



Participation du secteur privé à l'EFTP dans le BTP

Conclusions du **Sénégal**

Mis en œuvre par

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Mentions légales

As a federally owned enterprise, GIZ supports the German Government in achieving its objectives in the field of international cooperation for sustainable development.

Publié par :

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Programme :

Global Project Education

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn, Allemagne

T +49 228 4460-3644
E build4skills@giz.de
I www.giz.de/en/worldwide/75066.html

Présenté par :

Abdoul Alpha Dia | Consultant | Expert
RH 01, cité SICA Dakar Yoff
Dakar, Sénégal BP 653
E-mail : aadia@xpro-consulting.sn

Pour le compte de : Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Project Build4Skills | Germany

Rédaction :

Global Project Education | Team Build4Skills

Steelecht GmbH
David Steel & Johanna da Rocha Abreu

Conception graphique, mise en page et illustrations :

creative republic, Thomas Maxeiner
communication, Francfort-sur-le-Main,
Allemagne

Sources :

© shutterstock & creative republic

Clause de non-responsabilité :

Les informations contenues dans ce rapport, ou sur lesquelles ce rapport est basé, ont été obtenues auprès de sources que les auteurs estiment fiables et précises. Bien que des efforts raisonnables aient été faits pour s'assurer que le contenu de cette publication est factuellement correct, GIZ GmbH n'accepte pas la responsabilité de l'exactitude ou de l'exhaustivité du contenu, et ne sera pas responsable de toute perte ou dommage qui pourrait être occasionné directement ou indirectement par l'utilisation ou la confiance accordée au contenu de cette publication.

Liens URL :

Cette publication contient des liens vers des sites web externes. La responsabilité du contenu des sites externes mentionnés incombe toujours à leurs éditeurs respectifs. Lors de la première publication des liens vers ces sites, la GIZ a vérifié le contenu des sites tiers afin de déterminer s'il pouvait donner lieu à une responsabilité civile ou pénale. Toutefois, un contrôle permanent des liens vers des sites externes ne peut raisonnablement être envisagé sans indication concrète d'une violation des droits. Si la GIZ a connaissance ou est informée par un tiers qu'un site externe vers lequel elle a établi un lien engage sa responsabilité civile ou pénale, elle supprimera immédiatement le lien vers ce site. La GIZ se désolidarise expressément de ces contenus.

Sur mandat du :

Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ)

La GIZ est responsable du contenu de cette publication.

Bonn, février 2024

TRAVAUX EN COURS : LA DEMANDE CROISSANTE D'INFRASTRUCTURES

Au Sénégal, le secteur du BTP connaît une forte croissance. Il génère davantage d'emplois que le secteur informel, ce qui en fait l'un des secteurs les plus propices au **développement de dispositifs de formation-emploi**. Ces dispositifs permettent non seulement de satisfaire les besoins en compétences des entreprises, mais également de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Cependant, les jeunes ont un accès limité à la formation technique et professionnelle, a fortiori dans le BTP. Par ailleurs, **la qualité de la formation est parfois insuffisante pour répondre aux besoins en compétences** des entreprises.

La **formation en alternance** est une solution pertinente. Elle contribue à aligner l'offre de formation sur les besoins des entreprises. Le projet Building4Skills vise à la promouvoir et à la favoriser.

Après la présentation des tendances actuelles du BTP à l'échelle mondiale, cette étude dresse un **état des lieux de la formation en alternance dans le secteur au Sénégal**. Elle s'appuie sur les échanges organisés avec 10 entreprises du BTP, qui comptent parmi les plus grandes organisations actives dans le pays. Enfin, cette étude fournit un **aperçu de l'EFTP au Sénégal**, par le biais de ses accomplissements et de ses perspectives d'évolution.

ÉVOLUTION DU SECTEUR DU BTP

TENDANCES DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION À L'ÉCHELLE MONDIALE

TENDANCE 1 :

CROISSANCE MONDIALE DES INVESTISSEMENTS DANS LES INFRASTRUCTURES ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Le BTP est un secteur efficace et générateur d'emploi. Dans ce contexte, les besoins liés aux investissements dans les infrastructures sont colossaux. Ce développement s'explique par différentes tendances à l'échelle mondiale.

TENDANCE 2 :

PÉNURIE MONDIALE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Malgré la variété professionnelle du secteur, les métiers du bâtiment attirent davantage les journalières et journaliers non qualifiés que les personnes qui se dirigent vers des formations solides. Conditions de travail difficiles, manque de sécurité, mauvaise réputation du travail malgré la grande complexité des tâches, concurrence acharnée : autant de facteurs qui provoquent une diminution des personnes qui étudient l'ingénierie et des stagiaires dans le domaine de la construction et des métiers connexes. Par ailleurs, l'absence des femmes (<10 %) est frappante dans le secteur.

TENDANCE 3 :

APPROCHES QUALITATIVES POUR PALLIER LA PÉNURIE DE COMPÉTENCES

Les améliorations sur le marché du travail dépendent à la fois de la politique et de l'industrie. De nombreux pays ont réussi à réformer leurs systèmes d'EFTP en favorisant une formation plus pertinente pour l'emploi. Ces processus nécessitent un temps d'adaptation au niveau national et d'énormes investissements en termes d'infrastructure et de capacité humaine.

TENDANCE 4 :

APPROCHES POUR COUVRIR LE DÉFICIT DE FINANCEMENT

Les investissements dans les infrastructures sont particulièrement difficiles en raison de la forte intensité capitalistique et des remboursements à long terme. Le financement des infrastructures fonctionnelles est une mission des gouvernements et des fonds publics nationaux. Dans les pays en développement, ces derniers couvrent seulement 10 % de l'ensemble des investissements demandés. La mobilisation de financements privés est donc devenue une nécessité.



LE BTP AU SÉNÉGAL

CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

Le secteur du BTP relève du domaine d'application du génie civil, qui regroupe l'ensemble des techniques de constructions civiles. Les activités du BTP concernent les ouvrages publics et privés. Il s'agit de :

- **La conception**
- **La construction**
- **L'entretien**
- **La réhabilitation**
- **La déconstruction**
- **La dépollution.**

La demande de construction comporte un volet résidentiel et un volet non résidentiel :

- Le **volet résidentiel** concerne la construction de bâtiments à usage d'habitation. Il provient des ménages (individuellement ou collectivement à travers des coopératives d'habitation), de la promotion immobilière et de l'État.
- Le **volet non résidentiel** regroupe les travaux routiers, les infrastructures et les ouvrages d'art. Il provient principalement de l'État. Les constructions industrielles concernent les usines, les entrepôts, les réservoirs et les infrastructures de transport. Les infrastructures urbaines, elles, concernent entre autres les monuments, les centres commerciaux, les aqueducs et les égouts.

PARTIES PRENANTES CLÉS DU SECTEUR

Au Sénégal, le secteur du BTP est en pleine expansion. **Ce développement s'explique notamment par plusieurs grands chantiers commandés par l'État** (infrastructures routières et autres ouvrages liés à l'habitat ou à l'hydraulique). Le secteur est porté à la fois par les investissements publics, la demande de construction de logements et le développement des infrastructures, en partie financé par les bailleurs de fonds. Les investissements dans le BTP ont fortement augmenté au cours des dix dernières années.

Le marché sénégalais du BTP est segmenté. **Seule une dizaine d'entreprises peuvent prétendre à réaliser des travaux d'envergure** de types routes ou aéroports. Elles sous-traitent les travaux d'électricité, de plomberie, de menuiserie ou d'étanchéité à de nombreuses petites structures.

La demande provient de différentes sources :

1. **L'État** pour les infrastructures publiques de types routes, aéroports, ou égouts
2. **Les entreprises** pour les constructions industrielles et les infrastructures urbaines comme les centres commerciaux
3. **Les ménages** pour les constructions à usage d'habitation.

Parmi la dizaine d'entreprises qui dominent le marché, on trouve plusieurs filiales de groupes européens dont EIFFAGE, RAZEL (Groupe BILFINGER BERGER), SADE, Sénégal (Groupe VEOLIA), SOGEA-SATOM Sénégal (Groupe VINCI), SINCO Sénégal (Groupe SINCO Spa).

Les seules **entreprises sénégalaises capables de réaliser des projets d'envergure** sont les suivantes :

- Le Consortium D'Entreprises (CDE)
- La Compagnie Sahélienne d'Entreprise (CSE)
- La Société Jean Lefebvre Sénégal (JLS)
- La Société Sénégalaise de Travaux, de l'Hydraulique et de l'Assainissement (SENTRHAS)
- La Société Sénégalaise de Terrassement (SOSETER).

Il existe également de nombreuses Petites et Moyennes Entreprises (PME), formelles ou informelles, qui interviennent sur des chantiers de taille plus réduite.

Par souci d'harmonisation, **les entreprises du BTP ont créé des organisations faïtières**, dont :

- Le Syndicat Professionnel des Entrepreneurs de Bâtiment et Travaux Publics du Sénégal (SPEBTPS)
- Le Syndicat National des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics (SNBTP).

Ces organisations jouent un rôle important dans le dialogue social avec l'État et la prise en charge de certaines problématiques communes aux entreprises du secteur.



BESOINS EN RESSOURCES HUMAINES DANS LE SECTEUR

Le secteur du BTP est une composante clé de l'économie sénégalaise.

En effet, il joue un rôle moteur dans la croissance et la création d'emplois.

De plus, **l'expertise sénégalaise en génie civil** s'exporte dans toute la sous-région ouest-africaine.

Les besoins en main d'œuvre sur le marché de l'emploi sont d'environ 20 000 personnes par an pour les qualifications de niveau 5 (CAP et BEP).

Malgré les perspectives positives et l'engagement des parties prenantes, le secteur se heurte à de multiples obstacles. **L'écart entre l'offre de formation et les besoins du marché constitue l'obstacle le plus récurrent.**

Il empêche le secteur du BTP de contribuer pleinement à la compétitivité de l'économie nationale.

LE BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE EST DE

**20 000
PERSONNES**

PAR AN POUR LES QUALIFICATIONS
DE NIVEAU 5 (CAP ET BEP).



RÉALISATIONS ET PROJETS DANS LE BTP AU SÉNÉGAL

Au Sénégal, le développement du BTP est à la fois du ressort du secteur public et du secteur privé. Le gouvernement sénégalais a lancé des programmes de construction de logements sociaux et de travaux de génie civil (routes, chemins de fer, etc.). Le secteur privé a partiellement contribué à la construction de logements sociaux.

CONSTRUCTION RÉSIDENTIELLE

La demande de construction de logements provient des ménages (généralement pour compte propre), **ainsi que des promoteurs publics et privés.** Les structures publiques qui jouent un rôle majeur dans la construction sont la Société Nationale d'Habitat à Loyer Modéré (SNHLM), la Société Immobilière du Cap-Vert (SICAP) et la Caisse de Dépôts et Consignation (CDC).



CONSTRUCTION NON RÉSIDENTIELLE

La construction non résidentielle porte essentiellement sur les infrastructures routières, aéroportuaires, portuaires et ferroviaires, les ouvrages d'art, ainsi que les bâtiments et édifices publics.

INFRASTRUCTURES ROUTIÈRES

Le Ministère des Infrastructures, des Transports Terrestres et du Désenclavement (MITTD) a réalisé des **projets majeurs destinés à doter le pays d'infrastructures répondant aux meilleurs standards.**

L'Agence de Gestion des Routes (AGEROUTE) pilote une grande partie de ces projets. À ce titre, elle joue un rôle capital dans le renforcement des infrastructures routières sur l'ensemble du territoire national. Depuis quelques années, **de nombreux projets d'aménagement et de réhabilitation de routes ou de pistes changent radicalement le visage de Dakar et du pays.**

AUTRES INFRASTRUCTURES

Le gouvernement a lancé une politique de développement des infrastructures pour améliorer la mobilité des personnes et des biens, en particulier dans la région de Dakar.

À ce titre, il a mis en œuvre des projets importants comme:

- Le projet **Train Express Régional (TER)**
- Le projet **Bus à Haut Niveau de Service (BHNS)**

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES ET DES ÉCOLES DE FORMATION

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES DE BTP

Dans le cadre de cette étude, les responsables Ressources Humaines (RH) d'une dizaine d'entreprises ont témoigné lors d'un entretien individuel. L'objectif était de recueillir des informations sur les points suivants :

GRANDES TENDANCES EN MATIÈRE DE RH DANS LE SECTEUR DU BTP

Les entretiens ont permis de dégager trois grandes tendances :

1. **L'apparition de nouveaux métiers dans plusieurs domaines** : elle s'explique par la combinaison de deux facteurs. Le premier est **l'évolution du contexte réglementaire mondial du BTP, de plus en plus contraignant**. En effet, les questions de développement durable, d'écologie, de responsabilité sociétale et de sécurité sont désormais centrales dans les projets de construction. Dans ce contexte, les bailleurs imposent des exigences réglementaires inédites qui créent de nouveaux métiers comme responsable qualité ou document controller. Le second facteur est le **lancement de l'exploitation du pétrole et du gaz au Sénégal**. Avec les chantiers de construction offshore, de nouvelles activités apparaissent. Les métiers connexes exigent des profils de compétences très spécialisés.



2. **La mécanisation des tâches avec la technologie** : elle permet d'augmenter significativement la production. Automatisation, IA : les entreprises peuvent restructurer les effectifs avec les nouvelles technologies. Elles réduisent le nombre de postes à faible valeur ajoutée en utilisant des machines.
3. **L'exigence de certifications de la clientèle et de l'État pour respecter les normes** : la qualité et la sécurité sont devenues des exigences majeures des bailleurs de fonds, au regard de la pression des compagnies d'assurance et de la redevabilité.

DISPONIBILITÉ QUANTITATIVE ET QUALITATIVE DES RH

Sur les dix entreprises interrogées, neuf déclarent être globalement satisfaites de la disponibilité des RH, aussi bien sur le plan qualitatif que quantitatif. Toutefois, les entreprises rencontrent d'autres difficultés. **Elles doivent investir dans la formation des nouvelles recrues.**

Par ailleurs, **elles rencontrent parfois des difficultés à trouver des profils spécifiques**, souvent des cadres (ingénieurs d'études, chefs de projet maîtrisant la finance, ingénieurs génie civil) ou des ouvriers spécialisés (techniciens en soudage et en mécanique).

Pour pallier ces difficultés, **certaines entreprises créent des dispositifs de mise à niveau des nouvelles recrues.** D'autres vont chercher de la main d'œuvre dans des pays qui ont développé certaines expertises.

BESOINS EN RH

Les entreprises interrogées ne déplorent pas spécialement l'existence de pénuries structurelles, mais **elles sont confrontées à des difficultés ponctuelles à trouver les bons profils.**

Cependant, elles peinent à satisfaire les besoins en RH sur les profils de cadres, d'ouvriers spécialisés ou de managers intermédiaires. Pour satisfaire ces besoins, les entreprises ont recours à différentes solutions :

- La **formation interne**
- La mise en place de **partenariats avec les écoles de formation** (Centre de Formation aux métiers du BTP [CFBTP], École Supérieure Polytechnique [ESP] de Thiès et de Dakar)
- Le **recours à des prestataires externes**
- La **réalisation d'un benchmarking sur les salaires** d'un poste.

PRATIQUES EN MATIÈRE DE FORMATION EN ALTERNANCE

Toutes les entreprises interrogées reconnaissent prendre régulièrement des **stagiaires** issus des écoles de formation.

Toutefois, les entreprises prennent les stagiaires dans une logique plutôt « traditionnelle ». En effet, elles les embauchent à la fin de l'année scolaire pour la durée des vacances, **sans possibilité d'alternance** entre l'école et l'entreprise.

Les entreprises interrogées n'ont pas mis en place la formation en alternance, à l'exception d'Eiffage.

Malgré leur méconnaissance de la formation en alternance, la totalité des responsables RH se disent disposés à expérimenter ce dispositif, sous réserve de soutien des autorités publiques. Les responsables souhaitent trois formes d'aide :

- **Assistance financière** : participation au financement des indemnités allouées aux personnes en alternance, allègement des charges fiscales ou encore création d'un fonds d'investissement pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de nouveaux projets
- **Assistance technique** : promotion des constructions alternatives nécessitant de nouveaux types de matériaux et une expertise spécifique, et création d'un dispositif mutualisé de formation en alternance entre plusieurs entreprises du secteur
- **Actions de sensibilisation** des entreprises du secteur : avantages de la formation en alternance et intérêts qu'elles peuvent en tirer.



PERCEPTION DE L'OFFRE DE FORMATION LOCALE

La plupart des entreprises reconnaissent que l'offre de formation locale s'adapte de plus en plus à leurs besoins. Cependant, le contenu n'est pas encore en adéquation avec leurs exigences. Les entreprises constatent deux problèmes :

1. Le **caractère théorique de la formation** dans des domaines où il existe un écart entre la qualification et la compétence. En effet, beaucoup d'entreprises déplorent un manque de maîtrise des différents savoir-faire chez les jeunes recrues. Les entreprises sont souvent obligées de renforcer leurs compétences par des initiatives de formation à leurs frais. Certaines passent par le Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique (FFFPT).
2. Le **manque de soft skills** nécessaires à une expression optimale des hard skills. En effet, les écoles peuvent former les jeunes à la maîtrise des compétences techniques, mais elles rencontrent des difficultés à leur enseigner les comportements professionnels appropriés.

MÉCONNAISSANCE DES DISPOSITIFS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

La plupart des entreprises interrogées ont une connaissance très imparfaite des dispositifs d'insertion professionnelle mis en place par l'État. La majorité d'entre elles connaissent le FFFPT, à qui elles font appel pour financer leurs plans de formation.

Plusieurs entreprises citent le Programme de Formation École-Entreprise (PF2E) et la Convention Nationale État-Employeur (CNEE), mais elles ne maîtrisent pas les modalités d'accès.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES ÉCOLES DE FORMATION

Afin de **combler l'écart entre les besoins des entreprises et l'offre de formation**, deux écoles de formation en BTP ont vu le jour :

- Le **CFBTP** de Diamniadio créé par les grandes entreprises de construction installées au Sénégal
- Le **CEDT-G15** issu de la coopération entre le Sénégal et l'Inde.

Les écoles interrogées évoquent deux types de besoins exprimés par les entreprises :

1. **Besoins en formation pour leurs propres équipes**
2. **Besoins en personnel d'exécution de chantier.**

La principale difficulté que les écoles rencontrent pour satisfaire les besoins exprimés par les entreprises concerne les **modalités d'emploi des jeunes. Salaires insuffisants, conditions de travail difficiles, absence de couverture sociale : les propositions sont indécentes.** De plus en plus de jeunes refusent donc les offres d'emploi, et préfèrent travailler en freelance ou créer leur propre entreprise.

MÉTIERS NON COUVERTS PAR L'OFFRE DE FORMATION

Malgré la diversité des formations proposées par les deux écoles, leur offre ne couvre pas certains domaines. Écoconstruction, métiers verts, pétrole et gaz, domotique : il s'agit d'activités nouvelles au Sénégal. Les écoles déplorent également le manque de ressources méthodologiques et financières pour concevoir et mettre en œuvre les formations correspondantes.

BESOINS EXPRIMÉS PAR LES ÉCOLES DE FORMATION

Pour renforcer les relations avec les entreprises, les écoles de formation proposent les solutions suivantes :

- ✓ Inciter les entreprises à développer une culture de renforcement des compétences
- ✓ Développer les moyens pédagogiques et les équipements des écoles
- ✓ Assurer la qualification des formateurs, avec la création de nouveaux supports pédagogiques
- ✓ Impliquer davantage la direction des entreprises dans la sensibilisation à la formation professionnelle
- ✓ Créer des incubateurs dans les centres de formation.



L'EFTP AU SÉNÉGAL

Les programmes d'EFTP sont proposés au niveau secondaire. Ils sont dispensés dans des lycées techniques, ainsi que dans des centres d'enseignement et de formation professionnels. L'EFTP s'organise de la manière suivante :

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE :
la formation dure trois ans et prépare les élèves à une activité professionnelle ou à une formation professionnelle au niveau supérieur.

3 ANS

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE PROFESSIONNEL :
la formation comporte un cycle court de deux ans et un cycle long de trois ans. Elle prépare les élèves à une activité professionnelle ou à une formation professionnelle au niveau supérieur.

2-3 ANS

L'EFTP est dispensé aux niveaux du premier et du deuxième cycle supérieur. Les principaux établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle supérieurs sont :

- **L'École Normale Supérieure d'Enseignement Technique et Professionnel (ENSETP)**
- **L'École Supérieure Polytechnique (ESP) de Dakar**
- **L'École Supérieure Polytechnique (ESP) de Thiès.**

Depuis quelques années, l'État a également créé des **Instituts Supérieurs d'Enseignement Professionnel (ISEP)** à Matam, Thiès, Bignona, Diamniadio et Richard-Toll. Les ISEP proposent des filières de formation dans les domaines suivants :

- Conseil agricole
- Énergies renouvelables
- Maintenance de matériel roulant
- Développement web et mobile.

Ces formations sont dispensées selon plusieurs modalités, dont l'alternance avec l'Approche Par les Compétences (APC).

PROGRAMMES D'EFTP NON FORMELS ET APPRENTISSAGE INFORMEL

Différentes organisations dispensent des programmes d'EFTP non formels :

- Organisations professionnelles des secteurs public et privé
- Chambres de commerce
- Organismes de l'artisanat
- Organisations non gouvernementales.

Divers ministères proposent également des apprentissages et des programmes d'EFTP. Le ministère du Commerce organise des programmes de formation au Sénégal et à l'étranger. Le programme de développement de l'éducation et de la formation indique un important volume informel d'EFTP au Sénégal. Les jeunes et les adultes sans accès à l'enseignement formel ou non formel sont formés directement dans des ateliers ou par des artisans locaux.

RÉFORMES EN COURS

La situation de la Fonction Publique Territoriale (FPT) au Sénégal a été analysée autour de cinq axes prioritaires qui permettent d'appréhender globalement la mise en œuvre des réformes de la politique de formation.

1) Le partenariat public-privé est une pierre angulaire de la politique nationale d'EFTP et des textes réglementaires de la FPT. L'objectif est d'aligner l'offre de formation sur la demande du marché. Les acteurs publics et privés intervenant dans la FPT sont l'État et ses démembrements centraux et déconcentrés, les collectivités territoriales, les prestataires publics et privés, les organisations professionnelles patronales et syndicales, les organisations de la société civile, ainsi que les autres partenaires spécialisés.

2) Les besoins en compétences du marché du travail doivent déterminer les contenus et les modalités de formation. Les formations sont réalisées en partenariat avec le monde économique et professionnel. L'objectif est d'assurer leur alignement sur les besoins des entreprises, et de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes formées.

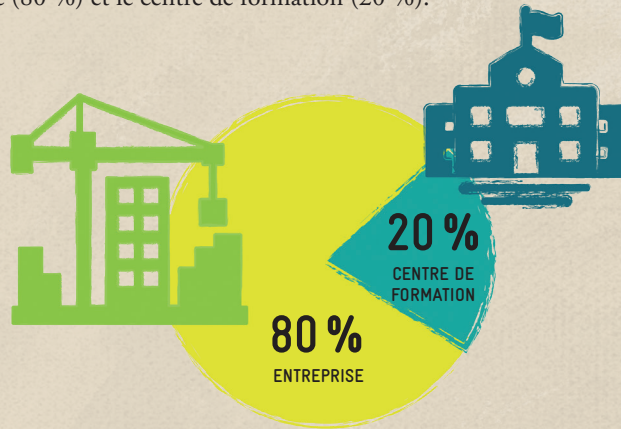
3) L'implication du secteur privé dans la validation des compétences permet d'assurer que les personnes certifiées ont les compétences requises par le monde professionnel. Elle passe par la conception et la mise en place de dispositifs de validation et de certification des compétences, quel que soit leur mode d'acquisition, inscrits dans un Cadre National de Certification (CNC) reconnu. Elle suppose le développement d'outils servant de base à l'évaluation et à la certification, tels que les répertoires emplois-métiers et les différents référentiels (emplois, compétences, certification).

4) L'équité et l'accès à la FPT visent à reconnaître les parcours diversifiés et personnalisés d'acquisition de compétences et à décentraliser l'offre à destination des publics marginalisés. Personnes à besoins spécifiques, individus en milieu rural, secteur informel : l'équité et l'accès doivent permettre à ces publics d'acquérir ou de faire reconnaître des compétences.

5) La FPT est essentiellement financée par les dotations budgétaires de l'État. Il faut repenser ce mécanisme pour assurer sa durabilité. Des financements croisés associant diverses sources (État, fonds de financement, collectivités locales, organisations patronales et professionnelles, participation des particuliers) sont la meilleure solution.

NOUVELLES APPROCHES FACE AU DÉFICIT DE COMPÉTENCES

Afin de renforcer les qualifications des personnes demandeuses d'emploi, le Sénégal a développé l'alternance. Il s'agit d'une formation répartie entre l'entreprise (80 %) et le centre de formation (20 %).



Le 22 septembre 2016, la signature d'une charte tripartite entre les organisations patronales, les syndicats et le gouvernement a marqué :

- L'implémentation de l'EFTP en alternance
- La mise en place d'un comité technique de suivi de la formation en alternance
- L'élaboration d'un projet des conditions-cadres de l'alternance.

GOUVERNANCE ET FINANCES

L'État reste le plus grand contributeur aux dépenses de la FPT. Cependant, le manque de ressources publiques oblige le Sénégal à diversifier les sources de financement afin de toucher un public plus large, tout en optimisant les coûts de formation.

L'Agence française de développement (AFD), l'Agence Canadienne de Développement International (ACDI), l'Agence Japonaise de Coopération Internationale (JICA), l'agence luxembourgeoise pour la coopération au développement (LuxDev), l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) et la coopération Wallonie-Bruxelles, la BAD, et la Banque Mondiale (BM) sont les principales organisations internationales assurant des prestations de coopération dans le domaine de l'EFTP.

L'État octroie également des bons de formation aux :

- Personnes inscrites dans des programmes de courte durée pour l'obtention de certificats de spécialité
- Personnes demandeuses d'emploi à travers le contrat de formation, d'insertion ou d'emploi, et les formations complémentaires du contrat d'apprentissage.



Principaux freins identifiés :

- Approches inadaptées pour mobiliser le potentiel du secteur privé informel
- Mauvaise formulation de projets de la part des membres des commissions d'enseignement et de formation, au niveau déconcentré
- Manque d'implication des acteurs privés dans la gestion des projets et programmes
- Faible coordination entre les dispositifs de gestion des projets liés à la FPT
- Mauvaise implantation de la Gestion Axée sur les Résultats (GAR)
- Capacités limitées des collectivités locales et de la société civile au niveau déconcentré/décentralisé en matière de conception et de réalisation de projets.



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sièges de la société
Bonn et Eschborn, Allemagne

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn, Allemagne
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Allemagne
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de



Ministère fédéral de la
Coopération économique
et du Développement