

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi


MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DE L'ALPHABETISATION ET DES LANGUES NATIONALES

Document
de Politique sectorielle de l'Enseignement Technique
et de la Formation Professionnelle

Version finale

Février 2002

Sommaire

<i>Sommaire</i>	<i>1</i>
<i>Liste des sigles et abréviations</i>	<i>5</i>
INTRODUCTION	7
1. APERCU DU CONTEXTE ET DES ENJEUX	10
1.1. Contexte	10
1.1.1 Démographie et emploi	10
1.1.2 Structures économiques et productivité	10
1.1.3 Développement durable et ajustement structurel	11
1.1.4 Opportunités	11
1.2. Enjeux	12
1.2.1 Enjeux politiques	12
1.2.2 Enjeux économiques	12
1.2.3 Enjeux socio-éducatifs et culturels	14
2. SITUATION ACTUELLE DE L'ETFP	16
2.1 Le cadre législatif et réglementaire	16
2.1.1 Revue de textes	16
2.1.2 Eléments d'orientation	17
2.2 Déséquilibre structurel	18
2.2.1 Etat de la capacité d'accueil	18
 Situation particulière des CRETEF et CETEF	21
2.2.2 Inadaptation de la formation	21
2.3 La faiblesse de l'organisation et des moyens du système d'ETFP	23
2.3.1 Absence de structure de concertation entre les différents intervenants	24
2.3.2 Absence d'un système d'apprentissage organisé	24
2.3.3 L'insuffisance des moyens	24
2.4 La faible productivité du système ETFP	25
2.5 La dispersion et l'instabilité de la tutelle des structures de formation professionnelle	26
2.5.1 Description du dispositif	26
2.5.2 Structures de formation sous plusieurs tutelles	27
2.6 – Déficit de formateurs	27
2.7– L'absence de politique de formation continue	28
3. ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR LA REFORME ET LA MODERNISATION DE L'ETFP	31
3.1 Les principes fondateurs des nouvelles orientations	31
3.1.1 La création et la modernisation des Entreprises	32
3.1.2 L'attraction des investisseurs	32
3.1.3 La modernisation du secteur primaire	32
3.1.4 La promotion d'un processus d'évolution des entreprises artisanales vers des PME/PMI performantes et compétitives	33
3.1.5 La valorisation du secteur informel	33
3.2 Les finalités et objectifs des composantes fonctionnelles de l' ETFP	33
3.2.1 L' Enseignement Technique	34
3.2.1.1 Finalités	34

3.2.1.2 Objectifs	34
3.2.2 La Formation Professionnelle	34
3.2.2.1 Finalités	34
3.2.2.2 Objectifs	34
3.3. Les objectifs et missions du dispositif institutionnel de l'ETFP	35
3.3.1 Objectifs	35
3.3.2 Missions	35
3.4 Les points de rupture	36
3.4.1 La promotion de l'insertion des formés et le développement de la formation continue	36
3.4.2 La prépondérance accordée aux besoins du marché du travail	36
3.4.3 La prise en charge effective de l'apprentissage	36
3.4.4 Un Enseignement Technique réorienté	36
3.4.5 L'élaboration des référentiels de formation selon l'approche par les compétences	36
3.4.6 Un nouveau rôle pour le secteur productif	37
4. STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME	39
4.1 Principes fondamentaux de la réforme	39
4.1.1. Rationalisation	39
4.1.2. Participation	40
4.1.3. Ouverture	41
4.1.4. Décentralisation /déconcentration	41
4.1.5. Information/ Communication	42
4.2- Axes stratégiques de développement de l'ETFP	42
5. LES COMPOSANTES DE LA REFORME	45
5.1- Composante I : Accès	45
5.1.1- Détermination des besoins en qualification	45
5.1.2- Inventaire et évaluation des infrastructures existantes	46
5.1.3. Prise en charge de l'apprentissage	46
5.1.4. Le secteur privé comme fournisseur de formation	47
5.1.5. Accès des filles	48
5.2. Composante II : Qualité	49
5.2.1 Formation des formateurs	49
5.2.2 –Les programmes : une approche par les compétences.	49
5.2.3- Equipement et matériel pédagogique	50
5.2.4. Gestion des diplômes	50
5.2.5 Partenariat école/entreprise	51
5.2.6- Formation continue	51
5.2.7- Insertion et suivi des diplômés	52
5.2.8-Coopération et intégration régionale	52
5.3- composante III : organisation, gestion et financement	53
5.3.1 Cadre institutionnel de concertation	53
5.3.2 Tutelle des structures de formation	54
5.3.3 Diagnostic institutionnel et restructuration du dispositif de pilotage	54
5.3.3.1 Diagnostic institutionnel	54
5.3.3.2 Restructuration du dispositif de pilotage de l'ETFP	54

❖	Direction de la Planification:	55
❖	La Direction de l'ETFP	56
❖	La Direction de l'Apprentissage	56
❖	La Direction des Examens et Concours	57
❖	Le Service de la Communication.	58
❖	L'Inspection Générale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle	58
❖	L'Office National de la Formation Professionnelle	59
5.3.3	3 La décentralisation et l'autonomisation des centres de formation	60
5.3.4	Financement de l'ETFP	60
5.3.4.1	La création d'un Fonds National d'appui de l'ETFP	60
5.3.4.2	La création d'une Fondation pour l'ETFP privé	61
5.3.4.3	La mise en place d'un budget d'investissement pour l'ETFP :	61
5.3.4.4	La fonction service dans les établissements.	61
5.3.4.5	La contribution forfaitaire à la charge de l'employeur	61

Liste des sigles et abréviations

BAC F6 – F7	Baccalauréat à dominante Chimie (F6) ; Biologie (F7)
BAC G	Baccalauréat à dominante Comptabilité et Gestion
BAC S3	Baccalauréat à dominante Technique et Mathématiques
BAC S4 –S5	Baccalauréat à dominante Sciences et Technologie de l’agriculture et de l’environnement (S4) ; Sciences et Technologie des produits agroalimentaires.
BAC T1 – T2	Baccalauréat à dominante Fabrication mécanique(T1) ; Electrotechnique (T2).
BEP	Brevet d’Enseignement Professionnel
BT	Brevet de Technicien
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAO	Construction Assistée par Ordinateur
CAP	Certificat d’Aptitude Professionnelle
CETEF	Centre d’Enseignement Technique d’Economie Familiale
CFA	Centre de Formation Artisanale
CNQP	Centre National de Qualification Professionnelle
CNCPIC	Centre national de Cours Professionnel Industriel et Commercial
CNFMETFP	Centre national de Formation des Maîtres d’Enseignement Technique et de Formation Professionnelle
CNHTD	Commission Nationale d’Homologation des Titres et Diplômes
CONSEF	Conseil Supérieur de l’Education et de la Formation
CPAR	Centre de Perfectionnement des Artisans Ruraux
CRETf	Centre Régional d’Enseignement Technique Féminin
CRFP	Centre Régional de Formation Professionnelle
DAEB	Direction de l’alphabétisation et de l’Education de Base
DAGE	Direction de l’Administration Générale et de l’Equipement
DAO	Dessin Assisté par Ordinateur
DEST	Direction de l’Enseignement Secondaire Technique
DFP	Direction de la Formation Professionnelle
DPLN	Direction de la Promotion des Langues Nationales
DRH	Direction des Ressources Humaines
EAU	Ecole d’architecture et d’Urbanisme
ENFEFS	Ecole Nationale de Formation en Economie Familiale et Sociale
ENSETP	Ecole Normale Supérieure d’Enseignement Technique Professionnel
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
FEMP	Foyer d’Enseignement Moyen Pratique
FP	Formation Professionnelle
GAO	Graphique Assisté par Ordinateur
ICS	Industries Chimiques du Sénégal
IGETFP	Inspection Générale de l’Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle Technique

METP	Maître d'Enseignement Technique Professionnel
ONFP	Office National de la Formation Professionnelle
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PALMT	Programme d'Ajustement à Moyen et Long Terme
PDEF	Programme Décennal de l'Education et de la Formation
PEMT	Professeur d'Enseignement Moyen Technique
PEST	Professeur d'Enseignement Secondaire Technique
PIB	Produit Intérieur Brut
PMI/PME	Petites et Moyennes Industries / Petites et Moyennes Entreprises
PNB	Produit National Brut
SDE	Société de Distribution des Eaux
SENELEC	Société Nationale d'Electricité

INTRODUCTION

Du 31 Mars au 02 Avril 2001, se tenaient au CICES, sous la présidence effective du Chef de l'Etat, Son Excellence Maître Abdoulaye WADE, les premières assises sur l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle(ETFP).

Plus de 400 participants représentant l'administration, les organismes internationaux de développement, les organisations patronales, le secteur privé, les syndicats, les ONGs et associations, se sont réunis pour jeter les bases d'une nouvelle politique en matière d'ETFP fondée sur une vision partagée.

Ces Assises ont formulé des recommandations qui ont servi de base pour l'élaboration de ce présent Document de Politique.

Par ailleurs, l'analyse institutionnelle de l'ETFP au Sénégal, publiée en Juin 2001 par le Consortium International de Développement de l'Education (**CIDE**) Canada, les résultats obtenus par le Projet Formation Professionnelle pour l'Emploi (**PFPE**), le document de l'Association des formateurs intitulé « Nouvelle Vision de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle », pour ne citer que ces références, ont été d'une contribution remarquable à la définition des nouvelles orientations.

La nouvelle politique d'ETFP, objet du présent document traduit la volonté du Chef de l'Etat de valoriser les ressources humaines et de faire de l'E.T.F.P. un instrument permettant d'assurer la compétitivité de notre production et la performance de notre économie dans le contexte de la mondialisation.

Cette volonté politique se concrétisa dès le 14 Mai 2001, par l'érection d'un département ministériel de plein exercice chargé de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle.

Ainsi le Ministre de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle, de l'Alphabétisation et des Langues Nationales ambitionne de traduire la volonté et la vision du Président de la République en un programme d'une envergure sans précédent.

Ce programme aura comme principales caractéristiques un mode de pilotage impliquant tous les acteurs et une orientation fondée sur la synergie entre la système de l'Enseignement Technique et Formation Professionnelle, d'une part et le marché du travail et de l'économie, d'autre part.

Ces options fondamentales sont donc le fruit d'un long processus jalonné par des phases nécessaires, consacrant la recherche du consensus, de l'efficacité et de l'efficience, à savoir :

- la définition d'une vision,
- la réalisation d'études sur la situation de l'ETFP,
- la définition de nouvelles orientations et de la stratégie de mise en œuvre.

S'il peut être légitime de se féliciter que le secteur soit pour la première fois doté d'une politique de développement postulant des ruptures quantitatives et

qualitatives, il n'en demeure pas moins que nous ne sommes pas encore au bout de nos efforts.

Dans le respect de la dynamique partenariale qui nous a valu la réussite de cette première étape, il nous faut résolument aller vers l'élaboration d'une lettre de politique sectorielle qui débouchera sur les véritables indications programmatiques que nous appelons de tous nos vœux pour le plus grand bonheur du Sénégal.

I. APERCU DU CONTEXTE ET DES ENJEUX

1. APERCU DU CONTEXTE ET DES ENJEUX

1.1. Contexte

1.1.1 Démographie et emploi

Avec un taux d'accroissement démographique de l'ordre de 2,7% par an, le Sénégal connaîtra très prochainement une demande additionnelle d'environ 100 000 nouveaux demandeurs d'emploi chaque année.

La population du Sénégal se caractérise par :

- ❖ sa jeunesse : les jeunes constituent la masse la plus importante de la population. Les moins de 18 ans représentent 50,5% ; les moins de 30 ans près de 75%. La tranche des jeunes de 10 à 30 ans constitue 45% de la population totale et l'essentiel de la population active.
- ❖ l'importance de la tranche des femmes : les femmes forment environ 52% de la population et 26% de la population active.
- ❖ la faiblesse de l'accès à l'éducation et à la qualification professionnelle :
 - ☞ environ 56% des demandeurs d'emploi ont moins de 35 ans ;
 - ☞ 75,5% n'ont aucune expérience en matière d'emploi, près de 53% n'ont jamais été scolarisés, alors que seuls 3,2 % des demandeurs d'emploi ont un diplôme de l'Enseignement Technique et Professionnel.
 - ☞ sur une population active estimée à 2 865 000 personnes, le taux de chômage est estimé à environ 38% pour les personnes âgées de 15 ans et plus.

Au total, cette forte demande constitue une pression considérable non seulement sur le marché de l'emploi, mais aussi par rapport à la stabilité sociale et politique.

1.1.2 Structures économiques et productivité

Le secteur secondaire (activité de production, eau, gaz, agroalimentaire, bâtiments et travaux publics) emploie environ 420 000 personnes.

L'importance de ces effectifs est due essentiellement à la part du secteur informel représentant 7/8 de l'effectif alors que le secteur dit moderne n'emploie que 52 922 personnes.

Selon les données du recensement de 1992, ce secteur informel de production constituait un véritable tissu industriel comprenant entre autres :

- 15 335 entreprises dans la filière couture - confection ;
- 14 384 entreprises dans la filière bâtiment
- 3073 entreprises dans les filières du cuir et de la chaussure.

Le secteur de l'agroalimentaire emploie environ 60% de la population active et fournit 33% du PIB, chiffres qui témoignent du sous-emploi chronique et de la faible productivité de ce secteur.

Pendant que les activités de service connaissent un développement extraordinaire avec 727 000 personnes, l'administration et le secteur des banques et assurances n'utilisent que 85 500 personnes.

1.1.3 Développement durable et ajustement structurel

Un environnement national et international peu favorable a poussé le Sénégal, à l'instar de plusieurs autres pays en développement, à opérer des ajustements capables de mener vers un développement durable.

C'est ainsi que furent successivement adoptés : le Plan de Redressement Economique et Financier (PREF) 1979 – 1984, puis le Plan d'Ajustement à Moyen et Long Terme (PAMLT) 1985 – 1992, dans le but de réduire les déséquilibres macro – économiques et d'instaurer une base de croissance axée sur la promotion des exportations par l'initiative privée.

Il convient également de relever l'effet négatif de la dévaluation du franc CFA intervenue en 1994.

Pour toutes ces raisons, les résultats obtenus n'ont pas été à la hauteur des espérances.

Ainsi de nouvelles politiques d'assainissement sont mises en œuvre pour, à la fois, dans un très court terme, résorber le déficit budgétaire et relancer la croissance.

1.1.4 Opportunités

Le contexte de la mise en œuvre de la politique de l'ETFP est caractérisé par des atouts réels qui constituent autant d'opportunités de construire et de développer un partenariat solide, fécond et durable.

A ce titre il convient de mentionner :

- ❖ l'expression d'une forte volonté politique, complétée si heureusement par le dynamisme du secteur;
- ❖ l'émergence, du côté de l'Etat, d'une véritable dynamique partenariale impliquant notamment le secteur privé, la société civile et les collectivités locales ;
- ❖ L'engagement des partenaires, notamment du secteur privé, dans le processus d'élaboration de la politique d'ETFP.

Tous ces acquis contribuent à optimiser aussi bien l'effort de l'Etat que l'appui des partenaires au développement à qui il est indispensable d'offrir un cadre de référence consensuel, gage d'une politique crédible.

1.2. Enjeux

La finalisation de la politique de l'ETFP, la détermination de stratégies opérationnelles et la définition d'un plan d'action sont primordiales pour la mise en œuvre de la politique de développement économique et social.

1.2.1 Enjeux politiques

L'avènement de l'alternance politique en Mars 2000 a jeté les bases d'une nouvelle vision des stratégies de développement du Sénégal.

L'accent est davantage mis sur la compétitivité et le développement de l'initiative privée.

L'action de l'Etat s'inscrit désormais dans une démarche de rupture qualitative qui accorde la prépondérance aux ressources humaines pour accroître les chances du Sénégal dans le contexte de mondialisation de l'économie.

Cette option est clairement mentionnée dans la Constitution de janvier 2001.

Le pari sur les ressources humaines ne peut être réalisé que par le biais d'un système de l'ETFP porté au niveau de priorité de l'action gouvernementale.

Dans le même ordre d'idée l'accroissement du taux de qualification au sein de la population demeure un enjeu politique et stratégique d'une acuité particulière.

Cette préoccupation s'est traduite par l'érection en mai 2001, d'un département ministériel de plein exercice en charge de l'ETFP

Une telle option doit être parachevée à travers l'action de l'Etat en matière d'ETFP par une structuration et une législation appropriées.

De même des missions spécifiques seront assignées au sous secteur de l'ETFP dans le sens de répondre concrètement aux besoins du marché du travail et des grands chantiers qui seront ouverts.

Une telle approche, pour être en phase avec la vision du Chef de l'Etat, doit fortement s'articuler avec le principe du partenariat qui devra s'exprimer à travers la coopération sous - régionale, régionale et internationale.

1.2.2 Enjeux économiques

Le secteur primaire qui occupe 70% de la population ne participe qu'à hauteur de 10% du PIB. Le secteur secondaire, soutenu par un sous secteur informel et artisanal, avec un apport de 30% au PIB, devrait contribuer davantage à l'essor économique national en transformant les produits agricoles locaux et en développant l'exportation.

Dans ce sens, le secteur primaire recèle de grandes potentialités mais reste handicapé par l'insuffisance de la formation de ses acteurs. Or, le respect de normes rigoureuses, parfois contraignantes, exige des acteurs une formation solide qui est un préalable à la modernisation du secteur primaire.

Par ailleurs, il est unanimement admis que la formation continue est devenue un enjeu économique pour les entreprises.

Cependant, si certaines d'entre elles notamment les grandes entreprises, sont dotées de centres de formation (SENELEC , ICS , SDE...) ce n'est pas le cas pour les PME – PMI.

Dans l'impossibilité, en raison des coûts élevés des équipements, de se doter soi-même de centres de formation, la PME-PMI doit s'appuyer sur des moyens extérieurs capables de répondre à ses besoins de formation, classés selon quatre (04) sources possibles ¹:

- ☞ les problèmes de dysfonctionnement courants dans l'entreprise ;
- ☞ les projets de changement ou d'investissement ;
- ☞ l'évolution des métiers et des professions ;
- ☞ les changements culturels.

Actuellement, tous les auteurs conviennent que les ressources humaines qualifiées aux standards internationaux, peuvent contribuer à inciter les entreprises à se développer et à se moderniser.

Le secteur informel, vivier de l'artisanat, génère plus de 60% du PNB et emploie l'essentiel de la population active.

Dans beaucoup de pays, le secteur informel et artisanal a souvent été à l'origine du développement d'un puissant **secteur moderne industriel et de services** produisant parfois exclusivement pour le marché extérieur. Dans tous les cas, le passage des entreprises du secteur informel au secteur moderne s'est appuyé sur l'existence de ressources humaines qualifiées non par une formation sur le tas, mais par un système de formation diplômante /qualifiante.

Il est également établi que la modernisation et le développement des petites entreprises sont très souvent conditionnés par la qualification du patron et d'un nombre minimum de ses employés.

¹ Jean Marie PERRETI : *Ressources humaines et gestion du personnel*.Edition EDUCAPÖLEI

1.2.3 Enjeux socio-éducatifs et culturels

Le système éducatif sénégalais a produit des ressources humaines de qualité.

Toutefois le potentiel ainsi constitué n'a permis d'enregistrer qu'une faible emprise sur l'essor et la compétitivité de notre économie.

Cela découle du fait que l'Ecole sénégalaise a jusqu'ici accordé peu de place à la qualification professionnelle.

En effet, seuls 5.7% des demandeurs d'emploi ont suivi une formation professionnelle selon le recensement effectué en 1999 (Direction de l'Emploi). Autrement dit le taux de qualification professionnelle au sein de la population est très faible.

En outre, parmi ces demandeurs d'emplois on dénombre 56% ayant moins de 35 ans.

Ainsi, les jeunes sur qui repose la construction du pays sont-ils dépourvus dans leur écrasante majorité de toute qualification professionnelle. Une insuffisance de main-d'œuvre qualifiée « aux normes » constitue un handicap sérieux pour l'immense chantier du Sénégal.

L'importance de ce problème de taux de qualification au sein de la population se comprend aisément à travers :

- ❖ les grands projets du Chef de l'Etat requérant pour leur mise en œuvre de réelles compétences et des qualifications dans plusieurs domaines ;
- ❖ la vigoureuse impulsion à donner au développement des PME et à la modernisation de l'Agriculture ;
- ❖ la création de conditions favorables permettant aux investisseurs étrangers de s'installer au Sénégal ;
- ❖ le changement des rapports et des comportements sociaux vis - à - vis de la technologie en général ;
- ❖ la tension sociale générée par la présence massive sur le marché du travail de jeunes sans qualification.

Aussi, dans ce contexte de mondialisation où la maîtrise des progrès technologiques est indispensable, est - il d'une nécessité impérieuse de disposer d'un bon taux de qualification professionnelle et technique au sein de la population.

II. LA SITUATION ACTUELLE DU DISPOSITIF D'ETFP

2. SITUATION ACTUELLE DE L'ETFP

2. 1 Le cadre législatif et réglementaire

2.1.1 Revue de textes

Le système ETFP est organisé par un ensemble de lois et de décrets dont les premiers datent des années 60. Le tableau suivant récapitule les principaux textes.

Références	Objet
Loi 86-44 du 11 août 1986	Création de l'ONFP
Loi 89-03 du 17 Janvier 1989	Constitution de l'ENSETP en Etablissement public rattaché à l'Université
Loi 91-22 du 16 Février 91	Orientation de l'Education Nationale
Loi 94-82 du 23 Déc. 94	Statuts des établissements d'enseignement privé
Décret 62-089 du 7 Mars 62	Centre d'enseignement technique féminin de Dakar
Décrets 72-1394 72-1395 72-1397 72-1399 du 6 Déc. 1972	Statuts des lycées d'Enseignement Technique et Centres de <u>Formation Professionnelle</u>
Décret 79-1002 du 24. 10. 79	Création et fonctionnement de l'ENSETP
Décret 91-1355 du 06.12. 91	Génération de ressources additionnelles
Décret 94-053 du 17 Janvier 89	Organisation et fonctionnement de l'ENSETP
Décret 95-282 du 13 Mars 1995	Organisation du BTS
Décret 98-562 du 26 janvier 98	Conditions d'ouverture et de contrôle des établissements privés d'enseignement

L'analyse de ces textes révèle assez souvent des anachronismes au niveau des plans de formation et des modalités d'évaluation, du fait d'un manque d'adaptation à l'évolution de l'organisation de l'environnement du secteur qui se manifeste par :

- ❖ l'obsolescence et la caducité de certains éléments de contenu au niveau de certaines disciplines telles que la Dactylographie, l'Electricité, la Construction Mécanique... ;
- ❖ la prise en compte insuffisante de la formation continue ;
- ❖ l'instabilité des modalités d'évaluation et de certification (transformation de baccalauréats techniques en BT et *vice versa*)

2.1.2 Eléments d'orientation

Les finalités et l'orientation de l'éducation et de la formation, définies par la loi d'orientation n° 91 – 22 du 16 février 1991 tendent à :

- préparer les conditions d'un développement intégral assumé par la nation toute entière;
- promouvoir les valeurs dans lesquelles la nation se reconnaît;
- élever le niveau culturel de la population.

Pour ce qui concerne particulièrement le sous-secteur de l'ETFP, la loi dans son chapitre 3, titre 3, fixe les objectifs suivants:

❖ pour l'enseignement Technique :

- donner aux élèves une formation solide dans les disciplines fondamentales de la science, de la technique et de la culture ;
- faire acquérir aux élèves une maîtrise suffisante des méthodes de la recherche scientifique et technique ;
- familiariser avec les grandes œuvres de la culture nationale, de la culture africaine, de la francophonie et de la culture universelle.

❖ pour la Formation professionnelle :

- préparer à l'entrée dans la vie active en faisant acquérir aux élèves les connaissances, aptitudes et compétences théoriques et pratiques nécessaires à la maîtrise et à l'exercice d'un métier déterminé.

En mettant uniquement l'accent sur les disciplines fondamentales, la loi n'offre pas la possibilité dans l'Enseignement Technique de développer des compétences pratiques.

Par ailleurs, si la loi d'orientation prend suffisamment en compte la Formation Initiale, en revanche, elle reste muette sur la Formation Continue et l'Insertion qui constituent aujourd'hui des éléments clés dans la Formation Professionnelle.

Manifestement cette loi demande à être améliorée dans le sens à accorder une prépondérance aux besoins du marché du travail.

2.2 Déséquilibre structurel²

2.2.1 Etat de la capacité d'accueil

L'offre de formation au Sénégal reste très déséquilibrée tant au niveau de la répartition selon les secteurs de la vie économique qu'à celui des effectifs et des structures.

Le sous-secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle comprend :

- ☞ 08 lycées techniques développant pour la plupart, des filières de formation professionnelle, dont 2 lycées d'enseignement technique commercial, un lycée agricole, un lycée technique industriel et minier.
- ☞ 12 centres de formation en agriculture, élevage et pêche;
- ☞ 05 centres dans le secteur industriel et artisanal;
- ☞ 13 centres artisanaux (avec des effectifs très limités);
- ☞ 34 centres d'enseignement technique féminin;
- ☞ 05 centres régionaux et départementaux de formation professionnelle;
- ☞ 06 centres d'initiation horticole;
- ☞ 03 écoles de formation de formateurs (ENFEFS, CNFMETP de Kaffrine et de Guérina);
- ☞ 04 écoles de formation supérieure;
- ☞ plus de 40 instituts de formation professionnelle privés autorisés.

Ces 10 dernières années, le sous secteur a vu la disparition d'un certain nombre de centres de formation dans plusieurs domaines et filières : Ecole d'Architecture et d'Urbanisme (EAU), Bâtiment.

² Etude du CIDE : Analyse institutionnelle du système ETEP au Sénégal. juin 2001.

Pour ce qui est de la politique d'élargissement de l'accès, on note très peu de progrès comparativement au secteur de l'enseignement général.

En effet, les lycées d'enseignement général sont passés de 28 à 54, les collèges de 147 à 254, tandis que l'Enseignement Technique n'a connu que 2 créations avec d'épineux problèmes d'équipement et de fonctionnement.

Quand on considère les effectifs, l'état de la capacité d'accueil du sous-secteur se présente comme l'indiquent les tableaux ci-après :

Tableau 1 : Effectifs des inscrits dans l'enseignement technique pendant l'année scolaire 1999-2000

Filière/Diplôme	BAC G	BAC Technologique				BTS
	G	S3	S4-S5	T1-T2	F6-F7	
Total par diplôme	2018	524	108	840	9	2291
Total des inscrits	5790					

Tableau 2 : effectif des inscrits dans les diplômes de formation professionnelle année 2000

Diplôme	Nombre d'inscrits	Pourcentage
CAP	3843	52,36%
BEP	3002	40,90%
BT	494	6,73 %
Total	7339	

Les régions de Dakar et de Thiès concentrent à elles seules plus de 72% du dispositif de formation public et privé.

Le cas assez particulier de Dakar s'explique essentiellement par la développement de l'ETFP privé.

Par ailleurs, il apparaît que l'ETFP est trop orienté vers la formation de bacheliers. La répartition des inscrits par diplôme d'état est fort significative : à ce titre, pour 2291 inscrits au BTS, on compte 3 499 inscrits aux différentes séries préparant aux baccalauréats gestion et technologique dont la finalité semble être plus l'accès à l'enseignement supérieur qu'au marché de l'emploi.

S'agissant du BTS de l'Enseignement Technique, 86% des inscrits le sont dans des filières destinées au tertiaire : secrétariat, comptabilité, gestion, marketing, commerce, etc.

Proportionnellement, c'est considérable par rapport aux filières techniques, surtout quand on prend en considération les 2 016 inscrits dans la série G de l'Enseignement Secondaire, qui ne peuvent pas tous accéder à l'Enseignement Supérieur après le baccalauréat.

Les filières de Formation Professionnelle liées à la production manufacturière ont des effectifs très faibles par rapport aux besoins du marché du travail.

Quoiqu'elle soit, pour l'essentiel informelle, cette production est appelée à devenir de plus en plus exigeante.

À part l'électricité, les filières qui ont le plus d'effectifs sont celles du tertiaire. Les filières techniques (l'électronique, la mécanique auto et la mécanique générale) ont des effectifs considérablement faibles. Pour la branche froid et climatisation (conservation des produits agricoles et halieutiques...), pourtant très importante pour le Sénégal, on ne rencontre que quelques inscrits au BTS et rien au niveau des CAP, BEP et BT.

Quant au secteur du bâtiment dont l'importance pour l'économie n'est plus à démontrer, on recense trop peu d'inscrits au niveau des BEP et BTS et rien aux BT et aux CAP. Il en est de même pour l'agroalimentaire où on dénombre seulement 15 inscrits au BTS et rien d'autre au niveau de la Formation Professionnelle. Les exemples peuvent être multipliés en ce qui concerne d'autres branches du secteur de production et de l'agriculture.

Relativement aux besoins du marché du travail, on constate que l'accent est mis sur :

- ⇒ les formations de niveaux élevés (baccalauréats technologiques et BTS), au détriment des CAP, BEP et BT.
- ⇒ le secteur tertiaire au détriment du secteur de la production industrielle et agricole.

Par ailleurs, le secteur se caractérise par une insuffisance de l'offre par rapport à la demande de formation qui, du reste, n'a pas fait l'objet d'une évaluation quantitative. Aussi, la faiblesse de l'offre publique est – elle à l'origine du foisonnement de l'offre du privé, depuis 1990. C'est ainsi que les établissements d'ETFP publics ne représentent actuellement que 41,7% de l'ensemble du dispositif.

Toutefois les données issues de l'enquête sur les écoles de formation laissent apparaître une occupation irrationnelle des établissements. En effet, le taux d'occupation moyen n'est que de 61,5%.

Situation particulière des CRETF et CETF

Les 10 CRETF et les 24 CETF implantés sur l'ensemble du territoire national jouent un rôle prépondérant dans l'éducation et la formation des jeunes filles en favorisant leur émancipation et leur implication dans la lutte contre la pauvreté et pour la citoyenneté.

Malgré leur importance, ces centres vivent une situation particulièrement difficile qui se caractérise par :

- ☞ l'insuffisance et inadaptation des locaux : les locaux sont en général très réduits. 58% des centres ont au plus 4 salles pour assurer les cours et les TP, pour des effectifs pouvant dépasser dans certains cas 200 élèves.
- ☞ le sous - équipement ;
- ☞ l'obsolescence des installations.

De plus, 28% des centres sont abrités par des logements conventionnés. Autrement dit, il est impossible d'y entreprendre quelques réaménagements pour les adapter à certains équipements ou aux travaux pratiques.

Il convient de noter que même les centres qui sont patrimoine de l'Etat ont été construits dans les années 70 et requièrent aujourd'hui des travaux de réhabilitation pour être fonctionnels.

2.2.2 Inadaptation de la formation

Employeurs, formateurs et observateurs soulignent le fait que les diplômes de l'ETFP ne répondent pas toujours aux besoins des entreprises.

Selon l'enquête, 72% des entreprises conviennent ne pas éprouver de difficultés à recruter des ressources humaines qualifiées. En revanche, près de 28% de ces entreprises rencontrent de telles difficultés qui s'expliqueraient d'une part, par la faiblesse du poids économique du secteur moderne, et d'autre part, le faible niveau technologique du secteur productif.

Très souvent, les employeurs affichent une certaine méfiance à l'égard des diplômés de l'ETFP. Ce phénomène, qui n'est pas l'apanage du Sénégal, trouve sa justification dans le reproche fait aux diplômés de ne pas toujours maîtriser les compétences exigées par l'entreprise.

Cette situation procède, pour l'essentiel de l'inadéquation flagrante entre les curricula et les besoins des entreprises.

Ces dernières ne sont associées ni à la conception des programmes, ni à leur mise en œuvre, encore moins à leur évaluation.

Certains établissements et enseignants sont de plus en plus conscients de cette situation de rupture avec le marché du travail.

Certes, selon l'enquête, seulement 17,5% des institutions interrogées considèrent que les programmes de leur formation ne sont pas adaptés aux besoins du marché de l'emploi, particulièrement en ce qui concerne les CAP et les baccalauréats techniques.

C'est bien là un pourcentage important dans la mesure où l'échantillon comporte plus d'institutions privées que publiques, et qu'on ne peut pas s'attendre à ce qu'un établissement privé déclare que ses programmes ne sont pas adaptés au marché de l'emploi.

Une telle situation, caractérisée par la méfiance des employeurs à l'égard de compétences jugées incertaines ou insuffisantes des diplômés et l'absence de communication et de collaboration entre institutions de formation et entreprises, pourraient constituer un handicap réel pour le secteur.

Pourtant l'enquête relative aux entreprises laisse prévoir les prémises d'une nouvelle tendance au dynamisme de nombreuses entreprises.

En effet, sur les 97 entreprises (55,1% du total) qui prévoient un changement de leurs effectifs, 88 d'entre elles, soit 94,9% prévoient une augmentation à raison de 60 employés en moyenne par entreprise.

Les secteurs économiques dans lesquels les prévisions de recrutement sont les plus importantes sont :

- ❖ l'industrie para chimique et pharmaceutique ;
- ❖ la métallurgie et la fabrication de machines ;
- ❖ le cuir, le textile et l'habillement ;
- ❖ la production agroalimentaire ;
- ❖ les bâtiments, les travaux publics ;
- ❖ le transport et la communication ;
- ❖ le tourisme et l'hôtellerie ;
- ❖ les services professionnels ;
- ❖ la pêche industrielle ;
- ❖ la culture industrielle et vivrière.

Le tableau suivant répertorie les catégories et les fréquences de changement souhaitées par les entreprises :

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

Au vu des données du tableau ci-dessus et de la liste des secteurs économiques porteurs, on pourrait dire que les besoins du secteur productif dans un proche avenir, vont bien au-delà de ce que peut offrir le système d'ETFP tant aux niveaux quantitatif que qualitatif.

Pour anticiper, accompagner et encourager cette nouvelle dynamique de réorganisation et de modernisation des entreprises sénégalaises, de même que pour contribuer à attirer les investisseurs étrangers, il convient de :

- ☞ diversifier les filières de formation à tous les niveaux (CAP, BEP, BT, BTS)
- ☞ promouvoir des programmes ainsi qu'une pédagogie modernes et adaptés.

2.3 La faiblesse de l'organisation et des moyens du système d'ETFP

La multiplicité des intervenants dans le secteur public comme dans le secteur privé, l'existence de nombreux diplômes maisons non reconnus par l'Etat, l'absence

de programmes officiels pour chaque filière, constituent des facteurs puissants rendant difficile toute tentative de coordination et de mise en cohérence des différents éléments du système (budget, qualification des formateurs, ratio formateur/élèves, pré-requis pour l'inscription aux différentes filières, contenus de programmes de formation, appui pédagogique aux formateurs, etc.).

2.3.1 Absence de structure de concertation entre les différents intervenants

Les effets de la dispersion de la formation professionnelle entre différents ministères et le secteur privé semblent accentués par l'absence d'une structure adéquate et formelle de concertation, d'une part entre les différents intervenants eux-mêmes et, d'autre part, entre les intervenants et les représentants des différents secteurs d'activités économiques.

2.3.2 Absence d'un système d'apprentissage organisé

Le faible taux de scolarisation (68,3% en 1999/2000) et les déperditions dans l'enseignement élémentaire, mettent annuellement sur le marché de l'emploi un nombre important d'enfants que le système de formation professionnelle ne peut prendre en charge. L'apprentissage sur le tas dans les entreprises du secteur informel constitue très souvent, pour cette masse d'enfants, la seule alternative, pour acquérir progressivement les rudiments d'un métier.

Un tel apprentissage bien que traditionnel, a formé, au Sénégal comme dans beaucoup de pays, de bons professionnels (menuisiers, maçons, plombiers, etc.), qui occupent des emplois dans les petites ou micro entreprises du secteur informel.

Cependant, il leur manque un savoir-faire conforté par la théorie, qui leur offrirait plus de performance et plus de possibilité d'insertion.

Cela pourrait également favoriser de légères améliorations technologiques et organisationnelles des petites entreprises qui les recruteraient.

2.3.3 L'insuffisance des moyens

La part du budget de l'ETFP ne représente en 2001, que 4,6% du budget du Ministère de l'Éducation.

Le budget de la formation privée est essentiellement supporté par les ménages, les subventions provenant du Ministère, paraissant infimes.

De ce fait, la maintenance des infrastructures et des équipements n'a pu être assurée autant que nécessaire.

En outre, compte tenu de l'évolution considérable des technologies lors des deux dernières décennies, une grande partie de ces équipements semblent actuellement

vétustes et obsolètes pour une formation technique proche des normes et standards internationaux.

2.4 La faible productivité du système ETFP

Les différentes insuffisances soulignées jusqu'ici ne peuvent que se traduire par une faible productivité du système ETFP.

Selon l'enquête³, les taux de réussite aux différents diplômes de la formation professionnelle s'établissaient, de 1997 à 1999, suivant le tableau ci-dessous :

Tableau 4 : Taux de réussite aux diplômes de la formation professionnelle.

Diplômes	1997	1998	1999
CAP	36%	46%	46%
BEP	30%	25%	29%
BT	63%	80%	76%
BTS	21%	16%	16%

Ces taux sont très faibles, comparativement à certains pays en développement, et ce, malgré le profil d'entrée des candidats plus élevé que de besoin. L'insuffisance et les faiblesses du système n'expliquent sans doute pas, à elles seules, de si faibles taux de réussite.

La productivité du système est globalement faible. Elle est de l'ordre de 3000 récipiendaires par année, toutes spécialités et tous niveaux confondus.

Par ailleurs, pour une population d'environ 10 millions d'habitants et une économie somme toute relativement diversifiée, le Sénégal ne dispose actuellement que de :

- 10 programmes de BEP
- 9 programmes de CAP
- 9 programmes de BT
- 18 programmes de BTS
- 5 programmes de baccalauréat

³ *Analyse institutionnelle de l'ETFP au Sénégal* (CIDE, juin 2001)

Soit un total de 51 programmes, là où d'autres pays en développement, notamment en Asie, en disposent de plus de 120.

2.5 La dispersion et l'instabilité de la tutelle des structures de formation professionnelle

2.5.1 Description du dispositif

Les structures centrales chargées d'impulser, d'orienter, de coordonner et de suivre les actions d'éducation, de formation, d'enseignement et de recherche sont coordonnées au niveau national.

Les instances qui sont directement concernées par la planification et la gestion de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle sont, au niveau central, la Direction de l'Enseignement Secondaire Technique (DEST) et la Direction de la Formation Professionnelle (DFP). Ces deux Directions sont appuyées par l'Office National de Formation Professionnelle (ONFP) qui fait des études et finance la formation continue.

La DEST dispose de deux Divisions : la Division de l'Enseignement Commercial et celle de l'Enseignement Industriel.

La DEST est chargée de mettre en œuvre, en collaboration avec les services spécialisés, la politique relative à l'Enseignement Secondaire Technique en matière de programmes scolaires, de structures pédagogiques, de carte scolaire, d'effectifs et d'allocation des moyens d'enseignement. Elle organise les contrôles pédagogiques et administratifs des établissements et coordonne les actions de formation des personnels enseignants.

La DFP comprend quant à elle, huit Divisions. Elle est responsable notamment de la Formation Professionnelle publique et privée, de l'organisation des examens d'Etat pour l'ensemble de la Formation professionnelle, de la gestion des bourses d'étude de celle-ci.

Aux différents niveaux déconcentrés, les Inspections d'Académie et les Inspections Départementales de l'Education Nationale sont chargées de coordonner, de contrôler et d'assurer la cohérence et l'efficacité des structures et actions d'éducation, en liaison avec les autorités administratives et les collectivités locales intéressées.

En ce qui concerne les établissements, la Direction est responsable de la gestion administrative, pédagogique, matérielle et financière.

Au niveau de chaque établissement, il existe un dispositif de gestion comprenant les instances suivantes :

- le conseil de classes;
- le comité de gestion;

- le conseil des professeurs ;
- etc.

L'équipe de direction comprend, outre le Chef d'établissement secondé par le Directeur des Etudes, un Chef des Travaux, un Intendant, un Comptable des matières, etc.

2.5.2 Structures de formation sous plusieurs tutelles

Le sous-secteur de l'ETFP, plus particulièrement la Direction de la Formation Professionnelle, a changé sept (7) fois de tutelle en trente ans.

Cette instabilité de la tutelle a un effet négatif sur la mise en œuvre des plans de développement du sous-secteur.

En outre, la dispersion des structures au sein de plusieurs ministères apparaît comme une faiblesse de taille et plusieurs arguments militent en faveur de leur regroupement :

- concentrer les expertises en matière de formation professionnelle et technique dans un même ministère pour en favoriser le déploiement ;
- assurer l'unicité et l'imputabilité de l'action gouvernementale dans la conception et la mise en œuvre de la politique nationale en matière de formation de la main-d'œuvre qualifiée et des personnels techniques répondant aux besoins des entreprises et des structures de valorisation des ressources nationales ;
- rationaliser et optimiser les structures et les infrastructures de formation professionnelle et technique, ainsi que les moyens matériels et financiers investis dans le sous-secteur ;
- constituer un guichet unique (ou presque) qui prend en charge les demandes ponctuelles ou structurelles en matière d'ETFP par les différents utilisateurs (Ministères, Patronat, Chambres des Métiers, secteur informel etc.) et pour les bailleurs de fonds de l'ETFP.

En définitive, l'action du gouvernement en matière d'ETFP serait certainement mieux coordonnée par un ministère consacré à ce sous-secteur et répondant, au nom de l'Etat, pour l'ensemble des besoins des autres ministères (à l'exception des besoins liés à la sécurité), des collectivités et des entreprises. C'est un choix que plusieurs autres pays ont adopté pour assurer une meilleure gestion du secteur en offrant aux promoteurs du développement et aux utilisateurs de la main-d'œuvre qualifiée, un seul et même interlocuteur.

2.6 – Déficit de formateurs

Au niveau le plus élevé, la formation est assurée par l'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique et Professionnelle (ENSETP) qui forme les Professeurs

d'Enseignement Secondaire Technique (PESTP) et les Professeurs d'Enseignement Moyen Technique et Professionnel (PEMTP) dans les secteurs secondaire, tertiaire et de l'économie familiale et sociale.

Pour l'enseignement technique féminin, les moniteurs et les maîtres sont formés à l'Ecole Nationale de Formation en Economie Familiale et Sociale (ENFEFS) de Dakar. Il y a également les Centres Nationaux de Formation des Maîtres d'Enseignement Technique et Professionnel (CNFMETP) de Guérina/Ziguinchor) pour l'agropastoral et de Kaffrine pour l'industrie et l'artisanat.

Les besoins en formation de formateurs se situent à 3 niveaux, à savoir:

- la formation de formateurs du supérieur ;
- La formation de formateurs du moyen et du secondaire,
- La formation de Moniteurs et de Maîtres d'Enseignement Technique Professionnel (METP).

A ce jour, ces besoins sont insuffisamment couverts. En effet, à part l'ENFEFS, les autres structures de formation de formateurs sont en léthargie : ENSETP, Guérina, Kaffrine.

L'ENSETP créée par le décret 79.1002 du 24 octobre 1979, a été constituée en établissement public par la loi 89.03 du 17 janvier 1989

Par cette loi, l'ENSETP a été rattachée à l'Université tout en gardant son autonomie de fonctionnement et de gestion.

Cette loi est complétée par le décret 94.053 du 26 janvier 94 portant organisation et fonctionnement de l'ENSETP.

Depuis 1989, on assiste malheureusement à un dépérissement de cette structure qui se traduit entre autres, par la suspension du concours professionnel ouvert aux Maîtresses d'Economie Familiale et l'absence de formation dans les spécialités industrielles, hormis la reconversion de 36 professeurs d'Education Technologique, en 1997.

En ce qui concerne les Centres Nationaux de Formation de METP de GUERINA et KAFFRINE, l'arrêt de la formation des formateurs date de plus de dix (10) ans.

2.7– L'absence de politique de formation continue

La formation continue a été pendant longtemps pratiquée au sein du Centre National de Cours Professionnel Industriel et Commercial (CNCPIC) qui a beaucoup œuvré pour le perfectionnement d'agents en activité.

Aujourd'hui, elle est devenue marginale, l'essentiel de cette fonction étant assurée par l'Office National de Formation Professionnelle (ONFP).

Toutefois, son importance est de mieux en mieux perçue par les acteurs.

C'est ainsi que certains projets ou structures ont mis en exergue toute la place que doit occuper la formation continue dans le dispositif.

III. ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR LA REFORME ET LA MODERNISATION DE L'ETFP.

3. ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR LA REFORME ET LA MODERNISATION DE L'ETFP

3. 1 Les principes fondateurs des nouvelles orientations

Les finalités, objectifs et missions de l'ETFP tels que décrits dans le présent document découlent de la Constitution du Sénégal.

Elle dispose :

☞ dans le préambule

la volonté du Sénégal d'être un état moderne

☞ dans ses articles 22 et 25:

- l'Etat a le droit et la charge de l'Education et de la Formation de la jeunesse par les écoles publiques.
- les institutions et les communautés religieuses ou non sont également reconnues comme moyen d'éducation.
- chacun a le droit de travailler et le droit de prétendre à un emploi.
- nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses choix politiques ou de ses croyances.
- toute discrimination entre l'homme et la femme devant l'emploi, le salaire et l'impôt est interdite si elle n'est fondée sur la nature du travail ou celle des prestations fournies.

A cet égard le système EFTP en tant que sous- secteur de l'éducation nationale est donc bâti sur le principe de la démocratie "rejetant et éliminant sous toutes leurs formes l'injustice, les inégalités et les discriminations".

Dans ce contexte, le système EFTP démontre sa viabilité et son efficience par rapport aux besoins de développement du Sénégal notamment en ce qui concerne le marché du travail (entreprises modernes et artisanales, auto emploi, collectivités locales, et autres). Tout système se conforte et se consolide en s'appuyant sur ce qu'il a de plus que les autres; le domaine où il se distingue, où il montre sa place qui lui est spécifique.

Sa spécificité dans le paysage éducatif se caractérise par sa capacité d'action et son impact direct sur l'économie.

L'ETFP contribue, en même temps que les autres sous-secteurs, à l'épanouissement des potentialités de chaque individu, à la promotion des valeurs dans lesquelles la nation se reconnaît, à l'ouverture d'esprit, etc.

Par conséquent les fondements de la redéfinition des finalités, des missions et des objectifs de l'ETFP s'articuleront autour d'éléments ayant un lien direct avec la compétitivité et l'essor de l'économie

3.3.1 La création et la modernisation des Entreprises

Les opérateurs économiques et les chefs d'entreprises, pour investir des créneaux porteurs qu'ils ont identifiés, butent assez souvent sur l'absence de ressources humaines qualifiées et disponibles.

Or, dans un contexte de mondialisation et de globalisation, les entreprises sont particulièrement appelées à de nouveaux modes de production pour répondre aux exigences et contraintes d'un marché où la compétition est érigée en règle.

Les exigences d'un tel marché appellent à des qualifications spécifiques très pointues et réactualisées en permanence.

3.1.2 L'attraction des investisseurs

L'attraction des investisseurs étrangers est au cœur de la politique des pouvoirs publics.

Pour ce faire, un dispositif incitatif basé sur la fiscalité est souvent perçu comme le moyen le plus adéquat, mais cela ne suffit pas. Plusieurs études ont montré que l'existence dans un pays d'une main d'œuvre qualifiée aux normes et standards internationaux, constitue un atout important dans l'attraction d'investisseurs étrangers, particulièrement dans le cadre de la délocalisation de certaines multinationales.

Le Sénégal a fait une option claire pour favoriser de tels investissements (unités de montage de véhicules, industries manufacturières).

3.1.3 La modernisation du secteur primaire

Le Sénégal dispose d'atouts considérables dans le domaine de l'agriculture notamment les ressources halieutiques, les produits horticoles, le coton, l'arachide...

Le Gouvernement a clairement affiché son ambition d'en faire un secteur dynamique exportateur de produits dans un contexte où les normes de qualité sont rigoureuses.

Le Sénégal doit par conséquent favoriser l'émergence d'une race d'agriculteurs, de pêcheurs, d'éleveurs modernes et compétitifs.

3.1.4 La promotion d'un processus d'évolution des entreprises artisanales vers des PME/PMI performantes et compétitives

Le Sénégal dispose d'un artisanat faisant preuve d'une grande créativité et d'un dynamisme reconnus par tous; c'est une chance que nous partageons avec très peu de pays de la sous-région.

Dans tous les pays du monde, en l'occurrence les pays développés, l'industrie s'est bâtie à partir du potentiel de l'artisanat.

Il faudrait par conséquent instaurer un processus qui permet à l'artisanat d'évoluer vers des PME/PMI. Autrement dit, les produits, procédés et méthodes artisanaux doivent être élevés à un niveau de performance et de compétitivité qui puisse leur garantir une place sur le marché sous-régional, régional, voire mondial.

3.1.5 La valorisation du secteur informel

Le secteur dit informel vivier principal de l'apprentissage a un poids économique non négligeable (60% du PNB). Les ressources humaines y sont formées sur le tas.

C'est pourquoi la valorisation de l'apprentissage doit occuper une place de choix dans le dispositif en marge duquel il évolue.

L'apprentissage assure à lui seul la plus grande part de la formation professionnelle au Sénégal. Il se fait aussi bien dans les entreprises artisanales que dans le secteur dit «moderne».

Ce potentiel doit être mis à contribution de manière plus conséquente pour améliorer la qualité de nos services.

Ces principes fondateurs indiquent sans équivoque la nécessité d'assurer une formation orientée vers les besoins du marché du travail et de faire de l'ETFP un instrument pour promouvoir l'essor économique du pays.

La réalisation d'un tel objectif nécessite un système de formation développant des stratégies tournées vers la connaissance des besoins des utilisateurs (entreprises, collectivités locales, ONG...)

Cette nouvelle orientation appelle l'instauration de mécanismes de financement où le privé va jouer un rôle capital.

3.2 Les finalités et objectifs des composantes fonctionnelles de l'ETFP

L'ETFP au service des besoins du marché du travail et de l'économie prépare l'individu à entrer dans la vie active et à y demeurer performant.

Les deux composantes de l'ETFP sont l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle.

3.2.1 L' Enseignement Technique

3.2.1.1 Finalités

L' Enseignement Technique vise à faire acquérir aux élèves des capacités pratiques, des aptitudes d'analyse se traduisant par l'étude et la résolution de problèmes d'ordre technologique, économique et social.

3.2.1.2 Objectifs

L' Enseignement Technique concourt à :

- promouvoir une production nationale performante et compétitive ;
- accroître le niveau technologique de la société ;
- s'approprier les progrès technologiques ;
- améliorer l'environnement économique et social.

3.2.2 La Formation Professionnelle

La Formation Professionnelle a un rôle de premier ordre dans le cadre des besoins de l'économie. D'elle dépend la disponibilité de ressources humaines qualifiées, compétentes et performantes, capables de répondre aux exigences liées à la qualité du service en matière d'exploitation d'outils de production de biens de consommation et d'encadrement de la communauté de base.

3.2.2.1 Finalités

La Formation Professionnelle vise à assurer l'acquisition de connaissances, de qualifications et d'aptitudes nécessaires à l'exercice d'une profession ou d'un métier.

3.2.2.2 Objectifs

La Formation Professionnelle a pour objectifs la formation de spécialistes dotés de capacités pratiques dans le but d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises et d'instaurer le respect de l'environnement dans l'exercice d'une profession.

3.3. Les objectifs et missions du dispositif institutionnel de l'ETFP

3.3.1 Objectifs

Le Ministère chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle poursuit les objectifs suivants :

- ☞ accroître le taux de qualification professionnelle et technique au sein de la population ;
- ☞ mettre sur le marché du travail une main-d'œuvre qualifiée correspondant aux besoins du secteur productif et de service, et permettant le développement de l'industrie ainsi que la modernisation du secteur primaire ;
- ☞ promouvoir le savoir agir, l'employabilité et la créativité chez les jeunes et de les préparer à devenir des acteurs performants dans le contexte de la mondialisation ;
- ☞ mettre en œuvre une approche systémique de toutes les structures d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle du Sénégal ;
- ☞ impliquer tous les acteurs du sous secteur notamment ceux du secteur productif et de service dans la planification et la gestion de l'ETFP.

3.3.2 Missions

Le Ministère chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle assure les missions suivantes :

- 1)** mettre en œuvre une formation professionnelle dans les divers secteurs : primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire par :
 - ☞ une formation initiale, dans les filières porteuses, correspondant au standard international ;
 - ☞ une formation continue des agents par le biais du perfectionnement et une formation pré-insertion pour les demandeurs d'emploi ;
- 2)** mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement et d'insertion des formés ;
- 3)** mettre en œuvre un Enseignement Technique débouchant sur des compétences et des capacités opérationnelles relatives au secteur de production et de service ;
- 4)** organiser et valoriser l'apprentissage traditionnel, en utilisant notamment l'alphabétisation fonctionnelle en Langues Nationales et dans la langue de travail ;
- 5)** encourager, organiser et évaluer l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle privés ;
- 6)** réaliser une qualification massive et de qualité de la population dans l'ensemble des secteurs nécessaires au processus de développement du Sénégal ;
- 7)** élaborer et mettre en œuvre les référentiels de formation sur la base de l'approche par les compétences ;
- 8)** favoriser et organiser une concertation permanente avec tous les acteurs des divers secteurs de production et de service.

3.4 Les points de rupture

Les points de rupture indiquent en quoi la nouvelle politique, objet du présent document, se distingue de ce qui a été fait jusqu'ici en matière d'ETFP.

3.4.1 La promotion de l'insertion des formés et le développement de la formation continue

Une nouvelle mission apparaît dans les attributions et responsabilités des structures de l'ETFP, qui prend en charge, en dehors de la formation (missions classiques), l'insertion et le suivi des formés par rapport au marché du travail.

La formation continue est mieux affirmée dans les missions, ce qui lui confère un statut formel et systématique.

3.4.2 La prépondérance accordée aux besoins du marché du travail

Jusqu'ici, la logique qui a prévalu en matière d'ETFP consistait à la résorption des déperditions scolaires, ce qui plaçait l'ETFP au rang de solution de dernier recours. Désormais la seule logique qui déterminera l'action est la demande du marché du travail et les besoins de l'économie.

3.4.3 La prise en charge effective de l'apprentissage

L'apprentissage intègre par le biais de cette nouvelle politique le dispositif institutionnel de l'ETFP, ce qui du coup, lui confèrera une valeur et une considération à l'instar des autres ordres de formation.

3.4.4 Un Enseignement Technique réorienté

En plus de garantir une culture technologique, l'Enseignement Technique prend en compte la nécessité de développer une capacité opérationnelle sur le terrain.

3.4.5 L'élaboration des référentiels de formation selon l'approche par les compétences

L'approche par les compétences doit essentiellement caractériser le système. Cette approche présente des avantages lorsqu'il s'agit de former en masse et à moindre coût, tout en garantissant la qualité de la formation donnée.

On devrait voir naître, par ce biais, des certificats de qualification pour exercer, par exemple, dans la boucherie, la peinture, la maçonnerie, l'élevage, le carrelage, la plomberie, etc.

3.4.6 Un nouveau rôle pour le secteur productif

Selon la nouvelle vision, le secteur privé devra jouer un rôle central dans la gestion et la planification de l'ETFP.

L'implication des acteurs dans la définition des orientations et missions confère au secteur productif, privé et parapublic, un statut important dans la réalisation de la nouvelle politique consensuellement définie.

IV. STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME

4. STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME

4.1 Principes fondamentaux de la réforme

Cinq principes fondent la définition des stratégies de mise en œuvre de la réforme de l'ETFP : rationalisation, participation, ouverture, décentralisation/déconcentration, Information / communication. Ces principes garantissent l'accroissement de la qualité, l'élargissement de l'accès ainsi que l'amélioration de la gestion.

4.1.1. Rationalisation

❖ **Mise sous tutelle ministérielle unique de l'ensemble des établissements et/ou structures d'ETFP**

La nécessité d'une tutelle unifiée pour les structures d'ETFP est perçue par tous. Il faut simplement rappeler que l'instabilité et la pluralité de la tutelle au fil des ans ont rendu impossible toute appréciation du système de formation dans son ensemble. Pour cette raison, il est difficile d'évaluer l'impact réel du dispositif.

❖ **Mise en place d'un nouveau cadre de gestion de l'ETFP**

La mise en place d'un nouveau cadre de gestion est rendue nécessaire par l'exigence d'une cohérence, d'une rationalisation et d'une efficacité du système.

- ❖ L'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle sont les deux faces d'une même médaille. Ce sont des fonctions certes différentes mais pilotées de la même manière car ayant des objectifs similaires : garantir une capacité opérationnelle aux formés.

❖ **Mise en place d'un cadre d'action stable et durable**

L'ETFP a suffisamment fait les frais du pilotage à vue. Il convient de mettre le système à l'abri de changements brusques et d'interventions à la carte. Ce secteur nécessite en effet des investissements importants (équipements, infrastructures) dont la rentabilisation ne peut se faire qu'à moyen ou long terme.

En conséquence, il est indispensable de disposer d'un plan d'action qui serait non seulement l'outil principal de pilotage du système, mais aussi le cadre d'intervention des partenaires.

❖ **Rationalisation des moyens et des structures de gestion**

La rationalisation des moyens et des structures de gestion de l'ETFP s'inscrit dans une recherche d'optimisation de la formation.

La rationalisation des moyens permet de :

- maximiser l'investissement consenti à l'ETFP ;
- justifier l'accroissement éventuel des besoins financiers ;
- assurer et protéger l'imputabilité (l'obligation de résultat) du pouvoir politique qui finance le système dans le cadre du budget de l'Etat.

❖ **Optimisation de l'utilisation des structures**

Les besoins en infrastructures et équipements seront déterminés en fonction du référentiel qui sera élaboré.

Celui – ci prend en compte la nécessaire adaptation des programmes aux différents secteurs et filières.

Une nouvelle carte des filières et des structures, plus équilibrée et plus conforme aux potentialités et aux besoins locaux, devrait ainsi voir le jour.

4.1.2. Participation

❖ **Renforcement du partenariat**

La nouvelle politique d'ETFP bénéficie d'un consensus et d'une vision partagée. Pour maintenir cette dynamique, il s'agit d'impliquer le secteur privé et de l'amener à s'intéresser et à s'investir dans la formation professionnelle et technique. Cela passe par l'implication des opérateurs privés dans la gestion des structures d'ETFP qui couvrent leur secteur d'activité.

En outre, il convient de sauvegarder le consensus bâti avec les partenaires sociaux, sur le soutien à accorder au système d'ETFP et sur le nécessaire partage des responsabilités entre l'Etat et ses partenaires.

❖ **Diversification des sources de financement**

Le coût de la Formation Professionnelle et Technique est toujours considérable, comparé à celui des autres ordres d'enseignement. La raison en est simple : il faut reproduire, à l'école, le cadre et l'environnement technique et technologique qui se rapprochent le plus possible du milieu de l'entreprise. Dans ce cadre et avec des équipements et des outils de travail comparables sinon identiques à ceux qui servent à la production au sein de l'entreprise, l'école entraîne l'apprenant à la maîtrise de compétences et aux comportements exigés du métier.

Cela entraîne des investissements lourds que le budget de l'Etat, qui constituait jusqu'ici l'unique source, ne peut supporter. Il est donc désormais indispensable de

mobiliser le partenariat, la génération de ressources propres, les projets d'établissements, les entreprises et les ménages.

4.1.3. Ouverture

Dans un contexte de mondialisation et de globalisation, le système d'ETFP doit être capable d'ouverture et de flexibilité pour garantir sa fécondation par des apports extérieurs.

De même, l'ouverture sur le milieu professionnel, ainsi que la systématisation du partenariat aux niveaux national et international, assurent au système une vitalité qui lui est indispensable.

4.1.4. Décentralisation / déconcentration

Rupture d'avec la gestion centralisée de l' ETFP

Le besoin de démocratiser l'accès à l'ETFP et la nécessité de prendre en charge les spécificités et potentialités locales appellent une mise en œuvre systématique de la décentralisation / déconcentration. Celle-ci se traduira par le renforcement des prérogatives du niveau local de décision.

Instauration d'un mode de gestion et de pilotage donnant une large place à l'autonomie des établissements

Les établissements de l'ETFP ont besoin de bénéficier d'un statut propre prenant en charge, avec l'aide des partenaires socioprofessionnels, des missions élargies de :

- formation initiale (classique, alternée, modulaire,...) ;
- formation permanente (initiale «retardée», continue, diplômante et/ou qualifiante) ;
- apprentissage.

Etablissement d'une nouvelle carte de l'ETFP.

La carte de l'ETFP doit répondre aux principales attentes des populations à la base et garantir une couverture des besoins sectoriels prioritaires au niveau national. En conséquence elle constitue l'aboutissement :

- d'une démarche réaliste au regard des moyens disponibles et/ou mobilisables ;
- d'une rationalisation permettant la formation du plus grand nombre ;
- de modes et niveaux de formation marqués par l'innovation et le pragmatisme.

4.1.5. Information/ Communication

Dans un monde marqué par la révolution de l'information et de la communication, ne pas intégrer cette dimension dans le fonctionnement du système reviendrait à le marginaliser.

En conséquence, il convient de promouvoir une information apte à garantir la maîtrise de l'évolution des métiers et des besoins du marché du travail.

De la même manière, le souci de promouvoir et de véhiculer l'image du système commande de développer une communication efficace.

4.2- Axes stratégiques de développement de l'ETFP

La réforme du sous-secteur de l'ETFP s'appuiera sur les axes stratégiques suivants:

- la rationalisation et l'optimisation des structures,
- la redynamisation de la formation des formateurs,
- la valorisation de l'offre de formation,
- l'organisation de l'apprentissage et l'insertion des jeunes,
- la restructuration du cadre de gestion et de financement,
- l'élargissement de l'accès des filles,
- le développement de la coopération et l'intégration régionale.

V. Les composantes de la réforme

5. LES COMPOSANTES DE LA REFORME

La réforme de l'ETFP se résume en trois composantes:

☞ _composante I : **Accès**

☞ _composante II : **Qualité**

☞ _composante III : **Organisation , gestion et financement**

5.1- Composante I : Accès

5.1.1- Détermination des besoins en qualification

La mise en œuvre de la réforme de l'ETFP suppose une maîtrise très précise des effectifs à former à tous les niveaux et en rapport avec les perspectives de développement de l'économie.

Il est nécessaire, pour cela :

- ☞ d'affiner les données en tenant compte de toutes les branches d'activités ;
- ☞ de considérer les perspectives de développement et d'investissement pour le moyen terme ;
- ☞ d'intégrer, autant que faire se peut, l'avis des entreprises.

Cette disposition permettra d'identifier les filières à renforcer, à implanter ou à supprimer ainsi que les effectifs à former annuellement.

Il est donc important, de quantifier les qualifications réalisées jusqu'ici, afin d'évaluer l'écart à combler.

Par ailleurs, pour planifier l'offre de formation en fonction des besoins de l'économie, il est important de disposer de données fiables sur l'offre de formation existante, du point de vue quantitatif et qualitatif, tant au niveau du secteur public que celui du privé.

Dans la perspective d'une planification de l'offre de formation en fonction des besoins économiques, le Sénégal gagnerait à se doter d'un système d'analyse précise de la demande de formation.

5.1.2- Inventaire et évaluation des infrastructures existantes

La plupart des rapports révèlent que le Sénégal dispose de nombreuses infrastructures de formation.

Toutefois celles-ci sont obsolètes, mal équipées, mal entretenues et mal réparties à travers le pays.

Afin d'éviter une programmation mal conseillée de constructions ou de réhabilitation d'infrastructures, il importe d'approfondir l'inventaire et l'évaluation de l'existant en :

- ❖ identifier les possibilités de réhabilitation des locaux et des équipements, en quantité et en qualité
- ❖ déterminant les possibilités de réalisation d'économies d'espace et d'équipements
- ❖ rationalisant la gestion des moyens ;
- ❖ modernisant l'intervention pédagogique

5.1.3. Prise en charge de l'apprentissage

L'organisation de l'apprentissage des métiers doit permettre de faire des jeunes une force de production valorisée et bien insérée dans la vie active.

Elle doit également contribuer à la promotion des métiers.

Il convient de signaler que l'essentiel de cette forme de qualification s'effectue en dehors du système formel, même si certaines structures comme les CETF, les CRFP, les FEMP, les CPAR développent des initiatives dans ce sens.

Par conséquent, il s'agit de :

- susciter et développer un large consensus sur l'apprentissage au métier et la réinsertion des jeunes ;
- ❖ fonder l'apprentissage sur les valeurs sociales de solidarité ;
- ❖ mettre en place un cadre juridique et des outils de gestion de l'apprentissage ;
- ❖ organiser et offrir un appui efficace aux chambres des métiers et aux organisations professionnelles impliquées dans l'apprentissage.

- ❖ mettre en place des infrastructures appropriées pour l'apprentissage et organiser l'alternance entre l'atelier et le centre d'apprentissage ;
- ❖ capitaliser les expériences et formaliser l'utilisation des langues nationales ;
- ❖ mettre en œuvre un système de certification et de réinsertion.

5.1.4. Le secteur privé comme fournisseur de formation

La promotion et l'encadrement du secteur privé participent grandement à la valorisation et la diversification de l'offre de formation, dans la mesure où l'Etat partagerait sa prise en charge avec les établissements privés.

En effet, promouvoir l'offre de formation du secteur privé reviendrait à reconnaître celui-ci comme un partenaire de l'Etat à part entière.

Pour cela, il est important de :

- ❖ faciliter l'entrée dans le secteur de la Formation Professionnelle et Technique des nouveaux promoteurs privés ;
- ❖ mettre en place les structures d'accompagnement technique aux promoteurs privés qui s'intègrent dans le sous-secteur ;
- ❖ voter un budget substantiel de contribution à l'ETFP privé ;
- ❖ offrir des avantages du code des investissements concernant l'achat des équipements, des outillages et des matières d'œuvre ;
- ❖ initier la création et la mise en place d'une fondation de l'ETFP privé ;
- ❖ associer les promoteurs privés de l'ETFP dans la gestion de la qualité ;
- ❖ créer un prix d'excellence soulignant chaque année, l'effort, la créativité et la performance d'un établissement privé de formation.

Concernant l'encadrement du secteur privé, il conviendrait de:

- ❖ réviser la loi n°94-82 du 23 décembre 1994 pour l'adapter aux besoins d'encadrement des établissements privés ;
- ❖ associer les établissements privés aux activités de formation continue des formateurs ;
- ❖ étendre aux établissements privés le soutien pédagogique ;
- ❖ contrôler la qualité de l'enseignement offert.

5.1.5. Accès des filles

Le droit de la femme à la libre disposition de ses biens a acquis une valeur constitutionnelle : "toute discrimination est interdite entre l'homme et la femme si elle n'est fondée sur la nature du travail ou celle des prestations fournies."

Dans le cadre de l'ETFP, l'effectif des filles est remarquable dans le tertiaire l'économie familiale, mais très faible dans les secteurs secondaire et primaire.

Or, des études ont montré que les filles sont très performantes dans les métiers où la minutie du geste est exigée, exemple l'électronique, la micromécanique.

Par conséquent il faut :

- ❖ encourager l'accès et le maintien des filles dans ces types de filières ;
- ❖ assurer la formation continue pour toutes les femmes qui travaillent sans qualification dans les usines ou dans les ménages.

5.2. Composante II : Qualité

5.2.1 Formation des formateurs

La redynamisation de la formation de formateurs se traduira par la relance et le renforcement des structures existantes, singulièrement l'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique et Professionnel (ENSETP).

Cette relance doit comprendre l'établissement de liens fonctionnels avec l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP) à travers les aspects liés à la collecte et au traitement des informations sur les métiers et sur les référentiels d'emploi.

Ces informations seront à la base de l'élaboration des contenus de formation, de conception de matériel didactique, de manuels...

La redynamisation des Centres Nationaux de Formation de Guérina et de Kaffrine fera également l'objet d'une attention particulière.

La formation de formateurs implique la systématisation du perfectionnement des formateurs tant au niveau national qu'à l'étranger, pour adapter sans cesse leurs profils aux nouveaux besoins et à l'évolution technologique.

Par ailleurs, les Inspecteurs de spécialités ont un rôle important à jouer particulièrement dans les domaines suivants : management de la formation continue, impulsion de synergie entre établissements, développement d'approches pédagogiques novatrices, contrôle et encadrement des formateurs...

En ce sens, le développement de ce corps est un facteur de valorisation de l'offre de formation.

5.2.2 –Les programmes : une approche par les compétences.

La qualité d'un programme s'apprécie en fonction des compétences qu'il permet d'acquérir pour exercer un métier, une profession.

Afin de minimiser les coûts de formation, les programmes devront viser l'acquisition de ces compétences dans un minimum de temps possible.

Pour ce faire, l'élaboration des programmes sera guidée par l'identification de compétences aptes à garantir une bonne insertion professionnelle.

De cette façon, émergera un Enseignement Technique orienté vers le marché du travail et dont les programmes permettront de répondre aux besoins :

- des PME/PMI souhaitant modifier ou améliorer un équipement, un procédé, ou une méthode ;

- des entreprises acquérant de l'extérieur du matériel sur lequel elles constatent des défaillances ou une anomalie ou par rapport auquel il existe des problèmes de transfert de technologie ou de maîtrise.
- des PME et micro entreprises très souvent confrontées à des problèmes de gestion, d'organisation ou d'amélioration de système de production ou de service ;
- des unités de transformation de produits locaux dans le cadre de l'amélioration de la qualité et du schéma alimentaire de la population.

La mise en place d'une fonction service, d'étude et de résolution de problèmes en direction des PME/PMI, des entreprises artisanales ainsi que la valorisation de la technologie endogène, seront les fondements de la nouvelle orientation de l'Enseignement Technique.

5.2.3- Equipement et matériel pédagogique

La Formation Professionnelle et Technique repose sur des formateurs compétents et motivés et sur des moyens pédagogiques appropriés : ateliers et laboratoires, équipements, outillage et matière d'œuvre, salles spécialisées.

La plupart des structures ne disposent pas d'équipements fonctionnels. C'est pour cela qu'il est nécessaire de prévoir un investissement important dans ce domaine.

5.2.4. Gestion des diplômes

Pour valoriser l'offre de formation, il convient:

- ❖ d'analyser la pertinence des diplômes d'Etat qui sont délivrés et de les redéfinir de manière à réduire ou à éliminer toute concurrence sur le marché du travail ;
- ❖ de mettre en place une Commission Nationale d'Homologation des Titres et Diplômes (CNHTD) de l'ETFP, composée d'experts, qui aura un rôle de conseil auprès de l'autorité ministérielle;
- ❖ de revoir la loi 94-82 du 23 décembre 1994, portant statut des établissements privés, afin de s'assurer que tout titre ou diplôme en circulation est homologué.

L'intérêt de l'homologation des titres et diplômes est de trois ordres :

- ❖ reconnaître aux détenteurs le droit de faire valoir leur qualification ;

- ❖• permettre aux entreprises de juger du niveau de la qualification ;
- ❖• accorder aux établissements de formation une reconnaissance du sérieux et de la qualité des titres auxquels ils préparent.

5.2.5 Partenariat école/entreprise

La promotion d'un partenariat dynamique entre l'entreprise et l'ETFP contribuera à l'amélioration de la qualité de la formation et de la préparation au métier. Ce partenariat est destiné à faciliter la collaboration entre l'école et l'entreprise dans l'organisation des stages, voire dans la mise en œuvre d'une véritable alternance travail-étude. Pour cela, il faut que l'école démontre sa capacité à travailler dans l'intérêt de l'entreprise afin que celle-ci trouve un intérêt à épauler la formation par l'échange d'informations, les stages, la contribution au financement, la dotation de matériels didactiques, etc.

L'instauration et la généralisation des stages en entreprise est une exigence qui découle de la recherche de la qualité et des conditions favorables à l'insertion professionnelle. En effet, les stages offrent les avantages suivants :

- ❖• familiarisation des futurs agents de l'entreprise avec l'environnement réel de travail ;
- ❖• possibilité d'utilisation, pour les travaux pratiques, de machines et d'équipements modernes et variés que l'école n'est pas en mesure de payer ;
- ❖• valorisation des compétences des apprenants auprès de leurs potentiels employeurs ;
- ❖• facilitation de l'insertion professionnelle des formés.

5.2.6- Formation continue

Le système ETFP peut tirer un plus grand bénéfice de la formation continue si elle fait l'objet d'un renforcement, d'une généralisation et d'une pérennisation.

Ce renforcement requiert :

- ❖ la définition d'un cadre réglementaire, compte tenu de la multiplicité des intervenants ;
- ❖ le pilotage au niveau des établissements, à l'échelle régionale et nationale ;
- ❖ l'adoption d'une approche technique et commerciale ;
- ❖ la mise en œuvre de la démarche qualité.

Au delà de la demande des entreprises, la formation continue prend en charge une importante demande sociale traitée jusqu'ici par des intervenants non formels telles que les ONG.

L'expérience du CNCPIC pourrait servir de base de restructuration.

La formation continue contribue à la diversification des sources de financement et à la valorisation de l'ETFP à travers la fonction service et l'ouverture sur le milieu professionnel.

5.2.7- Insertion et suivi des diplômés

La création et l'appui aux mécanismes d'accompagnement et d'insertion des lauréats s'inscrivent dans une perspective de valorisation de la formation.

Cet accompagnement pourrait se faire à travers les instruments et les activités suivants :

- ❖ fiche de suivi de chaque lauréat jusqu'au premier emploi ;
- ❖ banque d'opportunités d'emploi que les lauréats peuvent consulter sur place dans leur école d'origine ;
- ❖ journées « portes ouvertes » auxquelles sont associés les lauréats ;
- ❖ stages d'appoint au profit des lauréats qui se préparent à des sélections de candidatures.
- ❖ « ateliers transits » où les lauréats s'exercent, au sein de l'établissement en exécutant des travaux sur commande, en prélude à leur insertion.

5.2.8-Coopération et intégration régionale

Le Sénégal compte plusieurs établissements d'ETFP dont certains développent ou aspirent à développer une vocation régionale.

La coopération régionale entre établissements contribuera à assurer la qualité du profil de compétences et la compétitivité des formés sur le marché du travail à l'échelle nationale et internationale.

Ainsi la coopération et l'intégration devraient aboutir à la création de réseaux permettant de :

- ❖ développer les échanges Sud / Sud en général, régionaux en particulier ;
- ❖ créer, à l'échelle du continent africain, un cadre formel d'échange et de concertation pour les systèmes ETFP ;
- ❖ créer une banque de données relative aux besoins, aux compétences et aux ressources existant dans chaque pays ;
- ❖ mettre en place un plan de communication pour la circulation de l'information scientifique, utilisant les moyens des TIC.

5.3- composante III : organisation, gestion et financement

5.3.1 Cadre institutionnel de concertation

La mise en place de la Commission Nationale de Concertation de l'ETFP, cadre national d'échange et de partage, traduit la volonté des autorités d'impliquer activement les partenaires de tous ordres dans le processus de prise de décision.

Cette préoccupation est sous-tendue par l'importance accordée à la participation du secteur privé, quant à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la politique du secteur.

Cet organe de l'ETFP, sera en lien avec le Conseil National Supérieur de l'Education et de la Formation (CONSEF) du PDEF et aura pour mandat de :

- ❖ discuter des orientations et des priorités de l'ETFP ;
- ❖ donner son avis sur la gestion des priorités de l'ETFP ;
- ❖ formuler des recommandations sur les besoins de financement.

La CNETFP aura deux importants comités d'experts : la Commission Nationale Consultative des Programmes (CNCP) et la Commission Nationale d'Homologation des Titres et Diplômes (CNHTD). La coordination des travaux de la première commission serait assurée par le Directeur Général de l'ONFP, secondé par le Directeur des Examens et Concours, comme secrétaire exécutif de la commission. La coordination des travaux de la seconde commission serait assurée par le Directeur de Cabinet du Ministère, secondé par le Directeur de l'ETFP.

La Commission Nationale de l'ETFP est présidée par le secteur privé.

Elle est instituée par décret présidentiel.

5.3.2 Tutelle des structures de formation

L'avènement d'un département ministériel de plein exercice est une avancée significative mais les structures de formation demeurent réparties entre plusieurs départements ministériels utilisateurs, chacun assumant la gestion de celles qui forment les ressources dont il est traditionnellement le premier utilisateur.

La tutelle unique des structures de formation est une mesure qui permettra de rompre avec l'instabilité et la pluralité.

Cette mesure implique le regroupement de toutes les structures de formation professionnelle sous la tutelle du ministère chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

De ce fait elle rendra possible l'évaluation de l'impact réel du dispositif de l'ETFP.

5.3.3 Diagnostic institutionnel et restructuration du dispositif de pilotage

5.3.3.1 Diagnostic institutionnel

La mise en place du nouveau cadre de gestion de l'ETFP suppose au préalable un diagnostic institutionnel pour tenir compte de la configuration du département ministériel.

Le département ministériel, créé en mai 2001, revêt un caractère innovant au vu de l'ampleur de ses missions et la nouveauté de certaines activités.

Ceci commande par conséquent, l'aboutissement de ce diagnostic sur un renforcement des capacités institutionnelles et des ressources humaines.

5.3.3.2 Restructuration du dispositif de pilotage de l'ETFP

La restructuration du cadre national de gestion comprend les actions suivantes :

- ❖ mise en place de Directions et Services nationaux pour la prise en charge de la planification, de la gestion administrative de l'ETFP, du développement de référentiels de formation, de la gestion du système d'apprentissage, de la communication ;
- ❖ élargissement des champs d'action de l'ONFP ;
- ❖ élargissement et renforcement du cadre national de concertation sur l'ETFP ;
- ❖ mise en place d'un financement approprié de l'ETFP ;
- ❖ pilotage de la réforme du sous-secteur de l'ETFP.

Le pilotage et la gestion du secteur reposeront sur les Directions et Services suivants :

- ❖ la Direction de la Planification ;
- ❖ la Direction de l'ETFP ;
- ❖ la Direction de l'Apprentissage ;
- ❖ la Direction des Examens et Concours ;
- ❖ le Service de la communication ;
- ❖ l'Inspection Générale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle ;
- ❖ l'Office National de la Formation Professionnelle.

❖ **Direction de la Planification:**

La Direction de la Planification assure une mission transversale entre les différentes composantes du ministère: Enseignement Technique, Formation Professionnelle, Alphabétisation, Langues Nationales.

Elle est chargée de :

- ☞ piloter et coordonner la réflexion en vue de la formulation et de la mise en oeuvre d'une politique générale sectorielle ;
- ☞ planifier l'ensemble des actions de développement du secteur ;
- ☞ élaborer des plans et programmes sous – sectoriels dans le cadre du Programme Décennal de l'Éducation et de la Formation (PDEF), en rapport avec les centres de responsabilité;
- ☞ participer, pour le compte du Cabinet du Ministère au Secrétariat Exécutif du Comité National de Suivi et de Coordination du PDEF;
- ☞ faciliter la coordination des activités des centres de responsabilité au niveau du département ministériel ;
- ☞ assurer le suivi et l'évaluation des actions de développement menées par le Ministère ou pour son compte, en relation avec ses partenaires ;
- ☞ contribuer à l'élaboration d'un système d'information et de communication afin de dynamiser le partenariat autour du secteur ;
- ☞ élaborer et mettre à jour les cartes de l'Alphabétisation, de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage.

Les divisions suivantes composent la Direction de la Planification :

- ❖ Division Information statistique/Documentation ;

- ❖ Division Programmation /Etudes et Recherche ;
- ❖ Division Suivi – Evaluation ;
- ❖ Division Partenariat.

❖ **La Direction de l'ETFP**

Elle est le résultat de la fusion de la Direction de l'Enseignement Secondaire Technique et la Direction de la Formation Professionnelle. Sa restructuration prend en charge tous les axes et toutes les actions intégrant le développement de l'ETFP. Elle prend en compte les éléments centraux suivants:

- ❖ le renforcement de la cohérence du dispositif de pilotage ;
- ❖ l'autonomisation des structures ;
- ❖ la mobilité du personnel entre l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle.

La Direction de l'ETFP assure les missions suivantes :

- ☞ mettre en œuvre, avec la collaboration des services spécialisés la politique de l'ETFP ;
- ☞ assurer les conditions d'un développement équilibré des structures de formation publiques et privées ;
- ☞ assurer la gestion des plans de développement pédagogique ;
- ☞ assurer l'appui et l'encadrement du secteur privé ;
- ☞ contribuer au contrôle administratif des établissements, en relation avec l'Inspection Générale de l'ETFP ;
- ☞ organiser les formations.

Les Divisions suivantes composent la Direction de l'ETFP et couvrent ses principaux champs de responsabilité ainsi que les différents domaines de formation :

- ❖ Division de la Formation Professionnelle Initiale et Continue ;
- ❖ Division de l'ETFP Privé ;
- ❖ Division de l'Enseignement Technique Secondaire ;
- ❖ Division de l'Enseignement Technique Supérieur.

❖ **La Direction de l'Apprentissage**

La Direction de l'Apprentissage a les missions suivantes :

- ❖ conduire les réformes prévues sur l'apprentissage ;
- ❖ mettre en place des infrastructures appropriées pour l'apprentissage ;
- ❖ organiser et appuyer les Chambres des Métiers et les organisations professionnelles impliquées dans l'apprentissage ;
- ❖ capitaliser les expériences et formaliser l'utilisation des langues nationales ;
- ❖ organiser l'alternance entre l'atelier et le centre d'apprentissage ;
- ❖ mettre en œuvre un système de certification et d'insertion.

La Direction de l'Apprentissage est composée des Divisions ci- après :

- ❖ Division chargée de l'organisation de l'apprentissage ;
- ❖ Division du curriculum ;
- ❖ Division appui et insertion.

❖ **La Direction des Examens et Concours**

La création de la Direction des examens et concours correspond à un besoin de gestion rapprochée des nombreux examens et concours organisés chaque année dans le secteur. Outre la gestion des examens et concours, cette direction s'occupe du développement des référentiels en rapport avec l'IGETFP et la Commission Nationale Consultative des Programmes.

La Direction a pour missions de :

- ☞ coordonner la préparation et la mise en œuvre des examens et concours du secteur, à l'exception du baccalauréat ;
- ☞ établir les calendriers des examens et concours ;
- ☞ assurer le suivi des résultats aux différents examens et concours ;
- ☞ élaborer des tests standardisés pour recueillir les seuils de performance des élèves aux différentes disciplines et aux différents niveaux ;
- ☞ contribuer à mettre en place un système de suivi des acquis scolaires ;
- ☞ assurer le suivi et l'évaluation des élèves selon les cohortes ;
- ☞ élaborer des stratégies de suivi des élèves jusqu'à leur insertion ;

☞ assurer le secrétariat exécutif de la Commission Nationale Consultative des Programmes.

La Direction des Examens et Concours comprend :

- la Division Logistique et Programmation ;
- la Division des référentiels de formation;
- la Division de l'Évaluation.

❖ **Le Service de la Communication.**

Le Service de la Communication a un rôle important dans le fonctionnement du système de l'ETFP. Il aura à mener, entre autres, des actions telles que :

- ❖ l'appui des structures de formation dans la réalisation de leur initiative et dans la gestion de leurs relations avec les partenaires sociaux;
- ❖ le traitement et le suivi des échanges avec les structures ;
- ❖ le marketing du système de l'ETFP;
- ❖ la facilitation des contacts d'échanges et de partenariats ;
- ❖ la diffusion des performances et des potentialités du système ;
- ❖ l'élaboration de stratégies de partenariat actif avec les entreprises et les organismes de développement ;
- ❖ l'appui au développement d'approches commerciales appropriées.

Ce service élabore des stratégies globales et sectorielles et soutient l'effort des établissements en matière de contact et de partenariat.

❖ **L'Inspection Générale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle**

L'Inspection Générale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (IGETFP) a pour missions de:

- ☞ évaluer le degré de performance du système dans son ensemble (processus, efficacité, efficience, etc.);
- ☞ contrôler la gestion des ressources humaines, matérielles et financières mises à la disposition des structures de formation (service d'inspection, d'administration et d'encadrement pédagogique...)

- ☞ assurer le contrôle et l'encadrement pédagogique des corps d'enseignants;
- ☞ aider à l'élaboration de référentiels;
- ☞ assurer le suivi de l'élaboration des sujets d'examens et concours;
- ☞ coordonner l'action de supervision et d'encadrement des corps de contrôle placés sous sa tutelle;
- ☞ diriger les travaux de la commission Nationale Consultative des Programmes;
- ☞ participer aux différents jurys d'examens et de concours;
- ☞ effectuer les études et enquêtes sur le fonctionnement du système de l'ETFP et proposer des solutions adaptées.

❖ **L'Office National de la Formation Professionnelle**

La mission générale de l'ONFP, dans le cadre de la politique du Gouvernement en matière de Formation Professionnelle, est définie par la loi N° 86-44 du 11 août 1986 portant création de l'Office.

Elle consiste

essentiellement à :

- ☞ aider le Gouvernement à déterminer et à mettre en œuvre les objectifs sectoriels de la Formation Professionnelle ;
- ☞ assister les organismes publics et privés dans la réalisation de leurs actions de formation et d'en contrôler les résultats ;
- ☞ réaliser ou faire réaliser des études sur l'emploi, la qualification professionnelle, les moyens qualitatifs et quantitatifs de la Formation Professionnelle Initiale et Continue, en collaboration avec les organismes intéressés ;
- ☞ coordonner les interventions par branches professionnelles, par actions prioritaires, en s'appuyant sur les structures existantes ou à créer ;
- ☞ coordonner l'action en matière de Formation Professionnelle des organismes d'aide bilatérale ou multilatérale.

La restructuration du secteur prend en charge l'élargissement du champ d'action de l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP) à :

- ☞ la collecte et au traitement des données sur les besoins de formation;
- ☞ la gestion du Fonds National de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (FNFP).

Dans sa mission de collecte et de traitement des données qui orientent le contenu de formation, l'ONFP doit avoir un lien fonctionnel avec l'IGETFP et les structures de formation de formateurs en général et en particulier avec l'ENSETP. Ceci donnerait une plus grande efficacité dans l'élaboration des programmes et des curricula.

Dans sa quête d'efficacité, l'ONFP doit travailler en synergie avec l'Observatoire de l'Emploi et des Qualifications du Ministère chargé de l'Emploi et du Travail ainsi que le Service de la Main - d'œuvre.

5.3.3 3 La décentralisation et l'autonomisation des centres de formation

Le décret 91-1355 du 6 décembre 91 donne la possibilité aux structures de l'ETFP de générer des ressources propres. Dans ce cadre, la gestion de ces ressources fait souvent l'objet de controverse. La raison semble être liée à la difficulté d'articuler le mode de gestion avec le statut actuel des établissements.

Par conséquent il faudrait donner une plus grande autonomie de gestion et de pilotage aux institutions de l'ETFP, ce qui pourrait se traduire entre autres, par la création de Conseils d'Administration souverains.

5.3.4 Financement de l'ETFP

Les sources de financement identifiées sont :

5.3.4.1 La création d'un Fonds National d'appui de l'ETFP

L'objectif du fonds d'appui est de participer à l'amélioration des compétences des personnels du milieu professionnel, en impulsant et en dynamisant le développement de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Technique et de l'Apprentissage.

Le fonds permet ainsi d'aider :

- ☞ d'une part, le milieu professionnel à bénéficier d'une ingénierie de la formation adaptée et à financer les actions de formation continue, au bénéfice de ses personnels ;
- ☞ d'autre part, les structures de formation, à améliorer ou à développer leurs services de formation initiale, de formation continue et d'insertion, en

rapport avec les besoins du marché du travail, des entreprises et de l'artisanat.

La mise en place d'un fonds expérimental, dans ce sens, financé par la Banque Mondiale, permettrait de créer les bases d'une pérennisation tant au niveau de la pertinence des options stratégiques que du financement.

5.3.4.2 La création d'une Fondation pour l'ETFP privé

Les modalités de mise en place d'une telle Fondation seront définies dans le cadre du plan d'action de l'ETFP.

5.3.4.3 La mise en place d'un budget d'investissement pour l'ETFP :

L'augmentation du budget de fonctionnement est certes d'une importante nécessité mais force est de reconnaître que l'investissement constitue la gageure et la locomotive du développement du sous secteur.

5.3.4.4 La fonction service dans les établissements.

Elle peut contribuer de manière non négligeable au financement de l'ETFP. Cependant, il convient d'en assainir la gestion grâce à une réglementation appropriée. Le changement de statut des établissements pourrait constituer un moyen efficace pour y arriver.

Cette fonction service pourrait s'appliquer aux prestations de formation continue, à l'exécution de travaux divers, à la consultance pour les PME/PMI, à la fabrication d'outils et d'équipements, etc.

5.3.4.5 La contribution forfaitaire à la charge de l'employeur

C'est également une source de financement importante de l'ETFP. Cependant seuls 5% de cette taxe sont affectés à l'ONFP, soit environ 300 millions.

Afin de maîtriser les sommes destinées effectivement à l'apprentissage, il serait bon de déterminer *a priori* la portion qui lui sera allouée à l'intérieur de cette taxe.

En outre, pour accroître le volume de cette contribution forfaitaire, il serait possible d'envisager d'une part, l'élargissement des cotisations constituant cette taxe au secteur informel et d'autre part, une augmentation par l'Etat des 5% destinés à l'ONFP.

En tout état de cause, une large concertation au niveau des structures devrait le permettre.