

Souleye Lo

LA PRISE EN COMPTE DES ANNEXES DE CLASSIFICATION COMME SOLUTION A LA PROBLEMATIQUE DE L'INSERTION DES JEUNES DIPLOMES

Résumé

La problématique de l'emploi des jeunes devient de plus en plus préoccupante et compromet gravement leur avenir. Selon Patrice SANE (2015), les jeunes sont aujourd'hui désorientés et désillusionnés face à la crise économique qui continue de renforcer leur inquiétude. Il soutient, par ailleurs qu'au Sénégal, les principales causes du chômage des jeunes sont attribuées à plusieurs facteurs dont l'inadéquation entre les formations initiales et les besoins du marché. Cette étude a été menée dans l'hypothèse que seule la prise de conscience des annexes de classification peut permettre de résoudre l'inadéquation entre formation et les besoin du marché. Les résultats auxquels elle a permis d'aboutir montrent que seuls 25% des établissements de formation dans le public et 5% dans le privé définissent leurs programmes de formation en tenant compte de la réalité de ces annexes de classification.

Mots-clés : Formation professionnelle, branche professionnelle, insertion professionnelle et Annexes de Classification.

Abstract

The issue of youth employment is becoming more and more worrying and seriously compromises their future. According to Patrice SANE (2015), young people are now disoriented and disillusioned with the economic crisis which continues to reinforce their concerns. He also argues that in Senegal, the main causes of youth unemployment are attributed to several factors including the mismatch between initial training and market needs. This study was conducted on the assumption that only awareness of the classification appendices can resolve the mismatch between training and market needs. The results that it has produced show that only 25% of training establishments in the public and 5% in the private sector define their training programs taking into account the reality of these classification annexes.

Keywords: Professional training, professional branch, professional integration and Classification Annexes.

Introduction

De plus en plus, au Sénégal, nous assistons à l'immigration clandestine des jeunes, un phénomène souvent expliqué par le manque d'emploi auxquels ils sont confrontés. En effet, leur insertion fait débat à l'instar des autres pays notamment occidentaux où l'insertion, dans un passé récent, était au cœur des préoccupations des institutions publiques. C'est ainsi que selon l'avis du Conseil Economique, social et Environnemental français, en 2008:

L'insertion des jeunes, généralement au centre des priorités gouvernementales depuis les années 1970, est un processus complexe en raison de sa nature multidimensionnelle. Le rôle des institutions chargées d'accompagner les jeunes adultes est de leur permettre de décider eux-mêmes de leur orientation et des conditions de leur entrée dans la vie professionnelle. En effet, l'insertion des jeunes, touche aux domaines de la formation professionnelle et du marché du travail.

À l'heure de la mondialisation, des changements de société, l'engagement des jeunes est une force pour l'avenir du pays. Pour cela, il faut non seulement les écouter, mais surtout leur permettre de devenir des acteurs à part entière du changement. La problématique de l'emploi des jeunes est un défi universel qui se pose à tous les Gouvernements. Au Sénégal, l'Etat, aujourd'hui, pour y faire face, a dédié un département ministériel à la question de la formation et de l'insertion des jeunes. Afin d'y apporter plus d'éclairages, la présente étude est articulée autour de quatre grand chapitres à savoir :

- Le cadre théorique (problématique, la conceptualisation, la revue de la littérature),
- Le cadre opératoire (questions de recherche, objectifs de recherche et hypothèses de recherche),
- L'approche méthodologique
- L'analyse et l'interprétation des résultats

1. Cadre théorique

1.1. La problématique

La gestion de l'emploi des jeunes taraude les esprits et interpelle tous les acteurs sur la recherche de solutions à la fois concrètes et pérennes

susceptibles de les éviter à prendre les embarcations de fortune à la recherche d'un avenir meilleurs par pure illusion. En effet, depuis longtemps comme le montre Abdoulaye SECK :

« Les questions de jeunesse occupent une place de plus en plus grande dans les débats qui animent la marche des sociétés car la composante jeunesse constitue aujourd'hui encore pour tous les pays du monde et en particulier les pays en voie de développement, une préoccupation majeure, un enjeu certain dans le combat pour le développement »
(2004, p3)

Celui-ci passe par l'intégration de cette jeunesse à la communauté nationale. Si cette intégration est manquée, il n'y aura pas de développement. Mais cette jeunesse rencontre de sérieuses difficultés qui ont pour nom le chômage, le sous-emploi, la déperdition scolaire, le manque de formation, la drogue, la délinquance, etc. Le dénominateur commun à tous ces problèmes est à inscrire dans la problématique générale de l'insertion des jeunes et donc de la lutte contre le chômage et la pauvreté. L'emploi des jeunes est, en effet, une véritable bombe à retardement car cela est autant plus vrai que leur insertion demeure l'un des thèmes majeurs qui posent d'énormes problèmes tant à la société qu'à l'État. Ainsi le chômage des jeunes diplômés n'est plus un phénomène mais il est plus une réalité accrue dans notre société. D'après le rapport de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (Ansd, octobre 2019), malgré la situation économique du pays mesurée à travers un PIB de 6.2% en 2018, « cette amélioration de la croissance ou augmentation de richesse n'a pas eu pour corolaire une réduction de la pauvreté et du chômage et contraste avec le niveau de bien-être des populations ». Au regard de cette situation peu reluisante des inactifs ou individus hors de la main-d'œuvre c'est à dire qui ne sont ni en emploi ni au chômage dont une partie constitue la main-d'œuvre potentielle, ce rapport nous montre que, « par rapport à l'âge, près de 7 inactifs sur 10 ont au moins 25 ans et 3 sur 10 sont de la tranche d'âge 15- 24 ans. Les inactifs sont plus importants en milieu urbain (52,1%) qu'en milieu rural (47,9%). Cependant, dans les régions de Dakar (96,9%), Thiès (55,5%), Saint-Louis (52,4%) et Ziguinchor (50,7%), plus de la moitié des inactifs sont des citoyens, alors qu'à Diourbel (82,5%), Fatick (80,6%), Kaffrine (80,6%) et dans les autres régions, ils sont majoritairement concentrés

en milieu rural ». Parmi ces personnes le chômage touche plus les individus ayant un niveau d'étude avancé. Et la plupart d'entre eux sont âgés de 15 à 30 ans.

En effet, selon Abdoulaye SECK :

« Le chômage des jeunes diplômés gagne de plus en plus du terrain et est devenu un phénomène récurrent. Ce phénomène est d'autant plus accru que les jeunes diplômés, après leur formation, sont laissés à eux-mêmes dans un désarroi total et une inquiétude profonde. Le diplôme n'étant plus un visa pour l'emploi, chaque année arrive dans le marché de l'emploi un grand nombre de jeunes diplômés qui aspirent à un emploi. (2004, p4).

Lors du Forum pour le Développement de l'Afrique sous l'égide de l'Agence Française de Développement (2014), il a été constaté que

Le principal problème de l'emploi réside dans le fait que la productivité et les revenus sont faibles, tandis que les aspirations, surtout celles des jeunes, sont élevées. Malgré les progrès enregistrés dans de nombreux pays, la plupart des jeunes d'Afrique aujourd'hui n'auront pas une transition facile et toute tracée vers un emploi à revenu assuré, un des aspects essentiels de l'âge adulte .

En outre, l'épineuse équation de l'adéquation entre l'offre de formation et besoins du marché demeure toujours un problème qui amplifie voire complique l'insertion des diplômés. En effet, beaucoup parlent de cette inadéquation entre le programme de formation des jeunes et les besoins du marché sans savoir réellement où l'on peut retrouver ces dits besoins. Pourtant, ces besoins sont dans les annexes de classification dans les documents de convention de branche ou d'accord cadre. Malheureusement, il faut le constater pour le déplorer que les établissements qui forment et délivrent des diplômes pour 90% d'entre eux ne savent pas l'existence de ces annexes de classification où l'emploi recherché par les entreprises se retrouve bien normé et classé en termes de catégorie et de tâches à exécuter. Ce qui fausse dès le début l'orientation qu'il conviendrait de donner à la formation et par conséquent compromet l'avenir même des futures demandeurs d'emploi diplômé en main. Ainsi, le taux de chômage étant le rapport de l'effectif des chômeurs sur la population active, comparé au

troisième trimestre 2019, il a connu une augmentation considérable au quatrième trimestre. Il est passé (MEFPA, rapport 2019) de « 13,5% à 16,9%. Le chômage est plus accentué en milieu rural qu'en milieu urbain et touche d'avantage plus de femme que d'homme ». C'est ainsi que, compte tenu des facteurs analysés plus haut en termes de limites à l'insertion professionnelle, nous tentons à travers cette recherche à analyser le problème majeur de l'insertion des jeunes diplômés jusqu'ici peu abordé qu'est la prise en compte des annexes de classification dans la définition des programmes de formation professionnelle. Ceci nous amène à nous poser la question de recherche suivante : La prise de conscience des annexes de classification par les établissements de formation professionnelle ne permet-elle pas de résoudre l'inadéquation entre formation et besoin du marché?

1.2. La revue de la littérature

L'insertion professionnelle est une question majeure et est traitée dans plusieurs ouvrages, rapports, articles et mémoires où on a tenté d'expliquer les facteurs incitatifs ou limitatifs de l'insertion des jeunes. Mais, il faut signaler qu'elle est traitée de diverses manières et est abordée sous différents angles. Certains auteurs ou chercheurs estiment que ce sont les facteurs personnels comme les compétences, le niveau d'instruction et la qualification qui conditionnent l'insertion et pour d'autres, c'est l'environnement économique (les opportunités offertes par la dynamique économique locale) qui en constitue la clé. Alors que d'autres encore soutiennent plutôt que c'est l'existence d'un environnement socio-culturel favorable ou défavorable qui déterminent l'insertion des jeunes. Aujourd'hui, est admis de constater que l'accès à un travail décent doit être tributaire à l'adéquation entre le diplôme et les besoins du marché qui donne plus d'opportunité d'emploi que dans le cas contraire car sinon le diplôme en soi ne veut rien dire. Cela est d'autant plus vrai que dans l'étude sur les contraintes de rester jeune, il a été démontré que « non seulement le diplôme n'est plus un viatique contre le chômage, mais il est même systématiquement devenu un facteur de risque pour trouver un emploi » (Antoine et al., 2001, p.25). Cette opinion est en phase d'avec la réflexion de Gilbert Hounbo (2015), Directeur général adjoint de l'OIT lorsqu'il affirme que le travail décent doit être au centre des stratégies africaines de développement et qu'il est urgent d'en finir avec le secteur informel. Cependant, évoquer les besoins du marché, revient à reconnaître la place primordiale qu'occupent les entreprises dans le dispositif

d'emploi et d'insertion. C'est ainsi que Bocquier, pense que :

« Si l'estimation du chômage par branche et statut professionnel nous révèle dans une certaine mesure un état de crise qui affecte différemment type de travailleurs et type d'entreprise, il faut bien souligner cependant que l'ensemble des chômeurs est constitué en majorité par des actifs à la recherche de leur premier emploi ». (1994, p.63)

En effet les jeunes éprouvent d'énormes difficultés à retrouver leur premier emploi après avoir pourtant obtenu avec brio leur diplôme dans une école de formation professionnelle ou même dans une école doctorale particulièrement avec les jeunes docteurs. A ce sujet concernant les jeunes docteurs chômeurs (Doucouré, 2014) nous apprend que « les jeunes diplômés sont les plus exposés aux difficultés à trouver un emploi. C'est le cas des jeunes docteurs..., pour qui l'obtention d'un emploi formel et durable reste un passage obligatoire dans leur volonté d'accéder à l'élite académique et scientifique». Dès lors le manque de qualification des jeunes semble se poser comme l'unique cause à leur situation de chômage. Car jusqu'ici seule la formation est considérée comme le maillon essentiel pour combler les problèmes de qualification souvent analysés en termes de faible niveau éducatif et d'accès à la formation qualifiante pour tenter de comprendre l'employabilité des jeunes. Face à cette donne, l'orientation du système de formation professionnelle consiste à faire correspondre aujourd'hui l'offre de formation technique et professionnelle avec les besoins du secteur privée. Sous ce rapport, Mbagnick DIOP (2018) du MDES à l'occasion de la 11ème édition du forum du 1er emploi tenu à Dakar, soutient que « les jeunes ont plusieurs problématiques qui justifient le chômage dont entre autres, on peut citer la qualité de la formation professionnelle ». Au regard de ces observations, on peut constater que l'accent est davantage mis sur l'adéquation entre la formation professionnelle et les besoins du marché, mais ils l'expliquent encore par le choix de formation des jeunes qui ont plutôt tendance à se focaliser sur les domaines où les débouchés d'emploi sont très moindres. Seulement aucune étude n'a été à l'origine de ces allégations ou discours sur la problématique de l'insertion des jeunes au Sénégal avant celle que l'ONFP a produite sur les besoins en ressources humaines qualifiés des entreprises dans les secteurs prioritaires de l'économie du Sénégal jusqu'à 2025 réalisée en 2017 qui en détaille

montre une partie des raisons de l'adéquation formation-emploi. Cette étude a, en effet, permis par exemple d'avoir d'ample informations sur le choix des domaines de formation ainsi que sur le niveau de qualification que les entreprises cherchent auprès des jeunes diplômés. Depuis les assises nationales en 2001, le secteur de la formation professionnelle et technique est entré dans une phase de réforme qui a permis de passer à de nouveaux paradigmes et mis en œuvre. L'ensemble de ces réformes sont envisagées en termes d'augmenter la capacité de production du dispositif de l'ETFP. Cette logique de massification a toujours prévalu comme idée majeure dans la recherche de solution pour l'insertion des jeunes. D'ailleurs, Hitendra Pillay, aborde cette question de massification et de lutte contre le chômage des jeunes de la façon suivante :

« Il est également urgent de se concentrer sur les problèmes des jeunes chômeurs et de leur proposer des formations utiles. Il faudrait réfléchir attentivement à la mise en place de centres communautaires de formation et à l'introduction des programmes leur permettant d'acquérir des compétences commercialisables. » (1998, p23)

L'auteur comme ses prédécesseurs a bien manqué de nous apprendre sur le comment devrions-nous faire pour que les programmes de formation professionnelle puissent être l'expression des entreprises qui emploient la main-d'œuvre que les centres à construire devraient former en grande échelle. Or ces besoins ne sont rien d'autre que des intitulés d'emploi ou de métiers conventionnellement admis par les acteurs d'une branche professionnelle et reconnus comme étant la somme des tâches voire des activités routinières dont l'entreprise a besoin pour faire face à sa charge de travail. En effet, la recherche d'emplois au Sénégal n'est pas toujours aisée au niveau des jeunes fraîchement sortis des écoles de formation professionnelle. Car, non seulement, la plupart de ces emplois sont pourvus par les entreprises dans différents secteurs, mais ces entreprises obéissent à une logique de branches professionnelles dans lesquelles elles se regroupent en fonction du secteur d'activité et régies d'un même accord ou d'une même convention collective. Et cela est nécessairement important d'être compris si l'on veut faciliter l'insertion des jeunes.

1.3. La clarification conceptuelle

Dans cette partie nous présentons sept concepts clés à savoir :

- Annexe de Classification

Les annexes de classification sont des compléments d'informations d'une convention ou d'un accord de branche. Il s'agit d'un document dans lequel sont décrits l'ensemble des emplois et ou intitulés d'emploi sur lesquels sont tombées d'accord les entreprises d'un secteur d'activités et au nom desquels elles recrutent leur personnel. Il y est décrit également les indications liées à l'établissement de classes, catégories, ordre de succession, taux horaires ou encore barème de salaires.

- Formation professionnelle

La formation, dans son sens simple est définie comme "le moyen de produire des compétences". Par extrapolation, la formation professionnelle est le moyen de produire des compétences relatives à un métier ou une activité professionnelle.

- Branche professionnelle

Par branche professionnelle, on l'entend un regroupement de plusieurs entreprises d'un même secteur d'activité relevant d'un même accord ou d'une même convention.

- L'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle est un processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi.

2. Le cadre opératoire

Dans cette partie, on traite les questions de recherche, les objectifs de recherche et les hypothèses de recherche.

2.1. Les questions de Recherche

Il s'agit des questions fondamentales de recherche que la situation décrite plus haut nous inspire quant à la recherche que nous comptons mener.

2.1.1. La question générale de recherche

La prise de conscience des annexes de classification par les

établissements de formation professionnelle ne permet-elle pas de résoudre l'inadéquation entre formation et besoin du marché?

2.1.2. Les questions spécifiques de recherche

Pour répondre à notre question générale de recherche, des questions dites spécifiques se posent et servent de passerelle à cette réponse.

Ainsi, nous posons quatre importantes questions spécifiques à savoir :

- ✚ Les programmes de formation professionnelle prennent-ils en compte les nouveaux emplois et titres par branche professionnelle ?
- ✚ Les programmes de formation professionnelle ne répètent-ils pas les emplois et titres caduques dans les branches professionnelles ?
- ✚ Les établissements de formation professionnelle s'approprient-ils des annexes de classification dans l'écriture des programmes de formation ?
- ✚ Les entreprises sont-elles associées à la définition des programmes de formation professionnelle ?

2.2. Les Objectifs de recherche

La question générale de recherche posée nous amène à nous faire des objectifs de recherche.

2.2.1. L'Objectif général de Recherche

Il s'agit de montrer que la prise en compte des emplois et titres définis dans les annexes de classification est l'une des solutions efficaces pour résoudre la problématique de l'adéquation entre formation et besoins du marché et par conséquent de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

2.2.2. Les Objectifs spécifiques de recherche

- ✚ Analyser les annexes de classification par branche professionnelle
- ✚ Identifier les nouveaux emplois et titres au sein des entreprises selon le secteur d'activité
- ✚ Analyser la caducité des emplois et titres dans les annexes de classification

- ✚ Apprécier le niveau d'appropriation des annexes par les établissements de formation professionnelle
- ✚ Analyser le niveau de qualification requis pour le recrutement des jeunes diplômés

2.3. Les Hypothèses de Recherche

Ainsi, nous retenons les hypothèses les suivantes :

2.3.1. Hypothèse générale de recherche

Elle est la réponse affirmative et provisoire à notre question générale de recherche. Elle s'intitule ainsi :

La prise de conscience des annexes de classification par les établissements de formation professionnelle permet de résoudre l'inadéquation entre formation et besoin du marché.

2.3.2. Les Hypothèses spécifiques de recherche

- ✚ Les programmes de formation professionnelle ne prennent pas en comptes les nouveaux emplois et titres par branche professionnelle.
- ✚ Les programmes de formation professionnelle répètent les emplois et titres caduques dans les branches professionnelles.
- ✚ Les établissements de formation professionnelle ne s'approprient les annexes de classification dans l'écriture des programmes de formation.
- ✚ Les entreprises ne sont pas associées à la définition des programmes de formation professionnelle.

3. L'approche méthodologique

Dans ce chapitre est traité le cheminement scientifique par lequel cette étude a abouti aux résultats ci-dessous présentés. Il est composé de quatre grandes étapes, à savoir :

- ✚ la revue documentaire,
- ✚ le choix des méthodes utilisées,
- ✚ le déroulement de la collecte des données,
- ✚ le traitement et l'analyse des résultats.

Dans chacune de ces rubriques, il s'agit de faire l'épistémologie des procédés employés pour parvenir à mener scientifiquement cette étude.

3.1.1. La revue documentaire

Elle nous a permis de reconsidérer un nombre important de données relatives aux secteurs prioritaires de l'économie sous l'angle des branches professionnelles. En effet, notre hypothèse, qui consistait à affirmer que la prise de conscience des annexes de classification constitue un rempart à l'amélioration des conditions d'employabilité des jeunes, a été davantage comprise à la lumière de cette revue. Dans le cadre de cette mission nous avons eu à rencontrer des entreprises du secteur privé, des institutions, des organismes d'état ainsi que des établissements d'enseignement. Notre mission avait pour but d'identifier les nouveaux métiers ou intitulés d'emploi ainsi que d'apprécier l'état de caducité de certains d'entre eux au sein des annexes de classification dans l'optique de les enrichir afin que les programmes de formation professionnelle puissent davantage s'y inspirer. La base de données a porté sur 1314 entreprises représentatives des branches professionnelles(21) auxquelles elles ont affilié. Les bases de données utilisées sont celles de l'APIX (sélection des entreprises à fort potentiel d'exportation et d'investissement) et de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Dakar (CCIAD).

3.1.2. Le choix des méthodes utilisées

La nature de l'étude détermine déjà l'orientation méthodologique, en ce sens qu'il conviendrait, non seulement, d'identifier quantitativement les nouveaux emplois n'ayant pas été pris en compte dans les annexes de classification mais de pouvoir également l'apprécier de façon qualitative à l'aune d'entretiens d'avec les acteurs responsables, chefs d'entreprise et d'établissements de formation professionnelle.

3.1.2.1. L'approche quantitative

La recherche documentaire nous ayant permis de constituer la liste des entreprises, et étant entendu qu'il n'était pas possible de faire une étude exhaustive, il convenait de procéder à un sondage. Pour ce faire, le choix de la technique d'échantillonnage s'est porté sur l'échantillonnage stratifié (branche professionnelle) avec proportionnalité à la taille selon la disposition suivante :

- ✚ la population des entreprises à enquêter est de 1314 répartie en strates (branches professionnelles au nombre de vingt une) ;

- ✚ la taille de l'échantillon (298 entreprises) a été calculée avec une marge d'erreur estimée à 5 % pour un niveau de confiance égal à 95 % grâce au site *checkmarket.com* reconnu pour sa valeur scientifique dans la détermination de la taille d'un échantillon.

3.1.3. Echantillonnage

Le calcul de la taille de l'échantillon est fait à partir du site www.checkmarket.com spécialisé dans le calcul de taille d'échantillon avec les caractéristiques suivantes. La population de l'étude étant estimée à 1314 entreprises constituant la base de données, il nous fallait enquêter 298 entreprises comme échantillon avec une marge d'erreur de 5% et un niveau de confiance de 95%.

3.1.4. La répartition de la taille de l'échantillon selon la branche professionnelle

Tableau 1 : répartition de la taille de l'échantillon

Branche Professionnelle	Nombre d'entreprise	Proportionnalité	taille dans l'échantillon
Professions Agricoles et Assimilées	90	0,068	20
Hôtellerie et Restauration	105	0,079	24
Assurance	30	0,022	7
Auxiliaires de transport	20	0,015	4
Banques et Etablissements Financiers	10	0,007	2
Industrie de la confection	15	0,011	3
Boulangerie	100	0,076	23
Industries polygraphiques	10	0,007	2
Commerce	130	0,098	30
Marine marchande	5	0,003	1
Cinématographie	10	0,007	2

Industries chimiques	3	0,002	1
Gens de maison	40	0,030	9
Industrie Alimentaire	126	0,095	28
Bâtiments et travaux publics	145	0,110	34
Journalisme et communication	60	0,045	14
Mécanique générale	90	0,068	20
Enseignement privé	200	0,152	45
Transport Aérien	21	0,015	5
Transports routiers	39	0,029	9
Industries minières	65	0,049	15
TOTAL	1314	1	298

3.1.5. L'approche qualitative

Pour compléter les données quantitatives et capter les appréhensions et les perceptions des chefs d'entreprises et autres auteurs clés sur la question de l'insertion des jeunes et des annexes de classification, il nous a bien fallu recourir à des entretiens au-delà de l'observation participante. L'observation participante nous a beaucoup permis de comprendre l'environnement socio-économique où évoluent ces entreprises ainsi que les comportements souvent hostiles des enquêtés en anticipant sur les stratégies de dissuasion.

3.2. Le traitement et l'analyse des données

Après la collecte des données, nous avons recours au logiciel de traitement et d'analyse des données spécialisé pour des enquêtes quantitatives, à savoir le SPSS V 20.

4. Analyse et interprétation des résultats

Dans cette partie, l'analyse porte sur six niveaux de résultats à savoir :

- ✚ La présentation des annexes de classification
- ✚ Les nouveaux emplois et titres au sein des entreprises selon le secteur d'activité

- ✚ L'état de caducité des emplois et titres dans les annexes de classification
- ✚ L'appropriation des annexes par les établissements de formation professionnelle
- ✚ Le niveau de qualification requis pour le recrutement des jeunes diplômés
- ✚ L'appréciation des chefs d'entreprises sur les programmes de formation professionnelle

4.1. La présentation des annexes de classification

Les annexes de classification sont des compléments d'informations d'une convention ou d'un accord de branche comportant les indications liées à l'établissement de classes, catégories, ordre de succession, taux horaires ou encore de barème de salaires. C'est le lieu où la compétence professionnelle est décrite par la déclinaison d'un ensemble de savoirs interactifs et complémentaires pour exercer un métier (savoirs comme connaissance, les savoir-faire comme pratique et les savoir-être comme comportement relationnel) ainsi qu'en des aptitudes physiques. Elle est acquise, mise en œuvre ou non sur le poste pour remplir les tâches qui sont attendues.

En outre, la plupart des annexes de classification n'ont pas encore fait l'objet d'une actualisation voire d'une révision malgré les nombreuses tentatives ayant été initiées dans ce sens par les acteurs de certaines branches professionnelles. En effet, 95% de l'ensemble des acteurs notamment organisations syndicales, organisations patronales et responsables RH ou d'exploitations enquêtés des branches professionnelles ont tous d'ailleurs révélé l'importance actuelle et à venir de la prise en compte de la réalité des annexes de classification dans la définition des programmes de formation soit par les autorités publiques en charge de la formation et ou soit par les établissements publics comme privés qui offrent aux jeunes des perspectives d'employabilité par la qualification professionnelle.

4.2. Les nouveaux emplois et titres au sein des entreprises selon le secteur d'activité

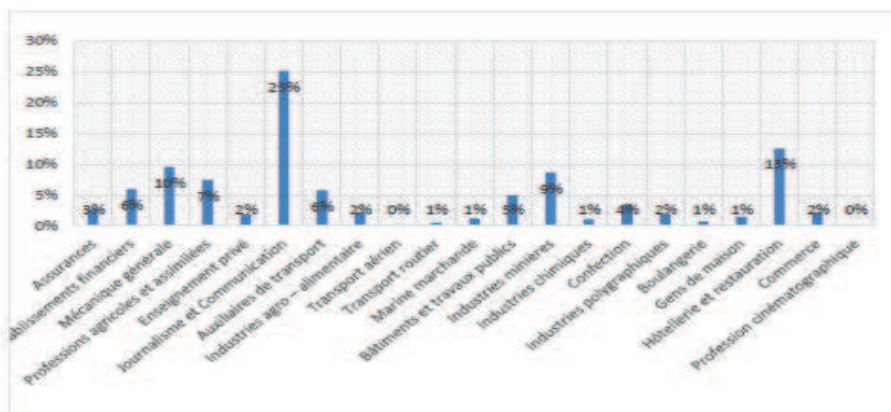


Figure 1: Diagramme des nouveaux emplois par branche professionnelle

L'étude a permis de répertorier de façon non exhaustive **739** nouveaux emplois à travers les 21 branches professionnelles sur lesquelles elle a porté. Cette nouvelle donnée montre que les conventions de branche accusent un réel retard quant à l'évolution des emplois nouvellement créés par les entreprises et qu'il conviendrait d'en tenir compte.

Le graphique ci-dessus nous permet de faire la répartition de ces emplois selon la branche professionnelle. Ainsi, les quatre branches professionnelles où le nombre de nouveaux emplois et titres notés est beaucoup plus élevé, concernent :

- ✚ Journalisme et communication (25%) ;
- ✚ Hôtellerie et restauration (13%) ;
- ✚ Mécanique générale (10%) ;
- ✚ Industries minières (9%) ;

Ce constat revient à comprendre que le potentiel de recrutement des jeunes se situe dans ces dites branches et que les établissements de formation professionnelle devraient également être tenus non seulement au courant d'une telle réalité mais s'y réfèrent dans l'élaboration des programmes de formation destinés aux jeunes afin de leur faciliter une meilleure insertion professionnelle. Cependant les branches professionnelles où le nombre d'emplois et titres nouvellement créés est le moins important voire nul, concernent :

✚ Boulangerie (1%)

✚ Commerce (1%).

Il s'agit ici des secteurs où il y a moins d'évolution dans les emplois. Ce qui revient à dire que c'est toujours les mêmes emplois et intitulés d'emploi qui y sont encore exercés et évidemment que l'offre de formation doit s'adapter aux annexes de ces branches où les besoins du marché se retrouvent ainsi normés.

4.3. L'état de caducité des emplois et titres dans les annexes de classification

En termes de caducité des emplois et titres, il a été relevé **21** titres caducs dans l'ensemble des branches qui font partie de l'étude. Ici, par emploi caduc, l'on entend l'emploi qui n'est plus exercé par l'ensemble des entreprises sur toute l'étendue de la branche professionnelle concernée. Par contre, il n'est pas déclaré caduc, tout emploi exercé ne serait-ce que par une seule entreprise dans une branche professionnelle donnée. Ce qui revient à comprendre que ce nombre aurait été supérieur aux 21 titres susmentionnés si la caducité d'un titre était relativement acceptée dès l'instant qu'une infime partie des entreprises d'une branche professionnelle ne l'exerce plus. Cependant, le faible taux de caducité des titres peut s'expliquer par le fait que la plupart des entreprises exercent encore ces titres malgré l'évolution de la technologie. Ainsi, le graphique ci-dessus nous montre les branches professionnelles les plus touchées par la caducité des titres et emplois figurant dans leurs annexes de classification. Il s'agit notamment des branches suivantes :

✚ BTP,

✚ Assurance,

✚ Industries minières,

✚ Transport aérien,

✚ Hôtellerie et restauration

Ce constat nous amène à montrer les difficultés d'insertion des jeunes qui sont encore formés dans des métiers qui ne sont presque plus exercés au sein des entreprises. Ceci a comme conséquence le chômage anticipé des diplômés de ces secteurs depuis la formation. C'est la raison pour laquelle que les établissements de formation professionnelle

doivent se saisir de la réalité des annexes de classification pour définir des offres de formation susceptibles de garantir une meilleure insertion aux demandeurs de formation.

4.4. La répartition des emplois et titres ayant changé d'appellation

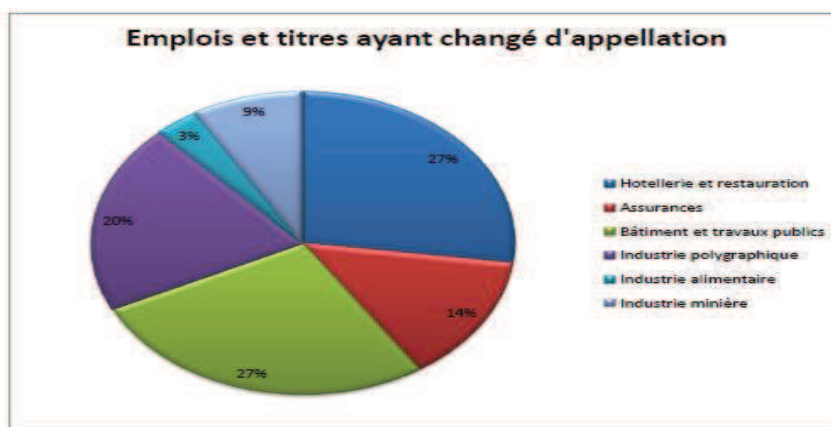


Figure 2 : Diagramme des emplois ayant changé d'appellation

Les changements d'appellation à propos des titres et des emplois, n'ont pas pour autant été si significatifs. Seuls 59 titres, loin de l'exhaustivité, ont été constatés avoir changé d'appellation dans les 21 branches étudiées. Ce qui revient à dire que les entreprises s'attachent encore aux anciennes appellations et ce malgré que leur secteur d'activité soit en pleine mutation technologique et ouvert sur le marché international où le besoin de conformité des produits face aux standards internationaux ainsi que les exigences de qualité sont de plus en plus déterminants dans l'offre des biens et services qu'il convient d'adapter continuellement. Dans le graphique ci-dessus, les BTP (27%), l'hôtellerie et la restauration (27%), les industries polygraphiques (20%) et les Assurances (14%), l'industrie alimentaire (3%) et l'industrie minière (9%) sont les branches qui ont enregistré le plus grand nombre d'emplois et titres ayant changé d'appellation. Les changements d'appellation des emplois et titres pour ces quatre branches ont été justifiés par la nécessité pour les entreprises, soit de s'aligner sur les standards internationaux au regard de la nouvelle technologie de pointe, soit de vouloir valoriser, par soucis d'attractivité voire de management, le travail des employés dont les titres n'étaient pas du tout motivants.

4.5. L'appropriation des annexes par les établissements de formation professionnelle

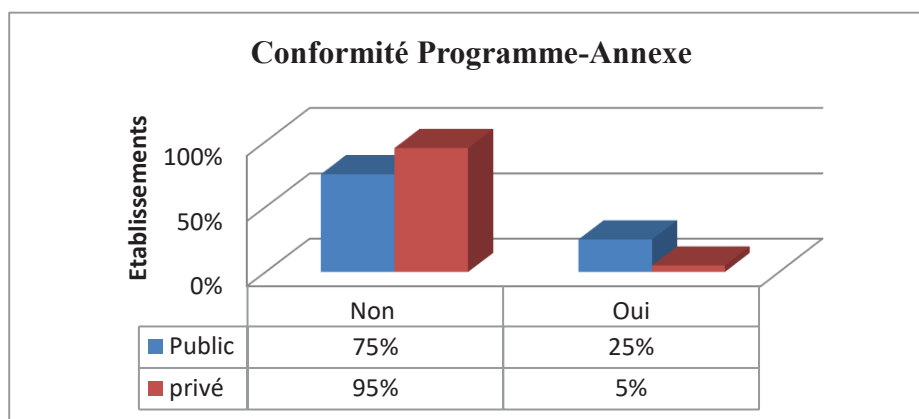


Figure 3 : Diagramme de l'appropriation des annexes

Les chefs d'établissement de formation professionnelle dans le public comme dans le privé ont été rencontrés pour échanger sur le contenu des programmes de formation qu'ils dispensent. Ceci c'est dans l'optique de comparer ces programmes avec la prise en compte de la réalité de l'emploi dans les annexes de classification. Ainsi, comme nous le montre le diagramme ci-dessus, dans le public, il a été constaté que seuls 25% des établissements de formation qui élaborent leurs programmes de formation en tenant compte de la réalité des annexes de classification tandis que dans le privé, il n'y a que 5% d'entre eux qui affirment se réfèrent aux annexes dans l'élaboration de leurs programmes de formation. Cette situation notamment l'offre de formation privée montre que les établissements de formation professionnelle, qui constituent, d'ailleurs, 90% de l'effectif des écoles de formation au Sénégal, ne forment pas dans une logique de branche professionnelle mais plutôt s'inscrivent dans une logique commerciale aux conséquences que nous connaissons en termes de chômage des diplômés de plus en plus nombreux sur le marché de l'emploi. Si les établissements publics notamment les centres de formation professionnelle du Ministère de la Formation Professionnelle sont plus sensibles à la logique de branche professionnelle, c'est parce que les entreprises y sont considérées comme des partenaires.

4.6. Le niveau de qualification requis pour le recrutement des jeunes diplômés

Le niveau de formation ou de qualification, selon la nomenclature des diplômes au Sénégal, indique le type de formation nécessaire pour occuper un poste et en permettant de répertorier les personnes dans différentes catégories selon leur niveau d'études. Ainsi, le niveau **IV** (49%) qui correspond au BAC technique et au Brevet de Technicien (BT) et le niveau **III** (30%) correspondant Brevet Technique Supérieur (BTS) et relativement le niveau **V** qui correspond au Brevet d'Etude Professionnelle (BEP) sont les niveaux les plus sollicités en termes de recrutement par les entreprises. Tandis que le niveau **I** correspondant au doctorat et le niveau **II** correspondant à la Licence et au Master, le recrutement des entreprises pour ces niveaux est relativement très faibles. Ce qui revient à constater que c'est plutôt les emplois intermédiaires qui sont les demandés et que les établissements de formation gagneraient à adapter le niveau de formation à cette réalité. C'est pourquoi d'ailleurs, qu'il devient aisé de comprendre le fait que la plupart des jeunes peinent à avoir un emploi car ils sont souvent de ceux qui ont des diplômés supérieurs.

4.7. Perception des entreprises sur les programmes de formation

Employeurs, formateurs et observateurs soulignent le fait que les diplômés de la formation professionnelle et technique, ne répondent pas toujours aux besoins des entreprises. Au terme de l'enquête menée auprès d'un échantillon, il est noté que 72 % des entreprises affirment avoir rencontré de difficultés majeures à recruter des ressources humaines qualifiées. En revanche, près de 28 % de ces entreprises pensent n'avoir pas rencontré des difficultés liées à la qualification des jeunes pendant leur recrutement. 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, pose le problème de la professionnalisation des filières. En réalité, il est reproché aux diplômés de ne pas toujours maîtriser les compétences exigées par l'entreprise ou un défaut d'opérationnalité. Cette situation procède, pour l'essentiel de l'inadéquation flagrante entre les curricula et les besoins des entreprises. Certains établissements et enseignants sont de plus en plus conscients de cette situation de rupture avec le marché du travail. 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.

Conclusion

Cette recherche a été l'occasion de saisir, au-delà du sens commun, l'une des causes fondamentales des difficultés d'insertion des jeunes jusqu'ici entendu par l'inadéquation entre programme de formation et les besoins du marchés qu'on n'a jamais situé quelque part mais également de révéler la source des besoins du marché en termes d'emploi notamment l'existence des annexes de classification. Ces annexes certes ont besoins d'être mises à jour compte tenu des nouveaux titres et emplois répertoriés mais elles constituent une vitrine aux programmes de formation professionnelle en ce sens qu'elles participent à les améliorer afin qu'ils puissent épouser la réalité des besoins du marché de l'emploi. En effet, la recherche d'emploi est liée à une qualification illustrée par un titre ou un intitulé d'emploi correspondant aux règles qui régissent les branches professionnelles à travers les conventions. Or, le profil des demandeurs d'emplois ainsi que la base des programmes de formation au niveau des établissements de Formation Professionnelle et Technique (FPT) ne correspondaient pas souvent à ces emplois définis dans les annexes des branches professionnelles. Fort de ce constat, cette présente étude s'en justifie à plusieurs titres.

Références bibliographiques

Afd. (2014). *l'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne*, Forum pour le Développement de l'Afrique, 2014.

Bakar, D. (2014). *l'insertion professionnelle des jeunes docteurs au Sénégal*, Hommes & migrations, 2014, P87-92.

Conseil Economique, Sociale et Environnemental (2008). *avis sur 25 ans de politiques d'insertion des jeunes : quel bilan*. Document adopté par le CESE au cours de sa séance du 22/10/2008, France.

Hitendra, P. (1998), *Expansion ou consolidation : une solution pour l'éducation et la formation professionnelle dans les Etats insulaires du Pacifique Sud*, paris 1998, p.23

Philippe, A. M, F. (2001). *Contraints de rester jeune ? Évolution de l'insertion dans trois capitales africaines : Dakar, Yaoundé, Antananarivo*, Autre part, Paris, p19.

Philippe, B. (1994). *Insertion et emploi à Dakar*, January, 1994, p.63

Sané, P. (2015). Dakaractu. https://www.dakaractu.com/SENEGAL-L-insoluble-problematique-de-l-emploi-des-jeunes_a84329.html
consulté le 10/10/2020.

Seck, A. (2004). *Insertion professionnelle des jeunes diplômés au Sénégal : Analyse de la situation, contraintes et perspectives*. Mémoire de Fin d'Etudes non publié pour l'obtention du Certificat d'Aptitude aux Fonction d'Inspecteur de l'Education populaire à Institut National Supérieur de l'Education Populaire et du Sport, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Dakar.

