











JOBS and SKILLS FACILITY RAPPORT NATIONAL SÉNÉGAL

Copyright © Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail, 2022. Tous droits réservés. Première édition 2022

Deuxième édition 2022

Les publications du Centre international de formation de l'OIT jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Centre international de formation de l'OIT. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Rapport national Jobs and Skills Facility du Sénégal	
SBN:	

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Centre international de formation de l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Centre aucune appréciation favorable ou défavorable.

© Photographies : Suad Kamardeen/Unsplash

Conception et impression par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

Le présent document présente les résultats issus du processus d'analyse et d'identification des pistes d'amélioration de l'écosystème emploi-formation au Sénégal. Il brosse un tableau de la situation actuelle de l'écosystème par rapport à la grille de positionnement de la Jobs and Skills Facility et présente la feuille de route de son développement.

TABLE DES MATIERES

	RAPP	ORT NATIONALError! Bookmark not de	etined.
1.		AND SKILLS FACILITY : UN OUTIL AU SERVICE DE L'ÉCOSYSTÈME DI- FORMATION	5
2.	CONTEX	TE-PAYS :	9
	2.1.	Environnement de l'écosystème d'emploi-formation	9
	2.2.	Aperçu du marché du travail	
	2.3.	Aperçu de l'écosystème d'emploi-formation	11
3.	LA JOBS	and SKILLS FACILITY: UNE DYNAMIQUE PROMETTEUSE	16
	3.1	Dialogue social	
	3.2	Valeur ajoutée de la vision systémique	
	3.3	La portée institutionnelle	
	3.4	La dynamique de partage et de travail en réseau	
	3.5	L'importance de la maîtrise des données	19
4.	PRINCIP	AUX RÉSULTATS DU POSITIONNEMENT	20
5.	POSITIO	NNEMENT DETAILLÉ DE LA PERFORMANCE DU SYSTÈME	27
	5.1	Décider : politiques et stratégies d'emploi-formation	28
	Fo	nction 1 : GOUVERNANCE	28
	Fo	nction 2 : Financement	
	5.2	Informer : information pour l'écosystème et ses environnements	
		nction 3 : Information sur le marché du travail	
		nction 4 : Certification	
		nction 3 : Evaluation	
	5.3	Accompagner : Services visant la formation et l'emploi décent	43
	10	professionnellesprofessionnelles	43
	Fo	nction 7 : Orientation professionnelle	
		nction 8 : Promotion de l'emploi et de l'entreprise	
	Fo	nction 9 : Protection de la population en âge de travailler	51
6.	LA FEUI	LLE DE ROUTE DE LA JOBS and SKILLS FACILITY	54
	6.1	Méthodologie de travail	54
	6.2	Principales orientations de la feuille de route	55
	6.3	La feuille de route sous forme de cadre logique	
	6.4	Perspectives de la mise en œuvre de la Feuille de route de la JSF	66
7.	ANNEXE	S	67
	7.1	Acronymes	67
	7.2	Résultats détaillés du positionnement	70
	7.3	Liste des figures	90

■ LA JOBS AND SKILLS FACILITY : UN OUTIL AU SERVICE DE L'ÉCOSYSTÈME D'EMPLOI- FORMATION

La pression sur le marché de l'emploi oblige les mandants tripartites (représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs) ainsi que leurs partenaires de développement à identifier des solutions rapides et structurelles en vue de stimuler l'emploi et d'aider à relancer les économies en phase de ralentissement. Des réponses politiques sont nécessaires, fondées sur des données aptes à appuyer ce cercle vertueux d'initiatives axées sur l'emploi et les compétences ainsi que le dialogue social, en plaçant les travailleurs, les employeurs et les gouvernements au centre d'un débat politique sain. Dans ce cadre, l'Organisation internationale du Travail (OIT) et son Centre international de formation (CIF-OIT) ont initié, en 2021, avec le soutien technique et financier de l'Agence française de développement (AFD), le déploiement d'une facilité appelée la « Jobs and Skills Facility (JSF) », visant à favoriser l'émergence de systèmes d'emploi et de formation pérennes en vue de répondre durablement aux enjeux liés à l'emploi et à la formation.

Ils ont accompagné un processus régional de co-construction d'un modèle pilote, dans le contexte des pays d'Afrique francophone, qui oriente le développement des systèmes d'emploi et de formation vers un **écosystème** pérenne et interactif avec la dynamique du marché du travail, insistant en particulier sur le caractère central de la création d'emplois décents et durables et sur le pilotage des dispositifs de développement des compétences basés sur les besoins du marché du travail. Cet écosystème s'articule autour de trois sous-systèmes interconnectés à travers des flux comme suit :

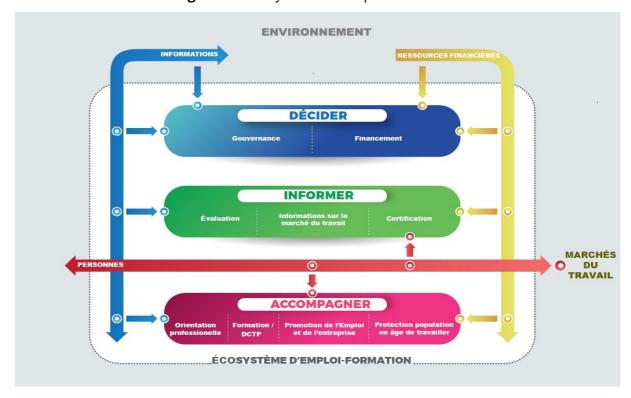


Figure 1: Écosystème d'emploi-formation

Sur le plan méthodologique et opérationnel, et dans un cadre participatif, la JSF accompagne les bénéficiaires en deux phases :

- **Phase** 1 : Elle vise l'accompagnement des bénéficiaires à travers un processus d'autoévaluation qui va de l'analyse de la situation en la matière jusqu'à l'élaboration d'une feuille de route, sous forme d'ajustement ou de consolidation de l'existant, et ce en vue de favoriser l'émergence d'un écosystème d'emploi-formation durable dans l'esprit du modèle susmentionné.
- Phase 2 : Elle a pour objectif d'accompagner les acteurs dans la mise en œuvre de ladite feuille de route, en collaboration avec les Bureaux Pays et les spécialistes de l'OIT, ainsi qu'avec le réseau du groupe AFD et d'autres partenaires techniques et financiers.

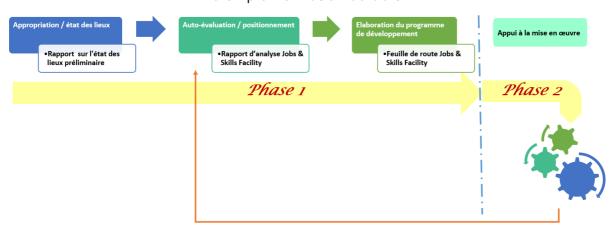
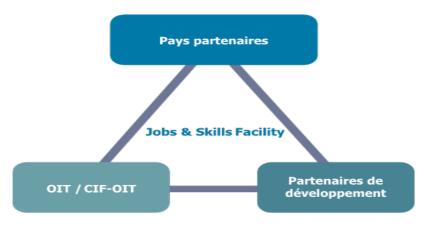


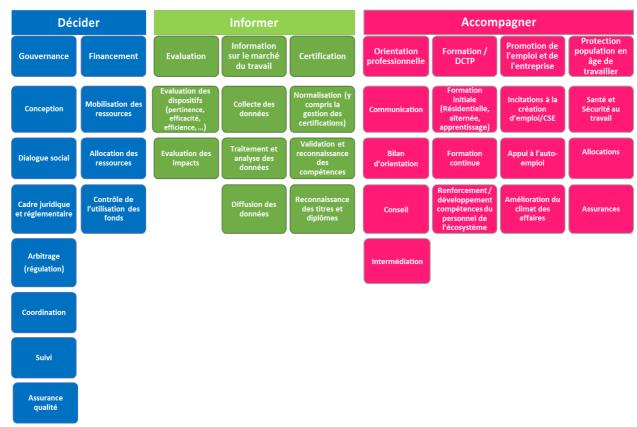
Figure 2 : Vers l'émergence/établissement d'un écosystème d'emploi-formation durable

La JSF vise également à fournir aux partenaires de développement des analyses et des programmes permettant d'adapter leur soutien aux besoins des pays partenaires. Elle constitue un cadre dans lequel l'OIT et le CIF-OIT développent des partenariats stratégiques avec les partenaires de développement sur les opportunités de son application au profit de pays, régions, secteurs, etc. À partir d'une phase expérimentale, la JSF est ainsi destinée à être améliorée par itérations successives et à travers son application dans différents contextes avec l'appui de partenaires, en vue d'aboutir à la création d'un modèle organisationnel/institutionnel/économique durable répondant à la demande de ses bénéficiaires.



Le processus d'autoévaluation a vocation à réaliser un positionnement justifié de l'écosystème d'emploi-formation par rapport à chacune des fonctions et dimensions retenues dans le cadre de la grille de la JSF (voir schéma ci-après). L'atteinte de cet objectif passe essentiellement par l'identification des zones d'ombre qui appellent à une prise de décision et la proposition des pistes d'amélioration permettant d'évoluer à travers les niveaux de développement de la grille. Il s'agit de situer le niveau de développement actuel de la fonction (ou dimension) par rapport aux quatre niveaux définis dans la grille (latent, émergent, établi et avancé), en fournissant des éléments justificatifs du positionnement ainsi convenu.





2. CONTEXTE-PAYS:

2.1. Environnement de l'écosystème d'emploi-formation

Le Sénégal est un pays d'Afrique de l'Ouest, membre de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA). Fort d'une population de 16 705 608 habitants ¹, dont 8 391 358 femmes et 8 314 250 hommes, sa densité est de 88 habitants/km². La région de Dakar affiche la plus forte densité, avec un total de 3 938 358 habitants, dont 1 438 725 pour le département de Dakar.

Avec un taux de croissance démographique estimé à 3 pour cent et 70 pour cent de la population âgée de moins de 35 ans, le Sénégal enregistre une population très jeune avec un âge médian en 2020 de 18,7 ans.

L'économie sénégalaise est principalement dominée par le secteur informel qui a contribué à hauteur de 45,8 pour cent à la valeur ajoutée globale en 2019. Il est suivi par le secteur moderne des entreprises dont la contribution a été de 36,6 pour cent.

Dans le droit fil de l'Agenda 2063 de l'Union africaine (UA), le Sénégal a ratifié l'agenda 2030, adhérant ainsi à la vision commune et globale de renforcer l'accès aux offres éducatives, l'équité et l'inclusion, la qualité et les résultats de l'apprentissage, de même que l'apprentissage tout au long de la vie.

La planification globale et à moyen terme de la politique socioéconomique nationale du Sénégal est consignée dans le document « Plan Sénégal Émergent (PSE) », référentiel de toutes les politiques publiques, entré dans sa deuxième phase de mise en œuvre depuis 2019. L'un des trois axes stratégiques du PSE porte sur la question « *Capital humain, protection sociale et développement durable* », que l'État sénégalais s'efforce d'atteindre au moyen des objectifs stratégiques suivants : (i) orientation de la formation professionnelle et technique (FPT) pour répondre aux besoins du marché du travail en relevant le taux de qualification professionnelle de la population, (ii) création d'un million d'emplois de 2019 à 2024 et (iii) promotion de la formation par apprentissage et du secteur artisanal.

Un Plan d'actions prioritaires, ajusté et accéléré (PAP2A), du PSE, auquel se réfèrent l'État et ses partenaires techniques et financiers (PTF), a été établi pour les actions les plus urgentes couvrant la période 2019-2023.

Avec l'introduction de la programmation budgétaire dans le sillage des réformes du cadre harmonisé des finances publiques de l'UEMOA, le Sénégal a adopté une approche budgétaire basée sur l'identification des missions déclinées en programmes, censées rendre lisibles les politiques de l'État en termes de finalités, d'objectifs et de résultats.

JOBS AND SKILLS FACILITY — RAPPORT NATIONAL SÉNÉGAL

¹¹ Source : ANSD, Projections démographiques, 2020

Après l'adoption de la Loi d'orientation de la formation professionnelle et technique en 2015, le ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA) a approuvé en 2017 sa Lettre de politique sectorielle de développement (LPSD, 2017-2021), élaborée en droite ligne de la Lettre de politique générale de l'éducation et de la formation (LPGEF, 2018-2030) et mise en œuvre dans le cadre de la phase II du Programme d'amélioration de la qualité, de l'équité et de la transparence dans l'éducation et la formation (PAQUET/EF II). Des 2019 à 2022, l'emploi, la formation professionnelle, l'apprentissage et l'insertion professionnelle au Sénégal étaient gérés par un seul ministère.

Face aux difficultés engendrées par la crise de la Covid-19, qui a impacté les stratégies et politiques nationales de développement des compétences et de promotion de l'emploi décent pour les jeunes, plusieurs initiatives importantes ont été prises par le Sénégal, traduisant une très bonne réactivité. Il s'agit notamment de :

- La mise en place d'un Programme de résilience économique et sociale (PRES), pour des actions de très court terme, doté d'un fonds de riposte dénommé « Force Covid-19 » d'un montant de 1 000 milliards de francs CFA, soit 7 pour cent du PIB, en vue de soulager les ménages les plus affectés et les entreprises directement touchées ;
- L'ajustement du Plan d'actions prioritaires (PAP) de la phase II du Plan Sénégal Émergent (PSE) en vue d'amortir les effets de la crise et d'œuvrer à une relance rapide des activités socio-économiques afin de remettre le pays sur la trajectoire de l'émergence. Intitulé PAP 2A, le coût supplémentaire de ce plan se monte à 616 milliards, soit une augmentation de 4 pour cent par rapport au PAP II initial;
- Le Programme d'urgence pour l'emploi et l'insertion socio-économique des jeunes (*Xeyyu Ndaw-yi*), avec un coût de 450 milliards de francs CFA sur 3 ans et dont les objectifs essentiels sont l'emploi et l'insertion des jeunes (créer plus de 91 000 emplois salariés et 353 000 auto-emplois).

2.2. Aperçu du marché du travail

Au Sénégal, la force de travail (15 ans et plus) est à peu près également composée d'hommes et de femmes, quelle que soit la tranche d'âges. Elle représente une part d'environ 55%, dont près d'un tiers sont des jeunes de 15 à 24 ans (20% de la population totale). À cause d'une baisse continue des taux de croissance de la population, le ratio de dépendance (ratio de la population âgée de 0 à 14 ans et de 65+ pour 100 habitants de 15 à 64 ans), se situant aujourd'hui à environ 84%, devrait se situer, en 2050, autour de 52%.

En matière de participation au Marché du travail, le taux d'activité s'est établi à 55,8% de la population en âge de travailler au quatrième trimestre de 2021. Les différences hommes-femmes s'élevant à près de 16 points de pourcentage en faveur des hommes (64,5% parmi les hommes contre 48,8% chez les femmes). Par tranche d'âges, les jeunes âgés de 15 à 24 ans ont tendance à présenter des taux d'activité largement en dessous des taux nationaux. Cette sous représentativité se trouve même plus prononcée parmi les hommes (24% d'écart parmi les hommes contre 12% de différence chez les femmes).

En ce qui concerne l'occupation, le total des emplois dans les quatre pays s'élève à environ 4 millions. La majorité de ces emplois sont à caractère informel. En effet, le taux d'emplois informels s'est élevé à 90%². La composition des emplois par genre indique une majorité

_

² Enquête Nationale sur l'Emploi (2019)

masculine, avec des parts se situant à 60%. La composition par niveau d'instruction montre que 6% sont de niveau intermédiaire et 5% de niveau avancé.

Le taux d'emploi est relativement faible (43,2%). Par genre, les taux d'emploi des femmes sont inférieurs par rapport à ceux des hommes. L'écart en termes de taux d'emploi atteint 22%. L'observation des taux d'emploi par tranche d'âges montre un écart considérable, par rapport aux moyennes nationales, en défaveur des jeunes âgés de 15 à 24 ans. Cet écart s'élève à 17% (26% parmi les jeunes contre 43% au niveau national). La sous représentativité des actifs occupés parmi les jeunes de 15 à 24 ans touche aussi bien les hommes que les femmes.

Ce sont les services qui s'accaparent de la part du lion en termes d'offre de postes d'emploi, soit des parts se situant à 57% (48% parmi les hommes et 70% chez les femmes). La branche du « commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles » est la plus représentée dans les services avec une part d'environ 21% dans l'emploi total, suivie par les « autres services » avec un pourcentage d'environ 16,2%. Chez les femmes, ces parts remontent à 28,4% et 27,5%, respectivement, dépassant le secteur dont la part se situe à 24,7%. En outre, l'observation des branches du secondaire indique l'importance de la construction -surtout dans l'emploi masculin (6% du total et 9,8% chez les hommes) - et des industries manufacturières (5,9% du total, 6,7% chez les hommes et 4,6% pour les femmes). Notons que 8% des hommes sont occupés dans les « Transports, entreposage et communication », 5,5% dans l'administration publique et 5,1% dans l'enseignement.

Les travailleurs de niveau intermédiaire se concentrent surtout dans le secteur de « Administration publique, services collectifs, sociaux et autres services et activités (37%) », du « Commerce, transports, hébergement et restauration, services aux entreprises et services administratifs (34%) », et dans une moindre mesure dans les industries manufacturières (11%) et l'agriculture (9%). La structure de l'emploi des travailleurs de niveau avancé marque également une dominance des secteurs du « Commerce, transports, hébergement et restauration, services aux entreprises et services administratifs » et de « Administration publique, services collectifs, sociaux et autres services et activités ». Ces deux secteurs fournissent environ 80% des emplois de cette catégorie d'actifs.

Par profession, les observations indiquent une dominance des « professions élémentaires et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche » (59% et 71% parmi les femmes). Deux autres catégories sont bien représentées dans le total des emplois dans les quatre pays. Il s'agit du « personnel des services et de la vente » et des « artisans et ouvriers des métiers connexes ». Leurs parts se situent, respectivement, à 10%, 12% (17% parmi les hommes et 3% parmi les femmes).

Dans ce contexte d'offres et de demandes décrites précédemment, le taux de chômage a connu une hausse significative, atteignant 24,5% au quatrième trimestre de 2021. Cette augmentation est de 7,8 points de pourcentage par rapport au dernier trimestre de 2020. La situation est plus préoccupante en milieu rural, où le taux de chômage est estimé à 29,8%, tandis que dans les zones urbaines, il est de 19,1%. Par ailleurs, le chômage touche davantage les femmes, soit un taux estimé à 35,8%, que les hommes, dont le taux est de 13,0%. Par ailleurs, les parts des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation ni en formation s'élèvent à 35% (33,3% parmi les femmes).

2.3. Aperçu de l'écosystème d'emploi-formation

Le système éducatif au Sénégal est dominé par l'enseignement classique, avec seulement 5% de la population étudiante suivant une formation professionnelle et technique. Les programmes

de l'enseignement technique et de la formation professionnelle sont proposés au niveau secondaire et supérieur dans des lycées techniques et des centres de formation professionnelle. Ce système était piloté de 2019 à 2022 par un seul département ministériel qui cumule les charges de pilotage et de gestion de l'apprentissage ainsi que l'insertion professionnelle : le Ministère en charge de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion professionnelle (MEFPAI). Depuis septembre 2022, l'emploi a été séparé et « la Formation professionnelle, l'Apprentissage et l'Insertion » sont piloté par un ministère, alors que « La Jeunesse, l'Entrepreneuriat et l'Emploi » sont piloté par un autre ministère

Le secteur privé est dominant dans l'EFTP avec 73% des établissements ouverts par des promoteurs privés, accueillant 55% des apprenants. La formation professionnelle et technique initiale est organisée dans des établissements de formation professionnelle et technique ainsi que dans les entreprises. La formation professionnelle continue vise à favoriser l'insertion professionnelle, la promotion interne et le développement des compétences. Il existe également un important volume informel d'EFTP au Sénégal.

En matière de gouvernance, les instances de pilotage et de gestion de l'écosystème emploiformation, bien que cloisonnées et fonctionnant séparément, reposent sur le principe d'une gouvernance partenariale, capable de créer des espaces de dialogue, d'échange et de concertation, avec un ancrage institutionnel garant de la stabilité de ces instances.

Un Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes (CNIEJ) et des organes de partenariat public-privé de la formation professionnelle et technique (le Cadre national de concertation sur la formation professionnelle et technique-CNCFPT, la Commission partenariale des programmes-CPP, la Commission partenariale de certification-CPC, les tables sectorielles, les commissions sectorielles, le Comité technique de suivi de la formation duale-CTS...) qui reposent sur une composition tripartite, sont en place.

La performance globale du pilotage, de la gestion et de la coordination administrative est aussi mesurée par le taux d'exécution global des ressources internes du ministère qui se situe actuellement à 64,2 pour cent.

En ce qui concerne les défis à relever, l'analyse diagnostique opérée par le département en charge de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion, a permis d'identifier plusieurs défis à relever par l'écosystème emploi-formation au cours des années à venir, en l'occurrence :

- Pour le volet « développement de l'offre de formation professionnelle et technique (FPT) », il s'agit notamment des défis suivants : (i) l'entrée en service de nouveaux centres de formation pose le problème de financement pérenne et soutenable du fonctionnement de ces établissements ; (ii) l'équité entre tous les jeunes pour un accès égal à une formation de qualité et une certification pose le défi de la réhabilitation et de la mise à niveau des établissements de FPT ; (iii) le développement de l'offre de formation et sa diversification posent le problème de disponibilité des enseignants et formateurs qualifiés et de mise à niveau continue de leurs qualifications ; et (iv) la problématique de l'adéquation formation-emploi avec la nécessaire adaptation de l'offre à la demande des secteurs économiques à travers un processus de définition et priorisation des actions au niveau local incluant fortement et massivement le secteur privé.
- Pour le volet « Développement de l'apprentissage », trois défis ont été identifiés, à savoir : (i) le renforcement de la politique de déploiement de l'apprentissage avec notamment une utilisation accrue des langues nationales constitue un défi majeur pour

les prochaines périodes ; (ii) le pari d'enrôler 100 000 jeunes en apprentissage rénové pose le problème de l'encadrement et du renforcement des artisans et des micros, petites et moyennes entreprises (MPME) ; et (iii) le déploiement national de l'apprentissage pose le défi de la recherche de financement pour ce sous-secteur qui est assez peu financé.

- En ce qui concerne l'aspect « Emploi et insertion », les défis à relever sont au nombre de trois, à savoir : (i) l'arrivée annuelle sur le marché du travail de plus de 200 000 jeunes nouveaux demandeurs d'emplois (Plan d'urgence, 2021) pose le défi de l'absorption de ces demandeurs d'emploi par l'économie ; (ii) le poids du secteur informel dans l'emploi pose le défi du passage vers plus de structuration de l'économie en termes de préparation des compétences, d'encadrement et d'accompagnement des micros, petites et moyennes entreprises (MPME) ; et (iii) les disparités du chômage, plus élevé en milieu rural et pour les femmes, posent le défi de la mise en place de programmes d'emploi et d'insertion appropriés pour ces populations.
- En matière de pilotage, gestion et coordination administrative, l'accent devrait être mis sur : (i) le renforcement du pilotage du secteur pose le défi de l'implication et de la responsabilisation des différents intervenants (société civile, secteur privé, PTF) sur une base contractuelle clairement déterminée ; (ii) la nécessité d'une harmonisation accrue dans la gestion des différents programmes avec l'élaboration de manuels de procédures ; et (iii) l'extension/construction des réseaux d'établissements de FPT au niveau des départements pose le défi de l'amélioration en matière de gestion de projets (réalisation dans les temps, moyens) dont la maîtrise d'ouvrage est assurée par la Direction de l'administration générale et de l'équipement (DAGE).
- De manière transversale, les sous-secteurs de l'emploi-formation sont également confrontés aux défis suivants : (i) le niveau élevé de la part des NEET (jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés, ni en formation), qui est de 33,13 pour cent pour l'ensemble des jeunes, et de 42 pour cent pour les femmes ; (ii) les jeunes âgés de 15 à 24 ans représentaient environ 3,3 millions dont environ un million de NEET en 2020, plaçant l'écosystème de l'emploi et de la FPT devant un immense défi quantitatif ; (iii) plus de 64 pour cent des jeunes de 15 à 35 ans n'ont aucun niveau ou diplôme (source SNIPJ, 2021); (iv) l'effet de la globalisation de l'économie pose le défi de la qualité de la FPT et de la compétitivité des entreprises sur le plan international ; (v) dans un contexte de mondialisation, et même de régionalisation de l'économie, la mise en place de règles et de normes à respecter sur les plans régional et international impose à l'enseignement et la formation technique et professionnels (EFTP) de se conformer à ces règles et à ces normes dans le contexte de l'organisation des dispositifs de formation ; et (vi) La communication doit pallier à l'insuffisance de la formation professionnelle et du travail manuel en termes de prestige et de statut social. Victime de son sort historique, l'EFTP reste condamné à être considéré comme le sous-secteur de formation des citoyens de deuxième classe.

Par ailleurs, l'atelier organisé par la JSF sur l'état des lieux en matière d'emploi et de formation au Sénégal ainsi que le bilan qualitatif de la mise en œuvre de la Lettre de politique sectorielle de développement (LPSD) du MEFPAI dont l'évaluation s'est avérée globalement positive font état d'avancées notables de l'écosystème emploi-formation et de quelques insuffisances qui nécessitent une attention accrue et certainement aussi des actions d'amélioration.

En matière de formation professionnelle et technique ³, une évolution positive a été enregistrée durant les dernières années, qui se manifeste à travers les tendances d'évolution de plusieurs indicateurs dans ce domaine, en l'occurrence :

- Le ratio du nombre d'inscrits dans l'EFTP pour 100 000 habitants est passé de 402 à 521 entre 2015 et 2020. Cette augmentation de 29,60 pour cent en 5 ans est assez importante et peut être considérée comme consécutive à l'évolution du réseau des établissements de formation professionnelle, passant de 388 établissements en 2015 à 424 en 2020, dont 122 établissements publics. Ces établissements de formation, qui comptent au sein de leurs effectifs 2 285 personnels administratifs et 7 783 personnels enseignants, ont pu contribuer à la formation de 129 918 personnes réparties comme suit : 8 203 dans l'enseignement technique, 78 855 dans la formation professionnelle, 30 475 dans l'apprentissage et 12 385 dans la formation continue. Aussi, l'évolution positive d'autres indicateurs est perceptible :
- Le taux de transition du cycle fondamental vers la FPT est passé de 6,68 pour cent à 10 pour cent entre 2015 et 2020 pour un objectif de 30 pour cent en 2030.
- Le taux de réussite aux examens professionnels a enregistré une progression positive en passant de 47 pour cent en 2018 à 50,69 pour cent en 2019 et à 57,22 pour cent en 2020. Une initiative expérimentale de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) est en cours avec un premier texte en vue d'organiser et d'encadrer les certifications au Sénégal.
- Le nombre de nouveaux apprentis enrôlés a atteint 9 961 pour un objectif de 15 000 en 2021.
- Les organes partenariaux de l'apprentissage (Comité régional d'apprentissage, Comité partenarial de suivi et de supervision) sont en place et fonctionnels.

En ce qui concerne l'emploi des jeunes, la création d'emplois stables et décents est un défi majeur au Sénégal, notamment pour les jeunes. À cet effet, des efforts considérables ont été déployés par le pays afin de relever ce défi, et partant, l'amélioration de la compétitivité de l'économie et la création de richesses. Ces efforts ont été couronnés par la mise en place de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE), le Plan Sénégal émergent (PSE) et d'autres politiques, notamment la mise en œuvre des politiques sectorielles, la promotion de la création spécifique d'emplois, et la mise en place d'une politique progressive de développement de l'emploi. Les emplois verts sont un pilier important de la politique nationale de l'emploi et du développement durable.

Au Sénégal, la PNE s'appuie sur six principales stratégies : la création massive d'emplois dans le Plan Sénégal émergent (PSE), dans les grands projets du chef de l'État et dans les systèmes économiques traditionnels ; le développement de programmes publics spécifiques de création d'emplois décents ; le développement de programmes d'emploi au niveau local ; l'amélioration et le développement des relations entre la formation et l'emploi ; l'amélioration de l'organisation du marché du travail et du dialogue social ; et le renforcement des capacités du ministère chargé de l'emploi.

Malgré les efforts fournis par le Sénégal, l'emploi dans le pays reste marqué par un taux de chômage élevé comme l'indique le rapport de l'Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES). Le niveau de chômage des personnes âgées de 15 ans ou plus était en effet évalué à 24,1 pour cent au quatrième trimestre de 2021. Le chômage est légèrement supérieur en milieu rural avec 29,8% pour cent de la population active contre 19,1% pour cent en zone

-

³ RAP et PTBA (2018, 2019 et 2020), Rapports de la CEP (2019 et 2020)

urbaine. Également, le chômage affecte davantage les femmes (35,8% pour cent) que les hommes (13% pour cent).

Le Rapport annuel de performance (RAP) de 2020 du Ministère en charge de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'insertion fait mention de progrès notables réalisés par le sous-secteur de l'emploi, notamment :

- Le renforcement des demandeurs d'emploi en culture entrepreneuriale : résultat atteint de 23 pour cent par rapport à une cible de 20 pour cent pour l'année 2020 ;
- Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie d'accompagnement des entreprises partenaires de la Convention nationale État-employeurs (CNEE), le taux d'insertion des demandeurs d'emploi et le nombre de diplômés placés en stage était de 41 pour cent pour un objectif de 40 pour cent ;
- Le nombre de nouveaux demandeurs d'emploi inscrits dans la base Accueil emploi est passé à 2 178 ;
- Le nombre d'entreprises enrôlées dans la CNEE est passé à 46 ;
- Le nombre de demandeurs d'emploi placés en stage est de 1 870 ;
- Le nombre de demandeurs d'emploi renforcés en culture entrepreneuriale est de 503;
- Le nombre de demandeurs d'emploi renforcés sur les techniques de recherche d'emploi est de 9 270 ;
- Trois (03) missions locales pour l'emploi et l'entrepreneuriat (MILE) sont en place ;
- Un Pôle emploi et entrepreneuriat pour les jeunes et les femmes (PEEJF) est fonctionnel au sein de chaque département du pays.

3 LA JOBS AND SKILLS FACILITY: UNE DYNAMIQUE FPROMETTEUSE

À l'instar des trois autres pays concernés⁴, la JSF au Sénégal a permis d'approfondir le dialogue social autour des questions liées à l'emploi et à la formation et ce, dans le but de développer un modèle approprié d'écosystème d'Emploi-Formation tenant compte de l'état des lieux et des réalités du pays, notamment en ce qui a trait aux fonctions et dimensions retenues dans le cadre de la JSF. Il s'agit d'une vision englobante qui tienne compte des problèmes, des difficultés, des forces et des opportunités des secteurs de la formation professionnelle et de l'emploi, visant à introduire des améliorations profondes dans l'écosystème global d'Emploi-Formation en termes notamment d'outils, de supports et de dispositifs d'intervention.

Ainsi, le déploiement de la JSF au Sénégal a contribué à l'émergence de deux types de réseaux qui ont pour but de créer une synergie efficace intra-pays et inter-pays et une dynamique de partage de l'information et de connaissances via un système de réseautage. À cet effet, la JSF a mis l'accent sur la maîtrise des données quantitatives et qualitatives dans le processus de suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation.

3.1 Dialogue social

Dans sa conception et sa mise en œuvre, la JSF, le projet ARPEJ, avec les pays partenaires, s'est attaché à ce que la démarche soit participative et inclusive. Vue sous cet angle, la JSF s'est inscrite dans les principes du dialogue social tels que promus par l'OIT. En effet, l'OIT le définit ainsi : « Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.

L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la recherche d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie ».

Au Sénégal, le système de dialogue social national est basé sur un ensemble de règles et d'institutions, notamment la loi 97-17 du 1er décembre 1997, qui porte sur le Code du travail et comprend des dispositions relatives au dialogue social. Il repose également sur la Charte nationale sur le Dialogue Social, élaborée et adoptée, la mise en place du Comité National du Dialogue Social (CNDS) ainsi que sur l'existence de commissions spécialisées au sein de ce

JOBS AND SKILLS FACILITY — RAPPORT NATIONAL SÉNÉGAL

⁴⁴ Cote d'Ivoire, Congo, Maroc

comité. L'État est responsable de la protection des libertés fondamentales, notamment la liberté syndicale et le droit de négociation collective, conformément aux articles 8 et 25 de la Constitution. Les Ministres du Travail et de la Fonction publique sont chargés de promouvoir le dialogue social dans les secteurs public et privé sous l'autorité du président de la République. Les organisations syndicales de travailleurs participent directement au processus de dialogue social à tous les niveaux. Toutefois, elles sont représentées dans les instances par leurs organisations les plus représentatives en raison des exigences des mécanismes de la négociation collective.

Le patronat est également un élément important du cadre tripartite de la concertation, ses prérogatives managériales lui conférant des facultés de décision, de négociation et de régulation sur toutes les questions économiques et sociales de l'entreprise. Les organisations patronales les plus représentatives au Sénégal sont le CNP et la CNES, mais le MDES et l'UNACOIS sont également impliqués dans le processus de dialogue.

Malgré cette mesure, des difficultés persistent, telles que l'absence d'une politique nationale de promotion du dialogue social, la carence de la législation sociale en matière de dialogue social, l'absence de coordination entre les différentes institutions, l'absence de régulation du champ du dialogue social, l'absence de définition des domaines d'intervention de chaque institution, l'absence de structures dédiées au dialogue social au niveau des branches d'activités, le non-respect des procédures de déclenchement des conflits collectifs, le non-respect de certains protocoles d'accords signés, l'insuffisance dans la vulgarisation de la Charte Nationale sur le Dialogue Social, le déficit de capacités chez certains acteurs, l'inégalité de participation entre hommes et femmes au dialogue social.

3.2 Valeur ajoutée de la vision systémique

La JSF, telle qu'elle a été déployée dans le pays, a été reconnue comme apportant une valeur ajoutée significative consistant en une compréhension holistique de la formation professionnelle et du développement de compétences (FP-DC) qui est vu désormais comme faisant partie d'un écosystème global Emploi-Formation. Cette approche implique, une vision plus large des problèmes, des difficultés, des forces et des opportunités. En effet, c'est dans ce sens que l'approche a été développée permettant d'introduire des changements dans la compréhension même de la finalité de la FP-DC, de l'analyse de sa gouvernance, de son financement, des questions liées au suivi et évaluation, l'information, l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires. Ainsi, on peut distinguer les aspects conceptuels de l'outil JSF et de ses apports :

- La raison d'être du système d'emploi et de FP-DC est et doit être comprise comme une voie permettant d'aider les bénéficiaires à mieux s'insérer et à répondre aux besoins des entreprises en qualifications professionnelles. Il s'agit de regarder la formation avec les lunettes du marché de travail pour favoriser l'emploi décent qui contribue à l'amélioration de la compétitivité des entreprises, l'entrepreneuriat et l'auto emploi. Une attention particulière doit être accordée à l'emploi informel qui occupe en Afrique souvent plus de 80 % de l'emploi total;
- Le financement doit être considéré sous l'angle de l'efficacité et de l'efficience. Les trois facettes du financement (mobilisation des ressources, allocations des moyens et gestion des dépenses) doivent être liées aux objectifs et aux résultats ;

- Savoir suivre, évaluer et informer pour prendre des décisions. Le cœur du sous-système informer est le Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT), car le pilotage par la demande du marché du travail nécessite : i) la connaissance de ce marché et de sa demande en qualifications, ii) que les bons signaux soient envoyés au marché du travail pour qu'il soit bien informé, sur la situation des ressources humaines et sur les certifications délivrées, et iii) que le dispositif de FP-DC soit édifié sur l'appréciation, par les entreprises, des compétences formées par le dispositif. Il s'agit, en un mot, d'un dialogue continu entre les deux mondes Emploi-Formation;
- Le gros défi auquel fait face l'écosystème d'emploi-formation est la nécessité de l'émergence simultanée des trois sous-systèmes. En effet, toutes les fonctions sont en interactions continues entre elles. Les efforts d'amélioration doivent donc concerner tous les aspects afin de faire progresser toutes les fonctions et les dimensions de manière harmonieuse. Il est évident qu'au moment d'un premier positionnement, les niveaux des fonctions/dimensions diffèrent, mais la feuille de route devrait être conçue pour permettre de consolider et de faire évoluer toutes les fonctions/dimensions vers des niveaux supérieurs.

3.3 La portée institutionnelle

L'élaboration des plans d'opérations et de leur mise en œuvre se heurte souvent à l'instabilité institutionnelle des secteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment le changement fréquent des tutelles, d'une part, et la multiplicité des départements opérateurs de formation professionnelle et d'emploi, d'autre part. Dans ce cadre, il est encore très tôt de parler d'un acquis définitif en la matière introduit par la JSF. Mais cet outil, en se focalisant sur les positionnements des fonctions/dimensions qui ont été identifiés/mesurés par des descripteurs élaborés et entérinés de manière participative, devrait permettre la pérennisation de la démarche qui deviendrait « insensible » aux changements institutionnels. Le passage de témoin, lors du changement de responsables ou de la restructuration institutionnelle, devrait se faire de manière systématique en s'appuyant sur des rapports qui décrivent de manière factuelle la situation du secteur.

Il est évident que le risque est moindre quand l'emploi et la formation sont pilotés par un seul ministère. Leur séparation, au Sénégal, en septembre 2022 exige probablement une autre itération / actualisation du processus d'autoévaluation surtout que la feuille de route de la JSF n'a pas encore connu une véritable mise en œuvre.

3.4 La dynamique de partage et de travail en réseau

Le déploiement de la JSF dans les quatre pays concernés a contribué à l'émergence de deux types de réseaux qui ont pour but de créer une synergie efficace intra-pays et inter-pays et une dynamique de partage de l'information et des connaissances via un système de réseautage. Il s'agit de :

 Un réseau de la JSF dans chaque pays qui a englobé des responsables du niveau institutionnel impliquant plusieurs ministères, des partenaires sociaux représentant les employeurs et les employés. Lors des débats, les intervenants ont, tout en représentant leurs institutions respectives, dépassé cette appartenance pour se focaliser sur l'intérêt global. Un réseau inter-pays élargi aux organisations internationales impliquées dans le projet, qui s'est constitué de manière informelle et spontanée. Les participants se connaissent, échangent entre eux bilatéralement et collectivement et partagent leurs expériences. Les représentants des pays ayant participé à l'expérimentation ont exprimé leur disposition à appuyer les pays candidats à l'extension de la JSF.

3.5 L'importance de la maîtrise des données

Le processus d'analyse et d'identification des priorités de développement de l'écosystème d'emploi-formation dans le cadre du déploiement de la JSF au Sénégal a mis en évidence la nécessité de renforcer l'accessibilité, le partage et l'interconnexion des bases de données des différents services en charge de la formation, du suivi-évaluation, de l'intermédiation, du conseil et de l'orientation, en veillant au respect de la protection des données personnelles. En effet, la maîtrise des données quantitatives et qualitatives joue un rôle déterminant dans le processus de suivi, évaluation et orientation des politiques d'emploi-formation et, partant, éclaire la prise de décision des différents acteurs de l'écosystème en vue d'une meilleure performance des politiques d'emploi-formation.

Dans ce cadre, le projet ARPEJ a mis l'accent sur la nécessité d'adopter une approche holistique, unifiée et coordonnée de la gestion des données et des informations sur l'écosystème emploi-formation, en mettant en place notamment des outils et mécanismes unifiés de collecte, de traitement et de gestion des données quantitatives et qualitatives sur le marché du travail et sur la formation professionnelle. Cette approche nécessite la mise en place des actions concertées et coordonnées entre les partenaires et acteurs concernés pour l'institutionnalisation et l'organisation de l'accès aux données, notamment les micro-données sur une base professionnelle, transparente et équitable.

L'exercice de positionnement par rapport à la grille de la JSF a permis également aux acteurs de saisir l'importance d'intégrer l'évaluation dans l'écosystème emploi-formation et de développer une culture d'évaluation systématique des activités, des projets et des programmes et en particulier, une culture d'évaluation d'impact afin d'améliorer l'efficacité et la pertinence des programmes d'emploi et de formation professionnelle. L'accent a été mis aussi sur l'importance de développer une synergie active et opérationnelle entre les différents acteurs de l'écosystème emploi-formation et de créer un espace de dialogue et d'échange pour une gestion équitable et inclusive dudit écosystème.

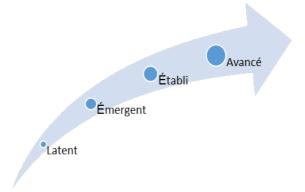
La coordination et le partage d'informations et de connaissances passent essentiellement par l'utilisation d'un certain nombre d'outils communs (concepts, définitions, nomenclatures, et référentiels de métiers et compétences), alors que les sources d'information sur les marchés du travail et les dispositifs d'emploi-formation souffrent de l'existence d'outils non harmonisés. De même, le changement de définitions et concepts d'une opération de collecte à une autre pose le problème de comparabilité des résultats obtenus. L'interconnexion des bases de données des différents services en charge de la formation et de l'emploi et la diversité des sources d'information posent également le problème même de coordination des systèmes nationaux d'information.

À cet effet, une attention particulière doit être portée sur l'harmonisation, la mise à jour des concepts et nomenclatures, des répertoires et référentiels de métiers et compétences, en fonction de l'évolution des marchés du travail dans les pays ciblés. Les données ne peuvent être agrégées et comparées que si elles sont comparables sur la base de concepts, de définitions, de nomenclatures et de méthodes de collecte utilisées.

4 PRINCIPAUX RÉSULTATS DU POSITIONNEMENT

Du 27 juin au 1^{er} juillet 2022, à Dakar a eu lieu un atelier d'analyse et de débat pour l'autoévaluation de la performance de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal. Cet exercice visait à approfondir l'analyse dans le cadre d'un débat inclusif et participatif, en se basant sur la « grille d'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation » *co-construite* et consolidée à la suite de l'atelier régional tenu du 14 au 18 mars 2022 à Abidjan.

Le processus d'autoévaluation visait à établir un positionnement, à travers les quatre (04) niveaux des descripteurs de l'écosystème d'emploi-formation, de chacune des fonctions et dimensions retenues et caractérisées dans la grille d'autoévaluation de la JSF. Pour chaque niveau, le descripteur présente, d'une manière synthétique, les éléments qui caractérisent le niveau de développement de la fonction/dimension. Le niveau 4 correspond au niveau le plus avancé vers lequel les fonctions/dimensions évoluent pour une efficacité accrue de l'écosystème.



Animé par les experts du CIF-OIT, l'atelier a accueilli des membres de l'équipe technique nationale de la JSF du Sénégal, des représentants du patronat, des syndicats et de la société civile ainsi que des représentants des services et directions nationales en charge de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'insertion, de l'information et des statistiques.

L'atelier a été clôturé par M. Dame DIOP, Ministre de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion du Sénégal en présence du Directeur du BIT Sénégal et des représentants des partenaires sociaux et économiques du pays. Dans son allocution de clôture, le Ministre a fait l'éloge de la démarche de co-construction d'un modèle de pilotage et de gestion de l'écosystème emploi-formation, faisant suite à des travaux d'analyse et de proposition de solutions adaptées. À ce stade de la démarche, il a estimé que les présentes conclusions des travaux d'autoévaluation pouvaient déjà permettre de définir une situation de référence et de repartir sur de nouvelles bases en décloisonnant les approches et les démarches afin de mieux piloter et gérer les politiques et stratégies en matière d'emploi et de formation qui sont transversales au Sénégal. Afin de discuter avec l'ensemble des acteurs et partenaires de l'écosystème emploi-formation, le Ministre a engagé son département, dans une approche holistique, en vue de la mise en place d'une politique nationale de l'emploi (PNE) à jour et d'un observatoire national pour l'emploi et la formation (ONEF) comme instrument de veille et d'orientation des actions et priorités en lien avec l'écosystème sénégalais d'emploi et de formation.

Au terme de débats approfondis sur les différentes fonctions et dimensions de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, un consensus s'est dégagé sur un positionnement dudit écosystème par rapport à chacune des fonctions et dimensions retenues dans le cadre de la grille de la JSF. Globalement, l'analyse menée a abouti à un positionnement moyen de développement de l'écosystème d'emploi-formation du Sénégal, soit majoritairement les niveaux émergent et établi, et dans quelques cas, le niveau latent ou avancé. Un score moyen global de 2,03 a été attribué pour l'écosystème emploi-formation au Sénégal. Ce chiffre reflète bien les initiatives prises et le progrès accomplis ces dernières années, mais également les marges de progression qui restent considérables.

En faisant la moyenne des dimensions par fonction, le positionnement global de l'écosystème se présente comme suit :

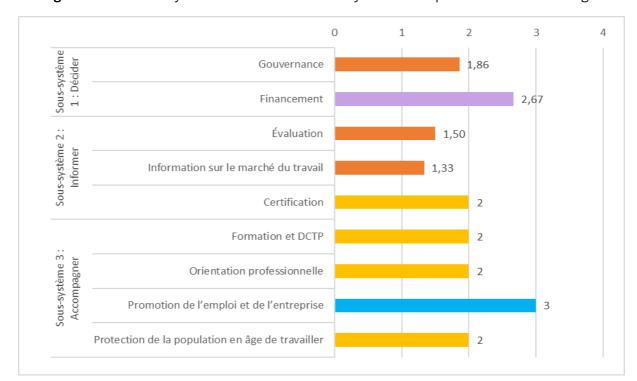


Figure 4 : Scores moyens des fonctions de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022.

Les principaux résultats obtenus à l'aide de cet exercice de positionnement de l'écosystème d'emploi-formation peuvent être synthétisés par sous-système, comme suit :

a) Le sous-système « DÉCIDER »

Malgré l'institution d'une tutelle unique, depuis 2019, pour l'écosystème d'emploi et formation et l'existence d'un cadre institutionnel, juridique et réglementaire favorable au développement de cet écosystème, la gouvernance et le financement de l'écosystème emploi-formation du Sénégal souffrent d'une faiblesse dans la coordination des actions et des acteurs intervenant ou ayant compétence dans le développement des trois sous-systèmes constituant cet écosystème. Cette situation impacte négativement la cohérence, l'efficience et l'efficacité requises dans le déploiement des sous-systèmes « Informer » et « Accompagner ».

En effet, les structures publiques et privées ainsi que les partenaires impliqués dans le développement des trois sous-systèmes sont dispersés entre plusieurs départements ministériels. Chacune de ces structures met en œuvre ses orientations et développe des approches et des outils non unifiés et non consolidés et qui, pour impacter efficacement l'écosystème emploi-formation, nécessitent une coordination à défaut d'une harmonisation. Le transfert de portefeuille « Emploi » vers un autre ministère implique la multiplication des efforts pour assurer la coordination requise.

Cependant, des instances formelles de coordination sectorielle et intersectorielle de l'emploi et de la formation sont mises en place mais restent peu fonctionnelles. Des initiatives non systématisées de coordination existent également mais, au regard de la multiplicité et de la diversité des acteurs et partenaires aux niveaux local et national, il s'avère nécessaire de combler l'absence de dispositifs intersectoriels, unifiés et interconnectés chargés d'orienter et d'impulser le développement de l'écosystème d'emploi et formation vers un écosystème pérenne et interactif avec la dynamique du marché du travail.

On note, par ailleurs, une faiblesse dans l'articulation des politiques de formation et d'emploi et une absence d'intégration effective de ces politiques. Cette absence de politique unifiée emploi-formation pourrait expliquer en partie les dispersions et les redondances constatées dans les interventions de certaines structures en charge de l'emploi et de la formation. Face à cette situation, la création d'un espace de dialogue et d'échange est devenue impérative pour une gestion équitable et inclusive de l'écosystème emploi-formation au Sénégal. Aussi, le décloisonnement de la gouvernance de l'écosystème emploi-formation, la responsabilisation du niveau local et des acteurs de l'informel, l'alignement des politiques d'emploi et de formation, la mise en place d'un mécanisme unifié d'assurance qualité ainsi que la révision des missions des structures nationales en charge de l'emploi et de l'insertion dans un objectif de mise en cohérence et en complémentarité demeurent parmi les défis prioritaires majeurs auxquels le gouvernement du Sénégal doit faire face.

Enfin et malgré les importants efforts déployés ces dernières années par l'État du Sénégal et par ses partenaires aux fins de développer la formation professionnelle et l'emploi, les ressources humaines, matérielles et financières mobilisées sont jugées insuffisantes pour soutenir les priorités et les stratégies d'un écosystème emploi-formation de qualité et équitablement accessible à tous. Les ressources financières proviennent de sources diversifiées (État, collectivités, PTF, secteur privé, société civile, ménages) mais ne sont pas encore allouées aux structures selon leurs performances. Pour plus de cohérence et d'efficience dans le financement de la formation professionnelle et de la transition vers l'emploi, il est attendu une harmonisation des interventions ainsi qu'une redéfinition claire et concrète du cadre d'intervention des structures d'appui technique et financier à la formation, à l'emploi et à l'insertion.

Les résultats globaux de l'exercice de positionnement des fonctions et dimensions du soussystème « Décider », sont présentés dans le graphique ci-après. Le sous-système obtient un score moyen de 2,1. Un score moyen de 1,86 a été attribué pour la fonction « Gouvernance » et 2,1 pour la fonction « Financement ». Ce niveau de positionnement est globalement motivé par les faiblesses dans l'articulation, l'intégration et le suivi des politiques et stratégies d'emploi et de formation.

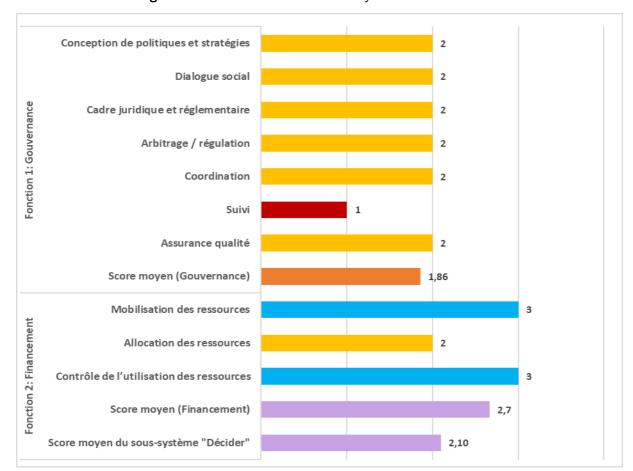


Figure 5: Positionnement du sous-système 1 « Décider »

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022.

b) Le sous-système « Informer »

Comme déjà indexé dans les résultats du sous-système précédent, il est ressorti de l'analyse du sous-système « Informer » que les politiques publiques en matière d'emploi et de formation sont gérées par plusieurs départements ministériels au Sénégal. Il existe ainsi des mécanismes diversifiés de mise en œuvre des politiques en matière d'évaluation, de certification des compétences et/ou de mise à disposition d'informations nécessaires à la visibilité et au développement de l'écosystème emploi-formation.

Cependant, le fonctionnement cloisonné de ces mécanismes ainsi que leur niveau d'intervention ne facilitent pas toujours le travail aux institutions en charge de conduire les actions contributives à la réalisation des objectifs du sous-système « Informer ». Le défi de la mise en place d'une approche holistique, unifiée et coordonnée de la gestion des données et des informations sur l'écosystème emploi-formation se pose alors comme une priorité pour les acteurs de l'écosystème sénégalais.

En effet, malgré la diversité des mécanismes et instruments existants (qui pourraient constituer une vaste source d'informations et de données pour l'écosystème emploi-formation), le développement de celui-ci fait face à une insuffisance de données qualitatives et quantitatives consécutive à une dispersion des structures émettrices et à une gestion cloisonnée des informations.

La mise en place d'un organe d'information, de régulation et de veille sur l'emploi et la formation pourrait permettre de fédérer, d'unifier et d'harmoniser à tous les niveaux l'ensemble de ces initiatives et actions en cours au Sénégal, dans une perspective de développement de l'écosystème emploi-formation.

À ce titre et dans le droit fil des recommandations de l'UEMOA, l'écosystème emploi-formation du Sénégal gagnerait à se doter d'un Observatoire national sur l'emploi et la formation (ONEF) qui aurait l'avantage de rendre plus efficace, plus efficiente et surtout plus unifiée la gestion des informations sur le marché du travail et sur la formation professionnelle. Les données et informations produites et traitées par cet observatoire permettront systématiquement d'assurer la pertinence des orientations stratégiques et des décisions à prendre par et pour les acteurs de l'écosystème emploi-formation. S'il venait à s'inscrire dans une mission transversale et intersectorielle, cet organe favoriserait un meilleur processus de collecte, traitement et diffusion des données à tous les niveaux et conforme aux besoins diversifiés ⁵ des acteurs de l'écosystème emploi-formation.

D'autre part, pour améliorer les prises de décisions et réguler la mise en œuvre des actions dans l'écosystème emploi-formation, l'écosystème emploi-formation sénégalais gagnerait également à développer chez les principaux acteurs qui le composent une culture d'évaluation systématique des activités, des projets et des programmes et en particulier, une culture d'évaluation d'impact qui n'est malheureusement pratiquée que dans le cadre des projets et programmes soutenus par des PTF.

Le graphique ci-après présente les résultats globaux du travail de positionnement du soussystème « Informer », qui a obtenu un score moyen de 1,6 sur une échelle allant de 1 (Latent) à 4 (Avancé). Ce score se justifie par l'insuffisance des données et informations sur l'écosystème, la faible intégration de l'évaluation dans l'écosystème et l'absence d'un mécanisme unifié de collecte, de traitement des données et de veille sur l'emploi et la formation.

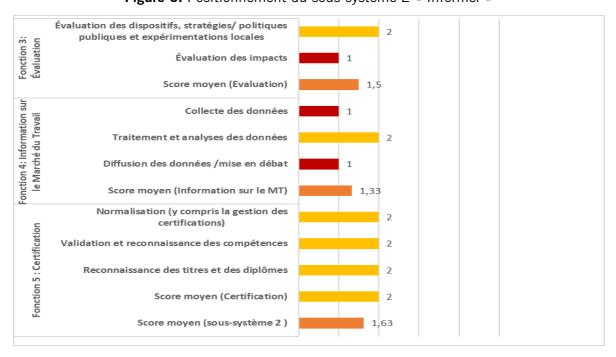


Figure 6: Positionnement du sous-système 2 « Informer »

-

⁵ Niveau local ou sectoriel

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022.

c) Le sous-système « Accompagner »

L'analyse du sous-système « Accompagner » montre une centralité de ses fonctions sur les bénéficiaires et les cibles de l'écosystème emploi-formation. À ce titre, les activités entrant dans le champ de ce sous-système ne trouvent leur pertinence et leur efficacité que si elles sont conçues et mises en œuvre sur la base des extrants du sous-système « Informer ».

Compte tenu de ce constat, et dans le souci d'assurer une complémentarité et une synergie réelles entre ces deux sous-systèmes, il est jugé nécessaire de renforcer l'accessibilité, le partage et l'interconnexion des bases de données des différents services en charge de la formation, du suivi-évaluation, de l'intermédiation, du conseil et de l'orientation, en veillant au respect de la protection des données personnelles.

Afin de renforcer l'efficacité, la cohérence et la diligence dans le fonctionnement des différents services intervenant dans le sous-système « Accompagner », il y a lieu de développer une synergie active et opérationnelle entre ses différents acteurs mais aussi avec les acteurs des deux autres sous-systèmes. Ces principaux acteurs de l'écosystème devraient être renforcés dans l'optique d'assurer une complémentarité accrue dans les actions et ainsi assurer une meilleure synchronisation dans le cadre du développement de l'emploi et de la formation.

Le soutien et la protection nécessaires à la population en âge de travailler sont assez bien couverts au travers de plusieurs mécanismes mis en place par l'État en vue d'appuyer et d'accompagner cette catégorie de la population dans l'accès à un revenu, à un emploi décent et/ou à des services de santé. Cependant, le Sénégal gagnerait à développer des stratégies visant à étendre ce soutien et cette protection aux acteurs du secteur informel qui semblent ne pas être suffisamment concernés.

On notera qu'en dépit des efforts considérables consentis ces dernières années par le Sénégal afin de soutenir un financement pérenne de la formation et de l'emploi, les ressources allouées aux acteurs du sous-système « Accompagner » sont jugées insuffisantes pour financer les activités dans le secteur et notamment dans le secteur informel qui souffre d'un important déficit de prise en charge financière.

Les résultats globaux du travail de positionnement du sous-système « Accompagner » vis-à-vis de la grille de la JSF sont présentés sur le graphique ci-après. Le sous-système y enregistre un score moyen de 2,2 sur une échelle allant de 1 (Latent) à 4 (Avancé). Ce score s'explique par l'absence de cartographie des acteurs fondée sur un répertoire des métiers et compétences, la non-adoption d'une politique nationale de l'emploi et l'inexistence de mesures de soutien du revenu pendant les périodes de chômage.

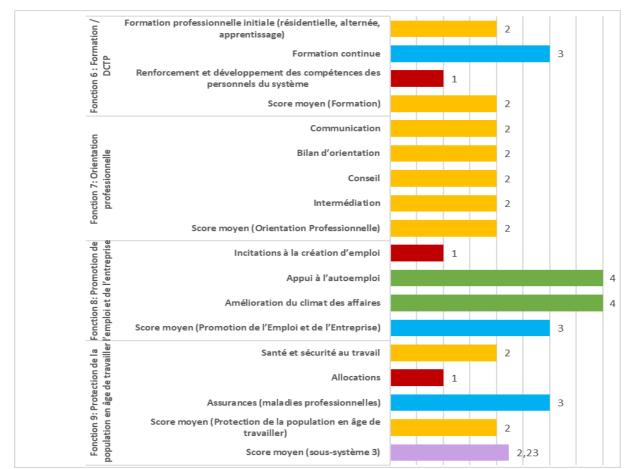


Figure 7: Positionnement du sous-système 3 « Accompagner »

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022.

5 - POSITIONNEMENT DETAILLÉ DE LA PERFORMANCE DU SYSTÈME

Lors de cette section, l'accent sera mis principalement sur la présentation des résultats de l'évaluation de la performance de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal à travers l'exercice de positionnement de cet écosystème au regard des 9 fonctions et 31 dimensions retenues. Les participants à cet exercice d'auto-évaluation étaient appelés à débattre et dégager un consensus sur le positionnement de ces fonctions et dimensions retenues. Ce positionnement a été mené en se référant à un tableau qui a été co-construit avec les participants des différents pays et qui détaille pour chaque dimension les différents niveaux d'avancement selon l'échelle présentée auparavant. Ainsi, l'accent a été mis sur le choix du niveau de positionnement, la justification de ce choix, les sources de vérification du positionnement choisi, les acquis du niveau supérieur de la grille, et les pistes d'amélioration pour arriver pleinement au niveau suivant.

Après des débats approfondis sur les différentes fonctions et dimensions de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, la grille de la JSF a été renseignée par les participants avec l'appui des experts du CIF-OIT. Pour chaque dimension retenue, un niveau de développement actuel est proposé de façon consensuelle, et des éléments qualitatifs et quantitatifs pour le positionnement concerté ont été fournis. Une fois le positionnement définis, des pistes d'amélioration permettant d'évoluer à travers les niveaux de développement de la grille ont été proposées.

Comme précisé précédemment, l'examen de ces résultats révèle un niveau de positionnement émergent de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, dont le score moyen global est de 2,03. Le niveau de positionnement des fonctions est relativement moyen, dont le score moyen varie de 1,33 pour la fonction relative à l'information sur le marché du travail à 3 pour celle de la promotion de l'emploi et de l'entreprise.

En ce qui concerne les dimensions, elles sont en majorité classées aux niveaux émergent (18 dimensions). La dimension relative à l'appui à l'auto-emploi et celle de l'amélioration du climat des affaires sont les seules dimensions auxquelles les participants ont attribué le niveau avancé (4), tandis que 7 dimensions ont été associées au niveau le plus faible de positionnement (1, latent) et 4 dimensions situées au niveau établi, à savoir : la mobilisation des ressources, le contrôle de l'utilisation des ressources, la formation continue et les assurances.

Dans ce qui suit, les résultats de cet exercice de positionnement seront présentés selon les trois sous-systèmes suivants : (i) Décider ; (ii) Informer ; et (iii) Accompagner. Chaque sous-système comprend un certain nombre de fonctions et des dimensions y afférentes. Pour le premier sous-système, l'accent est mis sur deux fonctions liées à la gouvernance et le financement de l'écosystème. Pour le second, l'autoévaluation a porté sur trois fonctions relatives à l'évaluation, l'information sur le marché du travail et la certification. Quant au troisième sous-système, il concerne les quatre autres fonctions à savoir : la formation, l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi et de l'entreprise, et la protection de la population en âge de travailler.

Ainsi, les principaux résultats obtenus à l'aide de cet exercice de positionnement de l'écosystème d'emploi-formation sénégalais peuvent être synthétisés par sous-système comme suit :

5.1 Décider : politiques et stratégies d'emploi-formation

Le sous-système « Décider » comporte deux fonctions, à savoir : « Gouvernance » et « Financement ». Les dimensions de ces deux fonctions ont fait l'objet d'une autoévaluation. Les résultats de cet exercice ont montré que la majorité des dimensions ont été associées par les participants à un niveau de positionnement émergent (7 dimensions sur dix), alors que seulement deux dimensions ont été situées au niveau établi (niveau 3), à savoir la mobilisation des ressources et le contrôle de l'utilisation des ressources. En revanche, la dimension « Suivi » est la seule dimension qui a été associée par les participants au niveau latent (niveau 1).

Une analyse détaillée de ces résultats par fonction et par dimension est présentée ci-après.

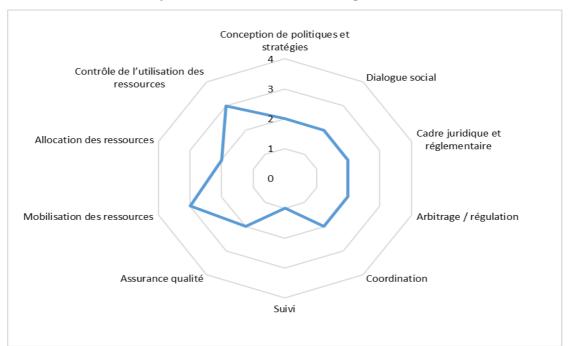


Figure 8: Positionnement actuel des dimensions du soussystème 1 « Décider » au Sénégal, 2022

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploiformation au Sénégal, 2022.

Fonction 1 : GOUVERNANCE

La fonction « Gouvernance » vise à assurer une gouvernance partenariale, multiniveaux et multiacteurs garante d'un écosystème emploi-formation inclusif qui contribue à la prospérité socioéconomique des citoyens. Elle est composée de deux sous-fonctions. La première relative à
l'élaboration de politiques publiques et de stratégies qui anticipe et répond aux besoins de
l'écosystème emploi-formation, y compris dans le secteur informel. Elle est caractérisée par les
quatre dimensions suivantes : (i) conception de politiques et stratégies, (ii) dialogue social, (iii)
cadre juridique et réglementaire et (iv) arbitrage. La seconde porte sur le pilotage de
l'écosystème emploi-formation qui, lorsqu'elle est coordonnée, assure le suivi et veille à la
qualité des politiques et stratégies. Elle est caractérisée par les trois dimensions (i)
coordination, (ii) suivi et (iii) assurance qualité.

Le Sénégal se positionne au niveau émergent en termes de gouvernance. En effet, sur l'échelle allant de 1 (Latent) à 4 (Avancé), la fonction « Gouvernance » enregistre un score moyen de 1,86, soit un score légèrement inférieur au score moyen de l'écosystème d'emploi-formation (2,03). Ce positionnement est principalement imputable à la faiblesse du dispositif de suivi propre à l'écosystème emploi-formation.

Ainsi, les scores obtenus pour chacune des sept dimensions constitutives de la fonction relative à la gouvernance sont présentés dans le graphique ci-après.

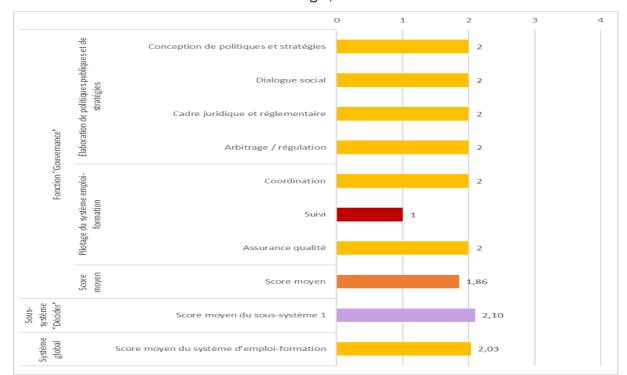


Figure 9 : Positionnement actuel de la fonction « Gouvernance » au Sénégal, 2022

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022.

DIMENSION 1 : Conception de politiques et stratégies

La dimension « Conception de politiques et stratégies » a été classée au niveau 2 (Émergent) de la grille d'autoévaluation de la JSF au regard de l'existence partielle d'une politique sectorielle formation/emploi séparée mais bénéficiant d'une coordination unique, la réforme de la formation professionnelle et technique (FPT), l'existence d'un Programme de travail et budget annuel (PTBA) pour la mise en œuvre de ces politiques et stratégies ainsi que l'existence du service national d'orientation professionnelle (SNOP). La nécessaire intégration des politiques et stratégies en matière d'emploi et de formation motive à elle seule le positionnement de cette dimension à ce niveau. Ce niveau de positionnement peut être vérifié à travers plusieurs sources, notamment la loi d'orientation 2015, le programme d'amélioration de la qualité, de l'équité et de la transparence dans l'éducation et la formation (PAQUET / EF), le programme d'urgence pour l'emploi et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes 2021-2023, la stratégie numérique jusqu'à 2025, le décret portant création du Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes (CNEIJ) et la planification du budget-programme.

Cette dimension présente beaucoup d'acquis qui faciliteront sa transition vers le niveau 3, en l'occurrence : (i) les politiques et stratégies prévoient quelques mesures d'équité de genre ainsi que des actions en matière de développement des compétences en lien avec l'économie verte ; (ii) le coût des différents axes stratégiques a été estimé et budgétisé ; (iii) la stratégie prévoit des axes spécifiques dédiés au renforcement des compétences des ressources humaines de l'écosystème ainsi que de gestion des ressources matérielles ; et (iv) l'existence d'une coordination et collaboration, mêmes occasionnelles, entre les différents intervenants sur les politiques de la protection sociale et les politiques du marché du travail et de la formation.

Cependant, pour arriver pleinement au niveau établi, plusieurs pistes d'amélioration ont été retenues, à savoir : (i) l'actualisation et la validation de la politique nationale de l'emploi (PNE) ; (ii) l'intégration des différentes politiques sectorielles (emploi, formation, apprentissage, transition vers l'emploi) ; (iii) l'opérationnalisation du Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes (CNIEJ) en renforçant la régularité de ses rencontres en vue d'une meilleure prise en charge des aspects de la conception des politiques et stratégies emploi-formation ; et (iv) le renforcement des capacités des acteurs en vue d'une meilleure prise en charge de la conception des politiques et stratégies «emploi-formation». Les acteurs devront faire face à un nouveau défi qui vient de s'ajouter à savoir la séparation, depuis septembre 2022, de l'emploi et la formation professionnelle au niveau ministériel,

<u>Dimension 2</u>: Dialogue social

Le positionnement de la dimension « Dialogue social » se situe au niveau 2 (Émergent) de la grille d'autoévaluation de la JSF. Ce positionnement est justifié par l'existence de plusieurs instances de conseil et de concertation, notamment le Haut conseil du dialogue social (HCDS) qui fonctionne régulièrement et qui implique de manière ponctuelle les partenaires sociaux dans la définition des priorités, la prévention et la gestion des crises ; le Conseil économique, social et environnemental (CESE) qui examine l'évolution de la situation économique, sociale et environnementale dans le pays et suggère les adaptations nécessaires ; la Commission nationale de concertation sur la FPT (CNCFPT) ; et les chambres consulaires (chambres des métiers et chambres de commerce, d'industrie et d'agriculture).

En ce qui concerne les sources de vérification relatives au positionnement retenu pour cette dimension, l'accent a été mis sur les annuaires du Haut conseil du dialogue social (HCDS), les arrêtés de mise en place des organes partenariaux, le décret n° 2017-0261 portant création, attribution et organisation du HCDS, le décret n° 2020-1292 du 09 juin 2020 portant organisation et fonctionnement des organes de partenariat public-privé (PPP), et le décret n° 2013-732 du 28 mai 2013 portant création du Conseil économique, social et environnementale.

Les participants ont estimé que le Sénégal possède déjà des acquis dans ce domaine lui permettant de passer au niveau établi (niveau3), en particulier la participation des parties prenantes du dialogue social aux différentes instances de conseil et de concertation, notamment les instances de gouvernance des structures autonomes comme les Conseils d'administration (CA), les Conseils d'orientation (CO) et les Conseils d'établissement (CE). L'éventuelle amélioration du positionnement de cette dimension passera par une préservation des acquis et une implication plus régulière des partenaires sociaux (en particulier en ce qui concerne le secteur informel) dans la définition des priorités.

<u>Dimension 3</u>: Cadre juridique et réglementaire

Le positionnement du Sénégal au niveau de cette dimension apparaît au niveau émergent (niveau 2). Le cadre législatif et réglementaire sénégalais a été jugé comme étant assez bien fourni pour permettre aux acteurs d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies et politiques publiques, d'assurer un pilotage partenarial et un financement efficace et efficient de l'écosystème emploi-formation. Le positionnement retenu est dicté par l'existence de la loi d'orientation de la FPT et 4 décrets de son application sur les 6 prévus, et l'existence de la convention nationale État-employeur pour la promotion de l'emploi des jeunes.

Les participants ont également noté l'existence de quelques acquis que le pays possède déjà dans ce domaine lui permettant de passer aux niveaux supérieurs, notamment l'adaptabilité et l'articulation du cadre juridique et réglementaire entre la formation et l'emploi. Cependant, pour arriver pleinement au niveau établi, l'accent a été mis notamment sur la nécessité de (i) renforcer l'articulation et l'intégration emploi-formation, (ii) prendre tous les décrets d'application de la loi d'orientation, (iii) mettre en cohérence les politiques formation et emploi, (iv) assurer une stabilité institutionnelle. Les acteurs retiennent également que le cadre législatif et réglementaire actuel mérite d'être amélioré dans le cadre d'une approche intégrative, harmonisée et partagée afin de porter l'opérationnalisation des politiques et stratégies en matière d'emploi-formation.

Dimension 4 : Arbitrage / régulation

Cette dimension a été située par les participants au niveau émergent (niveau 2). Ce positionnement a été motivé par l'inexistence d'un mécanisme dédié à la régulation de l'emploi et de la formation, le caractère ponctuel de cette régulation ainsi que la suppression du Haut conseil pour l'emploi et la formation (HCEF).

Pour la vérification du positionnement retenu, l'accent a été mis sur le Communiqué du Conseil interministériel (avril 2021). Cependant, les participants n'ont pas identifié d'acquis significatif sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur pour cette dimension.

Par ailleurs, la mise en place et le fonctionnement d'un mécanisme de régulation de l'écosystème emploi-formation constituent la principale piste d'amélioration retenue lors de l'atelier pour arriver pleinement au niveau établi (niveau 3) pour cette dimension.

Dimension 5: Coordination

La faiblesse des capacités techniques et méthodologiques de ces instances de coordination, l'insuffisance des ressources financières, matérielles et humaines allouées ainsi que la faible représentativité interinstitutionnelle justifient le positionnement de cette dimension au niveau 2 (Émergent). En effet, au Sénégal, il existe des dispositifs formels de *coordination* interinstitutionnelle impliquant les acteurs aux niveaux stratégique, technique, sectoriel et territorial. La mise en place aux niveaux départemental et régional de « Pôles emploi et entrepreneuriat pour les jeunes et les femmes (PEEJF) », permettant aux acteurs concernés de se réunir tous les vingt jours sous la présidence de l'autorité administrative, pourrait constituer un guichet unique emploi-formation regroupant les services publics de l'emploi et de la formation. Ces pôles contribuent à la mise en œuvre du programme d'urgence pour l'emploi et l'insertion socio-économique des jeunes (Xeyyu Ndaw-yi) et devraient pouvoir jouer un rôle de coordination aux niveaux départemental et régional ; les conclusions de ce programme devraient pouvoir alimenter les rencontres du Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes (CNIEJ), dont on souhaiterait qu'elles soient plus régulières.

Pour la vérification du positionnement retenu, plusieurs sources ont été citées, à savoir : la lettre de politique sectorielle de développement de la FPT (LPSD 2022/2026), le diagnostic de la stratégie nationale d'insertion, les rapports de l'Agence nationale de la démographie et des statistiques (ANDS), les rapports de la Cellule des études, de la planification et du suiviévaluation (CEP/SE) et les rapports pôles emploi.

Les participants n'ont pas identifié d'acquis significatif sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur pour cette dimension. Cependant, plusieurs pistes d'amélioration ont été préconisées pour faire évoluer cette dimension vers le niveau établi. En effet, l'accent a été mis sur la création d'un mécanisme d'accès cohérent et synchronisé de collecte de données quantitatives et qualitatives sur l'emploi et la formation et la mise en place d'un observatoire national pour la formation et l'emploi.

Dimension 6: Suivi

La dimension « suivi » est l'une des dimensions qui ont été classées au niveau de développent Latent (niveau 1). Selon les participants, ce positionnement est justifié par l'existence d'initiatives de suivi non unifiées et non interconnectées sur l'emploi et la formation, et ce, en dépit de la mise en place d'un Cadre harmonisé de suivi-évaluation des politiques publiques (CASE) qui fédère les systèmes d'information et de suivi-évaluation développés par la Présidence de la République, la Primature, le ministère de l'Économie, des Finances et du Plan (MEFP), le Bureau opérationnel de suivi du Plan Sénégal Émergent (BOS) et le Bureau organisation et méthodes (BOM). Ce cadre de gestion de l'information ne couvre pas les besoins à tous les niveaux (surtout le local) et appelle donc à la mise en place d'un organe d'information et de veille sur l'emploi et la formation.

Malgré l'existence de structures diverses (CEP/SE, ANSD, Pôle emploi, ANPEJ) qui assurent des fonctions de collecte, traitement et diffusion d'informations sur l'emploi et la formation, la coordination et le suivi de la mise en œuvre des stratégies et politiques emploi-formation font face à une insuffisance de données et à des approches non unifiées. L'existence de plusieurs systèmes de base de données sur les questions d'emploi et de formation au Sénégal montre hélas que ces bases ne sont pas interconnectées et fonctionnent de manière isolée. On note également que tous les indicateurs relatifs à l'emploi et à la formation ne sont pas pris en compte par le mécanisme de suivi qui constitue le point faible dans la gouvernance de l'écosystème emploi-formation au Sénégal.

Cependant, pour arriver pleinement au niveau émergent, les participants ont proposé des pistes d'amélioration portant notamment sur la mise en place d'un dispositif unifié et interconnecté de collecte, de traitement et de diffusion de l'information sur l'emploi et la formation, et la mise en place d'un Observatoire national pour l'emploi et la formation (ONEF) ⁶ ainsi que la création d'un mécanisme cohérent et synchronisé d'accès aux données quantitatives et qualitatives collectées sur l'emploi et la formation au Sénégal.

Dimension 7: Assurance qualité

Cette dimension a été positionnée, par les participants, au niveau émergent (2). Ce niveau a été justifié par l'inexistence d'un dispositif d'assurance qualité dans le secteur de l'emploi, et l'écosystème emploi-formation ne dispose pas à ce jour d'un mécanisme unifié dédié à l'assurance qualité. On note en revanche l'existence d'une vision, d'une stratégie et d'initiatives d'assurance qualité dans quelques secteurs comme le « guichet qualité » du Fonds de

⁶⁶⁶ La mise en place d'un ONEF est une recommandation de l'UEMOA à tous ses États membres

financement de la formation professionnelle et technique (3FPT) et l'Autorité nationale d'assurance qualité dans l'enseignement supérieur (ANAQ-Sup), qui mettent en œuvre, dans leur secteur respectif, des procédures et processus d'assurance qualité.

Pour la vérification du positionnement retenu, les participants ont cité deux sources, à savoir : (i) le décret portant création du Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT) (guichet 4 : assurance qualité), et (ii) l'Autorité nationale d'assurance qualité de l'enseignement supérieur (ANAQ-SUP).

Les acteurs retiennent que pour s'assurer de l'évolution du positionnement de la dimension « assurance qualité » vers un niveau supérieur, il sera nécessaire de veiller à la mise en œuvre de plusieurs actions amélioratrices, en l'occurrence : l'élargissement des expériences en matière d'assurance qualité, le développement des initiatives d'assurance qualité, le renforcement des capacités des acteurs, notamment des gestionnaires, en matière d'assurance qualité, et la capitalisation sur les expériences de l'ANAQ-Sup et du 3FPT.

Fonction 2 : Financement

La fonction « Financement » vise à assurer une mobilisation pérenne et une répartition adéquate des ressources en se basant sur la performance de l'écosystème emploi-formation. Elle se compose de trois dimensions : la mobilisation des ressources, l'allocation des ressources et le contrôle de l'utilisation des ressources.

Les scores obtenus pour chacune de ces dimensions sont présentés dans le schéma ci-après. La fonction enregistre un score moyen de 2,67 sur une échelle de 1 (Latent) à 4 (Avancé), soit supérieur au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (2,03), avec une dimension classée au niveau de développement émergent (niveau 2) et deux dimensions classées au niveau établi (niveau 3).

Ainsi, les scores obtenus pour chacune des trois dimensions constitutives de la fonction relative au financement sont présentés dans le graphique ci-après.

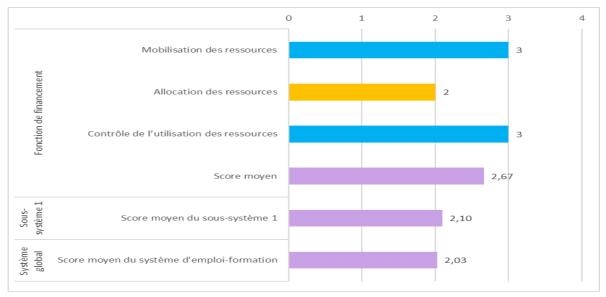


Figure 10 : Positionnement actuel de la fonction « Financement » au Sénégal, 2022

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploiformation au Sénégal, 2022.

Dimension 8: Mobilisation des ressources

Cette dimension a été positionnée au niveau de développent établi (niveau 3) de la grille d'autoévaluation de la JSF. Ce niveau est justifié par les efforts consentis par le Sénégal pour mobiliser des moyens de financement nécessaires. En effet, la mobilisation des ressources pour l'emploi et la formation est assurée principalement par l'État, les ménages et les partenaires

techniques et financiers. Les ressources sont insuffisantes, mais le Sénégal a su mobiliser d'importants moyens en vue de financer les priorités de sa stratégie emploi-formation, notamment : (i) Cent pour cent de la taxe d'apprentissage (appelée contribution forfaitaire à la charge de l'employeur (CFCE)), mobilisés par le Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT) et l'Office national de la formation professionnelle (ONFP) en vue de financer les formations et la transition vers l'emploi ; (ii) La Convention Étatemployeurs, qui mobilise des ressources dédiées pour plus d'équité dans la gestion de l'emploi et de la formation à travers un ciblage de thématiques prioritaires ; (iii) Les PTF qui accompagnent l'État dans le financement des politiques et stratégies d'emploi-formation à travers des projets et des programmes ciblés ; et (iv) Les ménages qui contribuent substantiellement au financement de l'emploi et de la formation. Une multitude d'écoles et de cabinets privés proposent à des tarifs abordables des formations ne bénéficiant pas encore du dispositif public et des placements en entreprise.

Pour une mobilisation encore plus efficace des ressources, déjà positionnée au niveau établi, les acteurs retiennent que le pays gagnerait (i) à renforcer les ressources disponibles pour le secteur informel, (ii) à encourager la mise en place de fonds sectoriels dédiés au financement des priorités de la stratégie emploi-formation, (iii) à assurer une meilleure implication des collectivités territoriales dans la mobilisation des ressources et (iv) à renforcer l'autonomie accordée à titre expérimental à neuf établissements de formation et étendre cette autonomie à tous les centres de formation.

Par ailleurs, il est à noter qu'à propos de l'usage des critères caractérisant les 4 descripteurs de la grille d'autoévaluation de la JSF, l'atelier de l'autoévaluation relève que le qualificatif « suffisant » attribué aux ressources ne peut être interprété de manière partagée. Au-delà de la difficulté d'appréciation de la suffisance des ressources et du constat que les ressources (humaines, matérielles et financières) disponibles pour l'écosystème emploi-formation ne sont jamais suffisantes, l'atelier propose, dans une éventuelle révision de cette grille, les termes « ressources satisfaisantes » à la place de « ressources suffisantes ».

Dimension 9 : Allocation des ressources

Pour cette dimension, le Sénégal est positionné au niveau de développement émergent (niveau 2) de la grille d'autoévaluation de la JSF. Ce positionnement est justifié par le fait que malgré la mise en œuvre de l'approche programme, l'allocation des ressources au Sénégal ne se fait pas sur la base des résultats mais sur la base des activités. Aussi, les ressources ne sont pas régulièrement ajustées et il n'existe pas encore de mécanismes d'allocation directe aux groupes cibles prioritaires. Quant aux sources de vérification du positionnement retenu, les participants ont cité la Loi de finances initiale/rectificative, le document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD) et le rapport annuel de performance.

Pour relever le niveau de positionnement de cette dimension sur la grille d'autoévaluation de la JSF, il a été suggéré d'encourager la mise en place de contrats de performance et d'inciter et d'accompagner les collectivités territoriales dans la mise en place de fonds pour la promotion de l'emploi-formation dans leur localité.

Dimension 10 : Contrôle de l'utilisation des ressources

Pour ce qui concerne le Contrôle de l'utilisation des ressources, le Sénégal est positionné au niveau établi de la grille d'autoévaluation de la JSF. Ce niveau est justifié par l'existence d'un nombre suffisant de structures dédiées qui assurent une mission de contrôle, de prévention, de conseil ou d'audit systématique des ressources ainsi que de l'utilisation de celles-ci. Parmi ces structures on note: l'Assemblée nationale à travers ses commissions des finances et du contrôle budgétaire, l'Inspection générale d'État (IGE), l'Office national de lutte contre la fraude et la corruption (OFNAC), la Cour des comptes, l'Autorité de régulation de la commande publique (ARCOP), l'Inspection générale des finances (IGF) (un service de la Présidence de la République), le Contrôle des opérations financières (COF), la Direction centrale des marchés publics (DCMP), l'Inspection des affaires administratives et financières (IAAF) qui relève de chaque ministère, les Commissaires aux comptes chargés d'assurer la certification des comptes des structures autonomes, les Contrôleurs internes et de gestion au sein même des structures autonomes.

Selon les acteurs qui ont participé à l'exercice de l'autoévaluation, le fait de favoriser un fonctionnement plus régulier de ces structures et de généraliser le contrôle aux niveaux macro et méso permettrait au pays d'améliorer le positionnement de cette dimension en vue d'accéder au niveau « Avancé » de la grille d'autoévaluation de la JSF.

5.2 Informer : information pour l'écosystème et ses environnements

Le sous-système « Informer » joue un rôle déterminant dans la production de l'information requise pour assurer la conception, le suivi et l'évaluation des politiques d'emploi-formation, et partant, d'éclairer la prise de décision pour une meilleure performance de ces politiques, notamment en termes d'orientation professionnelle, d'auto-emploi ou d'investissement économique.

Ainsi, l'exercice de positionnement du deuxième sous-système « Informer : Information sur l'écosystème et ses environnements » a porté sur trois fonctions à savoir : l'Évaluation, l'Information sur le Marché du Travail, et la Certification. L'examen des résultats de cet exercice a montré que ces fonctions ont reçu des scores variant de 1,33 à 2. Par dimension, les résultats montrent que cinq dimensions sur huit ont été positionnées par les participants au niveau émergent (niveau 2). Les trois autres dimensions ont été associées au niveau latent, à savoir : l'évaluation des impacts, la collecte des données et la diffusion des données /mise en débat.



Figure 11: Positionnement actuel des dimensions du sous-système 2 « Informer : Information sur l'écosystème et ses environnements » au Sénégal, 2022

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploiformation au Sénégal, 2022.

Les résultats du positionnement des dimensions de chacune de ces fonctions sont présentés ci-après.

Fonction 3 : Information sur le marché du travail

La fonction «Information sur le marché du travail» a pour objet de collecter systématiquement et de diffuser des données harmonisées pour analyser les tendances sur le marché du travail et les dispositifs de formation professionnelle/développement des compétences, afin d'orienter les politiques d'emploi-formation et d'éclairer la prise de décision des différents acteurs de l'écosystème (décideurs publics, citoyens, entreprises, partenaires techniques et financiers, partenaires sociaux, etc.) en vue d'une meilleure performance des politiques d'emploi-formation. Elle vise également à mémoriser et à mettre à jour la nomenclature, les répertoires et les portraits de métiers et compétences, en fonction de l'évolution du marché du travail.

Cette fonction se compose de trois dimensions : la collecte des données, le traitement et l'analyse des données, la diffusion des données/mise en débat.

Le schéma ci-après présente les scores obtenus par cette fonction au terme des débats relatifs à son positionnement. La fonction enregistre un score moyen de 1,33 qui s'explique par le fait que la collecte de données reste très restrictive en plus de l'irrégularité de la collecte de données intégrées sur l'emploi et la formation et de sa diffusion à tous les niveaux (national, régional, départemental, communal, sectoriel).

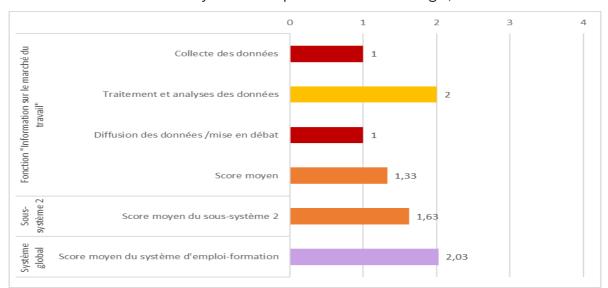


Figure 12: Positionnement actuel de la fonction « Information sur le MT » de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploiformation au Sénégal, 2022.

Dimension 11 : Collecte des données

La dimension « Collecte des données » est l'une des dimensions de la fonction du sous-système « Informer » ayant été associées, par les participants, à un niveau de positionnement faible (niveau latent) de la grille d'autoévaluation de la JSF. Le positionnement retenu pour cette dimension est justifié par l'existence de plusieurs organes collecteurs de données dont les activités ne couvrent pas tous les secteurs économiques, et plus particulièrement le secteur informel. Malgré l'existence d'un dispositif national d'enquêtes trimestriel sur l'emploi (Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal - ENES) et d'un dispositif d'enquêtes sur l'emploi,

la rémunération et les heures de travail (EERH), les campagnes de collecte de données intégrées sur l'emploi et la formation sont irrégulières et font face à une insuffisance de ressources qui justifie la limitation de leurs champs et rayons d'intervention.

Cependant, cette dimension enregistre de nombreux acquis favorables à l'évolution de son positionnement vers le niveau supérieur, en l'occurrence : (i) la nomenclature des métiers est reconnue ; (ii) les répertoires des métiers, intégrant les référentiels de métiers et de compétences, sont incomplets mais un processus est en cours ; (iii) l'ingénierie d'élaboration des référentiels de métiers et de compétences est harmonisée ; (iv) le SIMT non intégré et incomplet ; (v) l'existence d'une première identification des acteurs, producteurs de données et utilisateurs ; et (vi) la collecte de données via des enquêtes de référence (conditions de vie, emploi et économie informelle, entreprises, organisation professionnelle d'apprentissage pour le secteur informel), de façon régulière, même incomplètes et partiellement diffusées.

Pour arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2) en ce qui concerne cette dimension, plusieurs pistes d'amélioration ont été préconisées portant notamment sur le développement des dispositifs de collecte de données couvrant les secteurs économiques non encore investigués et le secteur informel; la mise à jour des données collectées et assurent leur diffusion à tous les niveaux; le renforcement de capacités (notamment financières) des acteurs concernés aux fins du développement d'un système national de collecte et de traitement des données plus réguliers, plus unifiés et plus complets.

Dimension 12 : Traitement et analyse des données

Les participants ont associé cette dimension au niveau émergent (niveau 2) de la grille d'autoévaluation de la JSF. Ce positionnement a été motivé par le fait que le traitement et l'analyse des données sur l'emploi et la formation sont menés de manière régulière mais restent incomplets et non exhaustifs. Il a été relevé que la plupart des traitements opérés ne tiennent pas compte de la convivialité et de l'adéquation.

Dans le cas de cette dimension, les participants ont estimé que le Sénégal possède déjà certains acquis lui permettant de passer aux niveaux suivants (3 et 4), en l'occurrence, l'existence des mécanismes d'anticipation des métiers, emplois et compétences (à titre d'exemple, l'Office national de formation professionnelle (ONFP) réalise des études d'anticipation sur les besoins du marché de l'emploi).

Pour améliorer le positionnement de cette dimension, l'atelier recommande le renforcement des capacités des structures et agents en matière de traitement et d'analyse de données à travers la mise à disposition de matériels et d'outils adaptés (logiciel, serveur) pour la régularité et la complétude des données, ainsi que la réalisation des diagnostics territoriaux sur le marché du travail.

Dimension 13 : Diffusion des données/mise en débat

Cette dimension a été située par les participants au niveau de développement établi (niveau 1) de la grille d'autoévaluation de la JSF. L'atelier souligne que la diffusion des données sur l'emploi et la formation se fait de manière ponctuelle. Elle se limite aux régions et ne couvre pas les échelles communales et départementales.

Les participants n'ont pas identifié d'acquis significatif sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur pour cette dimension. Cependant, pour arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2), les participants ont proposé plusieurs pistes d'amélioration, notamment : (i) la mise en place d'un Observatoire national sur l'emploi et la formation avec un portail intranet décliné à différents niveaux : régional, local, métiers, sectoriel, établissements de formation, etc. ; et (ii) la diffusion de rapports de données ciblées en fonction des priorités.

Fonction 4 : Certification

La fonction « *Certification*» vise la reconnaissance des compétences professionnelles par une institution représentative, légitime et indépendante qui (i) délivre une certification professionnelle, (ii) assure une normalisation en tenant à jour les référentiels de certification professionnelle en lien avec les référentiels métiers, y compris pour l'économie informelle et pour les activités professionnelles les moins qualifiées, (iii) veille à l'application et au respect des modalités définies par le référentiel de certification dans une démarche qualité, (iv) permet la validation des acquis de l'expérience professionnelle et/ou de la formation formelle, informelle et non formelle, (v) permet la reconnaissance/l'homologation des certifications professionnelles acquises ailleurs.

Cette fonction se compose de trois dimensions qui sont toutes positionnées au niveau 2 de la grille d'autoévaluation de la JSF, comme l'illustre le schéma ci-après.

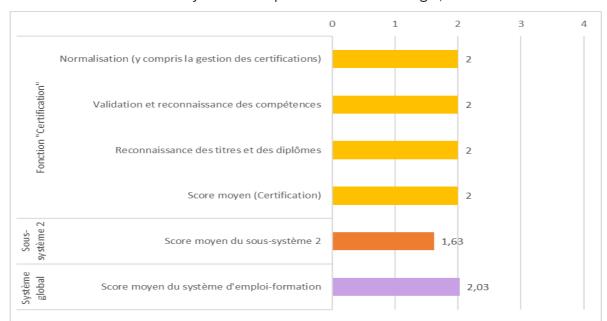


Figure 13: Positionnement actuel de la fonction « Certification » de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploiformation au Sénégal, 2022.

Les certifications en formation professionnelle sont assurées par la direction des examens, concours professionnels et certifications (DECPC) qui organise les examens et concours et délivre les diplômes d'État. L'Office national de formation professionnelle (ONFP), organe certificateur des titres professionnels, assure les certifications et délivre les titres de branche en conformité avec les annexes de classification des conventions collectives des branches professionnelles. L'atelier note aussi que d'autres départements ministériels assurent les formations et certifications dans leur secteur et délivrent les diplômes.

<u>Dimension 14</u>: Normalisation (y compris la gestion des certifications)

Cette dimension a été située par les participants au niveau émergent (niveau 2). Ce choix a été justifié par (i) l'existence d'une institution en charge de la certification à savoir : la direction des examens, concours professionnels et certifications (DECPC), (ii) les référentiels de certification sont élaborés en adéquation avec les RMC en rapport avec les besoins du marché du travail, même si tous les programmes ne sont pas écrits selon l'APC, et (iii) l'existence de la direction des certifications à l'ONFP.

S'agissant des acquis dont dispose déjà le Sénégal dans ce domaine afin de passer aux niveaux suivants (3 et 4), les participants ont noté : (i) l'existence d'un dispositif indépendant, représentatif et légitime intégrant tous les acteurs concernés (partenaires sociaux, chambres consulaires) (commission partenariale de certification -CPC-, commission partenariale des programmes -CPP-) ; (ii) l'existence d'une institution indépendante opérationnelle qui veille au respect des normes pour la certification par les organismes certificateurs en application des principes d'une démarche qualité (lien avec la gouvernance) (commission partenariale de certification -CPC-, direction des examens, concours professionnels et certifications -DECPC) ; et (iii) les modalités permettent l'évaluation intégrée des compétences (connaissances et pratiques) professionnelles.

Au regard des acquis notables enregistrés sur la normalisation, l'amélioration de son positionnement pourrait nécessiter : (i) la mise en place d'un cadre national de certification (CNC) intégrant tous les niveaux de compétences et de qualification, (ii) la finalisation du cadre réglementaire de la validation des acquis de l'expérience (VAE), (iii) la généralisation de l'APC dans toutes les structures de formation du territoire, y compris les structures privées, (iv) la réécriture selon la démarche APC de tous les programmes actuellement développés suivant la pédagogie par les objectifs (PPO).

Par ailleurs, il est à noter que l'examen du critère 2.3 de la grille de la JSF caractérisant la dimension « Normalisation » a donné lieu à une compréhension partagée du terme « TOUS » que les participants rapportent aux programmes écrits selon l'approche par les compétences (APC) puisque tous les programmes développés au Sénégal ne sont pas en APC.

Le processus organisé d'écriture des référentiels de certification selon l'APC suit une dynamique basée sur l'existence des RC/RMC. On note que 10 à 15 pour cent des programmes sont en APC.

<u>Dimension 15</u> : Validation et reconnaissance des compétences

Cette dimension a été positionnée au niveau émergent (niveau 2). Cette association est justifiée par l'existence des techniques de mise en œuvre de la VAE élaborés et validés (guide pratique, fiches d'évaluation, fiches descriptives, fiches conditions de reconnaissance). Aussi, et malgré l'absence d'un cadre réglementaire, la VAE est désormais intégrée dans le dispositif national de certification à travers la mise en place, par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle, d'un cadre organisationnel et des expérimentations sont en cours sur quatre métiers aux côtés de professionnels.

Par ailleurs, pour arriver pleinement au niveau de positionnement établi (niveau 3) pour cette dimension, les participants à l'atelier de l'autoévaluation ont estimé que cette dimension pourrait être améliorée par la finalisation du cadre réglementaire de la VAE et son extension à l'ensemble des métiers.

<u>Dimension 16</u> : Reconnaissance des titres et des diplômes

Concernant la dimension « Reconnaissance des titres et des diplômes », elle a été positionnée par les participants au niveau de développement émergent (niveau 2). Ce positionnement est motivé par l'existence d'une Sous-commission d'homologation des titres et diplômes de la Commission partenariale de certification (CPC) qui est opérationnelle.

Elle fonctionne dans un cadre partenarial et la DCPC assure son secrétariat permanent. Sur la base des annexes de classification des conventions collectives de branche, l'ONFP organise la reconnaissance des titres professionnels de branche.

Outre sa participation au cadre sous régional et continental de certification qui devrait contribuer à l'intégration de la reconnaissance internationale des titres et diplômes, le Sénégal possède déjà des acquis dans ce domaine sur lesquels se baser pour passer aux niveaux supérieurs, en l'occurrence l'existence d'un cadre institutionnel permet la reconnaissance de certains diplômes et titres (Modèle de gouvernance de l'ONFP).

En plus des acquis enregistrés par cette dimension, l'amélioration de son positionnement pourrait être favorisée par (i) la généralisation de l'intégration de la reconnaissance internationale des titres et diplômes, (ii) le renforcement de l'opérationnalisation de la commission d'homologation et (iii) l'harmonisation des mécanismes nationaux de reconnaissance des titres et diplômes.

Fonction 3 : Evaluation

La fonction « Évaluation » a pour objet d'orienter les choix des politiques et stratégies de l'écosystème emploi-formation sur la base d'évaluations régulières, fiables, circonstanciées et étayées par des faits (notamment grâce au SIMT) des programmes et dispositifs et en diffusant les résultats de ces analyses et recommandations éventuelles aux acteurs de l'écosystème. Elle est constituée de deux dimensions : l'évaluation des dispositifs et l'évaluation des impacts

Le schéma ci-dessous présente les scores obtenus par les deux dimensions de la fonction « Évaluation », qui enregistre un score moyen de 1,5 sur une échelle allant de 1 (Latent) à 4 (Avancé), légèrement inférieur au score moyen du sous-système 2 (1,63) et au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (2,03). Ce faible positionnement s'explique par la non-systématisation de l'évaluation dans la gestion de l'écosystème emploi-formation sénégalais.

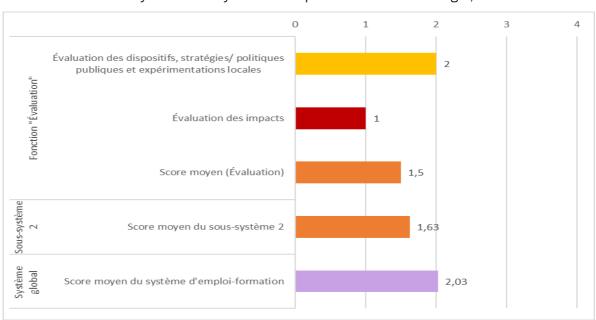


Figure 14: Positionnement actuel de la fonction « Évaluation » et score moyen de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploiformation au Sénégal, 2022.

<u>Dimension 17</u>: Évaluation des dispositifs, stratégies / politiques publiques et expérimentations locales

La dimension « Évaluation des dispositifs » a été située par les participants au niveau de développement émergent (niveau 2). Ce choix est motivé par l'existence de dispositifs et d'outils d'évaluation ainsi que leur capacité à conduire des évaluations. Au-delà des services de suivi-évaluation mis en place systématiquement dans les projets et programmes, l'État du Sénégal a institué des dispositifs fonctionnels en charge de l'évaluation des dispositifs, des politiques et des stratégies. Il s'agit entre autres du Bureau organisation et méthodes (BOM), du Cadre harmonisé de suivi et d'évaluation des politiques publiques (CASE), de la Commission d'évaluation des politiques et programmes publiques (CESPPP), de l'Unité nationale d'appui au partenariat public privé (UNAPP) et de la Direction générale de la planification et des politiques économiques (DGPE). L'intervention de ces différents services est marquée par l'existence d'un groupe de référents pour chaque dispositif évalué, la mise en place d'un comité d'évaluation, la mise en place pour chaque projet et programme d'une programmation nationale

des évaluations avec un budget dédié, et la prise en compte des recommandations des évaluations précédentes dans l'élaboration des nouvelles stratégies et politiques.

Les participants n'ont pas identifié d'acquis significatifs sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur pour cette dimension. Cependant, et en l'absence de dispositif d'évaluation dédié à l'écosystème emploi-formation et au regard de la méconnaissance des structures d'évaluation existantes, il est recommandé d'améliorer le positionnement de la dimension d'évaluation en mettant l'accent notamment sur : (i) l'amélioration de la régularité et la fréquence des évaluations sur la base d'une planification prédéfinie ; (ii) la mise en place d'un comité indépendant, multi-acteurs et exclusivement dédié à l'écosystème emploi-formation ; (iii) l'amélioration de la communication à propos de l'existence des structures d'évaluation, afin d'en favoriser une fréquentation accrue ; (iv) la diffusion publique des résultats de l'évaluation ; et le renforcement des capacités des acteurs en matière d'évaluation.

<u>Dimension 18</u>: Évaluation des impacts

Les acteurs notent que l'évaluation d'impact demeure dépendante des interventions des projets et programmes d'emploi et de formation financés par les PTF. Sa non-systématisation dans la gestion de l'écosystème emploi-formation justifie son positionnement au niveau le plus faible de la grille d'autoévaluation de la JSF (niveau latent).

Les participants n'ont pas identifié d'acquis significatifs sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur pour cette dimension. Cependant, pour arriver pleinement au niveau émergent (niveau 2), il est recommandé d'élaborer un dispositif (outils, méthodologies, ressources humaines et financières) d'évaluation d'impact propre à l'écosystème emploi-formation et d'étendre, sur la base d'initiatives nationales, l'évaluation d'impact des projets et programmes prioritaires d'emploi-formation.

5.3 Accompagner : Services visant la formation et l'emploi décent

Le sous-système « Accompagner » se compose de quatre fonctions et des 13 dimensions y afférentes, à savoir : « formation/DCTP », « Orientation professionnelle », « Promotion de l'emploi et de l'entreprise », « Protection de la population en âge de travailler ». L'examen des résultats de l'exercice d'autoévaluation relatif à ce sous-système a révélé que ces fonctions ont reçu des scores moyens variant de 2 à 3. Par dimension, les résultats montrent que quatre dimensions sur 13 ont été positionnées par les participants à un niveau relativement élevé (établi ou avancé). Les neuf autres dimensions ont été associées au niveau émergent (6 dimensions) et au niveau latent (3 dimensions).

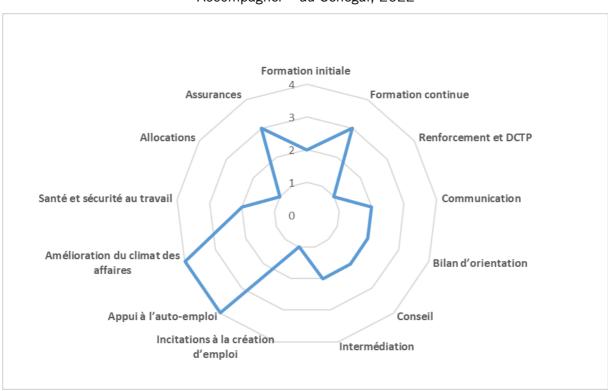


Figure 15: Positionnement actuel des dimensions du sous-système 3 « Accompagner » au Sénégal, 2022

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploiformation au Sénégal, 2022.

Les résultats du positionnement des dimensions de chacune de ces fonctions sont présentés en détail ci-après.

Fonction 6 : Formation et développement des compétences techniques et professionnelles

La fonction « Formation/DCTP » a pour objet de développer les compétences techniques et professionnelles tout au long de la vie en réponse aux besoins et à l'évolution du marché du travail, par la mise en œuvre d'une ingénierie de la formation et d'une ingénierie pédagogique adaptées à la formation des acteurs de l'écosystème d'une part, et à la formation des apprenants d'autre part, et en particulier des populations les plus vulnérables.

Le schéma ci-après présente les scores obtenus pour cette fonction à l'issue des travaux d'analyse et de débat relatifs au positionnement de chacune des trois dimensions qui la

composent dans la grille de la JSF. La fonction y enregistre un score moyen de 2,0 sur une échelle allant de 1 (Latent) à 4 (Avancé), soit quasiment égal au score moyen global de l'écosystème d'emploi-formation (2,03).

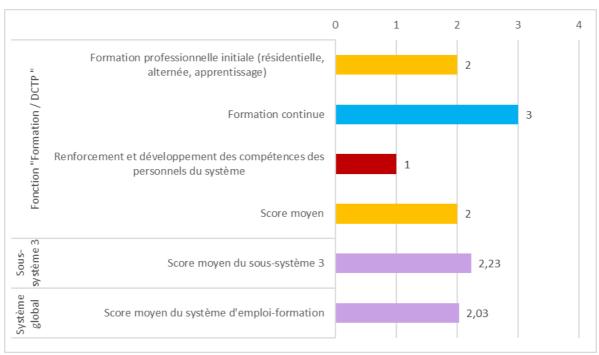


Figure 16: Positionnement actuel de la fonction « Formation/ DCTP » au Sénégal, 2022

Source: Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploiformation au Sénégal, 2022. / DCTP: Développement des compétences techniques et professionnelles.

<u>Dimension 19</u>: Formation professionnelle initiale

La dimension « Formation initiale » a été appréciée comme l'une des dimensions les plus laborieuses à positionner car présentant le plus de critères sur chaque descripteur de la grille d'autoévaluation. Après débat, l'atelier a positionné cette dimension au niveau émergent (niveau 2) de la grille de la JSF car il s'avère que les dix critères caractérisant ce descripteur sont tous effectifs pour la formation initiale au Sénégal.

En effet, les programmes de formation initiale sont désormais rédigés et conduits selon la méthode APC qui fait de l'entreprise un lieu de formation et d'intégration des compétences. Des ressources et des outils d'élaboration, d'implantation, de suivi et d'évaluation des programmes de formation en APC ont été développés et plus de 74 pour cent des programmes de formation écrits en APC sont pour le moment implantés dans des établissements publics de formation professionnelle. Une Commission partenariale des programmes (CPP) présidée par un représentant du secteur privé offre un cadre fonctionnel de concertation et d'action sur la pertinence, l'opportunité et la gestion des programmes de formation.

L'alternance école-entreprise est réalisée conformément à la réglementation sur les stages en plus de la mise en œuvre en cours et sur base des ressources de l'État, d'un programme spécifique (programme de formation école-entreprise – PF2E), formalisé avec le secteur privé, permettant d'alterner les deux lieux de formation sur la base d'un contrat d'apprentissage.

Une stratégie de développement du numérique dans la FPT a été élaborée et validée. Des outils numériques sont développés et mobilisés de manière ponctuelle ainsi que des plateformes

numériques pour l'apprentissage à distance (plateforme E-jang) et la gestion des programmes de formation (plateforme GESPROG).

Dans l'optique d'une intégration effective de la reconnaissance internationale des titres et diplômes, l'atelier note que le Sénégal a mis en place une entité nationale de mutualisation (ENM) pour partager avec les pays de l'UEMOA, à travers un portail numérique, des ressources et outils de la FPT évalués comme étant pertinents.

S'agissant des acquis dont dispose déjà le Sénégal dans ce domaine afin de passer au niveau établi (niveau 3), les participants ont cité les éléments suivants : l'existence d'une approche méthodologique harmonisée d'élaboration et implantation des programmes de formation selon une approche par les compétences ; le dispositif de formation professionnelle initiale est de type scolaire, intégré, avec des stages en entreprise, encadrés par du personnel formé au niveau de l'entreprise et au niveau de l'institution de formation ; les supports sont appropriés et utilisés par les acteurs et mutualisés via des plateformes numériques qui permettent un échange de pratiques des acteurs ; l'implantation des programmes selon une approche d'ingénierie qui découle de l'écosystème d'information sur le marché du travail et de certification ; l'intégration du lien avec la certification pour produire les référentiels ; l'interaction entre les lieux de formation (entreprises et établissements/centres de formation) ; la diversification des modes de formation en tenant compte des exigences des référentiels et de la capacité d'adaptation des moyens (outils) ; le développement des programmes de formation professionnelle initiale à travers un mécanisme coordonné et structuré autour des différents lieux de formation selon une approche méthodologique multi-acteurs harmonisée.

Après consolidation des critères déjà acquis pour cette dimension, l'atelier retient que l'amélioration du niveau de positionnement de la dimension « Formation initiale » passera entre autres par la généralisation de l'implantation de l'APC, y compris dans les écoles privées ; le renforcement du programme de développement de l'apprentissage rénové ; le renforcement du système d'information sur le marché du travail ; le parachèvement des plateformes de gestion de la FPT (E-JANG, GESPROG) ; le parachèvement de l'implantation du numérique dans la FPT autour d'une plateforme centralisée; le renforcement de l'équité dans l'accès à une formation professionnelle de qualité ; l'amélioration de la connectivité dans tous les établissements de formation professionnelle et technique (EFPT) ; l'augmentation et la diversification des ressources en vue d'une mise en œuvre adéquate des dispositions, normes et recommandations contenues dans le guide d'organisation matérielle et pédagogique (GOMP) propre à chaque programme APC.

Dimension 20 : Formation continue

La dimension « Formation continue » a été positionnée par les participants au niveau de développement établi (niveau 3). Cette dimension est encadrée dans sa mise en œuvre par des institutions comme le Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT), l'Office national de formation professionnelle (ONFP) et les Centres de formation professionnelle (CFP) en leur qualité d'opérateurs de formation pour le 3FPT et l'ONFP. Les conventions collectives en lien avec le Code du travail du Sénégal constituent les principales bases juridiques sur lesquelles les formations continues sont planifiées et organisées par les entreprises sous l'appui de ces institutions.

Les entreprises du secteur moderne, en général, mettent en œuvre leur plan de développement des compétences, qui combinent des actions de formation avec d'autres actions de développement des compétences et de gestion des ressources humaines. Des formations courtes « certifiantes » de type « certificat professionnel de spécialisation (CPS) » sont

organisées pour permettre le perfectionnement, l'insertion et/ou la reconversion professionnelle des bénéficiaires à travers le guichet « Entreprise » du 3FPT. Des partenariats entre les CFP et les entreprises peuvent aussi faire l'objet d'actions de formation, soutenues techniquement par l'ONFP et financièrement par le 3FPT.

L'existence d'une stratégie claire et de programmes d'incitation à la formation continue a été évoquée par les participants comme l'un des acquis dans ce domaine qui permettrait déjà au Sénégal de passer au niveau suivant (niveau 4) pour cette dimension. Cependant, pour parvenir pleinement au niveau avancé, les participants ont mis l'accent sur l'incitation et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC), ainsi que la sensibilisation / implication accrue des unités du secteur informel sur l'importance de la formation continue.

<u>Dimension 21</u> : Renforcement et développement des compétences des personnels de l'écosystème

La question « Renforcement et développement des compétences des personnels de l'écosystème » compte au nombre des dimensions qui ont été faiblement positionnées dans l'écosystème d'emploi-formation Sénégalais. Elle a été classée au niveau de développement latent (niveau 1). L'atelier note que cette dimension n'est pas mise en œuvre sur la base d'une cartographie de l'ensemble des acteurs en présence, à travers un répertoire des métiers et des compétences des acteurs de l'écosystème. Aucune cartographie de l'ensemble des acteurs de l'écosystème emploi-formation n'est disponible au Sénégal de même qu'aucun répertoire des métiers et des compétences couvrant l'ensemble de ces acteurs. Il existe en revanche des initiatives d'élaboration de référentiels-métiers, mais qui ne couvrent pas l'ensemble des acteurs de l'écosystème emploi-formation. Ces initiatives sont portées par les écoles de formation de formateurs notamment pour la formation/le renforcement des capacités des formateurs, des inspecteurs de spécialité, des psychologues-conseillers et des moniteurs.

Cependant, le Sénégal possède déjà des acquis dans ce domaine sur lesquels se baser pour passer aux niveaux supérieurs, en l'occurrence : (i) l'existence du nombre d'acteurs bénéficiaires de la formation et connexion des programmes de formation initiale des acteurs avec les institutions de l'écosystème emploi-formation ; (ii) l'organisation des stages en milieu professionnel/ en centre de formation au cours de la formation initiale des acteurs.

L'amélioration du positionnement de cette dimension passera par la conservation des acquis susmentionnés, mais aussi par la mise en œuvre d'autres actions, notamment la généralisation de la cartographie des référentiels des compétences de l'ensemble des acteurs de l'écosystème ; la mise en en œuvre assurée de façon systématique des formations continues pour tous les acteurs de l'écosystème ; et le développement de la concertation multi-acteurs entre acteurs de l'écosystème emploi-formation.

Fonction 7 : Orientation professionnelle

La fonction « Orientation professionnelle » a pour objet de permettre à la personne d'opérer le bon choix de métier et de développer des compétences pour le parcours de carrière choisi. Elle appuie la transition des personnes sur le marché du travail à travers un dispositif d'accompagnement. D'après les résultats de l'exercice d'autoévaluation mené, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement égal à 2, soit légèrement inférieur au score moyen du sous-système relatif aux services visant la formation et l'emploi décent (2,23) et au score moyen de l'écosystème d'emploi-formation (2,03). Cette fonction est articulée autour de quatre dimensions auxquelles les participants ont attribué le niveau de positionnement émergent

(niveau 2) de la grille d'autoévaluation de la JSF. Le schéma ci-après présente les scores obtenus.

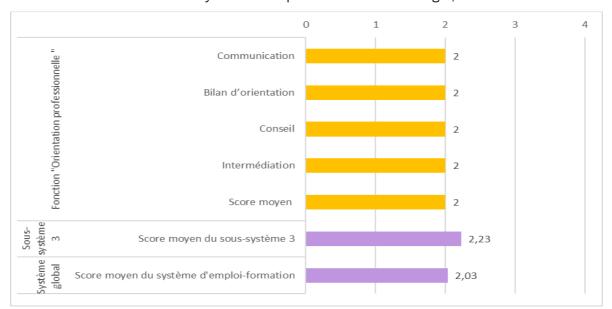


Figure 17: Positionnement actuel de la fonction « Orientation professionnelle » de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice de l'autoévaluation de l'écosystème d'emploiformation au Sénégal, 2022. / DCTP : Développement des compétences techniques et professionnelles.

Dimension 22: Communication

L'analyse de la dimension « Communication » et les débats qui s'en sont suivis ont conclu au constat que la communication à destination des acteurs de l'écosystème emploi-formation est non inclusive et pas toujours adaptée à la cible. Elle est mise en œuvre de manière dispersée et non coordonnée par plusieurs institutions à travers divers canaux tels que des plateformes de communication, des spots TV et radio des évènements relatifs à l'emploi et à la formation ou par la diffusion de rapports d'activités des services impliqués dans la communication de l'écosystème emploi-formation. Ces raisons ont motivé les participants à positionner cette dimension au niveau 2 (émergent) de la grille d'autoévaluation de la JSF.

Malgré l'existence d'une communication, quoi que non-coordonnée, sur divers canaux, ainsi que d'un service d'orientation professionnalisé qui soutient et développe l'information et la communication auprès des acteurs de l'écosystème emploi-formation, l'atelier retient que le niveau de positionnement de la communication sur la grille d'autoévaluation pourrait être amélioré par (i) l'élaboration d'un plan de communication sur la formation professionnelle et technique et l'emploi et par (ii) l'adoption d'une communication adaptée au profil des individus.

Dimension 23 : Bilan d'orientation

La dimension « Bilan d'orientation » a été située par les participants au niveau émergent (niveau 3). Ce choix a été justifié par l'existence d'une base de données sur l'orientation professionnelle. En effet, lors des bilans d'orientation, les caractéristiques basiques (âge, qualifications, situation dans l'emploi) des demandeurs de formation et d'emploi sont identifiées en s'appuyant ponctuellement sur l'outil numérique. Ces activités de bilan sont proposées par plusieurs structures comme le Service national d'orientation professionnelle (SNOP), l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANPEJ), le Centre national d'orientation scolaire et professionnelle (CNOSP), les Centres académiques d'orientation scolaire et professionnelle

(CAOSP), les Pôles emploi et entrepreneuriat et le Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT), qui disposent chacune d'une base de données. L'atelier relève également que le bilan d'orientation, comme l'activité globale d'orientation professionnelle, est peu connu du public. L'activité de bilan d'orientation n'est pas exécutée au format digital et ne se base pas sur des standards partagés par les différentes structures qui la déploient.

Dans la perspective de faciliter la transition du positionnement de la dimension « Bilan d'orientation » du niveau 2 « émergent » vers le niveau 3 « établi », plusieurs pistes d'amélioration ont été évoquées par les participants, en l'occurrence : (i) la standardisation des processus de réalisation du bilan ; (ii) le renforcement du partage et l'exploitation du bilan d'orientation entre les différents services ; (iii) le renforcement de la digitalisation de l'orientation professionnelle ainsi que la protection des données personnelles ; et (iv) l'amélioration de la communication sur l'orientation professionnelle.

Dimension 24: Conseil

Cette dimension a été située par les participants au niveau 2 (émergent) de la grille d'autoévaluation de la JSF. Selon les participants, ce positionnement est justifié par le fait que le conseil, comme les bilans d'orientation, est assuré par les structures précédemment mentionnées dont les activités portent sur l'accompagnement à la formation, à l'insertion et à l'emploi. Aussi, et pour faire face au déficit d'informations à jour sur le marché du travail et à un réel besoin de renforcement du service du dispositif de conseil à visée multidimensionnelle, le SNOP s'est doté d'une banque de supports d'informations sur l'emploi et la formation, d'une bibliothèque, d'une testothèque sur la formation et l'emploi et de psychologues conseillers en orientation.

L'atelier souligne qu'à la différence du conseil en formation professionnelle fourni par des professionnels appelés « psychologues conseillers », les conseils en emploi sont assurés par des « conseillers en emploi » de l'ANPEJ et de la Direction de l'emploi au terme d'une formation sur le tas, ou encore par des cabinets privés qui offrent aux ménages des services de conseil payants. Quoi que disponibles, les « psychologues conseillers » en orientation et les conseillers en emploi sont néanmoins en nombre insuffisant pour couvrir l'ensemble de la demande sur le territoire national et leurs profils ne couvrent pas tous les champs de compétences de l'emploi du « conseiller emploi-formation ».

Pour assurer une évolution du positionnement de la dimension « Conseil » vers le niveau 3 «établi» de la grille d'autoévaluation, les acteurs de l'écosystème emploi-formation retiennent les pistes d'amélioration suivantes : (i) la standardisation et la formation de manière conventionnelle des professionnels de la filière du conseil sur les aspects de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi, y compris ceux du secteur privé ; (ii) le renforcement du dispositif d'orientation et de conseil en le dotant d'outils, de ressources, de méthodologies et d'équipements nécessaires à un service pertinent tout en mettant l'accent sur le recours aux outils numériques en matière de conseil ; et (iii) l'élargissement du champs de conseil vers l'écosystème emploi-formation afin d'assurer une couverture systémique (emploi/formation).

Dimension 25 : Intermédiation

La dimension de l'intermédiation a été positionnée par les participants au niveau de développement émergent (niveau 2). Ce niveau de positionnement a été justifié notamment par les difficultés de mise en œuvre de l'intermédiation sur le marché du travail, le déficit d'informations à jour sur le marché du travail, l'incapacité des services à opérer une mise en

adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail et la faible coopération entre les services d'orientation et les partenaires sociaux.

L'intermédiation s'opère au Sénégal dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention nationale État-Employeurs (CNEE) gérée par la Direction de l'emploi, du Programme de formation école-entreprise (PF2E), des missions locales pour l'emploi (MILE) implantées dans les Pôles emploi entrepreneuriat et des stratégies d'accompagnement des jeunes vers l'emploi développées par l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANPEJ). On note également la disponibilité de conseillers en emploi du secteur privé (cabinet de conseil) mais l'information à jour sur le marché du travail reste peu disponible et accessible aux acteurs de l'écosystème emploi-formation.

Pour faire évaluer le positionnement de la dimension « intermédiation » vers le niveau 3 «établi» de la grille d'autoévaluation de la JSF, les participants ont préconisés plusieurs pistes d'amélioration, à savoir : la mise en place d'un système d'informations pertinent et prospectif sur le marché du travail ; le renforcement de la coopération en intermédiation entre les partenaires sociaux, le secteur productif, les acteurs de la formation et les services d'orientation et d'intermédiation publics comme privés ; la création et le développement de la synergie entre les pôles emploi et les services d'intermédiation et d'emploi.

Fonction 8 : Promotion de l'emploi et de l'entreprise

La fonction « Promotion de l'emploi » vise à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et la création d'emploi. Elle porte sur la mise en œuvre de stratégies pour l'amélioration de l'employabilité, de l'insertion professionnelle, du climat des affaires et pour l'incitation à la création d'entreprises et d'emplois.

Elle se compose de trois dimensions dont le schéma ci-après présente les résultats du positionnement sur la grille d'autoévaluation de la JSF. La fonction enregistre un score moyen de 3,0 sur l'échelle de la grille allant de 1 (Latent) à 4 (Avancé).

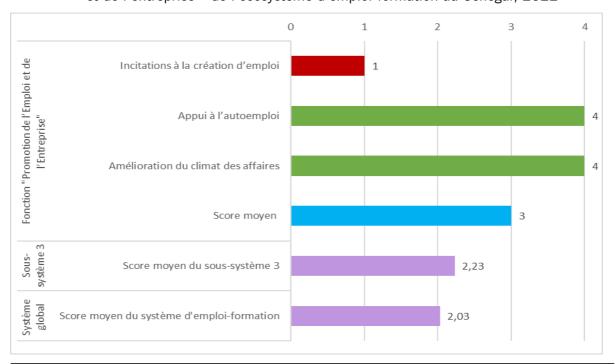


Figure 18 : Positionnement actuel de la fonction « Promotion de l'emploi et de l'entreprise » de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022

Source : Elaboration sur la base des résultats de l'exercice d'autoévaluation de l'écosystème d'emploiformation au Sénégal, 2022. / DCTP : Développement des compétences techniques et professionnelles.

Dimension 26 : Incitation à la création d'emplois

L'incitation à la création d'emplois est l'une des dimensions de l'écosystème emploi-formation Sénégalais ayant été associées à un niveau de positionnement faible par les participants (niveau latent). Ce positionnement est justifié notamment par la non-application du plan d'action annexé à la PNE, les piètres définitions des missions d'incitation ainsi que la faible opérationnalité des mesures incitatives à la promotion de l'emploi.

En effet, l'analyse et les débats autour de cette dimension ont mis l'accent sur l'état d'avancement de la politique nationale de l'emploi (PNE), dont l'adoption bute sur la phase de validation politique du document. L'absence de politique de l'emploi formalisée impacte le positionnement de cette dimension et les participants estiment que cette politique devrait être réactualisée en raison du contexte sanitaire actuel marqué par la COVID et des métiers émergents liés la transition numérique, écologique et énergétique engagée par le Sénégal.

L'atelier souligne également l'existence de plusieurs structures intervenant dans « l'incitation à la création d'emplois », déplorant l'insuffisance notoire de coordination et d'harmonisation des actions en faveur de la promotion de l'emploi.

Dans le but d'arriver au niveau émergent (niveau 2) concernant cette dimension, les participants à l'atelier d'autoévaluation ont préconisé la mise en œuvre de plusieurs actions d'amélioration, en l'occurrence, l'actualisation et la validation du document de politique nationale de l'emploi (PNE) assorti d'un plan d'action, l'opérationnalisation du Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes (CNIEJ), la réalisation des études diagnostiques régulières incluant les perspectives de la demande et de l'offre sur le marché du travail, et la mise en place d'un dispositif opérationnel de suivi-évaluation du plan d'action de la PNE.

<u>Dimension 27</u>: Appui à l'auto-emploi

La dimension « Appui à l'auto-emploi » est l'une des dimensions de l'écosystème emploiformation Sénégalais ayant été associées à un niveau de positionnement avancé par les
participants (niveau 4). En effet, l'appui à l'auto-emploi au Sénégal est facilité par (i) l'existence
d'un écosystème favorable à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprises incluant des
dispositifs de formation, d'accompagnement et de financement, (ii) la création de fonds
destinés au financement de l'entrepreneuriat, (iii) l'opérationnalisation de la Délégation à
l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes (DER/FJ), (iv) la création et l'opérationnalisation
des pôles emploi, (v) la revalorisation du Fonds d'appui à la stabulation (FONSTAB) de 3 à
5 milliards, (vi) l'existence de plusieurs dispositifs d'appui à l'auto-emploi aux niveaux local et
national, (vii) l'exonération de l'impôt minimum forfaitaire pendant 3 ans et de la contribution
forfaitaire à la charge de l'employeur (CFCE) pour les nouvelles entreprises, (viii) la
dématérialisation de la création d'entreprises et l'allégement de la procédure et enfin par (ix)
l'internalisation de modules en entrepreneuriat dans tous les programmes de formation.

Pour que cette dimension se maintienne au niveau le plus élevé 4 « avancé » de la grille de la JSF, les acteurs participants à l'atelier de l'autoévaluation ont formulé des pistes d'amélioration portant notamment sur l'amélioration de l'accompagnement et le suivi des porteurs de projets, la facilité des procédures d'accès aux services d'appui à l'auto-emploi, et l'élargissement de l'accès aux services d'appui à l'auto-emploi aux populations non encore ciblées.

Dimension 28 : Amélioration du climat des affaires

La dimension « Amélioration du climat des affaires » a été positionnée au niveau le plus élevé « avancé » de la grille de la JSF au regard du classement du Sénégal à l'indice Doing Business. Plusieurs initiatives visant à favoriser et faciliter le climat des affaires ont été prises par l'État sénégalais, notamment :

- La mise en œuvre effective d'incitations fiscales à travers l'exonération de l'impôt minimum forfaitaire pendant 3 ans et de la contribution forfaitaire à la charge de l'employeur (CFCE) pour les entreprises nouvellement créées.
- La simplification des procédures de création et de formalisation d'entreprises au niveau de l'Agence pour la promotion des investissements et grands travaux (APIX).
- L'existence de zones franches (zone franche de Dakar).
- L'existence d'un dispositif étendu d'accompagnement technique et financier des entreprises : l'Agence pour le développement des petites et moyennes entreprises (ADPME), la délégation à l'entrepreneuriat rapide des jeunes et des femmes (DER/JF), le Fonds de garantie des investissements prioritaires (FONGIP), le Fonds souverain d'investissements stratégiques (FONSIS), le Fonds d'appui à la stabulation (FONSTAB).
- La mise en place et le fonctionnement d'un Conseil présidentiel de l'investissement (CPI).
- L'adoption en 2013 du programme de réformes de l'environnement des affaires.

Pour que cette dimension se maintienne à ce niveau de positionnement avancé, les acteurs de l'écosystème emploi-formation participants à l'atelier d'autoévaluation s'accordent à recommander la mise en œuvre des actions suivantes : l'amélioration de l'accessibilité aux fonds de financement, le renforcement de la communication sur les opportunités de création et de développement d'entreprises, le renforcement de l'implication des salariés dans la gestion de l'entreprise, le renforcement de la formation des travailleurs, le renforcement de la communication sur les secteurs économiques porteurs et les secteurs d'avenir, et la responsabilisation des employés dans la viabilité des entreprises.

Par ailleurs, l'atelier a relevé qu'aucun des critères proposés dans la grille d'autoévaluation de la JSF pour qualifier les quatre descripteurs ne fait allusion, pour cette fonction, à l'existence d'une PNE. Aussi, l'atelier retient et recommande que le qualificatif « plus » attribué à « l'adaptation des mesures institutionnelles et réglementaires au climat des affaires » (critère 3.1: Les mesures institutionnelles et réglementaires sont plus adaptées au climat des affaires) mérite d'être revu car difficilement appréciable de manière partagée.

Fonction 9 : Protection de la population en âge de travailler

Cette fonction vise le renforcement de la protection et du soutien à l'endroit de la population en âge de travailler. Elle porte sur la mise en œuvre d'actions destinées à apporter le soutien et la protection requis à la population en âge de travailler afin de lui assurer un revenu, un emploi décent et un accès aux services de santé.

D'après les résultats de l'exercice d'autoévaluation, cette fonction a reçu un score moyen de positionnement égal à 2, soit un score inférieur au score moyen du sous-système 3 (2,23) et au score moyen de l'écosystème d'emploi-formation (2,03). Cette fonction comporte trois dimensions qui ont été positionnées par les participants aux niveaux 1, 2 et 3 (voir figure ciaprès).

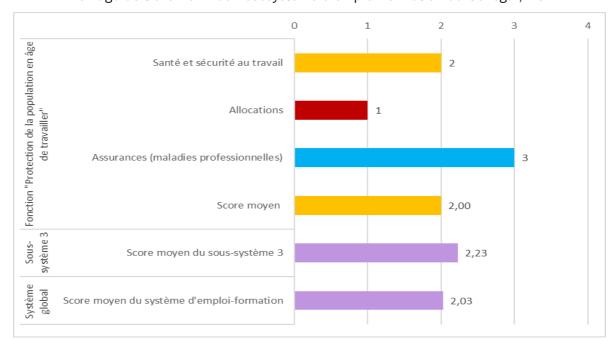


Figure 19: Positionnement actuel de la fonction « Protection de la population en âge de travailler » de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022

Source : Élaboration sur la base des résultats de l'exercice d'autoévaluation de l'écosystème d'emploiformation au Sénégal, 2022. / DCTP : Développement des compétences techniques et professionnelles.

Dimension 29 : Santé et sécurité au travail

Les résultats des analyses et des débats ont conclu au positionnement de la dimension « Santé et sécurité au travail » au niveau 2 « émergent » en raison de l'absence du critère 3.2 de la grille de la JSF relatif à cette dimension au Sénégal, notamment en ce qui concerne le secteur informel et l'indemnité de maternité. On note donc une faible couverture du secteur informel en matière de santé et de sécurité au travail et l'absence d'indemnité de maternité.

Afin d'améliorer le positionnement de cette dimension, les acteurs participant à l'atelier d'autoévaluation conviennent de veiller à la mise en œuvre de plusieurs actions notamment, l'extension de la couverture de santé et de sécurité au travail en sensibilisant les travailleurs du secteur informel à la nécessité d'une protection sociale et sanitaire, l'amélioration du fonctionnement du dispositif de la couverture maladie universelle (CMU) afin de lui permettre de couvrir tous les travailleurs du secteur informel, et le renforcement des mesures préventives des risques professionnels.

Dimension 30: Allocations

La dimension « Allocations » a été positionnée au niveau le plus faible (1: Latent) de la grille de la JSF. Ce positionnement a été motivé par le fait que le Sénégal ne compte pour le moment aucun dispositif ni aucune mesure de soutien en faveur des chômeurs.

Les participants n'ont pas identifié d'acquis significatif sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur pour cette dimension. Cependant, afin d'arriver pleinement au niveau suivant (niveau 2), l'atelier recommande à minima la mise en place de mesures de soutien du revenu au profit des personnes qui perdent leur emploi.

<u>Dimension 31</u>: Assurances (maladies professionnelles)

La dimension « Assurances (maladies professionnelles) » a été située par les participants au niveau établi (niveau 3), en raison notamment de l'existence au Sénégal d'une cartographie des maladies professionnelles mais sans mise à jour régulière, le fonctionnement d'un système de couverture maladie universelle (CMU) pour toutes les catégories socioprofessionnelles, et la mise en place et le fonctionnement de la Cellule de la Carte sanitaire et sociale, de la Santé digitale et de l'Observatoire de la santé, ainsi que l'existence de plusieurs compagnies d'assurance offrant des services diversifiés.

Les participants n'ont pas identifié d'acquis significatif sur lequel se baser pour atteindre le niveau supérieur pour cette dimension. Cependant, pour l'amélioration du positionnement de cette dimension sur la grille de la JSF, les acteurs participant à l'atelier d'autoévaluation ont mis l'accent sur la nécessité de procéder à une mise à jour régulière de la cartographie de toutes les maladies professionnelles au Sénégal.

6 LA FEUILLE DE ROUTE DE LA JOBS and SKILLS FACILITY

6.1 Méthodologie de travail

Dans un esprit de continuité et de cohérence vis-à-vis de la démarche méthodologique, et en rappelant que les pistes d'amélioration ont été identifiées sur la base du positionnement dans la grille de la JSF (sous forme de transformation des descripteurs du niveau de développement visé en actions d'amélioration), la Feuille de route de la JSF a été élaborée conformément à l'approche suivante :

(i) Travail préparatoire : inventaire sommaire de la programmation en cours

Étant donné que l'un des principaux objectifs de la JSF consiste à dynamiser, renforcer et concrétiser les politiques, stratégies et programmes en cours, l'équipe technique a procédé à un exercice d'inventaire sommaire sur la programmation en cours. Les résultats obtenus ont été jugés non exhaustifs et donc non pertinents pour être intégrés au présent rapport, mais les discussions autour de l'exercice ont abouti à une plus grande conscience de l'importance de disposer d'une sorte de tableau de bord sur la programmation en cours, ce qui permettrait un meilleur ciblage des priorités en termes de pistes d'amélioration et de rentabilisation des moyens disponibles.

(ii) Affinage et validation des pistes d'amélioration

Avant de procéder à la définition des priorités d'action, les acteurs nationaux étaient appelés à affiner les pistes identifiées lors de l'autoévaluation et du positionnement par rapport à la grille de la JSF. Il s'agit d'une relecture qui vise à s'assurer de la clarté de chaque piste et de son caractère opérationnel. La relecture a ainsi abouti soit à des reformulations, soit à l'abandon des pistes non pertinentes, soit à l'identification de nouvelles pistes tout en maintenant une cohérence vis-à-vis des résultats d'analyse et de la déclinaison, en fonctions/dimensions, de l'écosystème d'emploi-formation.

(iii) Priorisation des pistes d'amélioration

Compte tenu de la difficulté, d'une part, à retenir toutes les pistes d'amélioration en même temps pour diverses raisons, dont les capacités techniques et/ou financières, et d'autre part, du fait que toutes les pistes d'amélioration n'ont généralement pas le même niveau d'impact sur le système, les participants ont procédé à un exercice de priorisation des pistes d'amélioration identifiées, dimension par dimension. La priorisation a été basée sur les critères suivants :

- Le niveau d'influence de la piste d'amélioration sur l'évolution de la dimension/fonction ;
- Le niveau d'influence de la piste d'amélioration sur les fonctions de l'écosystème ;
- Le niveau d'influence de la piste d'amélioration sur la dynamisation de la programmation en cours au service de la mise en œuvre des politiques publiques en matière d'emploiformation ;
- Le degré de faisabilité, notamment en termes de facilité de mobilisation des ressources, financières et humaines, nécessaires à la concrétisation de la piste d'amélioration ;

- Le niveau d'influence de la piste d'amélioration au niveau des stratégies et des priorités nationales en termes de dynamique économique (en fournissant les compétences requises) et d'emploi décent et productif (importance pour les bénéficiaires).

Ainsi, au terme de discussions approfondies, les parties prenantes ont jugé pertinent de laisser en suspens les pistes d'amélioration qui peuvent attendre une future itération et convenu de poursuivre l'exercice avec les pistes d'amélioration à la fois réalistes et nécessaires pour faire évoluer le positionnement de l'écosystème. À noter toutefois que la priorisation a été réalisée par sous-système (Décider, Informer et Accompagner) aux fins d'assurer une amélioration équilibrée de tout le système.

(iv) Élaboration de la Feuille de route de la JSF

À la lumière de la priorisation, les parties prenantes ont procédé :

- Au regroupement des pistes d'amélioration prioritaires sous forme de projets/programmes cohérents articulés autour de thématiques spécifiques et composés de séries d'actions complémentaires;
- À la définition des résultats attendus des projets/programmes retenus ;
- À l'identification des acteurs-clés concernés par la mise en œuvre des actions retenues ;
- À une estimation budgétaire, indicative, couvrant une période de trois à cinq ans, des actions retenues. Mais cet exercice n'a pas été mené à son terme et les participants ont exprimé la nécessité de reprendre ce travail sur des bases plus solides et en impliquant des spécialistes du budget, non présents lors des travaux. Dès lors, les estimations budgétaires préliminaires ne sont pas intégrées au présent rapport.

6.2 Principales orientations de la feuille de route

Dans le cadre d'un débat engagé et constructif, les parties prenantes retiennent les principales orientations suivantes au titre de la Feuille de route de la JSF au Sénégal :

Au niveau du sous-système décisionnel, la Feuille de route de la JSF insiste particulièrement sur l'actualisation du document de politique nationale de l'emploi tout en prenant les actes réglementaires pour la mise en place d'un cadre qui permet de réguler et d'harmoniser les interventions au niveau de l'écosystème emploi-formation. Ce travail nécessite une gouvernance partenariale de l'écosystème emploi-formation qui soit plus inclusive, notamment en ce qui concerne le secteur informel. Pour maintenir la dynamique, il faudra renforcer le fonctionnement du Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes (CNIEJ) et améliorer l'implication des partenaires sociaux, notamment ceux du secteur informel dans la définition des priorités. Bien que la décision de verser la CFCE au secteur de la formation et du développement des compétences soit ancienne, les participants ont insisté sur un reversement intégral effectif de cette CFCE.

Pour ce qui est du sous-système « Informer », il y a lieu de signaler la priorité de renforcer les capacités des structures et agents, en matière de traitement et d'analyse de données : matériels et outils adaptés (logiciel, serveur) pour la régularité et la complétude des données. Les parties prenantes ont soulevé le fait que la mise en place d'un Observatoire national de l'emploi et de la formation a certes été décidée il y a longtemps, mais ce mécanisme tarde toujours à se concrétiser. C'est pourquoi la préparation et la réalisation d'un plaidoyer pour la mise en place de cet observatoire ont été retenues comme des actions prioritaires de la Feuille de route.

La Feuille de route a également considéré comme prioritaires la mise en place d'un cadre national de certification intégrant tous les niveaux de compétence et de qualification ainsi que l'extension de la VAE à d'autres métiers et niveaux de qualification.

En matière d'évaluation, les parties prenantes ont notamment considéré comme prioritaires le renforcement des capacités des acteurs en matière d'évaluation et la mise en place d'un dispositif (méthodologie, outils, ressources) d'évaluation d'impact systématique.

Quant au sous-système « Accompagner » et à la question du développement des compétences, les acteurs au Sénégal ont estimé que le renforcement du programme de développement de l'apprentissage rénové figurait parmi les priorités. Ils ont également retenu une action qui consiste à inciter et accompagner les entreprises à la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC). La Feuille de route prévoit aussi la généralisation de la cartographie des référentiels des compétences de l'ensemble des acteurs de l'écosystème.

En matière de promotion de l'emploi, la création et le développement de la synergie entre les pôles emploi et les services d'intermédiation et d'emploi, le renforcement de la digitalisation de l'orientation professionnelle et la facilitation des procédures d'accès aux services d'appui à l'auto-emploi ont été retenus parmi les priorités de la Feuille de route de la JSF.

À signaler, par ailleurs, l'insistance sur la mise à jour, de manière régulière, de la cartographie de toutes les maladies professionnelles ainsi que sur le renforcement des mesures préventives en matière de santé et de sécurité au travail.

6.3 La feuille de route sous forme de cadre logique

Conformément aux orientations arrêtées pour les trois sous-systèmes et afin de disposer d'un système d'Emploi-formation efficace, plus attractif et capable de mieux accompagner les mutations économiques et anticiper les besoins réels en compétences du marché du travail pour, la Feuille de route de la JSF au Sénégal a été structurée autour des trois axes et dix composantes portant essentiellement sur le renforcement de la gouvernance et du pilotage de l'écosystème emploi-formation, la consolidation du système d'information sur l'emploiformation, et l'amélioration des services d'accompagnement en matière d'emploi et de formation (figure ci-après) :

Figure 20 : Principaux axes et composantes de la Feuille de route de la JSF au Sénégal

AXE 1:

Renforcement de la gouvernance et du pilotage du système emploiformation **COMPOSANTE 1.1**: Amélioration du cadre politique et institutionnel

COMPOSANTE 1.2 : Renforcement des capacités des acteurs du système emploi-formation

COMPOSANTE 1.3: Amélioration des mécanismes de financement du système emploi-formation

AXE 2:

Consolidation du système d'information sur l'emploiformation **COMPOSANTE 2.1**: Renforcement du système de collecte, de traitement et de diffusion des données

COMPOSANTE 2.2 : Amélioration du dispositif de certification

COMPOSANTE 2.3: Renforcement du système d'évaluation emploi-formation

AXE 3:

Amélioration des services d'accompagnement en matière d'emploi et de formation **COMPOSANTE 3.1** : Renforcement du dispositif de développement des compétences techniques et professionnelles

COMPOSANTE 3.2 : Amélioration du système d'orientation professionnelle

COMPO SANTE 3.3: Renforcement du dispositif de promotion de l'autoemploi

COMPOSANTE 3.4: Renforcement du dispositif de protection sociale en milieu de travail

Sur le plan opérationnel, les trois axes retenus de la feuille de route de la JSF sont déclinés en un ensemble de pistes d'actions classées en dix composantes portant sur les différentes fonctions et dimensions de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal. Ces trois axes et leurs composantes et catégories d'actions retenues, ainsi que les résultats attendus sont détaillés cidessous.

AXE 1 : RENFORCEMENT DE LA GOUVERNANCE ET DU PILOTAGE DU SYSTÈME EMPLOI-FORMATION

Le premier axe de la Feuille de route de la JSF au Sénégal a pour objectif d'améliorer la performance de l'écosystème emploi-formation en termes de développement des compétences, d'insertion et d'accompagnement de la dynamique économique. Il porte notamment sur des actions relatives au cadre politique et institutionnel, et au renforcement des capacités des acteurs de l'écosystème emploi-formation ainsi qu'aux mécanismes de financement de l'écosystème emploi-formation. Les résultats attendus de la réalisation des actions de cet axe sont notamment l'actualisation du document de politique nationale de l'emploi intégrant les politiques sectorielles en matière de formation professionnelle, la mise en place d'un cadre juridique amélioré et adapté aux exigences de ce système, l'implication des acteurs dans la gouvernance et le pilotage dudit système, et la mise en place d'un dispositif d'assurance qualité en matière d'emploi et de formation, ainsi que des ressources financières mobilisées au regard des objectifs visés par les différentes actions à mener.

⇒ **COMPOSANTE 1.1**: Amélioration du cadre politique et institutionnel

À travers cette composante, la feuille de route de la JSF vise à offrir un cadre propice à la mise en œuvre des actions retenues et à réguler et harmoniser les interventions au niveau de l'écosystème emploi-formation et ce, afin de répondre aux exigences de l'écosystème d'emploi-formation.

RÉSULTATS ATTENDUS:

Les résultats attendus de la mise en œuvre des actions retenues pour cette deuxième composante sont les suivants :

- **R1.1.1**: Le document de politique nationale de l'emploi qui intègre les politiques sectorielles en matière de formation professionnelle est actualisé ;
- **R1.1.2**: Un cadre réglementaire harmonisé et fonctionnel pour la formation et l'emploi est mis en place.

ACTIONS PRINCIPALES:

Afin d'atteindre les résultats escomptés, trois actions principales ont été préconisées, à savoir :

- Actualisation du document de politique nationale de l'emploi ;
- Mise en place d'un cadre réglementaire harmonisé et fonctionnel pour la formation et l'emploi ;
- Prise des actes réglementaires pour la mise en place d'un cadre qui permet de réguler et d'harmoniser les interventions au niveau de l'écosystème emploi-formation.

⇒ COMPOSANTE 1.2 : Renforcement des capacités des acteurs de l'écosystème emploiformation

Eu égard au rôle important des acteurs dans la conception, la gouvernance et le pilotage de l'écosystème emploi-formation, la feuille de route de la JSF ambitionne de renforcer leurs capacités, à travers notamment le renforcement des capacités techniques et méthodologiques des instances de coordination, des gestionnaires en matière d'assurance qualité, et l'amélioration du fonctionnement du Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes,

ainsi que le renforcement du partenariat avec les professionnels en particulier ceux du secteur informel.

RÉSULTATS ATTENDUS:

Trois principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette composante, à savoir :

- **R1.2.1**: Les acteurs concernés jouent pleinement leurs rôles dans la gouvernance et le pilotage de l'écosystème emploi-formation ;
- **R1.2.2**: Un dispositif d'assurance qualité en matière d'emploi et de formation est conçu et mis en place ;
- **R1.2.3**: La gouvernance partenariale de l'écosystème EF est plus inclusive, notamment pour le secteur informel.

ACTIONS PRINCIPALES:

Dans le but d'atteindre les résultats escomptés, sept actions principales ont été identifiées, à savoir :

- Renforcement des capacités techniques et méthodologiques des instances de coordination;
- Renforcement du fonctionnement du Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes (CNIEJ) ;
- Renforcement des capacités notamment des gestionnaires en matière d'assurance qualité ;
- Capitalisation de l'expérience de l'ANAQ-SUP et du 3FPT ;
- Renforcement du partenariat avec les professionnels en particulier du secteur informel ;
- Amélioration de l'implication des partenaires sociaux, notamment ceux du secteur informel, dans la définition des priorités ;
- Renforcement des capacités des acteurs en vue d'une meilleure prise en charge de la conception de politiques et stratégies « emploi-formation ».

⇒ COMPOSANTE 1.3: Amélioration des mécanismes de financement de l'écosystème emploiformation

Dans le but de mobiliser davantage de financements pour soutenir la mise en œuvre des actions arrêtées dans la feuille de route, cette troisième composante vise à améliorer les mécanismes de financement du secteur d'emploi-formation au Sénégal.

RÉSULTATS ATTENDUS:

Deux principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette troisième composante, à savoir :

- **R1.3.1**: Le reversement intégral de la CFCE est effectif et sécurisé ;
- **R1.3.2**: Les ressources de l'écosystème d'emploi et de formation sont allouées sur la base des résultats.

ACTIONS PRINCIPALES:

Afin d'atteindre les résultats attendus dans le cadre de cette composante, trois actions ont été retenues par la feuille de route de la JSF, en l'occurrence :

- Élaboration d'un plaidoyer afin de sécuriser le reversement intégral de la CFCE pour le financement de la formation professionnelle ;
- Mise en place de façon concertée des outils d'allocation des ressources ;
- Allocation des ressources sur la base des résultats.

AXE 2 : CONSOLIDATION DU SYSTÈME D'INFORMATION SUR L'EMPLOI-FORMATION

À travers ce deuxième axe, la feuille de route de la JSF ambitionne de consolider le système d'information sur l'emploi-formation. En effet, cet axe a pour objectif global d'améliorer le suivi, l'évaluation et la prise de décision en matière d'emploi-formation sur la base de données quantitatives et qualitatives probantes. L'atteinte de cet objectif passe notamment par la mise en place de plusieurs actions prioritaires portant notamment sur l'amélioration de collecte des données sur l'emploi et la formation, la finalisation et la généralisation du cadre réglementaire de la validation des acquis de l'expérience (VAE), la mise en place d'un cadre national de certification intégrant tous les niveaux de compétences et de qualification, et la réalisation régulière des études d'évaluation des dispositifs, stratégies et politiques d'emploi-formation, ainsi que le renforcement des capacités des acteurs de l'écosystème emploi-formation.

⇒ COMPOSANTE 2.1 : Renforcement du système de collecte, de traitement et de diffusion des données

Eu égard à l'importance de l'information dans la conception, le suivi et l'évaluation de l'écosystème d'emploi-formation, les actions proposées la feuille de route de la JSF dans le cadre de cette composante, vise à améliorer le système de collecte des données sur l'emploi et la formation, renforcer les capacités des structures et agents en matière de traitement et d'analyse de données et faire un plaidoyer pour la mise en place d'un Observatoire national emploi formation.

RÉSULTATS ATTENDUS:

Trois principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette composante, à savoir :

- R2.1.1 : Les données sur l'emploi-formation sont pertinentes et mises à jour ;
- R2.1.2 : La couverture sectorielle et géographique des données est effective ;
- **R2.1.3**: Les données sont disponibles et accessibles à tous les acteurs.

ACTIONS PRINCIPALES:

Afin d'atteindre les résultats attendus dans le cadre de cette composante, six actions ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Améliorer le système de collecte des données sur l'emploi et la formation, notamment celles du secteur informel :
- Élaborer et mettre en œuvre une planification pluriannuelle de la collecte de données ;
- Mettre à jour des données collectées et assurer leur diffusion ;
- Renforcer les capacités des structures et agents en matière de traitement et d'analyse de données : matériels et outils adaptés (logiciel, serveur) pour la régularité et la complétude des données ;
- Renforcer les capacités notamment financières du système national de collecte de données;
- Faire un plaidoyer pour la mise en place d'un Observatoire national emploi formation.

⇒ **COMPOSANTE 2.2**: Amélioration du dispositif de certification

Les actions préconisées dans le cadre de cette composante ont pour objectifs d'élaborer un Cadre national de certification au Sénégal afin d'assurer un rapprochement dynamique entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail, d'étendre la VAE à d'autres métiers et niveaux de qualification et d'étendre la mise en œuvre de l'APC à l'ensemble du territoire.

RÉSULTATS ATTENDUS:

Trois principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette composante, en l'occurrence :

- **R2.2.1**: Le cadre national de certification est élaboré ;
- R2.2.2 : Le dispositif de certification est normalisé et harmonisé ;
- **R2.2.3**: Le dispositif de certification est inclusif.

ACTIONS PRINCIPALES:

Pour atteindre le résultat escompté dans le cadre de cette composante, quatre actions principales ont été identifiées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Finaliser le cadre réglementaire de la VAE (et des titres de branches) :
- Étendre la VAE à d'autres métiers et niveaux de qualification ;
- Étendre la mise en œuvre de l'APC à l'ensemble du territoire (en vue de la généralisation) ;
- Mettre en place un cadre national de certification intégrant tous les niveaux de compétences et de qualification.

⇒ **COMPOSANTE 2.3**: Renforcement du système d'évaluation emploi-formation

À travers cette composante, la feuille de route de la JSF ambitionne de renforcer le système d'évaluation des politiques publiques et programmes d'emploi et de formation afin d'améliorer leur pertinence et leur efficacité. L'atteinte de cet objectif passe à travers notamment l'adaptation des politiques et stratégies à l'évolution du contexte national, et la mise en place et l'opérationnalisation d'un dispositif d'évaluation intégrant l'emploi et la formation.

RÉSULTATS ATTENDUS:

Deux principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette composante, à savoir :

- R2.3.1 : Les politiques et stratégies sont adaptées à l'évolution du contexte ;
- **R2.3.2**: Un dispositif d'évaluation intégrant l'emploi et la formation est mis en place et fonctionnel.

ACTIONS PRINCIPALES:

Afin de renforcer le système d'évaluation emploi-formation au Sénégal, cinq actions ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Mettre en place une planification de l'évaluation régulière des dispositifs, stratégies et politiques d'EF;
- Renforcer les capacités des acteurs en matière d'évaluation ;
- Mettre en place un dispositif (méthodologie, outils, ressources) d'évaluation d'impact systématique ;
- Assurer une diffusion publique des résultats d'évaluation ;
- Élaborer un document de planification pluriannuel.

AXE 3 : AMÉLIORATION DES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE FORMATION

À travers cet axe qui vise à améliorer l'accès équitable à des emplois décents et productifs, la feuille de route de la JSF ambitionne d'améliorer les services d'accompagnement en matière d'emploi et de formation, à travers la mise en place de plusieurs actions prioritaires visant notamment le renforcement des capacités des acteurs de l'écosystème emploi-formation, le renforcement du dispositif d'orientation professionnelle, l'appui à l'insertion professionnelle et l'auto-emploi, l'accompagnement des entreprises dans la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, la généralisation de la cartographie des référentiels des compétences, la mise en œuvre d'un plan de communication sur la formation professionnelle et technique et l'emploi, le renforcement de l'intermédiation sur le marché de l'emploi, le renforcement des mesures préventives sur la santé et la sécurité au travail.

⇒ COMPOSANTE 3.1 : Renforcement du dispositif de développement des compétences techniques et professionnelles

Afin de répondre de façon efficace à la demande sociale tout en prenant en compte les besoins en compétences du marché du travail sénégalais, la feuille de route de la JSF ambitionne de renforcer l'offre qualitative et quantitative de formation et de développer des compétences en adéquation avec les besoins du marché du travail, en mettant l'accent notamment sur la généralisation de l'implantation de l'APC, le renforcement des capacités des acteurs de l'écosystème emploi-formation, l'accompagnement des entreprises à la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, l'anticipation des besoins en métiers et en compétences, l'élargissement de l'accès équitable à la formation et à l'emploi.

RÉSULTATS ATTENDUS:

Deux principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette composante, à savoir :

- **R3.1.1**: Les ressources humaines sont qualifiées en lien avec les besoins de l'économie;
- **R3.1.2**: La formation et le développement des compétences sont accessibles et inclusifs.

ACTIONS PRINCIPALES:

Afin d'atteindre les résultats escomptés, plusieurs actions ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Généraliser l'implantation de l'APC ;
- Mettre en œuvre de manière systématique des formations continues pour tous les acteurs de l'écosystème ;
- Renforcer le programme de développement de l'apprentissage rénové ;
- Renforcer la formation des travailleurs ;
- Parachever et mutualiser les plateformes de gestion de la FPT ;
- Anticiper sur les métiers/compétences ;
- Renforcer l'équité dans l'accès ;
- Parachever l'implantation du numérique autour d'une plateforme centralisée ;

- Inciter et accompagner les entreprises à la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC) ;
- Généraliser la cartographie des référentiels des compétences de l'ensemble des acteurs de l'écosystème.

⇒ **COMPOSANTE 3.2**: Amélioration du système d'orientation professionnelle

Dans le but d'améliorer le processus d'adaptation des compétences aux besoins du marché du travail et d'assurer un meilleur parcours professionnels des jeunes sénégalais, la feuille de route de la JSF ambitionne d'améliorer le système d'orientation professionnelle au Sénégal, à travers notamment l'amélioration de la communication sur l'orientation professionnelle, la création et la mise en œuvre d'un plan de communication sur la formation professionnelle et technique et l'emploi, le développement de la synergie entre les pôles emploi et les services d'intermédiation et d'emploi, le renforcement du partage et d'exploitation du bilan d'orientation entre les différents services, et le renforcement de la digitalisation de l'orientation professionnelle.

RÉSULTATS ATTENDUS:

Quatre résultats principaux sont attendus de la mise en œuvre de l'ensemble des activités fixées dans le cadre de cette composante, à savoir :

- R3.2.1 : Les bénéficiaires ont accès à des prestations d'orientation de qualité ;
- **R3.2.2**: La communication entre les acteurs de l'écosystème emploi-formation est renforcée ;
- R3.2.3 : Les informations sur la FPT et l'emploi sont adaptées et partagées ;
- **R3.2.4**: La communication sur les secteurs économiques porteurs est améliorée.

ACTIONS PRINCIPALES:

Afin d'améliorer le système d'orientation professionnelle, plusieurs actions ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, en l'occurrence :

- Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication sur la formation professionnelle et technique (FPT) et l'emploi ;
- Adapter la communication au profil des individus ;
- Développer la communication interne entre les services concernés ;
- Améliorer la communication sur l'orientation professionnelle ;
- Créer et développer la synergie entre les pôles emploi et les services d'intermédiation et d'emploi ;
- Renforcer le partage et l'exploitation du bilan d'orientation entre les différents services ;
- Renforcer la protection des données personnelles ;
- Renforcer la digitalisation de l'orientation professionnelle ;
- Développer la concertation multi-acteurs de l'écosystème emploi-formation.

⇒ COMPOSANTE 3.3 : Renforcement du dispositif de promotion de l'auto-emploi

À travers les activités préconisées dans le cadre de cette composante, la feuille de route de la JSF vise à renforcer le dispositif de promotion de l'auto-emploi au Sénégal, à travers notamment la simplification des procédures d'accès aux services d'appui à l'auto-emploi, et l'amélioration de l'accès au financement ainsi que l'amélioration de l'accompagnement et du suivi des porteurs de projets.

RÉSULTATS ATTENDUS:

Deux principaux résultats sont attendus dans le cadre de la mise en œuvre des actions de cette composante, à savoir :

- R3.3.1 : Les entreprises créées sont de plus en plus nombreuses et pérennes ;
- R3.3.2 : Les opportunités de financement sont accessibles et diversifiées.

ACTIONS PRINCIPALES:

Pour renforcer le dispositif de promotion de l'auto-emploi au Sénégal, quatre actions principales ont été proposées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Faciliter les procédures d'accès aux services d'appui à l'auto-emploi ;
- Élargir l'accès aux services d'appui à l'auto-emploi à des populations non encore ciblées ;
- Améliorer l'accompagnement et le suivi des porteurs de projets ;
- Améliorer l'accessibilité des fonds de financement.

⇒ COMPOSANTE 3.4 : Renforcement du dispositif de protection sociale en milieu de travail

Eu égard au rôle de la protection sociale dans le renforcement du capital humain et la croissance économique du pays, la feuille de route de la JSF préconise la mise en place de plusieurs actions dans le cadre de cette composante. Ces actions visent essentiellement l'élargissement de l'accès à la protection sociale, le renforcement des mesures préventives sur la santé et la sécurité au travail, la sensibilisation des acteurs de l'écosystème emploi-formation, en particulier ceux du secteur de l'informel sur l'importance de la santé et de la sécurité au travail.

RÉSULTATS ATTENDUS:

Les principaux résultats escomptés de la mise en œuvre de l'ensemble des activités fixées dans le cadre de cette composante sont au nombre de deux, à savoir :

- **R3.4.1**: L'accès à la protection sociale est élargi ;
- **R3.4.2**: La cartographie des maladies professionnelles est actualisée.

ACTIONS PRINCIPALES:

Dans le but d'atteindre les résultats escomptés, quatre actions principales ont été préconisées par la feuille de route de la JSF, à savoir :

- Mettre à jour, de manière régulière, la cartographie de toutes les maladies professionnelles;
- Améliorer le fonctionnement de la CMU;
- Renforcer les mesures préventives sur la santé et la sécurité au travail ;
- Sensibiliser les travailleurs du secteur informel sur l'importance de la santé et de la sécurité au travail.

6.4 Perspectives de la mise en œuvre de la Feuille de route de la JSF

Au terme du processus de définition de la Feuille de route de la JSF, l'attention des parties prenantes a été attirée sur l'importance de ne pas considérer cette Feuille de route comme un énième projet, isolé des autres projets en cours de réalisation au Sénégal, mais comme un vecteur de consolidation des projets en cours. En d'autres termes, il importe d'abord de voir dans quelles mesures les actions retenues peuvent être arrimées (techniquement et financièrement) à la programmation en cours. Une fois cet exercice accompli, l'identification des opportunités de financement additionnel peut être engagée. Soumettre la Feuille de route au groupe local des partenaires couvrant l'emploi et la formation est particulièrement utile dans ce sens.

Par ailleurs, la Feuille de route de la JSF au Sénégal offre aux différents acteurs concernés, nationaux et partenaires de développement, une bonne visibilité des priorités en matière de développement de l'écosystème emploi-formation. Cette visibilité est particulièrement intéressante dans la mesure où les priorités sont issues d'un processus participatif d'analyse et d'identification des pistes d'amélioration dans le cadre d'une vision systémique de l'emploi et de la formation.

7 - ANNEXES

7.1 Acronymes

3FPT	Fonds de financement de la formation professionnelle et technique				
ACEFOP	Projet « Accès équitable à la formation professionnelle»				
ADPME	Agence pour le développement des petites et moyennes entreprises				
AFD	Agence française de développement				
ANAQ-Sup	Autorité nationale d'assurance qualité de l'enseignement supérieur				
ANPEJ	Agence nationale pour l'emploi des jeunes				
ANSD	Agence nationale de la statistique et de la démographie				
APC	Approche par les compétences				
APIX	Agence pour la promotion des investissements et grands travaux				
ARCOP	Autorité de régulation de la commande publique				
BIT	Bureau international du Travail				
BOM	Bureau organisation et méthodes				
BOS	Bureau opérationnel de suivi du Plan Sénégal Émergent				
CA	Conseil d'administration				
CAOSP	Centres académiques d'orientation scolaire et professionnelle				
CASE	Cadre harmonisé de suivi et d'évaluation des politiques publiques				
CE	Conseil d'établissement				
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest				
CEP/SE	·				
CESE	Cellule des études, de la planification et du suivi-évaluation				
CESPPP	Conseil économique, social et environnemental				
CFCE	Contribution des politiques et programmes publics				
	Contribution forfaitaire à la charge de l'employeur				
CFP	Centre de formation professionnelle				
CG	Comité de gestion				
CIF-OIT	Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail				
CMA	Agence de la couverture maladie universelle				
CMU	Couverture maladie universelle				
CNC	Cadre national de certification				
CNCFPT	Commission nationale de concertation sur la FPT				
CNEE	Convention nationale État-Employeurs				
CNIEJ	Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes				
CNOSP	Centre national d'orientation scolaire et professionnelle				
COF	Contrôle des opérations financières				
CPC	Commission partenariale de certification				
CPI	Conseil présidentiel sur l'investissement				
CPP	Commission partenariale des programmes				
CPS	Certificat professionnel de spécialisation				
CSS	Caisse de sécurité sociale				
CTS	Comité technique de suivi de l'implémentation de la formation professionnelle duale				
DAGE	Direction de l'administration générale et de l'équipement				

DASMO	Déclaration annuelle sur la situation de la main-d'œuvre				
DCMP	Direction centrale des marchés publics				
	·				
DECPC	Direction des examens, concours professionnels et certifications				
DER/JF	Délégation à l'entreprenariat rapide des jeunes et des femmes				
DFPT	Direction de la formation professionnelle et technique				
DGPE	Direction générale de la planification et des politiques économiques				
DI	Direction de l'insertion				
DPPD	Document de programmation pluriannuelle des dépenses				
EERH	Enquêtes sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail				
EFPT	Établissements de formation professionnelle et technique				
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels				
ENES	Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal				
ENFEFS	École nationale de formation en économie familiale et sociale - ENFEFS				
ENM	Entité nationale de mutualisation				
FONGIP	Fonds de garantie des investissements prioritaires				
FONSIS	Fonds souverain d'investissements stratégiques				
FONSTAB	Fonds d'appui à la stabulation				
FPT	Formation professionnelle et technique				
GOMP	Guide d'organisation matérielle et pédagogique				
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences				
HCDS	Haut conseil du dialogue social				
HCEF	Haut conseil pour l'emploi et la formation				
IAAF	Inspection des affaires administratives et financières				
IGE	Inspection générale d'État				
IGF	Inspection générale des finances				
IIPE-UNESCO	Institut international de planification de l'éducation de l'UNESCO				
LPGEF	Lettre de politique générale de l'éducation et de la formation				
LPSD	Lettre de politique sectorielle de développement				
MEFP	Ministère de l'Économie, des Finances et du Plan				
MEFPAI	Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion				
MFPAA	Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat				
MILE	Missions locales pour l'emploi et l'entrepreneuriat				
MPE	Micros, petites et moyennes entreprises				
NEET	Jeunes sans emploi, ne poursuivant pas d'études, ni de formation (Not in Education, Employment or Training)				
OFNAC	Office national de lutte contre la fraude et la corruption				
OIT	Organisation internationale du Travail				
ONEF	Observatoire national pour l'emploi et la formation				
ONFP	Office national de formation professionnelle				
PAP 2A	Plan d'actions prioritaires ajusté et accéléré				
PAQUET/EF	Programme d'amélioration de la qualité, de l'équité et de la transparence dans l'éducation et la formation				
PEEJF	Pôle emploi et entrepreneuriat pour les jeunes et les femmes				
PEJA	Projet pour l'employabilité des jeunes par l'apprentissage				
PF2E	Programme de formation École-Entreprise				

PNE	Politique nationale de l'emploi				
PPP	Partenariat public-privé				
PRES	Programme de résilience économique et sociale				
PSE	Plan Sénégal Émergent				
PTF	Partenaires techniques et financiers				
RAP	Rapport annuel de performance				
RAST	Rapport annuel des statistiques du travail				
ROAME	Répertoire opérationnel africain des métiers et emplois				
SIMT	Système d'information sur le marché du travail				
SNIPJ	Stratégie nationale d'insertion et d'emploi des jeunes				
SNOP	Service national d'orientation professionnelle				
UA	Union africaine				
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine				
UNAPP	Unité nationale d'appui aux partenariats public-privé				
VAE	Validation des acquis de l'expérience				

7.2 Résultats détaillés du positionnement

Tableau des principaux éléments du positionnement de la sous-fonction « Politiques publiques et stratégies » de la fonction « Gouvernance »

Fonction: GOUVERNANCE		Sous-fonction – POLITIQUES PUBLIQUES ET STRATÉGIES				
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est- elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait	
Conception de politiques et stratégies	2	 Existence de politiques sectorielles emploi-formation séparées et coordonnées Réforme de la formation professionnelle et technique (FPT) Existence d'un plan de travail et budget annuel (PTBA) pour la mise en œuvre de ces stratégies Existence du service national d'orientation professionnelle (SNOP) 	 Loi d'orientation 2015 Programme d'amélioration de la qualité, de l'équité et de la transparence dans l'éducation et la formation (PAQUET / EF) Programme d'urgence pour l'emploi et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes 2021-2023: xeyu- ndaw yi Stratégie numérique jusqu'à 2025 Décret portant création du Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes (CNEIJ) Planification du budget - programme 	 3.3 - Les politiques et stratégies prévoient quelques mesures d'équité de genre 3.4 - Les politiques et stratégies prévoient quelques actions en matière de développement des compétences en lien avec l'économie verte 3.5 - Le coût des différents axes stratégiques a été estimé et budgétisé 3.6 - La stratégie prévoit des axes spécifiques dédiés au renforcement des compétences des ressources humaines du système ainsi que de gestion des ressources matérielles 3.7 - Coordination et collaboration occasionnelles entre les différents intervenants sur les politiques de la protection sociale et les politiques du marché du travail et de la formation (formation et orientation professionnelles) 	 Actualiser et valider la politique nationale de l'emploi Assurer une intégration des différentes politiques sectorielles Opérationnaliser le Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes (CNIEJ): des réunions plus régulières en vue d'une meilleure prise en charge des aspects de la conception des politiques et stratégies « emploiformation » Renforcer les capacités des acteurs en vue d'une meilleure prise en charge de la conception des politiques et stratégies « emploi-formation » 	

Dialogue social	2	 Haut conseil du dialogue social fonctionnel Conseil économique, social, et environnemental Existence de comités partenariaux (CNCFPT) Existence des chambres consulaires (Chambre de commerce - CM, Chambre de commerce d'industrie et d'agriculture - CCIA) 	 Rapports annuels du Haut conseil du dialogue social (HCDS) Arrêtés de mise en place des organes partenariaux Décret n° 2017- 0261 portant création, attribution et organisation du HCDS Décret n° 2013-732 du 28 mai 2013 portant création du Conseil économique, social et environnementale (CESE) Décret n° 2020-1292 du 09 juin 2020 portant organisation et fonctionnement des organes de partenariat public-privé (PPP) 	3.2 - Les acteurs du secteur informel participent, aux côtés des partenaires sociaux, à la contribution pour l'élaboration des stratégies/politiques, dans certains domaines	Implication régulière des partenaires sociaux, notamment ceux du secteur informel, dans la définition des priorités
Cadre juridique et réglementaire	2	 Existence de la loi d'orientation de la FPT Existence de 4 décrets d'application de la loi d'orientation sur les 6 prévus Existence de la convention nationale État-employeur pour la promotion l'emploi des jeunes 	 Articles 20-25 de la constitution sénégalaise Code du travail Loi d'orientation 2015 Décret n° 2020-2222 du 11 novembre 2020 portant attribution du ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion (MEFPAI) Décret portant création du Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes (CNIEJ) 	3.1 - Le cadre juridique et réglementaire est adapté et articulé entre la formation et l'emploi	 Renforcer l'articulation emploi-formation Prendre tous les décrets d'application de la loi d'orientation Mettre en cohérence les politiques formation et emploi Cadre harmonisé formationemploi Assurer une stabilité institutionnelle
Arbitrage	2	 Régulation ponctuelle Pas de mécanisme prenant en charge l'emploi et la formation Suppression du Haut conseil pour l'emploi et la formation (HCEF) 	Communiqué du Conseil interministériel (avril 2021)		 Mettre en place un décret ou cadre permettant de réguler, d'harmoniser les interventions au niveau de l'écosystème emploiformation Mettre en place un mécanisme de régulation de l'écosystème emploi-formation

Fonction: GOUVERNANCE		Sous fonction: PILOTAGE				
Dimension	Positionnement	Justification	Source de vérification	Acquis du niveau supérieur	Pistes d'amélioration	
Coordination	2	 Existence des pôles emploi et entrepreneuriat dans tous les départements du Sénégal Programme d'urgence pour l'emploi et l'insertion socioéconomique des jeunes (Xeyyu Ndaw-yi) (2021-2023) Création du Conseil national pour l'insertion et l'emploi Existence de commissions sectorielles en hôtellerie, restauration 	 Décret n° 2021-675 du 25 mai 2021 portant création des pôles emploi - entrepreneuriat Rapports d'activités pôles emploi Décret n° 2021-172 du 27 janvier 2021 Rapports d'activités Rapports des revues sectorielles Rapports des commissions sectorielles 		 Renforcer les capacité techniques et méthodologiques des instances de coordination Renforcer les ressources financières, matérielles, humaines Élargir la représentativité interinstitutionnelle dans les instances de coordination 	
Suivi	1	Existence d'initiatives de suivi non unifiées et non interconnectées sur l'emploi et la formation	Lettre de politique sectorielle de développement de la FPT (LPSD 2022/2026) Diagnostic de la stratégie nationale d'insertion Rapports de l'Agence nationale de la démographie et des statistiques (ANDS) Rapports de la Cellule des études, de la planification et du suiviévaluation (CEP/SE) Rapports pôles emploi		 Créer un mécanisme d'accès cohérent et synchronisé de collecte de données quantitatives et qualitatives sur l'emploi et la formation Mettre en place un observatoire national pour la formation et l'emploi 	
Assurance qualité	2	Existence d'initiatives d'assurance qualité sectorielles	 Décret portant création du Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT) (guichet 4: assurance qualité) Autorité nationale d'assurance qualité de l'enseignement supérieur (ANAQ-SUP) 		 Élargir les expériences Développer les initiatives d'assurance qualité Renforcer les capacités notamment des gestionnaires en matière d'assurance qualité Capitaliser sur l'expérience du MESRI et du 3FPT 	

Tableau des principaux éléments du positionnement de la fonction « Financement »

	Fonction: Financement							
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait			
Mobilisation des ressources	3	100 pour cent de la Contribution forfaitaire à la charge de l'employeur (CFCE), le Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT), l'Office national de formation professionnelle (ONFP); PTF, collectivité territoriales, ménages	 Ministère des Finances et du Budget Loi de finances initiale/rectificative Rapport annuel de performance Rapport des pôles emploi 	4.3 - Il existe une dynamique territoriale d'intégration, à travers la mise en œuvre de Fonds de formation et / ou de promotion de l'emploi au niveau des collectivités territoriales (échelon communal, départemental, régional)	 Accélérer l'autonomisation des centres de formation professionnelle et technique Renforcer les ressources disponibles pour le secteur informel Mettre en commun des ressources pour un pilotage flexible et efficient 			
Allocation des ressources	2	 Budget programme Programmes d'urgence xeeyu ndaw gni, Plan d'actions prioritaires, ajusté et accéléré (PAP2A) -macroéconomique- Ciblage de thématique prioritaire sur la convention État-employeurs pour la promotion de l'emploi des jeunes 	Loi de finances initiale/rectificative Document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD) Rapport annuel de performance (RAP)		 Allouer les ressources sur la base des résultats Instaurer l'approche des contrats de performance 			
Contrôle de l'utilisation des ressources	3	Contrôle systémique des structures de contrôle (Assemblée nationale, Cour des comptes, Inspection générale d'État (IGE), Office national de lutte contre la fraude et la corruption (OFNAC), Inspection générale des finances (IGF); Inspection des affaires administratives et financières (IAAF); Contrôle des opérations financières (COF); Autorité de régulation de la commande publique (ARCOP); Direction centrale des marchés publics (DCMP); commissaires aux comptes, contrôleurs internes et de gestion)	 Publication de rapports Rapports de contrôle 		Généraliser les audits et les rendre réguliers			

Tableau des principaux éléments du positionnement de la fonction « Évaluation »

	Fonction: Évalua	tion			
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait
Évaluation des dispositifs, stratégies/politiques publiques et expérimentations locales	2	 Existence de services de suivi-évaluation dans les programmes et projets Bureau organisation et méthodes (BOM) Cadre harmonisé de suivi et d'évaluation des politiques publiques (CASE) Existence de la commission d'évaluation et de suivi des politiques et programmes publiques (CESPPP) Unité nationale d'appui aux partenariats publicprivé (UNAPP) Direction générale de la planification et des politiques économiques (DGPE) 	 Tenue des revues annuelles sectorielles et conjointes Décret n° 2012-2012 du 05 novembre 2012 portant création de la Commission d'évaluation et de suivi des politiques & programmes publics (CESPPP) Décret n° 2015- 679 du 26 mai 2015 portant création de la CASE Validation de la Loi sur le partenariat public-privé 2021-23 relative au contrat de partenariat public-privé du 02 mars 2021 Rapports d'évaluation et d'activités disponible 		 Améliorer la régularité et la fréquence des évaluations au moyen d'une planification prédéfinie Mettre en place un comité d'évaluation indépendant multi-acteurs exclusivement dédié à l'écosystème emploiformation Améliorer la communication à propos de l'existence des structures pour une meilleure fréquentation de celles-ci Assurer une diffusion publique des résultats d'évaluation Renforcer les capacités des acteurs en matière d'évaluation
Évaluation des impacts	1	Juste quelques évaluations d'impact initiées par des projets	 Rapports d'évaluation du Programme pour l'emploi des jeunes et l'apprentissage (PEJA) Rapport d'évaluation des programmes de promotion de l'emploi des jeunes au Sénégal: cas de la Convention nationale Étatemployeurs 5cnee) 		 Élaboration d'un dispositif (méthodologie, outils, ressources) d'évaluation d'impact systématique Étendre l'évaluation d'impact aux programmes et projets prioritaires d'emploi-formation sur la base d'initiatives nationales

Tableau des principaux éléments du positionnement de la fonction « Information sur le marché du travail »

	Fonction: Information sur le marché du travail					
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait	
Collecte des données	1	 Existence d'un dispositif d'enquêtes trimestriel sur l'emploi (ENES) Existence d'un dispositif d'enquêtes sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) Existence de fiches emploimétier dans 9 secteurs économiques: BTP; industrie textile et habillement, économie numérique; économie verte, santé, hôtellerie-restauration et tourisme, agriculture/agroindustrie Existence de la base de données accueil-emploi Existence de la base de données de la FPT Existence de la déclaration annuelle sur la situation de la main-d'œuvre (DASMO) Système de gestion des contrats de travail (SYGECTRA) 	 Rapports d'enquêtes de l'Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD) Répertoire opérationnel africain des métiers et emplois (ROAME) Rapport annuel des statistiques du travail (RAST) Annuaire statistique de la FPT 	 2.1 - La nomenclature des métiers est reconnue 2.2 - Les répertoires des métiers, intégrant les référentiels de métiers et de compétences, sont incomplets mais un processus est en cours 2.3 - L'ingénierie d'élaboration des référentiels de métiers et de compétences est harmonisée 2.4 - SIMT non intégré et incomplet 2.5 - Il existe une première identification des acteurs, producteurs de données et utilisateurs. 2.7 - Collecte de données via des enquêtes de référence (conditions de vie, emploi et économie informelle, entreprises, organisation professionnelle d'apprentissage pour le secteur informel): incomplètes, régulières, analysées, partiellement diffusées 	 Couvrir les secteurs économiques non encore investigués Mettre à jour des données collectées et assurer leur diffusion Renforcer les capacités notamment financières du système national de collecte de données Intégrer le secteur informel Élaborer un document de planification pluriannuel 	
Traitement et analyse des données	2	L'agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD) traite et analyse périodiquement les données emploi-formation mais d'une manière non exhaustive	 Rapport de l'agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD) Rapport annuel de performance (RAP) 	4-4 - Mécanismes d'anticipation des métiers, emplois et compétences: (L'Office national de formation professionnelle (ONFP) réalise des études d'anticipation sur les besoins du marché de l'emploi)	Renforcer les capacités des structures et agents en matière de traitement et d'analyse de données: matériels et outils adaptés (logiciel, serveur,) pour la régularité et la complétude des données.	

	Fonction: Informa	Fonction: Information sur le marché du travail						
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait			
			Rapport annuel des statistiques du travail (RAST)		Mener des diagnostics territoriaux élaborés du marché du travail			
Diffusion des données /mise en débat	1	Diffusion ponctuelle des données par l'ANSD mais pas à l'échelle départementale et communale	 Rapports de l'agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD) Revue annuelle conjointe Rapport annuel des statistiques du travail (RAST) Rapport d'évaluation à miparcours et finale des lettres de politique sectorielle de développement (LPSD) Données de la cellule des études, de la planification et du suivi-évaluation (CEP/SE) du ministère en charge de l'emploi et de la formation 		 Mise en place d'un Observatoire national emploi-formation (avec un portail intranet décliné en différents niveaux régional, local, métiers, secteurs) Diffusion de rapports de données ciblées en fonction des priorités 			

Tableau des principaux éléments du positionnement de la fonction « Certification »

	Fonction: Certification					
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait	
Normalisation (y compris la gestion des certifications)	2	 Existence d'une institution en charge de la certification: la Direction des examens, concours professionnels et certifications (DECPC) Les référentiels certification sont élaborés en adéquation avec les RMC en rapport avec les besoins du marché du travail, même si tous les programmes ne sont pas écrits selon l'APC Existence de la direction des certifications à l'ONFP 	 Loi d'orientation de la FPT Décret n° 2002-746 du 19 juillet 2002 relatif à la normalisation et au système de certification de la conformité aux normes Décret n° 2020-1051 relatif à la certification Dispositif de certification PV de validation des référentiels (DFPT) Rapports d'activités et rapports d'évaluation PV de délibération Arrêtés portant organisation des certifications 	 3.1 Les modalités permettent l'évaluation intégrée des compétences (connaissances et pratiques) professionnelles 3.3 Existence d'un dispositif indépendant, représentatif et légitime intégrant tous les acteurs concernés (partenaires sociaux, chambres consulaires, etc.) (Commission partenariale de certification -CPC-, Commission partenariale des programmes -CPP-) 4.2 Une institution indépendante opérationnelle veille au respect des normes pour la certification par les organismes certificateurs en application des principes d'une démarche qualité (lien avec la gouvernance) (Commission partenariale de certification -CPC-, Direction des examens, concours professionnels et certifications - DECPC) 	Mettre en place un cadre national de certification intégrant tous les niveaux de compétences et de qualification Finaliser le cadre réglementaire de la VAE Généraliser l'APC sur l'ensemble du territoire	
Validation et reconnaissance des compétences	2	 Outils techniques de mise en œuvre de la VAE élaborés et validés (guide pratique, fiches d'évaluation, fiches descriptives, fiches conditions de reconnaissance) Cadre organisationnel Expérimentation de la VAE avec des professionnels sur 4 métiers sur la base d'un arrêté du MEFPAI Intégration de la VAE dans le dispositif de certification 	 Arrêté ministériel 5315 du 28 mars 2022 organisant la certification, y compris la VAE Dispositif de certification mis à jour PV de l'expérimentation de la certification par la VAE 	3.2 Lien avec la formation: reconnaissance des acteurs (maîtres artisans,)	 Finaliser un cadre réglementaire de la VAE en lien avec la gouvernance Étendre la VAE 	

	Fonction: Certific	cation			
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau chois!?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait
		Arbitrage du chef de l'État dédiant le pilotage de la VAE au MEFPAI	Rapport d'activités du comité technique de la VAE		
Reconnaissance des titres et des diplômes	2	 Existence d'une sous-commission d'homologation des titres et diplômes opérationnelle Existence d'une commission partenariale de certification (CPC) Certification des titres de qualification et branches professionnelles par l'ONFP Modèle de gouvernance de l'ONFP Composition du conseil d'administration de l'ONFP Participation du Sénégal au cadre sous-régional et continental de certification Annexes de classification des conventions collectives des branches professionnelles 	 Rapport du cadre sous-régional et continental de certification Loi n° 86-44 du 11 août 1986 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'ONFP, Décret n° 87-955 du 21 juillet 1987 Décret n° 2012-837 du 07 août 2012 portant reconnaissance et classement et équivalence des titres et diplômes de l'enseignement supérieur Rapport d'activités de la sous-commission d'homologation Procès-verbal d'évaluation des certifications établie par l'ONFP PV de validation des titres et diplômes 	3.1 Un cadre institutionnel permet la reconnaissance de certains diplômes et titres (Modèle de gouvernance de l'ONFP) 4.2 L'institution gère les échanges avec les organismes responsables des certifications internationales	 Généraliser l'intégration de la reconnaissance internationale des titres et diplômes Renforcer l'opérationnalisation de la commission d'homologation Harmoniser les mécanismes nationaux de reconnaissance des titres et diplômes

Tableau des principaux éléments du positionnement de la fonction « Formation »

	Fonction: Formation						
Dimension Formation initiale (résidentielle, alternée, apprentissage)	Fonction: Forma Positionnement Niveau de la grille choisi 2	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau? • Élaboration des programmes selon l'APC • Stages (guide méthodologique APC) • Mise en œuvre des stages conformément au Décret sur les stages • Existence de plateformes numériques (e-jang, Gesprog) • Programme de formation école-entreprise (PF2E) • Existence d'outils numériques mobilisés de façon ponctuelle • Stratégie de développement du numérique dans la FPT • Existence de la commission	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi? • Rapports de validation des référentiels: analyses de situation de travail (AST), référentiel métier compétence (RMC), référentiel de certification • Rapports de stage • Plateforme E-jang (https://e-jang.sec.gouv.sn) • Plateforme Gesprog (rapport de formation des formateurs des EFPT où la plateforme est implantée) • https://programmefpt.sec.gouv.sn/ • Rapport de la mise en œuvre du plan d'action de la stratégie de développement du numérique	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà 3.1 Le dispositif de formation professionnelle initiale est de type scolaire, intégré, avec des stages en entreprise, encadrés par du personnel formé au niveau de l'entreprise et au niveau de l'institution de formation 3.2 Existence d'une approche méthodologique harmonisée d'élaboration et implantation des programmes de formation selon une approche par les compétences 3.3 Les supports sont appropriés et utilisés par les acteurs. Des plateformes numériques permettent une mutualisation des supports et un échange de	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait Généraliser l'implantation de l'APC Renforcer le programme de développement de l'apprentissage rénové Parachever les plateformes de gestion de la FPT Améliorer la connectivité dans les établissements de formation professionnelle et technique (EFPT)		
		partenariale des programmes (CPP) • Mise en place d'une entité nationale de mutualisation des ressources de la FPT de l'UEMOA	 Rapports de réunions Site de la plateforme de mutualisation des ressources de la FPT de l'UEMOA 	pratiques des acteurs 3.4 Implantation des programmes selon une approche d'ingénierie qui découle du système d'information sur le marché du travail et de certification 3.5 Le lien avec la certification pour produire les référentiels est intégré 3.8 Interactions entre les lieux de formation (entreprises et établissements/centres de formation): stages, modalités d'alternance/apprentissage 3.9 La diversification des modes de formation en tenant compte des exigences des référentiels et de la capacité d'adaptation des moyens (outils)	 Anticiper sur les méties /compétences Augmenter et diversifier les ressources pour une mise en œuvre adéquate Guide d'organisation matérielle et pédagogique (GOMP) Renforcer l'équité dans l'accès Renforcer le système d'information sur le marché du travail 		

	Fonction: Formation								
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait				
				3.11 Les programmes de formation professionnelle initiale sont développés à travers un mécanisme coordonné et structuré autour des différents lieux de formation 3.12 Les programmes sont développés selon une approche méthodologique multi-acteurs harmonisée 3.15 Il existe des initiatives et des programmes pour soutenir et améliorer l'apprentissage traditionnel	Parachever l'implantation du numérique autour d'une plateforme centralisée				
Formation continue	3	 En général, les entreprises formelles (secteur moderne) mettent en œuvre des plans de formation des travailleurs Conventions collectives en lien avec le Code du travail du Sénégal Existence de formations courtes (certificat professionnel de spécialisation - CPS) Existence de guichets entreprise 	Convention de partenariat entre les entreprises et les centres de formation Rapport des institutions et des programmes dédiés à la formation continue (ex.: 3FPT, centres de formation, ONFP, chambres consulaires, Projet pour l'employabilité des jeunes par l'apprentissage (PEJA), Projet « Accès équitable à la formation professionnelle » (ACEFOP)	4-2 Existence d'une stratégie claire et de programmes d'incitation à la formation continue	Inciter et accompagner les entreprises à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) Sensibiliser et impliquer les unités du secteur informel sur l'importance de la formation continue				
Renforcement et développement des compétences des personnels du système	1	Existence d'initiatives d'élaboration des référentiels des métiers (formateur,) mais qui ne couvrent pas l'ensemble des acteurs du système emploi-formation	Rapports d'activités des différentes institutions de formation de formateurs (École nationale de formation en économie familiale et sociale - ENFEFS) Rapport projets/programmes	2-1 Extension du nombre d'acteurs bénéficiaires de la formation et connexion des programmes de formation initiale des acteurs avec les institutions du système emploiformation 2-2 Les stages en milieu professionnel/en centre de formation sont	Généraliser la cartographie des référentiels des compétences de l'ensemble des acteurs du système Mise en œuvre systématique des formations				

	Fonction: Format	Fonction: Formation							
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait				
				organisés au cours de la formation initiale des acteurs	continues pour tous les acteurs du système Développer la concertation multiacteurs des acteurs du système emploiformation				

Tableau des principaux éléments du positionnement de la fonction « Orientation professionnelle »

	Fonction: Orienta	Fonction: Orientation professionnelle							
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait				
Communication	2	 Communication non inclusive Communication pas toujours adaptée à la cible 	- Plateformes de communication du ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion (MEFPAI) - Spots TV et radio des évènements du MEFPAI - Rapports d'activités des services impliqués dans la communication du système	3.3 Disponibilité non- coordonnée sur divers canaux de communication 4.4 Information et communication soutenues par un service d'orientation professionnalisé	- Élaborer un plan de communication sur la formation professionnelle et technique (FPT et l'emploi) - Adapter la communication au profil des individus				
Bilan d'orientation	2	Existence d'une base de données sur l'orientation professionnelle	- Base de données du Service national d'orientation professionnelle (SNOP), du Centre national d'orientation professionnelle (CNOP), du Centre académique d'orientation scolaire et professionnelle (CAOSP), des pôles emploi-entrepreneuriat, de l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANPEJ) et du Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT) - Rapports d'activités (SNOP, CNOP, pôle emploi, ANPEJ, 3FPT)	3.1 Processus défini et formalisé pour la réalisation du bilan 3.2 Évaluation des compétences (portfolio) et enregistrements d'expériences professionnelles 3.5 Fonctionnalités de communication limitées 3.6 Intégration faible dans le processus d'orientation 3.7 Accessibilité au bilan d'orientation par la personne concernée	 Standardiser les processus de réalisation du bilan Renforcer le partage et l'exploitation du bilan d'orientation entre les différents services Renforcer la protection des données personnelles Renforcer la digitalisation de l'orientation professionnelle Améliorer la communication sur l'orientation professionnelle 				

	Fonction: Orienta	ation professionnelle			
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est-elle positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait
Conseil	2	- Existence d'une banque de supports d'information du SNOP sur l'emploi et la formation - Existence d'une bibliothèque et testothèque sur la formation et l'emploi au Service national d'orientation professionnelle (SNOP) - Disponibilité de psychologues conseillers en orientation et de conseillers en emploi mais nécessité de renforcer le service du dispositif de conseil multidimensionnel	Rapports d'activités des services ayant une mission de conseil Base de données, bibliothèque et testothèque sur la formation et l'emploi au niveau du SNOP	3.1 Dispensé par des professionnels de l'orientation 3.2 Service différencié, basé sur des profils fondés sur les niveaux de préparation pour le marché de travail 3.4 Une orientation professionnelle est proposée aux utilisateurs pour identifier leurs préférences et les informer sur le processus	 Standardiser et former de façon conventionnelle des professionnels du métier du conseil (orientation, insertion, emploi); y compris ceux du secteur privé Renforcer le recours aux outils numériques en matière de conseil Assurer une couverture systémique des champs de conseil (emploi / formation)
Intermédiation	2	 Convention nationale Étatemployeurs (CNEE) gérée par la Direction de l'emploi Programme de formation école-entreprise (PF2E) Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANPEJ) Disponibilité de conseillers en emploi , secteur privé (cabinet de conseil) mais l'information sur le marché du travail est peu disponible 	 Conventions signées dans le cadre de la Convention nationale État-employeurs (CNEE) Rapports d'activités et base de données du PF2E Base de données mises en adéquation Base de données de l'ANPEJ 		 Mettre en place un système d'informations pertinentes et prospectives sur le marché du travail Renforcer la coopération en intermédiation entre les partenaires sociaux, le secteur productif, les acteurs de la formation et les services d'orientation et d'intermédiation publics comme privés Créer et développer la synergie entre les pôles emploi et les services d'intermédiation et d'emploi

Tableau des principaux éléments du positionnement de la fonction « Promotion de l'emploi et de l'entreprise »

	Fonction: Promot	ion de l'emploi et de l'entreprise			
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait
Incitations à la création d'emploi	1	Existence d'un projet de politique nationale de l'emploi mais non validé Existence de plusieurs structures avec insuffisance dans la coordination et l'harmonisation des actions en faveur de la promotion de l'emploi	 Politique nationale de l'emploi de 2017 (non encore validée) Communiqués du conseil interministériel sur l'emploi des jeunes Rapports d'activités des différentes structures 	2.4 Un cadre de coordination peu inclusif des différents acteurs se réunit à fréquence réduite (le Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes - CNIEJ) 2.5 Études de diagnostic de l'emploi irrégulières et non exploitées 2.7 Processus de formalisation du PPP enclenché (Mise en œuvre de la Convention nationale État-employeurs - CNEE) 2.8 Processus d'accompagnement de la transition vers l'économie formelle déclenché (Les mesures incitatives à la formalisation: l'agence pour la promotion des investissements et grands travaux - APIX, la Délégation à l'entreprenariat rapide pour les jeunes et les femmes - DER/JF, le Fonds de garantie des investissements prioritaires - FONGIP), (la préférence nationale de 15 pour cent pour les appels d'offre nationaux concernant les coopératives ouvrières et	- Actualiser et valider le document de Politique nationale de l'emploi (PNE) assorti d'un plan d'action. - Encourager l'opérationnalisation du Conseil national pour l'insertion et l'emploi des jeunes (CNIEJ) - Réaliser des études diagnostiques régulières incluant les perspectives de la demande et de l'offre sur le marché du travail - Mettre en place un dispositif opérationnel de suivi-évaluation du plan d'action de la PNE

				artisanales: code des marchés publics) 3.2 Certaines missions sont bien définies 3.3 Vulgarisation des mesures incitatives en faveur de l'emploi et de la création d'entreprises (notamment au niveau sectoriel) 3.8 PPP en cours d'opérationnalisation	
Appui à l'auto- emploi	4	 Existence d'un écosystème favorable à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprise Création de fonds destinés au financement Opérationnalisation de la Délégation à l'entreprenariat rapide des jeunes et des femmes (DERFJ) Création et opérationnalisation des pôles emploi Revalorisation du Fonds d'appui à la stabulation (FONSTAB) de 3 à 5 milliards Existence de plusieurs dispositifs d'appui à l'auto-emploi Exonération de l'impôt minimum forfaitaire pendant 3 ans et de la contribution forfaitaire à la charge de l'employeur (CFCE) Dématérialisation de la création d'entreprise 	Loi 2020-01 (relative aux start-up) Note du ministère des Finances de 2019 Stratégie numérique 2025 Les programmes de formation incluant les modules en entrepreneuriat Code général des impôts dans la LFI 2020	Internalisation des modules en entrepreneuriat dans tous les programmes de formation	 Améliorer l'accompagnement et le suivi des porteurs de projets Faciliter les procédures d'accès aux services d'appui à l'autoemploi Élargir l'accès aux services d'appui à l'auto-emploi à des populations non encore ciblées
Amélioration du climat des affaires	4	 Exonération de l'impôt minimum forfaitaire pendant 3 ans et de la contribution forfaitaire à la charge de l'employeur (CFCE) Procédures de création et de formalisation d'entreprise à l'Agence pour la promotion des investissements et grands travaux (APIX) simplifiées 	 Code général des impôts dans la LFI 2020 Le guide du créateur d'entreprise de l'Agence pour la promotion des investissements et grands travaux (APIX) Guichet unique en ligne de l'Agence pour la promotion 		 Améliorer l'accessibilité aux fonds de financement Renforcer la communication sur les opportunités de création et de développement d'entreprise Renforcement de la formation des travailleurs Meilleure implication des salariés dans la gestion de l'entreprise

Existence de zones franches (zone franche de Dakar) Dispositif d'accompagnement étendu Existence d'un Conseil présidentiel de l'investissement (CPI) Adoption en 2013 du programme de réformes de l'environnement des affaires	des investissements et grands travaux (APIX) - Programme de réformes de l'environnement des affaires		 Améliorer la communication sur les secteurs économiques porteurs et les secteurs d'avenir Plus forte responsabilisation des employés dans la viabilité des entreprises
--	--	--	---

NB:
1 - Aucun des critères proposés sur la grille d'autoévaluation pour qualifier les quatre descripteurs ne fait allusion à l'existence d'une PNE.
2 - Le qualificatif « plus » attribué à « l'adaptation des mesures institutionnelles et réglementaires au climat des affaires » (critère 3.1 - Les mesures institutionnelles et réglementaires sont plus adaptées au climat des affaires) mérite d'être revu car difficilement appréciable de manière partagée.

Tableau des principaux éléments du positionnement de la fonction « Protection de la population en âge de travailler »

	Fonction: Protection de la population en âge de travailler						
Dimension	Positionnement Niveau de la grille choisi	Justification Pourquoi la dimension est positionnée à ce niveau?	Source de vérification Quelles sont les sources de vérification pour se positionner sur le descripteur du niveau choisi?	Acquis du niveau supérieur Acquis du(des) descripteur(s) suivant(s) que le pays possède déjà	Pistes d'amélioration Pour arriver pleinement au descripteur suivant, il faudrait		
Santé et sécurité au travail	2	Faible couverture du secteur informel en santé et sécurité au travail Absence d'indemnité de maternité	Données Statistiques de l'ANSD Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES) Rapport du ministère du Travail Données de l'Agence de la couverture maladie universelle (CMU)		 Sensibiliser les travailleurs du secteur informel sur l'importance de la santé et de la sécurité au travail Améliorer le fonctionnement de la CMU Renforcer les mesures préventives sur la santé et sécurité au travail 		
Allocations	1	Inexistence de dispositif de soutien pour les chômeurs	Données statistiques de l'ANSD (ENES: enquête nationale sur l'emploi au Sénégal)		 Mettre en place un dispositif de soutien du revenu au profit des personnes qui perdent leur emploi 		
Assurances	3	- Existence d'une cartographie des maladies professionnelles mais sans mise à jour régulière - L'agence de la couverture maladie universelle (CMU) - Cellule de la Carte sanitaire et sociale, de la Santé digitale et de l'Observatoire de la santé-Compagnies d'assurance	Rapport annuel de suivi de la carte sanitaire (Cellule de la Carte sanitaire et sociale, de la Santé digitale et de l'Observatoire de la santé) Données du ministère du Travail Dernière mise à jour de la cartographie		- Mettre à jour, de manière régulière, la <i>cartographie</i> de toutes les maladies professionnelles		

7.3 Liste des figures

1: Écosystème d'emploi-formation					
Figure 3 : Fonctions et dimensions de la grille de la JSF	8				
Figure 5: Positionnement du sous-système 1 « Décider »	24				
Figure 8: Positionnement actuel des dimensions du sous-système 1 « Décider » au Sénégal, 2022	29				
Figure 10 : Positionnement actuel de la fonction « Financement » au Sénégal, 202 Figure 11: Positionnement actuel des dimensions du sous-système 2 « Informer :					
Information sur l'écosystème et ses environnements » au Sénégal, 2022					
Figure 13: Positionnement actuel de la fonction « Certification » de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022					
Figure 14: Positionnement actuel de la fonction « Évaluation » et score moyen de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022	er				
Figure 16: Positionnement actuel de la fonction « Formation/ DCTP » au Sénégal, 2022					
Figure 17: Positionnement actuel de la fonction « Orientation professionnelle » de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022	47				
l'entreprise » de l'écosystème d'emploi-formation au Sénégal, 2022	ge 52				
Sénégal	57				

INFOS

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS VEUILLEZ CONTACTER

Centre international de formation de l'OIT

Programme de Politiques et Analyses de l'Emploi (EPAP) Viale Maestri del Lavoro, 10, 10127 Turin, Italie

Mr. Mohamed Naceur Chraiti H'sini Activity Manager T + 39 011 693 6793 n.chraitihsini@itcilo.org www.itcilo.org