

REPUBLIQUE DU SENEGAL



Un Peuple- Un but- Une Foi

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR



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

**Monographie : En vue de l'obtention du Certificat d'Aptitude aux Fonctions
D'Inspecteur de l'Éducation Populaire de la Jeunesse et des Sports(C.A.I.E.P.J.S)**

***THEME : CONTRIBUTION DES CENTRES DE FORMATION EN DEVELOPPEMENT
COMMUNAUTAIRE(CFDC) A L'INSERTION SOCIO-ECONOMIQUE DES JEUNES AU
NIGER : CAS DU CENTRE DE FILINGUE***

Présenté par :

Ali Sallah

Sous la direction de :

M. Pierre DIOUF

Administrateur Civil

Codirecteur :

M. Mbaye DIONE, Inspecteur de l'Éducation

Populaire de la Jeunesse et des Sports du SENEGAL à la Retraite

Promotion de 2011-2013

DEDICACES

Ce Travail est dédié :

- ✓ A mes regrettés parents
- ✓ A ma famille
- ✓ Et à tous ceux qui nous sont chers.

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je voudrais adresser mes sincères remerciements au Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Culture du Niger pour avoir créé le cadre administratif qui nous avait permis de venir à l'INSEPS de DAKAR.

Ce travail a été réalisé avec le concours de plusieurs personnes à qui nous réitérons toute notre reconnaissance. Nous saisissons aussi cette occasion pour exprimer toutes nos reconnaissances et notre profonde gratitude à :

- M. Pierre DIOUF, Administrateur Civile du SENEGAL, notre Directeur de monographie pour avoir accepté de nous encadrer malgré ses multiples occupations.
- M. Mbaye DIONE, Inspecteur de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports du SENEGAL à la Retraite, notre codirecteur de Monographie qui n'a ménagé ni son temps, ni ses compétences pour la réussite de la présente étude ;
- Dr Soumana BOUBACAR, Enseignant Chercheur à la faculté d'Agronomie, à l'Université Abdou Moumouni Diofo de Niamey, qui nous a beaucoup soutenus dans notre recherche ;
- Nos remerciements vont également à toute l'administration de l'INSEPS, au corps professoral ainsi qu'aux étudiants du dit Etablissement pour la qualité de la formation réussie et la bonne collaboration qui ont prévalu pendant la durée de nos études.

Et à tous ceux qui, à un moment ou un autre, nous ont apporté aides et conseils pour nous guider dans la réalisation de ce travail.

SIGLES ET ABREVIATIONS

AGR : Activité Génératrice de Revenus

ANPE : l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi

APE : Association des Parents d'Elèves

ASB : Agent de Santé de Base

ASC : Agent de Santé Communautaire

BEP : Brevet d'Etude Professionnelle

CFDC : Centre de Formation en Développement Communautaire

CFEPD : Certificat de Fin d'Etudes du Premier Degré

CFPT : Centre de Formation Professionnelle et Technique

COGES : Comité de Gestion des Etablissements Scolaires

C.Q.P. : Certificat de Qualification Professionnelle.

DEP : Direction des Etudes et de la Programmation

DRFP/E : Direction Régionale de la Formation Professionnelle et de l'Emploi

E-F : Economie Familiale

EFPT : Enseignement et Formation Professionnels et Techniques

FAFPCA : Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle Continue et à l'Apprentissage

FAO : Organisation des Nations Unis pour l'Alimentation et l'Agriculture. Lutte contre la Faim dans le Monde.

FCTD : Formation Communautaire au Travail Décent

FIJ : Fond d'Insertion des Jeunes (CONFEJES)

INS : Institut National de la Statistique

LPA : Lycée Professionnel Agricole

MB : Menuiserie Bois

MFPT/EJ : Ministère de la Formation Professionnelle et Technique chargé de l'Emploi des Jeunes

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONG : Organisation Non Gouvernementale

ONU : Organisation des Nations Unies

PACER : Programme d'Appui à la Création d'Emplois Ruraux

PAIEI : Programme d'Appui aux Initiatives d'Emplois Indépendants

PIJD : Programme d'Insertion des Jeunes Diplômés

PIPME : Programme d'Insertion dans les Petites et Moyennes Entreprises

PRAHN : Projet de Réadaptation à base communautaire aux Aveugles et autres personnes
Handicapées du Niger

PRC : Programme de Reconversion des Chômeurs

PRN : Présidence de la République du Niger

SIVP : Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle

TBS : Taux Brut de Scolarisation

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Taux de croissance des 15-35 ans, rapports population urbaine/rurale, hommes/femmes urbain et hommes/femmes rural	4
Tableau n°2 : répartition des demandes et offres d'emploi enregistrées par l'ANPE par catégories professionnelles au 31 décembre 2010	7
Tableau n°3 : Insertion de jeunes diplômés par programme d'emploi.....	9
Tableau n°4 : Structure de l'offre d'emploi par région	10
Tableau n°5 : répartition des élèves et apprenants par type de formation et structure de rattachement, 2008	16
Tableau n°6 : portant Identification du centre	32
Tableau n°7 : portant Bâtiments et locaux du centre.....	32
Tableau n°8 : Les différentes classes du centre.....	32
Tableau n°9 : de répartition des classes et ateliers	32
Tableau n°10 : situation des inscrits en première année de 2002 à 2005	33
Tableau n°11 : Situation des inscrits en deuxième année de 2005 à 2012.....	33
Tableau n°12 : répartition des jeunes enquêtés selon le sexe et la situation matrimoniale.....	36
Tableau n°13 : Proportions de la répartition des enquêtés selon le sexe/filière et le niveau d'instruction	36
Tableau n°14 : Répartition des jeunes apprenants enquêtés selon la classe d'âge et le niveau d'instruction	37
Tableau n°15 : Appréciation des enseignants par les apprenants selon les filières de formation.....	38
Tableau n°16 : appréciation des enseignements par apprenants selon les filières de Formation	39
Tableau n°17 : les différentes difficultés selon filières de formation.....	39

Tableau n° 18 : appréciation des enseignements par les Anciens apprenants de centre selon les filières de formation.....	40
Tableau n°19 : récapitulatif du nombre des jeunes diplômés du centre par promotion de Sortie et par filière	42
Tableau n°20 : des différents centres de la région de Tillabéry	44
Tableau n° 21 : nombre de Filières par Centre de Formation	44

SOMMAIRE

Dédicace

Remerciements

Sigles et abréviations

Liste des tableaux

Introduction.....	1
CHAPITRE I: CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE	4
I. PROBLEMATIQUE	4
1.1. Causes et conséquences du chômage des jeunes.....	5
1.1.1. Les causes	5
1.1.2. Les conséquences	6
1.2. Approches d'insertion socio-économique des jeunes au Sénégal et au Niger.....	7
.....
1.2.1. Au Sénégal.....	17
1.2.2. Au Niger.....	8
1.2.3. Cas du Programme CONFEJES	12
1.3. Les dispositifs de la formation professionnelle au Niger	14
1.3.1. Type de formation.....	14
1.3.2. Filières de formation	15
1.3.3. Effectifs des élèves et enseignants	16
1.3.4. Présentation des CFDC	17
1.4. Les hypothèses de recherche	19
1.5. Les objectifs de l'étude	19
II. MÉTHODOLOGIE	20
2.1. Échantillonnage	20
2.2. Les outils d'enquête	21
2.2.1. Le questionnaire	21
2.2.2. Le guide d'entretien	21
2.3. Techniques de vérification des hypothèses	21

III. REVUE DE LA LITTERATURE	21
3.1. La politique sectorielle de l'enseignement et de la formation professionnelle.....	21
3.2. Document de cadre stratégique national de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes	22
3.3. Le document : formation professionnelle et emploi au Niger (enjeux et perspectives, de la formation a l'emploi et de l'emploi a la formation de Juin 2011)	22
3.4. Indicateurs du développement en Afrique 2008/09 : les jeunes et l'emploi en Afrique - le potentiel, le problème, la promesse	22
3.5. Monographie de M. Abdoulaye Seck (2004) : elle traite de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Sénégal, analyse de la situation ; contraintes et perspectives.....	23
3.6. Le rapport 2011-2012 de la direction régionale de la formation professionnelle et de l'emploi de Tillabéry	23
IV. DEFINITION DES TERMES DE REFERENCE	24
4.1. Centres de formation	24
4.2. Développement communautaire	24
4.3. Insertion.....	24
4.4. Insertion socio-économique	25
4.5. Jeunesse	25
4.6. Emploi	25
4.7. Le chômage	26
CHAPITRE II : PRESENTATION DE LA ZONE D'ETUDE	27
I. Situation géographique de la commune Urbaine de Filingué.....	27
II. Le milieu physique	27
2.1. Le relief.....	27
2.2. Les sols.....	27
2.3. Le climat	28
2.4. La végétation.....	28
III. Aspect humains	29
3.1. Les aspects socio-économiques	29

3.1.1. L'agriculture.....	29
3.1.2. L'élevage.....	29
3.1.3. L'artisanat	29
3.1.4. Le commerce.....	29
3.2. Aspect Education	30
3.2.1 Education de base 1 :(primaire)	30
3.2.2. E ducation du niveau moyen et secondaire	30
Chapitre III : PRESENTATION DU PROJET D'ETUDE.....	31
I. PRESENTATION DU CENTRE	31
1.1. Date de Création et mission du centre	31
1.2. La frange de la population cible.....	31
II. Situation administrative et académique.....	31
2.1. Identification du centre de Filingué	32
2.2. Situation du personnel.....	32
2.3. Répartition du personnel.....	33
2.4. Evolution Scolaire.....	33
2.5. Les ressources financières du centre	34
2.6 Appui au centre	34
2.7. Difficultés du centre.....	35
CHAPITRE IV : RESULTATS, ANALYSE ET INTERPRETATION	36
I. Résultats en rapport avec les jeunes apprenants du centre	36
1.1 Identification des apprenants C F D C de Filingué.....	36
1.2. Connaissance du centre	38
1.3. Conditions de vie et satisfaction des modules de formation.....	38
1.4. Les difficultés rencontrées	39
II. Résultats en rapport avec anciens diplômés du centre.....	40
2.1. Appréciations de la formation par les anciens diplômés du centre	40
2.2. Pratique de stage	40
2.3. Fonction actuelle	40
2.4. Les difficultés rencontrées	41

III. Résultats en rapport avec le personnel d'encadrement (enseignants) du CFDC de	
filingué	41
3.1. Condition de travail des formateurs	41
3.2. Les difficultés	41
IV. Résultats en rapport avec l'administration du CFDC de filingué	42
4.1. Ressources financières	42
4.2. Partenaires du Centre	43
V. Résultats en rapport avec la Direction Régionale de la formation	
professionnelle et technique de Tillabéry	43
VI. Points de vue de personnes ressources.....	45
Conclusion.....	47
Suggestions	48
Bibliographie.....	49
Annexes	51

INTRODUCTION

Le Niger est un pays immense (1.267.000 Km²), enclavé dans la frange sahélienne de l'Afrique occidentale. Désertique au 2/3, seulement 11 % des terres sont favorables à la culture parmi lesquelles 1 % ¹ qu'est réellement arrosé. Le reste du territoire, aux sols pauvres menacés par une avancée constante du désert, est soumis à des conditions climatiques peu favorables aux activités économiques.

La population Nigérienne est essentiellement jeune avec 50,5% de moins de 18 ans, non scolarisés, sans emploi et inactifs. Le taux d'accroissement annuel démographique de 3,4% ², est l'un des plus élevés en Afrique.

Au regard de son poids démographique, la jeunesse nigérienne constitue un levier important du développement dont il faut canaliser et orienter les énergies. C'est pourquoi cette dernière doit être considérée comme un atout qu'il faut valoriser et mobiliser.

Cependant, elle est confrontée à des multiples défis, parmi lesquels figure la question du chômage. Les jeunes constituent la frange la plus vulnérable de la société. Ils sont exposés à la pauvreté aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain. Au lendemain des indépendances, les jeunes qui obtenaient les diplômes ne connaissaient pas le chômage, car à l'époque, l'Etat était le principal pourvoyeur automatique d'emploi. Mais, avec l'application des mesures drastiques des plans d'ajustement structurels imposés par les institutions financières mondiales, l'Etat a cessé de jouer ce rôle. C'est ainsi que le recrutement à la fonction publique était rare, et l'emploi devenait de plus en plus difficile. Même dans les secteurs parapublic et privé, les embauches se raréfiaient et l'on assistait parfois à des nombreux licenciements. Les universités et les écoles professionnelles continuent à produire des jeunes diplômés sans emploi. Les innovations technologiques et la création de machines plus sophistiquées sont venues remplacer les hommes dans les services étatiques et les sociétés privées. Ce qui a provoqué un chômage persistant et une pauvreté accentuée au sein de la jeunesse.

C'est le début des nombreux enregistrements de demandes d'embauches à l'Agence pour la Promotion de l'Emploi. Chaque année la demande dépasse très largement l'offre d'emploi trop restreinte, limitée, exigeante. Dans ce contexte le problème de l'insertion professionnelle et socio-économique des jeunes, devient une préoccupation essentielle pour les Etats. Pour atténuer ce fléau, certains Etats dont le Niger entre autres ont mis en chantier des politiques novatrices visant à libérer

¹ Rapport d'enquête sur l'état des lieux des Centres de formation en développement communautaire et possibilité d'intégration de la FCTD sur toute l'étendue du territoire, présenté par M. Rabo MAHAMADOU, Consultant National, © Juillet 2009, Page 5.

² Politique Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation professionnelle et Technique du Niger
Adoptée par le Décret n° 2006-026/PRN/MFPT/EJ du 16 mars 2006, page 11

les capacités créatrices des jeunes. Les résultats expérimentés s'avèrent certes positifs. Cependant, beaucoup reste à faire face aux multiples défis qui persistent encore tels que le chômage, le manque de prise de conscience et d'engagement et le changement de mentalité de la part des jeunes.

Il s'agira d'engager des réflexions et faire des propositions concrètes, des solutions alternatives. La formation et la création d'emplois décents sont à nos yeux les principaux moyens de lutte contre la pauvreté en Afrique. Cela permet d'absorber l'offre croissante de jeunes diplômés sur le marché du travail.

Conscient de l'insuffisance de la formation des jeunes, le gouvernement du Niger a mis en place un certain nombre d'initiatives. Elles sont entre autres, la mise en œuvre des projets et des programmes visant à développer des compétences chez les jeunes, en vue de leur insertion, et d'une amélioration de leur condition de vie.

Les réponses à la promotion de l'emploi des jeunes, reposent généralement sur un cadre institutionnel et des stratégies spécifiques.

Ainsi, les dispositifs de formation professionnelle, jouent un rôle important pour améliorer l'employabilité des jeunes ruraux et urbains. Ce qui constitue pour la plupart d'entre eux des voies d'accès à un métier, voire à une forme d'emploi ou d'activité rémunérée, génératrice de revenus.

Il en est de même pour l'ensemble des jeunes non scolarisés. C'est un moyen entre autre d'entrer dans un dispositif de formation qui mène à une professionnalisation socialement reconnue.

Dans le cadre de cette étude, le thème de recherche choisi est : « **CONTRIBUTION DES CENTRES DE FORMATION EN DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE(CFDC) A L'INSERTION SOCIO-ECONOMIQUE DES JEUNES AU NIGER : CAS DU CENTRE DE LA COMMUNE URBAINE DE FILINGUE** ». Cette étude permettra de voir l'organisation du CFDC, les différentes activités menées depuis sa création à nos jours, les difficultés ou insuffisances rencontrées avant de proposer des suggestions, des recommandations.

L'étude s'articulera alors autour de quatre chapitres.

- Dans le premier chapitre intitulé **cadre théorique de l'étude**, nous allons essayer d'identifier les causes et les conséquences du chômage des jeunes. Ensuite nous jetterons un regard sur les atouts et les faiblesses des différentes approches d'insertion socio-économique des jeunes expérimentées dans nos pays (singulièrement au Sénégal et au Niger).

Nous donnerons un aperçu sur les **CFDC**, la méthodologie, la revue de la littérature et la définition des termes de référence.

- Le deuxième chapitre intitulé **présentation de la zone d'étude**, traitera sur plusieurs aspects de la présentation de la commune Urbaine de Filingué dans laquelle se trouve le centre objet d'étude.
- Le troisième chapitre qui concerne **la présentation du projet d'étude**, traitera de la présentation de l'objet d'étude qu'est le C F D C de Filingué.
- Le quatrième chapitre traitera en fin **des résultats, de l'Analyse et l'interprétation**. Ainsi ce chapitre abordera d'abord les résultats et ensuite l'analyse et l'interprétation de ces résultats. Enfin pour l'amélioration des prestations des CFDC dans le processus de développement du Niger des suggestions et des recommandations seront formulées.

CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE

I. PROBLEMATIQUE

Les jeunes constituent généralement une donnée majeure aussi bien du point de vue démographique que de son dynamisme dans toutes les sphères de la vie économique et sociale d'un pays.

Au Niger singulièrement, selon l'institut National de la statistique (I N S), le taux de croissance globale de cette population jeune (15-35 ans) sur la période 2001-2011, est estimé en moyenne à 3,81% l'an. Sur cette période, un nigérien sur trois est un jeune entre 15 ans et 35 ans. Par ailleurs, les jeunes urbains représentent en moyenne 20% des jeunes vivant en milieu rural. Cependant, ce rapport va évoluer de 18,2% en 2001 à 23,4% en 2011³, ce qui montre une tendance à la hausse des jeunes urbains par rapport à ceux du milieu rural.

Le tableau suivant donne la projection globale des 15-35 ans, du taux de croissance annuel, des rapports et la répartition de cette tranche de la population suivant le sexe et le milieu de résidence.

Tableau n° 1: Taux de croissance des 15-35 ans, rapports population urbaine/rurale, hommes/femmes urbain et hommes/femmes rural.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Taux de croissance	-	2,5	2,6	2,8	3,1	3,4	3,8	4,1	4,3	4,5	4,6
Urbain/rural	18,2	18,4	18,7	19,1	19,6	20,2	20,8	21,4	22,0	22,7	23,4
H/F urbain	98,4	98,2	97,9	97,8	97,9	98,0	98,4	99,0	99,6	100,3	101,1
H/F rural	92,3	92,1	92,0	92,0	92,1	92,5	92,9	93,6	94,3	95,2	96,0

Source : calcul à partir des données INS /Niger

Ainsi contrairement à l'idée selon laquelle la structure de la population urbaine est fortement influencée par l'immigration et l'exode rural des jeunes et des adultes vers la ville, au Niger, en dehors de la Communauté Urbaine de Niamey, cette influence est peu perceptible.

³ Calcul à partir des données INS /Niger in Document de la politique Nationale de la jeunesse du Niger

Cependant, elle est confrontée à des multiples défis, parmi lesquels figure la question du chômage. Le chômage des jeunes répond à un double phénomène :

- Un effet d'âge c'est-à-dire quel que soit l'état du marché de travail, il est plus difficile de trouver un emploi quand on est jeune.
- Le manque d'expérience.

Quelles sont alors les principales causes et conséquences du chômage des jeunes ?

1.1. CAUSES ET CONSEQUENCES DU CHOMAGE DES JEUNES

1.1 .1 Les causes

La principale cause du chômage réside essentiellement dans la dégradation du marché de l'emploi qui se traduit par les aspects ci-après :

Le rétrécissement du tissu économique : la situation des demandeurs d'emploi n'est pas enviable en raison de la crise économique qui ralentit les activités économiques.

La disparition de plusieurs entreprises étatiques : une faible capacité d'absorption de main d'œuvre qualifiée. Les emplois sont limités dans les entreprises privées.

Une politique économique non incitative : l'Etat ne facilite pas les tâches aux investisseurs privés pourvoyeurs d'emploi.

La gestion traditionnelle des activités économiques. Le développement d'un secteur informel dont la connaissance demeure non maîtrisée et employant des travailleurs en situation précaire ayant des salaires qui sont très bas et très instables.

La précarité de l'emploi par l'informatisation de plusieurs secteurs de l'économie : avec l'évolution de la science et de technologie, l'utilisation des machines entraîne le recours moins important à la main-d'œuvre, on supprime des emplois pour utiliser les machines.

L'insuffisance d'appui à l'initiative privée et à l'entrepreneuriat : l'assistance aux projets des jeunes est très faible et se caractérise par de procédures longues et compliquées qui étouffent et ne permettent pas de créer des entreprises performantes et durables.

L'insuffisance des travaux à haute intensité de main d'œuvre : les travaux de grands chantiers sont limités tels que les constructions des barrages, des routes, des aménagements agricoles, la récupération des terres dégradées....etc.

A l'occasion de certains travaux, on utilise ou on privilégie souvent la main-d'œuvre étrangère au détriment de la main-d'œuvre locale.

L'insuffisance de planification au sommet de l'Etat et le manque de maîtrise des données sur l'emploi : dans le passé l'économie était beaucoup plus planifiée et la programmation des jeunes diplômés aux postes d'emploi ne causait pas de problème. Les postes étaient déjà prévus au niveau de la fonction publique dès la sortie des écoles de formation.

L'insuffisance d'encadrement des organisations des jeunes ou des groupements d'intérêts économiques : Les jeunes ne sont pas suffisamment encadrés à la vie associative et communautaire.

Le manque d'expérience : les exigences professionnelles, techniques et intellectuelles de ceux qui proposent un emploi sont élevées.

Le niveau de qualification de ceux qui sont à la recherche d'un travail n'est pas nécessairement apte à y répondre. D'où l'exclusion des jeunes dépourvus d'expérience professionnelle ;

L'inadéquation formation - emploi : cette inadéquation entre qualifications demandées et qualifications acquises constituent un facteur aggravant sur le marché de l'emploi.

Le manque ou l'insuffisance de qualification de la majorité des demandeurs d'emploi : Cette situation s'explique en partie par le chômage des jeunes déscolarisés qui quittent le milieu scolaire, étant peu ou pas qualifiés.

L'accès de la formation vers les emplois de bureau : depuis longtemps les jeunes ont reçu des formations beaucoup plus axées aux tâches administratives, des qualifications en sciences sociales et humaines au détriment des professions techniques et professionnelles.

1.1.2 Les conséquences

Les difficultés économiques, la rareté du recrutement à la fonction publique, et les faibles performances des entreprises privées ont aggravé la situation du chômage et de pauvreté chez les jeunes. L'on assiste aujourd'hui à une persistance de plus en plus du chômage massif et durable des jeunes. Le plus grave et le plus discriminant, c'est que le marché de l'emploi aujourd'hui fonctionne comme un marché d'exclusion, exclusion des chômeurs de longue durée, dont le nombre ne cesse de croître, exclusion des jeunes dépourvus d'expérience professionnelle. C'est ainsi que l'on assiste à l'enregistrement des nombreuses demandes d'embauches au niveau des Agences pour la Promotion de l'Emploi de nos pays respectifs. Chaque année la demande dépasse très largement

l'offre d'emploi. Plus que par le passé, le nombre des demandeurs d'emploi accroit à un rythme exponentiel. A titre d'exemple au Niger, au niveau national, le nombre total de demandes d'emploi enregistrées par l'ANPE par catégories professionnelles au 31 décembre 2010 s'élèvent à 16 552 dont 3401 seulement ont été satisfaites (voir tableau n°2 ci-dessous)

Tableau n°2 : répartition des demandes et offres d'emploi enregistrées par l'ANPE par catégories professionnelles au 31 décembre 2010

Désignation	Demandes d'emploi	Demandes Satisfaites
Apprentis	200	6
Manceuvre	4819	477
Ouvriers spécialisés	1834	363
Ouvriers qualifiés	2535	484
Employés de bureau	3187	788
Agents de Maîtrise	2800	907
Ingénieurs et cadres supérieurs	1177	376
Total	16552	3401

(Source : Agence Nigérienne pour la promotion de l'emploi(ANPE), Niger).

Pour la recherche des solutions aux problèmes de chômage des jeunes, dans nos pays respectifs, plusieurs approches d'insertion socio-économique en faveur de ces derniers ont été initiées entre autre, au Sénégal et au Niger. Ce sont ces approches que nous allons tenter d'explorer avant de jeter un regard sur le programme de la CONFEJES.

1.2 APPROCHES D'INSERTION SOCIO-ECONOMIQUE DES JEUNES au Sénégal et au Niger

1.2.1. Au Sénégal :

Au Sénégal, les réponses apportées face aux crises d'emploi sont multiples. Ce sont des initiatives élaborées aussi bien par le secteur public, le secteur privé que par les jeunes eux-mêmes. Nous abordons les principales initiatives, leurs atouts et leurs contraintes. Il s'agit de :

- l'Agence national pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ)
- le Fonds national d'Insertion des Jeunes (FNIJ),
- le Fonds national de Promotion de la Jeunesse (FNPJ).

- le Conseil interministériel du haut comité National de la jeunesse,
- le Salon de l'Emploi de Jeunes,
- l'Opération Maitrisards,
- le Service Civique National...etc.

Le dénominateur commun à toutes ces initiatives est la lutte contre le chômage endémique et récurrent des jeunes. Les stratégies visent principalement à renforcer les capacités et les aptitudes des jeunes, à assurer une insertion sociale et professionnelle harmonieuse notamment à travers l'accueil, les placements des jeunes dans les entreprises à travers des conventions entre Etat et employeurs. Les stratégies visent également l'encadrement et la création des petites et moyennes entreprises en vue de promouvoir l'auto-emploi des jeunes.

A titre d'exemple, pour le cas du Salon de l'Emploi des Jeunes, ce sont des rencontres qui se tiennent chaque année entre les chefs entreprises et les jeunes diplômés en vue de décrocher soit des emplois ou des stages moyennant une indemnité de subsistance volontaire.

Entre 2003 et 2007, 75 entreprises ont adhéré dont 602 jeunes ont bénéficié de ce système. Pour le cas de l'Opération Maitrisards, ce sont environ 544 diplômés dont 301 titulaires d'une Maîtrise en droit et en économie ont été placés dans les entreprises en vue d'effectuer des stages. En plus, 200 sociétés dirigées par les jeunes ont été mises en place dans des secteurs différents : boulangerie, pêche, maraichage, bijouterie, transport, imprimerie, restauration, Nouvelles technologies d'information et de la communication(NTIC)⁴...etc.

Cependant, les contraintes qui limitent la réussite des actions sont multiples. Elles se résument à la méconnaissance du monde des affaires par les jeunes diplômés, l'insuffisance de la préparation et de la formation en gestion, l'absence d'un projet professionnel précis chez les jeunes diplômés ou inadéquation profil- emploi, le manque de transparence du marché de l'emploi, les contrats à durée indéterminée très faibles et timides par rapport aux contrats à durée déterminée. Les jeunes diplômés redeviennent ainsi des demandeurs d'emploi par la suite. Ce sont là entre autres les principales faiblesses de ces approches.

1.2.2. Au Niger

Dans le cadre de la recherche des solutions aux problèmes de chômage et de sous-emploi de la jeunesse, plusieurs actions ci après ont été initiées par l'Etat du Niger.

⁴ Source : monographie de Abdoulaye SECK(2004), thème, insertion professionnelle des jeunes diplômés au Sénégal, Analyse de la situation ; contraintes et perspectives, INSEPS de Dakar.

a) **L'Agence Nationale pour la promotion de l'emploi (ANPE)** : Elle réalise des actions de formation et d'encadrement, visant à la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes ou sur leur insertion dans l'activité économique et ce à travers les cinq (5) programmes initiés que voici :

- PIJD : programme d'insertion des jeunes diplômés;
- PAIEI : programme d'appui à l'initiative d'emplois indépendants;
- PACER : programme d'appui à la création d'emplois ruraux;
- PIPME : programme d'insertion dans les petites et moyennes entreprises;
- PRC : programme de reconversion des chômeurs.

Programmes de promotion de l'emploi exécutés à l'ANPE

Au premier trimestre 2012, 527 jeunes diplômés ont été inscrits pour les programmes de promotion d'emploi parmi lesquels 224 d'entre eux ont été insérés dont 157 au PIJD et 57 au PIPME. Soit un taux de placement de 42,50% (voir Tableau n°3 ci-dessous).

Tableau n°3: Insertion de jeunes diplômés par programme d'emploi au premier trimestre 2012

Antenne	Evolution des programmes d'emploi par localité								TOTAL	
	PIJD		PIPME		AUTO EMPLOI		PRC			
	Inscrits	Insérés	Inscrits	Insérés	Inscrits	Insérés	Inscrits	Insérés	Inscrits	Insérés
Agadez	41	29	36	30	0	0	0	0	77	59
Dosso	10	10	2	2	0	0	0	0	22	22
Diffa	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Maradi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tahoua	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tillabéry	26	18	2	0	1	0	0	0	29	18
Zinder	144	41	66	22	0	0	0	0	210	63
Niamey	167	59	12	3	2	0	5	0	186	62
Total	391	157	118	57	3	0	5	0	527	224

Source : Agence Nationale pour la promotion de l'Emploi du Niger

Selon l'emploi-Info, note trimestrielle d'information de l'ANPE/Niger, qui donne un bref aperçu sur la situation de trois mois d'activité sur l'emploi à l'échelle nationale, pour la même

période, 5.093 demandeurs d'emploi sont inscrits avec une répartition de 3942 hommes soit 77,40% et 1151 femmes soit 22,60%.

1613 offres d'emploi sont enregistrées au siège de l'ANPE et dans ses représentations régionales.

Toutes ces 1613 offres d'emploi ont été satisfaites. Les catégories socioprofessionnelles les plus sollicitées sont celles des Ouvriers qualifiés 416, Ingénieurs et cadres supérieurs 344, employés de bureau 244 et agents de maîtrise 237, soit 76,94% des offres reçues.

Il importe de constater que toutes les offres reçues sont satisfaites, soit donc un taux de 100%.

Ainsi le taux de placement constitué par le rapport entre les offres satisfaites (1613) et les demandes d'emploi enregistrées (5.093) est de 31,67%.⁵

Tableau n°4: Structure de l'offre d'emploi par région du premier trimestre de l'année 2012 :

Région	Offres d'emploi reçues
Agadez	173
Diffa	45
Dosso	77
Maradi	129
Tahoua	335
Tillabéry	48
Zinder	130
Niamey	676
Total	1.613

Source : Agence Nationale pour la promotion de l'Emploi du Niger

Sur les 1.613 offres d'emploi enregistrées au premier trimestre de l'année 2012 on constate que les régions de Niamey 676 et de Tahoua 335 détiennent les plus grands effectifs. Soit respectivement 41,91% et 20,77%. (Voir Tableau ci-dessus).

b) Autres programmes, projets et initiatives :

b-1. Appuis du programme Spécial du Président de la République : Il est intitulé Programme d'entrepreneuriat des jeunes diplômés sans emploi.

Ce programme qui était financé sur ressources PPTÉ, avait concerné les chômeurs de 15 à 35 ans remplissant certains critères prédéfinis et organisés en GIE. Pour l'exercice 2003-2004, une enveloppe d'un milliard de Francs CFA était prévue. Mais le programme a rencontré des difficultés opérationnelles dans son exécution. C'est pourquoi au moment de cette étude, l'évaluation de ses résultats n'était pas globalement disponible. Mais selon le Réseau Associatif des jeunes

⁵ : Agence Nationale pour la promotion de l'Emploi du Niger, site web : <http://www.anpe-niger.ne> Niamey-Niger

Entrepreneurs (RAJENI), 154 jeunes diplômés sans emploi ont bénéficié du programme Spécial du Président de la République (volet crédit aux jeunes diplômés sans emploi).

Une formation à Kollo en 2004, en vue de leur insertion professionnelle ou de la création d'entreprise individuelle ou en association, avait vu le jour. Un budget de 385 millions de Francs CFA a été injecté dans ce programme : chaque jeune diplômé avait reçu une enveloppe de 2,5 millions de francs CFA pour initier son projet. Mais pour les jeunes entrepreneurs, cette expérience a souffert d'un manque de suivi dans sa mise œuvre : aujourd'hui, seul une dizaine d'entreprises sont encore viables sur la centaine créée.

Au résultat il a été obtenu ce qui suit :

- l'action de formation des jeunes diplômés sans emploi ;
- l'octroi de crédit pour leur insertion professionnelle ;
- la création d'entreprise individuelle ou en association : 1 milliard 500 000 000 CFA (154 jeunes diplômés sans emploi, 200 contractuels de santé et éducation
- 1500 jeunes ruraux employés pour la récupération des terres dégradés.

b.2. Le Projet Entreprendre au Niger (E A N) : Il concerne les actions d'appui à la création et au développement des microprojets des petites et moyennes entreprises en vue de la création d'emploi (promoteurs sensibilisés 2552, dossiers de projets financés 256),

b.3. Le service National de la Participation (SNP) qui a eu formé en 2004 plus 4500 jeunes nigériens dont 500 jeunes en santé communautaire et ce dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté volet santé du Programme spécial du Président de la République.

b. 4. Le Projet Corps de Jeunes pour la Réhabilitation des Terres et de l'Environnement.

c) Au titre des services ou organismes d'appui aux jeunes:

Nous pouvons noter :

Le Programme d'Appui à la Formation Professionnelle Continue et à l'Apprentissage (PAFCA), l'Observatoire National de l'Emploi et de Formation (ONEF), Office National de la formation Professionnelle (ONAFOP)...Etc. ;

Tous ces programmes expérimentés et organismes créés dont certains fonctionnent encore visent à apporter des réponses aux préoccupations du chômage des jeunes. Leurs résultats s'avèrent positifs, malgré quelques faiblesses à signaler.

Les actions positives, elles s'articulent ainsi autour de la création d'emploi, de la formation, de l'acquisition de compétences diverses, de l'appui en crédits, des financements des microprojets, du suivi et l'évaluation...etc.

Certaines opérations d'intérêt général menées sont de bons exemples tels que la lutte contre la désertification et le désenclavement, la protection de la diversité biologiques, la gestion des ordures ménagères, la formation civique, la préparation de la jeunesse à la vie active et son insertion socio-économique dont les principaux bénéficiaires sont les jeunes filles et garçons inoccupés, scolarisés, diplômés sans emploi en milieu rural comme en milieu urbain et enfin les structures associatives.

Quant aux faiblesses, elles se résument comme suit : la plupart des programmes ont leur siège dans la capitale alors qu'ils devraient être installés à l'intérieur du pays en zones cibles des programmes ou des projets pour une grande efficacité. Il ya également des obstacles liés à la recherche des documents administratifs et juridiques nécessaires pour la constitution des dossiers exigés afin d'accéder au crédit ; difficultés d'accès des jeunes au système mutualiste, insuffisance d'appui conseil, d'encadrement et de dispositif d'information à l'endroit des jeunes en termes de sources de financement et de créneaux porteurs pour l'insertion et enfin inadéquation entre les types de programmes, leur contenu de formation et les besoins réels du marché de l'emploi.

12.3. Cas du Programme CONFESJES

Créée en 1969 entre les Etats et gouvernements membres de l'Organisation internationale de la Francophonie (O.I.F), la Conférence des ministres de la Jeunesse et des Sports de la francophonie (CONFESJES) est une institution intergouvernementale qui œuvre pour la promotion de la jeunesse, du sport et des loisirs au sein de l'espace francophone. Elle œuvre plus spécifiquement pour le développement des activités physiques, sportives et socio-éducatives des jeunes de la communauté. Cette conférence, dont le siège est établi à Dakar, compte 43 États et Gouvernements membres.

Principales missions de la CONFESJES :

- ▶ Jouer auprès des hautes instances de la Francophonie un rôle essentiel dans la définition des orientations, l'élaboration des politiques nationales et de leur mise en œuvre ;
- ▶ Contribuer à la création d'un environnement propice à la mobilisation, à la formation, à l'insertion sociale, économique et professionnelle des jeunes appelés à jouer un rôle déterminant dans la construction de l'espace francophone ;
- ▶ Soutenir l'organisation des Jeux de la Francophonie ;

- ▶ Développer les liens de solidarité, de partenariat et de coopération multilatérale entre les États et gouvernements membres d'une part et les jeunes d'autre part ;
- ▶ Soutenir prioritairement les efforts des États et gouvernements membres engagés dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques nationales de jeunesse et de sports ;
- ▶ Soutenir les actions des États et gouvernements visant la promotion de la jeunesse et le développement du sport ;
- ▶ Appuyer les politiques et stratégies de formation des cadres des ministères chargés de la jeunesse et des sports

En termes de programme jeunesse la CONFEJES a pour rôle d'aider au développement de l'Entrepreneuriat des jeunes, de soutenir également leur insertion socio-économique, renforcer les capacités des associations et centres de jeunes en matière d'insertion sociale, et de promouvoir la paix, la démocratie et les droits humains auprès de cette population.

Des programmes de formation et un mécanisme de soutien et d'aide aux projets des jeunes ont été conçus et mis en œuvre par la CONFEJES. Il est créé le projet Entrepreneuriat Jeunesse en 1988, remplacé par le Fonds d'insertion des jeunes(FIJ) en 1994. Ce dernier constitue l'instrument privilégié de la politique d'insertion économique des jeunes. La stratégie vise la formation en vie associative (l'apprentissage de la vie associative par exemple constitue pour le jeune une forme d'insertion sociale), l'entrepreneuriat, et aide financière aux groupements des jeunes pour devenir responsables de leur itinéraire d'insertion économique. Les objectifs visés sont la lutte contre le chômage des jeunes diplômés, déscolarisés et non scolarisés, des jeunes ayant reçus une formation professionnelle dans les petits métiers , réduire le sous-emploi des jeunes, intégrer socialement et économiquement les jeunes en danger moral ou frappés par la pauvreté, l'installation des jeunes, freiner l'exode rural des jeunes et promouvoir l'esprit d'entreprise.

En outre la CONFEJES appuie les politiques de l'Etat et coordonne les actions de formations des encadreurs de jeunes aux techniques d'insertion sociale et économique, la participation des jeunes à l'élaboration de leurs projets. Plusieurs modules de formation sont conçus en vue de répondre à l'attente d'une jeunesse de plus en plus nombreuse, désœuvrée parce que sans emploi et avec un avenir incertain.

C'est dans le cadre de la recherche de solutions aux problèmes de chômage et de sous-emploi des jeunes que la CONFEJES ne cesse d'apporter son appui au profit des jeunes de ces pays membres à travers des actions novatrices et porteuses, qui visent surtout à favoriser l'insertion socio-économique des jeunes.

Parmi ces actions, on peut citer :

- la création de structures d'accueil et d'encadrement,
- le financement de plusieurs projets d'entreprises des jeunes etc.

En effet c'est dans ce cadre qu'au titre des deux dernières années, le Niger a bénéficié de la part de la CONFEJES le financement de 20 dossiers de jeunes à hauteur de vingt cinq millions quatre vingt mille (25.080.000F)⁶ francs dont :

- 10 dossiers en 2011 pour une enveloppe de 14 680 000 F
- 10 dossiers en 2012 à 10 400 000 F.

Cependant, quelques faiblesses sont à noter :

- retard dans le paiement des contreparties financières des Etats membres qui a des incidences sur le financement ultérieur des projets des jeunes ;
- disfonctionnement entre besoins, aspirations et possibilités offertes ;
- au plan des programmes, existence d'un écart entre les conditions d'accès et les conditions réelles d'adhésion des Etats membres restent encore à remplir ;
- absence de création d'un Fonds national pouvant empêcher le pays de disposer d'un apport personnel ;
- Insuffisance d'évaluations.

1.3. LE DISPOSITIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIGER

1.3.1. Type de formation :

Le dispositif de la formation de l'EFPT est constitué à la fois des établissements publics et privés des niveaux base 2 et moyen sous tutelle du Ministère en charge de la formation professionnelle, ceux de niveau moyen relevant d'autres Ministères ainsi que des structures de formation relevant des ONG.

En ce qui concerne le dispositif placé sous tutelle du Ministère, il concerne les domaines de la formation initiale, et des formations initiales professionnalisantes, de la formation continue et de l'apprentissage.

- a) La formation initiale :** la formation initiale dite formation résidentielle est dispensée dans les établissements et centres publics et privés de type formel et complétée par des stages pratiques.

⁶ :Source : Direction nationale en charge de l'insertion socio-économique des jeunes (coordination FIJ) au Ministère de la Jeunesse et des Sports du Niger.

b) L'apprentissage et les formations initiales professionnalisantes : ces formations relèvent du domaine de l'informel sont destinés aux jeunes déscolarisés et non scolarisés, aux apprentis, artisans et maîtres artisans et se déroulent soit dans des ateliers soit de façon itinérante dans les centres de formation (CFPT, CMCAN, SNP, CFDC) et ateliers (salons de coiffure, menuiserie, couture, mécanique etc.). Ces formations permettent d'acquérir une qualification pratique permettant d'exercer une activité professionnelle conforme aux exigences des métiers concernés. Leur durée varie entre 3 et 9 mois à laquelle s'ajoute un stage de deux (2) à trois (3) mois en entreprise.

Pour la formation par apprentissage, elle est constituée de deux types : l'apprentissage traditionnel ou sur le tas, non structuré et sans apport théorique, et l'apprentissage moderne par alternance où 50% de la formation se déroulent au sein d'un établissement et 50%⁷ en entreprise, ce qui peut permettre d'assurer une meilleure adéquation formation/ emploi.

Quand à la formation continue, elle concerne essentiellement l'adaptation à l'emploi et aux évolutions technologiques et le développement des compétences des artisans et des travailleurs du secteur privé. Ces formations modulaires sont prises en charge par le Fond d'Appui à la Formation Professionnelle Continue et à l'Apprentissage (FAFPCA) pour faire face à l'insuffisance de qualification des artisans et des travailleurs en activité, même si cette dernière catégorie n'est pas suffisamment prise en compte.

1.3.2. Filières de formation :

Elles sont essentiellement dirigées vers des compétences et des métiers relevant du domaine de l'artisanat. Les filières techniques sont limitées en flux et ne prend pas en compte ni l'industrie de pointe ni les besoins spécifiques des industries pétrochimiques. Pour tous ces niveaux de formation, les filières tournent autour de :

- **Secteur tertiaire :** Comptabilité, Secrétariat, Bureautique, Informatique de gestion, Economie familiale, Informatique, Gestion etc.
- **Secteur Industriel :** Maintenance industrielle, menuiserie, Mécanique Auto, Plomberie, Maroquinerie, Construction métallique, mécanique générale, Electricité industrielle, Froid, Génie civil, Topographie etc.
- **Développement rural :** Agriculture, Elevage, Pêche Forêt et faune.

⁷ Source : le document intitulé : Formation Professionnelle et Emploi au Niger (Enjeux et perspectives, de la formation à l'emploi et de l'emploi à la formation) de Jun 2011, page 13

1.3.3. Effectifs des élèves et enseignants :

a) Effectif des élèves :

En 2008, on compte 21 000⁸ apprenants pour l'ensemble du dispositif de formation dont 4800 dans les établissements publics relevant du Ministère en charge de la formation professionnelle, 8300 au niveau du privé et 7300 dans les «établissements relevant des autres Ministères. A ce dispositif s'ajoute l'apprentissage non formel qui regroupe plus de 35000 apprentis.

Tableau n°5 : répartition des élèves et apprenants par type de formation et structure de rattachement, 2008

Désignation	MFP/A	Autre Public	Privé et ONG	Apprentissage	
				Traditionnel	Rénové
1. Niveau CAP					
Formations industrielles	571	100	2088		
Formations tertiaires	-	461	1250		
2. Niveau BEP et BAC					
Formations industrielles	1248	2020	4 980		
Formations tertiaires	583	4713	-		
3. Autres					
Formation initiales professionnalisantes (FIP)	1836	-	-		
Total	4 238	7 294	8318	350 000	563

Source : Rapport d'Etat du Système Educatif National (RESEN), 2010.

b) Personnel enseignant :

Au niveau du dispositif public sous tutelle du Ministère en charge de la formation professionnelle, le personnel enseignant est estimé en 2007-2008 à 455, dont 78%⁹ de contractuels et Agents de service civique National sans formation pédagogique. Le ratio élèves/enseignants est très faible. Il est estimé à 5,3% selon le Rapport d'Etat du Système Educatif National de 2010.

⁸ Source : le document intitulé : Formation Professionnelle et Emploi au Niger (Enjeux et perspectives, de la formation à l'emploi et de l'emploi à la formation) de Jun2011, page 14

⁹ Source : le document intitulé : Formation Professionnelle et Emploi au Niger (Enjeux et perspectives, de la formation à l'emploi et de l'emploi à la formation) de Jun2011, page16.

L'encadrement est certes meilleur que dans les formations générales mais le coût unitaire par élève reste élevé.

1.3.4. Présentation des CFDC

a) Généralités :

Les CFDC en tant qu'établissements de formation en développement communautaire et de proximité occupent une place de choix au sein des institutions de formation professionnelle, ils peuvent de ce fait contribuer à corriger rapidement un éventuel déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre par la prise en compte de la demande sociale hors système scolaire en leur assurant des formations professionnalisantes qui leur permettent d'acquérir des compétences techniques indispensables à l'exercice d'un métier ou d'activités génératrices de revenus.

A l'origine, ils constituent un palliatif aux faiblesses de la formation formelle, une réponse au caractère trop général et à l'insuffisance de l'éducation formelle de base en formation pratique polyvalente adaptée aux besoins des communautés de base. Et cela, suite à une étude sur les besoins en formation dans les huit régions du pays. Le Niger a opté pour le renforcement de l'éducation professionnalisante de base des jeunes et des adultes dans les Centres de Formation en Développement Communautaire (CFDC) et les écoles rurales alternatives. Il s'agit là de favoriser l'accès des déscolarisés et des non scolarisés à une formation professionnelle de base de 18 à 24 mois.

A cet effet, les CFDC ont pour rôle de contribuer à l'insertion socio-économique des cibles vulnérables et renforcer le communautarisme.

Ainsi les CFDC constituent une approche novatrice susceptible d'apporter des réponses à la question cruciale de l'adaptation de l'école aux impératifs de développement économique et social du pays en assurant à la jeunesse, donc à la communauté, la formation pratique et efficace pour les métiers dont elle a besoin. Cependant l'on constate que la majorité des centres, inscrivaient presque les mêmes disciplines au niveau de leur formation (menuiserie, soudure, économie familiale ...), qui n'ont pas souvent un grand rapport avec les préoccupations économiques des communautés.

Les CFDC à leur création avaient pour but de récupérer les enfants déscolarisés et de les insérer socialement par l'apprentissage de métiers. Il s'agit de passer d'une logique sociale de recyclage de déperditions du système éducatif à une logique économique d'adaptation aux besoins du marché, avec, sans doute, la prise en compte des autres aspirations des populations.

Ils ont comme objectifs de:

- résorber de façon significative les déperditions souvent élevées du système formel;
- participer à la réduction du chômage au niveau local ;
- réduire le taux d'exode des jeunes ;
- contribuer à améliorer les pratiques et technologies communautaires et à les vulgariser à une plus grande échelle ;
- participer au processus d'élévation du niveau de vie des citoyens.

b) Situation des filières par rapport au contexte socio-économique

Le système national de l'enseignement et Formation Professionnels et Techniques (EFPT) est essentiellement orienté vers le milieu urbain.

Vu le nombre très limité des filières, des infrastructures et des équipements, les formations ne sont pas diversifiées. On constate à cet effet un besoin réel d'adaptation des filières aux besoins de l'économie nationale caractérisée par la prédominance du secteur primaire qui représente jusqu'à 46,7 %¹⁰ de la structure. Cependant, seules trois filières de formation ont le plus souvent fait l'objet de l'enseignement dans les CFDC, économie familiale, menuiserie bois, construction métallique, alors que les formations en agriculture, élevage et autres devraient être privilégiées.

A cause d'un certain nombre de contraintes, le contenu de la formation au niveau de ces différents centres de formation, est limité par :

- un déficit d'infrastructures et d'équipements ;
- une faiblesse du capital humain ;
- un accès limité au financement, la diminution des actifs en raison de l'exode rural;
- insuffisance de production spécifique de manuels.

Ainsi il a lieu de se demander si le fait de fréquenter un centre de formation en développement communautaire, et ce durant deux années d'apprentissage pour en sortir diplômé dans une de ses filières de formation, permet-il à un jeunes d'être employable ou lui donne t-il l'opportunité de s'insérer du point de vue sociale et économique ?

- Les jeunes diplômés de ces centres ont-ils après formation, les moyens de créer leurs propres ateliers, pour ne pas dire leurs Entreprises en vue d'améliorer leurs conditions vie ?

¹⁰ : Ministère de la formation professionnelle et technique /BIT : rapport de l'enquête sur l'état des lieux des centres de formation en développement communautaire(CFDC) et possibilité d'intégration de la FCTD sur toute l'étendue du territoire présenté par M. RABO Mahamadou, consultant national, © juillet 2009 , page 23.

- Les pouvoirs publics ont-ils pris des précautions nécessaires pour accompagner ces jeunes?

Vu la prolifération des différents centres de formation en développement communautaire et écoles de formation professionnelles et techniques tant publics que privés dans presque toute les communes et régions du pays,

Vu la persistance du problème de l'emploi des jeunes, il y a lieu de se demander aujourd'hui si l'action de ces différentes institutions ou centres de formation contribue à l'insertion socio-économique des jeunes qui les fréquentent? C'est à ces interrogations que nous tenterons d'apporter des réponses à travers cette étude.

1.4. LES HYPOTHESES DE RECHERCHES

- Hypothèse (1) : la création des centres de formation en développement communautaire dans presque toutes les communes du Niger permet à un grand nombre de jeunes filles et garçons déscolarisés et non scolarisés, d'accéder à une formation professionnelle.
- Hypothèse (2) : le contenu de la formation des différentes filières permet aux jeunes apprenants, d'acquérir des connaissances professionnelles de base qui favorisent leur insertion socio-économique.

1.5. LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

Les objectifs de cette étude sont :

- donner des éléments d'information permettant d'augmenter l'efficacité de la politique sectorielle de la Formation Professionnelle et Technique.
- identifier les meilleures approches permettant d'augmenter les chances de succès des centres de formation en développement communautaire.
- montrer l'importance de l'enseignement et de la formation professionnelle et technique dans l'insertion socio-économique des jeunes ainsi que dans la réduction de leur taux de chômage.

II. METHODOLOGIE

La vérification de ces hypothèses nécessite une démarche scientifique appelée méthode. Dans cette étude l'approche méthodologique est axée sur trois démarches.

- a) L'exploitation documentaire à travers une exploitation des rapports d'activités des centres de formation professionnelle et technique de la région de Tillabéry notamment ceux du CFDC de Filingué et ceux de la Direction Régionale de la formation professionnelle et technique, chargée de l'emploi des jeunes de Tillabéry, ainsi que les écrits et textes officiels régissant les CFPT au Niger.
- b) Les recherches ont également porté sur des entretiens avec les responsables en charge de la formation professionnelle et technique de la zone d'étude, en général et particulièrement ceux du CFDC de Filingué, ainsi que des personnes ressources.
- c) Enfin il a été procédé à des sondages par questionnaire auprès de notre population cible constituée essentiellement de jeunes apprenants des deux sexes inscrits au CFDC de Filingué et des anciens jeunes diplômés dudit Centre.

Cette phase de collecte d'informations et d'opinions qui a été sans doute la partie essentielle de l'étude a conduit à l'objectif envisagé pour ce travail. Comment faire ressortir, les apports de l'enseignement, de la formation professionnelle et technique dans l'insertion socio-économique ainsi que dans la réduction du taux de chômage des jeunes au Niger?

2.1. ECHANTILLONNAGE

Il permet de choisir les personnes à interroger au cours de l'enquête en vue de déterminer l'opinion de la population cible sur les activités du centre (C F D C) de Filingué qui fait l'objet de notre étude. Ainsi un nombre restreint des jeunes apprenants se trouvant au centre au moment de notre enquête qui s'est déroulé du 22 octobre au 06 Novembre 2012 était seulement disponible. Il s'agit en effet des élèves de la deuxième année et ceux qui redoublent la première année des deux filières de formation du centre qui avaient ainsi effectué leur rentrée scolaire. C'est pourquoi nous avons jugé nécessaire d'enquêter cet ensemble des jeunes apprenants au nombre de 19 jeunes toutes filières confondues dont :

- 11 en économie familiale, et
- 08 en menuiserie bois.

Il s'y ajoute, 10 anciens élèves diplômés du C F D C de Filingué toutes filières confondues, qui sont basés dans la ville de Filingué dont :

- 4 en économie familiale, et
- 6 en menuiserie bois.

2.2. LES OUTILS D'ENQUETE :

2.2.1. Le questionnaire : les questions posées ont été tantôt ouvertes, tantôt fermées selon la nature de la réponse envisagée. Il faut toutefois préciser que dans ce travail de diagnostic les questions ouvertes sont les plus souvent posées compte tenu de leur qualité en information.

2.2.2. Le guide d'entretien : tout comme le questionnaire, il permet de recueillir des informations et opinions détaillées de certains individus. Ainsi des entretiens ont été effectués avec des responsables du C F D C de Filingué, de la Direction Régionale de formation professionnelle et technique et de l'emploi de Tillabéry ; de l'ANPE de Tillabéry, des Responsables de la Commune Urbaine de Filingué et de certains Responsables d'atelier privé de menuiserie et de couture du Chef lieu de la Commune Urbaine de Filingué.

2.3. TECHNIQUE DE VERIFICATION DES HYPOTHESES

Après l'enquête sur le terrain et la collecte des informations et de données, est intervenue la phase de dépouillement. Cette dernière a consisté à regrouper par catégorie, les questions. Cela a conduit aux résultats globaux (voir tableaux)

Ensuite, il a été procédé à l'analyse et à l'interprétation qui ont permis de dégager une synthèse et une conclusion.

III. REVUE DE LA LITTÉRATURE

Pour les besoins de notre étude, une revue des données secondaires, nécessaire au passage, nous a permis de constater que le thème choisi n'a fait l'objet d'aucun examen spécifique. Cependant, divers œuvres et travaux ont eu à se pencher soit sur l'insertion en général et celle socio-économique des jeunes en particulier, soit sur la Politique de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle et Technique (l'EFPT) et divers Rapports sur les CFDC et l'Emploi. Parmi ces œuvres un certain nombre d'entre eux ont retenu notre attention :

3.1. La Politique Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle et Technique.

C'est un cadre réglementaire adopté par le décret n° 2006-026/PRN/MFPT/EJ du 16 mars 2006. Dans cette politique sectorielle de l'EFPT, l'Etat du Niger définit les grandes orientations de son système d'Enseignement et de la Formation Professionnelle et Technique, son organisation administrative qui fait appel à plusieurs départements ministériels ainsi que les dispositifs de formation de l'EFPT sur le plan formel et cela dans les Etablissements publics et privés au Niger parmi lesquels, les Centres de formation en développement communautaire qui, à leur création, ont comme objectifs ceux déjà cités entièrement.

3.2. Document de cadre stratégique National de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes.

IL fait ressortir la vision et les priorités du Niger dans le cadre d'un développement économique dynamique, diversifié, durable et harmonieusement répartie sur le territoire National, qui va faire de lui une République moderne, démocratique, citoyenne et bien gouvernée, une Nation riche de sa culture et de ses valeurs partagées. IL s'agit de créer les conditions d'une forte participation de la jeunesse qui est la frange impotente de la population à la production en vue d'accélérer la croissance économique et assurer le développement durable du Pays. Pour ce faire, il a d'abord été procédé à l'état des lieux de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes à travers l'évaluation de l'exécution de plusieurs programmes tant publics, mais aussi des structures d'appui-conseil, d'encadrement et de financement. Il a été en suite adopté un document dit " **Cadre stratégique National de la l'entrepreneuriat des jeunes au Niger** " dans lequel un certain nombre d'objectifs et axes stratégiques ont été définis, et des actions de mise en œuvre dégagées.

3.3. Le document : Formation Professionnelle et Emploi au Niger (Enjeux et perspectives, de la formation à l'emploi et de l'emploi à la formation de Jun 2011)

Il porte sur les missions et les axes d'intervention du Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Ce document constitue le cadre dans lequel s'inscrit le plan d'actions du sous-secteur pour la période 2011-2014.

3.4. Indicateurs du développement en Afrique 2008/09 : les jeunes et l'emploi en Afrique - le potentiel, le problème, la promesse.

Ce document dans sa conclusion, abouti au fait que pour réussir à relever le défi de l'emploi des jeunes, il convient d'adopter des mesures cohérentes et intégrées qui tiennent compte des particularités de l'Afrique, notamment du poids considérable de la population rurale jeune, des caractéristiques démographiques et relative au sexe, et de l'étroitesse des marchés du travail. Il montre qu'une priorité politique croissante accordée à l'emploi des jeunes a amené les décideurs de comprendre que pour assurer des emplois productifs aux jeunes, il est nécessaire d'engager une action à long terme couvrant un ensemble de politiques socioéconomiques axées sur l'offre et la demande de main d'œuvre et de s'intéresser aux dimensions à la fois quantitatives et qualitatives du travail des jeunes. Ces politiques et programmes doivent être intégrés dans des cadres de développement plus généraux et comporter deux éléments clés : une stratégie intégrée de croissance et de création d'emploi en milieu rural et urbain, et des interventions ciblées pour aider les jeunes à surmonter les obstacles spécifiques qu'ils doivent franchir pour entrer sur le marché du travail et s'y maintenir. Enfin cette étude de la banque mondiale montre que la planification des activités de formation doit être bien synchronisée avec les autres politiques économiques et qu'une attention particulière doit être accordée aux besoins de formation dans le secteur informel de l'économie.

3.5. Monographie de M. Abdoulaye SECK (2004) : elle traite de l'insertion Professionnelle des jeunes diplômés au Sénégal, Analyse de la situation ; contraintes et perspectives.

Dans cette étude, il a essayé de mettre en évidence la situation de l'insertion professionnelle de jeunes diplômés. Il a été révélé dans l'analyse situationnelle que l'insertion des jeunes diplômés au Sénégal reste faible et est encore très timide et ceci malgré la volonté de autorités politiques et l'engagement de certains acteurs privés. En s'interrogeant sur les faiblesses de l'insertion, l'étude a permis selon l'auteur, d'identifier un certain nombre de facteurs limitant qui constituent aujourd'hui, des contraintes majeures dans la prise en charge efficace de la question d'insertion

des jeunes diplômés car ces contraintes se fondent à la fois sur le plan économique, politique et social. C'est pourquoi ces contraintes identifiées, doivent faire l'objet d'une étude particulière avec un examen minutieux parce que cette question d'insertion ne saurait être la seule affaire des Pouvoirs Publics (l'Etat), et qu'elle doit être envisagée dans toutes ses formes.

3.6. le rapport 2011-2012 de la Direction Régionale de la Formation Professionnelle et de l'Emploi de Tillabéry.

Il a été présenté par M. Djika Tondo Saidou en Août 2012. Dans ce rapport, il ressort que la Direction Régionale de la formation professionnelle et de l'emploi de Tillabéry était créée depuis 2005 par Arrêté n°002/MFPT/EJ du 10 mars 2005. Il nous rappelle sa mission première qui est d'assurer en rapport avec les partenaires, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation au plan régional de la Politique Nationale en matière d'Enseignement et de la Formation Professionnels et Technique.

IV. DEFINITION DES TERMES DE REFERENCE:

Pour mieux saisir le thème, il va falloir définir les concepts qui le composent.

4.1. Centres de formation :

Ceux sont des établissements de formation professionnelle de proximité

4.2. Développement communautaire :

- La Banque mondiale ¹¹ définit le développement communautaire comme étant :
" une stratégie de croissance qui s'adresse à une catégorie de population particulière à savoir celle des pauvres ruraux, il implique l'élargissement des moyens existant dans la campagne ; c'est- à-dire aux petits agriculteurs , aux métayers et à ceux qui n'ont pas de terre.
- Pour la FAO ¹² le développement communautaire doit être considéré comme "une philosophie du développement menant à la modernisation et à l'intégration des masses rurales dans la société en tant que tout (dans la société globale), en leur offrant un accès plus équitable aux ressources productives, à l'emploi et aux revenus".

Le développement communautaire peut être également défini comme étant le processus par lequel l'introduction d'une série de changements quantitatifs et qualitatifs dans un milieu rural

^{11 - 12} Dr SOUMANA Boubacar(2002), cours d'économie de développement, 4^{ème} Professorat, de l'INJS, Niamey-Niger

donné, permet d'améliorer les conditions de vie des habitants grâce à l'accroissement de leurs capacités de production.

4.3. Insertion :

L'insertion désigne d'une manière générale l'action d'insérer, d'intégrer, d'introduire, d'intercaler une chose parmi d'autres selon le dictionnaire Petit Robert(1986).

Mais au sens restreint du terme, l'insertion désigne l'action, le processus d'intégration d'un individu dans un circuit, un dispositif, un système, aux fins d'une adaptation.

C'est ainsi que l'on parle d'insertion sociale, économique, professionnelle...des jeunes ou même des adultes dans les circuits de production ou tout simplement dans la vie sociale. On suppose donc que la personne à insérer est en marge du processus dans lequel on désire l'introduire. On parle également d'insertion des marginaux dans tel ou tel autre circuit.

Dans le cas objet de notre étude, c'est promouvoir des mesures à améliorer les emplois déjà existants et à en créer d'autres pour les jeunes en chômage.

De ce fait, le terme insertion peut être abordé sous trois angles principaux à savoir : l'angle social, l'angle économique et l'angle associatif. Si ces trois éléments sont mis en synergie, ils peuvent faciliter une meilleure insertion sociale et économique des jeunes.

4.4. Insertion socio-économique :

L'insertion socio-économique ayant rapport à la combinaison ou l'interaction de facteurs sociaux et économiques; s'intéresse à des sujets tels que des problèmes de distribution, la structure du marché de l'emploi, les coûts sociaux et d'opportunité, la dynamique des communautés et le processus de prise de décision.

Elle est la transition entre un état de chômage et d'oisiveté dans lequel se trouvait la jeunesse vers un autre état d'activité d'emploi, de production après acquisition de connaissances professionnelles(apprentissage d'un métier) qui permettrait à cette jeunesse de se prendre en charge économiquement pour une meilleure intégration harmonieuse et équilibrée dans le système social.

4.5. Jeunesse :

La jeunesse c'est la tranche d'âge qui est entre l'adolescence et l'état adulte.

L'ONU définit la jeunesse comme étant le groupe d'âges compris entre 15 et 24 ans.

Quant à la **CONFESJES**, elle a retenu la tranche d'âge de 16 à 30 ans.

Au Niger, après ratification de la Charte Africaine de la Jeunesse, cette tranche de la population est assimilée aux personnes des deux sexes ayant un âge compris entre 15 à 35 ans. (Source : Document de la Politique Nationale de Jeunesse du Niger, page 13)

4.6. Emploi :

On distingue les emplois à titre permanent et les emplois à titre temporaire. Par **emploi permanent**, on désigne tous les emplois fournis par l'Etat, les sociétés ou autres employeurs pour une période déterminée ou indéterminée. Quand à l'**emploi temporaire** il s'étant sur une période de courte durée.

4.7. Chômage :

Il se définit comme la situation d'une personne munie d'une qualification ou non et disponible pour travailler mais demeure sans emploi. Selon l'OIT, « est chômeur, toute personne âgée de plus de 15 ans, sans travail, immédiatement disponible pour occuper un emploi, et qui recherche activement du travail, c'est-à-dire qui a effectué au moins un acte positif de recherche ».

PRESENTATION DE LA ZONE D'ETUDE

CHAPITRE II : PRESENTATION DE LA ZONE D'ETUDE

I. SITUATION GEOGRAPHIQUE DE LA COMMUNE URBAINE DE FILINGUE :

La commune urbaine de Filingué est située au cœur du département de Filingué (région de Tillabéry), sur la longitude Est 01°20' 40 et la latitude Nord 14°15'50. Elle hérite une grande partie de l'ex collectivité territoriale de Filingué d'avant la décentralisation. Elle est limitée à l'Est par la commune rurale du Koufey Centre (département de Filingué) ; à l'Ouest par les communes rurales de Dingagi (département de Ouallam) et celle de Tondikandia(département de Filingué) ; au Nord par la commune rurale d'Abala (département d'Abala Filingué) et au Sud par la commune rurale d'Imanan(département de Filingué).

Le chef lieu de la commune est situé au centre de la dite commune. Elle couvre une superficie d'environ de 4802km² avec une population majoritairement jeune estimée à plus de 77 000 habitants en 2012 (service communal du développement communautaire) soit une densité moyenne de 16 habitants au km² et un taux d'accroissement annuel de la population de 2,5%. La commune de Filingué compte 57 villages administratifs et 17 quartiers administratifs. Elle est composée des ethnies suivants : haoussa, Djerma, Peulhs et Touaregs. Le conseil municipal est composé de 18 conseillers élus ; les principales activités de la population sont : l'agriculture, l'élevage, l'artisanat, le commerce et d'autres activités génératrices de revenus (AGR). (Source : plan de développement communautaire 2012-2015 de ladite commune)

II. LE MILIEU PHYSIQUE :

2.1. Le relief :

Il se caractérise par quatre grands ensembles d'unités de paysage :

- Une chaîne de plateaux traversant le centre de la commune du sud au nord,
- Un système dunaire occupant la partie Est, et Nord –Est de la commune,
- Des collines vers l'ouest encaissant des petites vallées,
- Des glacis tout autour de la chaîne de plateaux et des collines au nord de la commune.

2.2. Les sols :

En fonction des unités climatiques on distingue :

- Des glacis et des encroûtés très battants, sur les plateaux ;
- Des sols sablonneux très lessivés qui sont dominants sur le système dunaire ;

- Des étendues des glacis tout au autour des falaises assez durs pour le développement des cultures sous pluies ;
- Une gamme de sols allant de limoneux aux sols argileux dans les petites dépressions fermées

On note la présence d'un bras mort du dallol Bosso occupant une partie de la bande sud de la commune.

D'une manière générale, les sols de la commune de Filingué sont lessivés et n'offrent pas de bons rendements agricoles. (Source : PDC 2012-2015)

2.3. Le climat :

La commune urbaine de Filingué a un climat de type soudano-sahélien, caractérisé par deux saisons:

- Une saison de pluie de mi-mai à octobre,
- Une saison sèche de novembre à mai.

Cette dernière saison comprend deux périodes :

- Une période froide allant de novembre à février avec des températures basses pouvant descendre jusqu'à 18°C,
- Une période chaude de mars à mai avec des températures pouvant atteindre au mois d'avril et mai 45°C ; on enregistre par ailleurs des vents chauds et secs et une évaporation forte.

Cette zone est aussi caractérisée par une grande variabilité des précipitations tant en volume qu'en répartition dans l'espace mais aussi dans le temps, d'une année à l'autre.

2.4. La végétation :

La végétation de la commune de Filingué est de type soudano-sahélienne. On distingue trois strates :

- Une strate arborée dominée par des combrétacées et des *acacias* dont *acacia albida*, avec un peuplement très important dans la partie sud de la commune ;
- Une strate arbustive composée de *Guiera senegalensis*, *Calotropis procera*.....
- Une strate herbacée composée de *Cenchrus biflorus*, *Eragrotis tremula*, *Alysicarpus evalifolius* etc.

Ce capital naturel est cependant soumis à des coupes abusives et irrégulières par la population pour des bois d'énergie, de service et pour le fourrage.

III. ASPECT HUMAINS :

3.1. Les aspects socio-économiques :

Les principales activités de la Commune Urbaine de Filingué sont : l'agriculture, l'élevage, l'artisanat, le commerce et les activités génératrices de revenus (AGR).

3-1-1 L'agriculture :

L'agriculture constitue la première activité économique de base de la population de Filingué. Elle est pluviale et caractérisée par un système de production extensif et un système de culture le plus souvent mixte avec l'association de plusieurs cultures, mil-sorgho, mil-niébé, mil-arachide. Le mil est l'aliment de base et constitue avec le sorgho les principales cultures vivrières de la commune. Le niébé, l'arachide peuvent être considérées comme culture de rente.

3.1.2. L'élevage

L'élevage constitue après l'agriculture, la deuxième activité économique de la population de la commune. De ce fait cette dernière constitue une zone agropastorale. La population élève presque toutes les espèces animales : asins, bovins, camelins, caprins, équins, ovins et volaille.

3.1.3. L'artisanat :

Il est constitué d'un ensemble d'activités réparties en artisanat de service et en artisanat utilitaire.

L'artisanat de service inclut, dépanneurs de radio et de télévision. L'artisanat utilitaire porte essentiellement sur la menuiserie, la bijouterie, la maroquinerie, la fabrication du matériel agricole (charrette, semoirs, houe, hilaire et daba), et la confection de nattes, de vans, de poteries etc.

3.1.4. Le commerce :

Les activités commerciales portent sur la vente de céréales, du bétail, des produits pour la plus part importés (sucre, sel, farine de blé, riz, huile, parfum, tissus etc.).

La commune de Filingué dispose de sept (7) marchés importants. Il s'agit par ordre d'importance économique des marchés de : Filingué, Gao, Talcho, Sabon Gari, Bakin Toullou, Kangna et Louma.

3.2. Aspect Education :

3.2.1. Education de base 1 : (Primaire)

La commune urbaine Filingué (le secteur de Tounfalis) compte au titre l'année scolaire 2011-2012, 89 écoles avec 326 classes pour un effectif total de 13642 élèves toutes classes confondues dont 6423 filles. Pour l'ensemble du département (toutes les communes), il y a un effectif total de 72872 élèves dont 32826 filles avec un taux brute de scolarisation (TBS) de 76,2% et un taux de déperdition scolaire (TD) de 2,59%. (Source inspection départementale de l'enseignement Base 1 de Filingué 1)

3.2.2. Education du niveau moyen et secondaire (Collèges et Lycées) :

a) Au niveau moyen (collège) : L'Inspection secondaire du département de Filingué compte au titre l'année scolaire 2011-2012, 16 collèges avec 110 classes pour un effectif total de 5595 élèves.

b) Niveau secondaire ou Lycée, on dénombre 2 Lycées avec un effectif total de 198 élèves répartis dans 12 classes, tous niveaux confondus. (Source : Inspection départementale de l'éducation secondaire de Filingué).

PRESENTATION DU PROJET D'ETUDE

CHAPITRE III : PRESENTATION DU PROJET D'ETUDE

Genèse du centre de formation en développement communautaire (CFDC) de Filingué

I. PRESENTATION DU CENTRE

1.1. Date de création et mission du centre :

Le centre de formation en développement communautaire (CFDC) de Filingué a été créé en 2001 en tant que centre de pilote par arrêté N° 2312/MEN/DREL/DEFPT du 21 juillet 2001.

Conformément aux articles 14 et 25 de la loi 98 -12 portant orientation du système éducatif nigérien, le centre a pour mission d'assurer la formation professionnelle continue et l'apprentissage dans les domaines tertiaire, industriel et agricole en rapport avec l'environnement socio économique du pays en général, et de la région d'implantation en particulier.

1.2. Frange de la population cible :

Sont admis dans le centre, les jeunes Nigériens des deux sexes âgés de 14 à 25 ans, scolarisés, déscolarisés et non scolarisés.

II. SITUATION ADMINISTRATIVE ET ACADEMIQUE :

Le centre de formation en développement communautaire dispense une formation professionnelle et technique qualifiante ou diplômante conduisant à l'obtention d'un certificat de fin de formation délivré par le centre de formation.

Le programme de formation du centre comporte des cours théoriques, des travaux pratiques et des stages.

Le régime du centre de formation en développement communautaire est l'externat.

Les personnels affectés dans le centre sont régis par le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers des cadres auxquels ils appartiennent et bénéficient des avantages matériels et financiers prévus par la législation et la réglementation en vigueur.

Le centre est placé sous l'autorité d'un chef d'établissement appelé Directeur nommé par arrêté du Ministre en charge de la formation professionnelle et technique.

Le Directeur du centre représente l'établissement au près des autorités de tutelle et des tiers. Il est investi des pouvoirs nécessaires pour assurer la gestion administrative, pédagogique et financière.

Le centre dispose de deux filières de formation actuellement : la menuiserie bois et l'économie familiale. D'autres filières peuvent être autorisées par le Ministère sur la demande de la population.

Le centre de formation en développement communautaire de Filingué qui était à la disposition du Ministère de l'éducation Nationale a été transféré au Ministère de la formation professionnelle par lettre N° 001786/MEN/SG/DGAENF du 31 octobre 2008.

L'administration du centre est appuyée par un comité de gestion composé de membres issus de la population (parents d'élèves), d'élus locaux de la commune urbaine de Filingué et des services techniques.

2.1. Identification du centre de Filingué :

Tableau n° 6 : portant Identification du centre

Nom de l'établissement	Date d'ouverture	Emplacement	Type de l'enseignement	Section	Ville Commune	Zone
CFDC de Filingué	2002	Face hôpital de district Filingué côté Route Bitumée	Professionnel	Publique	Filingué	Urbaine

Tableau n° 7 : Portant Bâtiments et locaux du centre

Nom de l'établissement	Salles de classe	Bloc administratif	Logement	Latrines	Ateliers
CFDC de Filingué	2	0	1	2	2

Tableau n°8 : les différentes classes du centre

Nom de l'établissement	Classes occupées et hangars				Total	Observations
CFDC de Filingué	Banco	Hangar en Paillote	Hangar en Tôle	Semi dur	4	Une des classes en banco est un bâtiment colonial se trouvant dans le site du centre
	2	1	1	0		

Tableau n°9 : de répartition des classes et ateliers

Hangar paillote	Hangar tôle	Classe en banco nouvellement construite	Anciens bâtiments
Cours pratique menuiserie bois	Cours pratique menuiserie bois	Economie familiale, cours et pratique	Cours théorique menuiserie bois

2.2. Situation du personnel :

- personnel auxiliaires : Néant
- personnels d'encadrement : Quatre(4) formateurs dont une femme
- personnel administratif : le Directeur

2.3. Répartition du personnel:

- Economie familiale : une (1) femme
- Menuiserie bois : deux(2) hommes
- Entreprenariat législation : un(1) homme
- Les cours de Français sont assurés par le Directeur du Centre.

La durée de formation dans le centre est de deux ans (1ère année et 2^{ème} année)

2.4. Evolution Scolaire :

Tableau n°10 : situation des inscrits en première année de 2002 à 2005

Année scolaire	Filières	Inscrits	Abandons	Présents fin d'année
2002-2003	E F	10	4	6
	MB	16	7	9
2003-2004	E F	4	0	4
	MB	2	0	2
	MM	4	0	4
2004-2005	E F	43	0	43
	MB	5	0	5

Tableau n°11 : Situation des inscrits en deuxième année de 2005 à 2012

Année scolaire	Filière	Inscrits	Abandons	Présents fin d'année
2005-2006	E F	29	10	19
	MB	08	0	8
2006-2007	E F	18	3	15
	MB	5	0	5
2007-2008	E F	15	0	15
	MB	12	0	12
2008-2009	E F	32	5	27
	MB	28	0	28
2009-2010	E F	22	0	22
	MB	17	0	17

2010-2011	E F	26	0	26
	MB	16	0	16
2011-2012	E F	33	0	33
	MB	16	0	16

De sa création à nos jours, 116 jeunes dont 68 filles et 48 garçons sont sortis diplômés du C F D C de Filingué. Parmi ces derniers, deux sont devenus formateurs contractuels de l'Etat dans le centre (1 en économie familiale et 1 autre en menuiserie-bois).

2.5. Ressources financières:

Elles sont constituées par :

- des subventions annuelles de fonctionnement et d'équipement allouées par l'état et la collectivité d'implantation du centre ;
- des fonds d'aide extérieure ;
- des dons et legs ;
- des ressources propres provenant, des produits de la vente des objets confectionnés par le centre de formation ou des prestations de service réalisées dans le cadre de la formation
- des ressources résultant des produits de la formation professionnelle continue ou de l'apprentissage
- des ressources résultant de la location des locaux ;
- des revenus provenant d'autres prestations légales

2.6. Appui au centre

a) ONG Aide et Actions :

Appui aux élèves en fin de formation (petit matériel d'accompagnement)

b) Commune de Filingué

- une apprenante en teinture : don de 49 000F
- un apprenant en menuiserie bois : don de 50 800F
- une apprenante en couture : don de 48 000F

c) Commune d'Immanan

- une apprenante couture : don de 49 000F
- un apprenant menuiserie bois : don de 52 250F
- Appui au CFDC pour achat de matériel de formation,
- Construction d'un hangar en tôle pour la menuiserie métallique,
- Financement d'une mission de sensibilisation sur l'utilité du CFDC et l'opportunité de sa création dans les sept communes du département de Filingué.

d) **Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la Tuberculose et le Paludisme :**

Appui à onze filles diplômées du CFDC qui ont reçu une formation d'une semaine en entrepreneuriat et une machine à coudre à chacune, pour leur installation.

Ministère de la formation professionnelle et technique :

Prix d'encouragement de 50 000f à chaque fille première à l'examen de fin d'année.

e) **ONG PRAHN** (Projet de Réadaptation à base communautaire aux aveugles et autres personnes handicapées / Niger)

Appui au Centre d'un carton de 80 morceaux de tissu.

- Au total sur 68 filles en fin de formation 15 ont reçu un appui et sur 48 garçons formés 2 ont également reçu un appui.

2.7. Difficultés du centre

Les difficultés rencontrées dans le centre, et de nature différente sont les suivantes:

- manque de formateur
- insuffisance de moyens matériels
- Insuffisance d'infrastructure (classe servant d'atelier, bloc administratif)
- Défaut de prise en charge de l'eau et d'électricité
- manque d'appui pour la préparation des examens de fin d'année
- manque de programme bien élaboré pour la formation dans les différentes sections
- manque d'appui d'encadrement pédagogique aux formateurs contractuels.

PRESENTATION DES RESULTATS

CHAPITRE IV: RESULTATS, ANALYSE ET INTERPRETATION

Conformément à la méthodologie, la démarche est de présenter et d'interpréter les résultats issus des questionnaires administrés.

I. RESULTATS EN RAPPORT AVEC LES JEUNES APPRENANTS DU CENTRE

1.1. Identification des apprenants C F D C de Filingué

✚ Selon le sexe et la situation matrimoniale

Tableau n°12 : répartition des jeunes enquêtés selon le sexe et la situation matrimoniale

Situation matrimoniale	Proportion par sexe				proportion dans l'effectif total	
	Féminin		masculin			
	effectif	proportion	effectif	proportion	effectif	proportion
Marié(e)	2	18,20%	0	0%	2	10,52%
célibataire	9	81,80%	8	100%	17	89,48%
Total	11	100%	8	100%	19	100%

La répartition des jeunes enquêtés selon le sexe et la situation matrimoniale montre qu'une forte représentativité des célibataires. En effet 89,48% de l'effectif sont des célibataires, contre 10,52% de mariés. Au niveau des sexes, 100% de la population enquêtée du sexe masculin sont tous des célibataires, alors qu'au niveau du sexe féminin les célibataires représentent 81,80% de leur effectif. Quant aux mariés, ils occupent 18,20% du sexe féminin comme l'atteste le tableau ci-dessus.

✚ Selon le sexe/filière et le niveau d'instruction

Tableau n°13 Proportions de la répartition des enquêtés selon le sexe/filière et le niveau d'instruction

niveau d'instruction	Sexe				Total	
	Féminin/Economie familiale		Masculin/Menuiserie bois			
	effectif	Proportion	effectif	Proportion	effectif	Proportion
Primaire	6	54,55%	6	75%	12	63,16%
Secondaire	3	27,27%	2	25%	05	26,32%
Supérieur	0	0%	0	0%	0	0%
Alphabétisé	0	0%	0	0%	0	0%
Analphabète	2	18,18%	0	0%	2	10,52%
Total	11	100%	8	100%	19	100%

Parmi les apprenants du CFDC de Filingué, il y a des instruits et des non instruits. Ainsi la situation du niveau d’instruction des apprenants par sexe ou filière, indique que le niveau d’instruction le plus élevé de la population jeune apprenant enquêtée se situe dans la filière Menuiserie bois avec une proportion de 75% au primaire et 25% au secondaire. Quant à la filière économie familiale, elle compte des analphabètes dans sa population avec une proportion de 18,18% comme le montre le tableau ci-dessus.

✚ Selon la classe d’âge et le niveau d’instruction

Tableau n°14 : Répartition des jeunes apprenants enquêtés selon la classe d’âge et le niveau d’instruction

Niveau d’instruction	Proportion par tranche d’âge							
	14 – 17 ans		18 -- 21 ans		22 – 26 ans		Total	
	effectif	proportion	effectif	proportion	effectif	proportion	effectif	proportion
Primaire	7	70%	3	50%	2	66,67%	12	63,16%
Secondaire	2	20%	2	33,34%	1	33,33%	5	26,32%
Supérieur	-	-	-	-	-	-	-	-
Alphabétisé	-	-	-	-	-	-	-	-
Analphabète	1	10%	1	16,66%	-	-	2	10,52%
Total	10	100%	6	100%	3	100%	19	100%

On remarque à travers le présent tableau ci dessus, que la majorité des apprenants ont un niveau d’instruction primaire soit 63,16% de l’effectif total contre 26,32% du niveau secondaire et 10,52% d’analphabètes. Ce même tableau montre que 70% des jeunes de la tranche d’âge de 14 à 17 ont un niveau d’instruction primaire contre 10% d’analphabètes.

✚ **Résidence dans une localité de la commune urbaine de Filingué :**

- La majorité des jeunes apprenants enquêtés résident dans le territoire géographique de la commune urbaine de Filingué

1.2. Connaissance du centre :

- la majorité des jeunes apprenants ont connu le CFDC de Filingué par personne interposée
- La majorité de enquêtés connaissent les différentes filières de formation du centre avant même de s'inscrire
- Tous jeunes apprenants sont arrivés au centre par inscription personnel

1.3. Conditions de vie et satisfaction des modules de formation :

- Tous les jeunes apprenants vivent en régime d'externe

Tableau n°15 : Appréciation des enseignants par les apprenants selon les filières de formation :

Sexe	Menuiserie-Bois		Economie Familiale		Total	
	effectif	proportion	effectif	proportion	effectif	proportion
mauvais	-	-	-	-	-	-
médiocre	-	-	-	-	-	-
Moyen	1	12,5%	-	-	1	5,27%
Bon	4	50%	2	18,18%	6	31,58%
excellent	3	37,5%	9	81,82%	12	63,15%
Total	8	100%	11	100%	19	100%

L'appréciation que les jeunes apprenants ont des enseignants, selon les filières montre que sur l'effectif total des enquêtés : 63,15%, les qualifie d'excellents, contre 31,58% qui pensent qu'ils sont bons et 5,27% qui les qualifie de moyen. Par filière, le tableau ci-dessus, nous indique que le taux de qualification des enseignants d'excellent est plus élevé en Economie familiale soit 81,82% qu'en Menuiserie Bois soit 37,5%.

➤ **Consistance des cours pour être compétitif sur le marché de l'emploi :**

- L'ensemble de jeunes enquêtés ont répondu oui que les cours dispensés au niveau du centre sont suffisants pour une meilleure insertion socio-économique.

Tableau n°16 : appréciation des enseignements par les apprenants selon les filières de formation

Sexe	Economie Familiale		Menuiserie -- Bois		Total	
	effectif	proportion	effectif	proportion	effectif	proportion
mauvais	-	-	-	-	-	-
médiocre	-	-	-	-	-	-
Moyen	-	-	1	12,5	1	5,27%
Bon	8	72,73	7	87,5	15	78,95%
excellent	3	27,27	-	-	3	15,78
Total	11	100%	8	100%	19	100%

L'appréciation que les jeunes apprenants ont des enseignements qu'ils reçoivent, selon les filières montre que sur l'effectif total des enquêtés : 15,78% les qualifient d'excellent, contre 78,95% qui les qualifient de Bon et 5,27% qui pensent qu'ils sont moyens. On remarque sur ce tableau ci-dessus qu'au niveau des filières les proportions qualifiant les enseignements de Bon sont plus élevés soit respectivement 87,5 % en Menuiserie Bois et 72,73% en Economie familiale.

➤ **Équipement des ateliers de formation :**

- 100% de enquêtés reconnaissent que les ateliers du CFDC de filingué sont sous équipés

➤ **Stages Pratiques dans autres institutions**

- La majorité des enquêtés disent qu'ils effectuent des stages pratiques satisfaisants dans l'ensemble dans des ateliers privés de la place

1.4. Difficultés rencontrées :

Tableau n°17 : les différentes difficultés selon les filières de formation

Filières	Difficultés					
	matériels /Équipement		Ressource humaine		Administratif	
	manque	insuffisance	Manque	Insuffisance	Manque	Insuffisance
E-F	Machine à broderie	-Petit matériel, -Consommables, -Machines simples - Chaises	-Encadreur en coupe	-	-Hagard	-Salle de cours -
M-B		-Petit matériel - Consommables -Tables bancs	-Encadreur en Entrepreneuriat jeunesse -Encadreur en français	-	-	-Salle de cours

II. RESULTATS EN RAPPORT AVEC LES ANCIENS DIPLOMES DU CENTRE

2.1. Appréciations de la formation par les anciens diplômés du centre :

- ✚ L'ensemble des enquêtés ont positivement répondu et qu'ils sont satisfait des cours dispensés au niveau du Centre, qui leur permettent une meilleure insertion socio-économique.

Tableau n° 18 : appréciation des enseignements par les Anciens apprenants de centre selon les filières de formation

Appréciation	Masculin		Féminin		Total	
	effectif	proportion	effectif	proportion	effectif	proportion
mauvais	-	-	-	-	-	-
médiocre	-	-	-	-	-	-
Moyen	1	16,67	-	-	1	10%
Bon	4	66,66	3	75%	7	70%
excellent	1	16,67	1	25%	2	20%
Total	6	100%	4	100%	10	100%

L'appréciation que les Anciens diplômés du C F D C de Filingué enquêtés ont des enseignements qu'ils ont reçu, selon les filières montre que sur l'effectif total des enquêtés : 20%, les qualifient d'excellent, contre 70% qui les qualifient de Bon et 10% qui pensent qu'ils sont moyen. On remarque sur ce tableau ci-dessus qu'au niveau des filières les proportions qualifiant les enseignements de Bon sont plus élevées soit respectivement 66,66% en Menuiserie Bois et 75% en Economie familiale.

2.2. Stages pratiques:

Tous les anciens élèves diplômés du centre enquêtés disent qu'ils effectuent des stages pratiques satisfaisants dans l'ensemble dans des ateliers privés de la place.

2.3. Fonction actuelle :

En économie Familiale toutes les quatre concernées par l'étude disent qu'elles font chez elle(en famille) soit la couture, soit le tricotage voire la confection de draps pour vente.

En filière menuiserie-bois, sur les six concernés par l'enquête, un seul, dispose de son propre atelier, deux sont dans des ateliers de leurs parents, deux sont avec des maîtres menuisiers et un au chômage à ce jour.

2.4. Difficultés rencontrées

A cette question la majorité des enquêtés a répondu que les difficultés étaient surtout d'ordre matériel et d'encadrement car d'une part le personnel d'encadrement était insuffisant ainsi que le matériel de travail et d'autre part ils n'ont bénéficié d'aucun appui matériel ou financier à leur sortie.

III. RESULTATS EN RAPPORT AVEC LE PERSONNEL D'ENCADREMENT (ENSEIGNANTS) DU CFDC DE FILINGUE

Lors de l'enquête, nous n'avons constaté qu'en dehors du directeur, que la présence de deux encadreurs seulement à savoir: le Formateur en menuiserie-bois et la formatrice en économie familiale. Hors mis le directeur qui est titulaire, tous les quatre sont, recrutés comme contractuels de l'Etat. Il faut noter que la formatrice en EF et le formateur en MB sont tous les deux, anciens élèves diplômés du centre.

Ainsi le personnel d'encadrement est composé de quatre(4) formateurs dont une(1) femme et trois(3) hommes :

- ✓ Economie Familiale : une (1) femme
- ✓ Menuiserie bois : un(1) homme
- ✓ Menuiserie Métallique : un (1) homme
- ✓ Entrepreneuriat, législation : un(1) homme
- ✓ Les cours de Français sont dispensés par le Directeur du Centre.

3.1. Condition de travail des formateurs :

Tous ont dit qu'ils travaillent du lundi au vendredi de 8heures à 15 heures et que chacun à 16heures de cours par semaine avec un matériel dérisoire, presque inexistant.

3.2. Difficultés des formateurs

Pour les formateurs, leurs contraintes majeures sont surtout d'ordre pédagogique car selon eux, ils n'ont pas de guide de formation et ne reçoivent pas non plus des formations de renforcement de capacité.

IV. RESULTATS EN RAPPORT AVEC L'ADMINISTRATION DU CFDC DE FILINGUE

Le centre dispose à l'heure actuelle de deux filières de formation dont la filière d'économie familiale et la filière de menuiserie-bois. A l'issue de deux années de formation, les apprenants

sortent après examen avec un diplôme (le certificat de qualification professionnelle) délivré par le Ministère en charge de la formation professionnelle et de l'emploi.

Au niveau de chaque filière, il existe plusieurs matières d'enseignement, dont :

- ✓ En Economie familiale: couture, crochet, broderie, tricotage, cuisine, hygiène et français fonctionnel.
- ✓ En filière menuiserie-bois: dessin, travaux pratiques, entrepreneuriat, calcul professionnel, législation et français fonctionnel.

D'après le Directeur du Centre, de sa création à nos jours, neuf promotions sont sorties du centre, totalisant ainsi cent quatorze(114) jeunes diplômés toutes filières confondues, dont 66 en Economie Familiale et 48 en Menuiserie-Bois, soit respectivement 57,90% et 42,10% de l'effectif total des diplômés (voir tableau n°19 ci-dessous).

Tableau n°19 : récapitulatif du nombre des jeunes diplômés du centre par promotion de Sortie et par filière

Promotion	Total Général		Economie Familiale		Menuiserie-Bois	
	Effectif	Proportion	Effectif	Proportion	Effectif	Proportion
2003-2004	15	100%	06	40%	09	60%
2004-2005	03	100%	01	33,33%	02	66,67%
2005-2006	06	100%	06	100%	-	-
2006-2007	20	100%	14	70%	06	30%
2007-2008	18	100%	11	61,12%	07	38,88%
2008-2009	12	100%	04	33,33	08	66,67%
2009-2010	14	100%	06	42,85%	08	57,15%
2010-2011	13	100%	10	76,92%	03	23,08%
2011-2012	13	100%	08	61,53%	05	38,47%
Total	114	100%	66	57,90%	48	42,10

4.1. Ressources financières:

Elles sont constituées par :

- des subventions annuelles de fonctionnement et d'équipement allouées par l'Etat et la collectivité d'implantation du centre ;
- des fonds d'aide extérieure ;
- des dons et legs ;
- des ressources propres provenant, des produits de la vente des objets confectionnés par le centre de formation ou des prestations de service réalisées dans le cadre de la formation
- des ressources résultant des produits de la formation professionnelle continue ou de l'apprentissage
- des ressources résultant de la location des locaux ;
- des revenus provenant d'autres prestations légales

4.2. Partenaires du Centre :

Selon la direction du Centre, les partenaires du CFDC de la commune de Filingué sont entre autre :

- l'Etat,
- la Mairie de Filingué,
- la coopération décentralisée d'Athis-Mons,
- les parents d'élèves et les services techniques à travers le comité de gestion ;
- les ONG intervenant dans le département de Filingué,

V. RESULTATS EN RAPPORT AVEC LA DIRECTION REGIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE DE TILLABERY

La Direction Régionale de la formation professionnelle et de l'emploi de Tillabéry était créée depuis 2005 par Arrêté n°002/MFPT/EJ du 10 mars 2005. Elle a pour mission première d'assurer en rapport avec les partenaires, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation au plan régional de la Politique Nationale en matière d'Enseignement et de la Formation Professionnels et Technique.

Ainsi, la DRFP/E, qui compte en 2012, douze(12) Centres de Formation dont sept(7) sont opérationnels et un(1) Lycée Professionnel Agricole, se présente comme suit :

Tableau n°20 : des différents centres de la région de Tillabéry

N°	Centres	Année de création	Opérationnel	Non opérationnel
1	CFPT de Tillabéry	2004	X	
2	CFDC d'Ayorou	1999	X	
3	CFDC de Filingué	2001	X	
4	CFDC de Balleyara	2010	X	
5	CFDC de Téra	2011	X	
6	CFDC de Say	2011	X	
7	CFDC de Youri	2009	X	
8	CFDC de Imanan Bonkougou	2012		X
9	CFDC de Sanam	2012		X
10	CFDC de Dingazi	2012		X
11	CFDC de Torodi	2012		X
12	LPA de Téra	2011	X	

✚ Etat des Centres et différentes Filières de Formation de la région de Tillabéry

La région de Tillabéry dispose de trois sortes de Centre de formation professionnelle et technique à savoir : les LPA, les CFPT et les CFDC

En 2011-2012, huit(8) filières de Formation ont fonctionné dans les Centres dont deux filières pour le CFDC de Filingué : voire réparation selon le tableau n°21 ci – dessous.

Tableau n°21 : nombre de filières par Centre de formation

N°	Filières	Centres							
		CFPT Tillabéry	CFDC						L P A de Téra
			Ayorou	Filingué	Balleyara	Téra	Youri	Say	
1	Agriculture	1							
2	MRA	1							
3	Bâtiment	1							
4	Menuiserie Bois (MB)	1	1	1	1		1	1	
5	Construction Métallique (CM)	1				1		1	
6	Agro sylvo Pastoralisme (ASP)		1		1	1		1	1
7	Mécanique Rurale (MR)				1				
8	Economie Familiale (EF)		1	1	1		1		
TOTAL		5	3	2	4	2	2	3	1

Partenaires de la Direction Régionale de Tillabéry

Nous pouvons retenir :

Suisse Contact, Lux -développement, Plan-Niger, Collectivités territoriales, World-vision.

Existence de contacts avec anciens élèves ou apprenants après formation

La direction a des contacts avec certains anciens élèves. Parmi eux, certains sont recrutés comme formateurs et d'autres entretiennent des relations d'suivi-conseil avec la direction.

Acquisition d'emplois permanents par les jeunes diplômés

Au constat, peu d'emploi permanent sont acquis par les jeunes diplômés

Installation et insertion des jeunes

Les jeunes diplômés connaissent très peu une installation et une insertion au plan économique social

Secteurs d'embauche

Se sont singulièrement les secteurs public et privé.

Gratuité de la formation

La formation est gratuite car les apprenants ne versent que 12000F lors de leur inscription

Qualifications du personnel d'encadrement (enseignants)

Le personnel d'encadrement est titulaire des diplômes suivant :

CQP, BEP, BAC, LICENCE, MAITRISE, INGENIEUR, DUT etc...

Recrutement du personnel d'encadrement

Il s'effectue par voie de concours ou par sélection de dossiers

Conditions de recrutement des apprenants :

Pour les apprenants :

- au niveau des CFDC, il faut être âgé de 14 à 25 ans, scolarisé ou non ;
- au niveau du CFPT de Tillabéry, il faut être titulaire du BEPC, âgé de 18 à 24 ans et admis au concours d'entrée ;
- au niveau LPA de Téra, il faut être titulaire du BEPC et être orienté.

VI. POINTS DE VUE DE PERSONNES RESSOURCES:

Pour les responsables d'ateliers privés auprès desquels les élèves du centre font leurs stages d'application, les jeunes ont acquis assez de connaissances, mais leur seul défaut, c'est le fait de mettre l'argent en avant et cela se constate surtout chez les jeunes garçons. Quand aux jeunes filles, elles ont toutes des lacunes en matière de coupe.

Pour le deuxième vice Maire de la Commune Urbaine de Filingué membre du comité de gestion, le CFDC constitue un joyau pour sa commune car depuis sa création, plusieurs jeunes ont été formés dont certains sont devenus des chefs d'Entreprise ou responsables d'atelier. C'est dire que le centre permet à un grand nombre de jeunes de s'insérer aussi bien du point de vue professionnel que socio-économique, d'où la réduction significative du taux de chômage des jeunes.

CONCLUSION

Au terme de cette étude, on peut affirmer que le CFDC est un centre de formation professionnelle de proximité des populations cibles, à travers ses différentes filières de formation adaptées aux besoins de la réalité du terrain. Il bénéficie du soutien moral, matériel et financier des différents acteurs de développement (autorités politiques, administratives et coutumières, population, services techniques, projet, ONG, autres partenaires d'appui etc.).

C'est une des formes les plus prometteuses d'insertions socio-économique des jeunes. L'adage dit bien : « plus tôt que de bien vouloir donner du poisson chaque jour à quelqu'un, mieux vaut lui apprendre à pêcher ». Ainsi les réponses recueillies à l'issue de l'étude montrent que les CFDC jouent un rôle fondamental dans le processus de l'insertion socio-professionnelle et socio-économique des jeunes au Niger en générale et ceux de la Commune Urbaine de Filingué en particulièrement. Ils favorisent l'auto emploi des jeunes et leur intégration dans le processus du développement socio-économique du pays. La question est de savoir « si l'action de ces différentes institutions ou centres de formation en développement communautaire contribue à l'insertion socio-économique des jeunes qui les fréquentent ? ». Par ailleurs les hypothèses formulées pour répondre à cette question ont-elles été confirmées. Il demeure en tout état de cause que le CFDC est une institution de formation et d'apprentissage de proximité ouverte à tous les jeunes garçons et jeunes filles âgés de 14 à 25 ans, scolarisés ou non pour :

- Pouvoir accéder à une formation professionnelle,
- Acquérir des connaissances théoriques et pratiques, une qualification professionnelle permettant d'exercer un métier donné (une activité professionnelle avec toutes ses exigences),
- Faire de l'auto-emploi etc.

Mais compte tenu de leur nouveauté et leur mode de création ou d'installation et de gestion, quelques difficultés d'ordre institutionnel et opérationnel existent, parmi lesquelles, on note, l'insuffisance du personnel d'encadrement (formateurs), les besoins de formation continue en pédagogie, en gestion de projet et d'entreprise, en vie associative et les besoins de matériel de travail.

Ainsi on constate qu'en ce qui concerne le nombre du personnel qu'il n'y a qu'un seul formateur pour plusieurs disciplines dans une filière de formation donnée.

Ces encadreurs, qui depuis leur recrutement, n'ont jamais bénéficié d'une formation de renforcement de capacité.

Au niveau des ateliers et de leurs équipements, on note également une insuffisance criarde de matériels de première nécessité.

Pour des raisons de délai difficile à maîtriser, d'autre aspect aurait bien pu être abordé dans cette étude dont notamment, la gestion des CFDC qui connaît également des contraintes, et pour lesquelles donc des solutions s'imposent en vue d'améliorer l'organisation et le fonctionnement des CFDC. Des recherches et investigations ultérieures pouvaient permettre de parachever ce travail.

Tous ces constats nous amènent à faire les suggestions et recommandations suivantes :

SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS

a) A l'Etat :

- Développer et moderniser les infrastructures de formation, des CFDC en les dotant de divers ateliers de travaux pratiques et également de matériels didactiques conséquents et autres supports pédagogiques en vue d'améliorer les conditions d'apprentissage des apprenants ou des élèves qui les fréquentent ;
- Mettre sur pied, un système de renforcement de capacités ou de recyclage des différents intervenants dans le cadre de la formation et de l'encadrement au niveau CFDC ;
- Définir des modules de formation appropriés à l'enseignement de chaque filière de formation ;
- Mobiliser les acteurs et partenaires en faveur du développement des centres de formation en développement communautaire;
- Mettre en place un fond national de garantie pour les jeunes afin de leur faciliter l'accès au crédit ;

b) Aux collectivités locales

- Elaborer et mettre en œuvre des politiques locales d'insertion des jeunes,
- développer des plaidoyers auprès des partenaires techniques et financiers en faveur de des Centres implantés dans leurs localités;

c) A l'ANPE:

- faire la promotion et la vulgarisation des différents programmes d'insertion des jeunes dont elle dispose en collaboration avec les collectivités locales à travers les radio rurales et les radio communautaires de l'ensemble du Pays .

BIBLIOGRAPHIE

- L'Agence Nationale pour la promotion de l'Emploi (Antenne Interrégionale zone ouest de Tillabéry) : **Rapport annuel d'activité 2011 et la situation de Février à septembre 2012**
- La Charte Africaine de la Jeunesse, adoptée le 02 Juillet 2006 à Banjul (Gambie), ratifiée par la République du Niger par la loi n°2008-14 du 30 Avril 2008
- Indicateurs du développement en Afrique 2008/09 : **les jeunes et l'emploi en Afrique - le potentiel, le problème, la promesse**
- Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi: **Formation Professionnelle et Emploi au Niger** (Enjeux et perspectives, de la formation à l'emploi et de l'emploi à la formation de Jun 2011)
- Ministère de la formation professionnelle et technique : **Politique Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation professionnelle et Technique du Niger** (Adoptée par le Décret n° 2006-026/PRN/MFPT/EJ du 16 mars 2006),
- Ministère de la formation professionnelle et technique /BIT : **rapport de l'enquête sur l'état des lieux des centres de formation en développement communautaire(CFDC) et possibilité d'intégration de la FCTD sur toute l'étendue du territoire.** (présenté par M. RABO Mahamadou, consultant national© juillet 2009).
- Ministère de la Promotion des Jeunes Entrepreneurs et de la Réforme des Entreprises Publiques : **Cadre stratégique National de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes** (adopté en Conseil des Ministres, le 09 mai 2008).
- Abdoulaye SECK (2004), **Insertion professionnelle des jeunes diplômés au Sénégal, analyse de la situation ; contraintes et perspectives**, Monographie, INSEPS, Dakar.
- **Politique nationale de la jeunesse du Niger** (PNJ), adoptée par décret n°2011/PCSRD/MJS du 17 février 2011

- République du Niger (2010), **rapport d'Etat du Système Educatif National** (RESEN).
- Dr SOUMANA Boubacar (2002), **cours d'économie de développement**, 4^{ème} Professorat, de l'INJS, Niamey-Niger

- **Site web:** <http://www.anpe-Niger.ne> Niamey-Niger ; Consulté le mardi 09 avril 2013 à 23heures 21 minutes.

ANNEXES

**GUIDE D'ENTRETIEN – DIRECTION REGIONALE DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE DE
TILLABERY**

Date de l'enquête : ----/----/----

N° d'identification

Identification

- Nom et prénom : -----
- profession : -----
- Age : -----
- Sexe : -----
- Adresse : -----
- N° de contact : -----

Recueil d'informations générales sur les centres de formation professionnelle et technique, surtout sur les centres de formation en développement communautaire

- 1) Liste des différents centres de formation professionnelle et technique au Niger ?
- 2) Centres de la région de Tillabéry ?
- 3) Les différentes filières de formation de ces centres ?
- 4) Quels sont vos partenaires ?
- 5) Après la formation avez-vous des contacts avec vos anciens élèves ou apprenants ?

Oui ou Non

- 6) si oui : quel genre de relation entretenez-vous avec eux ?

- 7) Trouvent-ils des emplois permanents ?

Oui ou non

- 8) Si oui : arrivent-ils à s'installer et s'insérer du point de vue économique et social ?

Oui ou Non

9) Quel genre de secteur (public ou privé) les embauches ?

10) La formation est- elle gratuite ?

Oui ou non

11) Si non qu'elle est le coût de la formation par filière ?

12) Les différentes qualifications du personnel d'encadrement (enseignants) ?

13) Comment sont- ils recrutés ?

14) y a-t-il des diplômes exigés pour être encadreur dans un CFDC ?

II) Quelles sont les conditions de recrutement des encadreurs ainsi que les apprenants ?

III) Les difficultés rencontrées et souhaits pour le centre

1) Les difficultés rencontrées

2) Quelles sont vos suggestions pour un bon fonctionnement et de gestion du centre ?

**GUIDE D'ENTRETIEN - PERSONNEL ADMINISTRATIF
CFDC DE FILINGUE**

Date de l'enquête : ----/----/----

N° d'identification

Identification

- Nom et prénom : -----
- profession : -----
- Age : -----
- Sexe : -----
- Adresse : -----
- N° de contact : -----

I) **Questions sur de la vie centre**

1) Depuis quant le centre est ouvert?

2) Quelles sont différentes filières de formation de ces centres ?

3) Quelle est la durée de la formation de chaque filière ?

4) Quel est le contenu(les matières) de la formation de chaque filière ?

5) La formation est- elle sanctionnée par un diplôme de sortie ?

Oui ou Non

6) Le nombre des jeunes formés par filière de la création du centre à aujourd'hui ?-----

Année									
Filière									
Nombre									
Filière									
Nombre									

7) La formation est- elle gratuite ? Oui ou non

8) Si non qu'elle est le coût de la formation par filière ?

9) Le CFDC dispose t-il d'ateliers conséquents pour la formation de ses apprenants (élèves) ?
Oui ou Non

10) Vos élèves vont-ils de stages d'application dans d'autres structures spécialisées ?

Oui ou Non

11) Si Oui quelle structure par exemple ?

12) Quels sont vos partenaires ?

13) Quelles sont vos sources de financement ?

14) Quelles sont vos difficultés ?

II) Appréciation du personnel d'encadrement du centre

1) Le centre dispose t-il d'un personnel qualifié ? Oui ou Non

2) Le personnel est-il suffisant ? Oui ou Non

a) Si oui quelles sont les différentes qualifications du personnel d'encadrement (enseignants) ?

b) Comment sont-ils recrutés ?

3) y a-t-il des diplômes exigés pour être encadreur dans un CFDC ?

Oui ou Non

4) Quelles sont les conditions de recrutement des encadreurs ainsi que les apprenants ?-----

III) Appréciation des relations avec les anciens élèves du centre

1) Avez-vous une bonne fréquentation au niveau du centre ?

Oui ou Non

2) Après la formation avez-vous des contacts avec vos anciens élèves ou apprenants ?

Oui ou Non

3) si oui : quel genre de relation entretenez-vous avec eux ?

4) Trouvent-ils des emplois permanents ?

Oui ou non

5) Si oui : arrivent-ils à s'installer et s'insérer du point de vue économique et social ?

Oui ou Non

Quel genre de secteur (public ou privé) les embauches ?

Les souhaits pour le centre

6) Quelles sont vos suggestions pour un bon fonctionnement et de gestion du centre ?

QUESTIONNAIRE – JEUNES APPRENANTS DU CENTRE

Date de l'enquête : / /

N° d'identification :

I) Identification de l'enquêté (e) :

Prénom (s) :

Nom :

Age : ans

Sexe : Masculin Féminin

Niveau d'étude :

Primaire

Secondaire

Supérieur

Alphabétisé (e)

Situation matrimoniale:

- marié (e)
- célibataire
- divorcé (e)

Nombre de personnes en charge:

Etes-vous de résidence dans une des localités de la commune urbaine de Filingué ?

Oui

Non

Si Non où ?

Année d'étude dans le centre :

2^{ème} année

1^{ère} année

II) Connaissance du centre

1) comment avez- vous connu le centre ?

2) Quelle est la durée de votre formation?

3) Avez-vous une idée des filières enseignées dans le centre avant y entrer?

Oui ou Non

4) Etes-vous arrivé par orientation ou par inscription personnel ?

III) Conditions de vie et du niveau de satisfaction des modules de formation au centre

1) vivez-vous en régime internat ou externat ?

2) Quelles sont les conditions de rapport existantes entre vous et vos collègues des différentes filières de formation ?

3) Vos Encadreurs sont-ils à la hauteur vos attentes ? Oui ou Non

Attribuer une note chiffrée pour apprécier la qualité de ces enseignants :

1 (mauvais)

2 (médiocre)

3 (moyen)

4 (bon)

5 (excellent)

4) Etes-vous satisfait des cours dispensés ? Oui ou Non

5) Sont-ils suffisants pour être compétitif sur le marché du de l'emploi ?

Oui ou Non

Attribuer une note pour apprécier la qualité de ces enseignements :

1 (mauvais)

2 (médiocre)

3 (moyen)

4 (bon)

5 (excellent)

6) Permettent –ils pour une meilleure insertion socio-professionnelle et économique ?

Oui ou non

7) Vos ateliers de formation sont-ils bien équipés ? Oui ou Non

8) Fait-vous des stages pratiques dans autres institutions ?

Oui ou Non

IV) Les difficultés rencontrées et souhaits pour le centre

1) Les difficultés rencontrées

2) Quelles sont vos suggestions pour un bon fonctionnement et de gestion du centre ?

GUIDE D'ENTRETIEN- ANCIENS DIPLÔMES
DU CENTRE

Date de l'enquête : / /

N° d'identification :

I) Identification de l'enquêté (e) :

Prénom (s) :

Nom :

Age : ans

Sexe : Masculin Féminin

Niveau d'instruction :

Primaire

Secondaire

Supérieur

Alphabétisé (e)

Situation matrimoniale:

- marié (e)
- célibataire
- divorcé (e)

Nombre de personnes en charge:

Filière de formation : -----

Année de sortie : -----

Etes-vous de résidence dans une des localités de la commune urbaine de Filingué ?

Oui ou Non

Si Non où ?

II) Connaissance du centre

1) comment avez- vous connu le centre ?

2) Quelle est la durée de votre formation?

3) Avez-vous une idée des filières enseignées dans le centre avant y entrer?

Ou ou Non

4) Etes-vous arrivé par orientation ou par inscription personnel ?

5) Appréciation de la formation du centre

6) Etes-vous satisfait des cours dispensés dans le centre? Oui ou Non

7) Sont-ils suffisants pour être compétitif sur le marché du de l'emploi ?

Oui ou Non

Attribuer une note pour apprécier la qualité de ces enseignements :

1 (mauvais)

2 (médiocre)

3 (moyen)

4 (bon)

5 (excellent)

8) Permettent –ils pour une meilleure insertion socio-professionnelle et économique ?

Oui ou non

9) les ateliers de formation sont-ils bien équipés ? Oui ou Non

10) Avez-vous fait des stages pratiques dans autres institutions ?

Oui ou Non

11) Que fait-vous actuellement ?

12) Avez-vous des rapports avec votre ancien centre de formation?

.....

13) Les difficultés rencontrées

14) Les difficultés rencontrées

15) Quelles sont vos suggestions pour améliorer vos conditions de travail ?

16) Citer les filières par ordre d'importance de leur demande sur le marché

17) Les souhaits pour le centre

18) Quelles sont vos suggestions pour un bon fonctionnement et de gestion du centre ?

19) Quelles sont les perspectives pour le centre ?

**GUIDE D'ENTRETIEN - PERSONNEL D'ENCADREMENT
(ENSEIGNANT) DU CFDC DE FILINGUE**

Date de l'enquête : ----/----/----

N° d'identification

I) **Identification**

- Nom et prénom : -----
- profession : -----
- Age : -----
- Sexe : -----
- Adresse : -----
- N° de contact : -----

Les formateurs :

II) **CONDITIONS D'ACCES**

- 1) Depuis combien de temps donnez-vous des cours au centre ?
.....
- 2) Comment êtes-vous arrivé à ce poste de formateur?
.....
.....
- 3) Quelle formation avez-vous ?
.....
- 4) Y-a-t-il un diplôme exigé pour ce poste ? Oui ou Non
Si oui lequel ?
.....
.....
- 5) Si le recrutement se fait par concours, quelles sont les conditions et le niveau pour s'y présenter ?
.....
.....
- 6) Selon vous, quelles qualités sont nécessaires pour exercer ce métier ?
.....
.....
.....
.....

.....
.....

III) CONTENU DU POSTE D'ENCADREUR OU DE FORMATEUR

- 1) En quoi consiste le travail ?
.....
.....
- 2) A quoi consiste votre mission d'encadreur et formateur ?
.....
.....
- 3) Qu'est-ce qui vous a attiré dans ce métier, les aspects positifs ?
.....
.....
- 4) Quelles sont les contraintes, les aspects plus difficiles ?
.....
.....
- 5) S'agit-il d'un travail d'équipe ? Si oui, préciser.
.....
- 6) Travaillez-vous en équipe Oui ou non
.....
.....
- 7) Etes-vous amené à travailler avec des professionnels extérieurs du centre ?
Oui ou Non
- Si oui, lesquels ?
.....
.....

IV) CONDITIONS DE TRAVAIL

- 1) Quels sont les horaires ?
.....
- 2) Combien d'heures de travail par semaine ?
.....
- 3) Avez-vous une fois porté plainte contre l'administration ou un étudiant ?
- 4) Les sont-elles normales (sans perturbations) ?
- 5) Faites-vous souvent des rattrapages ?
- 6) Faut-il avoir une tenue particulière ? Oui ou Non
- 7) Pensez-vous qu'il y ait actuellement des débouchés Oui ou Non

8) Comment recrute le centre (annonces, ANPE, ...) ?
.....
.....

9) Quels types de contrat propose-t-elle ?
.....

10) La formation est-elle sanctionnée par un diplôme de sortie ?
Oui ou Non

11) Le nombre des jeunes dans votre filière de formation par niveau d'apprentissage?

12) La formation est-elle gratuite ? Oui ou non

13) Si non qu'elle est le coût de la formation par filière ?

14) Le CFDC dispose-t-il d'ateliers conséquents? Oui ou Non

15) Vos élèves vont-ils de stages d'application dans d'autres structures spécialisées ?

Oui ou Non

16) Si Oui quelle structure par exemple ?

17) Quels sont vos partenaires ?

18) Quelles sont vos sources de financement ?

19) Quelles sont vos difficultés ?

V) **Appréciation du personnel du centre**

5) Le centre dispose-t-il d'un personnel qualifié ? Oui ou Non

6) Le personnel est-il suffisant ? Ou ou Non

7) Les différentes qualifications du personnel d'encadrement (enseignants) ?

VI) **Appréciation des relations avec les anciens élèves du centre**

1) Avez-vous une bonne fréquentation au niveau du centre ?

Oui ou Non

2) Après la formation avez-vous des contacts avec vos anciens élèves ou apprenants ?

Oui ou Non

3) si oui : quel genre de relation entretenez-vous avec eux ?

4) Trouvent-ils des emplois permanents ? Oui ou non

5) Si oui : arrivent-ils à s'installer et s'insérer du point de vue économique et social ?

Oui ou Non

6) Quel genre de secteur (public ou privé) les embauches ?

VII) Les souhaits pour le centre

1) Quelles sont vos suggestions pour un bon fonctionnement et de gestion du centre ?