



Bureau Internationale de Travail



Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes

ETUDE DE REFERENCE POUR LA MISE EN RESEAU DES STRUCTURES IMPLIQUEES DANS L'EMPLOI DES JEUNES

Par Alioune NIANG MBAYE et

Papa Amadou KANE



SOMMAIRE

AVANT PROPOS	4
INTRODUCTION.....	6
PARTIE 1 : CADRE GENERAL DE L'ETUDE.....	9
CHAPITRE 1 : POSITIONNEMENT ET CADRAGE DE L'ETUDE.....	9
1.1 Objectifs de l'étude	9
1.1.1 Objectif principal	9
1.1.2 Objectifs spécifiques.....	9
1.2 Contexte et justification	10
1.3 Méthodologie	11
1.4. Les problèmes rencontrées	13

1.5	Les limites de l'étude	14
CHAPITRE 2 : CONSIDERATIONS GENERALES SUR L'EMPLOI . 14		
2.1	La question de l'emploi au Sénégal	15
2.2	Le réseautage : une alternative pour l'emploi des jeunes	16
2.2.1	Approche conceptuelle.....	16
2.2.2	Les hypothèses de travail.....	18
PARTIE 2 : IDENTIFICATION DES STRUCTURES CONCERNEES		
PAR L'EMPLOI DES JEUNES		20
CHAPITRE 3 : TYPOLOGIE DES STRUCTURES IMPLIQUEES		
DANS L'EMPLOI DES JEUNES		20
3.1	Les structures de financement	21
3.2	Les structures de formation professionnelle	29
3.2.1	Les structures de formation du secteur primaire	29
3.2.1.1	Le Centre de Formation Professionnelle Horticole de Cambéréne	30
3.2.1.2	Le Centre National de Formation des Techniciens de l'Elevage de Saint- louis	31
3.2.2	Les Structures de formation du secteur secondaire	31
3.2.2.1	Le Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal/Japon	31
3.2.2.2	Le Centre d'Entreprenariat et de Développement Technique Sénégal/Inde (CEDT G15)	33
3.2.3	Les structures de formation du secteur tertiaire	33
3.2.3.1	L'Institut Professionnel de l'Entreprise	34
3.2.3.2	L'Institut Supérieur de Commerce et de Management	34
3.3	Les structures d'orientation et d'appui	35

3.3.1	Le Centre National de l’Orientation Scolaire et Professionnelle (CNOSP)	35
3.3.2	La Direction de l’emploi.....	36
3.3.3	L’Office Nationale de la Formation Professionnelle (ONFP).....	37
3.4	Les organisations professionnelles :	38
3.4.1	La Chambre des métiers :	38
3.4.2	L’UNACOIS/DEF	38
3.5	Les organisations patronales :	39
3.6	Les organisations de jeunesse :	40
3.6.1	Le Réseau National des Clubs des Jeunes Entrepreneurs du Sénégal (RENCJES) :	41
3.6.2	Le SYNAPSE Center.....	41
3.6.3	Le YOUTH EMPLOYMENT SUMMIT (YES) / le YOUTH EMPLOYMENT NETWORK (YEN).....	43
3.6.4	L’ONCAV	44
3.7	Les organes de la coopération internationale.....	46
CHAPITRE 4 : MISE EN RESEAU DES STRUCTURES		46
4.1	Inventaire des expériences de réseau pour l’emploi des jeunes :	47
4.1.1	Le Centre Régional de Ressources pour l’Emploi de Jeunes (CRREJ)	47
4.1.2	La Coalition pour l’Emploi des Jeunes (CEJ)	48
4.2	Proposition d’un modèle de réseau pour l’emploi des jeunes	50
4.2.1	Justification de la création du réseau.....	52
4.2.2	Missions du réseau.....	53
4.2.3	Objectifs.....	54
4.2.4	Dénomination et statut du réseau.....	54
4.2.4.1	Dénomination	54
4.2.4.2	Statut.....	54

4.2.5	Organisation et fonctionnement du réseau	55
4.2.5.1	Administration du réseau	55
4.2.5.2	Exécution du programme du réseau.....	56
4.2.6	Structuration du réseau :.....	56
4.2.7	Ressources du réseau	57
4.2.8	Stratégie du réseau :.....	58
CONCLUSION		59
BIBLIOGRAPHIE.....		61

AVANT PROPOS

Cette étude a été commanditée par l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ) et vise essentiellement la création d'un réseau fort capable de catalyser d'autres structures au niveau national en vue de favoriser l'emploi des jeunes.

L'ANEJ, UNE STRUCTURE INNOVANTE.

POURQUOI L'ANEJ ?

Devant l'accentuation du phénomène du chômage en milieu urbain et rural, l'ANEJ a été créée dans la perspective de :

- favoriser l'emploi des jeunes ;
- fournir aux jeunes des informations sur les possibilités et les opportunités d'emploi ;

- orienter les entreprises qui veulent recruter des jeunes ;
- participer à l'éclosion d'activités génératrices de revenus pour les jeunes ;
- favoriser l'accès des jeunes à des formations qualifiantes adaptées aux besoins du marché du travail ;
- accompagner les jeunes dans leur démarche pour l'accès à un emploi.

LE STATUT DE L'ANEJ

L'ANEJ est un service public créé par le décret numéro 2001-109 du 07 février 2001. Elle est administrée par un Directeur Général nommé par décret présidentiel.

Pour réaliser ses objectifs, l'ANEJ se positionne comme une structure publique de type transversal qui s'appuie sur le secteur privé, les ONG, les organisations de jeunesse. Ces structures légalement représentées à l'ANEJ sont membres du conseil d'orientation et de coordination.

L'ANEJ est placée sous la tutelle du ministère de la jeunesse mais est dotée d'une autonomie financière administrative et technique.

Ses ressources proviennent essentiellement des contributions de l'Etat, des partenaires au développement et diverses prestations de services.

LES SERVICES DE L'ANEJ

L'ANEJ dispose de quatre paquets de services mis au point dans le cadre d'une stratégie d'accompagnement de la politique de l'emploi au Sénégal.

- L'assistance aux jeunes chercheurs d'emploi (conseil, formation, ...)
- Les services d'information aux jeunes demandeurs d'emploi.
- L'assistance aux employeurs dans leur démarche pour l'embauche des jeunes.
- L'assistance des jeunes pour la création d'activités productives génératrices de revenus.

CONTACTS DE L'ANEJ

- Serveur vocal : 628 06 05
- Téléphone : 889 04 11
- Fax : 842 23 44
- Email : emploi-jeunes@sentoo.sn
- Site Web : www.anej.sn
- Siège : Immeuble Pasteur en face Ambassade Allemagne

INTRODUCTION

Dans les pays en voie de développement, le chômage et le sous-emploi infligent aux jeunes des conditions de vie dégradantes.

D'année en année ce phénomène conjoncturel persiste davantage et remet sévèrement en cause toutes les politiques initiées pour l'emploi des jeunes.

Les jeunes, souvent fouettés par le pessimisme et le désespoir, ne trouvent d'alternative que de démissionner devant leur propre sort ou de tenter des expériences périlleuses comme l'émigration clandestine dans des conditions drastiques et dangereuses.

Une analyse de cette situation, d'une ampleur franchement alarmante, pourrait nous amener à nous interroger sur la pertinence et la cohérence des actions d'encadrement, d'orientation, de formation et d'appui des jeunes.

En effet, malgré la panoplie de structures créées et de politiques initiées pour l'emploi des jeunes, cette frange de la population vit des jours pénibles se profilant sur un futur incertain.

Dans notre pays la création de l'ANEJ et du FNPJ sont des initiatives d'une forte portée certes, mais souvent solitaires devant une problématique de l'emploi circonscrite dans un spectre très large et caractérisée par une complexité insoupçonnée.

C'est pour ainsi dire, en des termes on ne peut plus claires que l'efficacité de ces deux structures dépend de leur capacité à s'insérer dans un réseau polarisant toutes les structures impliquées dans l'emploi des jeunes.

C'est d'ailleurs la finalité qui fonde cette étude commanditée par l'ANEJ avec l'appui du BIT.

Il s'agit en effet de partir d'un diagnostic de situation et d'un inventaire des expériences capitalisées pour proposer un modèle de réseau qui pourra induire l'emploi massif des jeunes dans un cadre de concertation, d'échange, de complémentarité et de synergie.

Ainsi, avons-nous pensé articuler la réflexion autour de quatre axes majeurs :

- Le positionnement et le cadrage de l'étude portant sur la proposition d'un modèle de réseau pour l'emploi des jeunes ;
- La présentation des considérations générales sur l'emploi au Sénégal et l'exploration des concepts clés ;
- L'identification de structures potentielles impliquées dans l'emploi des jeunes ;
- La proposition d'un modèle de réseau pour l'emploi des jeunes.

La réalisation de cette étude est passée par une approche méthodologique englobant diverses techniques parmi lesquelles nous pouvons citer :

- la recherche documentaire
- les enquêtes exhaustives
- les entretiens semi-structurés

- la visite de structures

A terme, l'étude a débouché sur la proposition d'un modèle de réseau pour l'emploi des jeunes avec comme levier stratégique principal la création d'un cadre d'échange et d'exécution d'actions communes pour toutes les structures impliquées dans l'emploi des jeunes.

PARTIE 1 : CADRE GENERAL DE L'ETUDE

CHAPITRE 1 : POSITIONNEMENT ET CADRAGE DE L'ETUDE

1.1 Objectifs de l'étude

1.1.1 Objectif principal

Cette étude a pour objectif **principal** l'analyse des conditions de mise en place d'un réseau pour l'emploi des jeunes au Sénégal;

1.1.2 Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques de l'étude sont les suivants :

- Procéder à une étude documentaire relative à la problématique de l'emploi ;

- Identifier les structures dont les activités sont liées à l'emploi des jeunes (profil, activités, échelle de pertinence, opportunités offertes aux jeunes, acquis, contraintes, possibilité d'appartenance au réseau).
- Procéder à l'analyse du mode de fonctionnement de ces structures et des stratégies déployées en matière d'emploi des jeunes ;
- Proposer un modèle de réseau pertinent en vue de favoriser l'emploi des jeunes

1.2 Contexte et justification

La mondialisation présente des défis multiformes particulièrement au niveau de l'économie qui est soumise plus directement aux mutations du marché et par conséquent constitue une menace pour les travailleurs et ceux qui sont en quête d'emploi.

Dans les pays du tiers monde confrontés depuis les années 80 aux effets de l'ajustement structurel et plus récemment du chômage et de la pauvreté, les jeunes sont dans une situation difficile. En effet, malgré leur forte proportion dans la population en général (près de 70%), ils sont dans un chômage et un sous emploi chroniques, les rendant ainsi vulnérables et enfoncés dans une situation socioéconomique précaire.

Le Sénégal n'échappe pas à cette situation mais tente depuis un certain nombre d'années de mettre au point des politiques susceptibles de promouvoir l'emploi des jeunes.

C'est dans cette dynamique que l'Etat a créé l'Agence Nationale pour l'Emploi des jeunes (ANEJ), le Fonds National pour la Promotion de la Jeunesse (FNPJ), le projet ASC- emploi/jeunes. Dans le souci d'optimiser les résultats de ces structures, plusieurs projets ont été initiés dans l'optique d'impulser ces structures. L'objectif est justement de développer chez les jeunes l'esprit d'entreprise et l'accroissement des capacités entrepreneuriales et de négociation d'emplois salariés.

Plus récemment on a assisté à une éclosion de mutuelles d'épargne et de crédit pour les jeunes entrepreneurs du Sénégal que l'Etat appuie à travers l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes.

Si de telles initiatives sont salutaires pour l'amélioration des conditions socioéconomiques des jeunes, force est de constater l'absence de stratégie viable allant dans le sens de créer une synergie forte entre toutes les structures oeuvrant pour l'emploi des jeunes. Ce qui ne milite guère en faveur d'une meilleure allocation des ressources mobilisées pour accroître le niveau de l'emploi chez les jeunes.

C'est dans ce contexte que s'inscrit cette étude dont le thème porte sur **les conditions de mise en place d'un réseau pour l'emploi des jeunes au Sénégal.**

1.3 Méthodologie

L'étude s'est articulée sur le processus méthodologique qui suit :

Etape1 : rencontre avec le commanditaire de l'étude :

Il s'est agi dans cette étape d'échanger avec le commanditaire (responsables de l'ANEJ et du BIT) sur les termes de référence, les modalités d'exécution du travail, les tâches du consultant et des résultats attendus de l'étude. Les différentes rencontres ont permis de discuter et de réaliser le cadrage de l'étude.

Etape 2 : revue documentaire

L'importance de cette étape a exigé un premier travail collecte d'informations relatives à la problématique de l'emploi en général et de l'emploi des jeunes en particulier. A cet effet plusieurs centres de documentation ont été visités pour mieux cerner la problématique et soulever les questions de recherche qui s'y articulent :

- quel contenu donner aux concepts : emploi, emploi salarié, réseau, monde du travail, marché, micro entreprise ?
- comment améliorer les conditions d'accès à l'emploi des jeunes ?
- comment susciter la création d'emploi des jeunes au niveau local /national ?
- quelles stratégies faudrait- il pour résorber les niveaux actuels de chômage des jeunes
- dans quels cadres institutionnels, faudrait- il insérer le réseau pour l'emploi des jeunes ?
- sur quelles approches et expériences faut – il s'appuyer pour mettre en place le réseau?

L'exploitation de toutes ces données a permis l'élaboration des instruments de collecte des données.

(Guide d'entretien, grille de récits de vie et témoignages...)

Etape3 : enquêtes de terrain

Pour mener à bien ce travail, notre démarche première a consisté à identifier des structures selon divers critères tels que : le financement, la formation, l'orientation, le conseil...

Une deuxième sélection a ensuite été effectuée pour retenir celles devant faire l'objet d'enquêtes exhaustives.

A cet effet, nous avons identifié de nouveaux critères à savoir : l'envergure, la diversité des activités, l'expérience en matière de réseau pour l'emploi, l'approche stratégique...

Ce qui nous a conduit à prendre contact avec leurs responsables (ou personnes ressources recommandées) pour l'administration des guides d'entretien et des questionnaires dont le contenu porte sur :

- les conditions d'émergence,

- les missions ;
- les objectifs ;
- les activités principales,
- les cibles bénéficiaires,
- la nature des services offerts,
- les potentialités et les contraintes
- les résultats obtenus,
- les perceptions relatives à la mise en place du réseau pour l'emploi des jeunes,

En tout, nous avons visité 27 structures et conduit 27 entretiens semi –structurés avec les responsables.

Nos entretiens duraient de 2h à 4heures. L'enjeu consistait à favoriser un échange direct et ouvert et à prendre note de toutes les informations données.

Etape 4 : analyse des données sous forme de discours des différents acteurs

L'analyse de discours de différents acteurs (responsables de structures, personnes ressources, membres d'organisation de jeunes, responsables de structures techniques étatiques) a porté sur les variables sous études et les liens pertinents qui existent entre elles.

Cette manière de procéder enrichit la réflexion et ouvre les perspectives d'analyse approfondie.

1.4. Les problèmes rencontrés

Les responsables de structures

Le plus difficile est de convenir avec eux d'une heure ou lieu de rencontre. Ils argumentent leur comportement par un calendrier très chargé. Cette situation n'a

pas manqué d'avoir une incidence sur notre progression et la planification du travail.

Cependant ils manifestent un réel enthousiasme dès que l'entretien aborde les opportunités que leur structure peut offrir aux jeunes.

Les responsables de structures de jeunesse

Au départ ils affirment être disposés à nous recevoir mais évoquent par la suite un manque de temps ce qui nous oblige à procéder constamment à des reports.

1.5 Les limites de l'étude

Certaines références bibliographiques n'ont pu être trouvées. L'accès à ces dernières serait un atout de plus pour approfondir et enrichir notre analyse.

Mais globalement le travail de terrain et la revue documentaire nous ont permis de collecter une masse enrichissante d'informations.

CHAPITRE 2 : CONSIDERATIONS GENERALES SUR L'EMPLOI

La problématique de l'emploi est d'une acuité réelle en raison de son incidence sur la vie économique et sociale d'un pays

Dans un pays comme le Sénégal, la diversité des politiques développée en faveur de l'emploi atteste d'une manière considérable l'ampleur des problèmes liés au chômage. Une lecture objective de la situation nationale peut nous amener à envisager la combinaison efficace des efforts déployés par les structures.

Il s'agit donc dans ce présent chapitre de cerner les contours de la problématique de l'emploi au Sénégal pour ensuite tenter de procéder à une approche

conceptuelle du réseau considéré, à juste titre, comme une alternative à la rationalisation des actions pour l'emploi des jeunes.

2.1 La question de l'emploi au Sénégal

La question de l'emploi occupe une place de choix dans les politiques économiques du Sénégal. En effet dans la perspective de lutter contre la pauvreté et de réduire le taux de chômage qui touche les franges les plus vulnérables de la société (les femmes et les jeunes), l'Etat a mis en place diverses stratégies qui par essence s'insèrent dans l'identification de solutions viables aux problèmes de l'emploi des jeunes

En effet, la précarité de l'emploi est sans doute une réalité ces dernières années au Sénégal. On assiste ainsi au développement de diverses formes d'emplois comme le travail journalier, le travail saisonnier, au détriment de l'emploi permanent.

« L'enquête nationale sur le travail journalier, réalisée par la direction de l'emploi en Mars 2001 révèle que «plus de 60% des emplois occupés sont non permanents et que les travailleurs journaliers représentent 44% des non permanents. » (Une nouvelle politique nationale de l'emploi, février 2006 pp 26)

Dans cette perspective la demande d'emploi pour les jeunes devient croissante. Selon le même rapport :

« Les demandeurs d'emploi sont constitués en majorité de jeunes de 15 à 35 ans. Ils représentent 73,6% du total des demandeurs d'emplois inscrits dans la régions de Dakar, 60,0% à Thiès 54,8% à tambacounda, 54,7% à Fatick, 54,0% Kaolack et 51,1% à Louga »

Dans cet ordre d'idées l'Etat du Sénégal a tenté de trouver des réponses appropriées en mettant en place divers fonds tels que: **le fonds national d'action pour l'emploi (FNAE), le fonds national de promotion de la**

jeunesse (FNPJ), le fonds national de promotion de l'entrepreneuriat féminin (FNPEF)

Ces fonds sont des structures créées pour faciliter l'insertion des jeunes dans les circuits productifs.

Dans cette même lancée il a été mis sur pied le projet Asc/Emploi Jeunes en vue de favoriser l'émergence de micro entreprise à fort potentiel productif.

Malgré tout ce dispositif mis en place, l'emploi des jeunes continue d'être une préoccupation pour les pouvoirs publics.

Serait-t-on tenté de se poser une série de questions :

- le dispositif mis en place est-il efficace ?
- les structures installées répondent-elles aux préoccupations des jeunes ?
- les jeunes sont-ils suffisamment informés sur les services disponibles au niveau de ces structures ?
- ces structures bien qu'ayant les mêmes finalités, sont-elles ancrées dans une logique de concertation et de communication ?

Autant de questions qui remettent en cause sévèrement le degré d'efficacité et d'efficience des actions développées par les structures pour l'emploi des jeunes.

La mise en place d'un réseau semble donc être une voie privilégiée pour rationaliser les actions pour l'emploi et accroître le niveau de résultats des structures

2.2 Le réseautage : une alternative pour l'emploi des jeunes

2.2.1 Approche conceptuelle

Le concept de réseau est différemment apprécié par les spécialistes en sciences sociales.

Pour FERREOL (1995), le réseau est défini comme « l'ensemble des liens entre les individus d'une population donnée. »

Vu sous cet angle, le réseau équivaut à une entité vivante où des acteurs sont impliqués dans une action collective légitime.

LEMIEUX (1990) oppose réseau et appareil selon les degrés de connexité et d'ouverture des frontières ainsi que la nature des relations (finalisées ou polyvalentes)

Pour BERGERON et alii (1979) le réseau n'existe que par la place qu'occupe la communication : à ce titre, il propose le modèle de réseau « toutes directions » comme le plus approprié car il permet la contribution de tous.

Cette perception du réseau laisse penser qu'il peut être un moyen efficace de s'informer et de communiquer par rapport à des tâches spécifiques.

Dans l'analyse de HELLRIGEL (1992) le réseau désigne les relations qui s'instaurent entre les individus, en matière de communication, plutôt que les individus eux-mêmes ... Les réseaux concernent la circulation des signes oraux, écrits et non verbaux (les données entre deux ou plusieurs individus)

On peut donc constater que le réseau insiste à la fois sur la communication mais surtout l'interaction qui caractérise la vie de ses membres.

Comme le souligne HELLRIGEL, l'établissement de ses réseaux pourvoit aux structures qui permettent la circulation des signes.

L'approche de MINTZBERG sur les réseaux permet de distinguer plusieurs types et les possibilités pour chacun de favoriser une bonne communication.

En effet, souligne-t-il, « les réseaux en roue, le Y, la chaîne sont les réseaux les plus porteurs d'une communication fluide et ouverte. Cependant, il considère que les réseaux centralisés (toutes les communications passent par un seul individu) imposent le plus de restrictions ; et que, par contraste le cercle et le réseau où toutes les communications sont permises et décentralisées.

« Ces réseaux correspondent le plus aux structures démocratiques, dans la mesure où le pouvoir de communiquer est reparti uniformément. »

Le modèle proposé par MINTZBERG, de type démocratique et décentralisé nous semble adapté à un réseau pour l'emploi des jeunes.

En effet, ce modèle encourage la participation effective des différents acteurs au processus de prise de décision, limite le pouvoir du leadership et abolit toute forme de restrictions des informations.

En fait, le fonctionnement de ce modèle de réseau dépend de la circulation des flux d'informations et de leur répartition démocratique entre les différents acteurs.

Une exploitation de ces différentes théories nous a permis de retenir un ensemble de principes qui sous-tendent ce modèle de réseau. Il s'agit des principes suivants : **la coopération, l'échange d'information et interaction, la perception mutuelle, la concertation, la motivation, la solidarité, la volonté d'action, la négociation.**

La fonctionnalité d'un réseau dépend en grande partie de l'acceptation et de l'application de ces principes qui constituent en eux-mêmes des moyens stratégiques pour réaliser les objectifs fixés.

2.2.2 Les hypothèses de travail

Trois hypothèses de travail sous-tendent notre étude :

***Hypothèse 1* : les structures identifiées présentent des profils de compétences et des potentialités utilisables pour l'amélioration des conditions d'emploi des jeunes.**

***Hypothèses 2* : les structures identifiées sont disponibles pour exécuter des actions liées au financement, à la formation, à l'appui/conseil, à l'encadrement et à l'orientation des jeunes**

***Hypothèse 3* : la mise en place d'un réseau constitue un moyen pertinent pour catalyser les efforts des structures en faveur de l'emploi des jeunes.**

A partir de ces hypothèses de travail nous avons pu cerner le mode de fonctionnement des structures et analyser leur stratégie et leurs mécanismes d'intervention pour l'emploi des jeunes.

En outre il s'est agit de voir leur volonté d'adhérer au réseau national pour l'emploi des jeunes.

PARTIE 2 : IDENTIFICATION DES STRUCTURES CONCERNEES PAR L'EMPLOI DES JEUNES

CHAPITRE 3 : TYPOLOGIE DES STRUCTURES IMPLIQUEES DANS L'EMPLOI DES JEUNES

L'emploi des jeunes est aujourd'hui une préoccupation exprimée dans toutes les politiques de développement en Afrique.

Ceci montre éloquentement son importance mais aussi son insertion dans l'ensemble des options stratégiques déployées pour la lutte contre la pauvreté.

Ainsi constate t-on l'existence d'une panoplie de structures intégrant dans leurs activités l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

C'est pourquoi, nous avons pensé, dans ce chapitre, faire une esquisse de typologie des structures et des organisations impliquées dans l'emploi des jeunes.

3.1 Les structures de financement

Avec la persistance du phénomène de la pauvreté et de tout le cortège d'effets pervers qui l'accompagnent, des structures de financement ont été mises sur pied.

Ces structures de financement se fixent globalement comme objectif de permettre aux jeunes d'avoir facilement accès au crédit, de mettre en place des micro-entreprises et de se doter de capacités propres à asseoir leur autonomie.

En définitive, le financement est une stratégie non négligeable dans la promotion de l'esprit d'entreprise chez les jeunes. On constate aujourd'hui un essor considérable de ces formes de structures qui jouent un rôle prépondérant dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

Ces structures s'intègrent dans deux logiques de financement à savoir :

- la logique de fonds : elle consiste à mettre en place des fonds pour appuyer des projets collectifs et individuels initiés pour les jeunes. il y a en outre le soutien des activités d'accompagnement et de formation des porteurs de projets ou d'initiatives économiques ;
- la logique mutualiste : elle s'inspire de la théorie de l'allemand RAFFEISEN consistant à promouvoir la création de mutuelles. Cinq principes majeurs la fondent à savoir : l'adhésion libre et volontaire, la démocratisation, la coopération, l'éducation coopérative et la solidarité organisationnelle.

On assiste par conséquent à l'émergence de mutuelles d'épargne et de crédit qui se positionnent comme des réponses viables à la problématique de l'emploi.

Le constat majeur découlant de l'analyse de ces deux logiques est que toute politique d'emploi (notamment pour les jeunes) durable et pertinente passe inéluctablement par une implication effective des structures de financement.

Notre enquête a révélé que parmi la kyrielle de structures de financement existantes, certaines de par leur envergure et l'impact de leurs activités occupent une place de choix dans la dynamique de promotion de l'auto emploi.

Parmi ces structures nous pouvons citer le PAMECAS, le CMS, le FONDEF, la MECJES, l'UNACOIS, le FNPJ...

Ces structures, à partir de mécanismes de financement éprouvés et la souplesse des conditions du crédit, polarisent une tranche importante de la population demandeuse d'emploi (les jeunes en particulier).

Ainsi, leur implication dans un réseau pour l'emploi des jeunes constitue une option efficace pour renforcer les acquis de la politique de lutte contre le sous emploi et généralement le chômage.

En ce qui concerne par exemple le réseau **PAMECAS** (Société à capital variable régie par la loi n°95.03 du 05 janvier 1995) on trouve comme missions :

- faire participer activement le plus de Sénégalais possible à la vie de la mutuelle ;
- participer à l'éclosion massive de projets et de micro entreprises.

Il offre ainsi divers services d'épargne et de crédit avec des taux d'intérêt allant de 1 à 1,16%.

En outre, comme dans toutes les mutuelles, les conditions d'adhésion à la PAMECAS restent simples et souples. En matière de stratégie d'insertion socioprofessionnelle des jeunes, le PAMECAS a mis en place un centre financier pour les entrepreneurs avec comme objectif de **financer les entreprises en vue d'accroître leurs capacités à créer des plus values et des emplois.**

Le PAMECAS a aussi l'avantage de se doter d'un réseau fort et présent dans toutes les régions du Sénégal. Une telle option permet de toucher toutes les catégories de la population à partir d'un service de proximité.

Il faut signaler que les caractéristiques du réseau PAMECAS se retrouvent au niveau du CMS et de l'UNACOIS /DEF.

Par contre, le réseau MECJES est parti d'une initiative du RENJES via l'ANEJ et a la particularité d'être parrainé par le Ministère de la Jeunesse. Il est donc un instrument d'opérationnalisation de la politique de jeunesse définie par le gouvernement.

En effet, sa mise en place obéit à la préoccupation de l'Etat de lutter contre le chômage des jeunes en développant l'esprit d'épargne et la culture d'entreprise.

La MECJES est une institution financière décentralisée et à ce titre est autonome dans le choix de ses activités comme pour la définition de ses leviers stratégiques. Comme cibles bénéficiaires de ses activités on note des personnes âgées de 18 à 40 ans.

Depuis sa création en 2004 (c'est en 2005 que le MECJES a reçu son statut juridique de mutuelle), le réseau MECJES a enregistré des acquis non négligeables notamment :

- l'organisation de sessions de formation de ses membres (sur financement CONFEJES, BIT/GERME et CNP) dans des domaines aussi variés que l'entrepreneuriat, le management, la création d'entreprise...
- l'extension du réseau par la création de caisses dans les zones de Saint-louis, Louga et Matam (zone nord), de Kaolack, Fatick et Diourbel (zone centre), de Ziguinchor, Kolda et Tamba (zone sud) et enfin de Dakar et Thiés (Zone ouest)
- avec l'avènement du projet ASC/emploi/jeunes, la MECJES a favorisé l'accès des jeunes au crédit et la création de micro entreprises.

Cependant, la MECJES bien que capitalisant des résultats notoires dans son actif, est confronté à des contraintes comme :

- l'absence de partenaires dans le secteur privé pour un accompagnement financier ;
- la concurrence supposée des grands systèmes financiers tels que le PAMECAS, CMS,...
- les comportements souvent répréhensibles de certains membres (le gestionnaire affirme avoir souvent des difficultés à recouvrer le crédit chez certains membres qui manifestent un manque de volonté)

La promotion de l'auto emploi s'est traduite par la mise en place de fonds de promotion. A ce titre le fonds national de promotion de la jeunesse (**FNPJ**) peut être cité en exemple.

Le Fonds National pour l'emploi des Jeunes (FNPJ) est né avec l'alternance politique intervenue au Sénégal en mars 2000. Il est créé au détour des constatations faites par les pouvoirs publics (le chef de l'Etat en particulier) qui ont procédé au diagnostic fouillé de la situation de la jeunesse pré alternance : peu d'opportunités de travail, chômage accru, raréfaction de l'emploi, difficultés d'accéder au crédit du fait de conditions peu souples posées par les structures de financement.

Le FNPJ sera alors mis en place avec des missions bien claires, notamment :

- insérer les jeunes dans les circuits économiques
- financer les projets élaborés par les jeunes avec des facilités de remboursement très légères
- alléger les procédures d'accès au financement.

C'est dans cette dynamique que le fonds va entamer ses activités, en initiant 03 types de financement pour les jeunes.

a) **le Fonds de financement**

Ce fonds va fonctionner selon des critères simples (être sénégalais, être âgé de 18 à 35 ans, avoir un projet) ; le taux de remboursement est fixé à 7%, (5%

supportés part les mutuelles et les 2% le FNPJ) avec des différés de 6 mois pour un montant total alloué de 5 millions.

L'idée est de mettre les jeunes dans de bonnes conditions d'acquisition de crédit ; c'est d'ailleurs la raison pour laquelle le FNPJ signe un protocole avec l'ANEJ qui accepte de l'accompagner.

b) le Fonds de prêt participatif

Il est beaucoup plus important que le 1^{er} dans la mesure où le financement peut être supérieur à

5 millions. (Certains promoteurs ont réalisé des projets de grande envergure qui demandent un montant plus important)

c) le Fonds de garantie

Ce fonds n'est pas encore utilisé. En effet des études avec le programme régional de solidarité (PRS) devront à l'avenir l'organiser.

En ce qui concerne les procédures de financement le FNPJ traite avec les mutuelles qui à leur tour financent les organisations de jeunes ou les individuels : cette démarche obéit à la règle de sécurisation des fonds.

La diversification des cibles bénéficiaires constitue un autre principe qu'adopte le FNPJ depuis quelque temps. Pour ce faire des programmes sont initiés un peu partout avec comme souci d'offrir des opportunités d'emploi et de préparer les bénéficiaires à l'entrepreneuriat.

On note par conséquent :

- le programme spécial Casamance, d'un montant de 1 milliard), à l'intérieur duquel existe un **programme de réinsertion sociale**, conçu pour réhabiliter les anciens combattants du MFDC (où les jeunes constituent la majorité)
- le programme permis de transport : ce programme s'adresse aux jeunes désireux d'obtenir un permis de conduire. L'obtention n'est assortie d'aucune condition.

- Les programmes « Cyber centre » : avec pour objectif de développer les NTIC ; le programme n'a pas du tout atteint les résultats escomptés (beaucoup de Cyber ayant échoué dans leur organisation et fonctionnement)

En perspective, le FNPJ ambitionne de mettre en place « le tout petit crédit » avec des montants allant de 200 à 500 000 f CFA dans l'espoir que les jeunes vont développer des activités informelles (petits métiers) souvent considérées (à tort ou à raison) comme des moyens pertinents pour les jeunes d'acquérir l'esprit d'entreprise et se promouvoir économiquement.

En tirant le bilan après plus de quatre à cinq années d'activités, force est de reconnaître que le FNPJ a enregistré des avancées significatives, considérées aujourd'hui comme des « réussites ». (le FNPJ a financé de 2000 à 2005 1702 projets représentant 60%).

En effet, un nombre insoupçonné de jeunes promoteurs sont devenus des entrepreneurs avérés avec des modèles de projets dont on peut assurer la traçabilité ; c'est l'exemple de ces jeunes dakarois qui à force de dur travail ont réussi à se positionner dans la sous région par le courrier (le projet est appelé Flash courrier).

Les cas de bonnes pratiques n'occulent cependant pas les contraintes auxquelles le FNPJ fait face. Le plus significatif concerne le recouvrement des fonds alloués aux promoteurs.

Pour le Directeur des projets et programmes du FNPJ :

« Quelque soit la générosité de la lettre de mission du FNPJ, le taux de recouvrement est le seul indicateur de performance. »

En effet les jeunes promoteurs, une large majorité refusent de rembourser les prêts consentis par le Fonds via les mutuelles. Les raisons sont multiples :

- c'est seulement en août 2004 que le FNPJ a créé un service de gestion du portefeuille, pour procéder au suivi évaluation des projets financés et contrôler le processus de remboursement.
- Les promoteurs ont une mauvaise perception du prêt. La plupart considèrent qu'ils **l'ont politiquement** obtenu et ne peuvent en aucun cas être inquiétés ni par la mutuelle ni par le FNPJ.
- Les mutuelles qui ont contractualisé avec le FNPJ (en signant une convention) ne remboursent que 5%. Ce taux est jugé extrêmement faible par le FNPJ ;
- Enfin beaucoup de projets de promoteurs ont échoué du fait d'une élaboration technique défectueuse. (certains promoteurs ont investi des secteurs d'activités non rentables, entraînant la faillite de leurs entreprises et par conséquent hypothéquant le remboursement attendu par le fonds.)

En définitive les difficultés liées au recouvrement des prêts, menacent visiblement la survie du Fonds, malgré les mesures de type managérial récemment intervenus (la création du service de gestion du portefeuille notamment).

Les responsables du FNPJ estiment par contre qu'un réseau National pour l'emploi des jeunes demeure une très bonne initiative qui ne fait que renforcer le partenariat souvent mal organisé entre structures.

A cote du FNPJ nous avons :

Le fonds national d'action pour l'emploi (FNAE) et le fonds national de promotion de l'entrepreneuriat féminin qui ont tous été créés pour financer les projets initiés par les jeunes (18 à 35 ans) mais aussi pour soutenir les différents programmes de création d'emplois (emploi salarié et auto emploi).

Le FNAE a été mis en place en 2000 pour lutter contre le sous emploi et le chômage des jeunes.

Le FNAE est un instrument de réalisation des orientations et stratégies définies par le gouvernement à travers la politique nationale de l'emploi et le plan d'action pour l'emploi.

Les interventions du fonds ont pour finalité l'insertion des jeunes dans les entreprises.

Cette action est sous-tendue par des formations qualifiantes par des pratiques de terrain, par l'appui en formation technique et professionnelle et la promotion de micro réalisations individuelles et collectives.

Les demandeurs d'emplois qui s'adressent au fonds sont en particulier les femmes et les jeunes. D'autre par le fonds met en place des stratégies de prestations de services allant de la reconversion et la requalification des travailleurs en passant par le financement de micro entreprises, de micro projets et leurs suivi –évaluations.

On note en outre le Fonds de Développement de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (FONDEF) mis sur pied depuis 2004

Les missions principales confiées au FONDEF sont :

- financer les projets de formation professionnelle continue ;
- contribuer à la promotion et au développement du secteur.

Les promoteurs éligibles au FONDEF peuvent être des entreprises (dont le financement non remboursable peut atteindre jusqu'à 75% du coût de financement) ; tandis que les écoles de formation et autres cabinets sont des opérateurs de formation éligibles.

Le FONDEF accepte de financer les activités de perfectionnement et de reconversion identifiés par les promoteurs et les opérateurs éligibles.

Dans ces perspectives à moins terme le FONDEF compte étendre ses activités dans les autres régions du Sénégal (notamment Saint-louis, Thiès, Kaolack, Ziguinchor) et signer un protocole d'accord avec les syndicats et le patronat.

3.2 Les structures de formation professionnelle

La formation, outre sa capacité de transférer des compétences est aussi une condition requise pour accéder à l'emploi.

En ce sens, elle doit être conçue et exécutée en conformité avec les besoins exprimés par les offreurs d'emplois mais aussi les opportunités que recèlent les milieux dans lesquels elle s'insère.

C'est dans cette perspective, que nous avons durant notre étude ciblé trois groupes de structures de formation. Il s'agit :

- Des structures de formation du secteur primaire (agriculture, élevage),
- Des structures de formation du secteur secondaire (industrie, électromécanique...);
- Des structures de formation du tertiaire (commerce, management ...)

3.2.1 Les structures de formation du secteur primaire

Ces structures jouent un rôle de premier plan dans la formation des jeunes.

Leur position stratégique dans le dispositif global de l'enseignement technique et de la formation professionnelle est expliquée par deux faits majeurs :

- les 70% de la population sénégalaise est rurale et a comme activité principale l'agriculture ;
- le secteur agricole recèle d'énormes potentialités en matière de création d'emplois.

Ces deux constats expliquent de manière précise la nécessité d'asseoir une base durable pour que les formations agricoles débouchent sur la création d'activités productives à fort potentiel de génération de revenus.

La question est de savoir si les référentiels de formation s'articulent aux logiques actuelles de transfert des métiers et de compétences pour l'emploi (TMCE).

Fallait – il ainsi nous intéresser à deux structures : le Centre de Formation Professionnelle Horticole de Cambéréne et le Centre National de Formation des Techniciens de l'Elevage de Saint-louis.

3.2.1.1 Le Centre de Formation Professionnelle Horticole de Cambéréne

Ce modèle de centre est unique dans son genre en Afrique noire francophone. Il se fixe comme objectifs :

- assurer la formation des jeunes et des producteurs dans le domaine de l'horticulture ;
- initier les jeunes sur la création d'entreprises.

La réalisation de ces objectifs a amené le centre à mettre au point deux types de formation :

- ❖ la formation initiale : elle concerne les jeunes titulaires du Brevet de Fin d'Etudes Moyennes (BFEM) et ceux qui ont le niveau de la 4^E secondaire. Deux diplômes sont préparés : le CAP et le BT horticoles dans les domaines des techniques maraîchères, de la culture fruitière, de l'horticulture ornementale et l'aménagement des espaces verts et jardins.
- ❖ La formation à la carte : elle est de courte durée et permet de faire face à des demandes de formation précises exprimées par des candidats.

En outre le CFPH a une structure légère d'assistance technique à l'Insertion qui se fixe comme objectif de fournir aux jeunes un métier, puis de leur donner un appui technique et financier en vue de susciter leur insertion socioprofessionnelle.

Une telle initiative a permis au centre d'insérer les formés dans les circuits de production.

En plus de cette stratégie d'école, il y a la création d'un réseau pour l'insertion des formés. Ce réseau s'appuie sur l'identification de structures potentielles capables d'employer les sortants de l'école.

Le CFPH reçoit chaque année des demandes de personnel exprimées par diverses structures telles que le Casino, le Terrou bi, la Mairie de Dakar, les Hôpitaux. Ce qui permet le placement des jeunes en entreprise.

Mais l'expérience la plus significative a été réalisée avec l'ONG OFADEC en 1987 avec l'installation de bananeraies pour les jeunes. Ce projet se situe à

Kaour, à 60 Kms de Tambacounda et constitue un exemple de création de micro entreprises inscrites dans la logique de formation - emploi.

3.2.1.2 Le Centre National de Formation des Techniciens de l'Élevage de Saint- louis

Le CNFTE forme en 3 années des jeunes titulaires du BFEM.

Au sortir de la formation, les élèves obtiennent le brevet de technicien producteur en élevage.

Actuellement, la plupart des formés gèrent des cabinets de soins vétérinaires installés dans toutes les zones.

Il existe également des anciens du centre qui disposent de fermes pilotes.

En outre, le centre offre des services de formation à la carte centrée sur les techniques de production (aviculture, embouche, apiculture). Ce type de formation a l'avantage de favoriser la création d'entreprise, en ce sens qu'il débouche sur une compétence technique et des capacités managériales.

C'est d'ailleurs la raison qui a poussé l'école à envisager la réforme de son plan d'établissement qui se traduira par l'approche par les métiers et les compétences.

Il s'agira donc d'offrir aux jeunes des formations de courtes durées dans des domaines de production comme l'aviculture, l'embouche, l'apiculture, la cuniculture.

Une telle approche devrait toutefois être accompagnée d'une politique d'insertion socioprofessionnelle privilégiant le financement et l'accompagnement managérial et institutionnel.

C'est pourquoi, l'intégration d'un réseau par l'école est bien perçue par les autorités et le corps professoral.

3.2.2 Les Structures de formation du secteur secondaire

Dans le cadre de notre étude, deux structures ont fait l'objet de notre attention

3.2.2.1 Le Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal/Japon

Il découle de la concrétisation de la coopération entre le gouvernement du Sénégal et le Japon. Au démarrage de sa création en 1984, et dans le cadre de la politique industrielle du Sénégal, le CPFT a accueilli ses enseignements sur la formation de technicien intermédiaire.

En prenant l'option en 1999 de faire émerger d'autres modèles de formation (techniciens supérieurs notamment) le centre a voulu faire face aux mutations intervenues dans le contexte du monde du travail (chômage des jeunes diplômés du système scolaire et universitaire, mais aussi les travailleurs issus des entreprises et autres structures de travail).

C'est ainsi que vont voir le jour de nouvelles spécialités comme l'informatique industrielle et Réseaux et l'automatique, qui viennent ainsi s'ajouter aux modules classiques tels que l'électronique, l'électrotechnique, l'électromécanique et la mécanique auto. Dans cette dynamique les autorités de l'école prennent l'initiative de mettre l'accent sur la formation continue.

Cette stratégie de formation à la carte a pour finalité le perfectionnement, le recyclage, la reconversion et l'aide à l'insertion des formés.

Le centre a une vocation sous régionale que traduit l'arrivée massive d'élèves et d'étudiants non Sénégalais (on dénombre plus de 18 pays, dont les ressortissants suivent régulièrement les formations assurées en formation initiale ou continue).

En matière d'insertion des jeunes, les statistiques du centre révèlent un taux d'insertion professionnelle de près de 80% ; ce qui dénote l'attention constante que les autorités de l'école accordent à l'insertion de ses formés.

Le CFPT possède un réseau partenarial fort et diversifié qui renforce son assise nationale et internationale mais aussi sa crédibilité comme pourvoyeuse d'une formation de qualité. Dans cette perspective le centre se prépare à mettre sur pied un projet de construction **d'ateliers de transit** dont les activités (recyclage, formation des formateurs, renforcement de l'esprit entrepreneurial ...) auront sûrement un impact régional et sous régional.

3.2.2.2 Le Centre d'Entrepreneuriat et de Développement Technique Sénégal/Inde (CEDT G15)

Sous la tutelle du ministère délégué chargé de l'enseignement technique et de la formation professionnelle le CEDT est créé en 1998 d'abord sous forme de projet et devient par la suite un centre équipé complètement par l'Inde, principal partenaire qui s'est retiré en 2000.

Les missions du CEDT sont les suivantes :

- servir de relais à la promotion du commerce, des investissements de la technologie
- assurer la formation de techniciens aptes à s'insérer dans le circuit productif.

Les objectifs de formation du centre peuvent se résumer comme suit :

- fournir sous forme de convention de prestation des services aux entreprises
- promouvoir l'initiative par une initiation des formés aux mécanismes de l'entrepreneuriat privé et la promotion de petites et moyennes entreprises.

Dans sa démarche pédagogique le centre est concerné par :

- la formation initiale qui s'adresse aux titulaires du baccalauréat S ou T (2 ans)
- le perfectionnement- recyclage destiné aux travailleurs en activités, aux chômeurs et acteurs du secteur informel (3ans)

Le CEDT dispose de filières variées :(électronique industrielle, électrotechnique, froid et climatisation, génie civile, maintenance mécanique structure métallique) et d'un réseau de partenaires nationaux et de la sous région

3.2.3 Les structures de formation du secteur tertiaire

Ces structures évoluent en général dans les domaines du management et du commerce.

Elles insistent beaucoup dans leurs plans de formation sur :

- la création d'entreprise ;
- la gestion des entreprises ;

- la culture et l'esprit d'entreprise

A cet effet, elles pourront permettre de réaliser la qualification des jeunes dans le domaine managérial.

Il s'agit en d'autres termes, de permettre aux futurs créateurs d'entreprises d'adapter leurs activités aux réalités de l'environnement des affaires.

Deux structures ont été visitées durant l'étude :

- l'Institut Supérieur de Commerce et de Management (ISCOM)
- l'Institut professionnel de l'Entreprise (IPE)

3.2.3.1 L'Institut Professionnel de l'Entreprise

Cet institut propose un modèle de formation dont les contenus évoluent en fonction des besoins des entreprises.

En formation initiale, les cibles sont les jeunes bacheliers et les filières sont :

- le marketing ;
- les finances ;
- le commerce international ;
- le transport logistique ;
- le management de la qualité.

En formation continue, il s'agit de renforcer les compétences dans des domaines ciblés par les demandeurs (porteurs de projets, entreprises, organisations professionnelles...)

3.2.3.2 L'Institut Supérieur de Commerce et de Management

Cette structure développe deux stratégies :

- la formation diplômante qui se fonde sur un référentiel défini par les programmes officiels (BTS d'Etat)
- l'initiation à la création d'entreprise qui permet d'accompagner les jeunes porteurs de projets

Les filières de formation sont essentiellement :

- la comptabilité gestion

- la gestion des entreprises ;
- le commerce international ;
- le transport logistique ;
- le transit ;
- l'assistanat de direction

Ainsi, l'ISCOM arrive à réaliser la formation de cadres d'entreprises de haut niveau conscients des évolutions économiques en cours.

3.3 Les structures d'orientation et d'appui

Le Centre National de l'Orientation Scolaire et Professionnelle, la Direction de l'emploi et l'office nationale de formation professionnelle se positionnent comme structures à forte expérience dans ce domaine.

3.3.1 Le Centre National de l'Orientation Scolaire et Professionnelle (CNOSP)

Dans le préambule 3-07 du décret 86/877 du 19 juillet 1986 portant organisation du ministère de l'éducation nationale, on note : **« le CNOSP est rattaché et pris en compte, dans l'organigramme du ministère de l'éducation nationale, en tant que service rattaché au cabinet, en vue de la redynamisation de ses activités, particulièrement dans la perspective de l'école nouvelle dont l'un des axes est constitué précisément par une orientation scolaire et professionnelle et performante suffisamment décentralisée et efficacement coordonnée. »**

La loi d'orientation 91/22 du 16 février 1991, quant à elle, assigne 4 principaux objectifs au CNOSP :

- l'évaluation continue et globale de l'élève au long de sa scolarité ;
- la recherche de solutions aux problèmes d'inadaptation ;
- l'éclairage des choix, grâce à une large information adaptée à tous les niveaux, sur les études et les professions accessibles ;
- la participation à l'évaluation objective du système éducatif

En somme, le CNOSP constitue un organe efficace et privilégié dont dispose les pouvoirs publics, et qui sert de levier dans le processus de décloisonnement de l'activité d'orientation pour les stratégies d'informations et de communications scolaires et professionnels.

D'un point de vue géographique on remarque l'existence de CROSP dans l'ensemble du territoire national : c'est pour traduire une stratégie de service de proximité.

Dans la grille de ses activités on peut retenir :

- l'information/documentation ;
- l'orientation ;
- la formation des élèves psychologues conseillers ;
- les consultations psychologiques ;
- la recherche et diverses autres activités.

Parmi les nombreux documents qu'il a élaborés on peut retenir : les brochures pour les élèves de terminale, les élèves de troisième, les parents et le second cycle.

Cependant, l'insuffisance de ses ressources financières (pour réaliser toutes les ambitions affichées) est une de ses principales contraintes malgré l'appui constant du ministère.

3.3.2 La Direction de l'emploi

Sous la tutelle du ministère de la fonction publique, du travail et de l'emploi, la Direction de l'emploi est chargée d'impulser, d'orienter et concevoir des politiques d'emploi et de procéder au suivi/évaluation des programmes et projets qui leur sont rattachés.

Par ailleurs, la Direction de l'emploi a pour mission de faciliter le financement direct de promoteurs (jeunes en particulier) par le canal des structures décentralisées de financement (mutuelle, GIE, ...). Cette mission s'inscrit dans le cadre de conseil et d'orientation.

Compte tenu de l'importance des tâches qui lui sont confiées, la Direction de l'emploi s'appuie sur les organismes de coopération internationale, les structures de financement telles que le fonds national d'action pour l'emploi (FNAE), et ainsi que des structures comme les services de la main d'œuvre.

Cette démarche a pour objectif de développer davantage de stratégies liées à l'insertion et à l'emploi des jeunes.

3.3.3 L'Office Nationale de la Formation Professionnelle (ONFP)

La mission de l'ONFP est définie par la loi n° 86-44 du 11 août 1986 portant création de l'office.

Elle consiste principalement à appuyer la formation professionnelle, assister les organismes publics et privés en matière de formation, réaliser des études liées à l'emploi.

En somme il revient à l'office la tâche de coordonner toutes les actions relatives à la formation professionnelle.

En plus de cette mission, le décret n° 87-1955 du 21 juillet 1987 fixe à l'office cinq missions principales :

- recherche et programmation (pour étudier l'adéquation formation emploi) ;
- assistance technique (en direction des opérateurs techniques) ;
- animation et information (diffuser les dispositions législatives et réglementaires liées à la formation professionnelle) ;
- intervention financière (financer des actions de formation professionnelle) ;
- évaluation et contrôle (procéder à l'évaluation des actions entreprises en matière de formation professionnelle).

L'ONFP est à l'actif de plusieurs publications, plans de formation, et comptabilise un nombre impressionnant de séminaires dont le thème en général porte sur la formation professionnelle.

3.4 Les organisations professionnelles :

La chambre des métiers a le plus retenu notre attention en ce qui concerne ce type d'organisation, mais nous pouvons aussi citer l'UNACOIS/DEF qui dispose d'un énorme potentiel d'organisation.

3.4.1 La Chambre des métiers :

La chambre des métiers est rattachée à la direction de l'artisanat, elle-même sous la tutelle du ministère chargé de l'industrie et de l'artisanat.

Deux objectifs majeurs guident l'action de la chambre des métiers :

- former les jeunes en matière d'activités artisanales ;
- promouvoir les formés pour leur insertion sociale et économique.

Pour ce faire, la chambre des métiers a signé des protocoles d'accord avec le FONDEF, l'ANEJ et l'ONFP qui appuient ses programmes de formation destinés aux jeunes artisans.

Deux types de formation sont organisés pour les jeunes : une formation en première année d'une durée de deux mois et une autre de six mois sous forme de séminaire mensuel.

Les thèmes de formation portent très souvent sur la teinture, la mécanique, la menuiserie, etc.

La chambre des métiers sollicite aussi l'appui de fonds tels que le FNPJ pour réaliser ses activités.

Les responsables de la structure insistent sur l'utilité et l'importance de la chambre des métiers dans le dispositif formation emploi ; et à cet effet soulignent l'insuffisance des moyens dont ils disposent (le budget annuel de la chambre des métiers est de 32 millions) pour assurer tous les services concernant plus de 102 corps de métiers.

3.4.2 L'UNACOIS/DEF

Le syndicalisme occupe une place de choix dans les stratégies de mobilisation des hommes et des femmes d'une société.

En ce qui concerne l'UNACOIS/DEF, le syndicat peut contribuer à développer l'emploi non salarié et par conséquent l'insertion socio-économique.

La mise en place de **l'union des mutuelles d'épargne et de crédit de l'UNACOIS/DEF** est une réponse apportée par ce syndicat à la problématique de l'emploi des jeunes notamment.

Les activités que réalise la mutuelle tournent autour de :

- l'octroi de crédits (jeunes et adultes) ;
- transfert d'argent à diverses catégories (artisans, agriculteurs, pêcheurs) ;
- financement de personnes individuelles ou groupe.

Pour marquer sa disponibilité envers les jeunes, l'UNACOIS/DEF signe une convention avec le FNPJ (pour les années 2002, 2003, 2004) pour leur faciliter l'accès au crédit et la mise en place de micro projet avec un taux de remboursement allégé.

3.5 Les organisations patronales :

Une politique efficace de l'emploi suppose l'implication des organisations patronales qui constituent de véritables leviers capables d'asseoir une adéquation entre les offres et les demandes d'emploi.

L'organisation qui a le plus attiré notre attention est le Conseil National du Patronat (CNP)

Cette structure présente des enjeux réels pour la promotion de l'emploi des jeunes. Elle constitue une véritable banque de données sur le marché de l'emploi.

A cet effet, son implication dans le réseau permettra de fournir des informations fiables sur :

- les opportunités d'emplois et d'affaires ;

- les filières de formations porteuses ;
- la problématique de l'emploi ;
- les mécanismes et les conditions de financement des micro – entreprises ;
- le transfert de technologies et d'expertises.

En outre, le CNP capitalise une expérience solide en matière de formation pour l'entrepreneuriat.

Nous pouvons citer une expérience récente réalisée dans le cadre de l'entrepreneuriat féminin et qui a donné des résultats probants. En collaboration avec des structures de formation féminine, le CNP a en effet permis l'insertion socioprofessionnelle des jeunes filles en les aidant notamment à accéder à une formation pratique et à un financement de la Poste.

De ce point de vue, l'expérience du CNP est à considérer car elle permettra d'apporter des solutions efficaces et collées aux réalités du terrain.

3.6 Les organisations de jeunesse :

L'une des stratégies utilisées par l'Etat pour résoudre le problème de l'emploi des jeunes est de leur permettre de s'organiser en associations ou autres regroupements dans lesquels ils peuvent mener des activités susceptibles de les aider à améliorer leurs conditions de vie.

C'est dans ce cadre que beaucoup de structures de jeunesse vivent le jour se positionnant ainsi comme des alternatives pour l'emploi.

Ces structures constituent des groupes d'identification et de référence pour les jeunes.

A ce propos, NIANG souligne : « **elles constituent un cadre de substitution aux groupes traditionnels tels la famille, lignage, l'ethnie, la caste, la classe d'âge, qui ne sont pas en mesure de donner des réponses acceptables aux besoins tant matériels qu'immatériels aux groupes de jeunes** ». (1990 pp 08)

De l'avis des jeunes ces formes d'organisation non seulement constituent un cadre d'expression d'idées et de croyances mais sont également capables de leur accorder les gratifications tant souhaitées.

3.6.1 Le Réseau National des Clubs des Jeunes Entrepreneurs du Sénégal (RENCJES) :

Le Réseau National des Clubs des Jeunes Entrepreneurs du Sénégal a vu le jour par le biais de l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ).

Le RENCJES est une structure d'information, de communication et d'échanges autour de problèmes liés à l'emploi. En outre, il s'investit dans la formation des jeunes notamment en entrepreneuriat. À ce titre plusieurs ateliers ont été organisés à partir de 1999.

Le réseau a signé un protocole avec l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ) et mis en place la mutuelle d'épargne et de crédit qui finance à hauteur de 500 000 francs les membres.

Pour une extension du réseau, des antennes régionales sont installées ; mais à ce jour seule l'entité de Kaolack est fonctionnelle.

Par ailleurs, le RENCJES a récemment initié des démarches pour faire profiter davantage aux femmes des financements du fonds national de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'Agence de Développement des Petites et Moyennes Entreprises (ADPME).

Il faut toutefois signaler l'insuffisance des ressources financières du RENCJES qui ne favorise point la réalisation de tout le programme prévu. Une telle contrainte s'enracine de manière inextricable par le fait que la structure ne dispose pas assez de partenaires. Ce qui justifie d'ailleurs l'intérêt manifesté par les responsables de l'organisation à intégrer le réseau national pour l'emploi des jeunes.

3.6.2 Le SYNAPSE Center

L'émergence du SYNAPSE Center au Sénégal est partie de la réflexion collective que des jeunes (dont l'actuel directeur exécutif) ont engagé sur les conditions d'existence de la jeunesse (70% de la population, la rareté des débouchés, l'insuffisance des filières, le chômage, ...).

Soutenu par l'ANEJ, le groupe de jeunes va monter le SYNAPSE Center avec pour objectif de constituer un cadre d'échanges, d'initiatives et de stratégies sur les questions de l'emploi des jeunes.

Les stratégies qu'ils vont mettre en place sont sous-tendues par une approche appelée **processus en 'U'** et qui se traduit par les trois opérations : **observation, retraite, pratique.**

- l'observation : c'est un moment d'interrogation de l'environnement aux fins de cerner les opportunités, les expériences et les coûts en matières d'emploi ;
- la retraite : sorte d'introspection individuelle où la finalité est d'identifier un ou des projets ;
- la pratique actualisation : le projet est réalisé (avec l'appui du groupe) les capacités et autres compétences acquises sont alors investies dans le projet avec l'appui d'amis ou de partenaires.

Le SYNAPSE a initié un nombre important d'activités notamment :

- **Promesse Sénégal** : initié en juillet 2003, ce programme d'une durée d'un an est articulé autour d'élaboration de projet, de création d'entreprise. 17 pionniers ont pu bénéficier de ce programme en développant leur propre entreprise et en renforçant leur capacité en leadership ;
- **Entrepreneur sans frontières (ARTEMESIA)** : ce projet est conçu pour accompagner les jeunes dans la réalisation des petites et moyennes entreprises ;
- **Le Tremplin pour l'emploi (Passeport pour l'emploi)** : ce programme de formation financé par l'ANEJ s'est adressé à plus de 1500 jeunes issus de tous les coins du Sénégal. Les thèmes ont porté sur le leadership, l'entrepreneuriat, le montage de microprojets, etc. En perspective, Ziguinchor et Thiès devront accueillir chacune une session de formation dans les domaines cités.

- **Académia sous le leadership** : cette instance (organisée par le SYNAPSE) est un moment de partage de bonnes pratiques. Elle réunit les entreprises, la société civile, les partenaires au développement. La première édition (2004) a eu lieu aux USA et a réuni plus de 400 personnes. La seconde édition a été organisée en février 2006 au Brésil ;
- **Le leadership Talk** : il réunit les chefs d'entreprise, les leaders d'organisations, les pouvoirs publics. Au cours de cette instance, les itinéraires ayant menés à la réussite sont restitués pour servir d'exemple ou modèle.

En matière de financement, le SYNAPSE est soutenu par la fondation ARTEMESIA mais développe parallèlement des stratégies d'autofinancement. A ce titre on peut citer les sessions de formation et de conseil organisés par **SYNAPSE accompagnement** et qui permet aux jeunes de contribuer à hauteur de 100% aux frais de formation.

SYNAPSE est à la fois membre du réseau **Pioneers of change** (qui réunit plus de 3000 membres) et membre fondateur de la coalition pour l'emploi des jeunes (CEJ).

Cette double appartenance le motive dans la perspective d'être membre du réseau national pour l'emploi des jeunes.

3.6.3 Le YOUTH EMPLOYMENT SUMMIT (YES) / le YOUTH EMPLOYMENT NETWORK (YEN)

Le YES peut être présenté comme une organisation internationale créée en 2002 avec comme objectif d'appuyer la création d'emplois pour les jeunes. Le premier sommet mondial organisé en 2002 en Alexandrie a vu la participation de 1500 personnes dont les jeunes du Sénégal. Le réseau YES du Sénégal compte 15 associations de jeunes appartenant en même temps au réseau mondial pour l'emploi des jeunes (YEN) et que parraine le bureau international du travail.

Au cours de la période 2005-2006, le YES a mis en place un certain nombre de projets :

- le projet d'accompagnement de jeunes marchands ambulants ;
- le projet écocyber (dont la phase test se déroule à Yenne près de Dakar) ;
- le projet éducation environnementale (implanté en milieu rural) ;
- le projet NTIC et prévention du VIH/SIDA récemment mis en place.

En perspective, le YES compte organiser (1^{er} quinzaine du mois d'août) le forum des bonnes pratiques en matière de renforcement des capacités pour l'emploi des jeunes.

Pour soutenir ses actions, le YES a développé un réseau de partenaires (ANEJ, FNPJ, direction de l'emploi, GTZ, ministère de la jeunesse, assemblée nationale, présidence de la république).

Malgré sa volonté et son engagement pour l'emploi des jeunes, le YES ne parvient pas toujours à mettre en œuvre tous ses projets faute de ressources financières suffisantes. Ses responsables sont néanmoins persuadés que la mise en place d'un réseau national pour l'emploi des jeunes peut constituer une alternative pertinente.

3.6.4 L'ONCAV

Depuis 1996, l'ONCAV est reconnue comme association d'utilité publique.

Elle participe de ce fait à l'ensemble des efforts déployés pour le développement économique et social du Sénégal.

L'ONCAV est certes placée sous la tutelle du ministère de la jeunesse mais elle travaille avec tous les ministères pour l'identification et l'exécution de toutes les politiques de jeunesse. L'ONCAV intègre trois composantes dans ses activités : le sport, la culture et l'économie.

Ces activités sont gérées par un bureau de 15 membres élus par un comité directeur de 33 membres. Ce bureau a donc en charge la gestion de toutes les associations sportives et culturelles résidant dans l'espace national.

Il s'agit donc d'impulser le développement économique et social en mobilisant la ferveur de la jeunesse. Avec l'accentuation du phénomène de la pauvreté en zone urbaine et rurale, l'ONCAV met aujourd'hui un accent particulier à la promotion socioéconomique des jeunes.

Ainsi, l'ONCAV a participé pleinement au projet ASC/Emploi/Jeune.

Ce projet n'a pas toutefois produit des résultats à la hauteur des ambitions déclinées.

Selon les responsables de l'ONCAV, deux facteurs expliquent l'échec du projet.

Il s'agit de :

- la mauvaise identification des porteurs de projets ;
- l'absence de stratégies d'accompagnement, de formation ;
- la faible implication des acteurs à la base.

Ainsi, notre enquête a révélé de faibles taux de recouvrement des crédits alloués aux jeunes et pire encore, la plupart des activités productives initiées ont déperies prématurément.

Cependant, on note chez les dirigeants de l'ONCAV une ambition de développer de nouveaux projets. Une expérience est d'ailleurs en cours avec l'installation de kiosques de prestations de services (publicité, communication, télé service, ...) en partenariat avec **Digital**. Ce projet concerne pour le moment des ASC de la région de Dakar.

Mais force est de constater que quelque soit le projet mis en place il faut un cadrage institutionnel rigoureux pour éviter de verser les activités dans « un amateurisme et un informel béat ».

Dans cette même lancée, nous pouvons retenir que l'ONCAV comme toutes les autres organisations de jeunesse pourrait permettre au réseau de toucher ses cibles c'est-à-dire les jeunes employables et les jeunes porteurs de projets viables.

3.7 Les organes de la coopération internationale

La lutte contre la pauvreté en général et la promotion socioéconomique des jeunes en particulier, sont des axes prioritaires dans la plupart des organes de coopération bilatérale et multilatérale.

Il faut donc les impliquer dans toutes les phases du processus d'installation du réseau national pour l'emploi des jeunes.

Les domaines dans lesquels le réseau s'attachera de leur service sont :

- l'appui financier ;
- l'appui institutionnel ;
- le transfert d'expériences ;
- le partenariat.

Parmi les structures potentielles nous pouvons citer :

- le BIT
- la Fondation Frédéritch Ebert ;
- le KFW ;
- l'agence française de développement ;
- la mission Luxembourgeoise ;
- le GTZ, ...

CHAPITRE 4 : MISE EN RESEAU DES STRUCTURES

Une prise en charge efficace de la problématique de l'emploi passe inéluctablement par une stratégie de polarisation de toutes les structures susceptibles d'apporter des réponses viables à partir de leur potentiel d'action.

Il faut donc mettre en place un réseau dans la perspective de favoriser une convergence des efforts, des visions et des approches, mais surtout bâtir sur un socle d'une vision systémique un cadre de mutualisation des idées et pratiques.

En des termes plus simples, nous proposons la création d'un réseau national pour l'emploi des jeunes qui englobera une panoplie de structures et d'organisations poursuivant des objectifs bien déterminés.

Mais encore faudrait-il partir d'expériences déjà capitalisées en matière d'actions communes pour l'emploi pour assoire une base solide pour un réseau national pour l'emploi.

Cela nous permettra de déboucher sur un modèle de réseau qui tiendra compte des aspirations des acteurs potentiels et faciliter l'émergence d'actions communes en faveur de l'emploi.

Cependant, il faudrait surtout éviter de créer un réseau qui ne se limitera pas qu'à générer des idées et des renseignements, mais il faut plutôt un réseau qui s'engage et qui agit conformément aux orientations et aux règles qui le soutendent.

4.1 Inventaire des expériences de réseau pour l'emploi des jeunes :

4.1.1 Le Centre Régional de Ressources pour l'Emploi de Jeunes (CRREJ)

Cette organisation émane d'une initiative du conseil régional de Saint-Louis et va dans le sens de promouvoir dans la région un pacte pour vaincre le chômage et impulser l'entrepreneuriat chez les jeunes.

Cette structure est rattachée au conseil régional de Saint-Louis à qui elle sert d'instrument de réalisation de sa politique de lutte contre la pauvreté. Le centre ambitionne donc de :

- promouvoir l'emploi ;
- servir de cadre d'expression, d'information et de mise en œuvre de plan de formation et d'accompagnement.

Le centre est donc un réseau s'appuyant sur les partenaires suivants :

- l'ANEJ ;
- l'ADPME ;
- le BIT/GERME ;
- la SAED ;
- l'ARD ;
- le Conseil Régional Nord Pas-de-Calais.

Toutes ces structures avaient participé au forum sur l'emploi appuyé par plusieurs partenaires. Pour réaliser les actions concrètes, le réseau a mis en place les organes que sont :

- le comité de pilotage et d'orientation ;
- la direction du centre ;
- les services rattachés (accueil/information, salle internet, espace conseil, accompagnement, centre incubateur de porteurs de projets)

Ces organes, dans un élan de synergie, se proposent d'apporter des solutions aux problèmes de l'emploi en général ; et en ce sens, ils s'appuient sur des services tels que l'accompagnement individualisé, l'encadrement des jeunes promoteurs de projets.

En optant pour la mise en place d'un réseau, le CRREJ voulait d'abord mobiliser plusieurs partenaires et les amener à prendre des engagements fermes et à développer des actions pratiques.

Force est de constater que le CRREJ est une initiative que vise essentiellement à appuyer et à promouvoir, au niveau national et régional des actions en faveur de l'emploi. Le CRREJ se confronte néanmoins à des contraintes parmi lesquelles nous pouvons citer :

- le manque de moyens financiers pour réaliser des programmes d'une ampleur notoire ;
- les difficultés de mobilisation des structures ;
- le faible engagement des organisations de jeunesse.

4.1.2 La Coalition pour l'Emploi des Jeunes (CEJ)

La Coalition pour l'Emploi des Jeunes a le statut d'association régit par le décret n° 76-040 du 16 janvier 1976. La coalition est conçue comme une structure de réflexion convergente pour l'emploi des jeunes. Elle réunit plusieurs acteurs évoluant dans les domaines de la formation professionnelle, de l'appui conseil, de l'encadrement et de la coopération internationale.

Faisant du bénévolat un principe majeur de travail, le CEJ élabore alors une stratégie qui est « **d’impulser et fédérer l’ensemble des acteurs afin de créer une synergie pour la promotion de l’emploi des jeunes** ».

Pour rendre opératoire cette stratégie, le CEJ se fixe alors des objectifs :

- produire et faciliter l’accès à l’information ;
- promouvoir le partenariat ;
- renforcer les capacités ;
- appuyer à l’insertion et à la réinsertion des jeunes.

La mise en œuvre de ces activités passe par une stratégie organisationnelle de type vertical où l’on note l’existence d’un bureau (composé de 12 membres), des commissions (au nombre de 14). Le bureau est chargé de coordonner les activités de la coalition.

Le parcours effectué par la coalition permet aujourd’hui de dire que les acquis existent.

En effet, elle a à son actif la réalisation de plusieurs sessions de formation (440 jeunes ont bénéficiés de formations dans des domaines tels que l’entrepreneuriat, le leadership, le montage de projet, la micro entreprise, l’élaboration de CV, etc.). De plus, des séances d’orientation scolaire ont été tenues dans chaque région du Sénégal (près de 12 236 élèves ont été informés sur les filières, débouchés, métiers et carrières, types d’examens).

La coalition a édité des brochures (goorgolot 1 et 2) à plus de 15 000 exemplaires.

On peut citer le cas de certains jeunes ayant réussis (ils ont mis en place des micro entreprises porteuses d’emploi dans la région de Dakar et à l’intérieur du pays) grâce aux séances de formations et d’informations organisées par la coalition.

Si la tentative de mettre en place un réseau est une initiative salubre pour l’emploi des jeunes, la coalition n’a pas atteint tous ses objectifs. Des contraintes

significatives ont fortement affectées son fonctionnement. A ce titre on peut citer :

- l'engagement timide des membres du bureau, unité de coordination des activités du réseau. En effet, la plupart des membres du bureau occupent des positions stratégiques de travail dans les structures ce qui ne facilite pas leur disponibilité à chaque fois que de besoin. Cette tendance a par conséquent eu des impacts négatifs sur la fonctionnalité de la structure ;
- de l'avis de certains membres rencontrés, la coalition est désarticulée des réalités pertinentes des organisations de jeunesse ce qui ne lui accorde pas toute la crédibilité dont elle devrait disposer ;
- d'autres s'accordent à dire que la coalition a manqué de leadership, élément indispensable au fonctionnement normal et durable de toute structure de ce genre ;
- les moyens de fonctionnement ont terriblement fait défaut (financiers et logistiques) ; ce qui aurait dû rendre encore plus lisibles et traçables l'ensemble de ses actions.

4.2 Proposition d'un modèle de réseau pour l'emploi des jeunes

Une lecture des acquis, expériences antérieurs et potentielles des structures visitées nous a permis de proposer un modèle de réseau qui s'articule sur les principes suivants :

- la mutualisation des idées et pratiques ;
- l'encrage des actions pour l'emploi dans une dynamique de convergence et de synergie ;
- le partenariat et l'échange.

Le réseau devrait essentiellement favoriser la promotion de l'emploi chez les jeunes en se focalisant sur deux créneaux à savoir :

- l'accès des jeunes à des emplois salariés ;

- la création de micros entreprises.

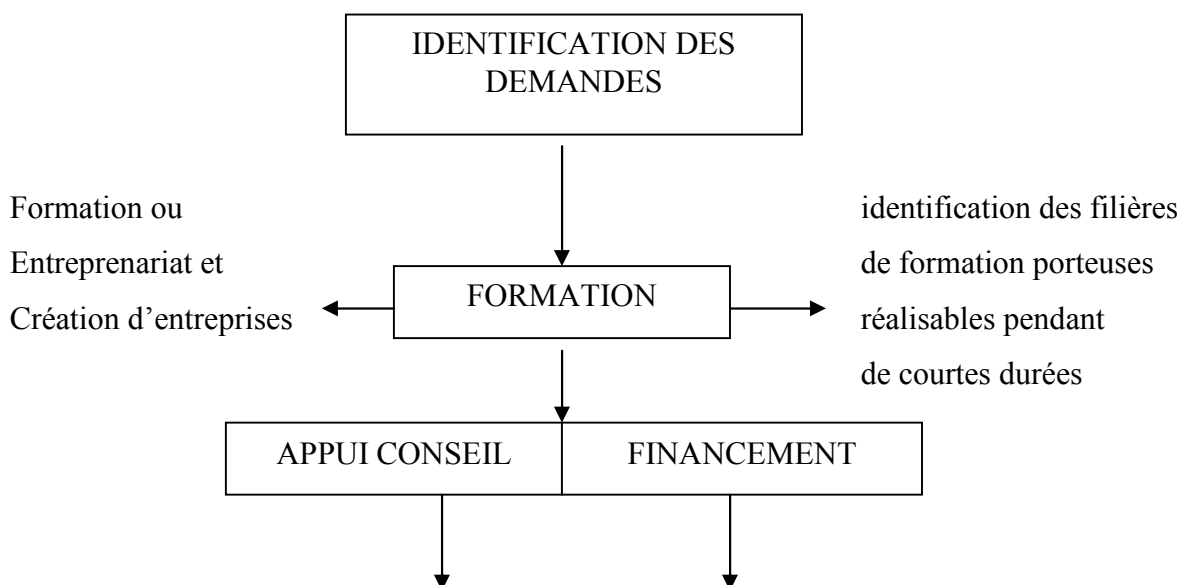
Pour tous les deux créneaux il faut partir d'une approche contingente consistant à orienter les choix de filières de formation pour l'emploi et les opportunités d'affaires en fonction des besoins réels exprimés par les entreprises, les organisations et les consommateurs.

Le réseau, en tant que cadre d'échange et de partenariat, englobera trois axes dynamiques articulés de manière cohérente afin de favoriser l'emploi des jeunes.

Il s'agit de la formation, du financement et de l'orientation.

Schéma récapitulatif des domaines d'activités du réseau :

LOGIQUES D'INTERVENTION DU RESEAU



EMPLOI SALARIE	CREATION D'ENTREPRISE
-------------------	--------------------------

Nous pouvons considérer la formation comme le levier sur lequel s'appuiera la stratégie du réseau. En effet, il s'agira d'orienter les jeunes vers des formations diplômantes adaptées aux réalités du marché de l'emploi et des formations de courte durée s'insérant dans la logique de la création d'entreprises.

Il va s'en dire que le réseau s'attellera à produire des informations fiables pour l'orientation des jeunes en fonction de leurs potentialités.

4.2.1 Justification de la création du réseau

L'insertion des jeunes dans le monde du travail est une préoccupation majeure dans tous les pays africains confrontés à la jeunesse de leurs populations.

Au demeurant, une politique de jeunesse viable est garante d'une stabilité politique, d'un progrès économique et social durable.

En effet, il est établi un rapport logique entre l'éclosion des guerres et la situation de désœuvrement de la jeunesse.

Ainsi, est-on amené à penser que pour construire la paix en Afrique, il faut sérieusement envisager l'encadrement de la jeunesse.

En outre, il nous faut considérer les proportions prises par l'ampleur du phénomène de l'émigration qui est en partie due au chômage, qui en s'amplifiant installe le désespoir chez les jeunes.

Cette situation risque de s'aggraver davantage si des mesures énergiques ne sont pas prises car la population croît à un rythme exponentiel.

Plusieurs initiatives ont été prises pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes notamment le rapport de la réunion régionale européenne sur l'accès des jeunes à l'éducation, le travail et la culture, le programme d'action pour la jeunesse (1996), le rapport du BIT sur l'emploi des jeunes (1998), le sommet de l'union africaine sur l'emploi (2004), la réunion tripartite de Genève sur l'emploi (2004).

Autant de résolutions qui font de l'emploi des jeunes une actualité de premier ordre.

Une lecture pragmatique de ces résolutions a ainsi amené l'ANEJ avec l'appui du BIT à tenter de mettre en réseau toutes les structures impliquées dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

4.2.2 Missions du réseau

Les missions du réseau épouseront les contours du schéma suivant :

LUTTER CONTRE LE CHOMAGE DES JEUNES
--

- accès au marché du travail
- accès aux informations
- accès à la formation
- accès au financement

CREER UN CADRE DE
CONCERTATION ENTRE
LES STRUCTURES
CONCERNEES

- échange
- partenariat
- mutualisation
- port de l'idée de réseau par les structures

DEVELOPPER DES
PROGRAMMES
COMMUNS POUR
L'EMPLOI DES JEUNES

- synergie- convergence- négociation
- solidarité/coopération

4.2.3 Objectifs

Essentiellement, le réseau poursuit les objectifs suivants :

- favoriser l'accès des jeunes à l'emploi en mettant à leur disposition divers services tels que : l'information, l'accompagnement, l'orientation, l'encadrement et la formation ;
- mettre en place un cadre de partenariat et d'échanges entre les structures en vue d'accroître le niveau d'efficacité de leurs actions ;
- concevoir et exécuter des programmes communs en mettant à profit l'ensemble des opportunités offertes par les structures potentielles ;
- entraîner les structures potentielles vers une logique de négociations communes des actions pour l'emploi ;
- coordonner, à l'échelle nationale, toutes les actions mises en œuvre en faveur de l'emploi des jeunes.

4.2.4 Dénomination et statut du réseau

4.2.4.1 Dénomination

Le réseau pourrait s'appeler : Réseau National pour l'emploi des jeunes avec comme sigle RENEJ.

4.2.4.2 Statut

Le réseau pourrait avoir un statut d'association d'utilité publique (AUP) avec comme membres les structures publiques et privées portant des enjeux réels pour l'emploi des jeunes et évoluant dans les domaines de l'encadrement, l'orientation et la formation des jeunes, le financement. En outre, il y'aura les organisations patronales, les organisations professionnelles, les entreprises, les ONG, les syndicats, les organisations de jeunes, et les organes de la coopération internationale.

Le réseau sera un cadre formalisé où les membres en plus de leurs programmes spécifiques, porteront des programmes définis par le réseau.

A cet effet, elles disposeront de l'identité graphique et des tableaux muraux indiquant leur appartenance au réseau.

4.2.5 Organisation et fonctionnement du réseau

4.2.5.1 Administration du réseau

Le réseau sera administré par un bureau de 7 membres élus en assemblée générale parmi les responsables des structures qui le composent. Il s'agit :

- d'un président
- d'un vice président
- d'un secrétaire
- d'un trésorier
- le secrétaire chargé des actions de formation
- le secrétaire chargé de l'orientation et de l'accompagnement des jeunes.
- le secrétaire chargé des questions de financement.

Ce bureau se réunit une fois par mois pour assurer la coordination des activités du réseau quand à l'assemblée générale, elle a lieu une fois par an et concerne tous les chefs de structures membres du réseau. Cependant, en cas besoin les chefs de structures peuvent venir à l'assemblée avec leurs proches collaborateurs.

Le siège du réseau est établi au bureau de l'Agence National pour l'emploi des jeunes.

4.2.5.2 Exécution du programme du réseau

Le réseau doit éviter deux écueils qui pourraient le réduire à une administration lourde génératrice d'idées. Il s'agit de :

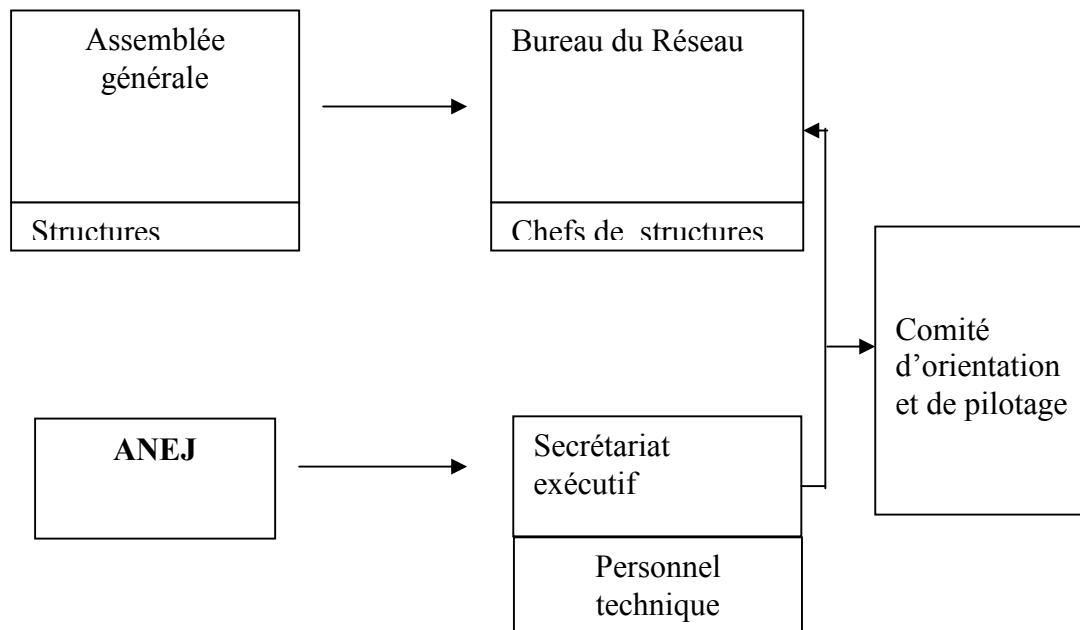
- l'absence de cadre opératoire définissant des programmes et activités concrets ;
- l'absence de stratégie définie conformément aux objectifs fixés.

A cet effet, nous proposons la création d'un secrétariat exécutif domicilié à l'ANEJ qui aura trois taches essentielles.

- la conception des programmes conformément aux orientations générales définies par l'assemblée générale ;
- le secrétaire exécutif (coordonnateur) ;
- le chargé des programmes de formation pour l'emploi
- le chargement de programme d'accès au financement
- le chargé du programme d'offre de services d'informations, d'accompagnement, d'orientation.

Cette structure sera très légère et s'appuiera sur le personnel de l'ANEJ qui peut être considéré comme le noyau du réseau.

4.2.6 Structuration du réseau :



La structuration du réseau obéit à deux principes forts à savoir :

- administrer efficacement le réseau dans une logique de solidarité coopérative.
- Développer les actions concrètes en s'appuyant sur les structures membres du réseau.

Ces deux principes expliquent la mise en place d'une structure administrative (le bureau) et d'une technostructure logistique (le secrétariat exécutif)

Ces deux entités vont constituer le comité d'orientation et de pilotage (COP) qui se réunit une fois par mois après les réunions du bureau.

En définitive, un tel dispositif permet de faire de l'ANEJ une structure – noyau qui impulse le réseau dans les trajectoires fondées par les objectifs.

4.2.7 Ressources du réseau

Les ressources du réseau pourraient provenir :

- des droits d'adhésion des structures
- des cotisations des organisations de jeunesse et des organisations professionnelles. Mais un fonctionnement efficace du réseau passe par un appui financier consistant.

Cela suppose la négociation de fonds au niveau des organes de coopérations internationales

4.2.8 Stratégie du réseau :

La stratégie du réseau comporte 05 phases :

- atelier de lancement du réseau : cet atelier permettra de jeter les bases du réseau qui seront par la suite peaufinées par les experts des structures potentielles.
- Vulgarisation du réseau : cette phase permettra de toucher le maximum d'acteurs et de structures impliquées dans l'emploi des jeunes
- Assemblée générale du réseau : cette phase d'adopter les statuts et règlement intérieur et d'installer le bureau.
- Création du secrétariat exécutif : il s'agira pour l'ANEJ de mettre en place structure technique du réseau.
- Activation du réseau :

Cette étape marque le démarrage des activités et comporte :

- la définition des actions (appui, formation, mobilisation sociale et financière...)
- la mise en place de plans de négociation financière
- le fonctionnement des structures du réseau
- renforcement des compétences des membres du réseau
- le déroulement du plan d'actions.

CONCLUSION

Au terme de notre étude, nous pouvons faire un certain nombre de constatations majeures :

- l'emploi des jeunes constitue un défi constant pour nos Etats, engagés dans la lutte pour le développement ;
- les structures concernées par la problématique de l'emploi disposent d'un grand potentiel, qui utilisé de manière judicieuse peut contribuer largement à la lutte contre le chômage des jeunes ;
- l'existence d'organisations de jeunes intéressées et motivées à participer pleinement dans la réalisation de programmes pour l'emploi des jeunes ;
- la manifestation d'une volonté politique de l'Etat avec la création de l'ANEJ et du FNPJ ;
- l'existence d'expériences intéressantes en matière de réseau pour l'emploi des jeunes (centre des ressources, coalition pour l'emploi des jeunes) ;
- l'adhésion de toutes les structures à l'idée de création d'un réseau national pour l'emploi des jeunes ;
- la volonté manifestée par l'ANEJ à asseoir de manière concrète son caractère transversal ;
- l'intérêt porté par les partenaires d'appui au développement à la problématique de l'emploi des jeunes (BIT, KFW, CFD, GTZ, ...) ;
- l'émergence dans les structures de stratégies novatrices tenant compte de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

Ces constats montrent l'existence de réelles perspectives pour l'adoption au Sénégal d'une politique viable pour l'emploi des jeunes.

En effet, l'ingrédient essentiel qui anime une stratégie de lutte contre le chômage des jeunes est sans doute la mise en place d'un schéma de partenariat prompt à inscrire les actions des structures dans une dynamique de synergie.

A ce titre, il s'avère donc porteur de mettre en place un réseau dont sa portée et son incidence sur l'emploi des jeunes dépendront de l'application rigoureuse des principes majeurs qui fondent cette option.

Toutefois, faudrait-il signaler que la réalisation du modèle de réseau proposé par cette étude passe par une série d'activités d'accompagnement. Entre autre, nous pouvons en citer :

- la formation et la sensibilisation des acteurs potentiels sur le modèle de réseau ;
- l'installation des organes de gestion du réseau à partir d'une démarche participative ;
- une gestion rigoureuse des moyens alloués au réseau ;
- le marketing social du concept de réseau pour susciter une adhésion volontaire et un engagement des membres ;
- la recherche de partenaires pour renforcer les moyens du réseau ;
- la négociation de contrats d'appui avec les institutions de microcredit, les entreprises, le patronat, les institutions de formation, ...
- l'organisation régulière de rencontres pour alimenter la réflexion sur l'emploi et le concept de réseau.

En définitive, nous pouvons retenir que la combinaison de l'ensemble des stratégies proposées permettra de rendre le réseau opérationnel et de le doter d'une capacité à produire des résultats à la dimension de ses ambitions.

BIBLIOGRAPHIE

1. BERGERON J. L. et alii : Les aspects humains de l'organisation, Gaetan Morin, Montréal, 1988
2. BIT : Deuxième conférence des Nations Unies sur les établissements humains (habitat 2), L'avenir de l'emploi en milieu urbain, Octobre 1995
3. Coalition pour l'Emploi des Jeunes : Goorboulot, Editions 1 et 2, 2003-2004
4. Direction de la Prévision et de la Statistique : L'emploi, le chômage et les conditions d'activités dans l'agglomération de Dakar, Mai 2004
5. FERREOL et alii : Dictionnaire de la sociologie, Armand Collin, Paris, 1995
6. HELLRIEGEL et alii : Management des organisations, Nouveaux Horizons, Paris, 1992
7. Ministère de l'éducation nationale (Centre National de l'Orientation Scolaire et Professionnelle) : Etudes et Formations après les classes de troisième, Edition 2005
8. Ministère du travail et de l'emploi : Politique Nationale de l'Emploi, Avril 1997
9. Ministère de la fonction publique, du travail et de l'emploi : Convention Nationale Etat – Employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes
10. Ministère de la fonction publique, du travail, de l'emploi et des organisations professionnelles : Manuel de Formation pour Demandeurs d'Emploi, Edition 2005
11. Ministère de la fonction publique, du travail, de l'emploi et des organisations professionnelles : Projet de Nouvelle Politique Nationale de l'Emploi, Février 2006
12. MINTZBERG H. : Structures et dynamique des organisations, Nouveaux Horizons, 1998