



Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion

**CESAG EXECUTIVE EDUCATION
(CEE)**

**MBA
Ingénierie et Gestion de la
Formation**

**Promotion 14
(2013-2014)**

Mémoire de fin d'études

THEME

**EVALUATION DE L'AUTONOMISATION PAR LA
FORMATION DES GROUPES VULNERABLES ENCADRES
PAR LA DAHW : CAS DES SELF HELP GROUP DE
DAKAR, MBOUR ET THIES**

Présenté par :

Adrien Mbap SARR

Dirigé par :

Jean Martin COLY

Directeur des Etudes de L'IMES ;

Professeur Associé au CESAG

Avril

2015

DEDICACES

Je dédie ce travail à mes Parents Joachin Ngor SARR et Véronique Amy SENE, mon cousin Modou NDOYE, mes frères et sœurs, à Cheikh MBAYE, à la Famille KAMA de Fatick, qui ont toujours fait preuve d'un soutien indéfectible à mon égard. Merci Papa, Merci Maman pour tous les sacrifices consentis et les privations endurées pour me mettre dans de bonnes conditions.

Je dédie aussi ce travail à mon épouse Joséphine Fatou DIOUF et mon fils Léopold SARR. Cette petite famille qui a bien accepté de se priver de ma présence durant ma formation et les moments de travail de terrain.

REMERCIEMENTS :

Je rends Grace au Bon DIEU qui m'a accordé la santé et la paix sans lesquelles il me serait impossible de réaliser ce travail.

Je remercie particulièrement M. Mahamath CISSE, Directeur des Programmes de la DAHW qui a été au cœur de ce travail depuis l'identification du sujet, la délimitation du champ de recherche, la collecte des informations, le traitement etc. Je ne saurai lister toutes ses contributions dans ce travail. Que le Tout Puissant vous paye votre joli cœur, votre ouverture, votre disponibilité, votre sens des relations humaines.

Je remercie aussi tous les agents de la DAHW, particulièrement M. Gabriel Diène NGOM, ancien encadreur des groupes pour sa collaboration, les mises en relation, les conseils.

Je remercie aussi M. Mika DIAW du SRAS de Thiès qui nous a accompagné dans toute l'étape de la collecte des données à Thiès. Merci beaucoup pour l'accueil chaleureux que vous avez réservé à votre « ROI » Sérère.

Mes remerciements vont aussi à l'endroit des membres des Self Help Group parmi lesquels je ne peux m'empêcher de citer le nom de M. Modou DIONE du Groupe de Thiès pour sa contribution dans le travail d'enquête à Mbour.

Mention spéciale à M. Adama Guiro SENE du CESAG qui a guidé les premiers pas de ce travail du cadrage du sujet à la validation du rapport d'enquête de terrain. A M. Jean Martin COLY, Directeur des Etudes de l'IMES qui a bien voulu encadrer ce travail. Je ne saurai le remercier sans évoquer son professionnalisme, son ouverture, sa disponibilité et ses conseils et encouragements.

Je remercie aussi mon oncle Ibrahima DIOUF, tous mes camarades de promotion du CEASAG particulièrement Marie NDIAYE et Amadou DIOP SALL qui ont contribué à la réussite de ce travail par la pertinence de leurs remarques.

SOMMAIRE

Introduction	3
PREMIERE PARTIE : CADRE DE L'ETUDE ET CADRE THEORIQUE	5
CHAPITRE I : CADRE DE L'ETUDE	6
I- Contexte et justification	6
II- Problématique	8
III- Méthodologie	13
CHAPITRE II : CADRE THEORIQUE	23
I- Présentation de la DAHW	23
II- Eclairage conceptuel	25
III- Facteurs généraux qui influencent la formation des personnes handicapées	38
DEUXIEME PARTIE : DIAGNOSTIC DES GROUPES VULNERABLES ENCADRES PAR LA DAHW	45
CHAPITRE I : PRESENTATION DES GROUPES	46
I- Composition	46
II- Organisation des groupes	48
III- Domaines d'activité	49
CHAPITRE II : LES FORCES ET LES FAIBLESSES	50
I- Les forces des groupes	50
II- Les faiblesses des groupes	52
CHAPITRE III- EVALUATION DE LA FORMATION	65
I- L'analyse des besoins de formation	65
II- Le choix des filières de formation	65
III- Le choix des formateurs et leurs profils	69
IV- Le déroulement de la formation	73
V- Le Suivi-évaluation	86
TROISIEME PARTIE : ELABORATION D'UN PLAN DE FORMATION	87
CHAPITRE I : PRESENTATION DU PLAN DE REDYNAMISATION DES GROUPES	88
I- La restructuration	88
II- L'équipement	90
CHAPITRE II : LA FORMATION	91
I- Identification des besoins de formation	91
II- Identification des modules de formation	112
III- Le plan de formation	118
IV- Recommandations	123
Conclusion	125

Sigles et Abréviation

ASAL : Association Sénégalaise d'Action Sociale et d'Assistance aux Lépreux

BFEM : Brevet de Fin Etudes Moyen

CEC : Carte d'Egalité des Chances

CHOM : Centre Hospitalier de l'Ordre de Malte

CIF : Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la Santé

CPRS : Centre de Promotion et de Réinsertion Sociale

DAHW : Association Allemande de Lutte contre la Lèpre et la Tuberculose

DGAS : Direction Générale de l'Action Sociale

GIE : Groupement d'Intérêt Economique

ILAD : Institut de Léprologie Appliquée de Dakar

INEFJA : Institut National d'Enseignement et de Formation des Jeunes Aveugles

ONG : Organisation Non Gouvernementale

ODECAV : Organisation Départemental de Coordination des Activités de Vacance

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONU : Organisation des Nations Unies

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

PNRBC : Programme National de Réadaptation à Base Communautaire

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

RBC : Réadaptation à Base Communautaire

SDAS : Service Départemental de l'Action Sociale

SRAS : Service Régional de l'Action Sociale

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

VRS : Village de Reclassement Social

Introduction

Le développement socioéconomique implique une prise en charge des besoins de toutes les couches de la société. Or, au Sénégal, la situation sociale des personnes handicapées est assez inquiétante. Ces personnes, du reste très vulnérables, s'adonnent souvent à la mendicité. Le choix de cette mendicité peut émaner d'elles-mêmes, pour la satisfaction de leurs besoins les plus élémentaires, ou de leurs familles qui veulent les rendre utiles à l'image de leurs frères et sœurs qui sont dans la vie active.

Cette situation émeut les organisations de défense des droits de l'homme, les partenaires au développement et les pouvoirs publics. L'amélioration du quotidien de ces groupes vulnérables est devenue une préoccupation majeure de tous les acteurs publics et privés du développement. A cet effet, différentes initiatives sont prises dans le sens de l'amélioration des conditions de vie de ces populations.

Les différentes approches actuelles tendent vers une autonomisation par l'accès à l'emploi et la génération de revenus. Différentes spécialités sont mises à contribution pour l'analyse de ces groupes et l'élaboration de stratégies et de plans d'intervention. La sociologie, permet d'analyser ces groupes, leurs dynamiques, leur évolution. L'anthropologie est aussi mise en contribution pour l'analyse de perceptions populaires sur le handicap, les relations entre la société et les personnes vulnérables, etc. La formation ne saurait donc être reléguée au second plan dans ces stratégies.

L'Ingénierie et la Gestion de la Formation peut être d'un grand apport pour la réussite de ces stratégies. En effet, elle peut d'abord agir dans l'identification des besoins de formation des personnes vulnérables elles-mêmes, des responsables qui les encadrent, et même des membres de leurs familles. Ensuite, elle peut aussi rendre plus efficace l'élaboration des dispositifs et des plans de formation pour mieux les adapter aux particularités des personnes handicapées. Enfin, elle peut aider dans l'évaluation des actions de formation pour identifier et capitaliser les expériences réussies et expliquer les échecs afin d'y remédier ou d'éviter les facteurs de ces échecs dans les formations futures.

Ce travail s'inscrit dans cette perspective. Il a pour but de donner à la DAHW un plan de formation des Self Help Group adapté aux besoins. Pour y parvenir, nous avons d'abord analysé les contraintes générales de l'échec du processus d'autonomisation tout en insistant sur la place de la formation par l'évaluation celles qui ont été déjà déroulées. Nous avons

ensuite identifié les besoins actuels de formation et élaboré un plan de formation qui s'insère dans un plan global de redynamisation des groupes.

La méthodologie a globalement consisté à faire une revue documentaire pour faire l'état de la question, puis à collecter des données sur le terrain auprès des différents acteurs du processus (partenaire, groupes cibles, familles des groupes cibles, formateurs, encadreurs etc.). L'exploitation de ces données a permis d'expliquer les insuffisances notées dans la formation et d'identifier les besoins de formation qui sont traduits en plan de formation.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CESAG BIBLIOTHEQUE

PREMIERE PARTIE : CADRE DE L'ETUDE ET CADRE THEORIQUE

CHAPITRE I : CADRE DE L'ETUDE

I- Contexte et justification

La prise en charge des personnes vivant avec un handicap occupe une place importante dans les politiques de développement des pouvoirs publics comme dans les stratégies d'intervention des partenaires au développement. En effet, cette couche vulnérable, qui représente au moins 10% de la population, selon l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), est souvent victime de pauvreté, de marginalisation, de stigmatisation et de dépendance. On remarque aussi que leurs droits ne sont souvent pas respectés surtout dans le cadre de l'égalité des chances en matière d'accès à l'éducation, à la formation, aux services financiers et à l'emploi.

Les différentes déclarations et chartes relatives aux droits de l'homme reconnaissent la nécessité de protéger et de promouvoir les personnes vivant avec un handicap comme groupe vulnérable. L'ONU (Organisation des Nations Unies) a adopté différents textes dont l'objectif est de corriger l'ostracisme dont ces personnes vivant avec un handicap sont victimes. Parmi ces textes, nous avons les Règles des Nations Unies pour l'égalisation des chances des personnes handicapées adoptées en 1993. Ces règles visent à inciter les pouvoirs publics et les partenaires au développement à veiller à l'égalité des chances entre les personnes vivant avec un handicap et les personnes non handicapées.

Le 13 décembre 2006, l'ONU a aussi voté la convention relative aux droits des personnes handicapées. L'article 1 de cette convention stipule que le but est de « promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque. ». La convention couvre surtout les domaines suivants : l'accessibilité, la mobilité personnelle, l'éducation, la santé, la réadaptation et l'emploi. Conformément aux directives de cette convention, le Sénégal a adopté le 06 juillet 2010, la loi d'orientation sociale qui vise à réduire les inégalités et à faire la promotion des personnes vivant avec un handicap. Ainsi, l'article 2 de cette loi stipule que « la présente loi vise à garantir l'égalité des chances des personnes handicapées ainsi que la promotion et la protection de leurs droits contre toutes formes de discrimination ».

L'OIT (Organisation Internationale du Travail), elle aussi, s'est beaucoup investie dans la législation pour l'égalisation des chances des personnes vivant avec un handicap, surtout pour

la formation et l'accès à l'emploi. En 1958, elle a adopté la convention 1958 N° 111 concernant la discrimination (emploi et profession). Cette convention vise à éradiquer toute discrimination à l'égard des personnes vivant avec un handicap pour l'accès à l'emploi et à la profession. En d'autres termes, les personnes vivant avec un handicap doivent avoir accès à tous les types d'emploi et de profession sans discrimination. Les différentes contraintes rencontrées dans l'application de cette convention avaient pour facteurs principaux le déficit de réadaptation professionnelle et le manque de formation des personnes vivant avec un handicap. Ainsi, l'OIT vota la Convention 1983 N° 159 relative à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées.

Les organismes internationaux se sont donc bien intéressés à la question car comprenant qu'il y a des rapports intrinsèques entre handicap et pauvreté.

D'abord, le respect des droits de l'homme fait partie intégrante du développement. Par conséquent, tout écart de respect des droits de l'homme est un facteur bloquant du développement. Ensuite, le développement est une manière de réaliser les droits de l'homme. Autrement dit, chaque personne a le droit à un développement intégral. Enfin, les pauvres sont plus vulnérables au handicap. De même, les personnes vivant avec un handicap sont plus touchées par la pauvreté. Donc les deux aspects sont intrinsèquement liés.

Par ailleurs, la problématique de la réadaptation et de la réinsertion socioprofessionnelle des personnes vivant avec un handicap ne peut être effective si celles-ci ne parviennent pas à disposer de moyens de subsistance. L'accès à l'emploi et au préalable à la formation sont donc des conditions incontournables au respect des droits des personnes handicapées. Il est nécessaire pour elles d'acquérir des compétences professionnelles avérées pour être compétitives sur le marché du travail.

Ainsi, différents projets et programmes publics, communautaires, privés ou de partenaires au développement sont initiés à l'endroit de ces personnes. Cependant, plusieurs facteurs ont justifié l'échec ou l'inefficacité de ces interventions.

Aujourd'hui, la RBC (Réadaptation à base Communautaire) apporte une nouvelle approche basée sur l'amélioration de la prise en charge médicale, l'éducation, l'acquisition de moyens de subsistance, la promotion de l'épanouissement social, et l'autonomisation des personnes handicapées. Elle a été adoptée par le Sénégal qui a élaboré un Programme National de Réadaptation à Base Communautaire (PNRBC) en 2006. Dans la même foulée la DAHW

(Association Allemande de Lutte contre la Lèpre et la Tuberculose) a adoptée la RBC comme stratégie d'intervention. Ainsi, la place de la formation dans la RBC et les résultats très discutables obtenus par la DAHW dans le cadre de l'autonomisation par la formation nous amènent à nous interroger sur les causes des échecs notés, et à proposer des solutions par la formation.

II- Problématique

La conception du handicap comme une incapacité totale a orienté les premières interventions en faveur des personnes handicapées vers des actions caritatives et l'assistance de manière exclusive. Ces différentes interventions se sont révélées inefficaces et non durables. Par ailleurs, elles ont parfois renforcé la stigmatisation et l'exclusion au lieu de les réduire. Au Sénégal par exemple, les personnes victimes de la lèpre, isolées dans des lazarets (Secteur d'isolement de malades contagieux), qui vont devenir des Villages de Reclassement Social (VRS), une fois guéries mais handicapées, sont victimes d'une stigmatisation et d'un rejet social, de même que leurs descendants pourtant non handicapés. Ceci du seul fait d'un mauvais choix d'intervention exclusive et isolationniste ; choix qui se justifiait tout de même à l'époque. La DAHW et l'ASAL (Association Sénégalaise d'Action Sociale et d'Assistance aux Lépreux) ont été les plus grandes organisations qui intervenaient pour soutenir ces personnes. Leurs interventions portaient souvent un cachet très social. Dans le domaine sanitaire, la DAHW aide les personnes affectées par la lèpre pour faciliter leur accès aux soins de santé et aux médicaments, la formation de personnels de santé sur la lèpre, la fourniture d'appareils orthopédiques, l'équipement des structures de santé des VRS. Sur le plan social, elle intervient par le financement et la réalisation d'études sur la situation sociale des personnes affectées par la lèpre, l'appui alimentaire, le financement de projets pour la réinsertion socio-économique. Elle intervient aussi dans l'éducation et la formation par le financement de formations professionnelles au bénéfice des jeunes et adultes issus de VRS, des actions de formations pour les personnes affectées par la lèpre etc. La majeure partie de leurs interventions étaient donc orientées vers des actions caritatives.

Mais la maîtrise des aspects médicaux de la lèpre a fait changer les modèles de prise en charge médicale. Les nouveaux cas de lèpre ne sont plus référés aux VRS dans une optique d'isolement, mais sont traités chez eux pour limiter l'exclusion, la stigmatisation. Cette nouvelle donne impose à la DAHW de se redéployer hors des VRS pour prendre en charge ces nouveaux cas.

Par ailleurs, l'approche caritative pour la prise en charge des aspects sociaux de la lèpre a certes réussi à alléger les souffrances des personnes affectées par la lèpre, mais a cultivé chez elles une mentalité d'éternels assistés. Leurs capacités d'autonomisation sont très limitées parce qu'elles ne parviennent pas à prendre des initiatives et à s'insérer par l'acquisition d'un emploi ou en développant des activités porteuses.

Ces différents échecs ont justifié la nécessité de changer d'approche dans l'intervention et le soutien aux personnes handicapées. On quitte ainsi le modèle social caritatif et d'assistantat pour adopter le modèle basé sur les droits et l'autonomisation.

Ce nouveau modèle cherche donc à garantir tous les droits des personnes handicapées et d'assurer leur autonomisation. C'est dans ce contexte que l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) a lancé la RBC (Réadaptation à Base Communautaire) dans les années 1980. La RBC cherche à promouvoir le développement inclusif qui implique toutes les couches sociales notamment les personnes handicapées souvent marginalisées. Toutefois ce but ne peut être atteint que si ces personnes handicapées participent à la création d'opportunités, aient un égal accès à ces opportunités, soient outillées pour les exploiter, et participent au processus de prise de décision. Ainsi, la RBC a comme objectifs¹ :

« 1. Faire en sorte que les personnes handicapées puissent maximiser leurs aptitudes physiques et mentales, accéder aux services et opportunités offerts à toute la population et devenir des contributeurs actifs à la communauté et à la société dans son ensemble.

2. Dynamiser les communautés pour qu'elles promeuvent et protègent les droits humains des personnes handicapées par des réformes consistant par exemple à éliminer les obstacles à la participation des personnes handicapées. ».

La réalisation de ces objectifs passe par les cinq axes d'intervention suivants : santé, éducation, moyens de subsistance, social, autonomisation.

L'axe portant sur les moyens de subsistance est capital pour l'atteinte des objectifs. L'acquisition de moyens de subsistance peut aussi aider à une auto-amélioration des autres axes de la RBC à savoir la santé, l'éducation et l'autonomisation par le bénéficiaire lui-même. En effet, cet axe commence par un développement des compétences qui permettra l'accès à un emploi indépendant ou à un emploi salarié, aux services financiers, à la protection sociale, bref à une meilleure participation à la société. Mais cette participation passe nécessairement

¹ BIT, UNESCO, OMS : RBC : une stratégie de réadaptation, d'égalisation des chances, de réduction de la pauvreté et d'intégration sociale des personnes handicapées ; Document d'orientation conjoint, 2004

par l'acquisition de quatre types de compétences : les compétences fondamentales, les compétences techniques et professionnelles, les compétences en gestion des affaires et les compétences nécessaires à la vie courante. Ces compétences peuvent s'acquérir à travers l'éducation et des activités à domicile, dans des centres de formation professionnelle, ou comme apprentis auprès de membres de la société. L'acquisition de compétences techniques et professionnelles, et des compétences en gestion des affaires pour les personnes handicapées occupe de plus en plus une place importante dans les stratégies d'accompagnement des groupes vulnérables au Sénégal. L'Etat a pris un ensemble de dispositions qui peuvent participer à l'acquisition de ces compétences.

Le 02 octobre 2012, l'Etat du Sénégal a signé un décret portant création des commissions techniques départementales chargées d'instruire les demandes de Cartes d'Egalité de Chances (CEC) au profit des personnes vivant avec un handicap et de promouvoir l'éducation spéciale. Tout de même, la formation des personnes vivant avec un handicap reste vraiment déficitaire au Sénégal. Il existe certes quelques centres de formation pour elles à l'image du centre Talibou DABO, le Centre verbo-tonal, l'INEFJA (Institut National d'Enseignement et de Formation des Jeunes Aveugles) de Thiès etc. Un centre de formation professionnelle des personnes handicapées est en cours de construction à Bambey, mais n'est pas encore fonctionnel. Cependant, ces centres ne sont pas suffisants et leurs stratégies, du reste exclusives, s'avèrent inefficaces et démodées. D'autres Organisations Non Gouvernementales comme Handicap Internationale, la DAHW interviennent aussi dans ce domaine.

C'est dans cette perspective que la DAHW qui soutenait exclusivement les personnes atteintes de lèpre, intègre maintenant les autres formes de handicap et des personnes non handicapées mais vulnérables. Sa cible principale reste tout de même les victimes d'un handicap moteur. Elle a développé des programmes de formation au profit des personnes vivant avec un handicap ainsi que de leurs enfants depuis plus de trente ans. Ces programmes de formation sont de plus en plus élaborés en référence aux principes de la RBC. Cependant la cible est pour la plupart analphabète ou à faible niveau d'alphabétisation. Par conséquent, il leur est difficile d'accéder à des centres de formation formels qui, souvent, nécessitent un certain niveau de scolarisation. Les personnes handicapées ayant un niveau d'étude au moins égal au baccalauréat ne sont souvent pas victimes du déficit de formation. Par conséquent, l'essentiel de la cible ayant besoin d'un accompagnement spécifique pour la formation ne se prête souvent qu'à un système non formel.

L'approche inclusive adoptée par la DAHW consiste à regrouper dans des Self Help Group pour faciliter toutes les actions d'accompagnement et favoriser la collaboration entre les membres. Ces groupes sont composés de personnes vulnérables, vivant avec un handicap ou non.

Ils ont été formés dans les métiers de l'agriculture et l'élevage, la teinture, la sérigraphie, la savonnerie etc. Cependant, ces programmes étaient, aux débuts, exclusifs et moins structurés. Ainsi, beaucoup d'initiatives d'insertion des formés ont échoué avec le retrait progressif de l'assistance. A Mbour par exemple, des jeunes ont été formés selon un modèle inclusif aux métiers de la sérigraphie et de la fabrication de sacs en carton. Ensuite, ce groupe formé d'hommes et de femmes, de personnes affectées par la lèpre et d'autres personnes vivant avec un handicap moteur, a bénéficié d'un équipement conséquent et de l'assistance à la recherche de marché. Malgré tout, le projet a échoué.

A Thiès, un groupe composite a été formé dans différents métiers (teinture, savonnerie, aviculture etc.) pour les rendre autonomes. Mais le processus d'autonomisation a aussi échoué.

D'autres projets de formation ont été initiés pour des groupes vulnérables mais n'ont souvent pas produits les résultats escomptés.

La formation professionnelle des personnes handicapées existe donc dans les stratégies d'intervention de la DAHW, mais elle est moins structurée, moins élaborée. Elle se fait souvent de manière ponctuelle sur demande des cibles et dans des structures ou dans des conditions peu favorables.

Il est donc important de trouver les facteurs d'échec des processus d'autonomisation aussi bien dans la formation que dans l'accompagnement, mais aussi de mettre en place des dispositifs adaptés à la cible. L'échec des Self Help Group de la région de Thiès explique notre choix.

Question générale de recherche :

Comment améliorer l'autonomie des groupes vulnérables par la formation ?

Questions spécifiques :

- Les formations faites par les Self Help Group ont-elles été efficaces ?
- Quelles sont les causes de l'échec des processus d'autonomisation de ces groupes vulnérables ?
- Quel dispositif de formation pour une meilleure autonomisation de ces groupes ?

Objectifs :

- Objectif général : Contribuer à l'autonomisation des groupes vulnérables par la formation
- Objectif spécifique 1 : Evaluer les formations faites par les Self Help Group encadrés par la DAHW
- Objectif spécifique 2 : Analyser les facteurs d'échec du processus d'autonomisation des groupes vulnérables.
- Objectif spécifique 3 : Elaborer un dispositif de formation pour rendre autonome les groupes vulnérables encadrés par la DAHW.

Hypothèses de travail :

- La réussite de la formation passe par une bonne prise en compte des aspects psychosociaux, personnels, environnementaux, techniques et politiques pouvant influencer la formation.
- L'autonomisation des groupes vulnérables ne peut réussir sans une formation efficace.
- L'élaboration d'un dispositif de formation adapté aux groupes vulnérables permet de faciliter l'autonomisation des personnes vulnérables.

Résultats attendus :

- **Résultat 1:** Les échecs de la formation et de l'autonomisation sont expliqués
- **Résultat 2:** Des solutions pertinentes par la formation sont proposées.

III- Méthodologie

Ce travail d'étude et de recherche a commencé par une revue d'ouvrages généraux et des ouvrages spécialisés, des rapports qui traitent du handicap, de la prise en charge des personnes handicapées et de leur formation professionnelle. Cette phase a pour objectifs de définir le cadre du sujet en définissant les champs déjà étudiés de la question, et d'identifier les aspects non encore élucidés, de recueillir les thèses avancées par différents auteurs sur la formation professionnelle et la prise en charge socio-économique des personnes handicapées.

Cette phase a été combinée à des entretiens préalables avec des personnes ressources de la DAHW et des Self Help Group afin de situer le problème central, de mieux connaître la DAHW et ses groupes cibles, les activités menées par ces groupes et avoir une idée des contraintes principales auxquelles ils font face.

Ces deux étapes nous ont permis de cerner le nœud du problème, de poser une problématique, de dégager des hypothèses à vérifier et enfin, de se fixer des objectifs.

Le choix des groupes de Mbour, Thiès et Dakar se justifie par différentes raisons. La première raison est que ces groupes ont tous bénéficié de formations qualifiantes dans leurs domaines d'intervention. Or, l'évaluation de la place de ces formations dans les stratégies de prise en charge et d'autonomisation des personnes handicapées, l'évaluation de toute la formation sont des aspects qui intéressent notre spécialité. La deuxième raison réside dans la diversité des domaines d'intervention (sérigraphie, confection de sacs en papier, teinture et fabrication de savons). La troisième raison est la différence des conditions de la formation et des opérateurs de formation. En effet, même si les groupes de Dakar et de Mbour exercent les mêmes types d'activités, ils n'ont pas eu les mêmes formateurs. La quatrième raison est la différence dans les performances. Le Groupe de Dakar manifeste une certaine réussite par rapport aux deux autres groupes qui ont échoué.

L'évaluation du choix des domaines de formation, leur déroulement, leur impact avec des approches comparatives a aidé à mettre en exergue les aspects qui ont réellement influencé la réussite ou l'échec de la formation et du processus d'autonomisation.

Pour vérifier les hypothèses posées, nous avons mené un travail de terrain qui a ciblé la DAHW, les Self Help Group, les opérateurs de la Formation, des membres des familles des Self Help Group, les Services Départementaux et Régionaux de l'Action Sociale de Mbour, Thiès et Dakar, la Direction Générale de l'Action Sociale (DGAS). La détermination de l'objet d'enquête, des cibles, des informations à recueillir ont été guidé par l'écart qui existe entre les informations nécessaires au travail et les informations disponibles à la fin de la phase préliminaire. Certaines questions sont abordées dans les différentes phases dans le souci de vérifier la conformité entre les rapports et théories à la réalité du terrain. D'autres sont abordées soit dans les deux phases soit avec différentes cibles dans le but de faire des croisements et de vérifier.

La définition des techniques et des outils de collecte répond à un souci d'adaptabilité entre ces éléments précités et les informations recherchées. Ce tableau a servi à les synthétiser.

Grille de présentation des objets d'enquête

Cible	Informations recherchées	Technique de collecte	Outil de collecte
DAHW (coordonnateur de la RBC, Encadreur des Self Help Group)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identification des besoins de formation et filières ✓ Sélection des bénéficiaires de la formation ✓ Recrutement des formateurs ✓ Conditions matérielles de la formation ✓ Suivi et évaluation de la formation ✓ Accompagnement psychosocial ✓ Accompagnement après la formation 	Entretien	Guide d'entretien
CPRS (Centre de Promotion et de Réinsertion Sociale) de Thiès et de Mbour	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Statistiques sur le nombre de personnes vivant avec un handicap ✓ Place de la formation dans les stratégies d'autonomisation ✓ Rôle du CPRS dans la formation et l'autonomisation des personnes vivant avec un handicap ✓ Partenaires qui soutiennent la formation ✓ Politique publique en matière de formation et insertion ✓ Insertion des personnes vivant avec un handicap ✓ Difficultés identifiées dans la formation ✓ Problèmes d'insertion ✓ Cadre réglementaire qui régit la formation et l'insertion 	Entretien	Guide d'entretien

	professionnelle des personnes handicapées ✓ Potentialités économiques offertes aux personnes handicapées ✓ Considérations sociales à l'égard des personnes handicapées ✓ Considérations culturelles ✓ Considérations des personnes handicapées par rapport à leur propre formation		
Opérateurs de formation	✓ Connaissances sur la formation des personnes handicapées ✓ Modules dispensés pour chaque filière ✓ Compétences requises pour le métier ✓ Compétences installées ✓ Différentes missions et tâches ✓ Pratiques pédagogiques ✓ Outils utilisés ✓ Formateurs ✓ Matériel disponible ✓ Méthodes d'évaluation ✓ Conditions matérielles	Entretien	Guides d'entretien
Self Help Group	✓ Identification, composition ✓ Domaine d'intervention ✓ Statut juridique	Focus Group, Enquête	Guide d'entretien, Questionnaire

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participation dans le processus d'identification des besoins en formation ✓ Expression de la demande de formation ✓ Conditions de la formation ✓ Perceptions par rapport à la formation ✓ Problèmes au cours de la formation ✓ Opportunités économiques identifiées ✓ Marché ✓ Difficultés ✓ Considérations sociales et culturelles ✓ Politique publique ✓ Accompagnement DAHW ✓ Compétences techniques ✓ Compétences en gestion ✓ Compétences organisationnelles 		
Famille des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances sur le handicap ✓ Connaissances sur la formation des personnes handicapées ✓ Perceptions de la formation et de l'emploi des personnes handicapées ✓ Quel accompagnement psychosocial ✓ Quel accompagnement pour l'autonomisation 	Entretien	Guide d'entretien

	✓ Liens socio-affectifs		
--	-------------------------	--	--

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Echantillonnage

L'objectif visé dans cette enquête était d'interroger toute la cible. Ce choix se justifie d'abord par la taille de la population cible. En effet, sur le plan matériel il est bien possible d'interroger une cible de 37 personnes. L'objectif était d'avoir le maximum de représentativité possible. Cependant, cet objectif d'interroger toute la cible n'a pas été atteint dans les groupes de Thiès et de Dakar. En effet, pour le groupe de Thiès, il a cessé de fonctionner depuis près de deux ans. Cependant, il reste un noyau de trois femmes qui s'activent encore dans le Centre de Promotion et de Réinsertion Sociale de Thiès, mais en couture. Ce groupe témoin a été interrogé. L'exploitation de la liste des membres et de leurs contacts téléphoniques a permis de repérer et d'interroger cinq autres membres. Les contacts laissés par les 17 autres membres ne sont plus fonctionnels. Par conséquent, nous n'avons pas pu les interroger.

Pour le groupe de Dakar le membre non interrogé dit ne pas avoir bénéficié d'une formation. Il a rejoint le groupe assez tardivement et n'intervient même pas dans la production. Il est chargé de la négociation des marchés et du recouvrement.

Tableau 1 : Echantillons

Groupes	Effectifs total	Effectif interrogé	Pourcentage
Mbour	09	09	100
Thiès	25	08	32
Dakar	03	02	66,6
Total	37	19	51,35 (a)

(a) : Moyenne des pourcentages de personnes interrogées par groupe.

Source : *Enquête A. M. SARR*, Septembre 2014

L'enquête auprès de membres des familles des personnes vivant avec un handicap a consisté à interroger systématiquement un membre (tuteur, père, mère, époux ou épouse) de chaque personne handicapée interrogée.

Démarche adoptée :

Après cette phase de collecte des informations, nous avons procédé au traitement. L'outil informatique a été principalement utilisé pour le traitement statistique et la présentation des graphiques. A ce propos, nous avons utilisé sphinx pour la conception des questionnaires, la collecte des informations et leur traitement statistique et graphique. L'application Microsoft Excel a été aussi utilisée pour le traitement statistique et surtout l'affinage de certains graphiques.

L'analyse des résultats d'enquête s'est faite en quatre phases principales : le diagnostic des groupes à travers leurs forces et leurs faiblesses, l'évaluation de la formation, l'identification des besoins de formation, et la planification de la formation.

Le diagnostic des groupes a consisté à identifier les forces et les faiblesses des groupes dans l'organisation, la production, et la commercialisation. A ce propos nous avons travaillé aussi bien avec les groupes qu'avec leur environnement immédiat, à savoir l'encadrement et les familles. Dans cette phase diagnostique, l'accent a été mis sur les aspects liés à la formation.

Nous avons ensuite évalué la formation en nous interrogeant sur les profils d'entrée, l'identification des demandes en formation, le choix des filières, les profils des formateurs, le déroulement de la formation, les compétences installées, et le suivi-évaluation.

La troisième étape a été celle de l'identification des besoins de formation. Pour identifier ces besoins, nous avons d'abord procédé à une présentation des fiches métier dans les grandes fonctions pour chaque groupe. L'objectif a été de comparer les connaissances et compétences requises pour l'exercice de ces fonctions et les connaissances et compétences acquises par les bénéficiaires. L'écart entre ces deux, les compétences installées mais dont la pratique a montré des insuffisances et les perspectives d'équipement ou d'évolution ont permis de définir les besoins de formation.

La dernière étape a été celle de la planification de la formation. En effet, celle-ci s'est faite après une traduction des compétences à installer en modules de formation. Nous avons ensuite défini les objectifs de formation, donné le planning d'exécution des sessions de formation et donné des indications pour la budgétisation et le recrutement des formateurs.

Problèmes rencontrés :

La réalisation de ce travail s'est faite avec plusieurs contraintes.

D'abord, la DAHW ne disposait pas de rapports d'activités disponibles pour nous permettre d'analyser les différentes phases de tout le processus de la formation. Nous avons contourné cette difficulté par des entretiens très itératifs avec les responsables.

Ensuite beaucoup de contraintes ont été posées par la cible elle-même. La première contrainte a été la traçabilité des membres des groupes de Mbour et de Thiès qui ne fonctionnent plus. La localisation et l'interrogation des membres de ces groupes a été particulièrement difficile. Nous avons utilisé la méthode boules de neige en essayant d'utiliser chaque personne localisée et interrogée pour nous aider à localiser d'autres, car elles se connaissent entre-elles.

Par ailleurs, cette cible a présenté par moment deux visages qui pouvaient être des biais d'enquête. La première attitude a consisté à croire que ce travail est une enquête faite pour recenser des nécessiteux et donner un soutien. Ce qui poussait certains à faire des étalages de difficultés sociales et à demander ouvertement des financements. Certains ont même aggravé des problèmes rencontrés dans le processus. Il nous fallait donc mieux expliquer l'objet de notre entretien pour pouvoir disposer d'informations justes et vraies.

La deuxième attitude a été celle de la méfiance. Certains n'ont pas voulu bien collaborer pour deux raisons principales. La première est qu'elles ont rencontré, par le passé, des enquêteurs qui ont beaucoup promis et qui n'ont rien donné. Ces déceptions font qu'elles n'acceptent plus d'être utilisées pour des enquêtes et des études qui ne leur sont d'aucune utilité. Il fallait donc mieux préciser notre mission et l'objet du travail pour les rassurer.

La deuxième raison résulte du fait que certains considéraient que nous sommes des opérateurs dans les domaines d'activités qu'ils exploitent. Par conséquent, ils nous ont d'abord vus comme de potentiels concurrents qui veulent s'informer et imiter leurs pratiques. Cette attitude a aussi été une contrainte dans les entretiens avec des formateurs qui ont été particulièrement méfiants lors de la première rencontre. Mais nous avons toujours expliqué l'objet de notre visite, la finalité du travail et parfois même fait recours aux responsables de la DAHW pour une médiation.

La dernière contrainte sur les cibles a été liée à la traduction des termes lors de l'enquête. A ce propos, la traduction du handicap a été particulièrement difficile car en wolof on parle plus de

« *laggo* », de « *nit ku wagnékou* », termes qui font allusion à la déficience et non au handicap. En réalité, le handicap n'a pas d'équivalent dans nos langues nationales. Il fallait toujours mieux expliquer les questions pour obtenir les réponses adaptées.

La dernière contrainte est l'absence de durées de formation homologuées pour les différentes options. Les référentiels de formation disponibles sont celles de la sérigraphie industrielle et de la fabrication industrielle de savons. Ce qui ne correspond pas aux options de ces groupes qui sont artisanales.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE II : CADRE THEORIQUE

I- Présentation de la DAHW

La DAHW (Association Allemande d'Aide aux Lèpreux et aux Tuberculeux) était appelée Association Allemande de Lutte pour les Groupes Marginalisés. Elle fut créée en Ethiopie en 1957 par un journaliste allemand, Richard RECKE, en reportage en Ethiopie. Ce dernier, frappé par la marginalisation, et la misère des ouvriers, a décidé de créer une association la même année pour leur venir en aide. Aujourd'hui, elle est présente dans 52 pays à travers le monde et a son siège social en Allemagne. Elle est présente au Sénégal depuis 1979.

La vision de la DAHW est « un monde dans lequel plus aucun être humain n'aura à souffrir de la lèpre, de la tuberculose et d'autres maladies liées à la pauvreté, ni de leurs conséquences telles que le handicap et l'exclusion ». Cette vision donne à la DAHW différents domaines d'action comme la lutte contre la lèpre et la tuberculose et le soutien aux personnes handicapées. Mais la lutte contre la lèpre et le soutien aux personnes handicapées sont les domaines les plus développés. Toutefois, les actions menées deviennent de plus en plus inclusives en prenant en charge les groupes vulnérables. Ainsi, elle s'est donnée pour mission de « Servir la diversité humaine en fournissant aux plus vulnérables un soutien utile pour leur épanouissement et participation au développement social et économique ». Le renforcement de la participation des personnes handicapées au développement économique et social est donc un des piliers des actions de la DAHW. Or, cette participation ne saurait être effective et optimale si les personnes handicapées ne sont outillées et employables.

Ainsi, la DAHW a orienté ses interventions vers la prise en charge de la santé des personnes handicapées, et l'acquisition de moyens de subsistance entre autres.

Dans le domaine de la santé, la DAHW aide les personnes affectées par la lèpre et par la tuberculose pour la prise en charge des frais médicaux, la dotation en prothèses et aides techniques, la formation Infirmiers Spécialistes Lèpre, le soutien aux activités de recherche sur les problématiques de la lèpre, l'information et la sensibilisation sur la lèpre et la tuberculose etc.

Dans le cadre du soutien aux personnes affectées par la lèpre, la DAHW a mis un accent particulier sur l'acquisition de moyens de subsistance pour les personnes vivant avec un handicap. Elle a commencé par le financement de projets pour ces personnes ainsi que pour

des membres de leurs familles. Elle a distribué, à travers ce programme, des charrettes avec équipement complet, des pirogues motorisées et équipées etc. Cependant, beaucoup de ces projets ont échoué pour plusieurs raisons dont la mentalité d'être d'éternels assistés développée par les bénéficiaires, le manque de mesures d'accompagnement, le manque de formation et de compétences etc.

La DAHW a développé un important programme de promotion de l'éducation dans les VRS (Villages de Reclassement Social) à travers la construction ou la réhabilitation, l'équipement d'écoles maternelles, d'écoles élémentaires et de collèges d'enseignement moyen. Elle a soutenu les enfants de ces VRS à travers la création et le financement entier de cantines scolaires dans les écoles des VRS et le financement de foyers d'accueil des élèves des VRS dans certaines villes. Elle a aussi soutenu les élèves à travers des fournitures scolaires et la prise en charge de frais d'inscription et de scolarité.

Au niveau supérieur, les étudiants issus de ces villages ont bénéficié de bourses d'étude au cours de leurs cursus universitaires.

Dans le domaine de la formation professionnelle, elle a initié beaucoup de projets comme la prise en charge de frais de scolarité et l'attribution de bourses à des étudiants dans des structures de formation professionnelle. Ce programme a permis de former plusieurs jeunes affectés par la lèpre ou issus des VRS dans différents domaines : santé, éducation, animation et développement, électricité, agriculture et élevage, sociologie etc. Ce programme qui a connu de grands succès a plus profité aux jeunes non handicapés et ayant un niveau de scolarisation au minimum égal au BFEM (Brevet de Fin Etudes Moyen).

Néanmoins, les personnes vivant avec un handicap, à niveau de scolarisation très faible ou analphabètes ont aussi bénéficié de programmes de formation, mais ayant une plus faible envergure. En revanche, le processus d'autonomisation de ces personnes par la formation a souvent échoué. Il est donc important de s'interroger sur les facteurs d'échec de ces stratégies afin de mettre sur pieds d'autres plus efficaces.

Toutes ces actions sont menées en référence à des principes comme l'inclusion, l'empowerment et la Participation responsable.

L'inclusion exige une implication de toute la communauté dans les actions qui sont menées pour les personnes vivant avec un handicap en réduisant considérablement les programmes

spéciaux. De ce fait « elle aboutit à des changements nécessaires pour toute la communauté (...) ».

L'empowerment est considéré par la DAHW comme « la manière la plus sûre d'amener les clients à avoir confiance en eux-mêmes et de changer leur vie ».

La participation responsable est le processus par lequel, on renforce la participation des personnes handicapées à la vie sociale. Leur participation doit avoir la même valeur que celle des autres. Mais aussi toute la communauté est impliquée dans les actions menées au bénéfice des personnes handicapées. Pour la DAHW « c'est le meilleur moyen de contribuer à l'autonomisation des clients et de participer à la pérennité des actions ».

II- Eclairage conceptuel

Cette partie vise essentiellement à faire un éclairage conceptuel afin de s'entendre sur la signification des notions et concepts utilisés. Cet éclairage concerne la notion de *handicap* et les concepts de **RBC** et de **Self Help Group**.

1- Le handicap

Le handicap est une notion qui a connu une évolution sémantique, mais est encore resté polysémique et très difficile à définir.

L'étymologie du mot handicap vient de l'anglais "hand in the cap" qui désignait un jeu d'échange d'objets entre deux personnes au XVIIe siècle. Ensuite, il a connu un glissement de sens et fut utilisé dans le sport pour désigner une compétition dans laquelle, on donne un avantage aux moins efficaces et impose un désavantage aux plus efficaces pour égaliser leurs chances.

Son usage dans la société a connu aussi une grande évolution. D'abord perçu en termes mythologiques et religieux, le handicap était considéré comme la possession d'une personne par des démons ou de mauvais esprits.

L'évolution de la conception que la société et les professionnels ont du handicap peut être analysée à travers les modèles de prise en charge du handicap. Ainsi, nous avons eu trois modèles de prise en charge qui correspondent à trois conceptions du handicap :

Le premier modèle est celui de l'assistantat où la personne vivant avec le handicap est accompagnée socialement par la prise en charge des besoins primaires nécessaires. Elle est

souvent isolée du reste de la société. Dans ce modèle, le handicap est perçu comme une honte pour sa famille, une punition ou malédiction divine, un objet de pitié pour la société. Ainsi, dans la représentation collective, le handicap renvoie souvent à une image stéréotypée, faisant allusion à une incapacité, une déficience et la personne qui en est victime est vouée à l'assistanat.

Le caractère stigmatisant de cette conception et les recherches faites dans le domaine de la santé ont permis de battre en brèche cette conception qui reste toujours encrée dans certaines sociétés.

Le deuxième modèle est l'approche médicale dans laquelle, le handicap est considéré comme une déficience fonctionnelle d'un ou de plusieurs organes du corps affectant son intégrité physique et limitant ses capacités. Ce modèle, développé dans les années 1960 et 1970, prend en charge le handicap par le traitement, la réparation du déficit de fonctionnement du corps. Ainsi, la prise en charge est assurée par le personnel de santé. Cependant ce modèle n'a pas permis de régler les problèmes sociaux des personnes vivant avec un handicap car se concentrant plus sur les aspects médicaux. Il en a résulté la conclusion selon laquelle, le handicap n'est pas seulement un problème de santé, mais il intègre à la fois des considérations sociales. En d'autres termes, « *l'état de fonctionnement et de handicap d'une personne est le résultat d'une interaction dynamique entre son état de santé (maladie, troubles, blessures, traumatismes, etc.) et les facteurs contextuels*² ». Cette approche rend mieux compte du handicap. Elle a été surtout mise en exergue par l'OMS à travers la Classification Internationale du Fonctionnement (CIF) de 2002 qui définit le handicap en différents domaines généraux: les domaines de la santé (vision, audition, marche, mémoire etc.) et les domaines liés à la santé (marche, éducation, interactions en société etc.). Ces domaines comprennent deux composantes principales: la composante du fonctionnement et du handicap et la composante des facteurs contextuels.

La composante du fonctionnement et du handicap comprend, à son tour, les fonctions organiques et structures anatomiques et les fonctions d'activités et de participation.

Les changements dans la structure organique et anatomique de la personne qui entraînent une déficience produisent une incapacité. Selon cette même source, les « déficiences désignent les problèmes de fonctions organiques ou des structures anatomiques, comme un écart ou une

² OMS : Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé, 2002

perte importante ». La déficience peut se présenter comme une carence, une anomalie, une perte ou un écart important par rapport à une norme au niveau des structures anatomiques.

L'incapacité désigne la restriction de l'aptitude à exercer des activités ; restriction découlant des déficiences.

La composante « activités et participation » couvre, selon la CIF, « la gamme des domaines définissant les aspects du fonctionnement tant du point de vue de la personne en tant qu'individu que du point de vue de la personne en tant qu'être social ». Cette composante détermine la performance qui est l'aptitude à réaliser des tâches précises dans des situations réelles. Elle détermine donc le niveau de participation sociale de l'individu.

Cependant, la situation de l'individu seulement ne produit pas le handicap. Elle doit être placée dans un environnement défini pour que l'on puisse parler de handicap. Cet environnement constitue ce qui est appelé « Facteurs contextuels ». L'environnement peut faciliter la participation de la personne présentant des déficits par des soutiens techniques et/ou socioculturels comme il peut présenter des barrières, des obstacles à la participation effective de la personne. Selon la conception de la CIF, le handicap survient s'il y a restriction de la participation liée aux déficiences éprouvées dans un environnement présentant des obstacles. Ainsi, la CIF définit le handicap comme un « terme générique désignant les déficiences, les limitations d'activités ou les restrictions de participation résultant de l'interaction entre la personne qui a un problème de santé, des facteurs contextuels (comme l'environnement physique, les attitudes) et des facteurs personnels (comme l'âge ou le sexe) ».

La convention relative aux droits des personnes handicapées considère que le handicap « résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités, et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

Selon la Loi d'Orientation Sociale N° 2010-15 du 6 juillet 2010 relative à la promotion et à la protection des droits des personnes handicapées du Sénégal en son article premier « Par personnes handicapées, on entend toutes les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut porter atteinte à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité ».

La classification des types de handicap peut varier en fonction du critère retenu. Ainsi, suivant le type de déficience à l'origine du handicap, on peut avoir le handicap moteur, le handicap visuel, le handicap auditif, le handicap psychique, la déficience intellectuelle et les maladies invalidantes.

- **Le handicap moteur** : c'est tout handicap issu de l'ensemble des affections, carences, troubles, lésions, etc. complètes ou partielles des membres qui affectent les organes de motricité (membres supérieurs et/ou inférieurs), au point de porter atteinte à la fonction motrice, de manière partielle ou totale et qui conduit à une interaction négative avec le milieu, provoquant une limitation d'activité ou de participation sociale. Cependant, des déficiences d'origine cérébrale peuvent aussi altérer la capacité de coordination des mouvements ou l'aptitude à s'exprimer sans pour autant atteindre les capacités intellectuelles. Les fonctions motrices qui sont atteintes sont très diversifiées. Nous avons entre autre : se déplacer, changer ou maintenir pour longtemps une position, saisir, déplacer ou manipuler des objets, faire des mouvements successifs et/ou simultanés et coordonnés, etc. Les différents troubles motrices peuvent se présenter sous forme de paralysie, d'amputation, d'infirmité motrice, de scoliose, de déformation, de malformation congénitale etc. Ainsi, les types de déficience facteurs du handicap moteur sont très variés.
- **Le handicap visuel** : il désigne tout handicap favorisé par l'ensemble des troubles qui peuvent, partiellement ou totalement, affecter la fonction visuelle de l'individu au point de créer une interaction négative avec l'environnement et qui provoquent une restriction des activités et de la participation sociale. Les déficiences favorisant ce type de handicap peuvent se présenter sous la forme de problèmes de vision correcte (cas des malvoyants), de daltonisme ou de cécité.
- **Le handicap auditif** : il s'agit du handicap provoqué par une perte partielle ou totale des fonctions auditives créant une interaction négative avec l'environnement pour causer une limitation des activités et de la participation sociale de l'individu. La perte auditive totale est assez rare et les handicapés auditifs ont souvent des restes auditifs. Mais cette déficience peut s'accompagner de difficultés d'expression orale. Cette perte de la fonction orale peut être partielle ou totale. C'est le cas des sourds-muets qui ont complètement perdu les fonctions auditives et orales. Ils communiquent avec les autres par des gestes (langage gestuel) ou par la lecture sur les lèvres des personnes avec qui ils communiquent.

- **Le handicap psychique** : ce type de handicap est défini par rapport aux déficiences liées à des troubles psychiques pouvant parfois amener un individu à avoir des comportements différents du code de conduite convenu par la société et d'arriver à une restriction des activités et de la participation sociale. Ces troubles peuvent aussi être d'ordre relationnel ou communicationnel.
- **Le handicap mental** : il est défini par rapport à l'ensemble des troubles qui affectent les fonctions mentales (compréhension, attention, orientation, projection, psychomotricité, intellectuelle, cognitive, personnalité, mémoire, émotive, comportementale, etc.) et qui provoquent une interaction négative entre le milieu et l'individu, aboutissant à une restriction de ses activités et de sa pleine participation sociale.
- **Les maladies invalidantes** : c'est l'ensemble des maladies qui peuvent affecter les fonctions respiratoires, digestives, les maladies infectieuses, les maladies parasitaires, les maladies chroniques etc. et créer des déficiences, des limitations d'activités et des contraintes de participation sociale momentanées, permanentes ou évolutives.
- **Les handicaps multiples** : il s'agit du poly-handicap, du pluri-handicap et du sur-handicap.
 - ✓ « **Le poly-handicap** : association de déficiences motrices et intellectuelles sévères associées éventuellement à d'autres déficiences, et entraînant une restriction extrême de l'autonomie (souvent liées à des malformations et des maladies affectant le fœtus et l'embryon).
 - ✓ **Le pluri-handicap** : association de plusieurs déficiences ayant approximativement le même degré de gravité.
 - ✓ **Le sur-handicap** : aggravation d'un handicap existant du fait des problèmes relationnels qu'il provoque.³ »

La définition de ces types de handicap multiples peut se compléter par la restriction, chez la personne atteinte de la déficience, de sa capacité à exercer des activités ou à participer pleinement à la vie sociale.

³ CREFOR (Centre de Ressources Emploi Formation) : Handicap, Formation et insertion professionnelle : paysage institutionnelle et éclairage sur les dispositifs de formation et d'insertion ; octobre 2010, page 5

2- La Réadaptation à Base Communautaire (RBC)

a- Définition de la RBC

La Réadaptation à Base Communautaire (RBC) est une stratégie de prise en charge des personnes handicapées qui a été mise en place par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

L'initiative de la RBC est venue des constats d'échecs de la prise en charge des personnes handicapées et de l'évolution de la conception du handicap. En effet, les premières stratégies de prise en charge des personnes handicapées étaient centrées sur des modèles caritatifs, d'aide et d'assistance sociale. Mais, ces programmes se sont révélés inefficaces car n'ont pas réussi à être durables encore moins à aider les bénéficiaires à être autonomes.

Cette stratégie a été suivie d'un modèle médical dans lequel l'objectif majeur était la prise en charge de la santé. Ainsi, la déclaration d'Alma-Ata en 1978 avait préconisé « la santé pour tous » dans une logique d'égalisation des chances d'accès aux soins de santé. Suite à cette déclaration, l'OMS a introduit la méthode RBC. Elle devrait mettre en corrélation les soins de santé et les services de réadaptation des personnes handicapées. Les premières actions étaient essentiellement orientées vers les aspects liés au fonctionnement de l'organisme (kinésithérapie, aides techniques, interventions médicales et chirurgicales etc.). D'autres ont inclus des « activités éducatives, des opportunités pour assurer les moyens de subsistance, la formation professionnelle, des programmes générateurs de revenus⁴ ». Ainsi, on tend progressivement vers une prise en charge plus généralisée. Des organismes spécialisés de l'ONU comme l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture), l'UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'Enfance), le PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) et l'OIT (Organisation Internationale du Travail) s'impliquent pour développer une approche multisectorielle qui doit par conséquent, agir dans tous les domaines en rapport avec le handicap (santé, participation sociale, développement économique, épanouissement individuel, considération par ses pairs etc.).

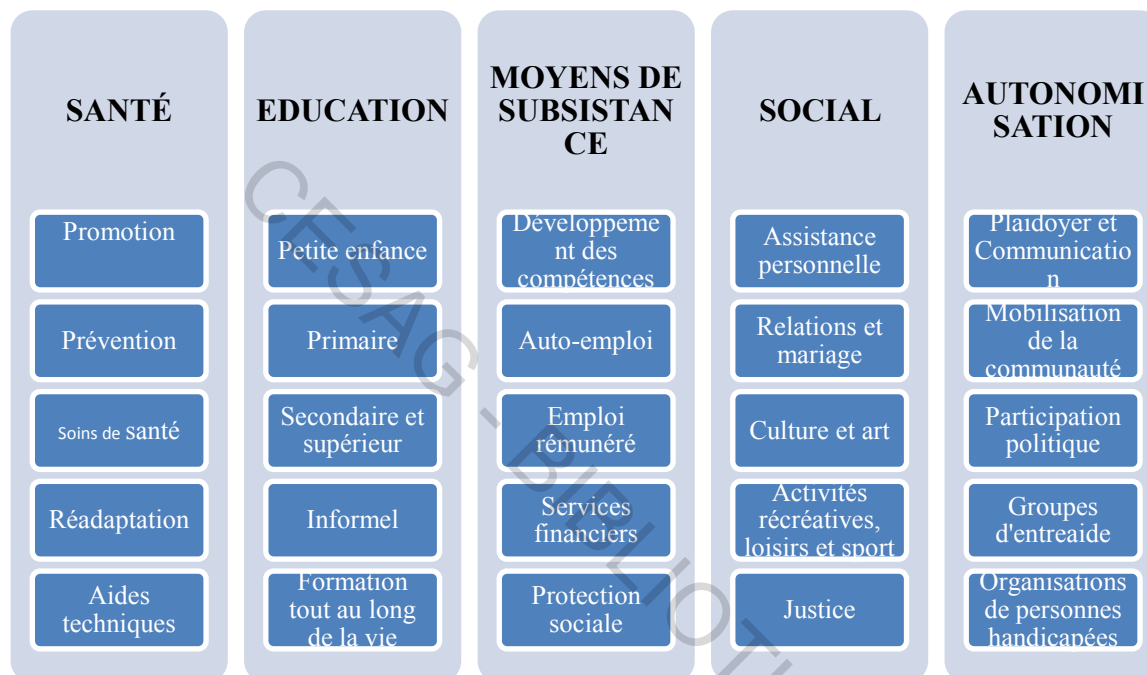
La RBC est donc devenue une stratégie de prise en charge des personnes handicapées qui est basée sur une approche de respect des droits de l'homme. En veillant au respect des droits de l'homme, on réussirait à prendre en charge les personnes vivant avec un handicap. Cette approche multisectorielle est aussi ascendante car les initiatives viennent de la base pour aller

⁴ OMS : Guide de RBC, Module introduction, 2011

vers le sommet. Autrement dit, l'implication des cibles et de la communauté est une nécessité, un principe inaliénable. Les processus de planification, de prise de décision et même de suivi évaluation sont participatifs.

L'approche multisectorielle implique la prise en compte d'un ensemble de domaines ainsi synthétisés dans la matrice de la RBC.

Figure 1 : Matrice de la RBC



Source : OMS : *Guide de RBC, Module introduction, 2011 ; p23*

b- Principes de la RBC

La RBC est basée sur des principes qui orientent toutes les actions qu'elle initie. Les objectifs, les modalités d'exécution et les résultats attendus de ces actions ne sauraient être contraires aux principes de base. Ces derniers sont essentiellement tirés de la Convention relative aux droits des personnes handicapées en son article 3 :

« a. Le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et l'indépendance des personnes,

b. La non-discrimination,

c. La participation et l'intégration pleines et effectives à la société,

d. Le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité,

e. L'égalité des chances,

f. L'accessibilité,

g. L'égalité entre les hommes et les femmes,

h. Le respect des capacités de développement de l'enfant handicapé et le respect du droit des enfants handicapés à préserver leur identité ».

Ces principes peuvent être résumés en trois grands principes : l'inclusion, empowerment et la durabilité.

L'inclusion renvoie à l'élargissement des champs d'intervention à tous les aspects de la vie des personnes handicapées par des activités et des services intégrés qui cherchent à renforcer les capacités d'une communauté, à répondre à la diversité des problèmes de ses membres. L'inclusion implique donc un modèle de prise en charge plus élargie, et qui intègre toutes les composantes sociales des sociétés. Les actions ne ciblent plus exclusivement les personnes handicapées, mais intègrent aussi les personnes non handicapées. Il s'agit donc des facteurs environnementaux de la participation des personnes handicapées sur lesquels il faut agir.

L'**empowerment** renvoie à la prise de conscience de ses propres capacités et pouvoirs, l'appropriation de ces capacités et pouvoirs afin d'être capable de prendre des initiatives, et des décisions allant dans le sens de l'autonomie, la lutte pour ses propres droits, la participation sociale et économique etc. Il s'agit donc de donner aux personnes handicapées des capacités et compétences sociales qui favorisent la communication, l'organisation, la mobilisation, le plaidoyer, le lobbying, etc. pour faire changer les attitudes négatives de la communauté à l'endroit des personnes handicapées.

La **durabilité** renvoie à la pérennité des actions qui sont menées en faveur des personnes handicapées. En effet, les actions de la RBC doivent s'inscrire dans une logique de pérennisation en faisant participer toute la société. Elles doivent être orientées vers la fourniture des services nécessaires aux personnes handicapées et doivent s'inscrire dans une vision et des missions qui sont partagées d'avance par toutes les parties prenantes. Cette attitude doit donc permettre de faire continuer ces services même après la fin des programmes RBC.

c- La place de la formation dans la RBC

La formation occupe une place de choix dans la RBC. Elle concerne tous les acteurs de la RBC : les cibles, la communauté et les intervenants publics ou privés. Elle peut être initiale

ou continue dans chacune des cinq composantes de la RBC : santé, éducation, moyens de subsistance, social et autonomisation.

Dans le cadre de la promotion de la santé et de la prévention, la RBC exige, entre autres mesures, le renforcement des connaissances et des compétences personnelles. Ces connaissances et compétences personnelles concernent à la fois les agents de santé, les personnes vivant avec un handicap et la communauté.

En effet, les agents de santé doivent assurer un accompagnement psychosocial des personnes vivant avec un handicap. Cet accompagnement exige une connaissance plus approfondie du handicap, de la psychologie des personnes vivant avec un handicap et de l'environnement socioculturel dans lequel évolue la personne handicapée. Or, ces compétences manquent souvent au Sénégal. Par exemple, une enquête de la DAHW auprès des professionnels de santé et des travailleurs sociaux en 2011, montre que 56,1% des enquêtés n'ont reçu aucune formation en lèpre. Par conséquent, ils n'ont pas été capables de répondre correctement aux questions relatives à l'accompagnement psychosocial des personnes affectées par la lèpre. Cette situation peut expliquer les taux de pertes de vue des malades en traitement.

Les personnes vivant avec un handicap et leurs familles doivent avoir des connaissances et compétences personnelles sur les facteurs de risques, les méthodes de prévention, et surtout sur les techniques de réadaptation. Cette réadaptation, du point de vue fonctionnel, permet à la personne affectée de retrouver certaines capacités fonctionnelles et d'être capable d'exercer un métier. Or, l'essentiel des activités de réadaptation se font à domicile. De ce fait, la personne affectée et les membres de sa famille doivent en avoir les compétences et les connaissances nécessaires.

De même, l'utilisation des aides techniques requiert un certain nombre de compétences.

La composante Education est subdivisée en cinq sous composantes : petite enfance, primaire, secondaire et supérieur, informel et formation tout au long de la vie. Elle requiert un ensemble de formations aussi bien pour les enseignants/formateurs que pour les personnes vivant avec un handicap.

En effet, l'acquisition de connaissances, de compétences et de comportements est un processus continu dans la vie de l'homme. Ces acquisitions peuvent se faire dans différentes occasions comme dans la famille, à l'école, dans les lieux de production, dans la rue etc. Tout obstacle à une bonne acquisition des connaissances et compétences est donc un obstacle à

l'éducation et à la formation. Ainsi, l'école, lieu de développement cognitif, affectif, psychomoteur par excellence, peut se révéler être un obstacle au développement et à la participation des personnes vivant avec un handicap à cause des méthodes de prise en charge.

La prise en charge des personnes handicapées dans le cadre de l'éducation demande des méthodes pédagogiques spécifiques. Dans l'éducation préscolaire, le développement de l'enfant se fait par une stimulation de son potentiel. Or, les techniques de stimulation, de développement de l'enfant handicapé ne sont pas nécessairement les mêmes pour l'enfant non handicapé. Ainsi, les retards de développement cognitif, psychomoteurs, affectifs et sociaux peuvent être des sources de stigmatisation et de marginalisation de l'enfant handicapé par son enseignant, si ce dernier ne comprend pas ces problématiques. De même, les parents peuvent aussi limiter la stimulation des facultés de l'enfant, retarder voire empêcher son développement en adoptant de mauvaises attitudes vis-à-vis de l'enfant, en utilisant de mauvaises techniques. Ainsi, certains parents et enseignants sont surprotecteurs et ont tendance à tout faire pour l'enfant, ce qui réduit la stimulation du potentiel et réduit la capacité de participation. Par conséquent, ils peuvent aggraver le handicap de l'enfant.

En conséquence, les enseignants doivent suffisamment être formés sur les problématiques du handicap et les méthodes pédagogiques de prise en charge des personnes vivant avec un handicap.

La problématique se pose presque en ces mêmes termes pour les sous-composantes enseignement primaire, secondaire et supérieur et enseignement non formel. En effet, à ce niveau, l'enfant handicapé a toujours besoin d'un accompagnement spécifique. Cet accompagnement concerne d'abord l'accessibilité physique de l'école, son aménagement, les pratiques pédagogiques et les relations élève-enseignant. Or, dans les systèmes de formation classique des enseignants au Sénégal (Centres Régionaux de Formation du Personnel Enseignant et Faculté des Sciences et Technologies de l'Education et de la Formation), la capacitation du personnel en prise en charge des enfants vivant avec un handicap n'est pas incluse. Par conséquent, ils ne sont pas du tout outillés au moment où on prône l'éducation inclusive. A cet égard, les enseignants doivent être formés sur les techniques d'aménagement pour prendre en charge des enfants vivant avec un handicap, sur les pratiques pédagogiques inclusives, l'identification et la satisfaction des besoins spécifiques, mais aussi sur le développement de relations sociales facilitant la participation effective des élèves handicapés.

De même, les évaluations doivent s'adapter au type de handicap. Ces exigences sont aussi valables pour l'enseignement non formel qui est une autre alternative pour les enfants qui ne sont pas dans le système formel. En plus, l'enseignement non formel doit être plus flexible dans son programme et dans son emploi du temps pour mieux prendre en charge les personnes vivant avec un handicap.

Bref, le système doit s'adapter aux personnes vivant avec un handicap et non les personnes vivant avec un handicap au système.

La sous-composante formation tout au long de la vie a une place importante dans la formation destinée aux personnes vivant avec un handicap avec la RBC. Le droit à la formation tout au long de la vie est reconnu par la Convention des Nations Unies relative aux droits de personnes handicapées en son article 24. Les personnes handicapées ont donc le droit d'accéder à des opportunités de formation initiales ou continues tout au long de la vie. La formation initiale leur permet d'acquérir les compétences de base nécessaires à l'acquisition et à l'exercice d'un métier et la formation continue leur permet de s'adapter aux changements politiques, économiques, technologiques, sociaux et environnementaux liés à leurs métiers. La formation continue désigne « *toutes les activités d'apprentissage utiles, entreprises de façon suivie dans la vie d'une personne, dans le but d'améliorer les connaissances, les compétences, et les aptitudes*⁵ ».

L'accès aux opportunités de formation est d'autant plus important que, sans elle, il serait pratiquement impossible à ces personnes vivant avec un handicap, d'exercer un métier, d'en tirer des revenus et d'être autonome. De ce fait, l'objectif de la RBC en matière de formation continue est que « *Les jeunes et adultes handicapés ont accès à des opportunités de formation continue de qualité et à une variété d'expériences de formation*⁶ ».

Mais cet objectif pose différentes problématiques comme celle de l'accès à la formation, le financement, l'efficacité etc.

Le rôle de la RBC est de lever tous ces obstacles pour permettre à ces personnes vulnérables, d'accéder pleinement à des formations adéquates et efficaces. Pour y parvenir, les agents de la RBC doivent être assez compétents pour animer des groupes de discussion avec les personnes handicapées afin de mieux recueillir leurs besoins de formation et les traduire en plans de formation. Ils doivent aussi être capables d'élaborer des plans de formation adaptés au

⁵ OMS, UNESCO, OIT : Réadaptation à Base Communautaire ; Guide RBC ; Module Education, 2011, P 65

⁶ OMS, UNESCO, OIT : Réadaptation à Base Communautaire ; Guide RBC ; Module Education, 2011, P 67

handicap. Les opérateurs de formation doivent être capables en prise en charge des personnes handicapées pour rendre les centres de formation accueillants, adopter des pratiques pédagogiques adaptées, identifier les besoins en soutiens techniques et les besoins spécifiques de formation. Sans ces conditions sine qua non, les programmes de formation initiale ou continue ne sauraient produire les résultats escomptés.

La formation est donc un point focal dans la RBC. Elle apparaît en première position dans le module acquisition de moyens de subsistance. Dans ce dernier, on parle de développement des compétences. Ces compétences sont essentiellement de quatre types :

- Les compétences essentielles de base acquises en famille ou avec l'éducation de base. Il s'agit entre autre de l'alphabétisation, le calcul, la capacité de raisonnement et de résolution de situations problèmes, la capacité d'apprendre etc. Elles sont transversales et sont utiles dans toutes les situations de la vie.
- Les compétences techniques, professionnelles et les qualifications sont celles relatives à l'exercice d'un métier, d'une activité particulière. Sans elles, l'exercice d'une activité professionnelle, formelle ou informelle, individuelle ou rémunérée serait quasi-impossible.
- Les compétences en gestion des affaires : elles sont celles relatives à la gestion d'activités commerciales, d'identification et d'exploitation d'opportunités, de gestion financière, de gestion du personnel, les compétences de planification et d'organisation. Sans ces compétences, l'auto-emploi ne peut être durable.
- Les compétences essentielles à la vie quotidienne : elles désignent les compétences, les connaissances et les attitudes personnelles nécessaires à une meilleure insertion sociale. On peut citer parmi ces compétences la capacité de communiquer, de développer des relations sociales, de développer des comportements et des attitudes exigées par le travail, de respecter l'éthique au travail etc.

L'acquisition de ces compétences se fait par l'éducation et des activités à domicile, des centres de formation professionnelle, ou comme apprentis auprès de membres de la communauté. Toutes ces occasions d'acquisition de compétences nécessitent un accompagnement psychosocial de la personne vivant avec un handicap, mais aussi et surtout de la sensibilisation des autres acteurs de la formation comme la famille, les centres de formation et acteurs de formation informelle.

Sans les compétences précitées, on ne peut pas parler de participation sociale, d'acquisition de moyens de subsistance et d'autonomie. L'acquisition des compétences techniques et professionnelles garantit l'accès à un emploi rémunéré ou la capacité de développer l'auto-emploi individuel ou en groupe. Donc sans des compétences techniques et professionnelles, le chômage, le manque de revenus, la pauvreté et la dépendance des personnes vivant avec un handicap ne sauraient être réduits. Les capacités d'autonomisation sont anéanties et les possibilités d'auto-prise en charge sanitaire compromises.

L'acquisition de compétences sociales relatives au VIH/SIDA, la sexualité, la citoyenneté, le développement personnel, les dynamiques communautaires etc. nécessite aussi une information complète, sans réserve, et un renforcement de capacités pour la personne handicapée si on veut accroître sa participation sociale. Les compétences nécessaires à la vie quotidienne devront aussi faciliter l'insertion sociale de la personne handicapée, et réduire les risques de marginalisation et de stigmatisation.

3- Self help group

Cette expression qui vient de l'anglais signifie « groupe d'entre-aide ». Ils sont composés en large majorité de personnes vivant avec un handicap. Le type de handicap peut être le même ou varié en fonction des cibles. Ces personnes vivant avec un handicap sont complétées par des personnes non handicapées. L'objectif de ces self help group est de permettre d'abord aux membres de s'entre aider dans la prise en charge de leur handicap et leur adaptation au milieu plus ou moins défavorisant. A cet effet, les expériences réussies de certains peuvent être partagées dans ces groupes. De surcroît, les membres dont les capacités fonctionnelles sont différentes, peuvent se compléter à travers la spécialisation dans l'exercice de métiers ou activités plus ou moins complexes. L'intérêt d'intégrer des personnes non handicapées peut aussi relever de ce besoin. Cependant, il relève surtout de la volonté de développer des systèmes inclusifs, pour diminuer la stigmatisation par l'isolement et de faire évoluer les préjugés sociaux stéréotypés. Ces types d'organisation peuvent prendre des formes juridiques variées dont la plus fréquente est le GIE (Groupement d'Intérêt Economique).

III- Facteurs généraux qui influencent la formation des personnes handicapées

La formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées sont largement influencées par la personnalité de l'individu lui-même, son environnement social, l'environnement de la formation, les dispositifs et politiques de formation etc. Toutefois, il est important de souligner, dès l'entame, que ces différents facteurs ne sont pas cloisonnés, mais entretiennent des relations systémiques.

1- L'individu lui-même

La personne elle-même est le premier facteur de la réussite de sa formation à travers sa personnalité. Ce facteur est analysé par Kurt Häfeli et Claudia Chellenberg dans leur ouvrage « *Facteurs de réussite dans la formation des jeunes à risque* » publié en 2009 en cinq sous facteurs dont les deux premiers influencent directement la formation :

a. aspects biosociaux (santé, genre)

b. compétences cognitives et disciplinaires (intelligence, performances scolaires, etc.)

c. qualités liées à la personnalité au sens strict (estime de soi, capacité à prendre les situations en main, tempérament, systèmes de valeurs [notamment concernant le travail], etc.)

d. compétences sociales (capacité à faire preuve d'empathie, nouer des contacts, etc.)

e. compétences influant sur le choix professionnel et la période de transition (stratégies pour le choix de la profession, comportement décisionnel).

L'aspect genre pèse sur la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la mesure où, les femmes handicapées sont plus ou moins désavantagées par rapport aux hommes. Cette discrimination est surtout liée à des considérations sociales qui jugent que la femme a moins de potentialités que l'homme, de surcroît une femme handicapée. Ainsi, dans les familles, les sites de production etc., elles sont très faiblement impliquées dans le processus de production et d'acquisition de compétences. Ces considérations sont aussi valables pour l'insertion professionnelle des femmes handicapées. Mais ces contraintes à la formation et à l'insertion professionnelle des femmes ne sont pas spécifiques à celles handicapées. Elles sont assez généralisées.

Le niveau de santé de l'individu et par conséquent le degré de handicap, sont très influents dans la formation professionnelle des personnes handicapées. Plus le degré de handicap est élevé, plus les possibilités d'intégrer des centres classiques de formation sont réduites. Cette situation est liée à l'inadaptation de ces centres à la formation de ces personnes. Leur

formation demande des aides techniques, des approches pédagogiques spécifiques, une formation des enseignants sur la prise en charge des personnes handicapées et un aménagement particulier qui ne sont souvent pas garantis.

Les capacités cognitives peuvent être réduites chez les handicapés mentaux. Cette réduction des capacités cognitives influence très négativement les possibilités de réussite de la formation. Les performances scolaires sont souvent des critères d'accès à une formation en prenant en compte les notes obtenues (critère d'excellence), ou les diplômes obtenus. Or, la mesure de ces performances n'est pas forcément objective si on sait que les types d'évaluation ne sont pas forcément adaptés au handicap.

Ces facteurs « *biosociaux* » et cognitifs déteignent aussi sur la qualité de la formation en ce sens qu'ils peuvent influencer les capacités d'adaptation au rythme de progression pédagogique, limiter les capacités de pratique sans aide technique, etc.

La personnalité de l'individu est aussi déterminante. Elle intervient à travers les qualités personnelles, le niveau de motivation, les attentes, perception de soi et identité etc.

Les qualités personnelles comme le sérieux, la ponctualité, conscience du devoir, sens de l'ordre et de la propreté etc., sont aussi des facteurs individuels décisifs sur la qualité de la formation. Le sérieux et la ponctualité permettent de profiter au maximum de la formation pour acquérir le plus de compétences nécessaires. Plus ces qualités personnelles manquent, plus la qualité de la formation est défectueuse. La conscience du devoir, le sens de l'ordre et de la propreté, les capacités d'organisation peuvent être des qualités personnelles demandées par la formation en fonction du type de travail à exercer après formation. Si elles sont déjà présentes, elles sont plus faciles à renforcer et à faire exploser.

Les attentes de la personne formée ont une influence importante sur sa motivation. Ces attentes sont relatives aux contenus de la formation et aux possibilités d'insertion professionnelle après formation. Pour les contenus, ils doivent suffisamment répondre aux attentes de la personne formée. Ceci règle la question de l'adéquation entre « compétences attendues, recherchées » et « compétences données » par la formation. Ces dernières doivent être réellement adaptées aux premières. Au cas contraire, la personne formée est démotivée. Les attentes nées des possibilités d'insertion professionnelle posent la relation entre le marché du travail et la formation. La formation doit nécessairement être adaptée aux besoins du marché du travail. Ceci implique un bon choix des filières dans lesquelles il faut former les

personnes handicapées, et surtout trouver une adaptabilité de cette formation aux capacités fonctionnelles de la personne. L'implication de la personne dans le choix est primordiale pour garantir la réalisation de ces facteurs de motivation.

La perception de soi et l'identité vont influencer ces choix et la capacité d'adaptation à un métier. Les capacités à exercer une activité, un métier ne sont pas les mêmes chez les personnes handicapées, même entre celles qui souffrent d'un même type de déficience. La perception de soi, de ses capacités, de son identité, fait que les aptitudes à dominer la déficience, à s'adapter à son environnement de travail, diffèrent d'une personne à une autre. L'âge de la survenue du handicap, le milieu dans lequel évolue la personne, sont des facteurs qui déteignent sur la perception de soi. Ainsi, une personne aveugle dès le bas-âge et une personne affectée à l'âge adulte ne peuvent pas avoir les mêmes capacités.

La formation, les pratiques pédagogiques, les outils techniques utilisés doivent tenir compte de ces réalités.

2- L'environnement social

La formation professionnelle des personnes handicapées n'est pas déconnectée du milieu social dans lequel évoluent les formés. Ce cadre exerce des influences différentes sur la formation professionnelle. Il intervient dans le choix des filières de formation, l'acquisition des compétences, et les possibilités d'insertion après la formation.

Les considérations des sociétés sur le handicap peuvent être très variables d'une société à une autre. Mais dans beaucoup de sociétés, la personne handicapée est vue comme quelqu'un d'incapable d'exercer un certain nombre d'activités. De ce fait, certains métiers peuvent être considérés comme non accessibles à des personnes vivant avec un handicap. Par conséquent, l'orientation d'une personne handicapée vers une formation professionnelle dans ces filières n'est guère encouragée par la société, fût-elle sa filière de rêve. De cette façon, la société, par le biais des membres de la famille, peut influencer les choix des personnes handicapées en les orientant vers des secteurs qu'elles ne préfèrent pas. Dès lors, c'est la société qui choisit à la place de la personne à former. Son degré de motivation peut en être très écorné. Par ailleurs, ses prédispositions peuvent ne pas être assez importantes dans le domaine choisi par la société. En somme, les facteurs personnels de motivation deviennent très réduits.

La société participe de manière directe ou indirecte à l'acquisition des compétences. Elle transmet elle-même des compétences à travers les activités à domicile. Or, comme souligné

par le Guide RBC de l'OMS en son module III, « *Les enfants handicapés font face aux obstacles à l'éducation, les jeunes handicapés affrontent le problème de la formation, et les adultes handicapés se trouvent face aux obstacles pour accéder à un travail décent. Mais, encore plus préjudiciable, les familles et les communautés peuvent penser que les personnes handicapées sont incapables d'acquérir des compétences et de travailler* ». Les préjugés stéréotypés sur les personnes handicapées font qu'elles ne sont souvent pas associées à l'acquisition de compétences à la maison, parce qu'étant considérées comme « des personnes réduites », fragiles, qui doivent seulement être soutenues, aidées, protégées. Cette surprotection inhibe les aptitudes à recevoir une formation professionnelle. Ces considérations de la société limitent aussi l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle en ce sens qu'on préfère plus investir sur les « personnes valides » que sur les personnes handicapées.

Par ailleurs, la personne handicapée peut finir par croire à ces considérations et sous estimer ses capacités. Ce qui réduit encore sa motivation pour une formation professionnelle.

La représentation que la société se fait des aptitudes professionnelles et des rendements des personnes handicapées a des effets sur leurs possibilités d'insertion professionnelle. En dépit des réglementations nationales et internationales, les personnes handicapées continuent de faire l'objet de discrimination en matière d'emploi. Elles sont considérées comme moins productives. De ce fait, leurs chances de trouver un emploi sont plus réduites que chez les autres. La motivation à faire une formation professionnelle en souffre beaucoup. Pour ceux qui sont déjà en cours de formation, celle-ci peut ne plus être perçue comme une solution au chômage, à la pauvreté, un facteur de participation social.

3- L'environnement de la formation

L'environnement immédiat de la formation est constitué de l'établissement, son administration et les critères d'accès, les professeurs et les programmes. Chacun de ses éléments peut avoir une influence non négligeable sur la réussite de la formation des personnes vivant avec un handicap. Les contraintes posées par les établissements ordinaires de formation sont présentées par le module « acquisition de moyens de subsistance » du guide de la RBC en ces termes : « *Les programmes de RBC doivent favoriser l'accès aux opportunités de formation dans les centres de formation professionnelle ordinaires, pour les personnes handicapées qui rencontrent habituellement de nombreux obstacles (...). Ces obstacles comprennent : des exigences élevées en matière d'admission; des bâtiments et*

classes inaccessibles ; des frais de scolarité et de formation élevés ; le manque d'adaptations et d'équipement spécialisé ; le manque de politiques soutenant la formation de personnes handicapées et le manque de considération, de confiance et d'expérience des formateurs du milieu ordinaire en termes d'enseignement à des étudiants en situation de handicap ».

En effet, la formation professionnelle des personnes vivant avec un handicap est plus réussie quand elle se fait selon une approche inclusive dans des centres de formation ordinaire. Ces centres offrent les possibilités de complémentarité avec des pairs non handicapés, une plus large gamme de choix susceptibles de satisfaire aux attentes des formés, des technologies et équipements adaptés à l'évolution technologique. Les plus grands avantages de ces centres se trouvent à la sortie. Ils sanctionnent la formation par des diplômes et attestations dont la valeur sur le marché du travail est souvent plus cotée que celle des centres de formation exclusifs. En plus, les compétences développées sont le plus souvent orientées vers les besoins actuels du marché du travail.

Toutefois, plus le niveau de complexité des qualifications recherchées est élevé, plus le centre est exigeant sur les profils d'entrée. Or, les personnes vivant avec un handicap sont plus confrontées à l'analphabétisme et au faible niveau d'étude pour des raisons diverses. Ainsi, elles sont souvent désavantagées dès la sélection à l'entrée.

L'autre contrainte, non moins importante, est l'accessibilité des bâtiments et des salles de classe. Beaucoup de centres de formation ne prennent pas en compte les contraintes de mobilité de ces groupes. Ainsi, on note très souvent l'absence de rampes à côté des marches, d'ascenseurs à côté des escaliers etc. Ainsi, beaucoup de personnes vivant avec un handicap peuvent ne pas avoir accès à ces centres de formation non par faute de niveau exigible, mais par impossibilité d'accéder aux bâtiments et salles de classes.

Par ailleurs, les centres de formation doivent disposer d'équipements adaptés à la situation des personnes vivant avec un handicap. Il s'agit surtout des aides techniques et d'outils spécialisés. L'absence des ces équipements réduit considérablement les chances de réussite des personnes vivant avec un handicap dans de tels centres et/ou décourage d'autres à s'y inscrire.

Les centres les plus performants sont aussi caractérisés par des coûts de formation élevés (frais de scolarité, frais d'équipement, frais de reprographie, frais de stage etc.). Or, les personnes vivant avec un handicap qui sont le plus souvent frappées par la pauvreté trouvent réellement des difficultés à mobiliser les fonds nécessaires à la formation en l'absence d'une

prise en charge. Cette situation réduit considérablement les taux de fréquentation des centres ordinaires de formation par les personnes vivant avec un handicap.

Les centres ordinaires sont plus occupés à développer des politiques d'adaptation des enseignements aux besoins du marché, qu'à l'adaptation aux besoins des personnes handicapées. En réalité, ils n'ont généralement pas de politiques spéciales de prise en charge de la formation des personnes vivant avec un handicap. Toutes leurs politiques, leurs stratégies sont plus généralistes et spécifiquement orientées vers la satisfaction des besoins des grandes masses et du marché. Les personnes handicapées, qui sont très faiblement représentées dans ces centres ne bénéficient pas d'attention, de dispositions particulières. Or, sans celles-ci, leur intégration dans les centres et la réussite de leur formation sont compromises.

La capacité des ressources humaines de ces centres à prendre en charge la formation des personnes vivant avec un handicap est très déterminante. Les formateurs en particulier doivent être capables dans la formation des personnes handicapées. Cette formation permet de ne pas sous-estimer les capacités et les aptitudes de ces dernières et de prendre au sérieux leur formation. Ils doivent aussi être capables d'identifier les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap et d'adapter les approches pédagogiques, les matériels didactiques et les évaluations à la situation de ces personnes. Au cas contraire, la réussite de la formation de ces groupes risque d'être compromise. Toutefois, ces formateurs ne doivent pas développer la surprotection et l'excès d'assistance qui limitent les capacités d'initiative et d'autonomie professionnelle de la personne vivant avec un handicap. Or les formateurs des centres ordinaires de formation ne sont généralement pas capables dans ces domaines. Ils ont des connaissances très limitées sur le handicap et peuvent, comme tous les autres citoyens, avoir des préjugés stéréotypés sur les personnes vivant avec un handicap, leurs manquer d'égard, de considération etc., augmentant du coup les risques de stigmatisation dans l'établissement.

La promotion de centres de formation professionnelle exclusifs pour les personnes vivant avec un handicap peut être une alternative à ces difficultés susmentionnées. Ils permettent d'abord de mieux prendre en charge les besoins spécifiques des personnes vivant avec un handicap aussi bien dans les conditions d'accès que dans les outils didactiques, les pratiques pédagogiques, les évaluations etc. Ces spécificités seront prises en charge par des formateurs dont les critères de sélection intègrent la connaissance du handicap. Ils peuvent aussi être des

lieux de recherche et d'expérimentation de pratiques pédagogiques pour la formation des personnes vivant avec un handicap et de formation de formateurs pour les centres ordinaires.

Néanmoins, ces centres spécialisés contribuent à perpétuer l'exclusion des personnes vivant avec un handicap en montrant à ces dernières qu'elles sont réellement différentes des autres et que leur intégration dans la formation et la vie active est plus ou moins difficile. Ils participent donc à cultiver la stigmatisation et non à la réduire même si certaines écoles spécialisées travaillent à mieux s'intégrer avec la société.

4- Les politiques de formation

Les centres de formation sont partie intégrante des dispositifs de formation professionnelle des personnes vivant avec un handicap. Les politiques de formation des personnes vivant avec un handicap renvoient à l'ensemble des règles qui régissent cette formation, les dispositions d'ordre politique, les grandes orientations et les modes de financement de la formation. Les dispositions réglementaires doivent clairement exprimer le droit des personnes vivant avec un handicap à l'accès à une formation professionnelle de qualité au même titre que les autres, sans discrimination tendant à plus les désavantager. Ce droit est reconnu par les textes réglementaires internationaux comme la Convention des Nations-Unies pour les personnes handicapées en son article 24 et par la loi d'orientation Sociale n° 2010-15 du 06 juillet 2010 relative à la promotion et à la protection des droits des personnes handicapées en son chapitre III notamment aux articles 22, 23, 24, 25 et 26.

Les dispositions réglementaires ne suffisent pas pour garantir la formation des personnes vivant avec un handicap. Les pouvoirs publics doivent prendre des décisions fortes tendant à donner aux personnes vivant avec un handicap les mêmes chances de réussite dans l'éducation et la formation. Ces dispositions doivent aller dans le sens de l'aménagement des centres de formation pour l'accessibilité physique, la facilitation des conditions d'admission, la mise en place d'aides techniques nécessaires, la mise en place d'une ligne budgétaire assez consistante, le renforcement des capacités des formateurs en accompagnement des personnes vivant avec un handicap, la promotion de l'accès à l'emploi après formation, etc.

Sans ces dispositions, la formation des personnes handicapées pose des difficultés d'accès, de qualité et même d'attractivité.

CESAG BIBLIOTHEQUE

DEUXIEME PARTIE : DIAGNOSTIC DES GROUPES VULNERABLES
ENCADRES PAR LA DAHW

Notre étude porte sur les « Self Help Group » de Thiès, Mbour et Dakar. L'évaluation de ces groupes vulnérables encadrés par la DAHW a comme finalité de déterminer les facteurs d'échec de l'autonomisation de ces groupes. Elle consiste à présenter les différents groupes, à analyser leurs niveau de performance et les contraintes à leur autonomisation en mettant un cachet particulier sur l'évaluation de la formation. À partir de cette évaluation, nous serons capables de proposer un plan de relance par la formation et de planifier celle-ci.

CHAPITRE I : PRESENTATION DES GROUPES

La présentation des groupes se fait par l'analyse de leur composition, de leur organisation et des activités qu'elles mènent.

I- Composition des groupes

La composition des Self Help Group est évaluée et se présente comme suit :

Tableau 2 : Composition des « Self Help Group »

Groupe	Nombre de membres	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de personnes handicapées	Nombre de personnes non handicapées
Dakar	3	3	0	2	1
Thiès	25	2	23	20	5
Mbour	9	6	3	8	1
Total	37	11	26	30	7

Source : *Enquête A. M. SARR*, Septembre 2014

La composition des groupes laisse apparaître une inégalité numérique. En effet, le groupe de Thiès regorge le plus de membres, suivi du groupe de Mbour. Cette inégalité dans la composition peut avoir des effets sur les facilités d'animation et de gestion des membres, mais aussi sur l'efficacité au travail.

En effet, les groupes les plus pléthoriques sont souvent les plus difficiles à organiser et à gérer du fait des difficultés d'obtention de consensus et d'unité autour d'objectifs communs. Plus

les groupes sont composites, plus les personnalités sont différentes, les objectifs variés et difficiles à concilier. Il en naît des contestations qui peuvent fragiliser la cohésion du groupe.

Cependant, ces groupes peuvent présenter l'avantage de disposer de plus de ressources humaines pour la production et la spécialisation dans des activités différentes.

Les groupes restreints peuvent présenter l'avantage d'une fréquence des décisions consensuelles. Les personnalités étant très peu variées, les objectifs sont plus faciles à orienter dans un sens commun. L'efficacité dans le travail peut en être sensiblement plus importante. Cependant, le nombre restreint des membres peut négativement influencer les capacités de production et les possibilités de spécialisation.

La composition par sexe est aussi révélatrice de disparités entre les groupes. Si le groupe de Dakar est composé uniquement d'hommes, les groupes de Thiès et de Mbour sont constitués respectivement de 86,95% et de 33,33% de femmes. Or les préjugés à l'endroit des personnes vivant avec un handicap peuvent varier en fonction du genre ; les femmes étant le plus souvent étiquetées. Ces considérations peuvent avoir des effets sur la confiance de la clientèle potentielle aux produits du groupe et sur les quantités vendues.

L'intégration de personnes non handicapées dans les groupes renseigne sur leur caractère inclusif. Cependant, il faut signaler qu'elles sont très faiblement représentées. Elles font en moyenne 18,91% des effectifs.

La composition par âge montre que les membres des groupes sont majoritairement des adultes.

Tableau 3 : Âge moyen des membres

Sexe	Age moyen (ans)
Masculin	38,89
Féminin	33,60
Moyenne générale	36,11

Source : *Enquête A. M. SARR*, Septembre 2014

Cet âge moyen peut avoir plusieurs implications sur la formation et le processus d'autonomisation des personnes handicapées. En effet, à cet âge, les responsabilités sociales deviennent plus importantes. Les implications les plus évidentes sont dans le choix des filières et dans le déroulement de la formation.

Les adultes choisissent eux-mêmes les formations qu'elles voudraient faire en fonction des opportunités économiques ou d'insertion à exploiter ou en fonction de leurs prédispositions personnelles. En plus ils choisissent des formations de courte durée. En effet, à cet âge, les charges et les responsabilités augmentent et exigent souvent une satisfaction immédiate. Ce qui les pousse à choisir des formations dont le délai de rentabilisation est court.

La formation des adultes se fait avec des méthodes pédagogiques particulières (andragogie), une adaptation du calendrier aux disponibilités des formés, la prise en compte des aspects sociaux dans la formation et les relations entre autres.

II- Organisation des groupes

Les « Self Help Group » ciblés ont tous la même forme juridique : le GIE (Groupement d'Intérêt Economique). Ils sont donc reconnus sur le plan administratif.

Pourtant leur organisation interne peut différer d'un groupe à un autre. Le Groupe de Mbour a une forme d'organisation qui prend en compte la fonction de gestion (Président, Secrétaire, Trésorier) la fonction de production et de commercialisation (chargé d'approvisionnement en intrants, chargé de marketing).

Le groupe de Thiès est organisé sous la forme d'une association (Président, Secrétaire, Trésorier). Il était supervisé par une monitrice chargée de l'animation et de l'organisation du groupe. Pour une meilleure implication, cette monitrice est membre du GIE.

Le groupe de Dakar est le moins structuré. La fonction de production est assurée par les deux personnes vivant avec un handicap. La fonction commerciale et de gestion est assurée par une personne. Elle est chargée du marketing, de l'approvisionnement et du recouvrement.

III- Domaines d'activité

Les Self Help Group interviennent dans des domaines plus ou moins variés.

Les groupes de Mbour et de Dakar ont comme activités phares la sérigraphie artisanale et la fabrication des sacs en papier. Leurs activités dans la sérigraphie consistent à imprimer des écritures et des images (avec six couleurs au maximum) sur des vêtements (t-shirts, des casquettes, culottes, blousons, etc.), des banderoles publicitaires et des sacs en papier carton ou en tissu et de les commercialiser.

Cette activité est complétée par la fabrication de sacs en papier carton. Ils utilisent des outils et techniques artisanaux pour fabriquer des sacs en papier carton. Ces sacs en papier sont souvent utilisés par les pharmacies, les magasins et boutiques etc. en remplacement des sachets plastiques. Sur ces sacs en papier sont imprimés des logos, des contacts et des slogans des entreprises clientes qui les utilisent.

Le groupe de Mbour qui a des tailleurs confectionne aussi des sacs en tissu qui sont ensuite imprimés.

Le groupe de Thiès intervient dans la teinture et la fabrication de savons.

La teinture utilise ici des procédés artisanaux pour dessiner des motifs sur des tissus unicolores et de les colorer à nouveau avec des variations de couleurs généralement suivant les dessins ou les motifs créés. Cette teinture peut être faite sur des habits déjà cousus ou sur des étoffes entières.

La fabrication de savons utilise aussi des procédés artisanaux en mélangeant des produits suivant des doses déterminées pour fabriquer du savon.

CHAPITRE II : LES FORCES ET LES FAIBLESSES

L'étude des forces et des faiblesses consiste ici à analyser et apprécier les aspects positifs et les aspects négatifs des Self Help Group dans leur organisation, leur fonctionnement et leurs rapports avec le milieu dans lequel ils évoluent.

I- Les Forces des groupes

Les groupes de Thiès, Mbour et Dakar ont des niveaux d'organisation et de fonctionnement inégaux. Ils évoluent dans des environnements économiques relativement différents et, n'ont pas connu les mêmes performances, le même niveau d'autonomie. Toutefois, ils présentent des forces certes différentes, mais qui se recoupent pour la plupart, du fait de l'unicité du contexte de leur création, des objectifs visés, et du mode d'accompagnement.

1- Les forces communes aux trois groupes

La première force commune aux groupes est organisationnelle. En effet, tous les groupes sont légalement constitués et organisés avec des bureaux fonctionnels. Le caractère légal des groupes, tous constitués sous forme de GIE, leur permet de pouvoir traiter avec les entreprises, les administrations et les ONG.

La deuxième force est la capacitation des groupes avant leur mise en service. En effet, tous les groupes ont bénéficié de formations initiales dans leurs domaines d'activité. Ces formations ont permis aux différents membres des groupes d'avoir le minimum de compétences nécessaires à l'exercice de leur métier. L'acquisition des compétences de base peut aussi permettre aux formés d'être capables de fabriquer des produits de qualité et d'être très compétitifs sur le marché. En effet, les capacités d'émergence et de positionnement de toute entreprise sur le marché résident d'abord dans la qualité de ses produits.

La troisième force est dans l'existence d'un accompagnement. En effet, le soutien de la DAHW auprès de ces groupes est observable à plusieurs niveaux. La DAHW a accompagné les groupes dans le processus d'organisation et de constitution légale, le choix des filières de formation, le financement, l'organisation et le suivi de la formation, l'octroi du matériel de production, la mise en relation et la recherche de marché pour les différents groupes etc. Les CPRS (Centre de Promotion et de Réinsertion Sociale) ont aussi participé à cet accompagnement en aidant à l'animation des groupes et au marketing social entre autres.

2- Les forces spécifiques aux groupes

a- Les forces du groupe de Dakar

Le groupe de Dakar a d'abord l'avantage d'avoir des formations de qualité animées par des personnes sensibilisées sur les questions de handicap. Leur formation en fabrication de sacs en carton s'est déroulée à l'ILAD (Institut de Léprologie Appliquée de Dakar), actuel CHOM (Centre Hospitalier de l'Ordre de Malte) et a été assurée par une (française) qui, selon les membres du groupe, est bien consciente des différentes problématiques de handicap et formation. Quand à la formation en sérigraphie, elle a été assurée par un GIE de personnes handicapées qui évoluent dans ce domaine. Ces personnes handicapées connaissent aussi très bien les problématiques de la formation et du travail des personnes handicapées, parce que les vivant au quotidien.

Le groupe de Dakar évolue dans un environnement économique très porteur. En effet, Dakar regorge d'énormes potentialités dans le domaine de la Sérigraphie avec les entreprises, l'administration, les collectivités locales, les ONG, les associations de toute nature, les personnes privées etc.

b- Les forces du groupe de Mbour

La principale force du groupe de Mbour est la diversité des formations faites. Ce groupe est celui qui a bénéficié d'une gamme plus complète de formation. En dehors de la formation qualifiante, les membres de ce groupe ont été formés en organisation, en gestion financière, en gestion des stocks et en marketing.

c- Les forces du groupe de Thiès

Le groupe de Thiès a comme principale force le caractère indépendant des activités dans lesquelles les membres ont été formés. En effet, ils interviennent dans la teinture et la fabrication de savons. Or, ces deux domaines sont totalement indépendants l'un de l'autre. Cette diversité et le caractère indépendant des activités leur donnent la possibilité de s'orienter vers une activité ou une autre en fonction des besoins du marché et des contextes économiques. Ainsi, si le marché de la teinture connaît des phases dépressives, celui du savon peut être en expansion.

La commercialisation de leurs produits ne cible pas essentiellement les entreprises et administrations qui sont plus exigeantes en formalités administratives. Les clients sont constitués surtout de personnes privées qui ont moins d'exigences comme le NINEA.

Néanmoins, il faut signaler que les différents groupes restent confrontés à un certain nombre de problèmes qui freinent le processus d'autonomisation.

II- Les faiblesses des groupes

Les Self Help Group de Thiès et de Mbour n'ont pas produit les résultats escomptés en terme d'autonomisation des personnes vivant avec un handicap. Le groupe de Dakar est plus ou moins dans une dynamique de réussite, mais reste encore confronté à des difficultés.

Les facteurs d'échec du processus d'autonomisation seraient dû à l'organisation des groupes, à la production, à la commercialisation des produits, à l'accompagnement, à l'environnement social, économique, politique et technologique.

1- Les problèmes d'organisation et de gestion

Les groupes ont été officiellement organisés après leur création. Cependant, ils connaissent des problèmes d'organisation qui peuvent être de différentes natures.

La première difficulté organisationnelle évoquée par tous les groupes est liée aux confusions de rôles. La répartition des fonctions et des prérogatives n'est souvent pas respectée. Tous les trois groupes ont déploré l'accapement des compétences et surtout de la gestion financière par une poignée de personnes qui ne se limitent pas à l'exercice de leurs fonctions. Cette situation s'explique par trois facteurs essentiels :

- Le premier est la mauvaise délimitation des fonctions et des prérogatives de chaque membre du bureau. Aucun groupe ne dispose de textes qui délimitent clairement les rôles. De ce fait, beaucoup de membres avouent ne pas connaître exactement les limites de leurs fonctions. Dans ces conditions, il est facile de rencontrer des conflits de compétences, des ingérences dans les rôles des autres ou l'accapement par les plus tenaces.
- Le deuxième facteur est le manque d'engagement de certains membres. Ils prennent des postes dans le bureau, mais brillent par leur absentéisme et leur indifférence par rapport au déroulement des activités. Cependant, ces membres ne sont pas officiellement destitués lors des assemblées générales pour être remplacés par

d'autres. Leurs fonctions sont gérées par d'autres membres du bureau, cumulativement à celles qui leur reviennent de droit.

- Le troisième facteur est l'absence de formation en organisation. Seul le groupe de Mbour est formé en organisation. Les GIE de Thiès et de Dakar n'ont reçu aucune formation en organisation. Ainsi, l'ignorance des limites des compétences de chaque membre est très fréquente.

Ces difficultés sont déplorées par tous les groupes. Celui de Dakar évoque l'accaparement de toutes les fonctions par une seule personne chargée à la fois de démarcher les clients, d'encaisser les paiements, et de gérer les finances.

Le groupe de Mbour a aussi connu ces difficultés avec le Président qui jouait en même temps les rôles de chargé du recouvrement, d'approvisionnement sur le marché en plus de ses charges dans le processus de production.

Des membres du groupe de Thiès ont aussi déploré, en ce qui les concerne, la concentration des pouvoirs entre les mains des responsables du CPRS et non entre les mains des personnes handicapées, qui sont réellement les cibles du projet.

Ces confusions de rôles entraînent d'abord une fragilisation de la cohésion du groupe. En effet, les contestations de la mainmise des leaders ont entraîné une instabilité, des rapports parfois heurtés entre associés, et la naissance de clans dans le groupe.

Ensuite, l'accaparement des rôles aboutit toujours à une gestion financière nébuleuse. Cette gestion financière est très décriée dans tous les groupes.

Pour ce qui est du groupe de Dakar, la gestion financière est jugée très nébuleuse et monopolisée par une seule personne. Les membres ont par exemple déploré le fait que le chargé de la négociation des marchés, du recouvrement et de la gestion financière déclare des montants de contrat nettement inférieurs à la valeur réelle. La réalité a par la suite révélé que la somme payée par le client a été supérieure à la somme effectivement versée. Par ailleurs, certains clients sont supposés n'avoir pas payé alors qu'ils ont effectivement honoré leurs engagements financiers.

Le groupe de Thiès a connu aussi des difficultés de gestion financière des fonds en sus d'accaparement de fonctions qui ont obligé les membres à renouveler les postes de trésorière et de secrétaire.

Ces problèmes de gestion financière sont liés à l'absence de procédures d'encaissement et de décaissement clairement définies et formalisées. Ainsi, la traçabilité des entrées et des sorties est difficile à établir.

Mais le leadership incontestable de certains responsables fait que les problèmes de gestion ne sont jamais évoqués en groupe ou en leur présence.

L'absence de compte bancaire rend aussi difficile la traçabilité des mouvements financiers. Elle fragilise aussi la sécurisation des fonds. Les facilités de décaissement ne participent pas à décourager les détournements de fonds.

2- Les problèmes de production

Tous les groupes connaissent des problèmes de production. Ces problèmes sont perceptibles d'abord à travers la qualité des produits, la capacité de production, le matériel de production, etc. Les conditions étant plus ou moins différentes, les types de problèmes varient d'un groupe à un autre.

a- Les problèmes de production du groupe de Mbour

Les problèmes de production du groupe de Mbour ont été d'abord perceptibles à travers la qualité des produits. En effet, les membres du groupe affirment assez souvent enregistrer des défauts sur leurs produits. La sérigraphie est celle qui enregistre le plus défauts. Il s'agit surtout des problèmes de couleurs. Le mélange des produits pour obtenir la couleur souhaitée, le processus de maturation du mélange à travers la lumière sont mal maîtrisés. Il s'y ajoute des problèmes de qualité des produits achetés. La conséquence principale est une différence entre la couleur obtenue et celle commandée par le client. Or, ces produits qui enregistrent des défauts de fabrication ne sauraient être commercialisés. Ce qui entraîne des pertes car la production est reprise avec de nouveaux intrants, sans avenant du client.

Les produits ayant des défauts de couleurs livrés aux clients sont souvent retournés ou font l'objet de remarques négatives.

Les défauts de production dans la sérigraphie sont aussi liés au calage des pièces à imprimer sur les écrans de la machine. Selon les membres du groupe, la machine de tirage ne fixe pas correctement les pièces devant l'écran. Ainsi, si le tirage concerne plusieurs couleurs, le moindre mouvement de la pièce entraîne des défauts de tirage.

Cependant, il est important de préciser que la même machine à sérigraphie est actuellement utilisée par le groupe de Dakar. Ce dernier ne rencontre aucune difficulté de tirage liée à la machine qui n'a pourtant subi aucune réparation. Ce qui laisse apparaître un déficit de capacité d'utilisation de la machine par l'équipe de Mbour.

Les défauts de fabrication sur les sacs en papier sont très rares et résultent de la mauvaise qualité du papier et de la colle.

Les problèmes de production relèvent aussi de la capacité de production avec le matériel disponible. En effet, le groupe de Mbour, composé aujourd'hui de 9 membres, dispose d'une seule machine à sérigraphie, d'une table et d'une machine à coudre. Le nombre de membres est donc supérieur à la capacité maximale de production qui est estimée à 300 sacs par jour et à 200 t-shirts par heure. Selon les membres, ce rythme de production ne permet pas de générer des revenus aussi importants pour une redistribution de fonds à chaque fin du mois. Cette faible capacité de production leur fait perdre des marchés de grande envergure qui exigent des délais très courts.

Par ailleurs, le déficit de moyens financiers restreint la capacité de production de ce groupe. Les entreprises et les administrations (collectivités locales, ministère, etc.) proposent de grosses commandes mais ne payent pas d'avance. Elles proposent à ce que la commande soit exécutée et livrée d'abord. Ensuite elles engagent les procédures de décaissement pour rembourser le GIE. Or le GIE n'a pas la capacité financière pour préfinancer toute la commande et se faire payer avec un différé. Ainsi, ils ont perdu des commandes de la Mairie de Mbour, de l'ODCAV, et même du SDAS (Service Départemental de l'Action Sociale).

Pour la confection des films nécessaire à l'impression, le groupe ne dispose pas d'ordinateur et n'est pas non plus formé en infographie. Cette spécialité n'existe même pas à Mbour. Ils sont obligés d'aller à Dakar pour la confection des films. Par conséquent ils ne peuvent pas engager des commandes de petite envergure qui sont les plus fréquentes.

b- Les problèmes de production du groupe de Dakar

Le groupe de Dakar enregistre exceptionnellement des défauts de fabrication. Les quelques défauts occasionnellement enregistrés résultent uniquement de la mauvaise qualité des produits.

Les capacités de production du groupe de Dakar sont très faibles. Les membres qui sont au nombre de trois produisent au maximum 200 sacs par jour et 1000 t-shirt par jour. Cette faible capacité de production surtout dans le domaine des sacs est liée au nombre très réduit des membres d'autant plus que seul deux membres assurent la production. Contrairement au groupe de Mbour, le potentiel du matériel est supérieur au potentiel humain.

Ce groupe ne peut pas aussi traiter avec les administrations. D'abord elle ne dispose pas de NINEA qui est souvent exigé. Ensuite, ses faibles capacités financières ne lui permettent pas d'engager des commandes dont le paiement se fait bien après la livraison.

c- Les problèmes de production du groupe de Thiès

Le groupe de Thiès enregistre des défauts de fabrication dans leurs principaux produits : les tissus teints et les savons. Ces défauts de fabrication sont confirmés par des membres du groupe à partir de leur propre observation des produits et à partir des remarques faites par leurs clients. Les défauts de fabrication arrivent assez souvent aussi bien dans la teinture que dans la fabrication de savons. Les causes de ces problèmes sont essentiellement les erreurs techniques.

Dans le domaine de la teinture, le problème principal est la qualité des couleurs. En effet, il y a très souvent des écarts entre la couleur obtenue et la couleur recherchée. Ce défaut est lié à des problèmes de dosage des produits pour obtenir une couleur précise. Les produits qui ont des défauts de fabrication sont souvent rejetés par les clients, ce qui entraîne des manques à gagner pour les producteurs.

Dans le domaine de la savonnerie, la remarque principale faite par les clients usagers des savons est l'apparition de boutons après utilisation du savon. Ces conséquences sur la santé sont liées à des excès de soude dans les savons. Par contre, les tentatives de réduction de la soude ont entraîné des difficultés de synthèse du savon. Les membres ont eux même reconnus les difficultés qu'ils rencontrent pour doser les différents produits qui composent le savon.

L'autre défaut noté dans le domaine du savon est le découpage. En effet, les savons sont fabriqués sous forme de baguettes. Une fois la synthèse achevée, les savons sont découpés sous formes de briques. Les défauts de découpage entraînent des déséquilibres calibres.

3- Les faiblesses dans la commercialisation

La fonction commerciale est très importante dans la stratégie d'autonomisation qui est mise en place. Elle n'est pas déléguée encore moins sous-traitée. Elle est exclusivement exercée par les mêmes membres qui assurent la production. Or cette fonction est assez défaillante pour tous les trois groupes.

a- Les problèmes commerciaux des groupes de Mbour et de Dakar

Ces groupes interviennent dans les mêmes domaines (fabrication de sacs en papier et sérigraphie), ont les mêmes types de clients et ont les mêmes types de problèmes.

Le premier problème de commercialisation est lié à la rareté des clients. En effet, les groupes de Mbour et de Dakar qui interviennent dans la sérigraphie ont une stratégie qui consiste à ne produire que sur commande. Cependant les clients sont souvent très rares bien vrai qu'ils sont assez diversifiés. Les clients sont des entreprises privées, les collectivités locales, les structures publiques, les personnes privées, les associations sportives et culturelles etc.

Cependant, les entreprises publiques et privées ont tendance à arrêter les commandes pour plusieurs raisons. La première est l'absence de NINEA qui leur permet d'avoir une base légale pour signer de contrats avec le GIE.

La deuxième cause est liée à l'inadéquation entre les procédures de ces entreprises publiques et privées les capacités du GIE. En effet, comme signalé dans les problèmes de production, les entreprises demandent souvent un préfinancement par le producteur et un paiement après livraison. Or les capacités financières des GIE ne leur permettent pas d'engager ces types de marché.

La troisième relève de problèmes de qualité des produits. En effet, des entreprises comme Bio-Pharma ont arrêté avec le GIE de Mbour suite à une commande qui n'a pas respecté les normes de qualités convenues. De même, le groupe de Dakar a perdu ses contrats avec des entreprises comme Samsung et Terroubi après avoir livré des sacs en papier dont la qualité des matières a fait défaut.

Toutefois, il faut signaler que beaucoup de structures publiques comme les mairies, les services départementaux de l'action sociale, le Ministère de la santé et de l'action sociale etc. n'ont pas honoré leurs engagements suite aux journées de marketing social qui ont été organisées pour lancer ces groupes et les faire connaître. Ces structures avaient pris

l'engagement de donner tous leurs marchés de sérigraphie et de sacs en papier à ces GIE. Cependant aucune structure publique n'a tenu son engagement. En dehors des raisons précitées, certaines structures publiques ayant tenté de signer des contrats se sont vite retirées parce que, selon les dirigeants des GIE, les autorités contractantes proposaient des pratiques illicites qui ont été rejetées par les membres du GIE.

En dehors de ces considérations, les groupes se sont considérés très mal connus du public. D'abord ils ne disposent pas de boutique de vente ou d'espace d'exposition. Ainsi, leurs produits sont très peu connus. Ensuite ils n'ont pas de politique de communication commerciale efficace permettant de les faire connaître. Il n'y a ni enseigne, ni tableau pouvant indiquer les sites de production, ni publicité ; alors que ces groupes se trouvent dans des lieux où ils ne peuvent pas être facilement visibles.

Après les journées de marketing social organisées par la DAHW, cette dernière a continué à jouer le rôle de mise en relation en les mettant en rapport avec certaines entreprises. D'ailleurs, le plus grand client du GIE de Mbour qui était Bio-Pharma a été démarché par un animateur de la DAHW. Cependant, ils déplorent toujours le fait que cet encadreur ait négocié les prix à leur place.

La concurrence pose plus de problème au groupe de Dakar. En effet, ce groupe évolue dans un environnement où les entreprises de technologie évoluent de plus en plus avec des machines électroniques plus performantes. Ce qui réduit la compétitivité de ce groupe sur le marché.

b- Problèmes commerciaux du groupe de Thiès

Le groupe de Thiès qui intervient dans la teinture et la savonnerie n'a pas le même type de clients que les sus analysés. Les clients de ce groupe sont presque exclusivement des personnes privées. Par conséquent, ils n'ont pas les contraintes administratives rencontrées par les premiers.

Toutefois, ils ont plus besoin d'une connaissance par le grand public qui est leur principale cible. Cette cible a une fois été bien atteinte avec la journée de marketing sociale organisée par la DAHW pour lancer la production. Cette journée avait été médiatisée et avait vu la participation de beaucoup de clients potentiels. Mais depuis lors, aucune autre campagne de publicité n'a été organisée par le groupe.

Par ailleurs, ce groupe ne dispose pas d'une boutique de commercialisation encore moins d'un espace d'exposition. La seule stratégie commerciale consistait, pour les membres, de placer les produits auprès des femmes dans leurs quartiers respectifs. Cette stratégie a causé beaucoup de problèmes qui font partie des facteurs d'échec de ce groupe. En effet, beaucoup de produits ont été pris à crédit sans remboursement. D'autres membres ont effectivement vendu des produits mais n'ont pas versé les fonds générés par la vente.

La faiblesse du pouvoir d'achat des clients a souvent été décriée par les membres du groupe qui estiment que, la plupart des clients proposent des prix le plus souvent inférieurs au prix de revient.

La faiblesse des commandes a surtout augmenté suite aux problèmes de qualité notés dans les produits.

4- Faiblesses dans l'accompagnement

L'accompagnement des Self Help Group est assuré par la DAHW, les CPRS, et les SDAS. La DAHW est chargée du financement, et de l'animation et d'un accompagnement psychosocial. Le CPRS est chargé du suivi, de l'encadrement pour le retrait progressif de la DAHW et de l'accompagnement psychosocial. Les SDAS sont chargés de l'accompagnement administratif.

Le rôle financier de la DAHW s'est matérialisé par la prise en charge entière des frais de la formation, la mise à disposition du matériel nécessaire à la production sans remboursement. Cependant, le financement initial nécessaire à de grandes capacités de production n'a pas été assuré.

Le rôle d'animation a été assuré par un agent de la DAHW. Il consistait surtout à l'appui à l'organisation, à l'identification et l'expression des besoins, à la mise en relation etc. Cependant cette animation a failli pour diverses raisons. Elle a été marquée par une grande orientation sentimentale qui a fait que les règles disciplinaires ont souvent été reléguées au second plan. Ainsi, aucun groupe n'a disposé d'un règlement intérieur strict avec des sanctions très précises. Par conséquent, beaucoup de comportements déviants ont été notés sans sanction. Cette légèreté dans les relations avec les membres a expliqué le fait que beaucoup de membres du groupe de Thiès qui avaient pris des prêts dans le crédit revolving ont délibérément refusé de rembourser. Le manque de sanction a expliqué la généralisation de cette pratique.

Par ailleurs, la primauté a été accordée à la production au détriment de l'animation et de la dynamique du groupe. Ainsi, les problèmes d'organisation, de gestion, et de cohésion du groupe ont été des facteurs d'échec non négligeables. Cette erreur est liée au fait que l'animateur de la DAHW n'a pas été outillé en techniques d'animation et d'accompagnement psychosocial des groupes vulnérables. Ainsi, il n'avait pas de connaissances sur la dynamique des groupes vulnérables, et plus particulièrement les groupes de personnes handicapées.

L'éloignement de l'encadreur par rapport aux groupes a réduit les visites à domicile. Or ces visites à domicile font partie des éléments qui permettent de mieux comprendre les groupes car leur dynamique n'est pas séparée de leur environnement social.

L'encadrement de la DAHW a été assuré, exclusivement ou presque, par une seule personne. La baisse du dynamisme de cette personne suite à des soucis de santé a entraîné un relâchement progressif de l'accompagnement, l'arrêt des suivis trimestriels etc. Ainsi, les groupes de Mbour et de Thiès qui n'étaient pas encore assez solides ont progressivement périclité.

La dualité de tutelle qui devrait être un atout pour l'accompagnement des groupes est devenu un handicap. Elle a entraîné un laisser faire car chaque tutelle considérant que le travail de suivi, de recadrage doit être assuré par l'autre. Donc les missions de chaque tutelle n'ont pas été formellement délimitées au départ.

Le rôle de suivi qui devrait être assuré par les CPRS ne l'a pas été. Les responsables de CPRS n'ont pas assuré cette mission parce qu'ils ne sont pas outillés en suivi. Quant à l'accompagnement psychosocial il a été freiné par le manque de moyens. Malgré la proximité entre le CPRS et les sites de production (les groupes de Dakar et de Thiès sont logés dans les CPRS), le manque de moyens s'est réellement posé. En effet, l'accompagnement psychosocial demande, selon le chef de service régional de l'action sociale de Thiès, une forte présence dans le milieu de vie des personnes concernées. Or le CPRS ne dispose d'aucun moyen de locomotion pouvant faciliter les visites à domicile. La méconnaissance des conditions de vie des personnes handicapées a entraîné des incompréhensions importantes entre ces personnes handicapées et les encadreurs du CPRS. Par exemple, le fait de demander aux membres de travailler pendant plus d'un mois sans rétribution pour constituer un fonds important a entraîné le relâchement de beaucoup de membres car occupés à faire vivre leurs familles.

Les problèmes de marché sont aussi imputables au déficit d'engagement réel des autorités publiques et des partenaires sociaux pour la cause des structures de production des personnes handicapées. Ces types d'organisation évoluent dans l'économie sociale solidaire. La volonté de rendre autonome ces groupes et de les faire sortir de la mendicité devrait pousser les services publics de l'Etat qui interviennent dans le social (Ministère de la Santé et de l'Action Sociale et ses démembrement) de donner une bonne partie de leurs marchés aux personnes handicapées. Or, la réalité montre qu'ils leur en donnent très peu.

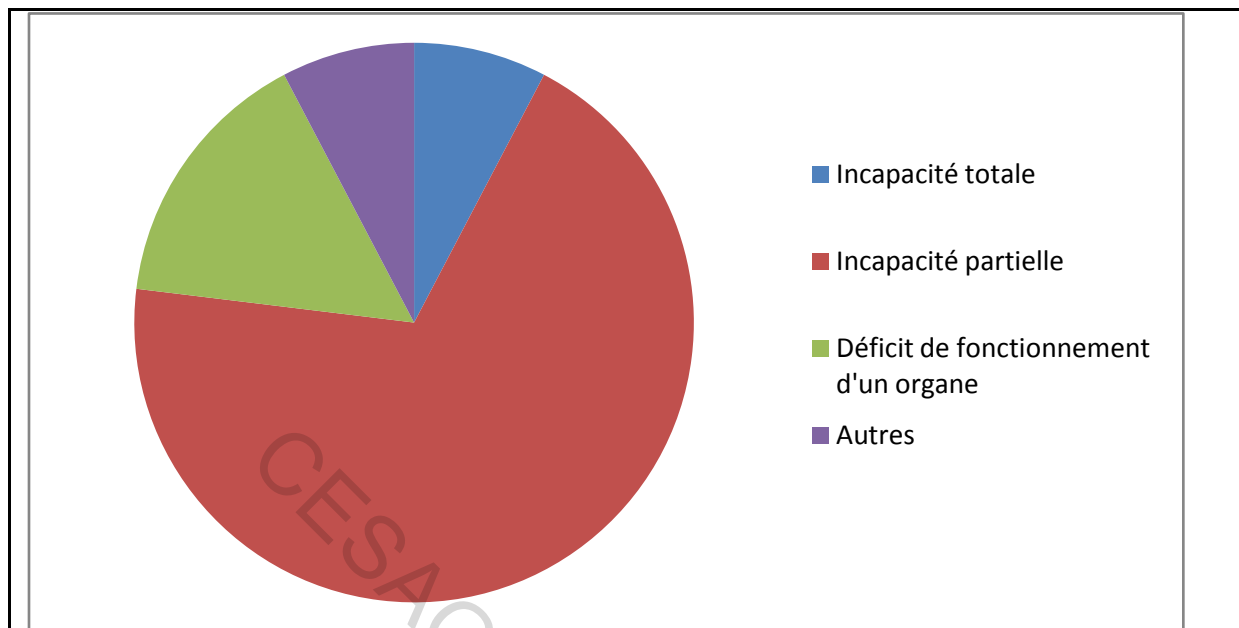
5- L'environnement socioculturel

Le travail et l'autonomisation des personnes handicapées ne sauraient être séparés du milieu social dans lequel ces personnes vivent. Ce milieu exerce différentes influences sur les personnes handicapées. La famille de la personne handicapée y joue un rôle très important. Les enquêtes menées auprès des familles d'origine des personnes handicapées encadrées par la DAHW ont révélé des influences négatives sur l'insertion et l'autonomisation des personnes vivant avec un handicap.

En effet, 70% des membres de ces familles enquêtées affirment que la personne handicapée doit travailler comme toute autre personne. Ce pourcentage, qui à première vue peut sembler satisfaisant, ne doit pas cacher les 30% qui considèrent que la personne handicapée doit totalement dépendre de sa famille. Cette conception sur la personne handicapée serait beaucoup plus représentative si on enquêtait des familles n'ayant pas de personnes handicapées. Or, cette conception participe à limiter les chances d'insertion des personnes vivant avec un handicap. Mais, surtout elle participe à inhiber leur potentiel professionnel et à les orienter vers la mendicité.

L'origine principale de cette conception sur le travail des personnes handicapées est liée à une méconnaissance du handicap. A la question de savoir « qu'est ce que le handicap », les réponses suivantes ont été obtenues :

Graphique 1 : Perception du handicap par les membres des familles des personnes handicapées



Source : Enquête A. M. SARR, Septembre 2014

Aucun membre des familles n'a donné une définition correcte du handicap. Pire, la réponse « c'est une moitié de personne » a été servie à deux reprises. Les familles ne comprennent par le handicap que la déficience. Or, cette perception restrictive du handicap rend fausses les conceptions sur les aptitudes professionnelles de cette catégorie de personnes. C'est ce qui explique les proportions suivantes sur les types de métiers que la personne handicapée est susceptible d'exercer :

Tableau 4 : Perception des métiers accessibles aux personnes handicapées selon les membres de leurs familles

Métiers	Réponses des membres des familles (%)
Métiers adaptés à son handicap	70
Tous les types de métiers	10
Aucun métier	20

Source : Enquête A. M. SARR, Septembre 2014

Ce tableau montre que l'environnement immédiat social est le premier à restreindre les possibilités d'épanouissement professionnel des personnes handicapées en considérant qu'il y

a un type de métiers qui ne saurait leur être accessible. Or cette perception est erronée car il suffit d'adapter l'environnement du travail au handicap pour permettre à la personne handicapée d'exercer ce travail. Cette adaptation passe par l'aménagement et les soutiens techniques spécifiques.

Par ailleurs 20% des enquêtés considèrent que la personne handicapée ne peut exercer aucun métier. Cette conception est beaucoup plus restrictive et participe surtout à orienter les personnes handicapées vers la mendicité.

La productivité des personnes handicapées est très sous-estimée. 60% des enquêtés considèrent que la personne handicapée ne peut pas être aussi productive que les personnes non handicapées. Cette perception limite aussi les possibilités d'insertion et d'autonomisation des personnes handicapées.

L'ensemble de ces considérations peut expliquer en partie l'absentéisme important des membres des groupes au moment de la production. En plus de cela, la qualité des produits fabriqués par des personnes handicapées peut faire l'objet de préjugés sans fondement logique, réduisant par conséquent leurs possibilités de commercialisation.

6- L'environnement technologique

La technologie utilisée dans le processus de production a des impacts non négligeables sur la compétitivité des produits fabriqués par n'importe quelle entreprise. En effet, la technologie intervient sur la productivité et la qualité des produits.

Les Self Help Group de la DAHW produisent avec une technologie artisanale. Les groupes de Dakar et de Mbour qui évoluent dans la sérigraphie et la fabrication de sacs en papier ont comme moyens une machine artisanale à sérigraphie avec six couleurs au maximum et des ciseaux et règles pour la confection des sacs. Or ces moyens ne permettent pas une grande compétitivité.

Dans le domaine de la sérigraphie, la machine artisanale à six couleurs a des capacités de production assez limitées de 1000 t-shirts par jour. Par ailleurs, elle demande plus de main d'œuvre. Ce qui réduit sa rentabilité. Elle nécessite plus de travail comme le mélange manuel des produits pour obtenir la couleur recherchée. L'exactitude de couleur exigée par certaines entreprises est difficilement obtenue avec le mélange manuel ; ce qui diminue la qualité des produits. Enfin cette machine ne peut pas tirer des images comme des photos avec des

couleurs dégradées progressivement ou des images avec plus de six couleurs. Cette limite oblige par exemple le groupe de Dakar à sous-traiter leurs marchés que la machine ne peut pas tirer. Il en résulte une réduction de leur marge de bénéfice. L'utilisation de cette machine réduit le champ d'intervention de ces groupes uniquement à l'impression sur de petites surfaces comme les habits, les casquettes, les banderoles, les sacs etc. Les panneaux décoratifs et les circuits imprimés sont complètement hors de leur portée.

Cependant, le marché de la sérigraphie devient de plus en plus concurrentiel. La technologie s'est modernisée avec des machines numériques qui ont une plus grande productivité. En plus ces machines nécessitent moins de main d'œuvre. Le mélange des produits pour obtenir les couleurs nécessaires est automatique. Ce qui donne une haute précision et plus de possibilités car le nombre de couleurs n'est pas limité. Ces machines ouvrent aussi le champ à plus d'application en sérigraphie comme les panneaux décoratifs, les circuits imprimés etc. Le groupe de Dakar qui évolue dans cet environnement très concurrentiel est menacé par la généralisation progressive de ces machines chez leurs concurrents.

Le groupe de Thiès aussi utilise une technologie artisanale aussi bien pour la teinture que pour les savons.

Dans le domaine des savons, cette technologie artisanale, du reste mal maîtrisée, limite la productivité et la qualité des produits. Ainsi leurs savons ont du mal à percer dans le marché devenu très concurrentiel des savons industriels.

Dans le domaine de la teinture, le manque de maîtrise de la technologie et la faible qualité de leurs produits réduisent leur compétitivité devant les produits d'origine malienne. Or la ville de Thiès est très inondée par ces produits du fait des liens traditionnels qui existent entre cette ville et le Mali à travers le chemin de fer.

CHAPITRE III : EVALUATION DE LA FORMATION

Les Self Help Group ont tous bénéficié de formations de manière séparée pour installer les compétences techniques et professionnelles nécessaires à l'exercice de leurs métiers, mais aussi dans le domaine de la gestion et du marketing. Or, la formation des personnes vivant avec un handicap requiert parfois certaines spécificités. L'objectif de ce chapitre est donc d'évaluer tous le processus de la formation par groupe, en s'interrogeant sur le choix des filières de formation, le choix des formateurs et leurs profils, l'organisation et le déroulement des sessions de formation, et le suivi-évaluation.

I- L'analyse des besoins de formation

Toute action de formation professionnelle d'adultes doit être précédée d'une identification des besoins de formation. La formation des membres des Self Help Group n' pas été une formation continue dans des domaines d'activités où ils s'activaient déjà, mais dans des filières qui leur sont nouvelles. Ainsi, les actions de formation devraient être précédées d'une analyse des compétences à installer afin de lancer une commande de formation très bien précise. Cette commande devrait préciser les compétences techniques et professionnelles, les compétences managériales, les compétences commerciales etc. à installer. La définition de la durée de la formation, des quantums horaires, et des pratiques pédagogiques en dépend beaucoup aussi. La réalisation d'un cahier des charges pour les formateurs dépend aussi de ce travail. Cependant, l'entretien avec l'encadreur des groupes a révélé que ce travail préalable n'a pas été fait. Par conséquent, la commande de formation a été moins précise et les opérateurs de formation n'ont eu aucun référentiel qui pouvait leur permettre de dérouler un programme précis.

L'analyse des besoins en formation implique aussi une étude des possibilités d'insertion professionnelle par filière après insertion. En d'autres termes il s'agit de voir est ce que le marché du travail recrute ces profils, ou est ce que des opportunités économiques à exploiter par l'auto-emploi existent dans ces domaines. Aucun rapport ne montre aussi l'existence d'une telle étude.

II- Le choix des filières de formation

Le choix de la formation professionnelle d'adultes répond souvent à quelques exigences : l'implication du bénéficiaire de la formation, ses attentes par rapport aux possibilités d'insertion, sa motivation, et le niveau de la demande du marché dans le domaine choisi.

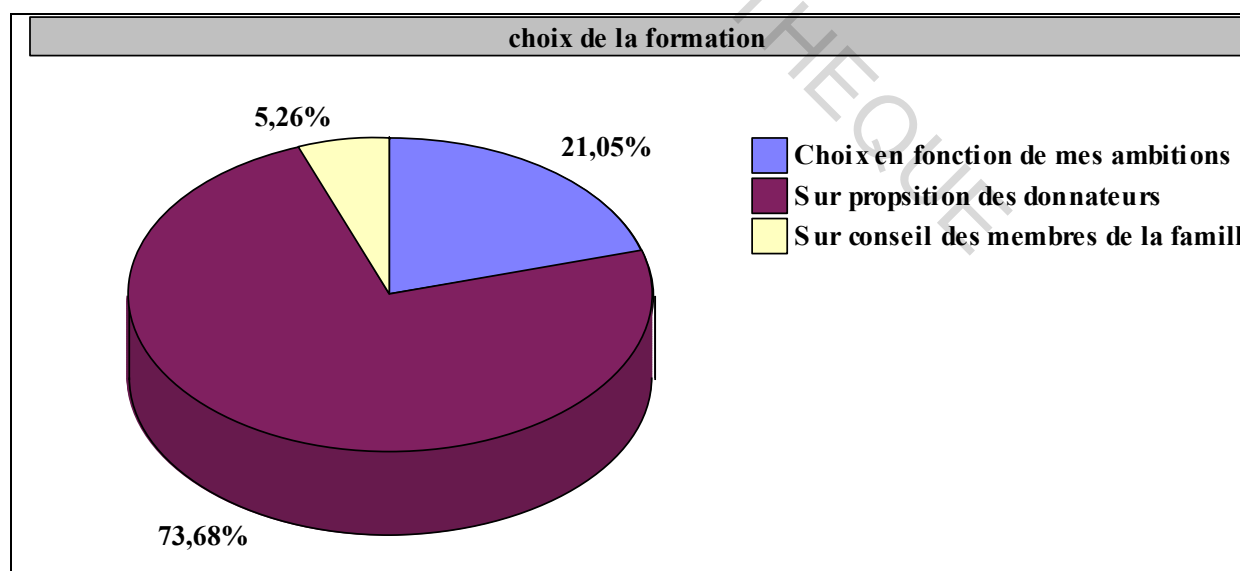
1- L'implication des bénéficiaires

L'implication des bénéficiaires dans le choix des filières de formation est déterminante. Elle permet de recueillir les besoins réels des bénéficiaires et d'orienter les choix en fonction de ces besoins. Elle est d'autant plus importante que le choix d'une filière de formation pour un adulte répond aussi à des ambitions personnelles, des besoins réels identifiés sur le marché du travail, des possibilités économiques à exploiter dans un domaine, les aptitudes et les prédispositions personnelles et la volonté d'une réalisation de soi. Pour des personnes vivant avec un handicap, la question des aptitudes personnelles est déterminante.

Or dans le processus de choix de la formation, la DAHW a assuré avoir impliqué les bénéficiaires dans le choix des filières. Selon l'animateur des Self Help Group, le choix est venu d'une corrélation entre les besoins exprimés par les bénéficiaires et des potentialités identifiées sur le marché.

Cependant, les enquêtes ont montré que les filières de formation ont été proposées par l'encadreur des groupes. Même si ce dernier s'est entretenu avec les membres des groupes, il a beaucoup influencé le choix. Cette réalité a été prouvée par des enquêtes comme le montre le diagramme circulaire suivant.

Graphique 2 : Diagramme de la répartition des motifs de choix de la formation

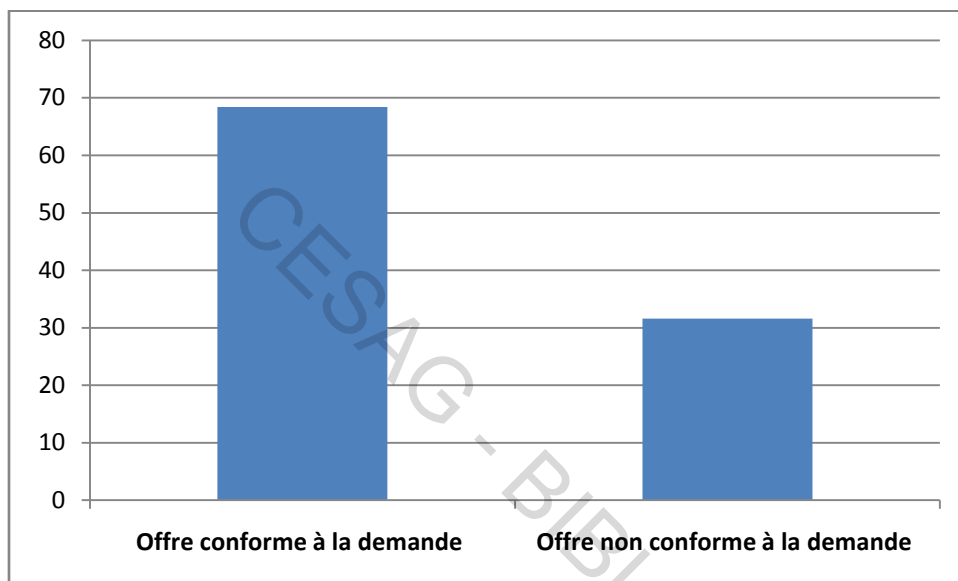


Source : Enquête A. M. SARR, Septembre 2014

En effet 73,68% des bénéficiaires ont affirmé choisir la filière sur proposition de la DAHW. Et ceci est confirmé par l'existence de choix personnels autres que la sérigraphie, la

fabrication de sacs ou la teinture. 31,58% d'entre eux avaient préféré une formation dans d'autres domaines comme la couture, l'informatique, le maraichage, la mécanique automobile. Ils intervenaient déjà dans ces secteurs. Ainsi, une formation qualifiante pourrait plus les promouvoir. Les compétences et les réseaux de relations qu'ils avaient aussi dans leurs domaines respectifs pourraient leur être utiles.

Graphique 3 : Conformité entre la demande et l'offre de formation



Source : Enquête A. M. SARR, Septembre 2014

En somme, nous pouvons retenir que l'inadéquation entre la demande et l'offre de formation a été un des facteurs de démotivation de certains membres.

Grille d'évaluation de la conformité entre besoin exprimé et l'offre

Groupe	Individu	Domaine de formation souhaité	Offre obtenue
Dakar	1	- Fabrication de sacs - Sérigraphie	- Fabrication de sacs - Sérigraphie
	2	- Fabrication de sacs - Sérigraphie	- Fabrication de sacs - Sérigraphie
	1	- Maraichage sur table	- Teinture - Fabrication de savons
	2	- Teinture - Fabrication de savons	- Teinture - Fabrication de savons
	3	- Teinture - Fabrication de savons	- Teinture - Fabrication de savons

Thiès	4	- Couture	- Teinture - Fabrication de savons
	5	- Teinture - Fabrication de savons	- Teinture - Fabrication de savons
	6	- Teinture - Fabrication de savons	- Teinture - Fabrication de savons
	7	- Secrétariat ; informatique	- Teinture - Fabrication de savons
	8	- Teinture - Fabrication de savons	- Teinture - Fabrication de savons
Mbour	1	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier
	2	- Mécanique moto	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier
	3	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier
	4	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier
	5	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier
	6	- Couture	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier
	7	- Maintenance Informatique	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier
	8	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier	- Sérigraphie - Fabrication de sacs en papier

La conformité entre la formation souhaitée et l'offre de formation obtenue révèle des disparités. Le niveau de conformité a été de 100% pour le groupe de Dakar, contre 50% pour le groupe de Thiès et 62,5% pour le groupe de Mbour. Ce déphasage peut donc être un des facteurs de démotivation et un facteur explicatif du niveau de réussite de la formation du groupe de Dakar par rapport aux autres groupes.

2- L'analyse des possibilités d'insertion

Aucun rapport n'a montré une analyse des possibilités d'insertion ou des possibilités de réussite dans les domaines choisis après la formation. Autrement dit, l'analyse du marché de l'emploi et le niveau de la demande non satisfaite dans les domaines de formation choisis n'a pas été faite.

III- Le choix des formateurs et leurs profils

1- Le choix des formateurs

Le choix des formateurs n'a pas été fait selon des critères bien déterminés à l'avance qui puisse permettre de choisir les meilleurs profils. L'absence de critères de choix a entraîné une inadéquation entre le profil des formateurs choisis et les exigences de la formation. Cette absence de critères de sélection peut être aussi imputable à un manque de planification de la formation.

2- Profil des formateurs

Le profil des formateurs est d'une importance capitale dans la réussite de la formation. Les profils des formateurs sont analysés dans les tableaux suivants :

Grille d'évaluation des profils des formateurs du groupe de Mbour

Groupe de Mbour					
Domaine de formation	Niveau académique du formateur	Diplôme professionnelle	Expérience professionnelle au moment de la formation	Formation en pédagogie	Compétences en formation des personnes handicapées
Fabrication de sacs en papier carton	Elémentaire	Attestation par un formateur	Cinq ans	Aucune	Aucune formation Mais personnes vivant avec un handicap
Sérigraphie	CM1	Formé su le tas, sans diplôme professionnel	7 ans	Aucune	Aucune
Marketing	Maîtrise	Master en Management des projets	Aucune	Aucune	Aucune
Gestion	DUEL 1	Licence en Management des projets	Aucune	Aucune	Aucune

Grille d'évaluation du profil des formateurs du groupe de Thiès

Groupe de Thiès					
Domaine de formation	Niveau académique du formateur	Diplôme professionnelle	Expérience professionnelle au moment de la formation	Formation en pédagogie	Compétences en formation des personnes handicapées
Teinture	Première	CAP	12 ans	Formatrice des formateurs	Aucune
Fabrication da savon	Inconnu	Inconnu	Inconnu	Inconnu	Inconnu
Gestion	Première	CAP	12 ans	Formatrice des formateurs	Aucune

Grille d'évaluation des profils des formateurs du groupe de Dakar

Groupe de Dakar					
Domaine de formation	Niveau académique du formateur	Diplôme professionnelle	Expérience professionnelle au moment de la formation	Formation en pédagogie	Compétences en formation des personnes handicapées
Sérigraphie	Inconnu	Inconnu	Inconnu	Formation des personnes handicapées	Formation des personnes handicapées
Fabrication de sacs en papier carton	Inconnu	Inconnu	Inconnu	Inconnu	Spécialiste en formation de personnes handicapées dans les centres de rééducation fonctionnelle

L'analyse de ces tableaux montre clairement que les formateurs dans les compétences techniques et professionnelles ont la formation requise dans leurs domaines respectifs. Toutefois, nous pouvons observer le niveau relativement bas de leurs diplômes professionnels. Par contre ils bénéficient d'une expérience professionnelle qui leur permet de maîtriser la pratique.

Cependant, les faiblesses majeures se trouvent dans les compétences pédagogiques et les compétences en formation des personnes handicapées. Les formateurs des groupes de Thiès et de Mbour n'ont fait aucune formation en pédagogie des personnes handicapées. Ainsi, quel que soit le niveau d'ouverture social, la méconnaissance du handicap et des conditions et pratiques nécessaires pour former des personnes handicapées peut compromettre les résultats obtenus.

Par contre les formateurs en marketing-communication et en gestion ont le niveau requis, mais n'ont aucune expérience qui puisse permettre de mener à bien ce type de formation.

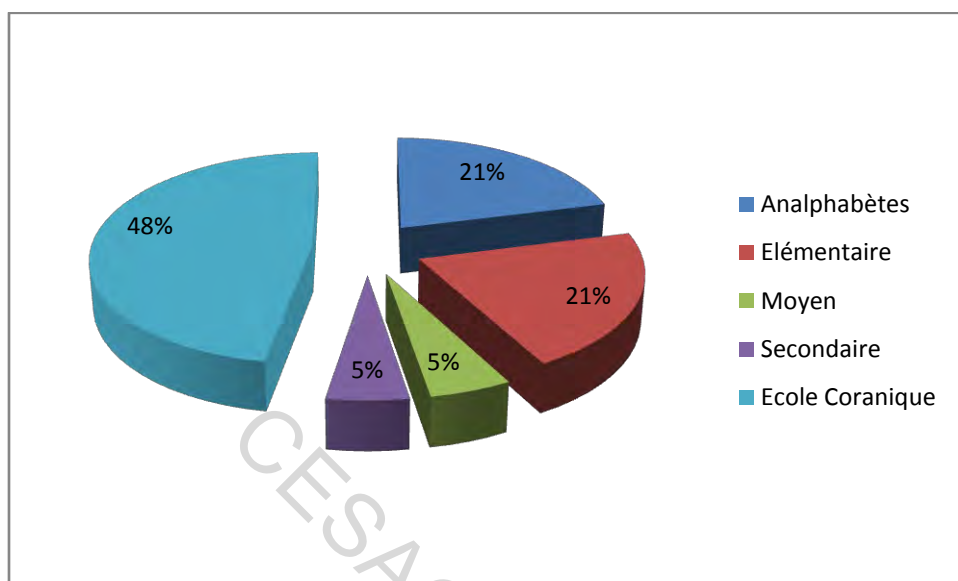
IV- Le déroulement de la formation

L'évaluation du déroulement de la formation passe par l'analyse des profils d'entrée, de l'environnement de la formation, des modules dispensés, des crédits horaires, des dispositions particulières prises et de l'accompagnement social des formés au cours de la formation.

1- Les profils d'entrée

Les formations dispensées aux membres des Self Help Group en sérigraphie, en fabrication de sacs en papier en teinture et en fabrication de savons ne nécessitent pas forcément une scolarisation. Cependant, quelques fonctions comme le secrétariat, la gestion, et le conception de films en sérigraphie, le mélange des produits, nécessitent au moins un niveau scolaire qui puissent permettre de lire, d'écrire et de calculer correctement. L'évaluation des profils des membres a donné les tendances suivantes :

Graphique 4 : Niveau d’instruction des apprenants



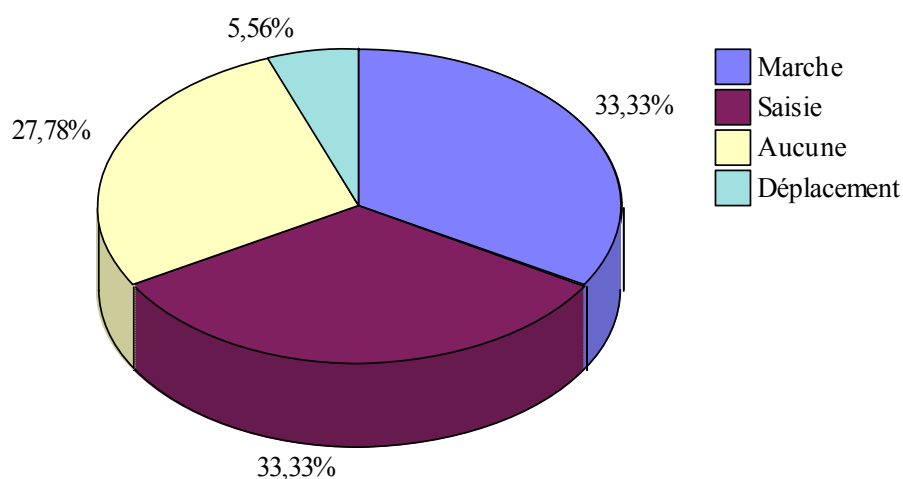
Source : *Enquête A. M. SARR*, Septembre 2014

Ce graphique montre un niveau de scolarisation relativement bas. En effet, les groupes sont constitués de 21% d’analphabètes, de 21% d’un niveau élémentaire et de 48% de membres ayant fréquenté l’école coranique. Ces trois catégories ont des capacités de lecture et de calculs très limitées. Par conséquent, les méthodes pédagogiques adoptées devraient être orientées en majorité vers la pratique.

2- L’environnement de la formation

L’environnement de la formation comprend un environnement physique et un environnement socio-pédagogique. La prise en compte de ces deux types d’environnements est importante vu que les apprenants sont constitués en majorité de personnes handicapées, présentant des déficiences fonctionnelles.

Graphique 5 : Limitation des aptitudes à exercer une activité des formés



Source : *Enquête A. M. SARR*, Septembre 2014

Ces limitations exigent donc une adaptation de l'environnement physique pour son accessibilité et l'environnement socio-pédagogique par l'adaptation des pratiques et outils pédagogiques et par la gestion des risques de stigmatisation.

L'environnement physique de la formation est constitué des locaux ayant abrité les sessions de formation, et des accessoires et outils qui rentrent dans cette formation. Chacun de ces éléments doit être adapté aux handicaps des bénéficiaires de la formation.

Une visite des locaux qui ont abrité les sessions de formation a permis de constater que les salles ne posent pas de problèmes d'accessibilité et de mobilité. Ces constats ont été confirmés par les résultats des enquêtes où seuls deux bénéficiaires du groupe de Thiès ont affirmé avoir rencontré des problèmes de mobilité dans le site. Ces problèmes de mobilité étaient liés au fait que ces bénéficiaires se déplacent sur des chaises roulantes alors que la cour du centre de formation (CPRS de Thiès) a beaucoup de sable.

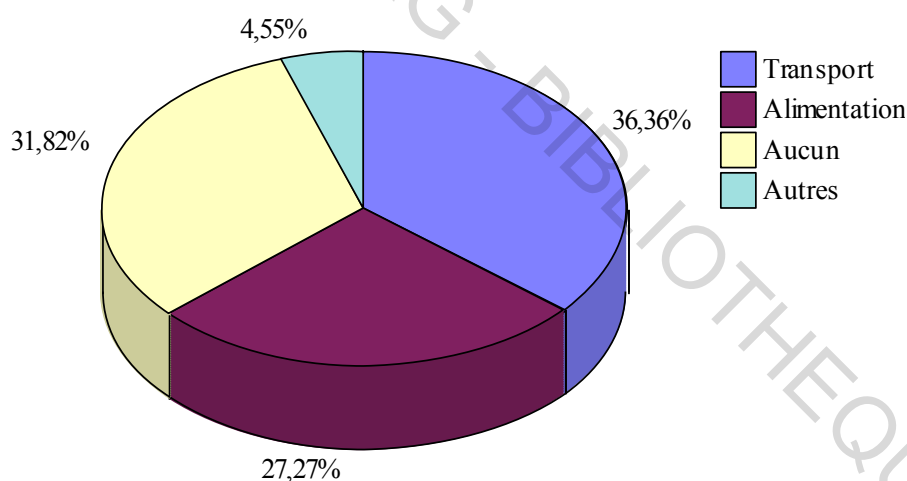
Toutefois, la distance entre les sites de formation et les lieux d'habitation a été une contrainte majeure pour les formés. En effet certains d'entre eux (38,89%) souffrent de problèmes de déplacement. Or les sites de formation, plus particulièrement le site de Mbour, sont assez enclavés par rapport aux circuits de transport en commun et que les bénéficiaires de la formation ne disposent pas de suffisamment de ressources pour se déplacer en taxi par exemple. Ainsi, 36,85% des formés ont affirmé avoir accusé des retards ou comptabilisé des

absences du fait des problèmes de transport. Ces retards et absences peuvent avoir des impacts négatifs sur le niveau de maîtrise des compétences nécessaires.

L'environnement socio-pédagogique est constitué de l'accompagnement psychosocial lors de la formation, des rapports entre formateurs et formés et des rapports entre apprenants.

L'accompagnement psychosocial s'est présenté de différentes manières. La première est la sensibilisation des apprenants pour les fédérer autour d'objectifs communs. Cette sensibilisation a été faite par les responsables de la DAHW chargés de suivre les groupes et a permis de motiver les bénéficiaires. La deuxième forme d'accompagnement sociale devrait constituer en un soutien financier pour permettre aux apprenants de couvrir des besoins de transport, d'alimentation, ou de prise en charge de leurs familles pour les chefs de ménages. Ainsi, des problèmes relatifs à ces questions sociales ont été notés.

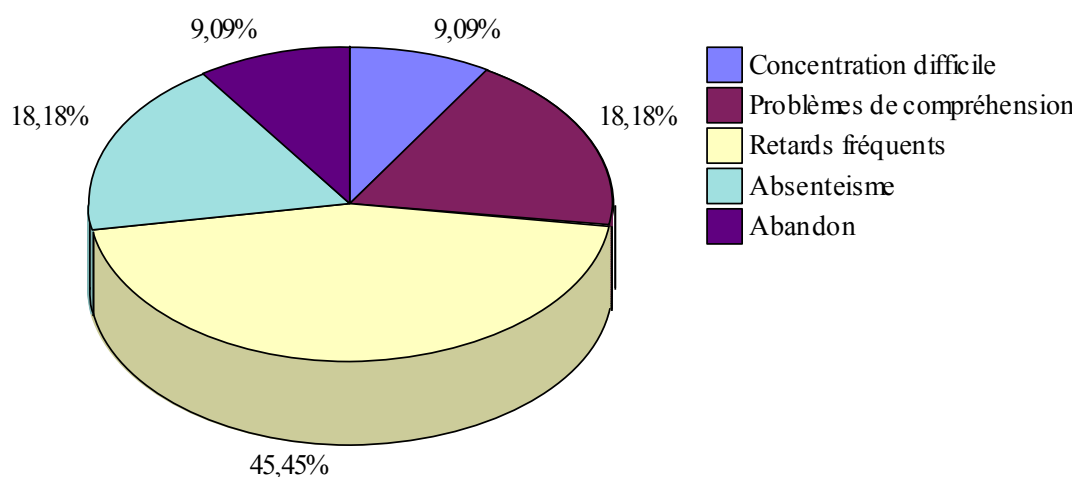
Graphique 6 : Les problèmes sociaux



Source : *Enquête A. M. SARR*, Septembre 2014

Les deux principaux problèmes notés ont été le transport et l'alimentation. Ces problèmes ont eu comme effet sur la formation l'absentéisme, les retards, l'abandon, les problèmes de concentration et de compréhension. Le graphique suivant montre la répartition des types d'effets notés sur la formation.

Graphique 7 : Effets des problèmes sociaux sur la formation



Source : *Enquête A. M. SARR*, Septembre 2014

Les effets les plus fréquents sont les retards répétitifs, l'absentéisme et les problèmes de compréhension. Les effets les moins représentatifs ont été l'abandon et les difficultés de concentration. Ces effets ont été une des principales causes du déficit de maîtrise des compétences.

Quant aux relations humaines entre formateurs et formés et entre formés eux mêmes, aucun problème n'a été noté. On peut donc en déduire que les formateurs, même s'ils ne sont pas capables en formation des personnes handicapées, ont pu éviter toute forme de stigmatisation à l'endroit des apprenants.

3- Les pratiques pédagogiques et les outils didactiques

Les pratiques pédagogiques et les outils pédagogiques sont des éléments qui doivent être adaptés et au niveau de base des apprenants et aux types de handicaps. Les méthodes d'évaluation doivent permettre de mesurer réellement le degré d'atteinte des objectifs pédagogiques de formation. Dans le cas de cette formation, les évaluations doivent permettre de mesurer les compétences techniques et professionnelles acquises. Elles doivent donc être orientées sur la pratique.

Grille d'évaluation du déroulement des formations

Groupe	Domaine de formation	Méthode pédagogique	Supports didactiques	Outils	Méthode d'évaluation
MBOUR	Fabrication de sacs en papier	Pratique Explications théoriques	Aucun	Matériel de production	Production
	Sérigraphie	Pratique Explications théoriques	Aucun	Matériel de production	Production
	Gestion	Explications théoriques	Aucun	Tableau flécharde et feuilles A2	Interrogations orales
	Marketing communication	Explications théoriques	Aucun	Tableau flécharde et feuilles A2	Interrogations orales
THIES	Teinture	Pratique Explications théoriques	Aucun	Matériel de production	Production
	Fabrication de savons	Pratique Explications théoriques	Aucun	Matériel de production	Production

	Gestion	Explication théoriques	Aucun	Tableau	Exercices pratiques
DAKAR	Fabrication de sacs en papier	Pratique Explications théoriques	Supports écrits et figurés	Matériel de production	Production
	Sérigraphie	Pratique Explications théoriques	Supports écrits et figurés	Matériel de production	Production

L'analyse de ce tableau d'évaluation montre dans l'ensemble une articulation entre la pratique et la théorie comme méthode pédagogique à l'exception des formations en gestion et en marketing pour le groupe de Mbour. Cette articulation donne une satisfaction à 84,21% des formés par rapport aux approches pédagogiques. Cette approche a permis aussi de rendre les contenus accessibles à 89,47% des apprenants.

Cependant il faut souligner la particularité des méthodes de formation en marketing et gestion qui n'étaient basées que sur la théorie avec une absence de supports écrits qui pourraient permettre aux bénéficiaires de revoir les contenus après la formation. L'approche exclusivement théorique ne permet pas aussi aux apprenants qui ont un niveau de base relativement faible de maîtriser les compétences ciblées. En plus l'évaluation de ces modules n'a été que théorique. Cette méthode d'évaluation ne permet pas de mesurer les aptitudes pratiques qui étaient les mieux recherchées dans la formation.

4- Les Compétences installées

a- Compétences installées pour le groupe de Mbour

La formation en sérigraphie et en confection de sacs en papier n'a pas été faite sous forme de modules. La méthode utilisée a consisté à suivre le processus de production par la pratique en l'accompagnant d'explications. Quant à la formation en gestion et en marketing, elle a été faite en trois modules : la gestion financière, la gestion des stocks et le marketing. Ainsi, les compétences suivantes ont été installées :

Grille des Compétences installées pour le groupe de Mbour

Domaines de formation	Etape	Compétences installées
CONFECTION DE SACS EN PAPIER	Préparation de la production	Identifier les intrants nécessaires
		Evaluer les intrants nécessaires
	Fabrication	Mesurer le papier carton
		Découper le papier carton
		Mettre en forme le papier découpé

		Mettre de la colle
		Assembler les morceaux
		Mettre les parties collées sous pression
SERIGRAPHIE	Préparation	Identifier les intrants
		Evaluer les intrants nécessaires
	Production	Mélanger les colorants
		Mettre la colle immixtion à l'écran
		Mettre le film tiré par l'infographe
		Mettre de la lumière sur l'écran
		Décoller le film
		Caler l'écran sur la machine
		Caler les supports à imprimer
		Mettre les colorants sur l'écran
		Tamponner l'écran sur le support
		Sécher les supports imprimés
	Plier et ranger	
	Après production	Laver et sécher les écrans
		Entretenir la machine
		Evaluer les dépenses journalières
		Faire un bilan journalier
		Evaluer et gérer les créances aux

GESTION	Gestion financière	clients
		Evaluer et gérer les passifs auprès des fournisseurs
		Faire un bilan
	Gestion des stocks	Evaluer les livraisons des fournisseurs
		Evaluer les livraisons aux clients
		Evaluer les stocks d'intrants
		Evaluer les stocks de produits finis
		Faire un inventaire
	MARKETING	Marketing
Identifier les forces sur lesquelles orienter la communication		
Identifier et analyser les cibles		
Choisir les canaux de communication		
Concevoir le message		
Planifier la communication		
Exécuter le plan de communication		
Evaluer l'impact de la communication		

b- Compétences installées pour le groupe de Dakar

L'évaluation des compétences installées pour le groupe de Dakar en fabrication de sacs en papier s'est basée sur les réponses données par les formés eux-mêmes, l'opératrice de

formation étant absente du Sénégal. Ainsi, la méthode adoptée a consisté à demander aux membres du groupe qu'est ce qu'ils ont appris avec cette formatrice. Pour la formation en sérigraphie, nous avons adopté la même méthode.

Grille des compétences installées pour le groupe de Dakar

Domaines de formation	Etape	Compétences installées	
CONFECTION DE SACS EN PAPIER	Préparation de la production	Identifier les intrants nécessaires	
		Evaluer les intrants nécessaires	
	Fabrication	Mesurer le papier carton	
		Découper le papier carton	
		Mettre en forme le papier découpé	
		Mettre de la colle	
		Assembler les morceaux	
		Mettre les parties collées sous pression	
	SERIGRAPHIE	Préparation	Connaître le fonctionnement de la machine
			Identifier les intrants
Evaluer les intrants nécessaires			
Production		Créer un film par infographie	
		Mélanger les colorants	
		Mettre la colle immixtion à l'écran	
		Mettre le film tiré par l'infographe	

		Mettre de la lumière sur l'écran	
		Décoller le film	
		Caler l'écran sur la machine	
		Caler les supports à imprimer	
		Mettre les colorants sur l'écran	
		Tamponner l'écran sur le support	
		Sécher les supports imprimés	
		Plier et ranger	
		Après production	Laver et sécher les écrans
			Faire l'entretien de la machine

c- Compétences installées pour le groupe de Thiès

Grille des compétences installées pour le groupe de Thiès

Domaines de formation	Etapes	Compétences installées
TEINTURE	Préparation	Identifier les intrants de la teinture
		Calculer les intrants nécessaires
	Production	Créer un motif par tissage ou pliage
		Mesurer la quantité de colorant, de poudre caustique et d'hydro-sulfite
		Mélanger les produits à l'eau chaude
		Tremper le tissu dans l'eau mélangée au colorant
		Détacher les fils
		Sécher le tissu

		Mettre de la gomme
		Sécher le tissu
		Après production
		Repasser le tissu
FABRICATION DE SAVON	Préparation	Identifier les intrants
		Calculer les intrants
	Production	Faire le mélange des produits
		Mettre en briques
		Découper les briques en morceau
	Après production	Nettoyer les briques
	GESTION	Gestion financière
Evaluer les recettes		
Calculer les bénéfices		

5- Les quantums horaires

L'évaluation des quantums horaires a été difficile à faire car aucun formateur n'a pu détailler la durée mise dans l'installation de chacune des compétences. Cependant ils ont montré la durée totale de chaque formation présentée dans le tableau ci-après.

Groupe	Domaine de formation	Durée effectuée
Mbour	Fabrication de sacs en papier	15 jours
	Sérigraphie	6 séances
	Gestion	Un jour
	Marketing	Un jour
Dakar	Fabrication de sacs en papier	2 mois
	Sérigraphie	6 mois

Thiès	Teinture	Une semaine
	Fabrication de savons	Une semaine
	Gestion	Un jour

Il est aussi important de signaler que les durées de formation particulièrement courtes pour les groupes de Thiès et de Mbour ont souvent été la première cause indexée par les bénéficiaires comme explication de la non-atteinte des objectifs de formation.

V- Le suivi-évaluation de la formation

Le suivi évaluation de la formation doit être fait par le commanditaire de la formation. Ce dernier a aussi la possibilité d'externaliser ce suivi-évaluation.

Dans le cas présent, le suivi a été assuré par l'encadreur des groupes. Il consisté tout simplement à veiller à la présence effective des formateurs et des apprenants et à la disponibilité du matériel nécessaire.

L'évaluation de la formation quant à elle n'a pas été faite.

Il faut aussi signaler qu'aucun rapport de suivi et d'évaluation n'a pas été mis à notre disposition au cours de cette étude.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

TROISIEME PARTIE : ELABORATION D'UN PLAN DE FORMATION

L'élaboration du plan de formation passe d'abord par l'élaboration, en collaboration avec la DAHW d'un plan global de redynamisation des groupes pour garantir une cohérence d'ensemble des différentes actions. A partir de ce plan de relance et de l'analyse des besoins de formation, nous allons élaborer le plan de formation.

CHAPITRE I : PRESENTATION DU PLAN DE REDYNAMISATION DES GROUPES

La redynamisation des groupes doit porter sur trois axes stratégiques d'intervention : la restructuration, la formation, et l'équipement. La restructuration et l'équipement ne font pas partie de l'objet du travail, mais sont mis à titre indicatif pour permettre de comprendre certains choix dans les plans de formation. La formation est analysée dans les chapitres II et III.

I- La restructuration

L'organisation actuelle des groupes vulnérables épouse celle des associations avec les postes principaux suivants : Président, Vice président, Secrétaire général, Trésorier. Or, cet organigramme ne répond pas aux activités qui sont menées. En effet, les groupes travaillent comme des entreprises et sont tous constitués sous forme de GIE. Les activités menées (Sérigraphie, fabrication de sacs en papier, teinture, fabrication de savons) et la commercialisation exigent une organisation sous la forme d'une entreprise.

A cet effet, le mode d'organisation actuel doit permettre de responsabiliser des personnes suivant les grandes fonctions de chaque groupe.

Figure 2 : Organigramme des groupes de Mbour et de Dakar

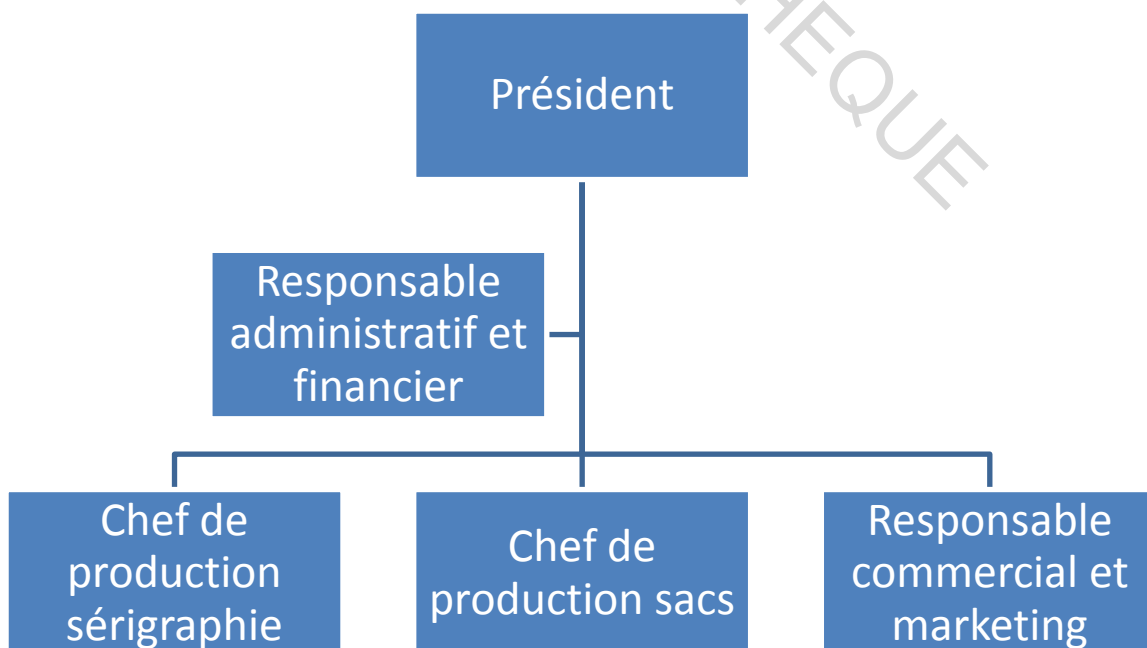
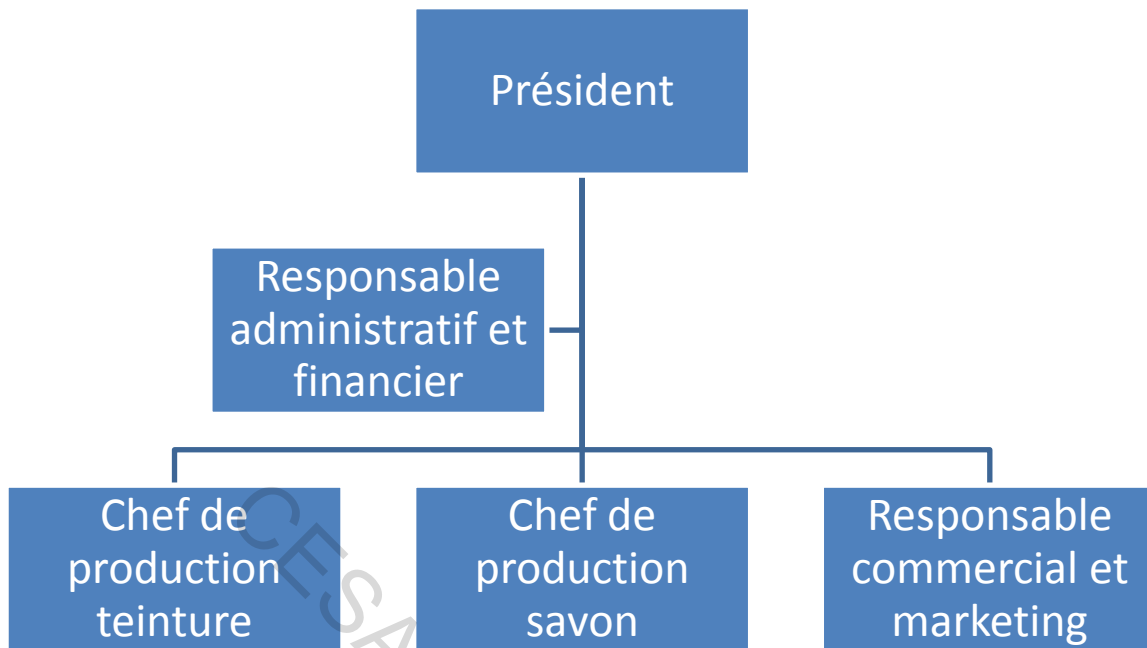


Figure 3 : Organigramme du groupe de Thiès



Attributs et fonctions :

- **Président** : Le Président est la personne morale. Il est chargé de l'animation du groupe, de le représenter, de convoquer les assemblées générales au besoin.
- **Responsable administratif et financier** : Il est chargé de la tenu des Etats financiers, d'établir les correspondances, de recevoir les correspondances, de représenter le groupe en l'absence du Président.
- **Responsable commercial et Marketing** : il est chargé d'acheter les intrants et matériels de production, vendre les produits finis, assurer la publicité et la recherche de clients.
- **Chef de production** : il est chargé de recevoir les commandes, d'assurer l'élaboration des devis, de rédiger les bons de commande, de coordonner et suivre tout le processus de production, d'assurer la qualité de la production. Dans le cas particulier du chef de production en sérigraphie, il sera en même temps l'infographe chargé de la réalisation des films.

Il peut y avoir des adjoints, au besoin pour ces différents postes. Ces adjoints seront chargés de suppléer le titulaire en cas d'absence ou de l'assister.

Cependant, tous ces responsables doivent, cumulativement à ces fonctions citées, intervenir dans le processus de production.

II- L'équipement

Groupe	Domaine d'activité	Equipement sollicité
Mbour	Sérigraphie	<ul style="list-style-type: none"> - 01 Machine à sérigraphie - 03 Tables - 12 écrans - 06 racleurs - 01 Lampe d'insolation - 05 bassines - 06 paires de gants - 02 burettes graduées - 01 séchoir - 01 armoire - 01 ordinateur
	Fabrication de sacs en papier	<ul style="list-style-type: none"> - 02 tables - 05 règles - 05 ciseaux - Un appareil plieur
Dakar	Sérigraphie	<ul style="list-style-type: none"> - 01 Machine à sérigraphie numérique - 03 Tables - 01 Lampe d'insolation - 01 séchoir - 01 armoire - 01 ordinateur
	Fabrication de sacs en papier	<ul style="list-style-type: none"> - Un appareil plieur
Thiès	Teinture	<ul style="list-style-type: none"> - 05 bassines - 05 balais - 02 burettes graduées - 10 paires de gants - 10 masques - 02 tables
	Fabrication de savons	<ul style="list-style-type: none"> - 05 bassines - 10 paires de gants - 10 masques - 02 burettes graduées - 02 couteaux - 06 cuves brique

CHAPITRE II : LA FORMATION

L'axe de la formation doit se faire en trois grandes étapes : l'identification de la formation, le plan de formation et la budgétisation de la formation.

I- Identification des besoins de formation

Pour identifier les besoins de formation, nous avons d'abord présenté les fiches métier des différentes fonctions dans chaque groupe. La comparaison des compétences et connaissances requises, identifiées dans ces fiches, aux connaissances et compétences réellement acquises permettra de déduire les besoins de formation qui ne sont rien d'autre que l'écart qui existe entre le vécu et le souhaité. D'autres besoins de formation peuvent résulter de perspectives d'acquisition de nouveaux outils de travail ou de l'évolution des approches.

1- Les fiches métier

La présentation des fiches métier doit permettre de définir le profil requis à travers les compétences nécessaires pour chaque type de fonction dans les groupes relativement aux activités de production, de gestion et de commercialisation. Elle doit passer par la présentation des missions, du savoir être et des aptitudes souhaitées, des tâches à exécuter, des connaissances de base, des compétences générales et des compétences spécifiques.

a- Fiche métier en sérigraphie artisanale

Métier	Sérigraphe artisanal
Missions	Imprimer des écritures et images sur des supports papier et supports en tissus (sacs en papier, sacs en tissu, banderoles, casquettes, T-shirts, Shorts, etc.)
Savoir être/Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Sens de l'application - Rapidité - Concentration - Rigueur - Sens de l'ordre
Tâches à exécuter	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les intrants nécessaires - Evaluer les intrants nécessaires - Identifier les types d'intrants et leur qualité - Réaliser le film par infographie - Mettre le film tiré par l'infographe sur l'écran - Mettre la colle immixtion à l'écran - Faire une insolation correcte - Décoller le film - Calculer les doses de couleurs à mélanger pour obtenir la couleur souhaitée - Mélanger les colorants - Caler l'écran sur la machine - Caler les supports à imprimer - Mettre l'encre sur l'écran - Tamponner l'écran sur le support - Racler l'encre sur l'écran pour imprimer sur le support - Enlever les supports imprimés - Sécher les supports imprimés - Sécher les supports imprimés - Laver les écrans - Entretenir la machine
Connaissances de base	<ul style="list-style-type: none"> - Les différents produits qui entrent dans le processus de fabrication - Les types de produits et leur qualité

	<ul style="list-style-type: none"> - La machine à sérigraphie et ses fonctions - Les principes actifs des encres - Théorie sur les couleurs et effets visuels - Les réactions des supports (tissu, papier) au contact de l'encre - Les précautions d'hygiène et de sécurité
Compétences générales	<ul style="list-style-type: none"> - Lire et écrire - Calculer - Manipuler un ordinateur - Réaliser un devis - Analyser une commande
Compétences spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser un film par ordinateur - Produire un écran complet - Faire une insolation correcte - Caler l'écran - Caler le support à imprimer - Faire le dosage des encres pour obtenir les couleurs souhaitées - Imprimer - Sécher les supports imprimés - Plier les supports imprimés - Faire l'entretien de la machine et des écrans

b- Fiche métier en fabrication de sacs en papier

Métier	Fabricant artisanal de sacs en papier carton
Missions	Fabriquer des sacs en papier carton
Savoir être/Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Sens de l'application - Adresse - Concentration
Tâches à exécuter	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les intrants nécessaires - Evaluer les intrants nécessaires - Identifier les types d'intrants et leur qualité - Mesurer le papier carton - Découper le papier carton - Mettre en forme le papier découpé - Mettre de la colle - Assembler les morceaux - Mettre les parties collées sous pression

	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir un modèle de sac
Connaissances de base	<ul style="list-style-type: none"> - Les types de papier - La qualité des papiers - Type de colles et leurs qualités - Stylisme et design
Compétences générales	<ul style="list-style-type: none"> - Calculer - Mesurer - Lire et écrire - Réaliser un devis - Analyser une commande - Prendre les mesures de sécurité
Compétences spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir un modèle de sac - Mesurer et couper le papier pour la fabrication du sac - Plier les morceaux pour obtenir les formes voulues - Assembler les morceaux par collage - Solidifier la colle

c- Fiche métier pour teinturier(e)

Métier	Teinturier(e) de tissu
Missions principales	Réaliser des teintures sur des tissus de couleur initiale unique
Savoir être/Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Rigueur - Attention - Application - Concentration - Propreté
Tâches à exécuter	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les intrants - Calculer les intrants nécessaires - Dessiner un motif - Tisser le dessin et attacher le fil pour obtenir un motif voulu - Plier pour obtenir un motif voulu - Mettre de la cire - Réaliser un tampon - Mesurer la quantité de colorant, de poudre caustique et d'hydro-sulfite - Mélanger les produits à l'eau chaude - Tremper le tissu dans de l'eau tiède et sans colorant - Tremper le tissu dans l'eau mélangée au colorant - Détacher les fils - Enlever la cire - Sécher le tissu - Mettre de la gomme - Sécher le tissu - Repasser le tissu - Paqueter le tissu
Connaissances de base	<ul style="list-style-type: none"> - Les types de tissu et leurs qualités - Les réactions des tissus au contact des produits (colorant) - Théorie des couleurs - Les produits et leurs propriétés - Les mesures d'hygiène et de sécurité
Compétences générales	<ul style="list-style-type: none"> - Calculer - Dessiner - Tisser à la main - Réaliser un devis - Analyser une commande - Stylisme et design
Compétences spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser un motif par tissage, pliage ou tampon - Calculer les doses de produits à mélanger pour obtenir la couleur

	voulue <ul style="list-style-type: none"> - Mélanger les produits - Tremper le tissu - Préparer la gomme - Tremper le tissu dans la gomme - Sécher le tissu - Repasser le tissu - Paqueter le tissu
--	--

d- Fiche métier en fabrication de savons

Métier	Fabricant artisanal de savons
Missions principales	Fabriquer des savons par des méthodes artisanales
Savoir être/Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Concentration - Rigueur - Adresse - Propreté - Attention
Tâches à exécuter	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifier les intrants ✓ Calculer les intrants ✓ Calculer les quantités de produits à mélanger ✓ Faire le mélange des produits ✓ Mettre le mélange en briques ✓ Laisser le mélange murir dans les briques ✓ Découper les briques en morceau ✓ Emballer les morceaux ✓ Nettoyer les briques, les bassines et les gants
Connaissances de base	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les différents intrants ✓ Les propriétés des produits ✓ Les réactions des produits au mélange ✓ Les précautions d'hygiène et de sécurité ✓ Les types d'utilisation du savon
Compétences générales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calculer ✓ Réaliser un devis ✓ Mesurer les quantités de produits
Compétences spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire un mélange adéquat des produits ✓ Mettre le mélange en briques ✓ Découper les briques en morceaux ✓ Emballer les morceaux

	✓ Faire l'entretien du matériel
--	---------------------------------

e- Fiche de métier Responsable commercial et marketing

Métier	Responsable commercial et Marketing
Missions principales	Acheter les intrants et matériels de production, vendre les produits finis, assurer la publicité et la recherche de clients
Savoir être/Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Sens des relations humaines - Ouverture - Capacité d'écoute - Sens de la négociation - Souplesse - Rigueur - Capacité de synthèse - Eloquence
Tâches à exécuter	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recevoir les bons de commande ✓ Se renseigner auprès des fournisseurs ✓ Négocier les prix d'achat ✓ Acheter les produits et outils commandés ✓ Livrer les produits et outils au commanditaire ✓ Présenter les reçus acquittés au gestionnaire ✓ Recevoir les produits finis ✓ Compter les produits reçus ✓ Etablir des bons de réception ✓ Chercher des clients ✓ Exposer les produits ✓ Vendre les produits ✓ Verser les recettes de ventes au gestionnaire ✓ Présenter les reçus de vente ✓ Renseigner les fabricants sur les exigences des clients, les besoins du marché ✓ Suivre la clientèle ✓ Renseigner les fabricants sur les forces et les faiblesses des concurrents ✓ Elaborer et exécuter des plans de communication
Connaissances de base	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les différents fournisseurs sur le marché

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les prix en cours ✓ La qualité des produits et outils ✓ Les besoins du marché en termes de qualité et de spécificités
Compétences générales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calculer, compter ✓ Lire ✓ Ecrire ✓ S'exprimer
Compétences spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Etablir un bon de commande ✓ Tenir un carnet des commandes ✓ Négocier avec un client ✓ Négocier avec un fournisseur ✓ Faire de la veille concurrentielle ✓ Etudier un marché ✓ Faire du lobbying social ✓ Faire du marketing social ✓ Elaborer et exécuter un plan de communication ✓ Etablir des bons de livraison ✓ Appliquer les techniques de vente ✓ Vendre un produit à un prix optimal ✓ Acheter un produit de qualité à prix réduit ✓ Faire un état des stocks

f- Fiche métier Responsable administratif et financier

Métier	Responsable administratif et financier
Niveau académique minimum	BFEM (Brevet de Fin d'Etudes Moyen)
Missions principales	Le Responsable administratif et financier sera ici le gestionnaire principal. Il est chargé de la tenu des Etats financiers, d'établir les correspondances, de recevoir les correspondances, de représenter le groupe en l'absence du Président.
Savoir être/Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sérieux ✓ Honnêteté ✓ Capacité d'analyse ✓ Capacité de synthèse ✓ Travail sous pression ✓ Capacité d'écoute ✓ Bonne expression ✓ Ouverture ✓ Rigueur
Tâches à exécuter	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recevoir les recettes ✓ Verser les recettes dans un compte

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recevoir et classer les pièces justificatives de recettes ✓ Viser les bons de commande ✓ Recevoir et classer les pièces justificatives de dépenses ✓ Etablir les états financiers (journal, bilan) ✓ Evaluer les sommes à donner aux membres ✓ Evaluer et solder l'impôt ✓ Présenter les états financiers ✓ Etablir les correspondances ✓ Recevoir les correspondances ✓ Représenter le groupe ✓ Animer les réunions ✓ Rédiger un Procès Verbal ✓ Organiser le groupe ✓ Rédiger les rapports
Connaissances de base	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Généralités sur la constitution, et le fonctionnement des GIE ✓ Les responsabilités du GIE ✓ Organisation des entreprises ✓ Le domaine d'activité du groupe
Compétences générales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rédiger un rapport ✓ Rédiger un Procès Verbal ✓ Rédiger une correspondance ✓ S'exprimer en public ✓ Appliquer les techniques de négociation et de plaidoyer ✓ Utiliser l'outil Informatique (Windows, Word, Excel, Powerpoint) ✓ Savoir Manager un groupe
Compétences spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enregistrer et classer les opérations financières ✓ Enregistrer et classer les pièces justificatives d'opérations financières ✓ Etablir les états financiers ✓ Recevoir et archiver des correspondances ✓ Organiser et motiver le groupe ✓ Diriger une réunion ✓ Présenter le groupe et ses activités ✓ Négocier avec des partenaires

2- Identification des besoins de formation

L'identification des besoins de formation passe par une comparaison entre les connaissances et compétences requises et les connaissances et compétences acquises. Les besoins de formation sont les compétences et connaissances non installées lors des sessions de formation et celles installées mais dont la pratique révèle des déficits de maîtrise à travers les problèmes constatés.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

a- Grille d'identification des besoins de formation du groupe de Mbour en sérigraphie

Types de connaissances/compétences	Connaissance et Compétences requises	Connaissances/Compétences acquises	Connaissances/Compétences non acquises	Compétences installées et dont la pratique a révélé des défauts
Connaissances de base	- Les différents produits qui entrent dans le processus de fabrication	x		
	- Les types de produits et leur qualité	x		x
	- La machine à sérigraphie et ses fonctions	x		x
	- Les principes actifs des encres		x	
	- Théorie sur les couleurs		x	
	- Les réactions des supports (tissu, papier) au contact de l'encre		x	
	- Les précautions d'hygiène et de sécurité	x		
Compétences générales	- Lire et écrire		x	
	- Calculer		x	
	- Manipuler un ordinateur		x	
	- Réaliser un devis		x	
	- Analyser une commande		x	
Compétences	- Réaliser un film par ordinateur		x	

spécifiques	- Produire un écran complet	x		
	- Faire une insolation correcte	x		x
	- Caler l'écran	x		x
	- Caler le support à imprimer	x		x
	- Faire le dosage des encres pour obtenir les couleurs souhaitées	x		x
	- Imprimer	x		
	- Sécher les supports imprimés	x		
	- Plier les supports imprimés	x		
	- Faire l'entretien de la machine et des écrans	x		

b- Grille d'identification des besoins de formation du groupe de Mbour en fabrication de sacs en papier

Types de connaissances/compétences	Connaissance et Compétences requises	Connaissances/Compétences acquises	Connaissances/Compétences non acquises	Compétences installées et dont la pratique a révélé des défauts
Connaissances de base	- Les types de papier		x	
	- La qualité des papiers		x	
	- Type de colles et leurs qualités		x	

	- Stylisme, design		x	
Compétences générales	- Calculer	x		
	- Mesurer	x		
	- Lire et écrire		x	
	- Réaliser un devis	x		x
	- Analyser une commande	x		x
	- Prendre les mesures de sécurité	x		
Compétences spécifiques	- Concevoir un modèle de sac		x	
	- Mesurer et couper le papier pour la fabrication du sac	x		
	- Plier les morceaux pour obtenir les formes voulues	x		
	- Assembler les morceaux par collage	x		
	- Solidifier la colle	x		

c- Grille d'identification des besoins de formation du groupe de Dakar en sérigraphie

Types de connaissances/compétences	Connaissance et Compétences requises	Connaissances/ Compétences acquises	Connaissances/ Compétences non acquises	Compétences installées et dont la pratique a révélé des défauts
---	---	--	--	--

Connaissances de base	- Les différents produits qui entrent dans le processus de fabrication	x		
	- Les types de produits et leur qualité	x		x
	- La machine à sérigraphie et ses fonctions	x		
	- Les principes actifs des encres		x	
	- Théorie des couleurs		x	
	- Les réactions des supports (tissu, papier) au contact de l'encre		x	
	- Les précautions d'hygiène et de sécurité	x		
Compétences générales	- Lire et écrire		x	
	- Calculer		x	
	- Manipuler un ordinateur	x		
	- Réaliser un devis	x		
	- Analyser une commande	x		
Compétences spécifiques	- Réaliser un film par ordinateur	x		
	- Réaliser un écran complet	x		
	- Faire une insolation correcte	x		x
	- Caler l'écran	x		
	- Caler le support à imprimer	x		

	- Faire le dosage des encres pour obtenir les couleurs souhaitées	x		x
	- Imprimer	x		
	- Sécher les supports imprimés	x		
	- Plier les supports imprimés	x		
	- Faire l'entretien de la machine et des écrans	x		

d- Grille d'identification des besoins de formation du groupe de Dakar en fabrication de sacs en papier

Types de connaissances/compétences	Connaissance et Compétences requises	Connaissances/Compétences acquises	Connaissances/Compétences non acquises	Compétences installées et dont la pratique a révélé des défauts
Connaissances de base	- Les types de papier		x	
	- La qualité des papiers		x	
	- Type de colles et leurs qualités	x		x
	- Stylisme et design		x	
Compétences générales	- Calculer		x	
	- Mesurer	x		
	- Lire et écrire		x	

	- Réaliser un devis	x		
	- Analyser une commande	x		
	- Prendre les mesures de sécurité	x		
Compétences spécifiques	- Concevoir un modèle de sac		x	
	- Mesurer et couper le papier pour la fabrication du sac	x		
	- Plier les morceaux pour obtenir les formes voulues	x		
	- Assembler les morceaux par collage	x		
	- Solidifier la colle	x		

e- Grille d'identification des besoins de formation du groupe de Thiès en teinture

Types de connaissances/compétences	Connaissance et Compétences requises	Connaissances/Compétences acquises	Connaissances/Compétences non acquises	Compétences installées et dont la pratique a révélé des défauts
Connaissances de base	- Les types de tissu et leurs qualités		x	
	- Les réactions des tissus aux contacts des produits (colorant)		x	
	- Théorie des couleurs		x	

	- Les produits et leurs propriétés		x	
	- Les mesures d'hygiène et de sécurité	x		
Compétences générales	- Calculer		x	
	- Lire et écrire		x	
	- Dessiner	x		
	- Tisser à la main	x		
	- Réaliser un devis		x	
	- Analyser une commande	x		
	- Stylisme et design		x	
Compétences spécifiques	- Réaliser un motif par tissage, pliage ou tampon	x		
	- Calculer les doses de produits à mélanger pour obtenir la couleur voulue	x		x
	- Mélanger les produits	x		x
	- Tremper le tissu	x		
	- Préparer la gomme	x		
	- Tremper le tissu dans la gomme	x		
	- Sécher le tissu	x		
	- Repasser le tissu	x		

	- Paqueter le tissu	x		
--	---------------------	---	--	--

f- Grille d'identification des besoins de formation du groupe de Thiès en Fabrication de savons

Types de connaissances/compétences	Connaissance et Compétences requises	Connaissances/ Compétences acquises	Connaissances/ Compétences non acquises	Compétences installées et dont la pratique a révélé des défauts
Connaissances de base	✓ Les différents intrants	x		
	✓ Les propriétés des produits		x	
	✓ Les réactions des produits au mélange		x	
	✓ Les précautions d'hygiène et de sécurité	x		
	✓ Les types d'utilisation du savon	x		
Compétences générales	✓ Calculer		x	
	✓ Réaliser un devis		x	
	✓ Mesurer les quantités de produits	x		x
Compétences spécifiques	✓ Faire un mélange adéquat des produits	x		x
	✓ Mettre le mélange en briques	x		
	✓ Découper les briques en morceaux	x		x

	✓ Emballer les morceaux		x	
	✓ Faire l'entretien du matériel	x		

CESAG - BIBLIOTHEQUE

NB : Nous n'avons pas procédé à une identification des besoins de formation en commerce et marketing et en gestion en raison de la nouvelle restructuration proposée.

En effet, dans les domaines de marketing, commerce, et gestion, il sera procédé à l'identification de personnes présentant les critères de base requis et de les former dans ces différents domaines. La finalité est qu'elles puissent mieux maîtriser les compétences requises, se spécialiser dans un domaine et apporter au groupe une plus value.

g- Fiche de poste de l'encadreur des groupes

L'agent de la DAHW qui assurait l'encadrement et le suivi des Self Help Group est à la retraite. Par conséquent, il n'est pas pertinent de déterminer des besoins de formation à partir de l'analyse de son profil et des insuffisances notées dans son encadrement. En plus, la DAHW n'a pas encore recruté un agent chargé de ces missions. Nous allons donc, proposer un profil de la personne à recruter ou à former.

Fiche de poste

Intitulé du poste	Animateur des groupes vulnérables
Métier	Animateur de développement ou travailleur social
Niveau d'étude minimum	Baccalauréat
Formation requise	Animation de développement ou travail social
Diplôme professionnelle	Licence professionnelle en animation ou travail social
Localisation	DAHW siège
Liaison hiérarchique	Subordonné hiérarchique du Directeur des programmes
Statut	Cadre
Expérience professionnelle	05 ans dans l'accompagnement de groupes vulnérables par méthode RBC
Mission1	Animer les groupes
Activités missions 1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des réunions d'animation avec le groupe ✓ Accompagner les personnes vulnérables sur le plan psychosocial ✓ Conseiller les membres des groupes ✓ Orienter les personnes vulnérables ✓ Motiver les membres du groupe ✓ Aider les groupes dans l'organisation et la formalisation

Mission 2	Accompagner les activités des groupes
Activités missions 2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifier avec eux les activités à fort potentiel ✓ Identifier avec eux les besoins de formation ✓ Organiser et suivre les activités de formation ✓ Planifier avec eux des activités génératrices de revenus ✓ Accompagner les groupes dans la mobilisation des fonds ✓ Réaliser des études de projets pour les groupes vulnérables ✓ Mettre en relation les groupes avec des partenaires économiques et financiers ✓ Evaluer les activités exécutées
Connaissances générales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sociologie des groupes vulnérables ✓ Dynamique des groupes vulnérables ✓ Psychologie des personnes handicapées ✓ Réadaptation à Base Communautaire ✓ Les secteurs à fort potentiel économique ou dont le recrutement est plus facile. ✓ Théorie des organisations ✓ Procédures de formalisation d'un groupe sous la forme d'un GIE ✓ Responsabilités et fonctionnement d'un GIE
Compétences générales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Travailler avec l'outil informatique (Word, Excel, Power point, SPSS, Sphinx) ✓ Planifier et exécuter une enquête ✓ Analyser les résultats d'une enquête ✓ Organiser et animer une réunion ✓ Elaborer des Termes De Référence ✓ Rédiger un rapport d'activité ✓ Rédiger un rapport d'évaluation
Compétences spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Animer un groupe vulnérable par méthode participative ✓ Identifier et analyser les problèmes psychosociaux des personnes vulnérables ✓ Proposer des solutions à ces problèmes ✓ Aider le groupe à planifier une activité génératrice de revenus par une méthode participative ✓ Aider le groupe à exécuter une activité planifiée par une méthode participative ✓ Elaborer un business plan ✓ Evaluer les activités avec des méthodes participatives ✓ Mener un plaidoyer et un lobbying
Savoir-être/attitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ouverture à l'autre ✓ Capacité d'écoute ✓ Rigueur dans le travail ✓ Créativité

II- Identification des modules de formation

L'identification des modules de formation passe par un regroupement des compétences à installer par domaine et par famille. Les compétences relevant du même domaine constituent un module. Toutefois, il faut noter que dans cette partie, nous avons intégré des compétences ne figurant pas sur les grilles d'identification des besoins de formation. Ces compétences sont celles résultant soit d'autres problèmes notés dans l'analyse des faiblesses des groupes, ou de perspectives d'évolution.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

1- Modules de formation pour le groupe de Mbour

Domaine de formation	Connaissances/compétences à installer	Intitulé des modules	
Sérigraphie	- Les types de produits et leur qualité - Les réactions des supports (tissu, papier) au contact de l'encre	Typologie et Qualité des produits et des supports	
	- Les principes actifs des encres - Théorie sur les couleurs - Faire le dosage des encres pour obtenir les couleurs souhaitées	Préparation des encres	
	- La machine à sérigraphie et ses fonctions	Technologie	
	- Réaliser un film par ordinateur - Manipuler un ordinateur	Informatique/Infographie	
	- Lire et écrire - Calculer	Alphabétisation	
	- Analyser une commande - Réaliser un devis	Analyse et évaluation d'une commande	
	- Faire une insolation correcte	Techniques d'insolation	
	- Caler l'écran - Caler le support à imprimer	Techniques de tirage	
	Fabrication de sacs en papier	- Les types de papier - La qualité des papiers - Type de colles et leurs qualités	Typologie et qualité des produits
		- Stylisme, design - Concevoir un modèle de sac	Stylisme, design

2- Modules de formation pour le groupe de Dakar

Domaine de formation	Connaissances/Compétences à installer	Intitulé des modules
Sérigraphie	- Les types de produits et leur qualité	Typologie et qualité des produits et supports
	- Les réactions des supports (tissu, papier) au contact de l'encre	
	- Les principes actifs des encres	Préparation des encres
	- Théorie sur les couleurs	
	- Faire le dosage des encres pour obtenir les couleurs souhaitées	
	- Faire une insolation correcte	Techniques d'insolation
- Manipulation et fonctionnement de la machine à sérigraphie numérique	Technologie	
Fabrication de sacs	- Les types de papier	Typologie et qualité des produits
	- La qualité des papiers	
	- Type de colles et leurs qualités	
	- Stylisme et design	Stylisme et design
	- Concevoir un modèle de sacs	Alphabétisation
	- Calculer	
	- Mesurer	
	- Lire et écrire	
- Lire et écrire		

3- Modules de formation du groupe de Thiès

Domaine de formation	Connaissances/Compétences à installer	Intitulé des modules
Teinture	- Les types de tissu et leurs qualités	Typologie et qualité des produits
	- Les réactions des tissus aux contacts des produits (colorant)	
	- Théorie des couleurs	Préparation des colorants
	- Les produits et leurs propriétés	
	- Calculer les doses de produits à mélanger pour obtenir la couleur voulue	
	- Mélanger les produits	
	- Lire et écrire	Alphabétisation
	- Réaliser un devis	Devis
- Stylisme et design	Stylisme et design	
Fabrication de savons	- Les propriétés des produits	Préparation de la solution
	- Les réactions des produits au mélange	
	- Mesurer les quantités de produits	
	- Faire un mélange adéquat des produits	Devis
	- Réaliser un devis	
	- Découper les briques en morceaux	Finition et présentation des savons
	- Emballer les morceaux	

4- Modules de formation pour les responsables administratif et financier

Connaissances et compétences à installer	Intitulé des modules
✓ Généralités sur la constitution, et le fonctionnement des GIE	Théorie des organisations
✓ Les responsabilités du GIE	
✓ Organisation des entreprises	
✓ Organiser et motiver le groupe	Management
✓ Management	
✓ Diriger une réunion	
✓ Rédiger un rapport	Techniques de rédaction
✓ Rédiger une correspondance	
✓ Rédiger un Procès Verbal	
✓ S'exprimer en publique	Communication
✓ Techniques de négociation et de plaider	
✓ Présenter le groupe et ses activités	
✓ Négocier avec des partenaires	Informatique
✓ Utiliser l'outil informatique (Windows, Word, Excel, Powerpoint)	
✓ Enregistrer et classer les opérations financières	Comptabilité
✓ Enregistrer et classer les pièces justificatives d'opérations financières	
✓ Techniques comptables	
✓ Etablir les états financiers	Administration
✓ Typologie des documents administratifs	
✓ Recevoir et archiver des correspondances	
✓ Classer et archiver les documents administratifs	
✓ Suivre les engagements administratifs et financiers du groupe	Planification
✓ Planifier des activités	
✓ Faire le suivi-évaluation des activités	Suivi-évaluation

5- Modules de formation pour les responsables commercial-marketing

Connaissances/Compétences à installer	Intitulé des modules
✓ Les différents fournisseurs sur le marché	Etude de marché
✓ Les prix en cours	
✓ Les besoins du marché en termes de qualité et de spécificités	
✓ Etudier un marché	
✓ Faire de la veille concurrentielle	
✓ La qualité des produits et outils	
✓ Etablir un bon de commande	Etablissement et gestion des bons et reçus
✓ Tenir un carnet des commandes	
✓ Etablir des bons de livraison	
✓ Remplir un reçu	
✓ Négocier avec un client	Marketing Communication
✓ Négocier avec un fournisseur	
✓ Faire du lobbying social	
✓ Faire du marketing social	
✓ Elaborer et exécuter un plan de communication	
✓ Les techniques de vente	Techniques de vente
✓ Faire un état des stocks	Inventaire

III- Le plan formation

Le plan de formation comprend les objectifs de la formation, le planning de la formation et la budgétisation.

1- Les objectifs de la formation

La finalité de cette formation est de donner aux membres des Self Help Group de la DAHW toutes les compétences nécessaires à une autonomisation par l'exercice d'activités génératrices de revenus. Il s'agit d'une manière plus spécifique de :

- Donner à tous les membres des Self Help Group les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier ;
- Former des personnes ayant des compétences en gestion, en administration, et en animation devant permettre une autonomisation progressive des groupes ;
- D'augmenter les capacités commerciales par la formation de personnes ayant les compétences nécessaires pour assurer les fonctions commerciales et activités annexes.

2- Le planning de la formation

Domaine de formation	Bénéficiaire	Effectif	Modules	Période	Durée (jours)	Lieu
Sérigraphie	Groupes de Mbour et de Dakar	12	Typologie et Qualité des produits et des supports	Janvier 2016	02	Mbour
		12	Préparation des encres	Janvier 2016	05	Mbour
		12	Technologie	Janvier 2016	05	Mbour/Dakar ⁷
		12	Techniques d'insolation	Janvier 2016	02	Mbour
	Groupe de Mbour	01	Informatique/Infographie	Mars 2016	30	Mbour
	Groupe de Mbour et de Dakar	9	Alphabétisation	Janvier 2016- Janvier 2018	02 ans (cours du soir)	Mbour / Dakar
	Groupe de Mbour	9	Analyse et évaluation d'une commande	Janvier 2016	01	Mbour
	Groupe de Mbour	9	Techniques de tirage	Janvier 2016	03	Mbour

⁷ La Formation en technologie ne concerne pas les mêmes types de machines. Le Groupe de Mbour sera formé sur la machine artisanale et le Groupe de Dakar sur la machine numérique.

Fabrication de sacs en papier	Groupes de Mbour et de Dakar	12	Typologie et qualité des produits	Février 2016	02	Mbour
		12	Stylisme, design	Février 2016	10	Mbour
Teinture	Groupe de Thiès	25	Typologie et qualité des produits	Janvier 2016	02	Thiès
			Préparation des colorants	Janvier 2016	05	
			Alphabétisation	Janvier 2016- Janvier 2018	02 ans (cours du soir)	
			Devis	Janvier 2016	01	
			Stylisme et design	Janvier 2016	10	
Fabrication de savons	Groupe de Thiès	25	Préparation de la solution	Février 2016	10	Thiès
			Finition et présentation des savons	Février 2016	05	
			Théorie des organisations	Mars 2016	05	
			Management	Mars 2016	05	
			Techniques de rédaction	Mars 2016	03	
			Communication	Mars 2016	03	

Administration /Gestion	01 membre par groupe	03	Informatique	Mars-Avril 2016	30	Thiès
			Comptabilité	Avril 2016	15	
			Administration	Avril 2016	10	
			Planification	Mars 2016	03	
			Suivi-évaluation	Mars 2016	03	
Commerce/ Marketing	01 membre par groupe	03	Etude de marché	Mars 2016	15	Thiès
			Etablissement et gestion des bons et reçus		05	
			Marketing Communication	Avril 2016	15	
			Techniques de vente		10	
			Inventaire		01	

Commentaire :

La formation des groupes de Mbour et de Dakar en Sérigraphie et fabrication de sacs se fait en même temps pour deux raisons.

La première est dû au fait que ces deux groupes interviennent dans les mêmes domaines d'activité. Les besoins de formation se recoupent dans plusieurs modules. Ainsi, les mettre ensemble permettrait de mieux gagner par les échanges d'expérience, mais aussi d'assurer que les mêmes compétences sont installées dans les mêmes conditions.

La deuxième est liée à des soucis d'économie. En effet, il est plus économique de les former sur un seul site afin de payer les mêmes formateurs.

Le choix de Mbour comme site de formation s'explique aussi par des raisons économiques. En effet, Mbour peut présenter de bonnes conditions d'accueil d'un formateur. Par conséquent, l'accessibilité du lieu de formation, les conditions d'accueil ne seront pas une contrainte au recrutement de bons formateurs.

Par ailleurs, il est plus facile de déplacer les trois membres du groupe de Dakar à Mbour pendant toute la durée de la formation que de déplacer les neuf membres du groupe de Mbour à Dakar.

Toutefois, la Formation en technologie ne concerne pas les mêmes types de machines. Le Groupe de Mbour sera formé sur la machine artisanale et le Groupe de Dakar sur la machine numérique. Ainsi, chaque groupe sera formé sur son site de travail.

Le choix de Thiès comme site de formation des responsables administratif et financier et Responsables de Commerce et marketing s'explique aussi par différentes raisons.

La première est économique. En effet, il est plus économique de former les six bénéficiaires (trois par option) sur un seul site que de les former sur des sites différents et payer différents formateurs.

La deuxième est liée au fait qu'il y a différentes écoles de formation à Thiès. Or les conditions d'accueil et d'hébergement peuvent être plus faciles à Thiès qu'à Dakar.

Le choix de la durée pour chaque module tient compte de l'importance du module dans le travail, de la complexité des tâches à effectuer, et du nombre de compétences à installer.

Le démarrage des sessions de formation en janvier 2016 est lié à des soucis de budget.

3- Budget de la formation :

Nous n'avons pas procédé à une budgétisation de la formation car la méthodologie choisie consiste à procéder par une demande de proposition adressée à plusieurs formateurs. Le Choix sera porté sur ceux qui vont présenter les meilleurs rapports coût/qualité.

IV- Recommandations

Les recommandations vont d'une manière générale dans le sens de la redynamisation des groupes et plus particulièrement dans la mise en œuvre de la formation.

Redynamisation des groupes :

- ✓ La redynamisation des groupes surtout de Mbour et de Thiès qui ne fonctionnent plus doit passer d'abord par des réunions de concertation entre la DAHW, le Service Régional de l'Action Sociale de Thiès, les Services Départementaux de l'Action Sociale de Thiès et de Mbour, les Services Départementaux du Développement Communautaires de Mbour et Thiès, et les CPRS pour discuter des modalités ;
- ✓ Il faut ensuite restructurer les groupes pour adapter leur modèle structurel aux activités menées ;
- ✓ Rééquiper les groupes afin de leur permettre d'accroître leur productivité et la qualité des produits pour pouvoir faire face à la concurrence ;
- ✓ Donner un financement initial conséquent à chaque groupe. Toutefois, ce financement devra être remboursé selon un échéancier bien précis. Il ne doit pas non plus être distribué aux membres sous forme de crédit revolving. Ces fonds doivent servir à financer les activités de départ pour leur permettre de disposer d'un fonds de caisse assez consistant pour supporter des marchés qui exigent un préfinancement ;
- ✓ Aider les groupes à disposer de kiosques assez bien placés pour permettre de faire connaître leurs produits à travers les expositions, mais aussi pour augmenter les ventes et les commandes.

Accompagnement

- ✓ La DAHW doit se doter d'un encadreur présentant le profil requis pour assurer le travail d'encadrement ;
- ✓ Commanditer une étude plus détaillée pour la relance des Self Help Group
- ✓ Cet encadrement doit se faire avec une meilleure implication des services régionaux et départementaux de l'action sociale et du développement communautaire tout en précisant le rôle et les prérogatives de chacune des parties ;
- ✓ Eviter le caractère très paternaliste et très humanitaire dans l'accompagnement. L'ouverture, la capacité d'écoute, la disponibilité ne doivent pas exclure la rigueur ;
- ✓ Mieux impliquer les bénéficiaires et leurs familles dans toutes les étapes du processus par une approche participative ;

Formation

- ✓ Les critères d'évaluation des offres des formateurs doivent être axés sur la pertinence des offres techniques, la faisabilité technique et matérielle, l'expérience des formateurs proposés, leurs connaissances sur la formation des personnes handicapées, et la faisabilité financière.
- ✓ Il serait très important de prendre des mesures d'accompagnement social au cours des sessions de formation par la création d'une cantine et le remboursement de transports

pour éviter les problèmes sociaux notés lors des sessions précédentes et qui ont eu des effets négatifs sur l'atteinte des objectifs de formation.

- ✓ Veiller à l'accessibilité des sites de formation pour des personnes handicapées.
- ✓ Veiller au respect strict des quantums horaires requis pour éviter les écarts notés dans les sessions précédentes.
- ✓ Evaluer à chaud la formation pour faire les redressements nécessaires s'il y a lieu.
- ✓ Faire une évaluation d'impact de la formation après une année d'exercice. Cette évaluation doit permettre de mesurer les changements obtenus par la formation et de capitaliser des expériences et des pratiques réussies.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Conclusion

Ce présent travail avait pour objectif de participer au processus de redynamisation des Self Help Group de la DAHW en les dotant d'un plan de formation adapté à leurs besoins. La démarche adoptée doit aussi servir de cadre de référence pour la planification d'autres sessions de formation à l'intention des Self Help Group. Cette démarche a consisté globalement à faire un diagnostic des groupes afin de déterminer les contraintes majeures qui se posent à eux et qui empêchent l'autonomisation. Parmi ces contraintes, nous avons insisté sur celles relevant d'un déficit de compétences et évalué tout le processus de la formation. De ces analyses, sont sortis des besoins de formation que nous avons traduits en plan de formation.

La démarche d'analyse a permis d'abord sur le plan conceptuel de faire la différence entre handicap et déficience fonctionnelle, et de cerner les différentes approches adoptées dans l'accompagnement des personnes handicapées. Parmi ces approches, nous avons privilégié la RBC qui donne une place importante à la formation.

La formation professionnelle occupe une place non négligeable dans la RBC. Elle permet aux personnes vivantes avec un handicap de disposer de compétences nécessaires leur permettant de s'insérer dans la vie active et de disposer de revenus optimaux pour la satisfaction de leurs besoins, la prise en charge de leurs familles, bref de devenir autonomes et émancipés. Or ce gain de moyens de subsistance et l'auto-prise en charge occupent une place importante dans la RBC.

La formation des acteurs de la RBC est tout aussi importante, dans la mesure où elle améliore les capacités d'accompagnement des groupes vulnérables.

Toutefois, il faut signaler que, si l'autonomisation des Self Help Group de la DAHW dans les régions de Thiès et de Dakar a connu des difficultés, la formation y a été pour quelque chose. En effet les défauts de fabrication notés et la faible qualité de certains produits, sont liés à des déficits de maîtrise des compétences techniques et professionnelles. De même, les problèmes d'organisation et de gestion sont, en partie, liés à des déficits de compétences en gestion et en organisation. Les causes principales de ces insuffisances sont liées au déficit de planification des formations de sorte que les formateurs n'ont pas eu de cahiers de charge. Ainsi, beaucoup de compétences n'ont pas été installées et d'autres l'ont mal été. Les connaissances de base et les compétences générales ont été pratiquement ignorées lors des sessions de formation.

Mieux, les responsables chargés du suivi, de l'animation et de l'organisation de ces groupes n'ont pas été formés dans ce sens.

Par conséquent, la redynamisation doit à la fois passer par une meilleure formation des groupes dans les compétences techniques et professionnelles non maîtrisées, en organisation, en gestion et en marketing social. La formation doit aussi prendre en compte les techniques de vente. En plus les encadreurs des groupes doivent bénéficier de séances de renforcement de capacités en animation des groupes vulnérables.

La fréquentation du milieu professionnel de la DAHW tout au long du processus de réalisation de ce travail a été d'un grand apport, d'abord en permettant de comprendre les contraintes réelles dans l'accompagnement des personnes handicapées ; contraintes qui résultent souvent des arbitrages à faire entre les possibilités budgétaires, les besoins de la cibles, l'urgence des problèmes qui se posent, l'impératif d'agir dans des délais courts, la nécessité de suivre un processus selon des procédures définies, et une psychologie assez particulière des ces groupes cibles.

D'ailleurs les limites de ce travail relèvent en grande partie de ces contraintes. A cet effet, il faut noter que ce travail est exceptionnellement long, car la phase diagnostique, qui en réalité pouvait être épargnée, n'a jamais été faite. Et elle est un point de départ important car il fallait expliquer les contraintes pour en tirer celles relevant de la formation.

Nous pouvons aussi constater que les phases de restructuration et d'équipement ne font pas partie de l'objet réel du mémoire. Leur insertion est à titre indicatif car elles ont des implications dans la formation pour des soucis de cohérence globale des actions à mener.

Malgré tous ces apports et expériences la question des approches pédagogiques reste presque entière. En effet, la formation de personnes handicapées présente des particularités pédagogiques car celles-ci doivent être adaptées au handicap des bénéficiaires et non les bénéficiaires aux approches. Or cette adaptation nécessite d'abord une étude détaillée sur le niveau de handicap de la cible.

Par ailleurs, les approches inclusives sont les plus indiquées aujourd'hui pour la formation des personnes handicapées. Mais au Sénégal la problématique des dispositifs inclusifs n'est pas encore assez étudiée, et les formateurs dans les centres classiques ne sont pas formés dans de telles approches.

Bibliographie :

Ouvrages généraux :

BIT, UNESCO, OMS : RBC : 2004, *Une stratégie de réadaptation, d'égalisation des chances, de réduction de la pauvreté et d'intégration sociale des personnes handicapées ; Document d'orientation conjoint*, 28 p.

BIT, UNESCO, OMS : 2011, *Réadaptation à base Communautaire, Guide RBC, Module Introduction*, Malte, 80 p.

BIT, UNESCO, OMS : 2011, *Réadaptation à base Communautaire, Guide RBC, Module Moyens de subsistance*, Malte, 76 p.

BIT, UNESCO, OMS : 2011, *Réadaptation à base Communautaire, Guide RBC, Module Autonomisation*, Malte, 64 p.

BIT, UNESCO, OMS : 2011, *Réadaptation à base Communautaire, Guide RBC, Module Education*, Malte, 84 p.

BIT, UNESCO, OMS : 2011, *Réadaptation à base Communautaire, Guide RBC, Module Santé*, Malte, 80 p.

BIT, UNESCO, OMS : 2011, *Réadaptation à base Communautaire, Guide RBC, Module Social*, Malte, 60 p.

BIT, UNESCO, OMS : 2011, *Réadaptation à base Communautaire, Guide RBC, Livret Supplémentaire*, Malte, 68 p.

Céreq : février 2006, *La méthode ETED, de l'analyse du travail aux référentiels d'emploi/métier*, Marseille, 88 p.

CREFOR : octobre 2010, *Handicap, Formation et Insertion Professionnelle : paysage institutionnel et éclairage sur les dispositifs de formation et d'insertion*, Haute Normandie, 39 p.

Häfeli K. ; Schellenberg C. : 2009, *Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque* ; Berne, 164 p.

OIF : *Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'Approche par Compétences en formation professionnelle : Guide 1: Conception et réalisation des études sectorielles et préliminaires* ; Québec, 77 p.

OIF : *Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'Approche par Compétences en formation professionnelle : Guide 2 : Conception et réalisation d'un référentiel de métier-compétences*, 83 p.

OIF : *Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'Approche par Compétences en formation professionnelle : Guide 6 : Conception et réalisation d'un guide d'organisation pédagogique et matérielle*, 69 p.

OMS : 2000, *Classification Internationale du Fonctionnement et du Handicap et de la santé*, Genève Suisse, 226 p.s

Thioune I. M. : 2005, *Etude sur la Promotion et la Protection des Personnes handicapées au Sénégal*, HANDICAP FORMEDUC CRPH, 54 p.

Yvan L. : 2005, *Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées*, Paris, 65 p.

Mémoires :

Mbaye C. B. : 2012-2013, *La prise en charge des jeunes filles en situation de handicap moteur du centre social Talibou Dabo de Grand Yoff en vue de leur insertion Professionnelle*, Mémoire de fin de formation, ENTSS, 114 p.

Lois et conventions :

Etat du Sénégal : Loi d'Orientation Sociale N° 2010-15 du 6 juillet 2010 relative à la promotion et à la protection des droits des personnes handicapées

Etat du Sénégal : Décret portant création des commissions techniques départementales chargées d'instruire les demandes de Cartes d'Egalité de Chances (CEC), 02 octobre 2012.

ONU : Convention relative aux droits des personnes handicapées

OIT : convention 1958 N° 11 concernant la discrimination (emploi et profession)

OIT : Convention 1958 N° 159 relative à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées

Règles des Nations Unies pour l'égalisation des chances des personnes handicapées, 1993.

Table des matières

Dédicaces	i
Remerciements	ii
Sommaire	1
Sigles et abréviations	2
Introduction	3
PREMIERE PARTIE : CADRE DE L'ETUDE ET CADRE THEORIQUE	5
CHAPITRE I : CADRE DE L'ETUDE	6
I- Contexte et justification	6
II- Problématique	8
Question générale de recherche	12
Questions spécifiques	12
Objectifs	12
Hypothèses de travail	12
Résultats attendus	13
III- Méthodologie	13
CHAPITRE II : CADRE THEORIQUE	23
I- Présentation de la DAHW	23
II- Eclairage conceptuel	25
1- Le handicap	25
2- La Réadaptation à Base Communautaire (RBC).....	30
<i>d- Définition de la RBC</i>	<i>30</i>
<i>e- Les principes de la RBC</i>	<i>31</i>
<i>f- La place de la formation dans la RBC</i>	<i>32</i>
3- Le self Help Group	37
III- Facteurs généraux qui influencent la formation des personnes handicapées	38
1- L'individu lui-même	38
2- L'environnement social	40

3- L'environnement de la formation	41
4- Les politiques de formation	44
DEUXIEME PARTIE : DIAGNOSTIC DES GROUPES VULNERABLES ENCADRES PAR LA DAHW	45
CHAPITRE I : PRESENTATION DES GROUPES	46
I- Composition	46
II- Organisation des groupes	48
III- Domaines d'activité	49
CHAPITRE II : LES FORCES ET LES FAIBLESSES	50
I- Les forces des groupes	50
1- Les forces communes aux trois groupes	50
2- Les forces spécifiques aux groupes	51
a- Les forces du groupe de Dakar	51
b- Les forces du groupe de Mbour	51
c- Les forces du groupe de Thiès	51
II- Les faiblesses des groupes	52
1- Les problèmes d'organisation et de gestion	52
2- Les problèmes de production	54
a- Les problèmes de production du groupe de Mbour	54
b- Les problèmes de production du groupe de Dakar	55
c- Les problèmes de production du groupe de Thiès	56
3- Les faiblesses dans la commercialisation	57
a- Les problèmes commerciaux des groupes de Mbour et de Dakar	57
b- Les problèmes commerciaux du groupe de Thiès	58
4- Les faiblesses dans l'accompagnement	59
5- L'environnement socioculturel	61
6- L'environnement technologique	63
CHAPITRE III- EVALUATION DE LA FORMATION	65
I- L'analyse des besoins de formation	65
II- Le choix des filières de formation	65
1- L'implication des bénéficiaires	66

2-	L'analyse des possibilités d'insertion	68
III-	Le choix des formateurs et leurs profils	69
1-	Le choix des formateurs	69
2-	Le profil des formateurs	69
IV-	Le déroulement de la formation	73
1-	Les profils d'entrée	73
2-	L'environnement de la formation	74
3-	Les pratiques pédagogiques et les outils didactiques	77
4-	Les Compétences installées	80
a-	Compétences installées pour le groupe de Mbour	80
b-	Compétences installées pour le groupe de Dakar	82
c-	Compétences installées pour le groupe de Thiès	84
5-	Les quantums horaires	85
V-	Le suivi-évaluation	86
TROISIEME PARTIE : ELABORATION D'UN PLAN DE FORMATION		87
CHAPITRE I : PRESENTATION DU PLAN DE REDYNAMISATION DES GROUPES		88
I-	La restructuration	88
II-	L'équipement	90
CHAPITRE II : LA FORMATION		91
I-	Identification des besoins de formation	91
1-	Les fiches métiers	91
a-	Fiche métier en sérigraphie artisanale	92
b-	Fiche métier en fabrication de sacs en papier	93
c-	Fiche métier en teinture	95
d-	Fiche métier en fabrication artisanale de savons	96
e-	Fiche métier responsable commercial et marketing	97
f-	Fiche métier responsable administratif et financier	98
2-	Identification des besoins de formation	100
a-	Grille d'identification des besoins de formation du groupe de Mbour en sérigraphie	101
b-	Grille d'identification des besoins de formation du groupe de Mbour en fabrication de sacs en papier	102

c-	Grille d'identification des besoins de formation du groupe de Dakar en Sérigraphie	103
d-	Grille d'identification des besoins de formation du Groupe de Dakar en fabrication de sacs en papier	105
e-	Grille d'identification de besoins de formation du groupe de Thiès en teinture	106
f-	Grille d'identification des besoins de formation du groupe de Thiès en fabrication de sacs en papier	108
g-	Fiche de poste de l'encadrer des groupes	110
II-	Identification des modules de formation	112
1-	Les modules de formation pour le groupe de Mbour	113
2-	Modules de formation pour le groupe de Dakar	114
3-	Modules de formation pour le groupe de Thiès	115
4-	Modules de formation pour les responsables administratif et financier	116
5-	Modules de formation pour les responsables commercial-Marketing	117
III-	Le plan de formation	118
1-	Les objectifs de la formation	118
2-	Le planning de la formation	119
3-	Budget de la formation	122
IV-	Recommandations	123
	Conclusion	125
	Bibliographie	127
	Table des Matières	129
	Liste des tableaux	133
	Liste des figures	133
	Liste des graphiques	133
	Liste des annexes	134

Liste des tableaux

Tableau 1 : Echantillons	19
Tableau 2 : Composition des Self Help Group	46
Tableau 3 : Âge moyen des membres	47
Tableau 4 : Perception des métiers accessibles aux personnes handicapées selon les membres de leurs familles	62

Liste des figures

Figure 1 : Matrice de la RBC	31
Figure 2 : Organigramme des groupes de Mbour et de Dakar	88
Figure 3 : Organigramme du groupe de Thiès	89

Liste des Graphiques

Graphique 1 : Perception du handicap par les membres des familles des personnes handicapées	62
Graphique 2 : Diagramme de la répartition des motifs de choix de la formation	66
Graphique 3 : Conformité entre le besoin et l'offre de formation	67
Graphique 4 : Niveau d'instruction des apprenants	74
Graphique 5 : Déficiences fonctionnelles des formés	75
Graphique 6 : Les problèmes sociaux	76
Graphique 7 : Effets des problèmes sociaux sur la formation.....	77

LISTE DES ANNEXES

Annexe I : Extrait Règles des Nations Unies pour l'égalisation des chances des personnes handicapées (1993).....	I
Annexe II : Convention des Nations Unies Relative aux Droits des Personnes Handicapées (2006)	III
Annexe III : Convention N°111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) adoptée le 25 juin 1958 entrée en vigueur le 15 juin 1960.....	VII
Annexe IV : Convention No 159 du BIT Sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, et la Recommandation No 168	IX
Annexe V : Outils de collecte des données	X
Annexe VI : Guide d'entretien destiné à la DAHW.....	XI
Annexe VII : Guide d'entretien destiné au CPRS.....	XII
Annexe VIII : Guide d'entretien destiné aux opérateurs de formation	XIII
Annexe IX : Guide d'entretien destiné aux CPRS pour l'analyse du cadre politique, institutionnelle et réglementaire de la formation des personnes vivant avec un handicap	XIV
Annexes X : Questionnaire destiné aux personnes vivant avec un handicap	XV
Annexes XI : Questionnaire destiné aux self help group	XVII
Annexes XII : Questionnaire destiné aux membres de familles des personnes handicapées	XIX

ANNEXES

Annexe I : Extrait Règles des Nations Unies pour l'égalisation des chances des personnes handicapées (1993)

Règle 7. Emploi

Les Etats devraient reconnaître le principe selon lequel les handicapés doivent avoir la possibilité d'exercer leurs droits fondamentaux, en particulier dans le domaine de l'emploi. Dans les régions rurales comme dans les régions urbaines, ils doivent se voir offrir des possibilités égales d'emploi productif et rémunérateur sur le marché du travail.

1. La législation et la réglementation régissant l'emploi ne doivent pas faire de discrimination à l'encontre des handicapés ni contenir de clauses faisant obstacle à leur emploi.

2. Les Etats devraient activement appuyer l'intégration des handicapés sur le marché du travail. Cet appui pourrait prendre la forme de différentes mesures englobant la formation professionnelle, des systèmes de quota avec incitations, la création de postes réservés, les prêts ou dons destinés aux petites entreprises, des contrats d'exclusivité ou droits de production prioritaire, des avantages fiscaux, des dispositions contractuelles et diverses formes d'assistance technique ou financière aux entreprises employant des travailleurs handicapés. Les Etats devraient également inciter les employeurs à procéder aux aménagements nécessaires pour adapter, autant que faire se peut, les conditions de travail aux besoins des handicapés.

3. Les programmes d'action des Etats devraient prévoir :

- a) Les mesures voulues pour que la conception et l'adaptation du milieu de travail permettent de le rendre accessible aux personnes souffrant de différentes incapacités;
- b) Un appui à l'utilisation de technologies nouvelles et à la mise au point et à la production d'aides techniques, d'outils et d'appareils, ainsi que des mesures visant à faciliter l'accès des handicapés aux aides et appareils en question de façon qu'ils puissent obtenir et conserver un emploi;
- c) Une formation appropriée et des services de placement et de soutien permanents, tels qu'une assistance personnelle et des services d'interprètes.

4. Les Etats devraient lancer et appuyer des campagnes de sensibilisation du public visant à surmonter les attitudes négatives et les préjugés à l'égard des travailleurs handicapés.
5. En leur qualité d'employeurs, les Etats devraient créer des conditions favorables à l'emploi des handicapés dans le secteur public.
6. Les Etats, les organisations de travailleurs et les employeurs devraient coopérer pour garantir des politiques de recrutement et de promotion, des barèmes de rémunération et des conditions d'emploi équitables, des mesures visant à améliorer le milieu de travail pour prévenir les accidents et des mesures de réadaptation des accidentés du travail.
7. Il faudrait toujours avoir pour objectif de permettre aux handicapés d'obtenir un emploi sur le marché ordinaire du travail. Pour les handicapés ayant des besoins auxquels il serait impossible de répondre dans le cadre d'un emploi ordinaire, de petites unités de travail protégé ou assisté peuvent constituer une solution. Il importe que la qualité des programmes entrepris à ce titre soit évaluée pour déterminer s'ils permettent vraiment aux handicapés de trouver des emplois sur le marché du travail.
8. Des mesures devraient être prises pour faire bénéficier les handicapés des programmes de formation et d'emploi des secteurs privé et informel.
9. Les Etats, les organisations de travailleurs et les employeurs devraient coopérer avec les organisations d'handicapés à toutes les mesures visant à créer des possibilités de formation et d'emploi, en ce qui concerne notamment les horaires souples, l'emploi à temps partiel, le partage de postes, le travail indépendant et l'aide de tiers pour les handicapés.

Annexe II : Convention des Nations Unies Relative aux Droits des Personnes Handicapées (2006)

Préambule

Les États Parties à la présente Convention,

- a) Rappelant* les principes proclamés dans la Charte des Nations Unies selon lesquels la reconnaissance de la dignité et de la valeur inhérentes à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde,
- b) Reconnaissant* que les Nations Unies, dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans les Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme, ont proclamé et sont convenues que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune,
- c) Réaffirmant* le caractère universel, indivisible, interdépendant et indissociable de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales et la nécessité d'en garantir la pleine jouissance aux personnes handicapées sans discrimination,
- d) Rappelant* le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille,
- e) Reconnaissant* que la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres,
- f) Reconnaissant* l'importance des principes et lignes directrices contenus dans le Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées et dans les Règles pour l'égalisation des chances des handicapés et leur influence sur la promotion, l'élaboration et l'évaluation aux niveaux national, régional et international des politiques, plans, programmes et mesures visant la poursuite de l'égalisation des chances des personnes handicapées,
- g) Soulignant* qu'il importe d'intégrer la condition des personnes handicapées dans les stratégies pertinentes de développement durable,

- h) Reconnaissant également* que toute discrimination fondée sur le handicap est une négation de la dignité et de la valeur inhérentes à la personne humaine,
- i) Reconnaissant en outre* la diversité des personnes handicapées,
- j) Reconnaissant* la nécessité de promouvoir et protéger les droits de l'homme de toutes les personnes handicapées, y compris de celles qui nécessitent un accompagnement plus poussé,
- k) Préoccupés* par le fait qu'en dépit de ces divers instruments et engagements, les personnes handicapées continuent d'être confrontées à des obstacles à leur participation à la société en tant que membres égaux de celle-ci et de faire l'objet de violations des droits de l'homme dans toutes les parties du monde,
- l) Reconnaissant* l'importance de la coopération internationale pour l'amélioration des conditions de vie des personnes handicapées dans tous les pays, en particulier dans les pays en développement,
- m) Appréciant* les utiles contributions actuelles et potentielles des personnes handicapées au bien-être général et à la diversité de leurs communautés et sachant que la promotion de la pleine jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales par ces personnes ainsi que celle de leur pleine participation renforceront leur sentiment d'appartenance et feront notablement progresser le développement humain, social et économique de leurs sociétés et l'élimination de la pauvreté,
- n) Reconnaissant* l'importance pour les personnes handicapées de leur autonomie et de leur indépendance individuelles, y compris la liberté de faire leurs propres choix,
- o) Estimant* que les personnes handicapées devraient avoir la possibilité de participer activement aux processus de prise de décisions concernant les politiques et programmes, en particulier ceux qui les concernent directement,
- p) Préoccupés* par les difficultés que rencontrent les personnes handicapées, qui sont exposées à des formes multiples ou aggravées de discrimination fondées sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale, ethnique, autochtone ou sociale, la fortune, la naissance, l'âge ou toute autre situation,
- q) Reconnaissant* que les femmes et les filles handicapées courent souvent, dans leur famille comme à l'extérieur, des risques plus élevés de violence, d'atteinte à l'intégrité physique, d'abus, de délaissement ou de défaut de soins, de maltraitance ou d'exploitation,
- r) Reconnaissant* que les enfants handicapés doivent jouir pleinement de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants, et rappelant les obligations qu'ont contractées à cette fin les États Parties à la Convention relative aux droits de l'enfant,

s) *Soulignant* la nécessité d'intégrer le principe de l'égalité des sexes dans tous les efforts visant à promouvoir la pleine jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales par les personnes handicapées,

t) *Insistant* sur le fait que la majorité des personnes handicapées vivent dans la pauvreté et reconnaissant à cet égard qu'il importe au plus haut point de s'attaquer aux effets pernicioeux de la pauvreté sur les personnes handicapées,

u) *Conscients* qu'une protection véritable des personnes handicapées suppose des conditions de paix et de sécurité fondées sur une pleine adhésion aux buts et principes de la Charte des Nations Unies et sur le respect des instruments des droits de l'homme applicables, en particulier en cas de conflit armé ou d'occupation étrangère,

v) *Reconnaissant* qu'il importe que les personnes handicapées aient pleinement accès aux équipements physiques, sociaux, économiques et culturels, à la santé et à l'éducation ainsi qu'à l'information et à la communication pour jouir pleinement de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales,

w) *Conscients* que l'individu, étant donné ses obligations envers les autres individus et la société à laquelle il appartient, est tenu de faire son possible pour promouvoir et respecter les droits reconnus dans la Charte internationale des droits de l'homme,

x) *Convaincus* que la famille est l'élément naturel et fondamental de la société et a droit à la protection de la société et de l'État et que les personnes handicapées et les membres de leur famille devraient recevoir la protection et l'aide nécessaires pour que les familles puissent contribuer à la pleine et égale jouissance de leurs droits par les personnes handicapées,

y) *Convaincus* qu'une convention internationale globale et intégrée pour la promotion et la protection des droits et de la dignité des personnes handicapées contribuera de façon significative à remédier au profond désavantage social que connaissent les personnes handicapées et qu'elle favorisera leur participation, sur la base de l'égalité des chances, à tous les domaines de la vie civile, politique, économique, sociale et culturelle, dans les pays développés comme dans les pays en développement,

Sont convenus de ce qui suit :

Article premier

Objet

La présente Convention a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.

Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Annexe III : Convention N°111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) adoptée le 25 juin 1958 entrée en vigueur le 15 juin 1960

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale ;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ;

Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme «discrimination» comprend :

a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente convention, les mots «emploi» et «profession» recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Annexe IV : Convention No 159 du BIT Sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, et la Recommandation No 168

Partie I

Définitions et champ d'application

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, l'expression personne handicapée désigne toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu.
2. Aux fins de la présente convention, tout Membre devra considérer que le but de la réadaptation professionnelle est de permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société.
3. Tout Membre devra appliquer les dispositions de la présente convention par des mesures appropriées aux conditions nationales et conformes à la pratique nationale.
4. Les dispositions de la présente convention s'appliquent à toutes les catégories de personnes handicapées.

Annexe V : Guide d'entretien destiné aux self help group

- 1- Objectifs du Sel Help Group
- 2- Dans quels domaines la DAHW accompagne le groupe ?
- 3- Quelles sont les modalités de l'accompagnement dans chaque domaine ?
- 4- Quels a été votre rôle dans le processus de choix des filières dans lesquelles vous avez été formés ?
- 5- Quelles sont les structures publiques qui vous accompagnent ?
- 6- Dans quels domaines vous accompagnent-elles ?
- 7- Quelles sont les modalités de l'accompagnement ?
- 8- Quels sont les problèmes techniques rencontrés par le groupe ?
- 9- Quels sont les problèmes commerciaux rencontrés ?
- 10- Quels sont les problèmes financiers ?
- 11- Quels sont les problèmes organisationnels ?
- 12- Quels sont les problèmes de gestion ?
- 13- Pourquoi la structure ne fonctionne plus ?
- 14- Comment pensez-vous qu'elle peut être relancée ?
- 15- Quelles sont les opportunités économiques qui s'offrent à vous ?
- 16- Quelles sont les compétences générales que vous avez acquises par la formation ?
- 17- Quelles sont les compétences spécifiques que vous avez acquises par la formation ?
- 18- Quelles sont les connaissances générales sur les quelles vous avez bénéficié d'un enseignement lors de la formation ?

Annexe VI : Guide d'entretien destiné à la DAHW

- 1- Comment avez-vous identifié les besoins de formation ?
- 2- Comment avez-vous ciblé les domaines de formation ?
- 3- Quelle a été la participation des bénéficiaires dans le processus d'identification et de planification de la formation ?
- 4- Avez-vous élaboré un programme de formation ?
- 5- Comment ce programme a-t-il été confectionné ?
- 6- Comment avez-vous recruté les formateurs ?
- 7- Quel est le niveau et l'expérience des formateurs ?
- 8- Ont-ils présenté des syllabi de formation avant le démarrage ?
- 9- Quel accompagnement social a-t-il été mis en place durant la formation ?
- 10- Les quantums horaires ont-ils été respectés ?
- 11- Avez-vous évalué la formation ?
- 12- Si oui quels sont les écarts notés ?
- 13- Si non pourquoi ?
- 14- Avez-vous réglés les écarts constatés ?
- 15- La formation a-t-elle été sanctionnée par des attestations ?
- 16- Combien de personnes formées ont-elles été employées par des entreprises ?
- 17- Dans quels domaines accompagnez-vous les Self Help Group ?
- 18- L'autonomisation a-t-elle été mise en corrélation avec la conception du projet ?

Annexe VII : Guide d'entretien destiné au CPRS

- 1- Nombre de personnes handicapées dans la région/département de Thiès ?
- 2- Effectifs par type de handicap ?
- 3- Quel est la place de la formation dans les stratégies d'accompagnement des personnes handicapées ?
- 4- Quel est le rôle du CPRS dans la formation des personnes handicapées ?
- 5- Quels sont les partenaires qui interviennent dans la formation des personnes handicapées ?
- 6- Combien de personnes handicapées sont formées dans le département ?
- 7- Combien ont été insérées ?
- 8- Quels sont les problèmes rencontrés dans la formation des personnes handicapées ?
- 9- Quels sont les problèmes rencontrés pour leur insertion dans la vie active ?
- 10- Quel a été votre rôle dans les projets de formation initiés par la DAHW ?
- 11- Quels sont les problèmes que vous avez identifiés dans le processus de formation ?
- 12- Quels sont les problèmes rencontrés par les Self Help Group accompagnés par la DAHW dans leur autonomisation ?
- 13- Que conseillerez-vous à la DAHW pour améliorer la formation et l'insertion des personnes handicapées ?
- 14- Quelle est la politique de l'Etat pour la formation des personnes handicapées ?
- 15- Quelle est la politique de l'Etat pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ?
- 16- Quelles sont les institutions chargées de la formation et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ?
- 17- Quels sont les dispositifs de formation existants ?
- 18- A combien s'élève le budget global de formation des personnes handicapées ?

Annexe VIII : Guide d'entretien destiné aux opérateurs de formation

Ce guide d'entretien est destiné à la collecte de données pour l'évaluation de la formation des membres des Self Help Group de la DAHW.

- 1- Quelles ont été les mesures prises pour faciliter aux personnes vivant avec un handicap l'accessibilité et la mobilité dans le centre ?
- 2- Quels ont été les équipements spécifiques du centre pour la prise en charge des personnes vivant avec un handicap ?
- 3- Quelles sont les formations pédagogiques spéciales que vous avez faites en formation des personnes handicapées
- 4- Quelles sont les méthodes pédagogiques adoptées lors de la formation
- 5- Comment sont les relations entre les formateurs et les personnes vivant avec un handicap ?
- 6- Quelles sont les dispositions prises pour accompagner socialement les personnes vivant avec un handicap ?
- 7- Quelles sont les méthodes d'évaluation que vous avez utilisées ?
- 8- Quels sont les outils utilisés dans le cadre de la formation ?
- 9- Quels sont les compétences nécessaires à l'exercice de ce métier ?
- 10- Quelles sont les différentes tâches à exécuter pour la réalisation d'un produit ?
- 11- Quelles sont les modules que vous avez dispensés ?
- 12- Quel a été le quantum horaire pour chaque module ?
- 13- Quels sont les quantum réglementaires ?

Annexe IX : Guide d'entretien destiné aux CPRS pour l'analyse du cadre politique, institutionnelle et réglementaire de la formation des personnes vivant avec un handicap

- 1- Quelles sont les dispositions prises par l'Etat pour la formation des personnes vivant avec un handicap ?
- 2- Quels sont les dispositifs de formation mis en place par l'Etat ?
- 3- Quels sont les organismes chargés de la formation des personnes vivant avec un handicap ?
- 4- Comment l'Etat finance la formation des personnes vivant avec un handicap ?
- 5- Quelles sont les dispositions prises par l'Etat pour l'insertion professionnelle des personnes vivant avec un handicap.
- 6- Quelles sont les textes réglementaires qui régissent la formation des personnes vivant avec un handicap ?
- 7- Quelles sont les dispositions annoncées par ces textes ?

ANNEXE X: QUESTIONNAIRE DESTINE AUX PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP

Aout 2014 - Adrien Mbap SARR

Ce questionnaire destiné aux personnes vivant avec un handicap a pour but de collecter des données en vue de l'analyse des facteurs qui influencent la formation des personnes vivant avec un handicap.

DEGRE DE HANDICAP

1. Quel type de handicap avez-vous?

1. Moteur 2. Visuel 3. Auditif
 4. Déficience intellectuelle 5. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

2. Si 'Autres', précisez :

3. Quels difficultés fonctionnelles avez-vous?

4. Quels sont les types de métiers que vous pouvez exercer?

5. Le handicap vous a-t-il posé des problèmes au cours de votre formation?

1. Oui 2. Non

6. Si oui, lesquels?

1. Accessibilité des salles
 2. Mobilité dans le site de formation
 3. Outil non adapté au handicap
 4. Stigmatisation par un formateur
 5. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (3 au maximum).

La question n'est pertinente que si handicap est-il source de problèmes "Oui"

7. Si 'Autres', précisez :

NIVEAU D'INSTRUCTION

8. Quel est votre niveau d'instruction?

1. Analphabète 2. Élémentaire 3. Moyen
 4. Secondaire 5. Supérieur 6. Arabe

9. Quelles sont les formations que vous avez fait?

10. Les méthodes pédagogiques sont-elles adaptées?

1. Oui 2. Non

11. Les contenus vous ont-ils été accessibles?

1. Oui 2. Non

12. Les Objectifs de formation ont-elles été atteintes?

1. Oui 2. Non

13. Pourquoi?

ESTIME DE SOI

14. Pensez-vous que vous êtes capables de faire:

1. Tout ce que les "valides" font
 2. Ce qui est adapté à votre handicap
 3. Rien
 4. Autres

15. Si 'Autres', précisez :

MOTIVATION

16. Qu'est ce qui a motivé votre demande de formation?

1. Être autonome
 2. Sortir de la mendicité
 3. Soutenir ma famille
 4. Les instruction de donateurs
 5. Les conseils de membres de la famille
 6. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

17. Si 'Autres', précisez :

18. Qu'est ce qui a motivé le choix de la filière?

1. Choix en fonction de mes ambitions
 2. Sur proposition des donateurs
 3. Sur conseil des membres de la famille
 4. c'était le seul choix possible
 5. Autres

19. Si 'Autres', précisez :

20. Avez-vous un autre choix?

1. Oui 2. Non

21. Si oui, le quel?

22. Avez-vous regretté ce choix?

1. Oui 2. Non

NIVEAU D'INTEGRATION SOCIALE

23. Quel âge avez-vous?

24. Sexe

1. Masculin 2. Féminin

25. Quel est votre situation matrimoniale?

1. Célibataire 2. Marié(e) 3. Divorcé(e)
 4. Veuff(ve)

26. Le handicap a-t-il influencé votre situation matrimoniale?

1. Oui 2. Non

27. Vivez-vous seul?

1. Oui 2. Non

28. Si oui, pourquoi?

La question n'est pertinente que si Vie seul = "Oui"

29. Êtes-vous membre d'une organisation dans votre quartier?

1. Oui 2. Non

CONDITIONS SOCIALES

34. Avez-vous des revenus lors de la formation?

1. Oui 2. Non

35. Comment avez-vous pris en charge votre formation?

1. Moyens personnels
 2. Soutien de la famille
 3. Financement des donateurs
 4. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

36. Si 'Autres', précisez :

37. Quelles sont les problèmes rencontrés lors de la formation?

1. Transport 2. Alimentation 3. Fournitures
 4. Aucun 5. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (3 au maximum).

30. Si oui de quel type?

1. OPH 2. ASC
 3. Association 4. Religieuse
 5. Professionnelle 6. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (3 au maximum).

La question n'est pertinente que si Membre d'une organisation = "Oui"

31. Si 'Autres', précisez :

32. Quelle fonction occupez-vous dans cette organisation?

1. Membre du bureau 2. Membre du comité directeur
 3. Membre simple 4. Membre honoraire

33. Si non, pourquoi?

1. Handicap
 2. Choix personnel
 3. Interdiction membres de la famille
 4. Inexistence
 5. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

La question n'est pertinente que si Membre d'une organisation = "Non"

38. Si 'Autres', précisez :

39. Quelles ont été les conséquences des ces problèmes sur la formation sur la formation?

1. Concentration difficile
 2. Problèmes de compréhension
 3. Retards fréquents
 4. Absentéisme
 5. Abandon
 6. Autres

40. Si 'Autres', précisez :

ANNEXE XI: QUESTIONNAIRE DESTINE AUX FAMILLES DES PERSONNES HANDICAPEES

Aout 2014 - Adrien Mbap SARR

Ce questionnaire est destiné aux familles ayant des personnes vivant avec un handicap. Il a pour but de collecter des informations en vue de l'analyse des facteurs sociaux et culturels qui influencent la formation et l'emploi des personnes vivant avec un handicap. Les données sont strictement anonymes et sont collectées dans le cadre de la réalisation d'un mémoire de MBA en Ingénierie et Gestion de la Formation.

PERCEPTION DU HANDICAP PAR LA SOCIETE

1. Qu'est ce que le handicap?

- 1. Déficit de capacité de participation sociale
- 2. Incapacité Totale
- 3. Incapacité partielle
- 4. Déficit de fonctionnement d'un organe
- 5. Personne réduite
- 6. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

2. Si 'Autres', précisez :

3. Qu'est ce qui peut être à l'origine d'un handicap?

- 1. Maladie
- 2. Accident
- 3. Congénitale
- 4. Malédiction
- 5. Volonté divine
- 6. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

4. Si 'Autres', précisez :

5. Selon vous la personne vivant avec un handicap doit-elle:

- 1. Mandier uniquement
- 2. Dépendre totalement de sa famille
- 3. Travailler comme tout le monde
- 4. Attendre tout de l'Etat
- 5. Autres

6. Si 'Autres', précisez :

CONSIDERATIONS SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP

7. La personne vivant avec un handicap peut-elle faire une formation?

- 1. Oui
- 2. Non

8. Si oui, quelle types de formation

- 1. Toutes les formations
- 2. Formations adaptées à son handicap
- 3. Autres

La question n'est pertinente que si peut-elle être formée = "Oui"

9. Si 'Autres', précisez :

10. Si non pourquoi?

11. La formation de la personne vivant avec un handicap doit-elle se faire dans des conditions particulières?

- 1. Oui
- 2. Non

12. Quelles sont les mesures particulières à prendre?

- 1. Accessibilité
- 2. Outils adaptés
- 3. Méthodes pédagogiques particulières
- 4. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

La question n'est pertinente que si Doit prendre des mesures particulières = "Oui"

13. Si 'Autres', précisez :

14. Les personnes vivant avec un handicap doivent être formées dans:

- 1. Centres spécialisés
- 2. Centres mixtes
- 3. Tous les centres
- 4. Autres

15. Si 'Autres', précisez :

CONSIDERATIONS SUR L'EMPLOI DES PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP

16. Quel type de métier doit exercer la personne vivant avec un handicap?

- 1. Métiers adaptés à son handicap
- 2. Tous les types de métiers
- 3. Aucun métier
- 4. Autres

17. Si 'Autres', précisez :

18. La personne vivant avec un handicap peut-elle être aussi productive que les "valides"?

- 1. Oui
- 2. Non

19. Pensez-vous un jour employer une personne vivant avec un handicap?

1. Oui 2. Non

20. Soui, pourquoi?

1. Si elle est compétente 2. Pour l'aider 3. Autres

La question n'est pertinente que si Recruter personne handicapée = "Oui"

21. Si 'Autres', précisez :

22. Si non, pourquoi

1. Elle ne sont pas compétentes
 2. Elles ne sont pas productives
 3. Elles demandent des mesures particulières
 4. Elles ne sont pas présentables
 5. Autres

La question n'est pertinente que si Recruter personne handicapée = "Non"

23. Si 'Autres', précisez :

SOUTIEN DE LA FAMILLE

24. Quel soutien apportez-vous à la personne vivant avec un handicap?

1. Aucun 2. Conseils
 3. Moyens financiers 4. Moyens matériels
 5. Lobbying 6. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (3 au maximum).

25. Si 'Autres', précisez :

26. Si aucun, pourquoi?

1. Manque de moyens 2. Aucun sens 3. Autres

*Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).
La question n'est pertinente que si soutien = "Aucun"*

27. Si 'Autres', précisez :

ANNEXE XII: QUESTIONNAIRE DESTINE AUX SELF HELP GROUP

Aout 2014 - Adrien Mbap SARR

Cette enquête est destinée aux self help Group encadrés par la DAHW dans le cadre de la RBC. L'objectif est de déterminer les facteurs de réussite et d'échec de la formation et de proposer des alternatives. Ce travail se fait dans le cadre du mémoire de M. Adrien Mbap SARR pour l'obtention du MBA en Ingénierie et Gestion de la formation. Les données sont strictement confidentielles et anonymes. Toutefois, après validation du mémoire, il peut être publié.

Identification du groupe

1. Le groupe est basé dans quelle ville?
 1. Dakar 2. Thiès 3. Mbour

2. Quelle est la dénomination du groupe?

3. Quel est le Statut juridique du groupe?
 1. Association 2. GIE

4. Le groupe est composé de combien de membres?

5. Il y a combien d'hommes?

6. Il y a combien de femmes?

7. Il y a combien de personnes vivant avec un handicap?

8. Il y a combien de personnes non handicapées?

9. Quels sont les types de handicaps?
 1. Moteur 2. Visuel 3. Mental 4. Auditif

10. Quels sont les domaines d'intervention du groupe?
 1. Sérigraphie 2. Teinture 3. Savonnerie
 4. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

Formation

11. Quelles sont les formations que vous avez fait?

14. Avez-vous été satisfaits de la formation?

1. Pas du tout satisfait 2. Plutôt pas satisfait
 3. Plutôt satisfait 4. Tout à fait satisfait

12. En quelle année avez-vous fait ces formations?

13. La formation a porté sur quoi?

Equipement

15. Quels sont les outils de production dont vous disposez?

16. Quels sont les outils de commercialisation dont vous disposez?

Production

17. Quels sont les produits fabriqués?

18. Combien pouvez-vous produire par jour?

19. Enregistrez-vous des défauts de fabrication?
 1. Oui 2. Non

20. quelle est la fréquence des défauts de fabrication?

1. Jamais 2. Rarement
 3. Occasionnellement 4. Assez souvent
 5. Très souvent

21. Quelles sont les causes de ces défauts de fabrication?

1. Qualité de la matière 2. Erreurs techniques
 3. Manque de matériel

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

Commercialisation

22. Combien de produits vendez-vous en moyenne par mois?

23. Les méventes sont-elles fréquentes?

1. Jamais 2. Rarement
 3. Occasionnellement 4. Assez souvent
 5. Très souvent

24. Quelles sont les causes des méventes?

25. Qui sont vos clients?

1. Personnes privées 2. Entreprises 3. Etat
 4. Collectivités locales 5. ONG 6. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases (4 au maximum).

26. Quel est leur niveau de satisfaction de vos produits

1. Pas du tout satisfait 2. Plutôt pas satisfait
 3. Plutôt satisfait 4. Tout à fait satisfait

27. Quelles sont les remarques qu'ils vous font souvent sur la qualité des produits?

28. Qui sont vos concurrents?

29. Qu'est ce que leurs produits ont de plus que les vôtres?