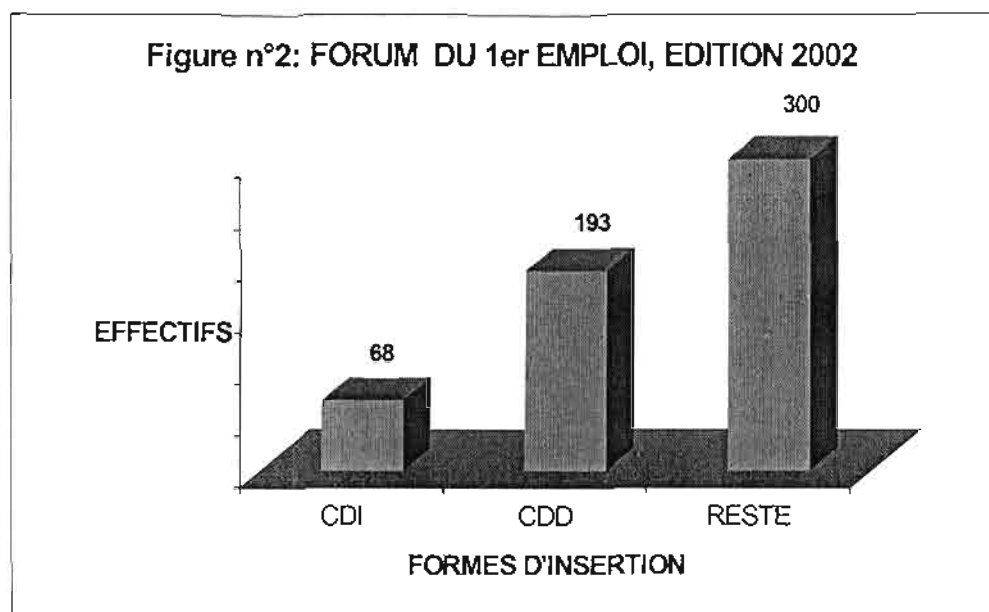
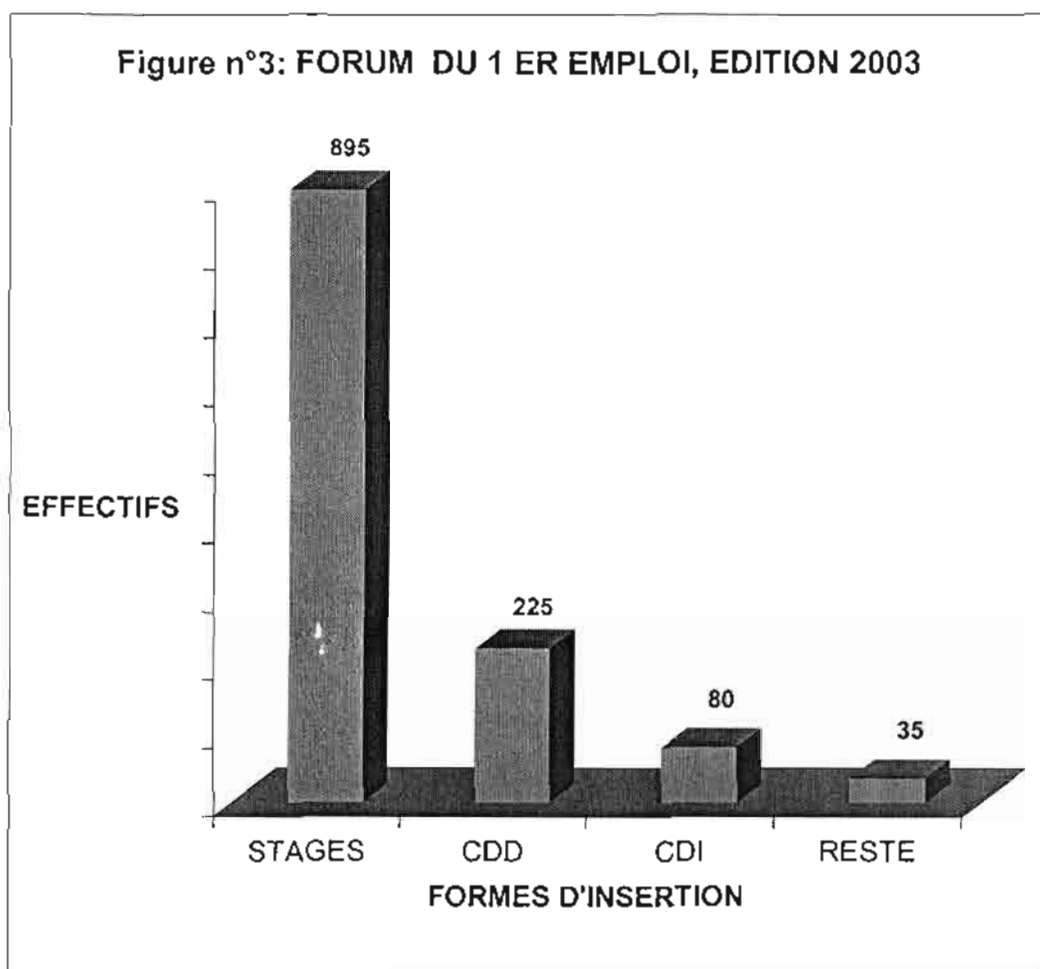


Tableau n ° 10 : Forum du 1^{er} emploi, édition 2003

102 entreprises présentes	MARKETING	BTP	TOURISME	NTIC	FINANCES	AUTRES	TOTAL
STAGES	18	11	14	57	600	195	895
CDD	25	30	29	31	43	67	225
CDI	09	07	08	16	04	36	80
RESTE							35
TOTAL							1235

Nombre de participants : 1235

Source : Fondation emploi jeunes, 2003



Comme on peut le remarquer à travers les tableaux chaque année ce sont plus de 1000 jeunes diplômés qui participent à ce forum (1243 en 2001, 1153 en 2002 et 1235 en 2003). Mais les chiffres montrent des disparités en matière d'insertion. En effet les stages constituent la forme d'insertion la plus présente (40 %, 26 %, 73 %).

Les contrats à durée déterminée sont relativement importants (31 %, 17 % et 18 %) tandis que les contrats à durée indéterminée restent globalement faibles (17 %, 06 % et 06 %). L'insertion obéit donc à ces trois formes.

Au regard des statistiques nous pouvons clairement affirmer que l'insertion reste essentiellement dominée par les stages. La notion de stage telle que perçue par la plupart des acteurs renvoie à un contrat d'engagement à l'essai défini par les articles 36 et suivants du **code du travail**. Les stages ne sont pas dès fois renouvelés et souvent ne débouchent pas sur un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Ce qui fait que l'insertion est de courte durée et que le jeune diplômé se retrouve dans une situation de chômage.

Cela augure donc une nette précarité de cette forme d'insertion. Mais la seule satisfaction qu'il faut noter est que le jeune diplômé, placé dans cette situation de contrat à l'essai, travaille ses aptitudes, développe un certain nombre de compétences, bénéficie d'une expérience et se familiarise avec l'environnement professionnel.

Le contrat à durée déterminée est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des deux parties (article 1 41 du code travail). Cette durée est de deux (02) ans maximum renouvelable une seule fois.

Dans le forum de l'emploi cette forme bénéficie de pourcentages relativement importants mais comme son nom l'indique la durée du contrat est limitée dans le temps. Qu'est ce qui se passe à la fin du contrat ? Le plus souvent ces **CDD** ne débouchent pas sur une embauche. Ainsi le jeune diplômé redevient un demandeur d'emploi. La stabilité de l'emploi est à ce niveau très fragile.

Les contrats à durée indéterminée restent globalement faibles comparés à l'importance de la demande.

Grosso modo le forum pour l'emploi des jeunes constitue un programme d'insertion d'une certaine importance. Il participe à l'insertion progressive des jeunes diplômés dans le marché du travail même si par ailleurs on peut dire que cette insertion reste encore faible et timide.

Mais nous ne saurions terminer ce point sur le forum de l'emploi sans faire une brève présentation de la Fondation emploi jeune. Cette dernière dans la lutte pour l'insertion et la promotion des jeunes diplômés est maîtresse d'œuvre du forum.

La Fondation emploi jeune est née d'une recommandation du forum du 1^{er} emploi initié et organisé par le **MEDS** le 22 Décembre 2000 à la porte du III^e Millénaire. Elle se fixe les objectifs suivants :

- lutter contre le chômage endémique des jeunes
- développer la capacité des jeunes à affronter le marché du travail par le renforcement de leurs aptitudes (employabilité).
- Assurer une insertion sociale et professionnelle harmonieuse à des groupes cibles par l'accueil, l'orientation, l'information et le placement par le biais de la Convention Etat / employeurs.

Pour atteindre ces objectifs la Fondation se lance aujourd'hui dans l'organisation de séminaires et d'ateliers de formation pour renforcer les capacités des jeunes diplômés, dans

des activités de promotion et d'insertion des jeunes diplômés à travers l'emploi salarié et l'auto emploi.

2-5 L'auto emploi

Face à la montée du chômage des jeunes diplômés sortis de l'université, l'Etat avait mis en place en 1982 l'opération maïtrisard. Comme réponse au problème du chômage l'Etat avait jugé que l'auto emploi constituait réponse appropriée à la question de l'insertion des jeunes diplômés. Il s'agissait donc d'un vaste programme d'auto emploi qui comportait trois volets : stages en entreprises, encadrement PME-PMI, création de PME.

Ainsi 544 diplômés dont 301 titulaires d'une maîtrise en Droit et en Economie ont pu bénéficier de cette opération. Cette dernière s'est déroulée en trois phases.

1^{ère} phase : 48 PME ont été créées et concernent les secteurs Boulangerie (23), transport (13) et Commerce (12). Cette phase a intéressé 109 maïtrisards pour un montant global de **1.022.036.258 francs.**

2^e phase : 50 PME créées dans les domaines boulangerie (10), Sociétés de pêche (05), Transport (26), Maraîchage (06), Bijouterie (01), Mareyage (01), Confection (01) pour un coût global de **1.767.222.456 francs.**

3^e phase : 50 PME dans les secteurs de la Pêche, du Transport et de l'Imprimerie.

Au total près de 200 sociétés ont été mises en place dans vingt (20) secteurs différents et plus de 500 emplois de diplômés de l'enseignement supérieur furent créés.

Mais malgré cette volonté de l'Etat les résultats escomptés n'ont pas été atteints et l'opération s'est donc soldée par des échecs. Beaucoup de paramètres tels que la méconnaissance du monde des affaires par les jeunes diplômés, leur préparation et formation en gestion, etc. n'ont pas été pris en compte dans la mise en œuvre pratique de l'opération.

En outre dans cette promotion de l'auto emploi chez les jeunes le FNPJ (Fonds National de Promotion des Jeunes) a initié le volet *Cabinets de Consultants Juniors* (dans un premier temps on en compte **20** selon les chiffres du FNPJ). Il s'agit d'un programme d'insertion des

jeunes diplômés des Facultés de Médecine, Pharmacie et d'Odontostomatologie de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar.

Toujours dans le registre de l'auto emploi donc de l'emploi non salarié, l'**Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes** a développé un vaste programme de formation en entrepreneuriat ponctué par l'élaboration et le financement de projets. A travers son dispositif d'intervention et plus particulièrement le cabinet mobile, l'ANEJ œuvre pour une promotion de l'auto emploi dans le secteur jeunesse. A défaut de statistiques concernant les jeunes diplômés qui ont bénéficié de ce programme nous n'avons pu dresser un bilan chiffré pour mieux ressortir le poids de l'insertion des jeunes diplômés à travers l'emploi non salarié. Mais ce qui est constant c'est une voie qui est de plus en plus exploitée par les jeunes diplômés même si elle reste encore timide.

3-CARACTERISTIQUES ESSENTIELLES

Globalement l'insertion professionnelle des jeunes diplômés se caractérise d'abord par une *faiblesse* comparativement au niveau de la demande mais aussi par une certaine *précarité* témoignée par la progression et le développement de nouvelles formes telles que le volontariat, la vacation, les contrats à durée déterminée (*CDD*), les stages, l'intérim, etc.

Ces deux caractéristiques fondamentales constituent essentiellement les véritables visages que prend l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Sénégal.

Au regard des différents programmes initiés et développés nous nous rendons compte en observant la réalité que même si des efforts ont été consentis ça et là, la situation reste difficile pour un grand nombre de jeunes diplômés.

Le phénomène des diplômés chômeurs a fini donc de devenir une réalité sociale, un problème majeur qui mérite d'amples réflexions. Les difficultés d'insertion contraignent les jeunes diplômés à trouver d'autres formules dans le secteur informel notamment comme le signifie **Danielle Anne Cécile Corrèa** dans son mémoire de maîtrise, 1996 « *Insertion des jeunes diplômés dans les marchés de Dakar* » ou bien de se lancer dans des stages à l'infini.

La faiblesse des offres d'emploi dans le marché du travail les poussent également dans ce qui est communément appelé volontariat et vacation. Ainsi comme le souligne le *rapport mondial sur la jeunesse, 2003 du Conseil Economique et Social des Nations Unies* : « les jeunes diplômés ont de plus en plus tendance à se tourner non pas par choix mais par nécessité vers le secteur parallèle pour assurer leur subsistance. Cette « zone grise » du monde du travail se caractérise par des emplois informels, à des temps partiels ou irréguliers, qui n'offrent pas les avantages et la sécurité des emplois ordinaires.»

Face aux difficultés économiques et en raison des programmes d'ajustement structurel (PAS) l'Etat qui était le principal employeur des diplômés du système de formation recrute de moins en moins. L'étude d'impact des politiques d'investissement sur l'emploi et la pauvreté au Sénégal nous signale : « Dans la Fonction publique avec la mise en place du programme des départs volontaires initiés dans le cadre du PAMLT (1985-1995) les effectifs ont baissé au cours de cette période de + 400 agents soit 0,6 % par an ».

Les entreprises qui constituent une voie de recours pour l'insertion des jeunes diplômés n'arrivent plus à absorber les flux des diplômés sortants parce qu'étant également confrontées aux dures réalités économiques mais aussi parce que ne trouvant pas toujours les compétences recherchées (la formation est inadaptée à leurs besoins).

Malgré la multiplicité des programmes initiés par l'Etat à travers par exemple l'opération « maîtres chômeurs » et les différentes actions opérées par l'entreprise dans la politique d'insertion des jeunes diplômés notamment le forum de l'emploi du MEDS, le salon de l'emploi, les résultats restent encore mitigés et très en deçà du seuil escompté.

Cette situation ne fait que se compliquer davantage d'autant plus que chaque année un grand nombre de jeunes diplômés issus des établissements de formation vient s'ajouter à celui déjà en chômage. C'est dire donc si tenté soit-il que chaque jeune diplômé est potentiellement chômeur du moins pendant un certain temps (qui peut être parfois très long). Le chômage serait-il un passage obligé pour le jeune diplômé avant de trouver un emploi ?

En plus de cette faiblesse caractéristique de l'insertion notons la précarité qui règne actuellement dans le marché de l'emploi. En effet cette précarité est une conséquence, une suite logique de la faiblesse de l'insertion déjà notée.

La difficulté chez le jeune diplômé de trouver un emploi synonyme d'espoir, entraîne chez ce dernier un certain nombre d'attitudes et de comportements. Vu l'espoir grand placé en lui, le jeune diplômé se trouve dans l'obligation de trouver un emploi pour faire face aux difficultés de sa famille et « rembourser » une dette pour ainsi dire jouer son véritable rôle social.

Au Sénégal le fait d'inscrire son enfant à l'école est un investissement à long terme. Ce dernier ne sera amorti que quand l'enfant aura son diplôme mais surtout valorisera son titre c'est à dire occupera un emploi. Compte tenu de cette situation les jeunes diplômés sont plus ou moins contraints et prêts à accepter toutes les propositions pourvu qu'ils leur permette de s'occuper, de vaincre l'oisiveté, de valoriser leurs diplômes quelque soit par ailleurs le statut ou les conditions de leur emploi. Cela a été montré par le Conseil Economique et Social qui indique que cette attitude des jeunes diplômés ne découle pas d'un choix mais plutôt d'une nécessité.

Ainsi le marché de l'emploi se caractérise par la forte présence des systèmes de volontariat (Education nationale, Service Civique National), de la vacation, des stages qui ne répondent pas à une situation d'emploi fixe, stable et sécurisé. Ces occupations ne renvoient à aucune garantie et c'est à se demander si ces formes constituent véritablement une insertion (nous y reviendrons dans notre lecture critique).

Ce qui est constant et réel c'est que aussi bien l'Etat que les entreprises y trouvent des avantages certains parce que permettant d'occuper un poste régulier sans occasionner des incidences budgétaires énormes. **Olivier Galland** dans *Sociologie de la jeunesse*, p 151 décrit parfaitement ce fait : « les entreprises ont déjà adapté leurs stratégies d'embauche à ces nouvelles conditions. Ces stratégies n'ont plus grand chose à voir avec les formes traditionnelles d'un processus discontinu (embauché ou refusé). On passe de plus en plus à des processus discontinus et réversibles : si l'on est embauché c'est pour une période déterminée qui a le sens d'une période d'essai plus longue et plus souple que les périodes d'essais traditionnelles... »

La précarité de l'insertion a entraîné des situations professionnelles qui jusque là n'ont pas été prévues par la législation. L'étude des caractéristiques essentielles de l'insertion au delà de la faiblesse et de la précarité qu'elle permet de ressortir, révèle une certaine diversification des formes d'accès à l'emploi.

L'analyse descriptive de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés laisse apparaître un certain nombre d'aspects qu'il convient aujourd'hui intégrer dans les problématiques de recherche. En effet le bilan de cette insertion présente des résultats faibles et timides au regard de l'ampleur de la demande mais aussi comme cela a été indiqué dans l'étude des caractéristiques essentielles, de nouvelles formes d'insertion sont apparues et sont entrain progressivement de prendre place et de s'imposer dans le marché du travail.

Mais ces situations demandent de notre part une analyse critique et quelques commentaires. Autrement dit quelle lecture devons nous faire de cette nouvelle tendance dans la question de l'insertion des jeunes diplômés ? Ne faudrait il pas aller au delà de ce bilan et de ces caractéristiques essentielles pour ressortir et déterminer la réalité que cache aujourd'hui l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ?

CHAPITRE II:
LECTURE CRITIQUE
ET COMMENTAIRES

Tout d'abord précisons que « le diplôme donnait une image sociale claire et apparemment intangible du métier ou de l'occupation professionnelle » *Sociologie de la jeunesse*. Mais au Sénégal si le diplôme était perçu comme un facteur de réussite sociale, d'accomplissement et d'insertion de l'individu, d'intégration certaine dans le monde professionnel, force est de reconnaître aujourd'hui que la donne est autre. L'obtention du diplôme n'est plus synonyme d'insertion et d'emploi de l'individu encore moins un bon indicateur de position sociale.

On assiste dès lors à une dévalorisation du diplôme. En effet l'accroissement grandissant du nombre de jeunes diplômés dans le marché du travail suite à l'explosion scolaire notée a conduit à une certaine situation de supériorité de la demande sur l'offre.

Par conséquent il n'est plus évident de trouver un emploi avec un diplôme qui pourtant était sensé assurer une position professionnelle et sociale. Le diplôme perd de plus en plus de sa valeur et il convient de constater avec **Galland Olivier** dans « *Sociologie de la jeunesse* » qu'il se dresse aujourd'hui dans la vie du jeune diplômé une nouvelle période moratoire longue de plusieurs années.

Cette période correspond à une sorte de traversée du désert. Les jeunes diplômés mettent du temps durant cette période avant de définir la relation satisfaisante entre leurs ambitions et un objectif professionnel crédible et de se résoudre souvent à accepter une position inférieure à celle que leur diplôme leur permettait d'espérer.

Aujourd'hui il n'est pas rare de voir un jeune pourtant très diplômé occuper un emploi très éloigné de ses attentes premières mais aussi souvent mal rémunéré comme par exemple le volontariat, la vacation, les stages, etc. Cette situation est par ailleurs bien décrite par **Pierre Bourdieu** dans son article « *Classement, déclassement et reclassement* » (1978). Pour Bourdieu, il y'a un glissement de la valeur du diplôme conséquence de l'évolution croissante du nombre de diplômés.

La relation entre titres scolaires et emplois occupés ne répond plus à une logique de niveau de diplôme mais plutôt à un compromis entre le souhaitable et le possible. Cette situation place le plus souvent le jeune diplômé dans une situation de non choix car comme le souligne **Olivier Galland** « la définition de ce niveau d'élaboration du compromis entre le souhaitable et le possible s'effectuera par tâtonnements itératifs, expériences répétées jusqu'à parvenir à un niveau à la fois réaliste et satisfaisant d'ambition qui puisse s'actualiser dans des stratégies

effectives ». Le diplômé n'a en fait plus le choix, tout se qui compte pour lui c'est d'occuper un emploi quelque soit par ailleurs le contenu et le statut de ce dernier.

La dévalorisation du diplôme est aujourd'hui largement témoignée par le développement du volontariat et du bénévolat dans la fonction publique mais aussi la multiplicité des stages et autres contrats à durée déterminée dans le secteur privé notamment l'entreprise. Pour les jeunes diplômés le volontariat, la vacation apparaissent comme une porte de sortie, une bouée de sauvetage dans un contexte difficile pour l'obtention d'un emploi. La plupart des jeunes diplômés considèrent l'occupation de ces formes atypiques d'emploi comme une période transitoire en attendant de trouver un léger mieux.

Il est également net de constater compte tenu de la situation décrite tantôt le développement important de l'auto emploi qui est aujourd'hui une voie de recours pour l'insertion des jeunes diplômés. Le tableau ci dessous en est une parfaite illustration. En effet l'emploi non salarié occupe 86,92 % de la population active alors que l'emploi salarié ne représente que 13,08 % de la population.

Tableau n ° 11 : Situation de l'emploi au Sénégal

Effectifs et pourcentages	Population active urbaine occupée	Population salariée			Population urbaine non salariée
		Entreprises	Fonction Publique	Total	
Effectifs	1.072.395	73.194	67.108	140.302	932.093
Variation base 1996	-	+2,54	-0,15	+1,39	
% PAUO		6,82	6,28	13,08	86,92

Source : MEFP/DPS/DP/DPRH, 1997

Bien que le tableau donne la situation générale de la structure de l'emploi, il indique réellement la faible part qu'occupe l'emploi salarié à travers les entreprises et la fonction publique qui sont pourtant les domaines de prédilection de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Mais aujourd'hui nombreux sont les jeunes diplômés qui ont pu se

positionner et s'affirmer dans le circuit de production à travers l'auto emploi sans même faire prévaloir leur diplôme. Cela suscite en nous un autre axe de réflexion concernant cette question de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

En effet on ne peut pas parler d'insertion professionnelle au sens strict du terme. En effet l'insertion professionnelle suppose que le jeune diplômé exerce une fonction en rapport avec sa formation ou qui répond à son profil de diplôme. Tel n'est pas le cas aujourd'hui sur le marché du travail.

Dans le concept d'insertion professionnelle donc le qualificatif « professionnelle » disparaît de plus en plus pour laisser la place au terme insertion tout court qui désigne de façon plus large et étendue l'intégration du jeune diplômé dans la société.

Cela est d'autant plus réel que les structures chargées de l'insertion des jeunes s'orientent plus vers le terme insertion socioéconomique qui prend mieux en charge l'ensemble des jeunes, diplômés ou pas, instruits ou non, qualifiés ou pas.

En outre au regard du développement des nouvelles formes d'insertion des jeunes diplômés qui ont pour nom **volontariat, vacation, intérim, stages, CDD**, il nous paraît plus pertinent de parler plus de *pré insertion* plutôt que d'insertion. En effet si l'insertion professionnelle est considérée comme une occupation professionnelle valorisante dans le cadre de la formation reçue permettant de s'accomplir socialement dans l'environnement professionnel formel ou informel, la pré insertion constitue la préparation polyvalente à la vie active par le biais d'une formation complémentaire. Cette dernière devra permettre au diplômé d'être apte à occuper un poste de travail ou de créer son propre emploi en fondant une entreprise.

La pré insertion est donc l'antichambre de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

On parle également de plus en plus d'*employabilité* consistant à faire acquérir au jeune diplômé un certain nombre de compétences qui lui permettent de se vendre dans le marché du travail et d'offrir ses services. Autrement dit il s'agit à travers cette employabilité de développer des stages, des formations d'adaptation et de qualification, qui visent à rendre le jeune diplômé directement opérationnel et apte à accomplir les prestations attendues par l'employeur.

Cela veut dire que l'insertion professionnelle des jeunes diplômés s'inscrit actuellement dans un processus qui peut être parfois long pour faire acquérir d'abord un capital expérience solide avant de l'embaucher. Aujourd'hui le critère expérience est très présent dans les offres d'emploi.

En définitive cette lecture critique appuyée par quelques commentaires a permis de ressortir la réalité que cache l'insertion professionnelle en apportant certains éléments d'explication. Il faudrait dire que malgré l'importance et la multiplicité des initiatives et programmes développés, l'analyse situationnelle révèle aujourd'hui que des problèmes subsistent et continuent de peser lourdement sur la gestion de la question de l'insertion. Il faudrait donc pousser la réflexion plus loin pour s'intéresser aux différentes contraintes qui pèsent sur l'insertion des jeunes diplômés.

DEUXIEME PARTIE:

ETUDE DES
CONTRAINTE

Dans cette étude des contraintes il est surtout question pour nous :

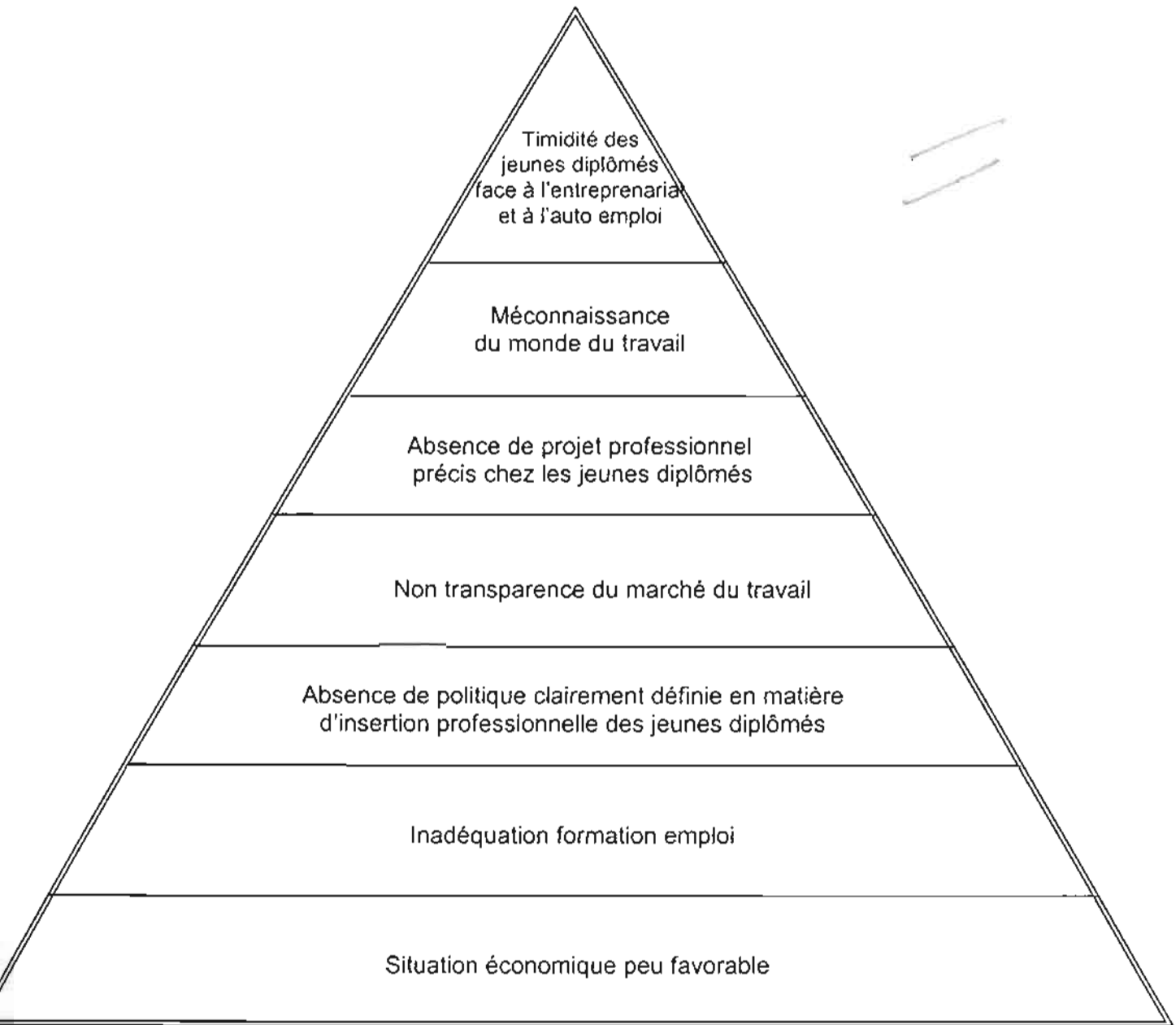
- d'abord de recenser tous les facteurs limitants que rencontrent les jeunes diplômés
- ensuite de faire une analyse de ces contraintes suivant une typologie.

Ainsi nous élaborerons une pyramide des contraintes et étudierons ces dernières dans le cadre d'une typologie pour mieux ressortir tous les aspects.

L'objectif est de pouvoir à la suite de l'analyse non seulement fournir tous les éclairages possibles relatifs aux facteurs limitants mais aussi trouver les réponses appropriées pour assurer une insertion réelle des jeunes.

CHAPITRE I: PYRAMIDE DES CONTRAINTES

Figure n ° 4 : Pyramide des contraintes



Source : Abdoulaye Seck, 2004

La pyramide des contraintes donne une idée précise sur l'ensemble des contraintes qui pèsent sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. C'est un outil d'indication et de présentation de tous les facteurs limitant la promotion de l'insertion des jeunes diplômés.

Le problème le plus aigu c'est à dire qui pèse le plus lourdement sur l'emploi des jeunes diplômés est présenté à la base de la pyramide (sur notre figure il s'agit bien de la crise économique).

Plus on progresse vers le sommet de la pyramide plus l'effet ou l'impact du problème sur l'emploi s'amointrit et ceci par rapport au problème signalé précédemment. Il y'a donc une certaine gradation du sommet à la base ou bien une augmentation de l'effet induit du problème de la base au sommet.

Il faudrait cependant dire que tous les problèmes identifiés et indiqués constituent des blocages et difficultés sérieuses pour la promotion et le développement de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

- **la situation économique peu favorable** renvoie à une difficulté d'atteindre un niveau de croissance apte à générer des emplois. Elle traduit donc un environnement économique plus favorable à la promotion de l'insertion des jeunes diplômés.
- **L'inadéquation formation-emploi** est aujourd'hui un blocage réel pour l'insertion des jeunes diplômés. Pour être utilisé dans le circuit de production donc le marché du travail le jeune diplômé doit, à l'issue de sa formation, être directement opérationnel. On se rend compte actuellement que tel n'est pas le cas en raison d'un déphasage entre la formation reçue et les réalités du marché du travail que ce soit dans le public que dans le privé.
- **L'absence de politique clairement définie en matière d'insertion des jeunes diplômés** montre une situation de rupture observée par l'Etat depuis la réforme qui dans ce sens se désengage progressivement des garanties d'emploi après la formation. Elle fait allusion également à une absence de coordination des différentes actions entreprises dans le cadre de l'insertion des jeunes diplômés.
- **La méconnaissance du monde du travail, l'absence de projet professionnel précis et la timidité face à l'entrepreneuriat** renvoient de façon singulière à un certain nombre de difficultés qui sont inhérentes aux jeunes diplômés. Il est aujourd'hui

reconnu que les jeunes diplômés ne savent pas toujours bien répondre à une offre d'emploi, faire un curriculum vitae (*CV*) et vendre leurs compétences. Le projet professionnel n'est pas clairement construit par les jeunes diplômés, l'essentiel c'est de faire la formation et l'emploi viendra après.

En outre beaucoup de jeunes diplômés pensent qu'à l'issue de leur formation la voie de recours pour leur insertion est l'emploi formel c'est à dire l'emploi salarié. A cet effet ils n'accordent pas un grand intérêt à des démarches vers le secteur de l'auto emploi pour assurer leur propre insertion.

Pour une analyse plus profonde de tous ces points soulevés comme éléments de contraintes nous avons jugé nécessaire de dresser une certaine typologie. En réalité certains facteurs présentent des effets similaires et par conséquent peuvent être regroupés dans un même ordre.

La typologie des contraintes nous permet de mener une réflexion et une analyse plus poussée et synthétique, de mieux cerner tous les facteurs limitants qui gravitent autour de la question de l'insertion des jeunes diplômés.

CHAPITRE II:

TYPOLOGIE DES CONTRAINTES

1-Les contraintes d'ordre économique

Aujourd'hui il est admis à l'échelle mondiale que l'emploi repose entre autres sur le bien être de la croissance économique comme du reste l'a affirmé **Michel Camdessus** « une croissance de qualité » L'une des causes essentielles du chômage des diplômés reste donc dans la faiblesse ou la stagnation de la croissance économique.

Au Sénégal de 1994 à 1998 la croissance annuelle de l'économie a atteint 5%. Mais ces dernières années elle est descendue jusqu'à 2% accroissant par la même occasion le déficit budgétaire et réduisant sérieusement les capacités financières de l'Etat même si par ailleurs il faut signaler un certain redressement depuis 2003. Cette fluctuation et surtout cette stagnation du taux de croissance autour de 5% ne favorise pas la création d'emplois.

En plus le Sénégal comme la plupart des pays de l'Afrique subsaharienne depuis les années 70 traverse des difficultés économiques accrues. Les effets conjugués de la croissance démographique (3%/an), des aléas climatiques et de l'environnement économique mondial ont conduit à la déflation du personnel au niveau des entreprises publiques et privées et surtout à la baisse des recrutements au niveau de la fonction publique. Cela implique un *chômage des jeunes en général et des jeunes diplômés en particulier.*

La grave accentuation des problèmes économiques et leurs conséquences sur le plan social notamment (crise de l'emploi) est à mettre à l'actif des Programmes d'ajustement structurel (PAS) imposés par le FMI et la Banque Mondiale. Malgré l'adoption du PREF (Plan de redressement économique et financier) entre 1979-1984 et puis du PAMLT (Plan d'Ajustement à Moyen et Long Terme) entre 1985-1992, les résultats escomptés n'ont pas été atteints.

La dévaluation du Franc CFA conséquence des PAS en 1994 n'a fait qu'aggraver et relever l'impact négatif de ces choix politiques par rapport à la promotion de l'emploi.

En outre le développement insuffisant du secteur moderne de l'économie est en grande partie responsable du chômage des diplômés. En effet notons dans Politique Nationale d'Emploi : « le secteur moderne après avoir enregistré une forte augmentation de ses effectifs au cours des années 70, connaît depuis une quasi stagnation.

En effet depuis une quinzaine d'années, l'emploi dans ce secteur a tourné autour de 200 000 occupés avec une expansion modérée d'une quinzaine de milliers d'emplois par le secteur privé, une régression notable du secteur parapublic et un relatif maintien de la fonction publique en dessous de 65000 employés». Cette stagnation des offres dans le secteur moderne ne répond pas à l'augmentation toujours grandissante des flux de sortie des diplômés et par conséquent des demandes. Il y'a donc un déséquilibre entre l'offre et la demande à ce niveau.

2-Les contraintes d'ordre politique

Elles concernent les problèmes relevant des choix politiques opérés. Nous pouvons les appréhender sur deux angles : d'abord le système éducatif c'est à dire l'inadéquation formation-emploi, ensuite une absence de cohérence de la politique d'insertion mais aussi des difficultés des structures chargées de la promotion de l'emploi des jeunes et des diplômés en particulier.

2-1 Le système éducatif

L'éducation constitue le socle sur lequel repose le développement de tout Etat. Il s'agit de promouvoir un type d'homme apte à répondre et servir son pays dans toutes ses options pour le développement.

La loi d'orientation **91-22 du 16 Février 1991** se propose de former au Sénégal un homme capable de travailler efficacement à la construction du pays en portant un intérêt particulier aux problèmes économiques, sociaux et culturels rencontrés par le pays dans effort de développement.

Partant de ce principe phare l'éducation doit doter le citoyen d'un certain nombre de compétences qu'il mettra en œuvre de façon opérationnelle pour jouer le rôle qui lui est assigné (être capable de travailler efficacement).

Au regard du marché de l'emploi beaucoup de jeunes diplômés pourtant ayant bénéficié d'une instruction poussée et d'un certain niveau se retrouvent dans une situation de non utilisation et donc de chômage. Il se pose alors un problème de corrélation entre leur formation et l'emploi proposé.

L'adéquation formation-emploi est depuis une décennie un des soucis principaux des autorités publiques, des institutions de formation que de leur public en particulier les entreprises et les travailleurs.

Aujourd'hui employeurs, formateurs et autres acteurs soulignent le fait que les diplômés de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP) ne répondent pas toujours aux besoins des entreprises.

Une enquête réalisée auprès des chefs d'entreprise indique de manière plus ou moins claire les niveaux de satisfaction sur la valeur de la formation (voir tableau n ° 12).

Tableau n ° 12 : Appréciation de l'adéquation formation emploi par les chefs d'entreprise

Appréciation Formation	Bonne	Passable	Mauvaise	Sans opinion	TOTAL
Initiale	17 %	13 %	04 %	66 %	100 %
Secondaire et Supérieure	30 %	22 %	09 %	39 %	100 %
Technique et professionnelle	26 %	30 %	-	44 %	100 %

Source : Direction de l'emploi « Etude monographique sur l'emploi et la formation »

Cette inadéquation formation-emploi est de plus en plus évoquée par les acteurs chargés de la promotion de l'emploi. Les jeunes sont de plus en plus diplômés mais ne sont pas directement opérationnels et très souvent ont besoin d'une formation supplémentaire et d'un encadrement pour être apte à assumer certaines fonctions et réaliser certaines tâches. Cela conduit très souvent à une attitude de méfiance, de manque d'attrait de la part des employeurs à l'égard des jeunes diplômés (voir tableau).

Ce phénomène trouve sa justification dans le reproche qui est aujourd'hui fait aux diplômés de ne pas maîtriser les réalités et compétences exigées par l'entreprise. Cette dernière

d'ailleurs n'est ni associée à la définition des programmes ni à leur mise en œuvre encore moins à leur évaluation. Il n'y a donc pas de dialogue entre l'entreprise et le système éducatif pour définir un profil et un curriculum en parfaite adéquation avec les besoins du monde du travail. Il se pose alors non seulement un problème de pertinence des programmes définis dans le cadre de l'enseignement et de la formation mais aussi un manque réel d'efficacité interne et externe.

2-2 Défaut de cohérence de la politique d'insertion et difficultés des structures chargées de la promotion de l'emploi.

Il se pose le problème d'une absence de politique clairement définie en matière d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. En dehors de l'opération *Maîtrisard* initiée en 1982 et qui a concerné les diplômés de l'enseignement supérieur et les quelques forums de l'emploi, aucune autre action ciblée n'a été entreprise pour résoudre le problème des jeunes diplômés.

Si au départ les écoles de formation étaient perçues comme le réservoir de l'administration en matière de recrutement, aujourd'hui une rupture s'est opérée. En effet depuis la réforme des Ecoles Nationales de Formation entre 1992 et 1996, l'Etat s'est plus ou moins orienté vers une réduction des entrées dans la fonction publique étant donné que la formation dans ces écoles nationales de formation ne répondait pas très souvent aux besoins et compétences de l'administration.

En outre le droit à la formation précédant le droit à l'emploi, l'Etat s'est tourné vers la promotion de la formation du plus grand nombre au niveau des établissements de formation. Autrement dit il s'agit d'une formation diplômante qui ne tient pas compte d'une garantie d'insertion à l'issue de la formation. Ainsi le maître mot dans les établissements de formation est « *l'emploi n'est pas garanti* ».

Signalons que cette réforme a permis à l'administration aujourd'hui d'élargir son assiette de recrutement car s'aménageant la possibilité de recruter en dehors des formations classiques des Ecoles Nationales de Formation. C'est pourquoi d'ailleurs force est de constater le développement du volontariat, des **CDD** (contrats à durée déterminée), du bénévolat et d'autres formes d'insertion au sein de l'administration qui sont des formes atypiques d'emploi et qui traduisent une précarité de l'emploi.

En outre les structures chargées de la promotion de l'emploi sont aujourd'hui faiblement outillées pour mener à bien leur mission. (Exemple : la direction de l'emploi).

Certaines dispositions prises par l'Etat notamment la Convention Etat/Employeurs pour l'emploi des jeunes n'impliquent pas toutes les contraintes pour faire respecter les engagements pris. En effet, tous les résultats escomptés à travers ces accords et instruments de promotion de l'emploi des jeunes diplômés ne sont pas atteints.

La dispersion des interventions est parfois un handicap parce que ne permettant pas toujours une efficacité des actions. Beaucoup d'acteurs, même si cela peut constituer une force certaine, interviennent dans la promotion de l'insertion des jeunes diplômés mais n'harmonisent pas leurs stratégies pour leur donner plus d'impact et plus d'élan. Il y a donc un défaut de concertation entre les différents acteurs qui se doivent de consolider ensemble leurs acquis et réfléchir en commun sur les différentes approches et la stratégie d'ensemble à mettre en place pour résoudre la question de l'insertion des jeunes diplômés.

3-Les contraintes d'ordre social

Les contraintes de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sont également à rechercher au sein même de la société mais aussi à un niveau plus singulier chez le jeune diplômé lui-même. L'un dans l'autre cette situation témoigne d'une certaine réalité sociale. Ainsi ces contraintes d'ordre social peuvent être appréhendées dans la non transparence du marché de l'emploi, l'absence du projet professionnel précis chez le jeune diplômé mais aussi sa timidité devant l'entrepreneuriat et l'auto emploi.

La société sénégalaise comme la plupart des sociétés africaines du reste est caractérisée par l'existence de tissus relationnels, réseaux et d'autres liens basés sur des rapports affectifs mais le plus souvent familiaux.

Cette caractéristique essentielle de la société se déteint dans le cadre de l'insertion des jeunes diplômés dans le marché du travail. En effet s'insère le plus rapidement le jeune diplômé ayant bénéficié du réseau de relations le plus dense. En d'autres termes le capital social pour paraphraser **Bourdieu** est déterminant dans l'obtention d'un poste de travail pour le jeune diplômé. De manière moqueuse et consensuelle l'expression consacrée à cet état de fait est tout simplement « *bras longs* ».

Cette pratique qui a la particularité de se fonder sur la subjectivité (le critère compétence n'est pas du tout pris en compte ni mis en avant et on se soucie guère du profil en face) met par la même occasion sur la touche tous les jeunes diplômés qui ne bénéficient pas de capital social. Ce fait a tendance à s'élargir sur le champ politique avec l'appartenance politique. L'on est même tenté de parler de *capital politique* qui aujourd'hui dans la société actuelle joue un rôle déterminant dans le processus d'insertion. Ce sont des situations aujourd'hui fréquentes dans notre société et qui portent un coup dur à la transparence du marché de l'emploi.

La difficulté à avoir un projet professionnel précis reste une contrainte de taille dans la perspective d'insertion des jeunes diplômés. En effet la société aujourd'hui ne prédestine pas le jeune diplômé à une carrière professionnelle claire et l'encadre dans ce sens. C'est tardivement que le jeune diplômé commence à réfléchir sur son avenir professionnel et cela ne table plus souvent avec son véritable profil. L'environnement familial et social du jeune diplômé ne joue pas véritablement son rôle d'encadrement, d'orientation et de gestion du jeune diplômé. Il n'y a donc pas d'harmonie entre le système de formation et le système social.

En outre dans un angle tout à fait singulier, le jeune diplômé est subjectivement attaché à son diplôme, il ne renonce pas facilement à cette forme d'identité sociale et pour parler comme Bourdieu il souffre de « *l'hystérésis des habitus* ». Cette situation le place dans une timidité face à l'entrepreneuriat et à l'auto emploi ou bien même il développe une sorte de complexe vis à vis d'une autre voie d'insertion qui à la limite pourrait être l'issue heureuse de sa vie. Pour le jeune diplômé donc après un certain nombre d'années d'études, ne pas travailler dans le cadre d'un emploi salarié ou formel signifie un déshonneur, une déception, un échec.

Cela correspond à une représentation que la société s'est forgée déjà du jeune diplômé. Pour elle le jeune diplômé doit travailler dans le cadre d'un emploi salarié et de préférence dans un bureau. Cette réalité sociale est un handicap pour l'insertion des jeunes diplômés qui pourtant peuvent s'engager et réussir aisément dans une entreprise qu'ils ont conçue montée eux mêmes. Cette timidité face à l'entrepreneuriat est donc un sérieux problème.

L'analyse opérée à travers cette typologie révèle un poids important des contraintes sur l'insertion des jeunes diplômés. Ces contraintes sont signalées aussi bien du côté de l'offre

que de celui de la demande. En d'autres termes certaines difficultés sont propres aux jeunes diplômés tandis que d'autres leur sont extérieures.

Face à une telle situation il convient d'indiquer un certain nombre de mesures capables d'apporter des réponses appropriées et d'insuffler une tendance nouvelle.

TROISIEME PARTIE : STRATEGIES

Aujourd'hui plusieurs stratégies ont été envisagées et mises en place dans le cadre de l'insertion des jeunes diplômés. Les acteurs sont nombreux et chacun essaye en ce qui le concerne et suivant une certaine démarche d'apporter des réponses appropriées.

Nous n'avons pas la prétention à travers cette étude des stratégies d'apporter la panacée à la question de l'insertion encore moins de détenir la solution définitive au problème mais nous tenterons de formuler une série de mesures qui nous semblent importantes à prendre pour contribuer de façon efficace à une insertion réelle des jeunes diplômés.

Ainsi allons nous visiter d'abord les stratégies déjà mises en place au plan institutionnel, ensuite nous formulerons quelques pistes de solutions qu'il convient d'explorer pour prendre en charge la question de l'insertion des jeunes diplômés.

CHAPITRE I : LES STRATEGIES INSTITUTIONNELLES

L'insertion des jeunes diplômés a toujours constitué une préoccupation majeure pour les pouvoirs publics. Très vite l'Etat a cherché à mettre en place des mécanismes et instruments qui permettent d'apporter des réponses. Parmi ceux là on peut noter la *Convention Etat / employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes*, l'*Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ)*, le *Plan d'Action pour l'Emploi*, la réforme du système éducatif etc. .

1- La convention Etat /employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes (CNEE)

Devant l'accentuation du phénomène du chômage des jeunes diplômés, l'Etat a jugé nécessaire de mettre sur pied un système d'insertion des jeunes diplômés fondé sur une convention. Cette dernière dénommée « **Convention Etat/ employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes** » a été signée depuis **Août 1987** entre l'Etat et les partenaires privés représentés par le **CNP (Conseil National du Patronat)** et la **CNES (Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal)**.

Depuis cette date le marché du travail a connu des évolutions c'est dans ce sens que la politique nationale de l'emploi ainsi que le plan d'action pour l'emploi avaient suggéré dans leur mise en œuvre une renégociation de la convention.

Ainsi la *CNEE* a été renégociée avec les partenaires et signée le **25 Avril 2000**. Composante essentielle de la politique nationale de l'emploi, la convention se propose d'organiser l'ensemble des rapports entre les parties intéressées dans la mise en œuvre des actions de promotion de l'emploi en direction des jeunes.

La convention Etat/ employeurs constitue donc le cadre juridique dans lequel toutes les actions de promotion de l'emploi sont modulées et exécutées. Elle vise surtout à assurer l'insertion des jeunes diplômés à travers un système de placement en stage dans les entreprises. Toutes les actions ciblées ont été traduites en programmes et concernent les volets suivants :

1. programme de stage et d'apprentissage
2. Programme de « contrat de solidarité »

3. Programme « contrat d'essaiimage »
4. Programme de « financement des ressources humaines des PME »

Rappelons tout de même que ces programmes intéressent **les titulaires des diplômes de l'enseignement général ou secondaire (BFEM, Baccalauréat ou autres diplômes équivalents), les titulaires de diplômes de l'enseignement technique et professionnel (CAP, BEP, BT ou autres diplômes équivalents) et les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (Licence, Maîtrise, BTS, DUT, Diplôme d'ingénieur etc.).**

1-1 Le programme de stage et d'apprentissage

Ce programme a pour but de faciliter l'insertion des jeunes dans le marché du travail par le biais d'une formation, d'un apprentissage, d'un perfectionnement aptes à leur donner une qualification conforme aux exigences du marché du travail.

Il a été constaté et reconnu qu'il existait un grand décalage entre la formation reçue par le jeune diplômé et les tâches qu'il a à exécuter dans l'entreprise ou le milieu professionnel. En effet les liens entre la formation et l'emploi se sont distendus du fait de l'évolution du système d'emploi et de la réaction lente de l'appareil de formation peu orienté jusqu'ici vers la nouvelle réalité des exigences du marché. Cela rend difficile donc l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans le circuit de production.

A travers ce stage le jeune diplômé bénéficie non seulement d'une formation professionnelle méthodique, complète et appropriée dans l'entreprise, mais trouve aussi l'occasion de s'adapter à l'entreprise d'acquérir une expérience pratique et surtout d'augmenter ses chances pour l'obtention d'un emploi salarié.

Les formules retenues dans ce type de programme sont : **les stages d'apprentissage, les stages d'incubation et les stages d'adaptation et de requalification.**

Le contrat d'apprentissage concerne les jeunes de 17 à 25 ans et dure de 1 à 4 ans maximum.

Le stage d'adaptation quant à lui est offert aux jeunes diplômés de 17 à 35 ans et dure 06 mois à 02 ans maximum.

Quant au stage d'incubation, il s'adresse aux jeunes diplômés de 25 à 45 ans. Il varie également entre 06 mois et 02 ans.

Le stage d'apprentissage offre donc aux jeunes diplômés le cadre pour se familiariser avec l'environnement professionnel de l'entreprise et ses différentes réalités.

1-2 Le programme « contrat de solidarité »

Ce programme est aujourd'hui assimilé à un programme stage pédagogique ou ce qu'il convient d'appeler le *CES* (contrat études stage). C'est un dispositif par lequel le jeune diplômé trouve une occupation participant au développement économique et social de la nation. Il est destiné :

- aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur
- aux titulaires de diplômes de l'enseignement technique et professionnel
- aux titulaires de diplômés de l'enseignement général.

La durée de ce contrat est de 1 an renouvelable une seule fois. Le plus souvent c'est un type de contrat utilisé par les établissements privés d'enseignement technique et professionnel dans le cadre de la formation pour placer leurs « produits » (jeunes diplômés) dans les entreprises. A l'issue d'un stage de deux (02) ans un contrat à durée déterminée peut être proposé aux jeunes diplômés.

NB : Précisons que ce soit le programme de stage d'apprentissage ou le programme « contrat de solidarité » les jeunes diplômés bénéficiaires perçoivent une indemnité mensuelle selon les modalités arrêtées par les deux (02) parties et clairement définies dans la grille de répartition des contributions financières (voir tableau n ° 13).

1-3 Le programme « contrat d'essaimage »

Tel que précisé dans l'article 26 de la convention, le contrat d'essaimage est un moyen qui permet aux travailleurs qualifiés aspirant à un emploi indépendant de créer ou de reprendre une entreprise par le biais d'une aide financière de l'Etat ou de l'entreprise.

Considérant les sérieuses difficultés que rencontrent les entreprises et le secteur public quant à la promotion de l'emploi salarié, ce type de contrat a été proposé pour favoriser le développement de l'auto emploi ou de l'emploi indépendant.

Par un système de parrainage ouvert, le jeune diplômé candidat est appuyé et accompagné par les entreprises qui lui font bénéficier notamment des actions de parrainage et lui offrent des marchés pour qu'il puisse développer sa micro- entreprise.

Ce type de contrat vise donc à promouvoir le secteur de l'auto emploi et suscite donc l'esprit d'entrepreneuriat et d'initiatives chez les jeunes diplômés.

En outre l'entreprise d'essai pourra bénéficier des avantages du programme de financement des ressources humaines.

1-4 Le programme de « financement des ressources humaines des PME »

C'est une mesure prise pour inciter davantage les PME à décliner une politique d'emploi et à procéder à des recrutements substantiels. L'Etat à travers les ressources du Fonds national d'action pour l'emploi participe de moitié à la rémunération du personnel recruté par l'entreprise.

Cette mesure concerne les micro, petites et moyennes entreprises ainsi que les entreprises d'essai ci dessus évoquées.

Au regard des différentes composantes de la convention, nous pouvons dire sans risque de nous tromper que cette convention traduit une volonté manifeste de l'Etat de prendre en charge la question de l'insertion des jeunes diplômés. Des efforts importants sont en effet consentis par l'Etat.

Mais de façon pratique on constate que la *CNEE* souffre d'un manque d'efficacité. Si des stages sont en effet décrochés par les jeunes diplômés la plupart reste en l'état et ne trouvent pas de suite. Les chefs d'entreprises restent libres dans leur décision d'opérer des embauches ou non. Autrement dit il n'existe aucun pouvoir de contrainte de la part de l'Etat. Ainsi on constate un développement et une multiplication des stages ou bien ce qui est communément désigné sous le vocable intérim.

Néanmoins l'auto emploi commence à prendre de l'élan mais reste encore timide.

Tableau n ° 13 : Grille de répartition des contributions financières

Programmes	Groupes concernés	Tranches d'âge	Durée du programme	Durée des vacances	Contributions financières			Modalités
					Montant allocation	Part Etat	Part Entreprise	
Apprentissage	BFEM, CAP	17-25 ans	1-4 ans	1 mois/an	SMIG x 0,75	A=Année 60% (A ₁) 50% (A ₂) 40% (A ₃)	40% 50% 60%	Prise en charge de la contribution de l'Etat par le Fonds National d'Actions pour l'Emploi
	Bac, BEP	17-35 ans			SMIG			
Adaptation	Licence, DUT, Diplômes Techniques	18-35 ans	6 mois-2 ans	1/12 de la durée du stage	SMIG x 1,5	50% (A ₁) 40% (A ₂)	50% 60%	
Requalification	BTS, DUT	25-45 ans	6 mois-1 an	1/12 de la durée du stage	SMIG x 1,5	30%	70%	
Incubation	Maîtrise, 3 ^e cycle, Diplômes Techniques	25-45 ans	6 mois-2 ans	1/12 de la durée du stage	SMIG x 3,5	40%	60%	
Contrat de solidarité	Idem que pour le Programme de stage							
Contrat d'essaiage - 5 salariés - 10 salariés - 20 salariés et plus	Travailleurs qualifiés		1-2 ans			30%		
						50%		
						60%		
Financement RH des PME	Licence, Maîtrise, Ingénieurs, 3 ^e cycle, Diplômes Techniques	20-35 ans	2 ans	1 mois/an	SMIG x 5	30% (A ₁) 20% (A ₂)		-50% du salaire payé par l'Etat pour 2 ans sur le FNAE sans dépasser 100.000 F par employé et par mois

2- L'Agence National pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ)

L'ANEJ est un service public de l'emploi créé par le décret n° 2001-109 du 7 Février 2001. C'est une structure délégataire de mission qui comme son nom l'indique s'occupe exclusivement de l'insertion des jeunes de façon globale (diplômés et non diplômés). Ces missions sont donc :

- D'assister les jeunes diplômés à la recherche d'un emploi, d'une formation professionnelle ou d'un conseil professionnel
- D'accueillir les jeunes demandeurs d'emploi, les former
- D'assister les employeurs dans leurs démarches pour l'embauche des jeunes
- D'assister les jeunes pour la création d'activités productives génératrices de revenus ou la création d'entreprises.
- Pour mener à bien ses missions l'ANEJ s'est dotée d'un dispositif d'intervention ou arbre d'actions qui tourne autour de la mobilisation, de l'orientation, de la formation et de l'insertion (voir schéma).

Par la mobilisation les jeunes sont sensibilisés, informés sur les opportunités qui existent dans le secteur de l'emploi (salarié et auto emploi) mais aussi sur la formation. Cette phase est réalisée par le cabinet mobile « **les routes de l'emploi** » qui permet de contribuer à la concrétisation de toutes les idées de projet des jeunes. Ainsi entre 2000 et 2003 plus de 1000 projets ont été montés et financés grâce au soutien du FNPJ à travers les localités de Kolda, Kaffrine, Médina, Sangalkam, Fatick et Matam. Ces opérations entrent dans le cadre de l'emploi non salarié.

Tenant compte des difficultés de contact du jeune diplômé avec le milieu professionnel, l'ANEJ a initié les volets Orientation et Formation pour faciliter l'accès à l'emploi à ces jeunes. A travers l'orientation l'ANEJ accompagne le jeune diplômé, l'oriente, lui fournit les conseils dans les initiatives qu'il prend et l'aide à avoir une meilleure lisibilité dans le marché de l'emploi (quels sont les meilleurs choix à faire, les secteurs porteurs à investir etc.)

La formation est également un aspect important dans le dispositif de l'ANEJ. Ainsi l'ANEJ effectue des séances et programmes de formation aux jeunes. En effet ces programmes concernent entre autres les techniques de recherches d'emploi (rédaction d'une lettre de motivation, d'un curriculum vitae) pour le secteur de l'emploi salarié mais aussi

l'entrepreneuriat jeunesse qui constitue le nœud de la promotion de l'auto emploi (montage de dossiers de projets, recherche de financement, aide technique au démarrage d'entreprises, appui conseil, formation en création d'entreprise, octroi de subvention etc.).

L'*ANEJ* dans sa mission de service public développe un partenariat avec des organismes de financement (*FNPJ*, *AFDS*, mutuelles de crédit, banques, *FIJ* de la *CONFESJES*, *FNIJ*) et les entreprises.

Une base de données a été constituée pour recenser les jeunes à la recherche d'un emploi mais aussi pour consigner toutes les idées de projets développés.

Aujourd'hui l'*ANEJ* s'est positionnée à travers sa stratégie dans la gestion de la question de l'insertion.

3- Le Plan d'Action pour l'Emploi

Le plan d'action pour l'emploi constitue le cadre opératoire de la politique nationale pour l'emploi. Comme son nom l'indique, elle a été déclinée suivant des objectifs, des résultats attendus et des activités à mener. C'est un plan qui s'occupe de façon globale de la question de l'emploi au Sénégal et se fixe comme objectif général l'amélioration du statut des groupes spécifiques sur le marché de l'emploi pour leur plus grande intégration dans la société et la réduction de leur situation de pauvreté.

En ce qui concerne l'objet de notre étude c'est à dire les jeunes diplômés, ils ont été considérés comme un groupe cible donc en situation difficile. Ainsi le plan d'action pour l'emploi signale à ce niveau un objectif de développement de l'employabilité des jeunes et de leur esprit d'entreprise pour augmenter leurs opportunités d'accès à l'emploi. Les résultats attendus sont :

- ❖ La maîtrise des flux de sortie et possibilités offertes aux sortants du système de l'éducation et de la formation.
- ❖ Une meilleure insertion des jeunes dans le marché de l'emploi
- ❖ Un développement de l'emploi indépendant en faveur des jeunes diplômés de l'éducation et de la formation.

Ces résultats ne peuvent être atteints que si des unités d'actions sont réalisées. Il s'agit donc pour rendre opérationnel le plan d'action de :

- Mettre en place un système de gestion des flux de sortie pour aider au pilotage des actions de promotion de l'emploi des jeunes diplômés.
- Mettre en place un mécanisme de suivi et d'orientation professionnelle pour améliorer l'employabilité des jeunes diplômés et faciliter leur orientation et leur insertion.
- Développer l'employabilité des jeunes diplômés des jeunes diplômés à travers des stages, des formations d'adaptation et de qualification.
- Renforcer les moyens et les capacités des structures d'appui aux demandeurs d'emploi.
- Aider les jeunes diplômés à créer leurs propres entreprises ou à consolider des initiatives entrepreneuriales.

Le plan d'action indique les principes directeurs sur lesquels repose une bonne politique en matière d'insertion des jeunes. Elle est assez indicative et constitue le référentiel des différentes actions à envisager et à mener concrètement.

Ce plan d'action sert de boussole à beaucoup d'acteurs qui interviennent dans le secteur de l'insertion des jeunes. Ces derniers se chargent de le traduire en actes et programmes.

Cependant la maîtrise des flux de sortie et des possibilités offertes aux sortants des établissements scolaires reste un problème dont la solution permettrait de faire réellement des avancées significatives. Aujourd'hui les stratégies mises en place souffrent de cette faiblesse de données de base.

4- Les réformes du système éducatif

L'inadéquation formation emploi a été toujours citée comme une contrainte de taille dans le processus d'insertion des jeunes diplômés. A cet effet des réformes en profondeur s'imposent dans le secteur de l'éducation et de la formation pour prendre en charge en amont les questions d'emploi. C'est ainsi que deux (02) voies sont privilégiées par l'Etat du Sénégal notamment le *Projet d'Amélioration de l'Enseignement Supérieur (PAES)* et les *Collèges Universitaires Régionaux (CUR)*.

Le PAES vise notamment le développement de la recherche support nécessaire aux formations dispensées, l'amélioration de la qualité des études universitaires dans le sens d'une meilleure adaptation de l'enseignement supérieur aux besoins de développement et au marché du travail, le développement d'un encadrement général et technologique de qualité, l'amélioration de l'enseignement supérieur et de la recherche universitaire.

L'adoption du PAES s'inscrit dans le cadre d'une meilleure gestion des flux au sein de l'espace universitaire et entre actuellement dans le mouvement de réforme initié à l'université. La réforme envisagée dans l'espace universitaire constitue une voie réelle de prise en charge des déficits d'efficacité du système de formation universitaire.

En outre les CUR constituent également un pan important des réformes envisagées par l'Etat pour articuler les contenus de formation aux véritables réalités du marché du travail. En effet il s'agit de développer, dans le cadre d'études universitaires, des filières professionnalisantes destinées à rendre directement opérationnels les jeunes sortants de ces CUR. Dans l'esprit il s'agit de rompre avec l'enseignement universitaire général pour s'orienter vers des compétences qui sont aujourd'hui demandées dans le marché de l'emploi. La définition des programmes se fait en rapport avec les nécessités de la vie active.

Dans le domaine de la formation il est aujourd'hui beaucoup question de développer les filières et les structures de formation, de renforcer leurs capacités et de passer à une orientation et une spécialisation des jeunes élèves à partir du collège.

Aujourd'hui la clef de la gestion des problèmes de qualification dans le secteur de l'emploi réside dans l'articulation des contenus et programmes de formation aux réalités du marché du travail.

CHAPITRE II : PERSPECTIVES

1- Rôle des associations étudiantes

Dans la gestion de la question de l'insertion, les associations étudiantes ont un rôle très important à jouer. En effet ces associations se penchent le plus souvent sur des activités lucratives ou bien sur de simples revendications sur des problèmes ponctuels.

Aujourd'hui la question centrale de leur implication dans la marche des établissements scolaires et universitaires doit être leur participation à l'insertion des jeunes diplômés. En d'autres termes quel rôle les associations étudiantes doivent jouer dans le l'insertion des jeunes diplômés ?

Leur orientation doit changer du moins s'enrichir de ce volet pour répondre aux exigences du moment. Certaines démarches telles que les services de stages, les forums des métiers, les guides des débouchés professionnels, accès à Internet, les formations en informatique sont à promouvoir et à encourager dans l'espace universitaire par les associations étudiantes, les amicales. Elles visent la participation à la vie sociale et facilitent un meilleur accès des diplômés à l'emploi.

En France cette expérience a été concluante avec notamment avec l'**AFIJ (Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés)**. Cette association, née de la volonté des organisations étudiantes représentatives et des mutuelles étudiantes, propose sur le campus un service de stages tout au long de l'année. En nouant des contacts réguliers avec les entreprises, l'**AFIJ** recueille et sélectionne les offres de stages, facilite le contact et conseille les étudiants.

De nombreuses associations éditent des guides des débouchés, confectionnent l'annuaire des anciens et des entreprises qui recrutent. Ce sont des outils pratiques car la plupart des étudiants ne disposent pas d'informations et manquent de repères. Le mérite de ces formules réside dans leur capacité à baliser les pistes, à souligner les perspectives professionnelles possibles, à décrypter les modalités de tel ou tel métier et à donner des contacts.

Au Sénégal les associations étudiantes à travers les amicales (Faculté des Lettres, faculté des Sciences, faculté de Médecine, faculté de Droit, des écoles de formation, etc.) peuvent agir de

manière particulièrement efficace pour promouvoir l'insertion professionnelle et favoriser l'embauche des jeunes diplômés.

S'il se pose un sérieux problème d'information chez les jeunes diplômés les amicales et autres associations doivent servir de relais, de cadres de partage et de diffusion de l'information.

A cet effet l'Amicale des étudiants de l'*ENSUT* fait ses preuves dans cette lutte pour la promotion de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. En effet cette amicale via son administration dispose des adresses de tous les sortants, leur fonction, leur position etc. Elle utilise ce carnet d'adresses pour insérer progressivement les jeunes déjà en formation à travers des stages et au bout du compte cela découle sur des embauches. Les anciens ont donc un devoir de reconnaissance vis à vis de l'école pour assurer un encadrement et une insertion de leurs cadets sur le marché de l'emploi. Il faudrait également dire que l'administration s'implique également dans ce combat pour suivre de près ses « produits » c'est à dire les diplômés sortants.

Cette expérience de l'amicale de l'*ENSUT* doit être généralisée et inspirer les autres associations étudiantes présentes au sein de l'espace ou du cocon universitaire. C'est dire donc que les associations étudiantes doivent se positionner véritablement dans cette lutte pour la promotion de l'insertion des jeunes diplômés.

2-Dialogue système éducatif / Entreprise

Le décalage entre la formation et les réalités de l'entreprise est toujours soulevé dans la question de l'insertion des jeunes diplômés. Si donc ces derniers s'insèrent difficilement cela est dû à leur formation qui ne leur fournit pas souvent toutes les compétences nécessaires pour servir dans l'entreprise.

A cet effet les établissements de formation et l'université doivent s'ouvrir directement aller à la rencontre de l'entreprise et vis versa. Une coopération devra donc s'instaurer davantage pour une gestion efficace de la question de l'insertion.

Les moments de contact entre l'entreprise et le jeune diplômé sont matérialisés par les stages. Ces derniers doivent constituer des prolongements de la formation scolaire qui permettent de

mieux connaître l'entreprise, apprendre le métier aux jeunes et surtout articuler une formation théorique aux réalités pratiques de l'entreprise.

Mais ce dialogue est faussé au départ pour ne pas dire n'existe pas. En effet l'école dispense ses enseignements suivant un projet pédagogique bien défini. L'entreprise de son côté fonctionne selon des règles et une certaine logique qui n'est pas toujours prise en compte dans le cursus de formation.

Les jeunes diplômés se trouvent dès lors confrontés à de sérieuses difficultés quant à leur intégration dans le milieu de l'entreprise. Ainsi les stages qui devaient servir de prolongement d'une formation servent aujourd'hui à un nouvel apprentissage. Autrement dit le jeune diplômé se livre à une nouvelle formation et est souvent passif pour ne pas dire inutile. Or l'entreprise ne fonctionne pas suivant cette logique. Elle cherche des profits et tous les agents qui sont en son sein doivent être opérationnels en temps réel et justifier leur présence.

Ce dialogue n'est pas donc dynamique entre l'école et l'entreprise faute donc d'une prise en charge des réalités des deux parties.

Aujourd'hui l'école doit s'ouvrir à l'entreprise et cette dernière doit être présente dans la définition des programmes de formation, s'impliquer dans l'encadrement des jeunes depuis la formation jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

Un partenariat en terme de sujets, travaux doit s'établir entre l'université et les entreprises. Cela entraînerait la définition d'un projet professionnel chez le jeune diplômé qui fera sien certaines préoccupations de l'entreprise.

Il est possible à travers ce dialogue de concrétiser le slogan « *un jeune, un parrain, un emploi* ». En effet chaque chef d'entreprise devra parrainer un jeune diplômé qu'il se chargera lui même d'encadrer et in fine de trouver un emploi soit dans son entreprise soit dans une autre boîte.

Face aux nouvelles orientations et l'ouverture progressive de l'entreprise vers le système de la qualité, des modules de formation à ce niveau doivent être intégrés dans les enseignements.

Une enquête relative aux entreprises laisse entrevoir les tendances à un nouveau dynamisme avec des recrutements massifs. Sur 97 entreprises (55,1 % du total) qui prévoient un changement de leurs effectifs 88 d'entre elles soit 94,9 % envisagent une augmentation à raison de 60 employés en moyenne par entreprise. Les secteurs cibles pour ces recrutements sont : l'industrie pharmaceutique et para chimique, la métallurgie, le textile et l'habillement, la production alimentaire, les bâtiments et les TP (travaux publics), le transport et la communication, les services professionnels, la pêche etc.

Dans ce cadre l'entreprise dans un souci d'efficacité souhaite des changements appropriés au nouveau contexte. Le tableau ci après montre les catégories et les fréquences des changements souhaités.

L'école dans son rendez-vous avec l'entreprise doit intégrer ces besoins, les adapter afin de définir le profil type du jeune diplômé apte à opérer dans le domaine de l'entreprise.

Cette logique s'inscrit tout fait en matière de politique d'emploi dans ce qu'on appelle le « **courant adéquationniste** ». Pour ce dernier une adéquation entre la formation et l'emploi contribue de manière conséquente à la lutte contre le chômage. C'est pourquoi d'ailleurs dans le cadre de la réforme de l'éducation et de la formation il est prévu la définition de nouveaux curricula de formation en rapport avec les professionnels du secteur pour coller davantage aux besoins des utilisateurs (administration, entreprises, etc.).

Tableau n ° 14 : Changements souhaités par l'Entreprise

Nature du changement	Fréquence (%)
Informatisation des opérations administratives	68,1
Introduction des nouvelles technologies pour le service de la clientèle	32,4
Automatisation des productions et implantations de nouveaux procédés de fabrication ou d'assemblage en usine	16,5
Utilisation de nouvelles matières premières	6,4
Implantation des systèmes informatisés de dessins (DAO) de conception (CAO) et graphismes (GAO)	14,4
Réorganisation ou restructuration de l'entreprise	34,0
Réorganisation ou redéfinition des tâches	36,7
Implantation d'un système qualité	37,8
Changement de marchés	30,9
Changement de territoires de vente	18,1
Changement de catégorie de clientèle	14,9

Source : Document de politique sectorielle de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle, février 2002

3- Promotion de l'emploi non salarié

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés a été pendant longtemps orientée vers l'emploi salarié. L'emploi non salarié ou auto emploi a été un terrain ignoré et peu exploré par les jeunes diplômés.

Mais aujourd'hui la réalité montre que beaucoup de jeunes diplômés ont pu s'insérer en dehors des circuits traditionnels en empruntant le secteur de l'emploi non salarié.

Dans le contexte socioéconomique actuel il s'agit de promouvoir l'auto emploi chez les jeunes diplômés. L'entrepreneuriat sous sa forme individuelle ou collective est un moteur de la croissance économique.

Le développement de l'esprit d'entrepreneuriat qui se manifeste par la volonté de prendre des risques et d'innover doit être encouragé chez les jeunes diplômés.

Aujourd'hui si l'insertion revêt des formes atypiques, l'auto emploi prend de plus en plus des proportions grandissantes et devient un mode d'accès privilégié à l'emploi. Ainsi les jeunes diplômés se lancent dans le secteur de l'auto emploi à travers le montage de leur propre entreprise en exploitant ou en profitant de certaines opportunités offertes par les structures de financement telles que le *FNPJ* mais aussi l'encadrement de certains services comme l'*ANEJ*.

L'auto emploi est donc devenu une voie de recours qui semble être la ligne d'action la plus pertinente dans la gestion de la question de l'insertion. L'auto emploi représente rappelons le 86,92 % de la part de la population active au Sénégal.

Cependant cet auto emploi doit être sous tendu d'abord par une nécessaire formation des jeunes diplômés en entrepreneuriat et en gestion ensuite par une souplesse des structures de financement et enfin par un large suivi et des évaluations périodiques des activités.

Le programme d'essaimage initié dans le cadre de la convention Etat / Employeurs pour la promotion de l'emploi des jeunes doit être renforcé et développé en tenant compte des considérations ci-dessus indiquées.

Il faut toutefois considérer que l'entrepreneuriat n'est pas à la portée de tous. Il convient de s'assurer que les jeunes diplômés ont le désir et les aptitudes pour ce faire avant d'être orientés sur cette voie. Les leçons de « l'opération maîtrisard », « des magasins références » doivent être bien entendu tirées pour que l'initiative émane d'abord des jeunes diplômés.

CONCLUSION

L'étude a essayé de mettre en évidence la situation de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

L'analyse situationnelle révèle que l'insertion des jeunes diplômés au Sénégal reste faible et est encore très timide ceci malgré la volonté des autorités publiques et l'engagement de certains acteurs privés.

De nouvelles formes d'insertion sont venues se greffer et enrichir la typologie de l'emploi. Ce sont des emplois atypiques qui ne témoignent pas véritablement d'une réelle insertion des jeunes diplômés compte tenu de leur précarité caractéristique. Ce sont entre autre le volontariat, la vacation, les stages, l'intérim, etc. qui relèvent plus de la pré-insertion que de l'insertion.

Toutefois il faudrait absolument préciser et reconnaître que ces formes contribuent favorablement à développer l'employabilité des jeunes diplômés dans leur quête d'une insertion professionnelle. A cet effet elles constituent l'antichambre, le trait d'union entre l'obtention du diplôme et le décrochage du premier emploi.

S'interrogeant ensuite sur la faiblesse de l'insertion, l'étude a permis d'identifier un certain nombre de facteurs limitants qui aujourd'hui constituent des contraintes de taille pour une bonne prise en charge de l'insertion des jeunes diplômés. Ces contraintes ont des fondements à la fois économique, politique et social.

Notre étude s'est enfin employée à visiter un certain nombre de stratégies qui ont été adoptées mais aussi a indiqué des orientations nouvelles qu'il convient d'explorer, d'envisager et surtout d'enrichir.

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés est une équation assez complexe à résoudre. Elle appelle une forte mobilisation et une implication sérieuse de tous les acteurs. Ces derniers doivent davantage développer la concertation et la coordination de leurs actions.

Toutes les contraintes identifiées doivent faire l'objet d'une attention particulière, d'un examen minutieux.

L'insertion ne saurait être la seule affaire des pouvoirs publics encore moins se focaliser sur l'emploi salarié seulement. L'emploi non salarié ou l'auto emploi doit être cultivé et promu au sein des jeunes diplômés pour les inciter davantage à plus d'initiatives individuelles, à être leur propre employeur. Les opportunités existent, la question de l'insertion doit être envisagée désormais sur toutes ses formes.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

OUVRAGES GENERAUX

1. Analyse de l'insertion professionnelle des sortants des centres de formation professionnelle et des établissements d'enseignement technique. Juin 1986- juin 1987, avril 1990.
2. APEC : L'insertion professionnelle des jeunes diplômés, 2002
3. Badara Gueye « Convention Etat/ Employeurs pour la promotion de l'emploi : difficultés de mise en œuvre et nécessité d'une réactualisation opérationnelle » mémoire de fin d'études (section sociale) ENAM 1994-1995
4. Bilan et perspectives de la politique de jeunesse : 1960- 2003, Ministère la jeunesse document de base de l'atelier de lancement du processus d'élaboration de la Lettre de Politique de Développement du secteur Jeunesse, 2003.
5. CESAG « appréciation du système de formation- emploi par les entreprises », rapport de synthèse Mai 1991.
6. Commission Nationale d'Etudes de Concertation et de suivi des Etats généraux de l'Education et de la Formation : « Atelier National sur l'intégration université – Entreprise ».
7. Conférence internationale du travail : « La jeunesse » Rapport V, 72 e session, BIT 1996, 174 pages.
8. Conseil National du Patronat Français (CNPF) : « Réussir la formation professionnelle des jeunes » les éditions d'organisation, 163 pages.
9. Convention Nationale Etat / Employeurs pour la promotion de l'emploi des jeunes.
10. Danielle Anne Cécile Corrêa : « L'insertion des jeunes diplômés dans les marchés de Dakar ».
11. Document de politique sectorielle de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, Février 2002.
12. Fall M, 1992 : Jeunesse et Entreprise au Sénégal : De la mystique de l'alternance au credo « managérial » in D'Almeido- Topor, H , Coquery Vidrovitch les jeunes en Afrique, Tome 1, édition l'harmattan Paris pp 235-257.
13. Fonds d'Insertion des Jeunes : Les outils de Gestion, Tome 1, CONFEJES, 40 pages.

14. Fourcade B, Paul J-J, Vernière M, 1994 : Insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts- résultats, problèmes méthodologiques, revue tiers monde, Tome XXXV, Octobre – Décembre pp 724- 759.
15. Initiation Economique et sociale, édition Nathan, 272 pages.
16. Olivier Galland : « Sociologie de la jeunesse. L'entrée de la vie » édition Armand Colin, 231 pages.
17. Pierre Marie Coly : « Le code du travail »
18. Plan d'action pour l'emploi
19. Politique Nationale de l'Emploi, Ministère de l'emploi et du travail- Direction de l'emploi, 43 pages.
20. Programme Décennal de l'Education et de la Formation (PDEF), ministère de l'Education Nationale de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle, Résumé exécutif, septembre 2000
21. Recensement général des demandeurs d'emploi, 1999
22. Sophia Gaitanidou : « Les acteurs et stratégies mises en œuvre en matière d'insertion des jeunes sénégalais sur le marché du travail » Fondation Fréderich Ebert, Mai 2002.

QUELQUES ETUDES ET SEMINAIRES

- ❖ Etude sur les programmes de formation dans les entreprises, 1990.
- ❖ Etude sur l'identification des besoins de formation du secteur moderne réalisée par le CESAG, Mai 1991
- ❖ Etude sur l'offre actuelle potentielle d'emplois dans les entreprises du secteur moderne, Novembre 1997.
- ❖ Journées pédagogiques nationales 2002, Ministère de la jeunesse de l'environnement et de l'hygiène publique.
- ❖ Journées de réflexion sur la pré insertion des diplômés de l'enseignement supérieur. Rapport général Dakar les 21, 22, 23 Juillet.
- ❖ Journées de réflexion sur les mécanismes de suivi des sortants des écoles de formation. Rapport général Dakar 7-8 Juin 1991 organisées en collaboration avec le CIADFOR- ABIDJAN.

TABLE DES MATIERES

	Pages
Sommaire	1
Introduction	2
Présentation de l'étude.....	2
Problématique.....	3
Objectifs	5
Approche méthodologique.....	6
Définition opérationnelle des termes du sujet.....	7
PREMIÈRE PARTIE : ANALYSE DE LA SITUATION	9
Chapitre I : Analyse descriptive de la situation	10
1. Considérations générales	11
2. Bilan	14
2.1 L'emploi dans le secteur public.....	14
2.2 Le Service Civique National.....	17
2.3 La vacation et le volontariat	19
2.4 Le forum pour l'emploi des jeunes.....	21
2.5 L'auto emploi	26
3. Caractéristiques essentielles	27
Chapitre II : Lecture critique et Commentaires.....	31
DEUXIÈME PARTIE : ETUDE DES CONTRAINTES.....	36
Chapitre I : Pyramide des contraintes.....	38
Chapitre II : Typologie des contraintes	42
1. Les contraintes d'ordre économique.....	43
2. Les contraintes d'ordre politique.....	44
2.1 Le système éducatif	44
2.2 Défaut de cohérence de la politique d'insertion et difficultés des structures chargées de la promotion de l'emploi.....	46
3. Les contraintes d'ordre social	47

TROISIÈME PARTIE : STRATÉGIES.....	50
Chapitre I : Les stratégies institutionnelles	52
1. La Convention Nationale Etat / Employeurs pour la promotion de l'emploi	53
1.1 Le programme de stage et d'apprentissage	54
1.2 Le programme « contrat de solidarité ».....	55
1.3 Le programme « contrat d'essaimage ».....	55
1.4 Le programme de « financement des ressources humaines des PME » ..	56
2. L'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ).....	58
3. Le Plan d' Action pour l'emploi.....	59
4. Les réformes du système éducatif.....	60
Chapitre II : Perspectives.....	62
1. Rôle des associations étudiantes.....	63
2. Dialogue système éducatif- entreprise.....	64
3. Promotion de l'emploi salarié	67
Conclusion.....	69
Références bibliographiques	71

ANNEXES

GUIDES D'ENTRETIEN

A-Direction de l'emploi (Service de la main d'œuvre)

I- Données statistiques et études sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés

- 1- Combien de jeunes diplômés existe-t-il actuellement sur le marché de l'emploi ?
- 2- Combien sont ils à avoir trouvé du travail ces dernières années ?
- 3- Quels sont les secteurs ou filières à offrir aujourd'hui plus d'emploi ?
- 4- Quel est actuellement l'état de la demande ?

II- Contraintes

- 1- Quelles sont les plus grandes difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés ?
- 2- Quel est le problème qui se signale le mieux ?
- 3- Existe-t-il des liens entre ces contraintes ?
- 4- Quelles sont les difficultés majeures auxquelles la direction de l'emploi est confrontée dans l'exercice de ses missions de promotion de l'emploi ?

III- Stratégies

- 1- Quelles sont les stratégies mises en place pour prendre en charge la question de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ?
- 2- Quelles sont les mesures qui vous semblent les mieux indiquées ? quelles sont les pistes à explorer pour assurer une bonne insertion des diplômés dans le circuit professionnel ?
- 3- Ne faudrait t- il pas essayer d'harmoniser les différentes interventions dans le domaine de l'insertion ?



B- Fondation emploi jeune

I- La fondation (Identification, Présentation)

- 1- Quelles sont les raisons qui ont présidé à la création de la Fondation Emplois Jeunes ?
- 2- Quels sont les objectifs de la Fondation ?
- 3- Quelle est la stratégie développée par la FEJ ?
- 4- Quelles sont les activités de la FEJ ?
- 5- Quels sont les partenaires ?
- 6- Quels sont les moyens ?

II- Forum de l'emploi

- 1- Quelles sont les modalités d'organisation du forum ?
- 2- Quels sont les résultats obtenus dans les différentes éditions ?
- 3- Quel est l'état de la demande et des offres ?
- 4- Combien de jeunes ont été effectivement insérés à travers ce forum ?
- 5- Quels sont les secteurs les plus porteurs et les plus présents dans l'insertion des jeunes diplômés?

III- Contraintes

- 1- Quelles sont les difficultés que rencontrent actuellement les jeunes diplômés dans le marché de l'emploi ?
- 2- Quels sont les problèmes auxquels est confrontée la Fondation emploi jeune ?

IV- Appréciation

- 1- Quelle lecture faites vous de la situation de l'insertion des jeunes diplômés au Sénégal ?
- 2- Après trois (03) années d'expérience, quel bilan pouvez vous dresser ?
- 3- Quelles sont les pistes ou voies que vous envisagez d'explorer ?
- 4- Quelles innovations majeures doit on apporter au combat pour l'insertion des jeunes diplômés ?

République du Sénégal

Un Peuple-Un But-Une Foi

MINISTERE DE LA JEUNESSE

Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ)

ANEJ

Une Initiative du Chef de l'Etat

Pourquoi une Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes ?

Pour contribuer à résoudre les problèmes suivants :

- Le chômage des jeunes ;
- Le manque d'information des jeunes sur les possibilités et opportunités d'emplois ;
- Les difficultés des entreprises qui veulent recruter des jeunes ;
- Les difficultés des jeunes qui veulent mener des activités génératrices de revenus, créer des entreprises ou trouver des formations qualifiantes ;
- Les difficultés que rencontrent les jeunes demandeurs d'emplois salariés sur le marché de l'emploi.

Quelles sont les missions de l'Agence ?

L'ANEJ a pour mission d'assister :

- les jeunes à la recherche d'un emploi, d'une formation professionnelle ou d'un conseil professionnel ;
- d'accueillir les jeunes demandeurs d'emploi, les former ;
- d'assister les employeurs dans leurs démarches pour l'embauche des jeunes ;
- d'assister les jeunes pour la création d'activités productives génératrices de revenus ou la création d'entreprises.

Quel est le statut de l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes ?

L'Agence est un service public de l'emploi, créé par décret n° 2001-109 du 7 février 2001. Son administration est gérée par un Directeur Général nommé par décret du Président de la République.

L'Agence est une structure transversale : des représentants de l'Etat, du secteur privé, d'ONG et d'Organisation de jeunesse composent son Conseil d'orientation et de coordination.

Elle est placée sous la tutelle du Ministre chargé de la Jeunesse.

L'Agence bénéficie d'une autonomie administrative, financière et technique. Ses ressources proviennent de contributions de l'Etat, des partenaires au développement et de ses prestations de service.

Le Directeur Général de l'Agence signe des conventions de service et de financement avec les partenaires.

Comment est organisée l'ANEJ ?

L'ANEJ une structure transversale dirigée par un Conseil d'Orientation et de Coordination, composé ainsi qu'il suit :

Un Président, désigné par le Chef de l'Etat, et des membres représentants :

- du Premier Ministre ;
- du Ministre chargé de la Jeunesse ;
- du Ministre chargé de l'Emploi ;
- du Ministre chargé de l'Economie et des Finances ;
- du Ministre chargé de l'Industrie ;
- de Ministre chargé de l'Artisanat ;
- du Ministre chargé de l'Agriculture ;
- du Ministre Chargé du Commerce ;
- du Ministre chargé de la Formation Professionnelle ;
- du Ministre chargé de l'Enseignement supérieur ;
- du Ministre chargé des Sports ;
- du Ministre chargé de la Communication.

Les modalités de la participation des jeunes, du secteur privé et de la société civile au conseil d'Orientation et de Coordination de l'ANEJ sont à l'étude.

Le Directeur Général de l'ANEJ s'appuie sur une administration centrale composée de quatre Direction : Direction Administrative et Financière (DAF), Direction de la Promotion de l'Esprit d'Entreprise (DPEE), Direction de l'Orientation et du Placement (DOP) et Direction des Etudes et des Statistiques (DES).

Dans les régions et les départements, l'Agence doit disposer d'antennes.

Quels sont les services offerts par l'Agence ?

Une assistance aux jeunes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil

professionnel (offre de formations aux techniques de recherche d'emploi, de négociation de poste de travail, de rédaction de curriculum, de construction de projets professionnels, de formations professionnelles, placement sur le marché de l'emploi).

Des services d'informations pour les jeunes demandeurs d'emplois sur leurs droits et obligations (salaires et accessoires, plans de carrières etc.).

Une assistance aux employeurs dans leurs démarches pour l'embauche des jeunes (organisation de rencontres d'embauche et de recrutement, mise à disposition de la base de données pour des recrutements, préparation des jeunes demandeurs d'emplois à intégrer le monde du travail, planification des ressources humaines).

Une assistance aux jeunes cherchant à créer des activités productives génératrices de revenus (montage dossiers de projets, recherche de financements, aide technique au démarrage d'entreprises, appui conseil, formation en création d'entreprise, octroi de petites subventions, formation en entrepreneuriat).

Dispositif d'intervention de l'Agence

Le dispositif d'intervention ou l'arbre d'action de l'Agence comporte trois phases sous la forme d'un continuum.

Phase 1 : La Mobilisation :

Il s'agit d'une phase importante qui constitue la porte d'entrée à l'Agence. Durant ladite phase, les jeunes sont informés des opportunités dans le secteur de l'emploi : emploi salarié, non salarié et la formation.

Cette phase, d'animation économique de la jeunesse est exécutée par le Bus à projets, « Les Routes de l'Emploi » et la coalition nationale pour l'Emploi des Jeunes gérée par l'ANEJ.

Le maître d'œuvre de la mobilisation est la Direction de l'Orientation et du Placement (DOP).

Phase 2 : L'Orientation :

Elle consiste en un entretien avec les jeunes demandeurs ou créateurs d'emplois, ou tout jeunes recherchant une formation professionnelle ou académique.

L'orientation conduit vers deux secteurs principalement : l'emploi salarié et l'auto-emploi.

Dans les deux cas, le jeune, ou l'utilisateur remplit une fiche de renseignement intégrée dans la base de données de l'agence.

La Direction de la Promotion de l'Esprit d'Entreprise et la Direction de l'Orientation et du Placement prennent en charge les candidats.

Phase 3 : La Formation :

Elle consiste à répondre, dans la mesure du possible, aux besoins de formation exprimés par l'utilisateur ou identifiés pendant l'entretien.

Les réponses en formation professionnelle et en création d'entreprises sont fournies par la DPEE.

Les réponses en formation aux techniques de recherche d'emploi, sont fournies par la DOP.

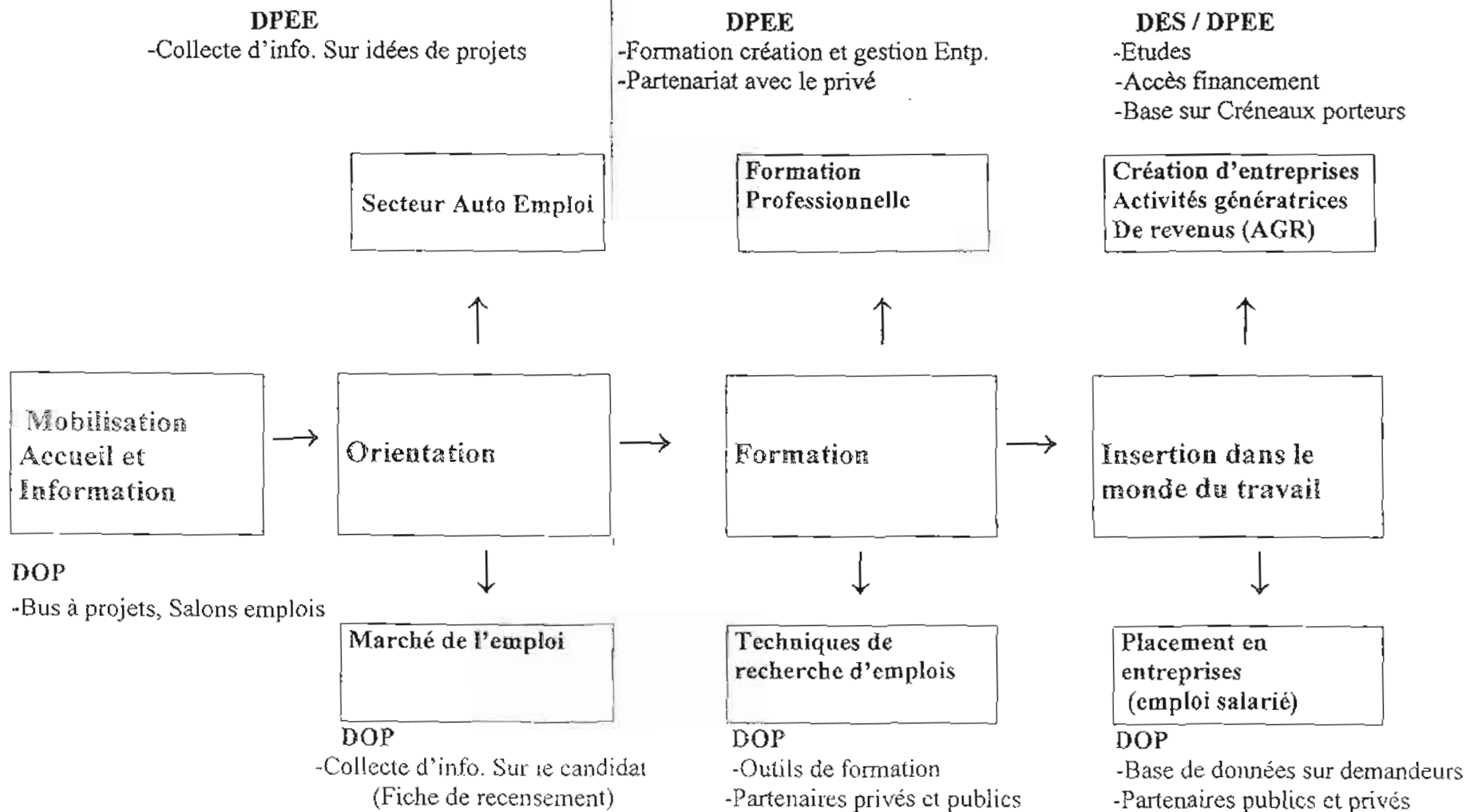
L'agence, dans la plupart des cas, construit ses propres modules et outils de formation en recherchant à les adapter aux besoins des usagers.

Phase 3 : L'Insertion :

C'est la dernière phase du dispositif d'intervention. Elle consiste à faire entrer le jeune dans le monde du travail par l'emploi salarié ou l'auto-emploi.

Durant cette phase, sont concrétisées les relations avec les organismes de financement (ENPJ, AFDS, Mutuelles de crédit, Banques, Fonds d'Insertion des Jeunes de la CONFESJES, FNIJ et les partenaires) et avec l'entreprise.

DISPOSITIF D'INTERVENTION DE L'ANEJ



Quels sont les services offerts par l'Agence ?

Une assistance aux jeunes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel (offre de formations aux techniques de recherche d'emploi, de négociation de poste de travail, de rédaction de curriculum, de construction de projets professionnels, de formations professionnelles, placement sur le marché de l'emploi).

Des services d'informations pour les jeunes demandeurs d'emplois sur leurs droits et obligations (salaires et accessoires, plans de carrières etc.).

Une assistance aux employeurs dans leurs démarches pour l'embauche des jeunes (organisation de rencontres d'embauche et de recrutement, mise à disposition de la base de données pour des recrutements, préparation des jeunes demandeurs d'emplois à intégrer le monde du travail, planification des ressources humaines).

Une assistance aux jeunes cherchant à créer des activités productives génératrices de revenus (montage dossiers de projets, recherche de financements, aide technique au démarrage d'entreprises, appui conseil, formation en création d'entreprise, octroi de petites subventions, formation en entrepreneuriat).

Comment joindre l'Agence nationale pour l'Emploi des jeunes ?

- Remplir nos fiches de demandeurs d'emploi disponibles auprès des CDEPS, des antennes de l'Agence pour bénéficier des services gratuits de l'Agence et se faire inscrire sur la base de données ;
- Envoyer un E.mail : emploi-jeunes@sentoo.sn;

*Nous sommes sur l'Avenue Pasteur, Immeuble Pasteur, au 2ème Etage,
B.P. : 4019-Dakar, Tél.: 842 23 43, E.mail : emploi-jeunes@sentoo.sn ;*

Coalition pour l'Emploi des Jeunes

Pourquoi une Coalition pour l'Emploi des Jeunes?

L'emploi des jeunes occupe une place de plus en plus importante dans les programmes de lutte contre la pauvreté et dans les revendications des organisations de la société civile. Face à la diversité des acteurs, des domaines et stratégies d'intervention, il est nécessaire de rechercher plus de lisibilité et de créer les conditions favorables à plus de synergie et de complémentarité entre acteurs et à une optimisation des ressources disponibles.

La Fondation Friedrich Ebert, en étroite collaboration avec les acteurs clés, appuie cette dynamique de concertation des acteurs concernés par l'emploi des jeunes. Ainsi deux tables rondes se sont tenues, la première le 8 mai 2002 dans la salle de conférence de la Fondation et la deuxième le 27 juin 2002, au même endroit.

Les participants des ces deux tables rondes ont constaté la nécessité d'une Coalition pour l'Emploi des Jeunes pour les raisons suivantes:

- La nécessité de partager l'information ;
- La nécessité de capitaliser et d'échanger des expériences ;
- La recherche de synergies et de complémentarité entre acteurs ;
- L'optimisation des ressources.

Qu'est-ce que la Coalition fait exactement?

La coalition va démarrer ses activités avec une démarche progressive de recherche action. L'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANEJ) offre un bureau équipé d'une machine et assurera le secrétariat.

Quatre commissions ont été constituées :

- Production et facilitation de l'accès à l'information ;
- Renforcement des capacités ;
- Plaidoyer, lobbying et mobilisation des ressources
- Facilitation du partenariat.

Chaque commission est sous la responsabilité d'un membre de la coalition dont l'institution abritera par ailleurs les travaux de la commission. Les responsables de commission et l'ANEJ constituent ensemble la structure de coordination.

Qui peut devenir membre de la Coalition?

Tout le monde qui s'identifie avec les objectifs de la Coalition et qui s'engage avec les autres membres pour l'Emploi des Jeunes. Tout ce qu'il faut est de signer la déclaration d'intention qui se trouve ci-jointe

Comment contacter la Coalition pour l'Emploi des Jeunes?

Pour plus d'informations sur la Coalition pour l'Emploi des Jeunes, veuillez contacter M. Mohamed Dieng; Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ); Immeuble Pasteur, 2^{ème} Etage, Tél.: 842 23 43; E-mail: emploi-jeunes@sentoo.sn

COALITION POUR L'EMPLOI DES JEUNES

DECLARATION D'INTENTION

L'insertion des jeunes dans le monde du travail est une préoccupation majeure des décideurs politiques et des acteurs du développement. L'emploi des jeunes occupe une place de plus en plus importante dans les programmes de lutte contre la pauvreté et dans les revendications des organisations de la société civile.

Cependant, face à la diversité des acteurs, des domaines et stratégies d'intervention, il est apparu nécessaire de rechercher plus de lisibilité et de créer les conditions favorables à plus de synergie et de complémentarité entre acteurs et à une optimisation des ressources disponibles.

La Fondation Friedrich Ebert, en étroite collaboration avec les acteurs clés, appui cette dynamique de concertation. Elle a ainsi abrité deux rencontres qui ont permis aux acteurs présents de s'accorder sur la création d'une coalition pour l'emploi des jeunes dont les éléments de justification sont les suivants :

- La nécessité de partager l'information ;
- La nécessité de capitaliser et d'échanger des expériences ;
- La recherche de synergie et de complémentarité entre acteurs ;
- L'optimisation des ressources.

Les activités de la coalition s'inscrivent dans une démarche progressive de recherche action et s'appuie sur un secrétariat et quatre commissions dont les tâches sont fixées par les termes de référence qui sont parties intégrantes de cette déclaration d'intention.

Les acteurs signataires de la présente déclaration d'intention sont membres à part entière de la coalition et s'engagent à participer à l'atteinte des objectifs fixés à la coalition pour l'emploi des jeunes

NOM DE LA STRUCTURE:

ADRESSE:

TELEPHONE:

E MAIL:

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE:

DATE

SIGNATURE

A envoyer à: M. Mohamed Dieng; Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ);
Immeuble Pasteur, 2^{ème} Etage, Tél.: 842 23 43; E-mail: emploi-jeunes@sentoo.sn

Fondation Emploi-Jeunes

CASE/
PETITS

Cimetière St.
lazard

VDN

← VERS MERMOZ

VDN VERS FOIRE →

X
↑
RESTAURANT
GOOD RADE

ADRESSE :

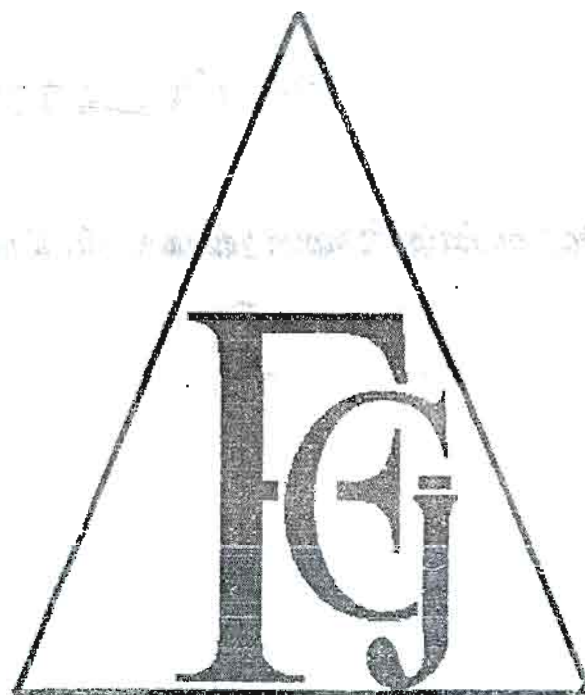
VDN immeuble 12, liberté VI extension
en face cimetière catholique Saint-Lazard

Tel: +221 867-14-91

Fax: +221 864-27-02 / 538 43 44 *Hlle Dny*

BP : 16993

Email: fej@sunumail.sn



FONDATION EMPLOI JEUNES

Fondation emploi jeunes

« Une jeunesse responsable pour un avenir meilleur »

Pourquoi une Fondation Emploi Jeunes ?

La Fondation Emploi Jeunes résulte d'une des recommandations du Forum du 1^{er} Emploi initié et organisé par le MEDS le 22 décembre 2000 à la Porte du III^{ème} Millénaire.

La Fondation se fixe les objectifs suivants :

- Lutter contre le chômage endémique des jeunes
- Développer la capacité des jeunes à affronter le marché du travail par le renforcement de leurs aptitudes (Employabilité)
- Assurer une insertion sociale et professionnelle harmonieuse à des groupes cibles par l'accueil, l'information, l'orientation et le placement par le biais de la convention Etat-Employeur.

POURQUOI UNE FONDATION ?

- ▶ Le chômage des jeunes n'est pas une fatalité;
- ▶ le Monde change, il est temps alors de changer nos vieilles pratiques Managériales ;
- ▶ le contexte économique National et International est favorable (décentralisation, déconcentration et mondialisation)

Les résultats attendus :

- ▶ Réalisation d'actions d'insertion et de réhabilitation sociale;
- ▶ Identification des opportunités et faire revivre les bassins d'emplois pour la jeunesse entreprenante.
- ▶ Responsabilisation de la jeunesse qui est la plus précieuse des richesses.

Comment ?

- ▶ Organisation de séminaires et d'ateliers de formations ;
- ▶ Promotion et Insertion des jeunes par :
 - ◆ l'emploi salarié ;
 - ◆ la création de son propre emploi ;(auto-emploi)
 - ◆ l'innovation vers d'autres créneaux porteurs de valeur ajoutée.

Le Forum du 1^{er} Emploi ?

Accompagner l'objectif primordial du gouvernement de lutter contre le chômage (des jeunes et particulièrement celui des jeunes diplômés). Permettre aux jeunes nouvellement arrivés sur le marché de l'emploi d'avoir l'opportunité de s'entretenir avec un chef d'entreprise qui pourrait au terme de leur entretien l'employer ou le prendre en stage.

