



Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion

**CESAG EXECUTIVE EDUCATION**

**(CEE)**

**MBA- Administration et Gestion  
des Entreprises**

**(MBA-AG)**

**Promotion  
(2016-2017)**

**Mémoire de fin d'étude**

**THEME**

**La qualification professionnelle, une réponse à la problématique de  
l'insertion des jeunes par l'auto-emploi : le cas des jeunes sans  
qualification formés par l'ONFP en 2015.**

**Présenté par :**

**M. Moussa KA**

**Dirigé par :**

**M. Malang MANE**

Psychologue Conseiller, Spécialiste en  
Développement de capacités humaines et  
institutionnelles

**Avril 2018**

# SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE.....	2
<b>PREMIERE PARTIE :</b> .....	13
<b>CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE</b> .....	13
<b>CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE</b> .....	14
<b>CHAPITRE II : CADRE METHODOLOGIQUE</b> .....	31
<b>DEUXIEME PARTIE :</b> .....	36
<b>PRESENTATION DU CADRE DE L'ETUDE ET DES RESULTATS</b> .....	36
<b>CHAPITRE I : PRESENTATION DE L'ONFP</b> .....	37
<b>CHAPITRE 2 : Présentation, analyse et interprétation des résultats</b> .....	43
<b>Chapitre III : RECOMMANDATIONS</b> .....	73
<b>CONCLUSION GENERALE</b> .....	75
<b>ANNEXES</b> .....	78
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	81
<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	84

## I. DEDICACES

Je dédie ce mémoire à :

- Mon regretté ami et frère **Ousmane SOW** que le Tout Puissant a pris de notre affection un certain 30 octobre 2017; que Dieu t'accueille à son paradis !
- Mon cher Père **Malal Sory**, et ma mère **Dado BA** qui m'ont toujours appris le sens de la responsabilité et du travail bien fait.
- Mon épouse **Khady KA** et mes trois bouts de bois de Dieu : **Aicha, Baba et Mouhamed Ousmane**. C'est grâce à vous que je suis devenu un homme comblé. Je prie le bon Dieu de vous donner longue vie et bonne santé.

## ii. REMERCIEMENTS

Un travail intellectuel, bien qu'individuel, n'est possible que dans un environnement favorable à l'éclosion de la pensée. Cet environnement est celui de ma famille et de mes amis grâce à qui ce travail a été possible.

Ainsi, je tiens sincèrement à remercier :

- Ma très chère, douce et tendre épouse Khady KA sans le soutien et l'amour de qui, ce mémoire n'aurait jamais pu être rédigé. Madame KA, ton sourire matinal fait soulever des montagnes.
- Monsieur **Malang MANE**, mon mentor, pour son amitié, son soutien et son encadrement. Un homme intègre, droit et sincère en relation, un intellectuel de grande dimension ;
- Monsieur **Sanoussi DIAKITE**, Directeur général de l'ONFP, et à tout son équipe, pour leur soutien et leurs orientations par rapport au thème de recherche.
- Le Docteur **Lassana TIOTTE** pour sa diligence pour certains dossiers me concernant ;
- mes très braves et ambitieux frères et sœurs Kalidou Sory KA, dit « *Kals ndanae* », Aïssata KA, dite *Lamamère*, Fatou KA, Oumou K. KA et Rokhyatou Sory KA pour leur soutien et leurs encouragements.
- Le groupe 3 MBA/AG : Madame KASSE (*ma grande sœur*), Sandrine Diémé (*ma nièce*), Maïmouna SQUARE, J. B AKPANAHE (*mon cousin togolais*), Malang Biaye (*mon oncle*), Ibra Déguène SECK (*mon frère*), la Aida DIAW pour tout ce qu'ils m'ont apporté durant la formation. Sans les travaux de groupe la formation au CESAG serait différente.
- Seynabou KARE, SNOP, pour son soutien lors des enquêtes de terrain.
- Fatou Cissé, ONFP pour son soutien et facilitation pour certains dossiers
- Madame Goudiaby pour son soutien pour l'obtention de certains documents de base.

### iii. SIGLES ET ABBREVIATIONS

ADEPME	Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises
AFD	Agence française de Développement
AGETIP	Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt public
AJEB	Agence pour l'Emploi des Jeunes des Banlieues
ANAMA	Agence nationale d'Appui aux Marchands ambulants
ANAMO	Agence nationale de la Maison de l'Outil
ANEJ	Agence nationale pour l'Emploi des Jeunes
ANIDA	Agence nationale d'Insertion et de Développement agricole
ANPE	Agence nationale pour l'Emploi
ANSD	Agence nationale de la Statistique et de la Démographie
APIX	Agence de Promotion de l'Investissement et des Grands Travaux
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'Études professionnelles
BFEM	Brevet de Fin d'Études moyen
BIT	Bureau international du Travail
CAR	Coordination des Antennes régionales
CESAG	Centre africain d'Etudes supérieur en Gestion
CC	Cellule Communication
CCG	Cellule Contrôle de Gestion
CJ	Cellule Juridique
CPM	Cellule de Passation des Marchés
CRDI	Centre de Ressources Documentation et Information.
CP RTP	Centre de Productions de Ressources techniques et pédagogiques
DAC	Domaine agricole communautaire
DSRP	Document stratégique de Réduction de la Pauvreté
ESPS-II	Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal
FDS	Facteur déterminant secondaire
FIP	Facteur d'Influence principal
FIS	Facteur d'Influence secondaire
FISE	Fonds d'Insertion des Jeunes dans le Secteur de l'Environnement
FMI	Fonds monétaire international
FNAE	Fonds national d'Actions pour l'Emploi
FNPE	Fonds national de Promotion de l'Emploi
FNPEF	Fonds national de Promotion de l'Entrepreneuriat féminin
FNPJ	Fonds national de Promotion de la Jeunesse
FONDEF	Fonds de Développement de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle
FPEC	Formation pour l'Emploi et la Compétitivité des Entreprises
LPDSJ	Lettre de Politique de Développement
MCA	Millénium Challenge Account
MFPAA	Ministère de la Formation professionnelle de l'Apprentissage et de l'Artisanat
NPNE	Nouvelle Politique nationale de l'Emploi
OFEJBA	
N	Office pour l'Emploi des Jeunes de la Banlieue
ONFP	Office national de la Formation professionnelle

PALAM	Programme d'Alphabétisation et d'Apprentissage des Métiers
PDEF	Programme de Développement de l'Éducation et de la Formation
PF2E.	Projet de Formation Ecole-Entreprise
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMI	Petites et Moyennes Industries
PAQUET	Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Équité et de Transparence
PNUD	Programme des Nations unies pour le Développement
PSE	Plan Sénégal émergent
URD	Unité de Recherche et Développement
REVA	Retour Vers l'Agriculture
SAOS	Service Accueil-Orientation-Sécurité
SCCF	Service Construction de Centres de Formation
SI	Service Informatique

CESAG - BIBLIOTHEQUE

## iv. LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : échantillon des bénéficiaires.....	32
Tableau 2 : rapport entre qualification et emploi .....	50
Tableau 3 : tableau récapitulatif des insérés selon la catégorie socio-professionnelle des parents .....	53
Tableau 4 : rapport entre emploi fréquentation des structures d'appui à l'insertion .....	55
Tableau 5 : rapport entre emploi et formation en entrepreneuriat.....	56

CESAG - BIBLIOTHEQUE

## V. LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1: schématisation des facteurs déterminants (facteurs d'influence) de l'insertion. ....	10
Graphique 2: Organigramme .....	40
Graphique 3: la répartition selon le genre des bénéficiaires .....	44
Graphique 4: proportion emploi selon le genre.....	44
Graphique 5: âge des bénéficiaires de formation.....	46
Graphique 6 : rapport entre l'âge et l'emploi .....	46
Graphique 7: le niveau d'études de bénéficiaires de formation.....	48
Graphique 8: rapport entre le niveau d'études et l'emploi .....	49
Graphique 9 : la répartition des formés selon la catégorie socio-professionnelle des parents .....	52
Graphique 10: fréquence de la fréquentation des structures d'appui à l'emploi .....	54
Graphique 11: représentation des types d'accompagnement des jeunes .....	55
Graphique 12: la perception de la formation.....	57
Graphique 13: l'adéquation entre la formation et l'emploi occupé .....	58
Graphique 14: le rapport d'influence entre la localité et l'emploi .....	60
Graphique 15: la perception du marché de l'emploi .....	60
Graphique 16: les obstacles liés à l'auto-emploi.....	62
Graphique 17: proportion des insérés .....	63
Graphique 18: type d'emploi.....	64
Graphique 19: la confirmation des hypothèses .....	68
Graphique 20: degré d'influence des variables sur l'insertion des jeunes .....	71

## VI- Liste des Annexes

Annexe 1:Guide d'entretien.....	78
Annexe 2: Questionnaire.....	79

CESAG - BIBLIOTHEQUE

La qualification professionnelle, une réponse à la problématique de l'insertion des jeunes par l'auto-emploi : le cas des jeunes sans qualification formés par l'ONFP en 2015 ».

## INTRODUCTION GENERALE

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Au Sénégal, comme dans la plupart des pays en voie de développement, l'accès à l'emploi est une préoccupation majeure pour les populations, en particulier pour les jeunes. Cette problématique constitue pour l'Etat, les acteurs sociaux et les jeunes eux-mêmes, un défi à relever pour le développement économique et social du Sénégal.

Le taux de chômage des personnes âgées de 15 ans ou plus est évalué à 22,7% au premier trimestre de 2017, selon l'enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES) réalisée par l'Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD). Les jeunes sont les plus touchés par cette situation selon la même source.

L'environnement global de l'emploi au Sénégal est déterminé par plusieurs facteurs d'ordre économique, politique, sociodémographique, culturel, éducatif, environnemental... En effet, la déstructuration de l'économie avec son corolaire la persistance de la pauvreté notamment en zones rurale et périurbaine, l'exode des jeunes de la campagne vers les villes pour des motifs économiques, le faible niveau d'instruction, la jeunesse de la population (plus de 60% de la population active)<sup>1</sup>, sont autant d'éléments qui posent avec acuité la question de l'emploi des jeunes. Ces facteurs font que l'environnement de l'emploi des jeunes est complexe et que la solution constitue un véritable défi pour les décideurs politiques.

Aussi, cette problématique de l'insertion professionnelle traverse-t-elle, à des proportions différentes, toutes les catégories de jeunes : jeunes apprentis sans formation, jeunes en décrochage scolaire précoce, jeunes diplômés de l'enseignement secondaire, jeunes sortants des établissements de formation professionnelle du public et du privé, diplômés des universités et instituts de l'enseignement supérieur, jeunes surqualifiés, jeunes non scolarisés issus de milieux socio-économiques défavorisés, jeunes en situation de handicap...

La majorité de ces jeunes n'ont jamais exercé un emploi et leur dénominateur commun est qu'ils entrent dans le marché du travail en tant que demandeurs d'emploi. Mais, différentes études ont montré qu'ils n'ont pas la même chance ou les mêmes opportunités face au marché de l'emploi<sup>2</sup>. Parmi toutes ces catégories, il semble que ce sont les jeunes sans qualification qui accèdent le plus difficilement à l'emploi.

Par ailleurs, dans un rapport d'évaluation sur la situation de l'emploi des jeunes au Sénégal, en 2011, *YouthMap* Sénégal a indiqué que chaque année, près de 100 000 nouveaux diplômés

---

<sup>1</sup> Au Sénégal, depuis quelques décennies, la situation de la population jeune est marquée par une forte croissance démographique. Les tendances démographiques sont telles que la jeune main d'œuvre ne cesse de croître. Entre 2005 et 2011, la population jeune est passée d'un effectif de 4,1 millions à 4,5 millions, soit une hausse moyenne de 8% (République du Sénégal, 2011).

<sup>2</sup> Cf. le Rapport de la Banque Mondiale sur l'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne (2014) et le rapport du Conseil Supérieur de l'Éducation du Québec (2007), sur les besoins de l'éducation et la formation.

sénégalais intègrent le marché du travail tandis que les statistiques enregistrent moins de 30 000 nouveaux contrats d'emplois directs dans le secteur privé, dont 20 000 uniquement dans la région de Dakar. Dès lors, on remarque que le décalage entre la demande et l'offre d'emploi est énorme. Ces données montrent l'enjeu de la question.

En effet, l'explosion démographique des demandeurs d'emploi est en nette disproportion avec les opportunités du marché. Par ailleurs, le nombre 100 000 des demandeurs d'emploi annuel concerne seulement les jeunes diplômés, alors que les statistiques de l'ANSD de la même année montrent que la majorité des jeunes à la recherche d'emploi n'a pas de qualification professionnelle.

Au Sénégal, la demande d'emploi des jeunes est fortement dominée par les non qualifiés qui en constituent la part la plus importante. En outre, la proportion de jeunes chômeurs<sup>3</sup> n'ayant reçu aucune instruction est estimée à 46% tandis que pour les 28% de l'effectif des jeunes en situation de chômage, leur niveau d'instruction ne dépasse pas le primaire (République du Sénégal, 2011). En conséquence, la question de l'insertion dans le marché du travail de ces jeunes sans instruction, ni formation dépourvus de travail, appelés «NEET» («*not in education, employment or training*»)<sup>4</sup>, est devenue, selon un rapport du BIT (2012 b)<sup>5</sup>, un sujet de préoccupation majeure.

Pourtant, ces deux dernières décennies, le gouvernement du Sénégal, avec l'appui de ses partenaires techniques et financiers, a pris un ensemble de mesures et a mis en œuvre un certain nombre de politiques et programmes dans le domaine de la croissance économique pour faciliter l'emploi des jeunes.

Dans le domaine des politiques publiques on assiste à l'élaboration d'un document stratégique de réduction de la pauvreté (DSRP I et II) dont la principale ambition est de booster la croissance, réduire la pauvreté et par la même occasion favoriser la création d'emploi. En 2013, le Plan Sénégal Emergent (PSE) est mis en place pour lutter contre la pauvreté et assurer l'emploi. Ce plan a misé sur la transformation structurelle de l'économie et la croissance (Axe 1) avec une bonne orientation vers l'agriculture, mais également sur le développement du capital humain (Axe 2) avec une forte attention accordée à l'éducation et à la formation.

---

<sup>3</sup>La notion de chômeur est prise ici non pas au sens technique mais par l'usage que l'on en fait habituellement. Un chômeur au sens usuel dans le jargon sénégalais est quelqu'un n'a pas une activité génératrice de revenus, quelqu'un qui est à la recherche d'un emploi. Un chômeur au sens technique est une personne sans emploi, et qui a activement recherché du travail au cours des quatre semaines ayant précédé l'enquête.

<sup>4</sup> Expression utilisée par le BIT pour qualifier cette catégorie de jeunes sans instruction et sans qualification et en proie à la vulnérabilité.

<sup>5</sup> Ce rapport de BIT de 2012 est cité dans l'étude « *Diagnostic sur l'emploi des jeunes au Sénégal* ». Cette étude a été réalisée en 2014 dans le cadre de l'Initiative conjointe pour l'Emploi des Jeunes en Afrique (ICEJA) mise en place par la Commission de l'Union Africaine (CUA), la Commission économique pour l'Afrique (CEA) des Nations-Unies, la Banque africaine de Développement (BAD) et l'Organisation internationale du Travail (OIT).

En deux décennies deux lettres de politique de l'emploi<sup>6</sup> et une Lettre de politique de développement du secteur de la jeunesse (LPDSJ) qui s'inspire largement de la Politique nationale de l'emploi ont été élaborées.

Dans le domaine de l'éducation et de la formation, on accorde une place importante à la formation professionnelle et technique qui avait constitué la deuxième priorité du Plan Décennal pour l'Education et la Formation (PDEF) mais également du Programme d'amélioration de la Qualité, de l'Equité et de la Transparence (PAQUET).

Aussi, différentes expériences de promotion de l'emploi qui concourent aux objectifs d'entrepreneuriat et d'auto-emploi, d'employabilité, d'accès au financement et d'accès à l'information sur le marché du travail ont été menées ces dernières années. On peut citer :

- les structures d'accompagnement et de placement : l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANEJ), le Service civique national, l'Office national pour l'emploi des jeunes de la banlieue (OFEJBAN) et l'Agence nationale du Plan REVA, l'Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole (ANIDA).

- les agences d'exécution des travaux HIMO : Agence d'exécution des travaux d'intérêt public (AGETIP), Agence de promotion de l'investissement et des grands travaux (APIX), Agence autonome des travaux routiers (AATR), l'Agence de Développement et d'encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME).

- le Fonds national de promotion de la jeunesse (FNPJ), le Fonds national de promotion de l'entrepreneuriat féminin (FNPEF), le Projet ASC/Emplois/Jeunes, le Fonds d'insertion des jeunes (FIJ), et le Fonds d'insertion des jeunes dans le secteur de l'environnement (FISE), le Fonds national de promotion de la jeunesse (FNPJ).

Pour rationaliser les dépenses budgétaires et permettre la mise en cohérence les politiques publiques, l'Etat du Sénégal a regroupé, en 2014, les quatre agences (ANEJ, FNPJ, AJEEB, ANAMA) en charge de l'emploi des jeunes en une seule agence dénommée Agence nationale de promotion de l'emploi des jeunes<sup>7</sup> (ANPEJ).

- Les structures de formation et de financement de formation : le Fonds de développement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (FONDEF) devenu Fonds de

---

<sup>6</sup> Le premier Document de politique d'emploi a été élaboré en 1997 et le second en 2010. Cette vigueur dans l'élaboration de politique d'emploi montre l'acuité de la question de l'insertion de jeunes.

<sup>7</sup> L'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) créée, le 09 janvier 2014. L'ANPEJ est chargée de : - mettre en place un système intégré d'informations et de suivi des groupes cibles sur le marché de l'emploi ; - faciliter les conditions d'accès à un emploi, aux jeunes et groupes cibles ; - renforcer l'employabilité des jeunes et groupes cibles ; - mettre en place un système d'informations efficace sur le marché du travail ; - faciliter l'accès des jeunes et groupes cibles aux financements des projets ; - appuyer et accompagner les jeunes dans l'élaboration et l'exécution des projets ; - mener toutes actions pouvant promouvoir l'emploi des jeunes.

Financement de la formation professionnelle et technique (3FPT) et l'Office national de Formation professionnelle (ONPF) comptent parmi le dispositif de l'Etat mis en place.

- Les autres programmes et projets développés à partir 2012 en faveur de l'emploi des jeunes : les Domaines Agricoles Communautaires (DAC), le Projet de formation pour l'Emploi et la Compétitivité des Entreprises (FPEC) en 2014, le Projet de Formation Ecole- Entreprise (PF2E) en 2018.

Ces différents politiques publiques, programmes et projets, structures de financement, de placement et d'accompagnement, mis en place, ont donné plusieurs résultats, voire participé activement à la promotion de l'emploi des jeunes. Bien qu'ayant donné des résultats importants, ils n'ont pas encore permis de relever tous les défis liés à la question de l'insertion professionnelle des jeunes.

Par exemple, dans le secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, secteur prioritaire dans l'axe 2 du PSE et socle de l'employabilité des jeunes, les efforts consentis restent insuffisants. En effet, selon le dernier rapport consolidé de 2017 du Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA), c'est seulement 6,7 % des élèves du moyen secondaire qui évoluent dans l'enseignement technique et la formation professionnelle. Alors que l'objectif de l'Etat est d'orienter, d'ici 2035, 30% des sortants du cycle fondamental vers la formation professionnelle et technique (FPT)<sup>8</sup>. Ce qui veut dire que l'objectif de donner, à une bonne partie des jeunes sénégalais une qualification leur permettant d'affronter le marché de l'emploi, est loin d'être atteint.

Par ailleurs, selon une étude de l'ANSD de 2011, 37% des jeunes chercheurs d'emplois sont peu qualifiés ou leurs profils ne répondent pas au besoin du marché de l'emploi.

Pourtant, il est établi que l'éducation, la formation professionnelle et technique sont des facteurs favorisant l'accès des jeunes au marché du travail. Elles développent l'employabilité et la productivité des jeunes.

Cette présente étude s'intéresse particulièrement à la réponse de l'ONFP face au problème de l'insertion des jeunes sans qualification.

L'Office national de la Formation professionnelle (ONFP), créé par la loi n°86-44 du 11 Août 1986, a pour mission, entre autres, de promouvoir la formation professionnelle en offrant une qualification professionnelle aux jeunes demandeurs de formation dans les secteurs primaire,

---

<sup>8</sup> Cette décision fait partie des 11 directives présidentielles prises lors du conseil présidentiel lors de assises de l'Education et de la formation tenues du 28 au 30 Août 2015.

secondaire et tertiaire et dans plusieurs domaines ou sous-domaines comme les BTP, les services, les métiers du pétrole, l'agroalimentaire, l'agri élevage...

Le but de cette étude est d'analyser la portée et/ou l'ancrage des formations qualifiantes de l'ONFP dans la facilitation de l'accès des jeunes sans qualification à l'emploi et spécifiquement à l'auto-emploi. Le choix de cette étude se justifie par le fait que depuis 2013, l'ONFP a décidé d'orienter ses actions de formation vers la qualification professionnelle. L'objectif de l'Office étant d'améliorer considérablement la qualité et le niveau des formations pour avoir plus de résultats positifs sur l'employabilité et la productivité des travailleurs. Ainsi pour favoriser l'emploi par la qualification l'ONFP a accentué ces formations qualifiantes à partir de 2015 avec une proportion de 20% du nombre des formés. L'Office passe ainsi de 463 qualifiés à 1258 qualifiés<sup>9</sup>.

Ainsi, après trois années d'innovation en vue de renforcer l'employabilité des jeunes par la qualification professionnelle, il semble important de savoir si les réponses fournies par l'ONFP au problème de l'insertion ont-elles donné les résultats escomptés ? Autrement dit, après trois ans, les bénéficiaires de formation qualifiante sont-ils parvenus à s'insérer dans le marché de l'emploi ?

Ainsi la question principale qui se pose est de savoir si la qualification professionnelle est une réponse efficace à la problématique de l'insertion des jeunes par l'auto-emploi. Il ressort de cette question principale, les questions secondaires suivantes : quelle est la proportion de l'auto-emploi par rapport à l'emploi salarié parmi les bénéficiaires de formation qualifiante ayant accès à l'emploi ? En plus de la formation reçue, le niveau d'études des formés a-t-il un effet sur les possibilités d'insertion ? Le secteur d'activité est-il un facteur déterminant pour favoriser l'auto-emploi ? L'environnement socio-économique constitue-t-il un élément clé de l'insertion des jeunes ? Telles sont les principales questions qui seront abordées dans cette étude.

L'objectif principal de ce travail est d'analyser l'effet des formations qualifiantes de l'ONFP sur l'insertion professionnelle des jeunes par l'auto-emploi à travers les formés en 2015.

De manière spécifique, il s'agit :

- d'analyser le niveau d'insertion par l'auto-emploi des bénéficiaires de formation qualifiante de l'ONFP ;
- d'analyser la proportion de l'auto-emploi par rapport à l'emploi salarié parmi les formés de l'ONFP ;

---

<sup>9</sup> Rapport ONFP 2015

- de vérifier, en plus de la qualification professionnelle, l'effet du niveau d'études des bénéficiaires de l'ONFP sur les possibilités d'auto-emploi ;
- de vérifier le niveau d'effet de l'activité professionnelle ou de l'environnement socio-économique sur l'insertion des jeunes par l'auto-emploi.

L'intérêt de ce sujet revêt trois dimensions fondamentales :

Au plan stratégique, l'étude permettra à l'ONFP de connaître la portée des formations qualifiantes sur l'insertion des jeunes par l'auto-emploi. En tenant compte du niveau d'insertion des différentes qualifications, l'Office va articuler les actions de formations aux besoins actuels et potentiels du marché de l'emploi, et au besoin, apporter des actions correctives en vue de rendre plus efficaces et efficientes les formations.

Globalement, les résultats de cette recherche devront permettre à l'ONFP de mesurer l'apport des formations qualifiantes dans la solution dudit problème d'insertion des jeunes et d'identifier les principaux facteurs qui favorisent ou limitent l'accès des bénéficiaires à l'auto-emploi. Les recommandations données permettront de prendre des orientations stratégiques afin d'amener l'ONFP à répondre aux défis actuels de l'emploi et de participer de manière significative aux solutions du chômage des jeunes au Sénégal.

Sur le pan scientifique, les résultats de la recherche permettront d'enrichir la documentation du Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG). Ils permettront une meilleure connaissance de la problématique de l'insertion des jeunes par l'auto-emploi et fourniront également une banque de données aux chercheurs sur les questions d'actualité de formation et d'insertion professionnelles.

Sur le plan personnel, en tant qu'agent du Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA) où nous avons en charge le bureau appui à l'insertion professionnelle des jeunes, ce travail de recherche nous permettra de mieux comprendre les implications entre la qualification professionnelle et l'emploi des jeunes au-delà des appréciations et explications commodes sans fondements scientifiques qui sont faites sur la question.

La recherche nous permettra également de comprendre les difficultés réelles d'insertion auxquelles les chercheurs d'emploi sont confrontés après leur formation mais aussi les limites objectives de la qualification professionnelle dans la solution du problème de l'emploi au Sénégal. Les résultats nous permettront de mieux prendre en charge les jeunes en termes de conseils et d'accompagnement et surtout, après avoir identifié les secteurs porteurs, de leur donner des orientations sur les offres de formation en rapport aux besoins du marché.

## ❖ Hypothèses de recherche

### ○ Hypothèse générale :

La qualification professionnelle est une réponse à la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes par l'auto-emploi. L'idée sous-tendue ici est que la qualification professionnelle est un facteur majeur favorisant l'insertion des jeunes par l'auto-emploi. Ce qui signifie, dès qu'un jeune obtient une qualification par la formation, ses chances de trouver un emploi augmentent plus que chez ses pairs sans qualification.

### ○ Hypothèses secondaires :

**HS1** : la qualification professionnelle offerte par l'ONFP est un facteur déterminant de l'insertion des jeunes par l'auto-emploi ;

**HS2** : le niveau d'instruction des formés par l'ONFP a une influence sur leurs possibilités d'insertion par l'auto-emploi ;

**HS3** : l'existence de structures d'encadrement et de promotion de l'emploi favorise l'insertion professionnelle des jeunes ;

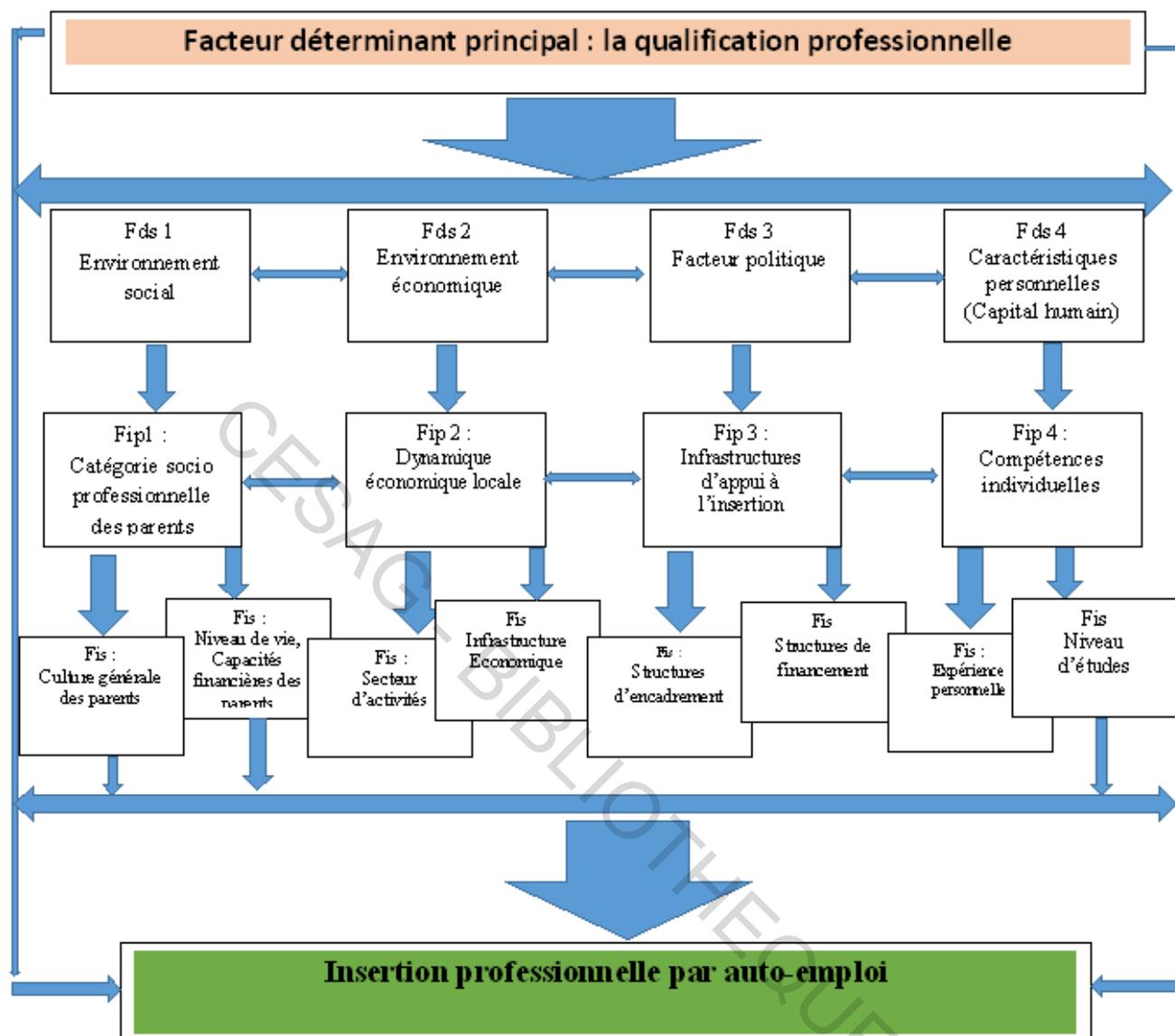
**HS4** : l'environnement socio-économique est un facteur déterminant de l'insertion par l'auto-emploi des jeunes formés par l'ONFP.

On comprend, à travers ces hypothèses, qu'en plus de la qualification professionnelle qui constitue le facteur déterminant principal, il y a des facteurs déterminants secondaires ou facteurs d'influence qui favorisent l'insertion des jeunes. Il s'agit de l'environnement social, de l'environnement économique, des caractéristiques personnelles (niveau d'étude du formé, compétences personnelles et interpersonnelles) et des infrastructures d'appui à l'insertion.

L'environnement social est fortement déterminé par la catégorie socio-professionnelle des parents. L'environnement économique est la dynamique économique de la zone de résidence, et ceci en rapport avec l'activité économique développée par le jeune. Les structures d'appui à l'insertion accompagnent le jeune soit en termes de financement, soit en termes d'encadrement (techniques de recherche d'emploi, formation en entrepreneuriat et encadrement technique).

Les caractéristiques personnelles concernent le niveau d'instruction et les compétences individuelles. C'est l'ensemble de ces facteurs qui constituent les intrants de l'insertion des jeunes schématisés comme dans le graphique 1.

Graphique 1: schématisation des facteurs déterminants (facteurs d'influence) de l'insertion.



**Source : conception de l'auteur**

### ❖ Cadre de référence pour la vérification des hypothèses

L'hypothèse générale sera considérée comme vérifiée, lorsque l'ensemble des hypothèses spécifiques ou leur majorité est vérifiée.

On va considérer que :

- l'hypothèse Spécifique 1 est vérifiée lorsque le nombre d'insérés, parmi les jeunes qualifiés, dépasse celui des insérés du groupe témoin constituée de jeunes sans qualification ;

- L'hypothèse Spécifique 2 est vérifiée lorsque pour la même qualification, les jeunes ayant un niveau scolaire plus élevé que leurs pairs sont plus représentés dans la proportion des jeunes insérés.
- l'hypothèse Spécifique 3 est vérifiée lorsque parmi les jeunes insérés, la majorité déclare avoir reçu l'encadrement, le conseil, l'accompagnement ou le financement d'une ou des structures d'encadrement des jeunes ;
- l'hypothèse Spécifique 4 qui contracte les facteurs sociaux et les facteurs économiques est vérifiée lorsque :
  - o d'une part, une ou des catégories socio professionnelle de parents est beaucoup plus représentée que les autres parmi les jeunes insérées ;
  - o d'autre part, lorsque le taux d'insertion des formés dans une localité dépasse de manière significative celui des autres localités.

#### ❖ Description des variables

Il y a deux types de variables : la variable dépendante et les variables explicatives.

##### o La variable dépendante

La variable dépendante est la variable à expliquer. Elle est dans cette étude l'insertion par l'auto emploi des jeunes ayant reçu une qualification professionnelle par l'ONFP en 2015. Elle est dépendante en ce sens que sa réalisation dépend des variables explicatives qui l'impliquent. Elle a un lien de cause à effet par rapport aux autres variables dont elle dépend.

##### o Les variables indépendantes

Les variables indépendantes sont des variables explicatives de l'insertion professionnelle par l'auto emploi. Elles sont constituées du facteur déterminant principal (FDP) qui est ici la qualification professionnelle et des facteurs déterminants secondaires (FDS). Nous pouvons retenir quatre variables indépendantes (facteurs déterminants secondaires) qui peuvent concourir à l'insertion professionnelle des jeunes.

- La catégorie socio-professionnelle des parents : ce sont la culture générale, les capacités économiques et le niveau des parents. Le choix de cette variable se justifie par le fait que le niveau d'instruction, l'expérience et les compétences techniques des parents, combiné à leurs capacités financières et à leur culture d'entreprise, peut les amener à appuyer leurs jeunes déjà qualifiés dans leur projet d'insertion professionnelle. Par contre, l'absence de ces conditions peut constituer un handicap pour l'accompagnement du jeune.
- L'environnement économique : la variable environnement économique constitue une niche d'opportunités pour un jeune qualifié à la recherche d'un emploi. il s'agit de la

vitalité économique de la région d'appartenance, mesurée par la fréquence et la qualité des activités à caractère économique du milieu. Chaque secteur d'activité offre des possibilités. Mais ces possibilités ne se transforment en opportunités que lorsqu'elles sont en adéquation avec les potentialités de la localité.

- Les infrastructures d'appui à l'insertion : cette variable est liée à la politique d'insertion mise en place par l'Etat. L'existence de structures étatiques et privées d'appui à l'insertion des jeunes qui développent des programmes de financement, d'encadrement et de formation en entrepreneuriat peut faciliter l'insertion des jeunes qualifiés.
- Les caractéristiques individuelles : l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, les compétences personnelles et interpersonnelles, et la qualité du réseau relationnel du jeune peuvent être un ensemble d'atouts qui permettent à ce dernier de trouver un emploi plus rapidement que les autres qui en sont dépourvus.

**PREMIERE PARTIE :**

**CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE**

## CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE

Dans ce chapitre nous traitons de la question de la revue de la littérature qui décline les différents facteurs déterminant l'insertion professionnelle. Le cadre théorique nous permet de faire la revue de quelques théories et de recherches faites sur la question de l'insertion des jeunes et éventuellement de l'insertion par l'auto-emploi dont il est question dans cette recherche. Dans ce chapitre nous abordons également la définition des concepts clés liés à notre problématique et le cadre théorique de référence qui nous permet de décliner notre modèle théorique.

### 1.1. REVUE DE LA LITTERATURE

Etant un sujet de préoccupation majeure, la question de l'insertion professionnelle est traitée dans plusieurs ouvrages, rapports, articles et mémoires où on a tenté d'expliquer les facteurs incitatifs ou limitatifs de l'insertion professionnelle des jeunes. Mais, il faut signaler qu'elle est traitée de diverses manières et est abordée sous différents angles. Certains auteurs ou chercheurs estiment que ce sont les facteurs personnels comme les compétences, le niveau d'instruction et la qualification qui conditionnent l'insertion et pour d'autres, c'est l'environnement économique (les opportunités offertes par la dynamique économique locale) qui en constitue la clé. Alors que d'autres encore soutiennent plutôt que c'est l'existence d'un environnement socio-culturel favorable ou défavorable qui déterminent l'insertion des jeunes. Il ne s'agit pas, dans notre démarche, de décliner toutes les idées et théories qui ont été développées sur cette question, mais plutôt d'en ressortir quelques-unes qui vont nous permettre de mieux cerner les déterminants de l'insertion des jeunes même s'il n'y a pas suffisamment d'éléments sur l'auto-emploi.

#### ❖ Les facteurs économiques

Ainsi, le Conseil supérieur de l'éducation du Québec dans son rapport de 1997, abordant la question de l'insertion professionnelle, convoque le facteur économique (demande du marché de l'emploi) combiné au facteur humain (niveau d'étude, niveau de qualification) comme étant des déterminants de l'insertion. Ainsi, selon ce rapport, dans un contexte de rareté de l'emploi, on assiste à une dévaluation des diplômes. Cela suppose que les jeunes sans qualification sont plus défavorisés dans le marché de l'emploi<sup>10</sup> et que la poursuite à un niveau élevé facilite l'insertion dans le marché du travail.

---

<sup>10</sup> Le ministère de l'Éducation souligne que « l'augmentation de 52 000 emplois en 1996 par rapport à 1990 est le résultat net d'une augmentation de 351 000 emplois, occupés par des personnes ayant terminé des études postsecondaires ou universitaires, jumelée à une perte, pour celles qui n'ont pas réussi d'études postsecondaires ni d'études universitaires, de 299 000 emplois2 ». Ce rapport montre que 35 % des  
Moussa KA, MBA/AG, CESAG Exécutive, Promotion 2016-2017

L'intérêt de ce rapport, par rapport à notre contexte, réside dans la mise en exergue de la relation qui existe entre le niveau de qualification et les possibilités d'insertion professionnelle. Ce rapport démontre aussi que le diplôme perd sa valeur dans un contexte où l'emploi devient de plus en plus rare.

Cette perception du lien entre qualification et insertion professionnelle est largement partagée par VULTUR (2003 : 14)<sup>11</sup>. Selon elle, le Québec se caractérise par un modèle d'activités qui privilégie la main-d'œuvre qualifiée au détriment des jeunes sans diplôme ou moins instruits. La conséquence de cette option est que les non-qualifiés ont des difficultés à trouver un emploi dans un environnement qui exige de plus en plus de qualification.<sup>12</sup>

La vision de VULTUR est intéressante en ce sens qu'elle montre que c'est l'exigence du marché qui détermine les besoins en main-d'œuvre. Sur ce point, l'environnement économique constitue un des éléments les plus importants pour analyser et comprendre les déterminants de l'insertion des jeunes soit dans l'emploi salarié ou l'auto-emploi. Ainsi la dynamique économique d'une région, d'un département, d'une zone rurale ou d'une zone urbaine peut être favorable à la création d'opportunités d'emploi pour les jeunes.

#### ❖ Les facteurs personnels

Les facteurs individuels sont aussi des déterminants dans l'insertion des jeunes. En effet, traitant la question de l'insertion professionnelle, MANE (2013 : 39-42)<sup>13</sup> aborde la problématique sous l'angle des compétences individuelles. Pour MANE, le candidat à la mobilité professionnelle doit adopter un certain nombre d'attitudes et de comportements pour réussir sa transition professionnelle mais surtout mobiliser un certain nombre de compétences dites transversales pour s'adapter dans un milieu professionnel de plus en plus exigeant et mouvant. Sous ce rapport, le principe d'adaptabilité est aussi valable que celui de l'employabilité compris

---

personnes au chômage n'ont aucun diplôme. En outre, si l'on se tourne vers l'ensemble de la population active, il est dramatique de constater que, dans cette population, 75 % de ceux et celles qui n'ont pas terminé leur secondaire sont au chômage ; et ces données ne tiennent pas compte des clientèles sur l'aide sociale... Bien qu'on ne puisse nier que l'obtention d'un emploi ne découle pas systématiquement de la possession d'un diplôme dûment reconnu et que les attitudes et habiletés personnelles de chacun ou d'autres facteurs (comme le réseau de connaissances, par exemple) entrent en ligne de compte, il n'en demeure pas moins que « le diplôme devient une indication des capacités et aptitudes à l'intention des employeurs. Ainsi, on prétend que plus le diplôme est élevé, plus l'individu sera en mesure de s'adapter et de produire efficacement dans un poste de travail. Pour l'employeur, le titre scolaire devient un puissant facteur de sélection puisqu'il certifie, à plusieurs égards, des aptitudes et des capacités » (rap. CSE, p. 10).

<sup>11</sup> VULTUR (2003), L'insertion sociale et professionnelle des jeunes «désengagés», *Observatoire Jeunesse et société*, INRS

<sup>12</sup> Ce constat semble également validée par la diminution des emplois occupés par des jeunes sans diplôme du secondaire ou du collégial. Ainsi, les personnes qui n'ont pas réussi les études secondaires occupaient en 2002, 319 000 emplois de moins qu'en 1990. De même, ceux qui ont interrompu leurs études après l'obtention d'un diplôme d'études secondaires occupaient 25 000 emplois (25 %) de moins qu'en 1990. Le nombre de personnes qui avaient un emploi et qui ont déclaré ne pas avoir le diplôme du secondaire a diminué en 2002 de 294 000 par rapport à 1990, ce qui représente une diminution de 31,7 % (MÉQ, 2003).

<sup>13</sup> MANE, (2013), Prêt à partir, *L'harmatan*, 39-42.

ici comme une pluralité de compétences dont dispose un demandeur pour être apte à occuper un emploi.

Cet ouvrage, bien que s'adressant à des professionnels qui ont déjà une expérience professionnelle minimale et qui sont engagé vers une amélioration de leur carrière professionnelle, il ne reste pas moins important pour les jeunes à la recherche d'une insertion professionnelle. Pour arriver à un emploi décent et sable le jeune doit plusieurs compétences : savoir, savoir-être, savoir-faire et peut être savoir-faire faire. Il s'agit de la qualification pluridimensionnelle.

Le mérite de cet ouvrage est d'identifier les différentes attitudes et comportements qu'il faut adopter, mais surtout les aptitudes et les compétences qu'il faut mobiliser pour parvenir à s'engager et réussir sa vie professionnelle. Cependant, il ne décline pas de manière spécifique la relation d'effet entre la qualification et l'insertion professionnelle, voire en quoi la qualification professionnelle est une réponse à la problématique de l'insertion des jeunes par l'auto emploi.

Abordant la question de l'insertion, DUCHENE et POPLIMONT (2013) mettent également en exergue les facteurs personnels ou le capital humain. Ils considèrent ainsi que tous les jeunes ne sont pas la même chance sur le terrain de l'insertion. Ces auteurs considèrent que le problème de l'emploi affecte plus certaines catégories de jeunes que d'autres. Une bonne partie, parmi ces jeunes, traine un grand handicap : il s'agit de la non-qualification. Ces jeunes sont inévitablement affectés sur le marché « secondaire » composé d'emplois peu stables (CDD, intérim) et mal rémunérés. Le parcours d'insertion de ces jeunes est alors chaotique, alternant des emplois précaires et de longues périodes d'inactivité.

Cet ouvrage a le mérite de décrire les difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes sans qualification dans leurs démarches de recherche d'emploi. Le fait de catégoriser les jeunes demandeurs d'emploi et d'identifier leurs difficultés est fondamental pour trouver des solutions. Cet ouvrage fait plus état de la situation au Québec qu'en Afrique. Mais il faut dire que les mêmes considérations restent valables.

#### ❖ **L'influence du niveau d'étude**

En abordant le lien l'éducation/formation et l'emploi, un rapport de la Banque Mondiale sur *l'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne* (BM, 2014) décline de manière beaucoup plus expressive le rapport d'effet entre ces trois variables. Selon ce rapport, il y a un lien très étroit entre le niveau d'instruction et le secteur d'emploi. Ainsi, la plupart des personnes, qui n'ont pas achevé leur cycle primaire, travaillent dans l'agriculture, celles qui ont fréquenté le primaire

ou le premier cycle de l'enseignement secondaire créent et travaillent dans des entreprises individuelles non agricoles. Par contre, celles qui sont parvenues à des études plus élevées ont plus de chance que les deux catégories précédentes dans le secteur du salariat. Par ailleurs, ceux qui ont fait des études poussées gagnent plus que leurs pairs sans instruction. Cependant, ce rapport montre que même si l'accroissement du niveau d'instruction est important, s'il n'est pas associé à la compétence, elle aura un effet limité sur la croissance globale et la composition de l'emploi (BM : 80). Or la qualification professionnelle et technique ajoute une plus-value dans la productivité globale en mettant en place des compétences techniques supérieures favorisant l'employabilité et la productivité des jeunes.

L'intérêt de ce rapport est de nous montrer le lien qui existe entre la formation et l'insertion professionnelle, voire l'impact de celle-ci sur l'employabilité et la productivité des jeunes.

#### ❖ **Les facteurs politiques**

Par contre, DIOM (1992) dans son mémoire de fin de formation intitulé « *Crise de l'emploi et orientation scolaire et professionnelle au Sénégal* » convoque les facteurs politiques comme l'existence de structures d'appui à l'insertion des jeunes. Dans ce travail de recherche DIOM s'intéresse à la question de l'orientation scolaire et professionnelle et l'apport de celle-ci sur l'insertion professionnelle des jeunes. De son avis, le psychologue conseiller, acteur de premier degré dans l'accompagnement des jeunes, d'abord par l'orientation, et ensuite par l'appui à l'insertion, joue un rôle déterminant dans la prise en charge des questions d'insertion dans les politiques publiques à travers l'information professionnelle au profit des élèves et des jeunes demandeurs d'emploi.

Ce mémoire, à bien des égards, a le mérite de montrer l'importance de l'orientation professionnelle dans la facilitation de l'insertion professionnelle. Cependant ce chercheur a plus accentué son travail dans le rôle de l'orientation scolaire et professionnelle dans la résolution du problème de l'emploi. Il a ainsi occulté la question de la qualification professionnelle et son de son importance pour l'insertion professionnelle des jeunes.

#### ❖ **Le facteur social**

Si DIOM insiste sur le déterminant du facteur institutionnel, DUBAR en traitant la question de l'insertion professionnelle, dans son article intitulé *la construction sociale de l'insertion*, l'aborde sous l'angle social. Selon DUBAR (2001 :24) les déterminants culturels ou sociologiques influencent les stratégies des acteurs et en particulier les jeunes dans leur recherche d'emploi. Pour lui, l'appartenance sociale ou culturelle détermine les stratégies

d'insertion mises en place et l'emploi occupé. Ainsi, les garçons et filles des classes populaires, s'arrêtant en majorité à l'école primaire, étaient destinés à l'usine ou à l'atelier comme ouvriers, les enfants de classes moyennes ayant suivi les études jusqu'au lycée ou à l'université entraient par concours dans la fonction publique. Les postes de cadres supérieurs ou de hauts fonctionnaires étaient réservés aux « fils de familles » sortant des grandes écoles préparatoires.

Lorsqu'ils sont considérés dans leur ensemble, ces facteurs économiques, politiques, socio-culturels, géographiques, démographiques et personnels précitées constituent un regroupement complexe de variables pouvant inciter ou limiter de diverses façons l'insertion professionnelle des jeunes. C'est en ce sens que l'ensemble de ces études et recherches, même si elles ne traitent pas de manière spécifique notre thème, nous permettent d'identifier les différents facteurs déterminant l'insertion professionnelle des jeunes. Pour cerner davantage, la question, il serait aussi important d'analyser quelques études antérieures sur l'insertion de jeunes formés par l'ONFP.

## **1.2. Résultats de quelques études antérieures sur l'insertion des formés de l'ONFP**

L'effet des formations de l'ONFP sur les bénéficiaires a fait l'objet de quelques études en vue d'évaluer l'efficacité des formations offertes par la structure. Autrement dit, des études sur rapport entre la formation et l'insertion professionnelle à l'ONFP ne sont pas un chantier vierge.

En effet, on peut citer le mémoire de fin de formation de Amsatou PAYE, réalisé en 2014 sur les jeunes âgés de 18-35 non diplômés formés par l'ONFP entre 2009 et 2011, dans le secteur de l'agricole. Ce mémoire avait pour objectifs spécifiques, d'une part, d'étudier la pertinence de la formation, et d'autre part, d'analyser le niveau d'insertion des formés dans ce secteur et ceci dans la région de Dakar uniquement.

Ainsi, l'objectif relatif à l'évaluation de la formation a révélé que 72,40 % des enquêtés trouvent les formations reçues bonnes et 25,30 % très bonnes, soit donc 97,7% de satisfaction.

L'objectif de l'étude relatif à l'insertion a pu confirmer l'hypothèse principale selon laquelle la formation sur l'agriculture offerte par l'ONFP facilite aux jeunes non diplômés au niveau de la région de Dakar leur insertion professionnelle. Il ressort, en effet, de cette étude, dans un délai de trois ans, que 87,7% des jeunes concernés (111 enquêtés pour un échantillon de 10%) par l'enquête ont trouvé un emploi lié à leur formation. Cette étude sur les bénéficiaires de formation est bien intéressante en ce sens qu'elle montre la portée de la formation en agriculture. Néanmoins, elle est différente de la nôtre du fait qu'elle s'intéresse seulement à des

formés en agriculture et ceci uniquement dans la région de Dakar. En plus, il ne s'agit pas de formation qualifiante mais des renforcements de capacités.

On peut également signaler l'étude menée par Moussa KA en 2014 sur la situation d'insertion des jeunes formés dans le domaine des BTP par l'ONFP dans le cadre des chantiers du MCA pour la construction de la RN6.

L'objectif de cette étude était de mesurer l'effet de la qualification professionnelle dans l'insertion des 94 jeunes formés par l'ONFP dans le cadre des chantiers du MCA. Autrement dit, il s'est agi de voir, si la formation qualifiante qu'ils ont reçue, leur a permis d'avoir un emploi dans les chantiers du MCA ou dans d'autres entreprises. Sinon, ces jeunes formés sont-ils parvenus à créer leur propre emploi et à diversifier ou à renforcer leurs activités génératrices de revenus.

Il est ressorti de cette étude que parmi les bénéficiaires, certains voient dans cette formation une véritable opportunité qui leur permet de multiplier leur chance d'occuper un emploi garanti. Ainsi, les témoignages donnés par les conducteurs d'engins, les coffreurs et même les paveurs (non recrutés) montrent que la formation leur a donné une véritable opportunité d'avoir une occupation professionnelle beaucoup plus rentable. Pour d'autres, la formation leur a permis de relancer leur carrière en renforçant leurs compétences par une conversion professionnelle réussie.

Les résultats de cette étude ont montré un taux d'insertion de 43%, soient 25% dans les chantiers du MCA et 17% dans d'autres chantiers. Ce taux d'insertion est noté en 6 mois après la formation.

Cette étude tout de même, est très intéressante en ce sens que les profils des bénéficiaires sont, en grande partie, identiques à ceux de notre cible. En effet, la majorité des bénéficiaires évolue dans le secteur des BTP et il s'agit de formations qualifiantes. La différence est que notre cadre de recherche dépasse les bénéficiaires dans le domaine des BTP et la question de leur insertion n'est pas orientée vers un cadre comme les chantiers du MCA.

### **1.3. Cadre théorique de référence de l'étude**

Le cadre théorique de référence est un schéma de la démarche adoptée dans le cadre d'une étude. Il peut être défini comme étant une construction, une représentation, un schéma renfermant une série de propositions concernant les déterminants d'un phénomène quelconque et de leurs mécanismes causaux.

Ainsi, compte tenu du caractère préoccupant de la question de l'emploi, plusieurs théories ont été développées pour expliquer le phénomène qui devient de plus en plus complexe. Ainsi, une recherche sur la problématique de l'emploi devrait s'inspirer de ces théories ou les rejeter. Les principales théories qui ont été développées sont : la théorie néoclassique, la théorie du capital humain, la théorie de la quête d'emploi, la théorie du double marché du travail et la théorie de l'inadéquation de qualification et de la déqualification.

### **1.3.1. La théorie néoclassique sur l'emploi**

Selon cette théorie, le marché du travail est comme tous les autres types de marché où on est en présence d'un rapport entre une offre et une demande. Ce qui est déterminant ici, c'est le jeu des intérêts économiques qui sont mis en compétition et où chacun des acteurs, demandeurs et employeurs, cherchent à y trouver son compte.

Si par exemple l'employeur recherche une production efficace avec un coût moyen, le travailleur, pour sa part, cherche à valoriser son potentiel en investissant dans l'éducation et la formation dans le but d'obtenir un bon salaire et avec les meilleures conditions de travail.

Pour cette théorie, le modèle de concurrence fait que certains vont réussir à s'insérer et d'autres non. Ainsi, si les revenus de certains sont faibles, cela se justifie par leur manque de productivité. En revanche, le succès individuel est tributaire des caractéristiques individuelles comme la mobilisation des compétences à travers la formation et la poursuite des études, la capacité d'adaptation et le désir de relever en permanence de nouveaux défis.

Pour l'entreprise, tout se fonde sur l'augmentation continue de profit. De ce fait, afin de réussir ce pari de la performance et du profit continu, l'entrepreneur doit chercher à obtenir une main-d'œuvre qualifiée et lui assurer un salaire, telle que celle-ci soit motivée à rester au sein de l'organisation. Cette conception repose sur le postulat du rapport de l'offre et de la demande. C'est l'équilibre concurrentiel entre l'offre et la demande du marché qui doit assurer le plein emploi.

Cette théorie fait plus état de l'emploi salarié que l'auto-emploi. En plus, tout est centré sur une problématique tout à fait économique mettant de côté le facteur social dans l'analyse.

### 1.3.2. La théorie du capital humain

Le concept de capital humain a été développé pour la première fois par Théodore Schultz<sup>14</sup>. Mais ce terme a été conceptualisé et systématisé par BECKER en 1964<sup>15</sup>.

Dans son ouvrage *Human Capital*, BECKER (1964), définit celui-ci comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc. Selon BECKER, le capital humain est un actif, un patrimoine, un stock de connaissances et d'expériences susceptible d'être investi en vue de procurer un revenu que constitue le salaire. Lorsque l'individu investit dans l'éducation et la formation, il accroît ce capital voire son potentiel productif à l'image de tout autre investisseur. Ainsi, le salaire/le revenu est considéré comme le rendement de ce capital ou la rémunération de l'investissement dans l'éducation, dans la formation mais également du temps d'attente durant la formation.

L'individu détenant ce capital va le marchander à d'autres investisseurs détenteurs d'un autre capital de type physique (bâtiment, machines...) et financier à la recherche du sien. Ces derniers ont besoin de son capital, car il permet de valoriser le leur. Ainsi, est né un marché.

Selon la théorie du capital humain, l'insertion dans le marché de l'emploi dépend, en grande partie, du capital humain. Et même, la transition de l'école vers le monde du travail est plus ou moins réussie par le facteur humain. Autant que l'individu investit dans sa formation autant que sa productivité augmente. Ainsi, la rentabilité sera plus ou moins grande en fonction de l'adéquation, au sens large, entre la formation et le poste de travail. En résumé, cette approche définit, l'insertion professionnelle à partir de l'investissement dans la formation initiale ou continue. On peut ainsi écrire :  $IP = f(\text{capital humain} = f(\text{Education, Formation}))$ .

### 1.3.3. La théorie de la quête d'emploi

La théorie de la quête d'emploi est développée par VENCENS (1981). Cette théorie met en exergue le comportement rationnel et relationnel du chercheur d'emploi en définissant une période et un processus d'insertion qui prend en compte l'utilisation du temps. Selon cette

---

<sup>14</sup> Plusieurs moments sont habituellement reconnus comme des étapes fondamentales de la formation du cadre théorique du capital humain : il y a d'abord les trois principaux articles de Théodore Schultz publiés en 1959, 1960 et 1961, ensuite, le numéro spécial du *Journal of Political Economy* intitulé « Investment in Human Beings » coordonné par Schultz 1962, l'ouvrage majeur de Gary Becker « Human capital » de (1964), et enfin l'article de Jacob Mincer tiré de sa thèse de doctorat (1958).

<sup>15</sup> Gary Stanley BECKER (1930 – 2014), économiste américain, a été l'un des premiers économistes à élargir le champ de l'analyse économique (et surtout microéconomique) à des comportements sociaux.

approche théorique, la place du demandeur d'emploi est au même niveau que celle de l'employeur dans la situation d'échange. Le contrat de travail paraît se dérouler entre deux personnes libres, et la négociation se fait entre le travailleur et l'employeur. L'embauche unit deux agents économiques qui acceptent l'un et l'autre les termes de l'accord. Cette approche théorique repose en quelque sorte sur celle de l'équilibre individuel (Laflamme C. 1984 : 205). Cette théorie est proche de la théorie néoclassique qui considère le chercheur d'emploi, comme un agent économique en face d'un autre agent économique. Elle paraît moins pertinente, dans l'approche dont il est question dans cette étude.

### **1.3.4. La théorie du double marché**

Développée aux Etats Unis par des économistes s'inspirant des écrits de Clark Kerr (1954), cette théorie fait état de l'existence d'un double marché du travail ou un marché à double catégorie. On assiste à une segmentation du marché, il y a ainsi un marché primaire et un marché secondaire, et chacun de ces marchés emploie ses catégories d'employés. Les membres du marché primaire de l'emploi possèdent une formation théorique assez poussée alors que ceux du marché secondaire se distinguent par leurs habiletés manuelles acquises, bien souvent, par la pratique et sur le tas. Le marché secondaire du travail présente, par exemple, les caractéristiques suivantes : peu d'expérience de travail, jeunes adolescents, adultes instables, personnes âgées, jeunes mères de famille, alcooliques... (cf. DOERINGER et PIORE (1971) cité par Laflamme C. 1984 : 206). Le marché primaire offre une bonne rémunération, la sécurité, des opportunités de promotion et de meilleures conditions de travail.

### **1.3.5. La théorie de l'inadéquation de qualification et de la déqualification en cascade**

Hervé DEVILLE (2008 : 3-6)<sup>16</sup>, s'intéressant à la question du chômage, met en exergue deux facteurs pour justifier sa théorie. Il s'agit de l'inadéquation de qualification et de la déqualification en cascade. Le premier se traduit par une perte d'efficacité dans le processus d'appariement et le second se considère par l'existence de phénomènes de déqualification qui détend le lien entre formation et emploi par une déssegmentation progressive du marché du travail et conduit à réduire la probabilité d'accès des non qualifiés à l'emploi.

Ainsi, l'inadéquation de qualification est due, selon DEVILLE, au renouvellement de la structure de production vers de plus hautes technologies qui a généré une amélioration sensible

---

<sup>16</sup> DEVILLE, H. (2008), Le chômage bruxellois entre inadéquation de qualification et déqualification en cascade, *Brussels Studies*, Collection générale, numéro 14, pp 3-6.

du progrès technique et une création de nouveaux emplois qualifiés. Cependant, la restructuration ou l'abandon de technologies plus traditionnelles devenues trop coûteuses et plus concurrencées est à l'origine de nombreuses pertes d'emplois peu-qualifiés. Les exigences de qualification des nouveaux emplois créés ne peuvent être satisfaites par les chômeurs peu qualifiés issus de la restructuration des technologies traditionnelles. Ce qui crée un surplus de chômeurs et par voie de conséquence ce que Dévillé appelle la déqualification en cascade.

En ce qui concerne la déqualification en cascade, DEVILLE part du principe de segmentation des qualifications professionnelles. Il considère que lorsqu'il y a pénurie généralisée d'emploi, comme il en existe en période de crise d'emploi, les demandeurs qualifiés ont des difficultés à trouver un emploi dans leur segment de qualification professionnelle. De ce fait, Ils vont tout simplement postuler dans un segment de qualification inférieur où ils concurrencent les demandeurs de ce segment. Ces derniers, concurrencés dans leur propre segment de qualification par le segment supérieur, ces demandeurs vont se retrouver dans des difficultés d'emploi et vont ainsi concurrencer les demandeurs d'emploi du segment inférieur au leur. Il se produit alors un phénomène de déqualification en cascade jusqu'au segment de qualification le plus bas où les travailleurs non-qualifiés subissent la concurrence de travailleurs plus qualifiés sans avoir la possibilité de se présenter dans un autre segment de qualification. Ils sont alors acculés par le chômage ou par l'inactivité. Au-dessus de l'échelle des qualifications, les travailleurs qui acceptent de se déqualifier augmentent leur probabilité de trouver un emploi, car ils ne subissent aucune concurrence de travailleurs plus qualifiés dans leur propre segment. Ce phénomène de déqualification en cascade crée à la fois le chômage et le sous-emploi.

Cette théorie de l'inadéquation de qualification et de déqualification est très intéressante pour justifier le chômage des jeunes surtout des moins qualifiés. On remarque de plus en plus que ces deux phénomènes affectent le marché de l'emploi des pays en voie de développement et particulièrement le Sénégal où on assiste à cette inadéquation formation emploi qui est due à un rythme de progression des demandes du marché plus rapide que les structures de formation. D'un autre côté, il y a le nombre de demandeurs d'emploi qualifiés qui augmente, ce qui fait que les jeunes, non ou peu qualifiés, ont de plus en plus de difficultés d'insertion.

Cependant, il faut noter que ces deux phénomènes affectent plus l'emploi salarié que l'auto-emploi.

Dans la même lancée que DEVILLE et avec des perspectives plus ou moins différentes, FORGEOT et GAUTIE (1997 : 53-74) théorisent l'insertion comme étant un processus de déclassement. De leur avis, l'ajustement entre l'offre et la demande sur le marché du travail peut s'analyser sous l'angle du déclassement et du processus de file d'attente. Le déclassement

désigne le fait qu'un jeune possédant un niveau de formation supérieur à celui requis pour l'emploi qu'il occupe accepte cette condition. Ce phénomène, selon ces auteurs, se justifie par le fait qu'il y ait, de plus en plus, une proportion élevée de diplômés qualifiés. Le déclassement touche plus les débutants et les salariés occupant un emploi atypique. Le déclassement joue donc un rôle important dans le processus d'insertion des jeunes sur le marché du travail. Il permet aux jeunes qualifiés d'occuper un emploi transitoire qui leur permet d'une part de gagner en expérience et d'autre part de ne pas trop durer dans le chômage. Les jeunes chômeurs se déclassent d'autant plus qu'ils sont depuis longtemps au chômage et ont peu d'expérience professionnelle. Le déclassement est une option transitoire.

L'idée de file d'attente se comprend dans le sens où le jeune demandeur d'emploi accepte de se mettre dans une situation d'attente. Dans ce sens, le jeune à la sortie du système éducatif, se prépare mentalement à mettre le temps qu'il faut à la recherche d'emploi. Cette situation est vécue comme une suite logique et normale participant au processus d'insertion.

Les différentes théories, ici citées, sont liées aux différents facteurs ou variables déterminant l'insertion professionnelle. Que cela soient les facteurs économiques, les facteurs environnementaux, les facteurs individuels ou les facteurs politiques. Chacune de ces théories peut expliquer les variables déterminant l'insertion professionnelle des jeunes et ceci dans plusieurs contextes économique, géographique, politique et personnel...

Toutefois, il est à retenir que l'insertion semble être déterminée par la conjugaison ou la combinaison de différents facteurs qui s'inter-influencent et influencent par la même occasion l'insertion professionnelle. Aucune de ces théories (considérée seule) ne nous semble justifier les difficultés d'insertion dans lesquelles se trouvent les jeunes formés par l'ONFP en 2015.

Néanmoins, nous considérons, dans le cadre de cette recherche, qu'il y a un facteur déterminant principal que constitue la qualification professionnelle. Il y a aussi des facteurs déterminants secondaires et des facteurs d'influence. Tous ces facteurs combinés donnent accès à l'insertion professionnelle, soit par emploi salarié soit par l'auto-emploi.

- 1) Variable Indépendante majeur = Facteur déterminant principal (FDM) = Qualification (QP)
- 2) Insertion Professionnelle (IP) = Variable dépendante
- 3) Facteurs déterminants secondaires (FDS) = Capital humain (CH), Environnement social (ES), Environnement économique (EE), Environnement politique (EP) ;
  - a. FDS1 : Capital humain (CH) = Compétences individuelles (CI) + Niveau d'études (NE) + expérience (E) ;

- b. FDS2 : Environnement social (ES)= Valeurs Culturelles des Parents (VCP) + Capacités financières Parents (CFP) + Culture générale (CG) ;
  - c. FDS3 : Environnement économique (EE)= Dynamique Economique Locale (DEL) + Secteur d'Activités (SA) ;
  - d. FDS4 : Environnement politique (EP)= Structures de financement des Jeunes (SFJ) + Structures d'Encadrement des Jeunes (SEJ) ;
- 4) Facteurs d'Influence primaires (FIP)= Catégorie socio professionnelle des parents (CSP), Infrastructures économiques (IE), Infrastructures d'appui à l'insertion (IAI), Caractéristiques personnelles (CP).
- 5) Facteurs d'influence secondaires (FIS)= Valeurs culturelles des Parents (VCP), Capacités financières des Parents (CFP), culture général des parents, Dynamique Economique Locale (DEL) Secteur d'Activités (SA), Structures de financement des Jeunes (SFJ) ; Structures d'Encadrement des Jeunes (SEJ), Compétences individuelles (CI), Niveau d'études (NE), Expérience personnelle (EP).

Modèle théorique :  $IP = FDP (FDS1 + FDS2 + FDS3 + FDS4)$

Les facteurs déterminants secondaires sont composés de facteurs d'influence primaires. Et ces facteurs d'influence primaires sont constitués de facteurs d'influence secondaires. Ainsi le FDP a plus de poids qu'un FDS. Et un FDS est plus déterminant qu'un FIP. Et un FIP a plus d'influence sur l'insertion qu'un FIS. Ainsi, plus un jeune mobilise des facteurs, plus il a de chances pour s'insérer le plus rapidement dans le marché de l'emploi. Moins, il mobilise de facteurs, moins il a de chances de s'insérer.

## **1.4. Définitions et cadrage conceptuel**

### **1.4.1. Le concept de qualification professionnelle**

Selon THERY (1991) le terme de qualification recouvre au moins quatre significations profondément différentes : la qualification acquise et validée par un diplôme, la qualification rémunérée où l'on passe progressivement de la classification de poste à une classification de la personne, la qualification requise quand une entreprise précise le contenu cible de l'activité souhaitée et des exigences nécessaires, la qualification exercée qui permet d'identifier la réalité de l'activité d'un salarié et des savoir-faire réellement mis en œuvre.

Par contre BUSCATTO (2006 : 10) identifie deux grandes conceptions qui peuvent être retenues dans l'orientation que nous donnons à la notion de qualification professionnelle dans le cadre de ce travail. Il y a la qualification par titre mais également la qualification par la pratique. La première, comme il est indiqué, s'acquière après une formation qui certifie par un diplôme ou une attestation que l'apprenant est qualifié pour occuper un poste pour lequel il a été formé. L'autre conception est celle relative aux compétences pratiques du travailleur après avoir exercé un poste de travail. Cette qualification est acquise au cours de l'expérience du travailleur.

### **1.4.2. Formation qualifiante**

La formation qualifiante est une formation à visée professionnelle suivie dans le cadre de la mise en place de compétences pointues dans un domaine d'activité. Elle permet l'obtention d'une certification reconnue par les conventions collectives d'une branche professionnelle. La formation qualifiante vise une utilisation opérationnelle immédiate des compétences et qualifications nécessaires reçues dans la sphère professionnelle pour la conduite efficace d'un poste ou d'un emploi. Une formation qualifiante s'accompagne d'un titre de qualification reconnu par les branches professionnelles. Ce titre permet à son titulaire de justifier le suivi d'une formation lui ayant permis d'acquérir certaines compétences et qualifications spécifiques transposables dans le cadre de ses activités professionnelles.

### **1.4.3. Le concept d'insertion**

L'insertion est le fait d'être inséré et d'être intégré dans un groupe. La notion d'insertion est souvent associée à plusieurs termes auxquels elle est très liée. On parle ainsi d'insertion sociale, d'insertion économique, mais également d'insertion professionnelle. L'objectif de l'insertion est de permettre aux personnes en situation d'exclusion de trouver ou de retrouver l'autonomie économique par le travail, le sentiment de sécurité et le sentiment d'appartenance à un groupe par la création d'un lien social. L'insertion sociale se construit lorsque le lien social est établi ou rétabli entre l'individu et son groupe social. L'insertion économique se comprend dans le sens où l'individu est économiquement stable.

### **1.4.4. Insertion professionnelle**

Le dictionnaire Encyclopédie Larousse définit l'insertion professionnelle comme un processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention du travail. L'individu doit être doté d'un ensemble d'activités qui lui permettra d'obtenir un travail décent et une rémunération intéressante.

L'insertion professionnelle est aussi définie comme le processus d'accès à l'emploi. La notion d'insertion professionnelle d'un individu renvoie ainsi à la capacité de celui-ci d'effectuer avec succès la transition entre l'école et le marché du travail où l'individu en question trouve un emploi stable qu'il compte conserver pendant un temps. Lorsque le lien entre l'école et le travail est réussi, on parle d'insertion ou de transition réussie. Par contre, lorsque le lien n'est pas ficelé alors on peut ainsi parler de non insertion ou d'exclusion. Ainsi l'exclusion peut être vue comme une transition non réussie entre les études et le travail.

VINCENS, (1997 : 29) considère que l'insertion professionnelle est un processus mettant en exergue deux états : un état initial et un état final. L'état initial correspond à la sortie du système éducatif ou de formation qui se manifeste par la non-inscription ou réinscription dans un établissement de formation. Cet état fait que l'individu se projette vers le marché de l'emploi. L'état final est la situation où l'individu acquiert une autonomie financière qui ne risque pas d'être remise en cause pendant au moins un long temps.

Vincens considère que le terme insertion doit être attribué aux jeunes n'étant jamais entré dans le marché de l'emploi, car l'insertion désigne ce qui suit la première entrée sur le marché du travail et par conséquent concerne les jeunes.

### **1.4.5. Emploi**

Il existe plusieurs définitions du concept d'emploi. Un emploi, en économie, consiste à utiliser des personnes actives de la population à des activités économiques. La banque mondiale (2013 : 42) définit l'emploi comme un ensemble « *d'activités génératrice de revenus réels ou imputés sous forme monétaire, ou en nature, formels ou informels* ». Ainsi pour certains avoir un emploi, c'est avoir un salaire ou un poste rémunéré auprès d'un employeur. Mais la plus part des salaires ne sont pas structurées de cette manière.

La notion d'emploi est souvent associée à celle de salariat. En réalité la rémunération peut tout aussi bien prendre la forme :

- d'un traitement, si l'employeur est une personne publique ;
- d'un salaire, si l'employeur est une personne morale ou physique différent du travailleur ;
- d'honoraires pour les professions libérales les plus classiques. Dans ce cas, il convient de déduire les frais pour obtenir le revenu ;
- de cachets pour les artistes non mensualisés ;
- de piges pour les journalistes non mensualisés ;
- de droits d'auteurs pour les écrivains ;

- de prélèvement sur les résultats de l'entreprise pour les autres professions indépendantes (artisan, commerçant, exploitant agricole, profession libérale récentes...) qui établiront alors des factures.

Au niveau macroéconomique, l'emploi représente l'ensemble du travail fourni au sein d'une économie nationale par l'ensemble de la population active qui n'est pas au chômage. L'emploi peut être dans le secteur public ou dans le secteur privé. Il peut être subventionné par les pouvoirs publics. Le fonctionnement et la situation du marché du travail national ou local peuvent être évalués au moyen du taux d'emploi et du taux de chômage.

Dans le jargon de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), un emploi est un ensemble de tâches et de compétences sous-jacentes qui permettent de contribuer à l'activité de l'Entreprise. Un emploi se décline en postes de travail inscrits (ou non) à l'organigramme de l'Entreprise, occupés (ou non) par des employés qui ont les capacités nécessaires pour occuper le poste. Au sens comptable, qu'il s'agisse de comptabilité nationale ou de comptabilité d'entreprise, l'emploi désigne le fait d'affecter des ressources à une utilisation donnée.<sup>17</sup>

Un emploi est un contrat passé entre deux parties, l'employeur et l'employé, pour la réalisation d'un travail en échange d'une rémunération, par l'exercice d'une profession, ou bien pour un travailleur indépendant, la réalisation de multiples contrats implicites ou explicites dans le cadre de l'exercice d'une profession.<sup>18</sup> Dans tous les cas, un emploi peut être soit salarié soit personnel appelé auto emploi. A travers cette étude, on entend par emploi un travail décent, stable, rémunéré et valorisant.

#### **1.4.6. L'auto-emploi**

Plusieurs expressions permettent de désigner la personne en situation d'auto emploi. Ce terme renvoie aussi bien au travailleur indépendant et autonome qu'à celui qui crée sa propre entreprise et qui est lui-même son propre employeur. L'auto-emploi met l'accent sur la dimension réflexive de l'emploi occupé où l'employé et l'employeur renvoient à la même personne physique. Un emploi indépendant est un emploi dont la rémunération est directement liée aux bénéfices et dont le titulaire prend les décisions de gestion affectant l'entreprise ou est tenu pour responsable de la bonne santé celle-ci. Il est généralement compris donc comme travailler à son propre compte et comme employeur.

<sup>17</sup><https://fr.wikipedia.org/wiki/Emploi>

<sup>18</sup> <http://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-emploi-206.html>

### **1.4.7. Chômage**

Le mot chômage a plusieurs usages dont deux qui sont généraux. Il y a l'usage technique et l'usage habituel.

Pour l'usage technique, en vue de mesurer le chômage, le BIT retient trois critères devant être remplis concomitamment :

- être dépourvu d'emploi sur la période retenue (ne pas avoir travaillé une heure au cours des sept derniers jours qui précèdent le jour de l'interview ou la date de l'enquête),
- être activement à la recherche d'un emploi
- et être disponible pour occuper un emploi dans les quinze (15) prochains jours.

Pour l'usage habituel, le chômeur renvoie généralement à la personne en âge de travailler, qui cherche un emploi et ne parvient pas à en trouver. Le chômeur est une personne sans emploi.

### **1.4.8. Les jeunes**

La notion de jeune est ambivalente. La jeunesse implique une dimension psychologique, sociale, culturelle et économique. Ce qui veut dire que les définitions données peuvent être différentes selon les différentes dimensions que comporte le concept. Les divers pays et institutions définissent souvent le concept de jeune différemment. Un rapport de la Banque Mondiale (2014 :55) montre bien cette polysémie du concept de jeune. Ainsi, les Nations Unies la définissent comme étant la tranche d'âge 15 - 24 ans, pour l'Union Africaine, il s'agit des individus entre 15 et 35 ans. Mais on constate également que beaucoup de pays africains utilisent leur propre définition du terme jeune. Par exemple, au Mali, l'âge jeune est compris entre 15 et 40 ans, alors qu'au Kenya, c'est entre 15 et 30 ans. Mais, pour la Banque Mondiale la tranche d'âge compte peu. Le plus important est le fait que la jeunesse est la période de transition entre l'école et le travail. Cette conception de la jeunesse nous semble pertinente dans la mesure où cette phase de transition prend en compte en même temps les divers comportements des jeunes face aux difficultés d'ordre économique, sociale et surtout psychologique qui se manifestent. Selon l'appartenance sociale, son autonomie économique, ses expériences professionnelles et personnelles et les conditions socio-politiques vécues un jeune peut atteindre la maturité plus vite et mobiliser des compétences et aptitudes plus qu'un autre d'un même âge.

En dépit de toutes ces circonstances et contingence, la jeunesse est inscrite dans une période donnée et celle qui nous convient ici est la tranche d'âge de 15 à 35 ans qui est d'ailleurs la convention au Sénégal.

### **1.4.9. Réponse**

La réponse renvoie ici à l'idée de solution. La question est de savoir si la qualification professionnelle est la solution du problème de l'insertion des jeunes.

### **1.4.10. Les bénéficiaires**

Il s'agit des jeunes ayant bénéficié de formations qualifiantes au niveau de l'ONFP. Ils constituent également la cible de notre recherche.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

## **CHAPITRE II : CADRE METHODOLOGIQUE**

La méthodologie répond à la question « comment ». Il s'agit de définir le cadre et la population de l'étude, les stratégies, les techniques et les outils que nous avons utilisés dans le cadre de cette recherche pour accéder à des résultats fiables.

### **2.1. Cadre de l'étude**

Notre cadre d'étude est l'Office National de Formation Professionnelle (ONFP). L'ONFP est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) créé par la Loi n°86-44 du 11 Août 1986. Il a pour mission de promouvoir la formation professionnelle avec une vision orientée vers la qualification professionnelle, la réduction du taux du chômage et le positionnement fort de la formation professionnelle dans les enjeux nationaux. L'ONFP est mandaté à doter au travailleur ou au demandeur d'emploi, une qualification ou un titre professionnel qui lui permet à la fois d'occuper un emploi ou d'exercer une activité professionnelle selon les normes requises et de se promouvoir.

Le siège national de l'ONFP se trouve à Dakar et l'Office compte aujourd'hui quatre antennes régionales (Saint Louis, Kaolack, Kolda et Kédougou).

### **2.2. La population d'étude**

La population d'étude est constituée de jeunes ayant été formés par l'ONFP dans plusieurs métiers durant l'année 2015 pour l'obtention d'un titre de qualification professionnelle. Âgés entre 15 et 35 ans, ces jeunes sont de différents niveaux d'études, de différentes catégories sociales et sont choisis dans la base de données fournie par l'ONFP. Leur dénominateur commun c'est qu'ils sont sans qualification, et ils sont à la recherche de compétences reconnues en vue d'entrer dans le marché de l'emploi.

### **1.3. Echantillonnage de la population cible**

L'échantillonnage est fait sur une population cible de 557 individus répartis sur 10 types de métiers. Compte tenu de la nature de la cible qui est hétérogène et du type d'information recherché, la méthode probabiliste a été choisie et l'échantillonnage stratifié a été utilisé pour trouver un échantillon représentatif dans chaque métier ciblé. Nous avons choisi un pourcentage de 10% dans chaque métier. Ce qui a donné un nombre de 59 individus à interroger. Il faut préciser que dans certains métiers l'échantillon de 10% donne des nombres décimaux, alors nous avons arrondi au nombre supérieur. Ces différents procédés ont donné le résultat suivant :

Tableau 1 : échantillon des bénéficiaires

N°	Formation/métier	Population d'enquête	Echantillon
1	Electricité bâtiment	46	5
2	Pavage	150	15
3	Carrelage	40	4
4	Opérateur bureautique	70	7
5	Aide comptable (catégorie 5) ;	58	6
6	Marketing (responsable de vente)	47	5
7	Management de projet	30	3
8	Maintenance Informatique;	53	5
9	Banque finance (agent crédit)	28	3
10	Installeur et Maintenance des équipements scolaires	35	6
	Total	557	59

## 2.4. Echantillonnage de la population témoin

Pour la population témoin, nous avons puisé à la base de données du Bureau Appui à l'Insertion du Service national de l'Orientation professionnelle (SNOP). Cette base est constituée de jeunes (élèves et étudiants) sans qualification professionnelle qui sont à la recherche d'une formation ou d'une insertion professionnelle. Compte tenu de la nature de la base qui ne nous permettait pas de choisir un pourcentage, nous avons pris l'approche minimaliste de l'échantillonnage qui consiste à prendre 30 unités de la population d'étude.

## 2.5. Stratégie de recherche

La méthodologie de recherche de cette étude consiste en une articulation de méthodes quantitative, qualitative et comparative. Dans ce sens, nous avons privilégié l'approche pluri-méthodologique avec la triangulation comme stratégie de recherche. Cette stratégie de recherche repose essentiellement sur la recherche documentaire, l'utilisation d'outils de collecte comme le questionnaire et le guide d'entretien. Notre objectif était, d'une part, d'identifier de manière fiable l'effet de la variable qualification professionnelle sur l'insertion par l'auto-emploi des jeunes formés par l'ONFP en 2015, et, d'autre part, vérifier si sur l'échantillon témoin, l'absence de la qualification conduit à la non insertion des jeunes.

### 2.5.1. Phase exploratoire et recherche documentaire

La phase exploratoire est constituée de différentes démarches. Elle consiste à aller à la recherche d'informations sur le thème de recherche et la stabilisation de la cible. Ainsi, la première démarche qui a été faite est de rencontrer le Directeur Générale de l'ONFP et

d'échanger avec lui sur la pertinence d'un tel thème de recherche par rapport aux missions et orientations de l'office. La deuxième démarche a conduit à discuter du sujet avec notre directeur de mémoire. La troisième était d'aller vers une recherche documentaire sur le thème de l'insertion professionnelle. Plusieurs sites ont été, de ce fait, visités à plusieurs reprises : la bibliothèque du CESAG, la bibliothèque universitaire, l'ONFP. Internet a été également une source d'information qui nous a permis de mieux cerner le sujet.

Plusieurs documents ont été lus au cours de cette recherche documentaire. Quelques-uns de ces documents ont permis de mieux cerner notre sujet plus que d'autres. Il s'agit d'un diagnostic sur l'emploi des jeunes initié par l'Etat du Sénégal en 2014. Ce document a fait une étude très pointue de la situation des jeunes face au marché de l'emploi. Le deuxième est le mémoire de Amsatou PAYE ayant travaillé sur le sujet : « *Analyse de l'insertion professionnelle des jeunes par la formation dans le secteur agricoles : cas des jeunes âgés de 18- 35 ans non diplômés formés par l'ONFP entre 2009 et 2011* » (2014).

Le troisième est « le rapport du Forum national sur l'emploi des Jeunes » en 2014 initié par le Ministère de la Jeunesse, de l'Emploi et de la Promotion des Valeurs civiques.

## **2.6. Les outils de collecte de données**

### **2.6.1. Le questionnaire**

Le questionnaire répondant à la méthode quantitative a été administré aux jeunes formés. Ces jeunes sont, en effet, de différents niveaux d'études, de catégories sociales et de différentes localités. L'objectif du questionnaire est de collecter des données quantitatives sur l'insertion de ces jeunes selon leur niveau d'études, leurs domaines de qualification, leurs secteurs d'activités et leur environnement socio-économique, leur situation globale face au marché de l'emploi.

### **2.6.2. Le guide d'entretien**

L'objectif du guide d'entretien est d'avoir des informations qualitatives sur l'appréciation de la formation et l'insertion de ces jeunes ayant bénéficié d'une formation. L'utilisation de cette technique se justifie du fait même de la nature des types d'information que nous recherchions. Parallèlement aux recherches documentaires et au questionnaire, nous avons fait également usage du guide d'entretien semi-directif qui répond à la méthode qualitative. Nous avons jugé ainsi nécessaire d'utiliser des questions ouvertes qui donnent la liberté aux enquêtés de s'exprimer et même éventuellement de justifier leurs propos.

## **2.7. La collecte de données**

La collecte des données est faite essentiellement par le questionnaire et le guide d'entretien. Compte tenu du temps et de la distance de certaines cibles qui sont disséminés à travers le territoire et à des zones dont l'accès n'est pas facile au moment de l'enquête, les outils ont été administrés aux cibles qui sont au nombre de 59 de différentes manières. Pour les cibles que nous avons pu rencontrer à Dakar et dans la zone centre, l'administration des outils a été directe. Certains bénéficiaires étaient, au moment de l'enquête, dans des endroits éloignés et d'accès difficile, l'administration des outils a été effectuée par des entretiens téléphoniques. Et pour d'autres, Google drive a été utilisé comme moyen d'administration des outils.

## **2.8. Le traitement des données**

Le traitement des données s'est fait à deux niveaux. Pour le traitement des données obtenues à travers le questionnaire, nous avons utilisé trois outils. Le premier est *Sphinx plus<sup>2</sup> (V 5)*, logiciel de traitement de données appliqué aux sciences sociales qui a permis d'élaborer le questionnaire d'enquête et de coder chaque question. Ce qui a facilité le traitement des données recueillies à travers le questionnaire. Le deuxième outil Google Drive et particulièrement Google docs qui a permis d'élaborer le guide d'entretien et le questionnaire pour certaines cibles. Le troisième est Excel. Excel a été utilisé pour les tableaux et les graphiques. Ces outils ont permis de traiter et d'analyser des données obtenues à travers le questionnaire. Pour le traitement des informations obtenues par le biais de notre guide d'entretien, nous avons procédé à un dépouillement des données dans un premier temps, et dans un second, nous avons catégorisé les types de réponses selon les tendances qui se sont dégagées. Ainsi, les données ont été présentées et analysées pour confirmer ou infirmer les données statistiques.

## **2.9. Les difficultés limites et risques d'erreurs**

### **2.9.1. Les difficultés**

Nous avons rencontré quelques difficultés parmi lesquelles nous pouvons citer celle relative à la documentation. La documentation sur l'insertion et particulièrement sur l'auto emploi au Sénégal de manière spécifique est presque inexistante. Nous nous sommes appesantis sur la documentation sur l'insertion professionnelle tout court.

La deuxième difficulté majeure est liée à l'identification de la population d'enquête. Cette difficulté est due au fait que les formés ne sont pas sériés selon leur niveau d'études. De telle sorte qu'à l'entrée dans la formation, les jeunes constituent un groupe homogène sans distinction majeure. La structuration de la base de données a rendu difficile l'identification de la cible.

La troisième difficulté était surtout l'accès à la base de données qui devait servir de base d'étude. On nous a renvoyé à plusieurs personnes pour accéder à cette base. Ces personnes étaient soit absentes du service, soit occupées, soit disaient qu'ils n'ont pas le mandat. L'accès à la base nous a pris plus de temps qu'il ne fallait.

La quatrième difficulté est l'administration des questionnaires. Cette difficulté est surtout liée au fait que les bénéficiaires sont dans plusieurs localités et souvent la possibilité de fixer un rendez-vous qu'ils peuvent respecter était difficile parce qu'ils sont en activité.

### **2.9.2. Les limites et risques d'erreurs**

Dans tout travail social, il y a des limites et des risques d'erreurs. Les limites d'abord se situent dans la technique de recherche de l'information sociale que constitue l'échantillonnage. Le principe d'échantillonnage retient 10% de la population cible. Sur une population de 557 individus, nous en avons interviewés 59. Ce qui fait que dans certains métiers, nous nous sommes retrouvés à un nombre très limité même si nous sommes passés au nombre supérieur chaque fois qu'il y a eu des nombres décimaux non entiers. Ensuite, certains bénéficiaires interrogés peuvent donner des informations non conformes à la réalité, car ils ne comprennent pas les enjeux de la question. Par exemple, certains ont complètement refusé de répondre à nos questions considérant que ce sont des données personnelles et d'autres pensaient pouvoir bénéficier d'un appui selon les informations données. Interpréter des données statistiques sur des questions de perception et d'appréciation d'une situation, d'un phénomène peut s'avérer complexe. Néanmoins, nous avons été le plus objectif possible et avons fait recours au verbatim.

**DEUXIEME PARTIE :**  
**PRESENTATION DU CADRE DE L'ETUDE ET**  
**DES RESULTATS**

## CHAPITRE I : PRESENTATION DE L'ONFP

L'Office National de Formation Professionnelle (ONFP) est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) créé par la Loi n°86-44 du 11 Août 1986.

### ❖ Vision

L'amélioration de la productivité du travail, la réduction de la précarité de l'emploi et le positionnement fort de la formation professionnelle dans les enjeux nationaux, telle est la vision de l'ONFP.

### ❖ Valeurs

Porter l'exigence scientifique et technique de la référence nationale en matière de formation professionnelle.

### ❖ Missions

Promouvoir la formation professionnelle avec une vision orientée vers la qualification professionnelle, la réduction de la précarité de l'emploi et le positionnement fort de la formation professionnelle dans les enjeux nationaux. Il est mandaté pour doter le travailleur ou le demandeur d'emploi d'une qualification ou d'un titre professionnel qui lui permet, à la fois, d'occuper un emploi ou d'exercer une activité professionnelle selon les normes requises et de se promouvoir. Selon le rapport de 2015, on note un élargissement du champ d'intervention de l'ONFP qui porte sur l'évaluation des effets des formations, l'édition de manuels et documents techniques et la maîtrise d'ouvrage de construction et d'équipement des structures de formation professionnelle.

### 1.1. Organisation de l'ONFP

L'ONFP est placé sous la tutelle de deux ministères : MFPAA et MEF, avec deux organes délibérants : le Conseil d'Administration (4 représentants pour l'Administration, 4 pour les Employeurs et 4 pour les Travailleurs) et d'autre part le Comité de Direction (Direction Générale, la Direction Administrative et Financière, la Direction des Études et Projets, Direction de l'Évaluation et du Contrôle, et l'Agence Comptable, et leurs services). Ce comité est d'une composition mixte et particulièrement jeune.

L'ONFP est régie par un cadre institutionnel qui lui confère une autonomie administrative et financière et une personnalité morale. Même si l'office est un établissement public à caractère industriel et commercial, il agit selon les règles et principes de l'entreprise. Son conseil d'administration est composé de 12 membres et, il délibère pour l'essentiel sur des projets élaborés par la direction générale en vue de l'adoption. Le conseil se réunit au moins 3 fois dans l'année avec des participants à voix consultative comme les représentants du contrôle financier, du Trésor, du Directeur de la fonction publique. Sa population est exclusivement masculine et plus ou moins jeune.

Outre les actions du conseil d'administration, l'ONFP mène ses activités grâce à son comité de direction qui se réunit également au moins trois fois dans l'année et rend compte de ses décisions au conseil d'administration dont il dépend puisque trois de ses membres sont élus par le conseil d'administration.

## **1.2. Environnement externe**

### **1.2.1. Macro-environnement**

Le diagnostic environnemental nous a permis de constater effectivement que l'environnement culturel politique et économique influe beaucoup sur l'ONFP.

**L'environnement politique** est très favorable à la performance de l'entreprise car la stabilité politique du Sénégal favorise les relations de confiance avec les partenaires de la formation professionnelle et technique. Il faut noter également que le gouvernement a fait de la formation professionnelle et technique un des leviers clés de la réalisation de son PSE.

Sur **le plan culturel**, on note un blocage dans formation professionnelle des jeunes. Une bonne partie de la population sénégalaise a des préjugés sur certains métiers et professions. Cependant, il faut noter que ces préjugés sont en train de changer positivement.

Sur **le plan économique**, l'environnement rend favorable l'atteinte des missions de la structure.

Sur **le plan social**, la société sénégalaise est en pleine mutation avec plus de 100 000 nouveaux demandeurs d'emploi âgée entre 15 et 34 ans chaque année. Parmi ces demandeurs il y a seulement 6,7% qui ont une qualification professionnelle (cf. rapport ANSD 2013). Ce qui fait que la demande de formation est de plus en plus importante.

## **1.2.2. Micro environnement**

### **1.2.2.1. Le partenariat<sup>19</sup>**

L'Office National de Formation Professionnelle (ONFP) a noué des partenariats tant au niveau national qu'au niveau international afin de bien mener les missions qui lui sont assignées.

#### **1.2.2.2. Au niveau national**

On peut citer quelques partenariats :

- le partenariat entre la plateforme d'appui au secteur privé et à la valorisation de la diaspora sénégalaise en Italie PLASEPRI-ONFP. Cette convention qui porte sur la formation de 500 femmes entrepreneures de divers regroupements ;
- le partenariat Public-Privé : convention de partenariat entre l'ONFP et la Direction de l'Emploi et le groupe FRITSEN. Ce partenariat permet aux différentes entités d'apporter leurs contributions à la formation et à l'insertion des demandeurs d'emploi;
- l'implication de l'ONFP dans les projets et programmes d'investissement : le Fonds de Garantie des Investissements Prioritaires (FONGIP).

#### **1.2.2.3. Au niveau international**

Pour le partenariat au niveau international on peut citer : la convention cadre signé en mai 2015 à Dakar entre l'ONFP et l'OFPPT du Maroc ; l'OFPPT, le CENTRE INFFO, le Centre d'Elaboration des Moyens d'Enseignement du Québec, CECI Changes Lives, MCA Challenge Account avec MCA Sénégal Info, GCO, la Banque Mondiale, AFD...

#### **1.2.2.4. Les concurrents:**

Le secteur de la formation professionnelle se compose de plusieurs acteurs. Il y a des organismes publics et parapublics, des structures privées. En ce qui concerne la concurrence, on ne peut pas à proprement parler de concurrence comme au niveau des entreprises mais on peut remarquer qu'au niveau de l'Etat, il y a des structures comme la Direction de l'artisanat, la Direction de l'Apprentissage, le Fonds de Financement de la Formation professionnelle et techniques qui ont des missions similaires.

## **1.3. Environnement interne**

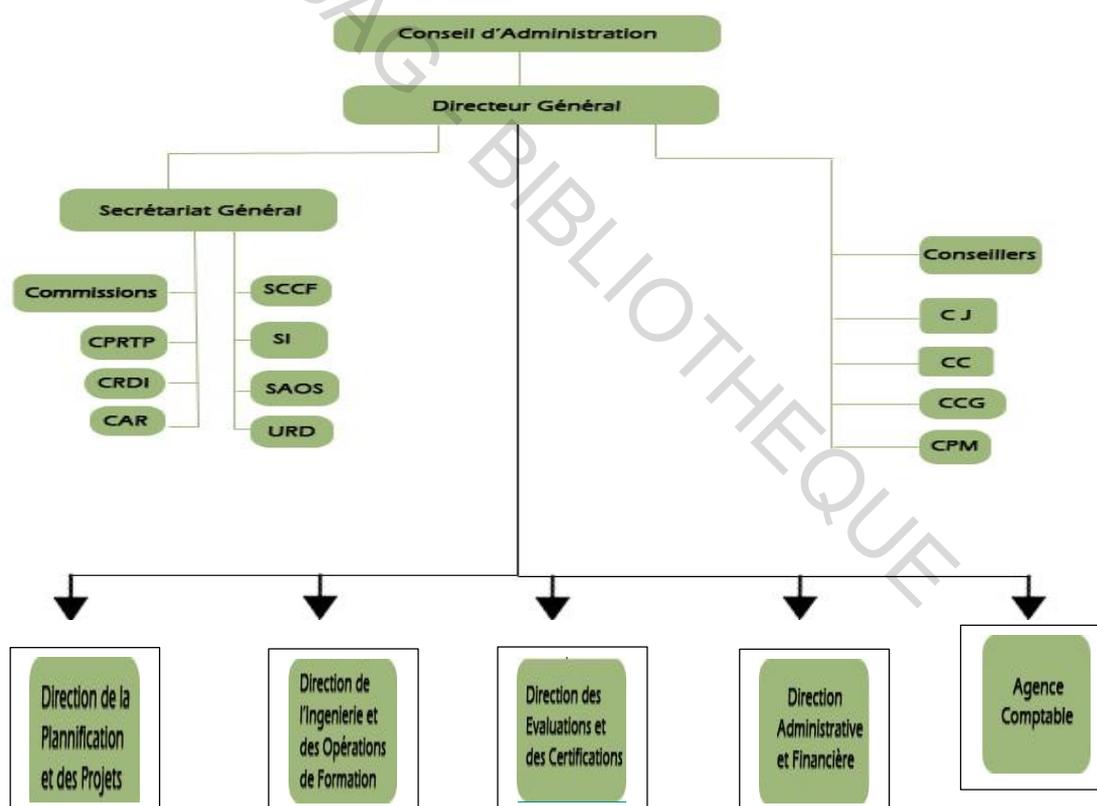
### **1.3.1. La fonction ressources humaines**

---

<sup>19</sup> La liste de partenaires ici cités n'est pas exhaustive. Elle est juste indicative.

En interne, des indicateurs permettent de mesurer la satisfaction des besoins en ressources humaines. L'ONFP poursuit depuis début 2015 son plan de recrutement du personnel, ce qui porte le nombre d'agents de 40 à 48 permanents répartis entre le siège et les antennes régionales créées en 2014. Le taux de satisfaction des besoins en ressources humaines passe ainsi de 40% à 48%. La politique de renforcement de capacité du personnel a également été mise en œuvre. On peut citer le renforcement des capacités des comptables, des agents en développement communautaire et sur la réforme introduite par le nouveau code des marchés publics. En outre, selon le document stratégique présenté en décembre 2012, l'Office était confronté à un problème de déficit de ressources humaines. Il y avait ainsi un cumul de fonctions pour certains postes. Ce qui a conduit à des lenteurs dans le traitement de certains dossiers, au manque de fluidité dans la circulation de l'information.

Graphique 2: Organigramme



Source : rapport d'activités annuel, ONFP 2015

### Légende

**SCCF:** Service Construction de Centre de Formation.

**CPRT:** Centre de Productions de Ressources Techniques et Pédagogiques.

**SI:** Service Informatique.

En plus de la maintenance, le service informatique centralise la base des données de l'OFNP.

**CRDI:** Centre de **R**essources **D**ocumentation et **I**nformation.

**SAOS:** Service **A**ccueil-**O**rientation-**S**écurité.

**CAR:** **C**oordination/**C**oordonateur des **A**ntennes **R**égionales.

**URD:** Unité de **R**echerche et **D**éveloppement.

**CJ:** Cellule **J**uridique.

**CC:** Cellule **C**ommunication.

**CCG:** Cellule **C**ontrôle de **G**estion.

**CPM:** Cellule de **P**assation des **M**archés.

On remarque que l'organigramme est en cohérence avec l'atteinte des missions dévolues à l'ONFP avec d'ailleurs la création d'un service de construction de centres de formation. Cependant le nombre d'agents est fortement inférieur avec un service qui a des antennes régionales (48 agents pour 23 services).

### **1.3.2. La fonction ressources financières :**

Le taux de 5% de la Contribution Forfaitaire à la Charge des Employeurs (CFCE) prélevé au profit de l'ONFP n'a pas évolué depuis la loi de finance 1987- 1988. Ce taux est resté le même, malgré une demande de plus en plus importante liée à l'élargissement du champ d'intervention de l'ONFP. Malgré l'apport des partenaires, on remarque une insuffisance des ressources par rapport aux charges et à l'atteinte des missions de l'Office,

#### **-Part de l'appui mobilisé au niveau des partenaires**

Les appuis enregistrés du **CECI** et du **CEMEQ** ont porté sur la prise en charge d'experts. Le projet **FPEC** appuyé par la Banque mondiale et l'**AFD** a contribué au titre du budget de **MOD**.

#### **- Autres ressources générées**

L'ONFP a généré, en 2015, un montant de 120 145 882 F CFA : 93 340 000 F CFA alloués à l'ONFP par le projet **FPEC**, 460 000 F CFA provenant de la vente des manuels du **CEMEQ**; 24 015 000 F CFA de prestations pour l'étude réalisée pour le compte de la **JICA**, 1 353 041 F CFA de ventes de **DAO**.<sup>20</sup>

### **1.3.3. La fonction marketing**

N'étant pas une administration commerciale, l'ONFP a longtemps négligé la fonction marketing. Cependant, la structure est consciente que la communication est un volet important pour l'atteinte des objectifs. La structure dispose aujourd'hui d'une cellule de communication.

<sup>20</sup> Rapport annuel d'activités de l'ONFP, 2015

## **1.4. Présentation de l'existant**

### **1.4.1. La politique de formation**

La politique de formation développée par l'ONFP est portée par la Direction chargée de l'Ingénierie et des Opérations de Formation (DIOF). Cette Direction se charge de l'identification des besoins de formation, du traitement des demandes individuelles et collectives, de l'exécution des opérations de formations à travers les conventions avec des structures privées ou étatiques. La DIOF joue ainsi un rôle déterminant dans l'atteinte des missions de l'ONFP, dans le domaine de la formation.

### **1.4.2. Le suivi des bénéficiaires**

Le Centre de Ressources Documentation et Information (CRDI) est chargé du suivi des formés et de l'analyse de l'effet de la formation sur les revenus des bénéficiaires. Ce suivi consiste à demander, d'une part, l'apport de la formation et, d'autre part, les difficultés que les formés ont rencontrées pour leur insertion.

Il ressort de ces suivis selon la responsable du CRDI, que les bénéficiaires individuels formés en agro-industrie, agro-alimentaire, horticulture ont plus de chance d'avoir un emploi que ceux formés en marketing, communication, comptabilité et management. La responsable du CRDI indique également que les groupements de femmes rentabilisent les formations reçues plus que les jeunes. Cette situation s'explique par le fait que les femmes sont plus portées vers l'auto-emploi que les jeunes.

Malgré les efforts fournis dans le domaine du suivi, il faut reconnaître qu'il y a des difficultés réelles pour avoir des données statistiques fiables sur les effets des formations sur les bénéficiaires. Il y a un déficit de ressources humaines, financières et techniques pour assurer un suivi efficace et fiable des formés de l'ONFP. Or, un bon suivi des formés permettrait à l'Office de mieux orienter ses actions et stratégies vers plus d'efficacité et d'efficience dans le domaine de la formation.

## **CHAPITRE 2 : Présentation, analyse et interprétation des résultats**

Les résultats, dont il est question, présentent la situation générale de l'insertion des jeunes ayant reçu une formation qualifiante en 2015 à l'ONFP.

Ces résultats concernent plusieurs variables indépendantes liés à la variable dépendante qui est l'insertion des jeunes. Ces variables indépendantes sont :

- l'âge et le genre;
- le niveau d'étude des bénéficiaires ;
- le type de qualification professionnelle ;
- la catégorie socioprofessionnelle des parents;
- l'environnement politique (l'existence de structures d'encadrement, de financement et d'appui à l'insertion)
- l'environnement économique (l'existence de dynamique économique locale)

Chacune de ces variables indépendantes est croisée à la variable dépendante insertion. L'objectif de cette démarche est d'identifier, par une approche descriptive et explicative, les facteurs associés à l'état d'insertion des jeunes au moment de l'enquête et déterminer le niveau de significativité de ce rapport au seuil de 5%. Cette démarche permet de confirmer ou d'infirmer les hypothèses de base formulées dans la partie théorique de cette étude.

Les données obtenues sont collectées à travers un échantillon de 59 bénéficiaires menant leurs activités professionnelles principalement à Dakar, dans la zone nord (Saint Louis), dans la zone centre (Kaolack et Fatick) et dans la zone sud (Kolda et Ziguinchor). Ces données concernent une dizaine de domaines de qualification que sont : électricité bâtiment, marketing, banque finance, pavage, carrelage, opérateur bureautique, aide comptable, management de projet, installateur et maintenance des équipements solaires, maintenance informatique.

Pour chaque donnée nous allons procéder à la présentation du résultat, à son analyse et à son interprétation.

### **2.1. : Les profils des bénéficiaires/ interviewés**

Le profil, ici retenu, concerne l'âge, le genre, le niveau d'études et la qualification professionnelle du bénéficiaire. Chaque élément peut être un facteur important dans l'insertion professionnelle de l'individu.

### 2.1.1. : La proportion d'insertion des bénéficiaires selon le genre

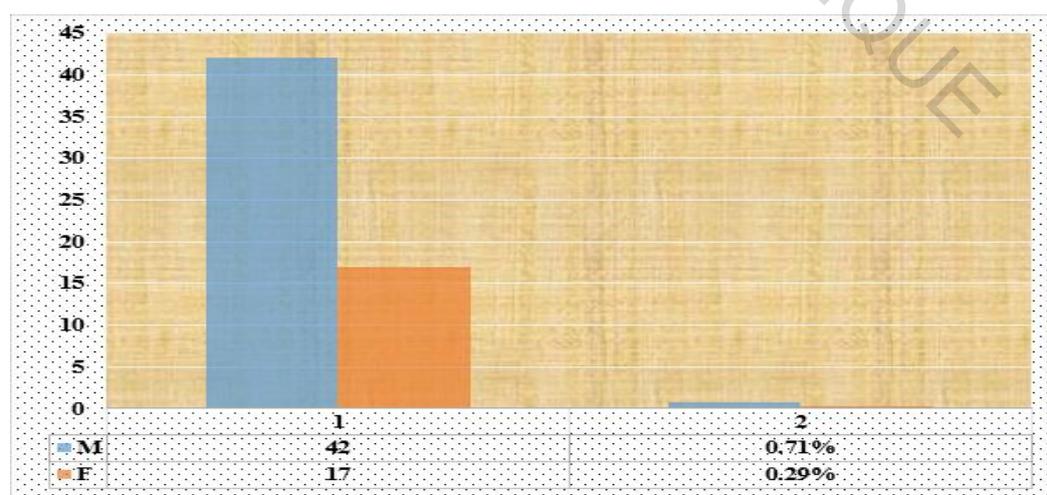
La dimension genre est de plus en plus intégrée dans toutes les questions qui interpellent la société sur les plans économique, sociale et politique. Ainsi, sur la question de l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, cette dimension est prise en compte.

Beaucoup d'études, dans le domaine de la formation et de l'insertion professionnelles, ont indiqué que les femmes ou les filles constituent la catégorie qui est la plus touchée soit par la non-qualification, soit par le chômage, soit par le sous-emploi. De manière générale, les femmes sont perçues comme une couche vulnérable et défavorisée. De ce fait, le genre constitue une partie intégrante de la problématique de la formation et de l'insertion professionnelles. C'est ainsi que nous nous sommes intéressé à cette question dans le cadre de cette recherche. L'objectif est d'analyser la représentativité des filles dans la formation et dans l'accès à l'emploi.

Sous ce rapport, les données de l'enquête montrent une disproportion entre les hommes et les femmes. Les hommes représentent plus que le double des femmes qualifiées, soit 71, 20 % contre 28, 80%, en ce qui concerne la formation (cf. diagramme 2).

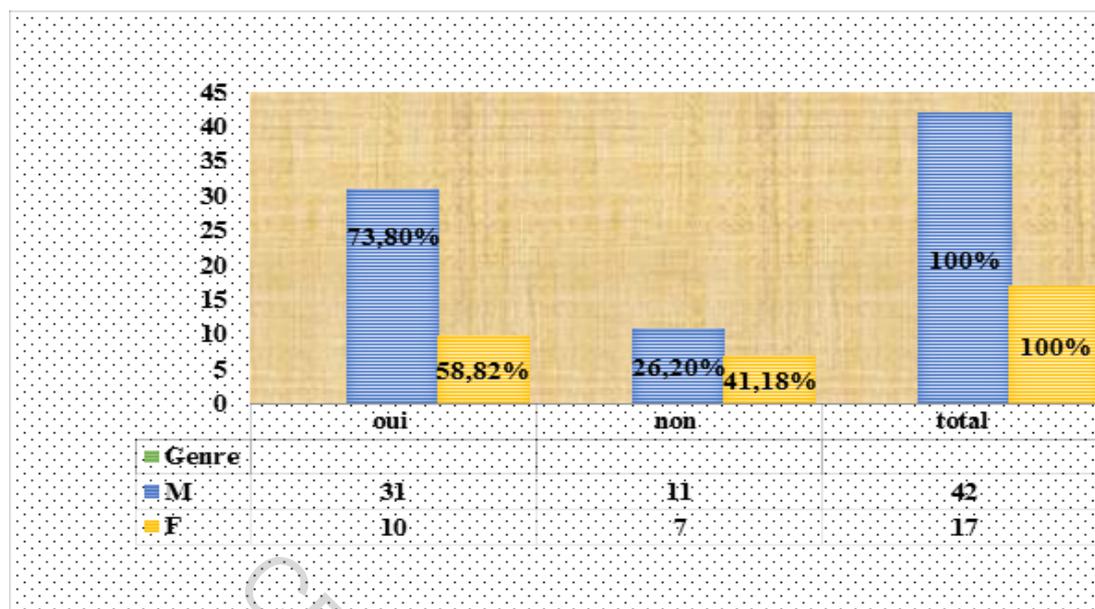
Il faut noter que l'écart entre les hommes et les femmes dans la formation, se manifeste aussi au niveau de l'insertion. En effet, sur les 42 hommes ayant bénéficié d'une formation, les 31 ont obtenu un emploi au moment de l'enquête, soit un taux d'insertion de 73,83% contre 26,20% de sans emploi. Alors que chez les femmes on note seulement 58,82% d'insérées contres 41,18% de sans emploi.

Graphique 3: la répartition selon le genre des bénéficiaires



**Source** : nos calculs à partir des données de l'enquête

Graphique 4: proportion emploi selon le genre



**Source** : nos calculs à partir des données de l'enquête

D'après notre enquête, cet écart semble se justifier par une forte présence des hommes dans le domaine des BTP avec une grande part réservée au pavage, à l'électricité bâtiment, à l'installation et maintenance des équipements solaires et où on note presque l'absence de femmes. En effet, au Sénégal, l'occupation d'un métier ou d'une profession est liée à des valeurs culturelles et sociales. Ainsi, dans la représentation collective certains métiers sont réservés aux femmes alors que d'autres le sont pour hommes. Cette représentation du métier a une forte influence sur la présence des femmes dans la formation professionnelle en général et dans certains types de métier comme les BTP. Cependant on note une forte présence des femmes dans les qualifications comme opérateur bureautique, marketing, management de projet et aide comptable.

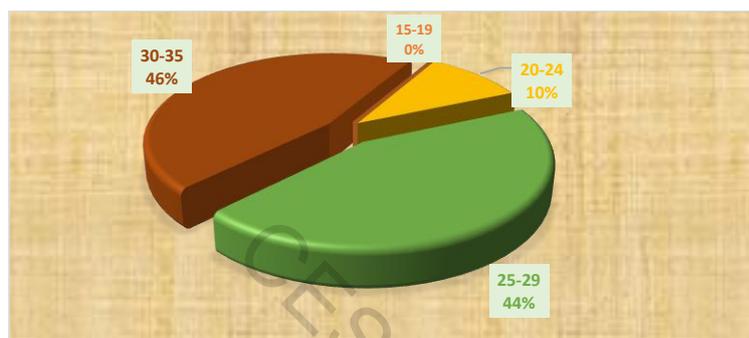
On remarque tout de même qu'en ce qui concerne l'insertion les hommes s'en sortent mieux que les femmes. L'écart dans l'insertion entre les hommes et les femmes est de 15 points. L'hypothèse selon laquelle les femmes ont plus de difficultés d'accès à l'emploi que les hommes, sous ce rapport, est certifiée. En plus du genre, l'âge aussi semble jouer un rôle dans l'insertion.

### 2.1.2. : L'effet de l'âge sur l'insertion professionnelle

De manière générale les jeunes aussi sont considérés comme une couche vulnérable. Cependant, il faut signaler qu'en ce qui concerne la qualification et l'insertion professionnelles, la catégorie jeune n'est pas un groupe homogène, mais plutôt hétérogène. Les jeunes se distinguent par leur catégorie d'âge, par leur expérience et par leur environnement socio-culturel (catégorie socio-professionnelle de leurs parents). Chacun de ces éléments ici cités peut constituer un facteur

incitatif ou limitatif de l'accès à la qualification ou à l'emploi. A travers notre enquête, nous avons constaté qu'il y a deux catégories d'âge qui sont plus représentées parmi les jeunes. Il s'agit de la catégorie des 30-35 avec un pourcentage 45,80 % et celle des 25-29 qui représente 44,00% de l'effectif. Les catégories d'âge 15-19 et 20-24 représentent successivement 00% et 10,20% de l'échantillon.

Graphique 5: âge des bénéficiaires de formation



**Source** : nos calculs à partir des données de l'enquête

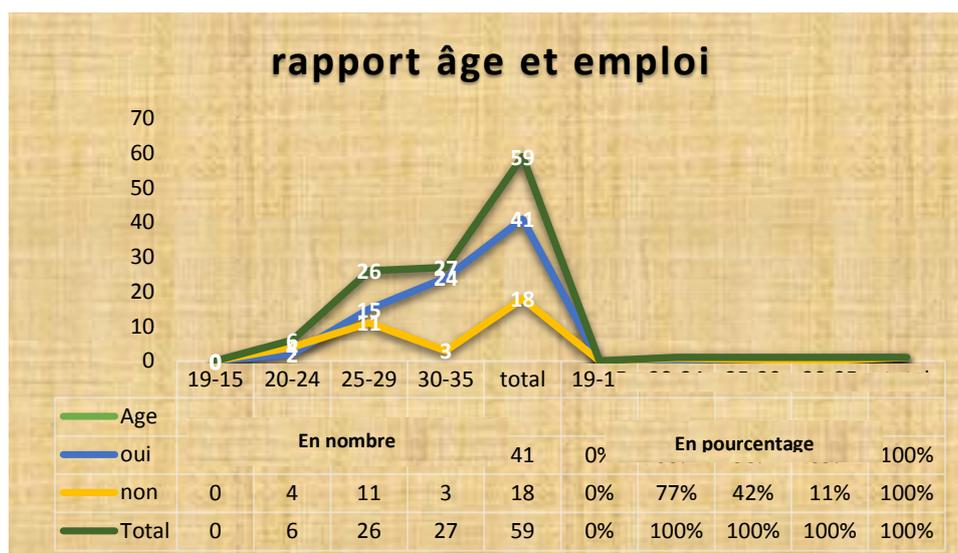
On remarque que la catégorie des 15-19 n'est pas représentée dans l'échantillon. Cette absence peut se justifier par le fait que les plus jeunes ne s'orientent pas souvent vers des formations qualifiantes. Une bonne partie de cette catégorie de jeunes se trouvent généralement à l'école pour la poursuite des études. Et ceux qui sont déscolarisés précocement choisissent l'apprentissage d'un métier. Voilà de manière générale ce qui justifie la non-présence de cette catégorie dans la formation qualifiante. La catégorie des 20-24 est faiblement représentée. La raison est que les jeunes durent longtemps dans les études avant de s'orienter vers la formation professionnelle.

De la même manière, en ce qui concerne l'insertion, cette catégorie est faiblement représentée. En effet, ce sont seulement 33% qui sont insérés, contre 77% qui sont sans emploi au moment de l'enquête.

En revanche, la tranche d'âge des 30-35 présente le plus grand taux d'insertion avec 89%. En fait, sur les 27 qualifiés de cette tranche d'âge les 24 ont trouvé un emploi au moment de l'enquête et c'est seulement les 3 qui n'en avaient pas, soit 11%.

Pour la tranche d'âge des 25-29, c'est 58% qui ont trouvé un emploi contre 42% qui n'en ont pas trouvé.

Graphique 6 : rapport entre l'âge et l'emploi



**Source** : nos calculs à partir des données de l'enquête

Les données de l'enquête indiquent que la variable âge est significativement relié à l'insertion professionnelle. Autrement dit, à qualification égale, le jeune le plus âgé a plus de chance d'obtenir un emploi que le plus jeune.

Ce phénomène semble se justifier par le fait que les jeunes les plus âgés ont plus de maturité, d'expérience et de compétences aussi bien professionnelles que sociales. Par exemple, s'il s'agit des ouvriers, avec l'âge, ils ont beaucoup d'expériences qui leur permettent de développer leurs propres activités et/ou de tisser un réseau relationnel de qualité favorable à l'emploi. Et s'il s'agit des autres catégories de qualification comme le management et le marketing, alors la maturité du jeune lui permet d'aller vers l'auto-emploi. Et s'il s'agit de la recherche de l'emploi salarié, le jeune le plus âgé peut acquérir beaucoup d'expérience durant ses stages. Ce qui lui permet de consolider son savoir, son savoir-faire et savoir-être. Il aura donc plus de compétence et de d'expérience. La compétence et l'expérience constituent, de ce point de vue, des éléments qui influent sur l'insertion professionnelle des jeunes qualifiés.

## 2.1.4. Le profil et le pourcentage d'insertion des bénéficiaires selon leur niveau d'études

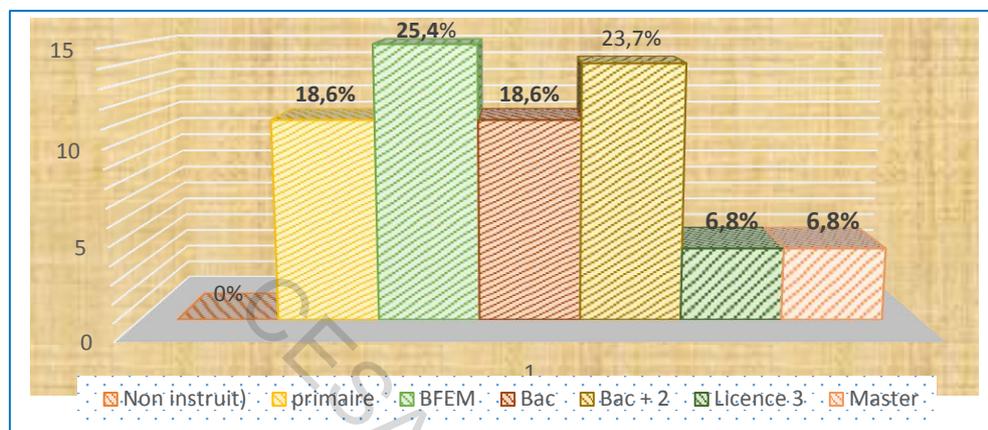
### 2.1.4.1. Le profil des bénéficiaires selon le niveau d'études

La variable niveau d'études est souvent associée à l'insertion professionnelle. Par ailleurs, certaines études, comme celles de la banque mondiale (2013) et de VULTUR, considèrent que le niveau d'études est un facteur incitatif de l'insertion. Dans notre recherche, en plus de la variable qualification professionnelle, nous avons aussi voulu savoir le degré d'influence du niveau d'études sur l'insertion des jeunes qualifiés.

Les données de l'enquête indiquent que les jeunes qui ont le niveau de BFEM sont les plus représentés parmi les interviewés avec 25,4%, suivis des jeunes de niveau Bac + 2 qui

représentent 23,7%. Les niveaux primaires et Bac représentent la même proportion de 18,6% et les licences 3 et masters représentent, tout de même, une proportion égale de 6,8%. Par contre, la catégorie non-instruit n'est pas représentée. On note, en revanche, tous les niveaux d'études du primaire jusqu'au master.

Graphique 7: le niveau d'études de bénéficiaires de formation



**Source** : données issues de l'enquête

A travers ce diagramme on remarque la diversité des profils qui existent parmi les bénéficiaires. Il serait ainsi intéressant de savoir le niveau d'études qui s'insère mieux parmi les qualifiés.

#### 2.1.4.2. Le pourcentage d'insertion selon le niveau d'études

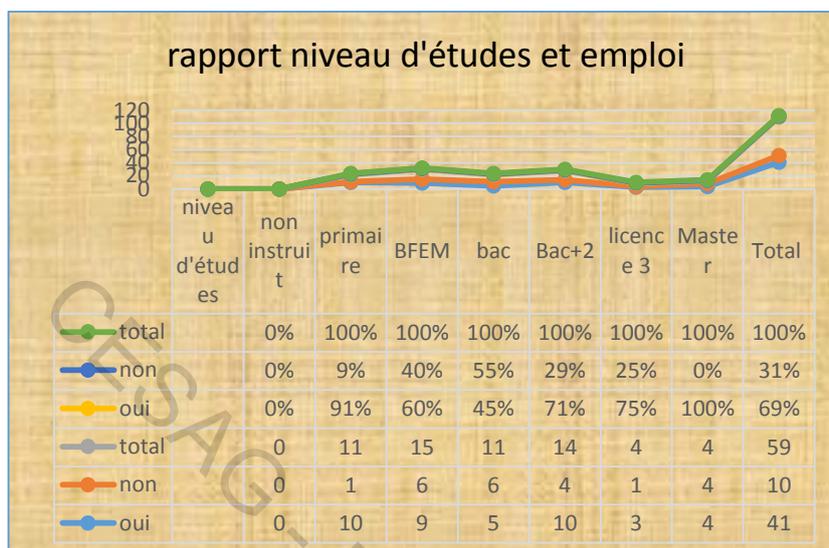
Ce point traite du rapport entre le niveau d'études des jeunes et leur insertion professionnelle. Ainsi, nous avons remarqué, à travers les données issues de l'enquête, que le taux d'insertion varie selon les niveaux d'études. Ainsi au niveau primaire, il y a 91% de taux d'insertion et 60% pour le niveau BFEM alors qu'on peut voir que les niveaux bac et bac + 2 enregistrent respectivement 45% et 71% de taux d'insertion là où les licences 3 et master sont à 75 % et 100% de taux d'insertion.

On constate, à travers ces statistiques, que le niveau bac enregistre le plus faible niveau de pourcentage avec 45%. Selon notre enquête ce faible pourcentage est dû au fait que la majorité des jeunes de niveau bac n'avaient pas suffisamment d'expérience pratique, il en est de même pour le niveau des BFEM qui enregistre seulement 60%. Par contre le niveau primaire enregistre 91% d'insérés.

Ce pourcentage d'insertion est bien élevé. Il est dû au fait que beaucoup de jeunes après l'abandon scolaire précoce choisissent, très jeunes, l'apprentissage d'un métier. Ainsi après une bonne expérience dans le secteur d'activité comme les BTP, ils trouvent facilement de l'emploi plus que les autres qui ont peu d'expérience pratique. Etant donné que le niveau primaire regroupe majoritairement les ouvriers dans les BTP (pavage, électricité bâtiment,

carrelage, installation d'équipement solaire) c'est ce qui justifie alors ce pourcentage élevé d'insertion pour ce niveau d'études. Après ces différents facteurs explicatifs du pourcentage d'insertion dans le niveau primaire nous remarquons que le taux d'insertion est plus élevé chez les licences et master qui enregistrent 75% et 100%.

Graphique 8: rapport entre le niveau d'études et l'emploi



**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

Nous pouvons ainsi considérer que le niveau d'études influence l'insertion, si les jeunes ont une qualification professionnelle. Mais le niveau d'études doit être renforcé par d'autres facteurs pour être davantage efficace. Le niveau d'études seulement n'est pas suffisant pour favoriser l'insertion. Il renforce soit un facteur soit il est renforcé par un autre facteur pour être déterminant.

### 2.1.5. Le profil des bénéficiaires selon leur qualification professionnelle

La question de l'emploi intègre aussi le type de qualification professionnelle ou le secteur d'activités dans lequel évolue le candidat à la recherche d'emploi. Ainsi certains secteurs ou domaines d'activités absorbent plus de demandeurs d'emploi que d'autres. Ce fait se justifie par plusieurs raisons. Il semble important de savoir parmi les types de qualification que nous avons celui qui représente plus d'opportunités d'emploi.

A partir des données de l'enquête, nous constatons une variation du taux d'insertion qui indique trois niveaux d'insertion que l'on peut qualifier de : peu satisfaisant, satisfaisant et très satisfaisant.

Dans la catégorie des taux d'insertion peu satisfaisant on retrouve les métiers d'aide comptable, de maintenance informatique et d'opérateur bureautique qui enregistrent respectivement 33%,

40% et 57%. Ces taux sont jugés peu satisfaisants du fait qu'ils sont trop en deçà de la moyenne générale qui est de 69%.

Dans la catégorie des métiers qui affichent un taux d'insertion satisfaisant on retrouve le pavage et le carrelage qui enregistrent respectivement 67% et 75%. Et dans celle des métiers dont le taux d'insertion est très satisfaisants, on retrouve électricité bâtiment, installation et maintenance équipements solaires, marketing, banque finance et management de projet. Les trois derniers métiers enregistrent un taux de 100%.

Tableau 2 : rapport entre qualification et emploi

Emploi	En nombre			En pourcentage		
	oui	non	total	oui	non	total
Qualification professionnelle						
Electricité bâtiment	4	1	5	80%	20%	100%
marketing	5	0	5	100%	0%	100%
Banque finance	3	0	3	100%	0%	100%
Pavage	10	5	15	67%	33%	100%
carrelage	3	1	4	75%	25%	100%
Opérateur bureautique	4	3	7	57%	43%	100%
aide comptable	2	4	6	33%	67%	100%
Management de projet	3	0	3	100%	0%	100%
Installateur et maintenance des équipements solaires	5	1	6	83%	17%	100%
maintenance informatique.	2	3	5	40%	60%	100%
Total	41	18	59	69%	31%	100%

**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

Selon notre enquête cette difficulté d'insertion dans les métiers d'aide comptable, de maintenance informatique et d'opérateur bureautique est liée à diverses raisons parmi lesquelles la reconnaissance du diplôme par plusieurs employeurs. C'est le cas du diplôme d'aide comptable qui représente, d'ailleurs, le plus faible taux d'insertion avec 33% de taux d'insertion. Le métier d'aide comptable trouve encore des difficultés dans le marché de l'emploi compte tenu du fait que ce métier est à des questions financières où les employeurs sont souvent très prudents. Cette difficulté d'insertion est bien exprimée dans le témoignage d'une jeune fille formée dans ce domaine (cf. page 65). Par ailleurs, elle constitue la seule insérée dans le domaine.

Les métiers de l'informatique (maintenance informatique et d'opérateur bureautique) aussi trouvent des difficultés liées à la saturation du marché de l'emploi dans ce domaine. En effet, les diplômés dans le métier de secrétariat bureautique constituent, aujourd'hui, une masse

critique qui est à la recherche d'emploi. Ce qui fait que les qualifiés en opérateur de saisie sont en difficulté. Les diplômés de BEP ou de BTS sont mieux outillés que ceux ayant bénéficié d'un titre de qualification.

Le taux satisfaisant dans le pavage et le carrelage est dû au fait que ces deux métiers sont en propension depuis ces dernières années. Selon nos entretiens les chantiers de carrelage deviennent de plus en plus nombreux. C'est ce qui permet d'obtenir ce taux d'insertion très acceptable compte tenu des difficultés d'emploi qui existent.

Nous remarquons qu'il y a un taux d'insertion très satisfaisant dans les métiers de marketing, banque finance et management de projet. Ce taux de satisfaction est due au fait que ces trois catégories de métiers sont aussi bien favorables pour l'emploi salarié que pour l'auto-emploi. Renforcé par le niveau d'études des bénéficiaires, ces métiers constituent des secteurs porteurs. Il en de même pour les métiers d'électricité de bâtiment et d'installation et de maintenance d'équipements solaires. L'explosion des BTP renforce la possibilité d'insertion des qualifiés dans le domaine de l'électricité de bâtiment. C'est dans cette logique que s'inscrivent les énergies renouvelables qui constituent aujourd'hui une alternative pour beaucoup de ménages et en particulier ceux du monde rural qui ont un accès difficile aux raccordements électriques classiques. Nonobstant le coût élevé des équipements signalé par les interviewés, le solaire constituent une option très économe pour bon nombre de ménages et plus facile d'accès étant donné qu'il s'agit juste d'acheter les matériaux. Alors que pour le raccordement classique il faut d'abord l'existence du réseau et des paiements mensuels.

## **2.2. L'environnement politique et socio-économique des bénéficiaires de qualification**

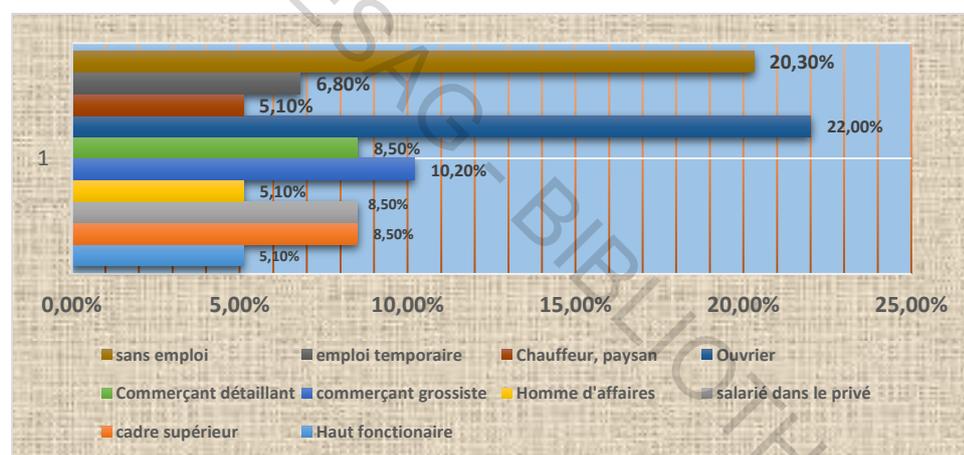
Comme indiqué plus haut l'environnement politique et socio-économique est déterminé d'une part, par les structures/ services, politiques projets et programmes mis en place pour l'accompagnement, le financement et l'appui à l'insertion pour une meilleur prise en charge de la question de l'emploi des jeunes, d'autre part par la dynamique économique d'une zone qui favorise plus ou moins l'insertion dans le marché de l'emploi et un environnement social comme la catégorie socio-professionnelle des parents.

### **2.2.1. La répartition des bénéficiaires selon la catégorie socio-professionnelle des parents**

La répartition des qualifiés selon la catégorie socio-professionnelle des parents montre une forte présence d'enfants d'ouvriers et de sans emploi, soit 22% chez les ouvriers et 20,3% pour les sans emploi. Les deux catégories socio-professionnelles totalisent 42,3% de l'effectif des

interviewés. Cette situation semble indiqués que les enfants des familles plus ou moins à faible revenus sont plus portés à aller vers la formation professionnelle qualifiante en vue trouver un emploi. Ce qui va constituer un moins pour assurer la relève. L'enquête montre également que les fils d'ouvrier et de parents sans emploi abandonnent plus rapidement les études que les autres catégories. La catégorie des commerçants grossistes vient en troisième position avec 10,3 % des interviewés. Les catégories de hauts fonctionnaires, cadres supérieurs, salariés dans le privé, hommes d'affaires mobilisent 16 interviewés soit 27,2 % de l'effectif. Même si ces catégories socioprofessionnelles sont moins représentées dans la formation, elles représenté le plus grand taux d'insertion. Sur ce point, le ratio nombre de formés et pourcentage d'insertion change comme le montre le tableau suivant.

Graphique 9 : la répartition des formés selon la catégorie socio-professionnelle des parents



**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

### 2.2.2. Le taux d'insertion des formés selon la catégorie socio-professionnelle des parents

La question de l'emploi intègre aussi le facteur social qui a plus ou moins une influence sur l'insertion professionnelle des jeunes qualifiés. A travers les données de l'enquête, nous constatons l'influence de la catégorie socio-professionnelle des parents sur le pourcentage d'insertion des jeunes. Ainsi pour les catégories socio-professionnelles comme les hauts fonctionnaires, les cadres supérieurs, les salariés dans le privé, les hommes d'affaires et les commerçants grossistes, on note un pourcentage d'insertion qui dépasse la barre des 80%. Et pour certaines catégories, le taux d'insertion atteint la barre des 100%.

On remarque, aussi, que le pourcentage d'insertion est bien élevé chez la catégorie des ouvriers avec 77%. Ce pourcentage est fortement influencé par le nombre de formés en pavage et en électricité bâtiment. Cette situation semble s'expliquer par le fait que les enfants des ouvriers

ont tendance reprendre les métiers de leurs parents ou à exercer un métier dans un domaine similaire. Par contre, nous constatons un faible pourcentage d'insertion chez les catégories des sans-emplois et des emplois temporaires avec des pourcentages de 25% pour la première catégorie et 00% pour le second. Ce qui représente un taux d'insertion très faible ou inexistant. (cf. tableau n°3).

Tableau 3 : tableau récapitulatif des insérés selon la catégorie socio-professionnelle des parents

Emploi	Nombre	Nombre	Nombre	Proportion	Proportion	Total en %
Catégorie socio-professionnelle	emploi	sans emploi	Total	emploi	sans emploi	
Haut fonctionnaire	3	0	3	100%	0%	100%
cadre supérieur	5	0	5	100,00%	100%	100%
salarié dans le privé	4	1	5	80%	20%	100%
Homme d'affaires	3	0	3	100%	0%	100%
commerçant grossiste	5	1	6	83%	17%	100%
Commerçant détaillant	3	2	5	60%	40%	100%
Ouvrier	10	3	13	77%	33%	100%
Chauffeur, paysan	2	1	3	67%	33%	100%
Emploi temporaire	0	4	4	0%	100%	100%
Sans emploi	6	6	12	50%	50%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>18</b>	<b>59</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>100%</b>

Source : calcul des données issues de l'enquête de terrain

Tout en étant tributaire du contexte, l'auto emploi ou l'emploi salarié dépend fondamentalement de l'état d'esprit du candidat à l'insertion professionnelle. Cet état d'esprit possède des caractéristiques immuables que l'environnement, le milieu social, l'éducation et la famille ont conférées à l'individu. Des chercheurs dans le domaine de l'insertion, pensent que l'auto emploi et même l'emploi salarié procède, en grande partie, d'un processus d'imitation. Par exemple, le simple fait d'observer, autour de soi, un métier semblable à celui que l'on se propose, exerce une influence positive en faveur de ce métier. Ce qui peut entraîner le choix de ce métier et une forte chance de réussite. C'est ainsi que nous avons bien remarqué que le taux d'insertion varie selon la catégorie socio-professionnelle des parents du bénéficiaire de formation. Un environnement social qui favorise la prise de risques et la récompense de l'effort individuel contribue grandement à encourager l'activité entrepreneuriale ou les stratégies d'insertion. Par contre, un environnement social hostile à l'autonomie individuelle défavorise l'insertion. L'environnement social est donc un facteur déterminant dans l'insertion. D'après les données obtenues, la variable catégorie socioprofessionnelle des parents est donc significativement

associée à l'insertion professionnelle des jeunes. La question de l'insertion est également liée à l'environnement politique.

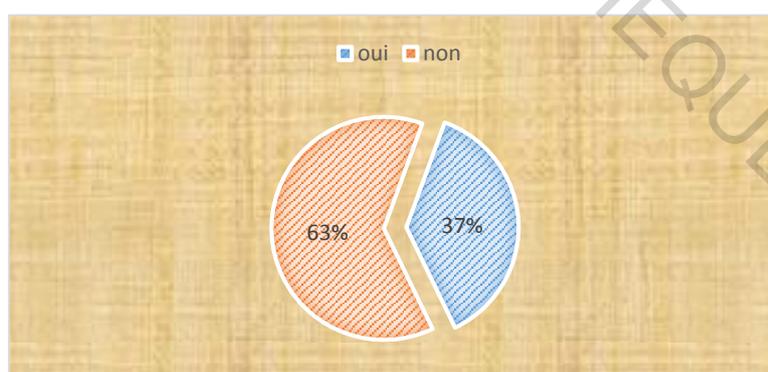
### 2.2.3. L'environnement politique

L'environnement économique, comme nous l'avons dit plus haut, concerne les structures mises en place pour l'accompagnement des jeunes aussi bien sur le plan technique que sur le plan financier. Les structures d'accompagnement doivent jouer un rôle déterminant dans l'information, l'orientation, l'appui à l'élaboration de projets, dans le renforcement de capacités techniques, dans l'entreprenariat, le financement des projets, le suivi évaluation des projets et des entreprises déjà mis en place.

#### 2.2.3.1. Le niveau de fréquentation et services offerts des structures d'accompagnement et d'encadrement des jeunes

Malgré le rôle important que jouent les structures d'accompagnement des jeunes, une bonne partie des formés ne les ont pas fréquentés durant leur recherche d'emploi. Par ailleurs, sur les 59 jeunes interviewés, ce sont seulement les 22 qui ont fréquenté ces structures, soit 37 % contre 37 jeunes pour un pourcentage de 67% . Ce qui montre que le taux de fréquentation de ces structures est faible, si on considère que tout jeune à la recherche d'un emploi devrait d'abord transiter par ces structures pour un meilleur encadrement, pour plus de conseils et éventuellement pour un financement de son projet s'il veut évoluer vers l'auto-emploi.

Graphique 10: fréquence de la fréquentation des structures d'appui à l'emploi



**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

Toutefois, le faible taux de fréquentation des structures d'accompagnement des jeunes peut être lié soit à leur accessibilité, soit à la connaissance de leur existence par une certaine catégorie de populations comme les ouvriers et les jeunes de la banlieue, soit par leur offre de services qui est limitée par rapport à l'attente de la cible.

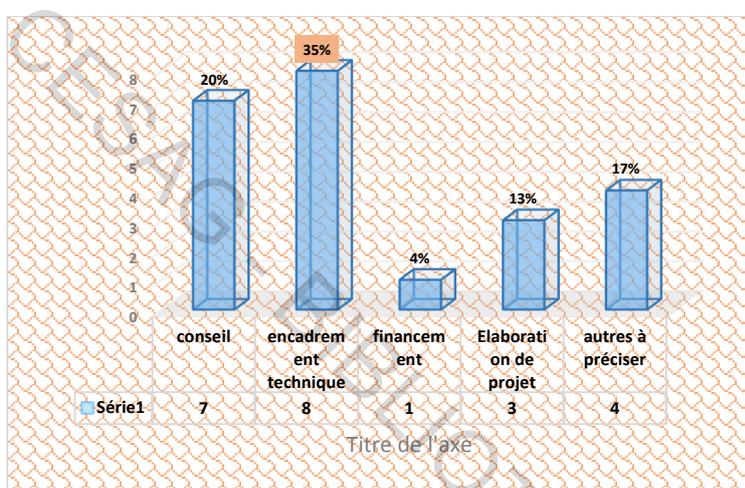
En effet, beaucoup de structures sont dans des zones difficiles d'accès ou peu fréquentées par une bonne partie des jeunes. Il faut aussi noter que, parmi les jeunes interviewés, la majorité

exerce dans le domaine des BTP. Ces jeunes estiment, généralement, d'après nos entretiens, que les services offerts par ces structures, ne leurs sont pas destinées.

En fait, si les attentes ne correspondent pas à l'offre de services, alors il va de soi que la structure dont il est question ne soit pas fréquentée. Or le financement de leurs projets constitue la plus grande attente des jeunes.

Par ailleurs, à travers la graphique n°12 on remarque que parmi ceux qui ont fréquenté ces structures c'est seulement 01 jeune qui a reçu un financement de son projet soit 4% et 03 ont bénéficié d'une élaboration de projet soit 13%. Les encadrements techniques s'élèvent à 35% et les conseils à 20%.

Graphique 11: représentation des types d'accompagnement des jeunes



**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

Quoi qu'il en soit selon notre enquête, les jeunes qui ont eu à fréquenter les structures d'appui aux jeunes et/ou ayant fait une formation en entrepreneuriat ont plus de chance d'obtenir un emploi.

### 2.2.3.2. Rapport entre fréquentation des structures et insertion des jeunes

Les données de l'enquête (cf. tableau 4) montrent qu'il y a une relation incitative entre la fréquentation des structures d'appui l'insertion et l'insertion des jeunes formés. En effet, sur les 41 jeunes ayant obtenu un emploi, les 19 ont eu à fréquenter les structures d'appui aux jeunes. Ils ont bénéficié soit d'un conseil, soit d'un encadrement technique, soit d'un appui financier. Cette proportion de jeunes ayant fréquenté ces structures représente 46% contre 54% qui n'ont jamais fréquenté ces structures. Ce qui donne un écart de 8 points

En plus, les 22 jeunes ayant fréquenté ces structures les 19 ont obtenu un emploi soit un taux d'insertion de 85%. Par contre, parmi les jeunes qui ont fréquenté les structures d'appui aux jeunes, ce sont seulement 3 qui n'ont pas d'emploi soit 15% soit un écart de 70 points.

Cette tendance de rapport d'influence se confirme au niveau du tableau 5 traitant de la relation entre la formation en entrepreneuriat et l'obtention d'un emploi.

Tableau 4 : rapport entre emploi fréquentation des structures d'appui à l'insertion

Emploi Structures d'appui aux jeunes	Oui	Non	Total
Oui	19	3	22
Non	22	15	37
Total	41	18	59

**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

Sur les 41 jeunes ayant obtenu un emploi, les 29 ont fait une formation en entrepreneuriat soit une proportion de 71% parmi les insérés contre 12 qui n'ont pas subis la formation soit 29%; soit un écart de 42%. On peut ainsi considérer que l'effet de la formation en entrepreneuriat est 42 points.

Sur les 34 jeunes ayant fait une formation en entrepreneuriat, les 29 ont obtenu un emploi soit un taux d'insertion 85,30% parmi les jeunes formés en entrepreneuriat contre 5 seulement qui n'ont pas obtenu un emploi soit 15,70%, soit un écart de 69,60 de taux d'insertion entre ceux qui ont fréquenté ces structures et les autres.

Tableau 5 : rapport entre emploi et formation en entrepreneuriat

<b>Emploi</b>	<b>oui</b>	<b>non</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Entrepreneuriat</b>			
<b>oui</b>	29	5	34
<b>non</b>	12	13	25
<b>TOTAL</b>	41	18	59

**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

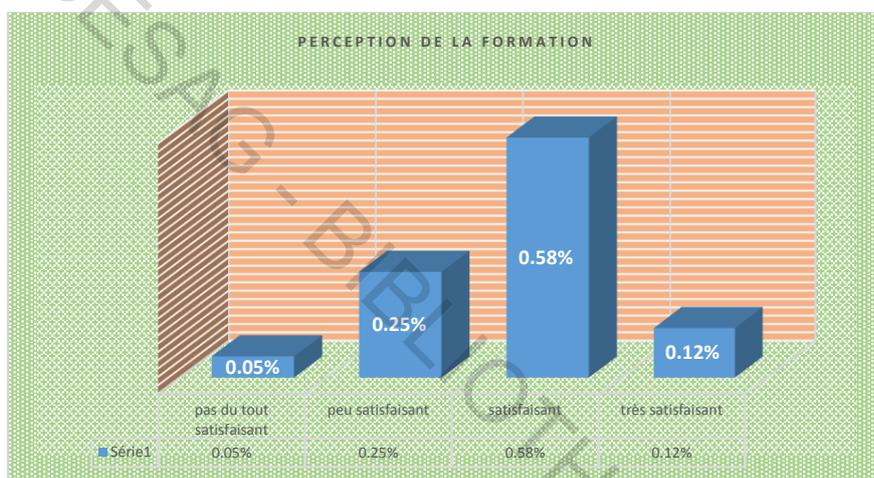
Ces différentes statistiques montrent que les structures d'appui à l'insertion des jeunes et les formations en entrepreneuriat jouent un rôle déterminant dans l'insertion des jeunes. Ces données nous montrent que plus un jeune est encadré et accompagné plus, il a la chance de s'insérer. La formation comme l'encadrement renforce la confiance du jeune, lui donne de nouvelles

stratégies, développe ses capacités d'adaptation et lui offre une meilleure lecture du marché de l'emploi.

#### 2.2.4. La perception de la formation

La perception est comprise ici comme l'appréciation que les bénéficiaires ont aussi bien de la formation que du marché de l'emploi. Ainsi, si certains ont perçu la formation comme un élément positif par rapport à leur carrière, d'autres ont pensé qu'elle ne leur a pas servis à grande chose. En plus des données statistiques issues des enquêtes nous avons aussi recueilli les témoignages de certains bénéficiaires qui ont confirmé ou infirmé les données statistiques.

Graphique 12: la perception de la formation



**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

Ce diagramme décline les données statistiques de l'appréciation de la formation. Ainsi, 57,60% des interviewés considèrent que la formation est satisfaisante et 11,90% estiment qu'elle est très satisfaisante. Par contre, 25,40% la trouvent peu satisfaisante et 5,10% considèrent qu'elle n'est pas du tout satisfaisante. Ce qui signifie que la majorité des interviewés apprécie positivement la formation à hauteur 69,50%. Selon notre enquête, la formation qualifiante a permis aux anciens électriciens de gagner aussi bien des marchés en électricité que des marchés en installation et en maintenance des équipements solaires. Pour les maçons et les apprentis maçons, grâce à la formation, ils sont parvenus à multiplier leurs sources de revenus. Par ailleurs, en ce qui concerne la satisfaction, par rapport à l'emploi occupé, 73,18% des interviewés considèrent que l'emploi occupé leur permet de subvenir à leurs besoins et 26,82% estiment que non. Ce niveau de satisfaction positive se manifeste à travers les propos de l'un des interviewés.

Témoignage d'un ancien électricien en froids et climatisation formé en installation et maintenance d'équipements solaires : *« j'ai fait ma formation au CNQP et cela fait plusieurs années que j'exerce dans le froid et la climatisation. Depuis que j'ai quitté Dakar pour aller en zone rurale (zone centre Fatick, Kaolack), j'avais des difficultés. Mais, depuis que j'ai bénéficié de cette formation dans le solaire, tout a changé. Je maîtrise bien mon métier et je suis à l'aise dans le solaire. Je suis parvenu à dépanner une centrale solaire qui était en panne il y a des années. Beaucoup de gens ont tenté sans succès. Mais moi, je suis parvenu à le faire. Aujourd'hui, je gagne beaucoup de marchés et je parviens à résoudre mes problèmes. Maintenant, le seul problème est le solaire est très cher. Beaucoup de gens n'ont pas les moyens d'avoir le matériel. Mon problème personnel, c'est d'avoir le financement pour ouvrir mon entreprise dans le domaine afin de faciliter l'accès à l'électricité pour beaucoup de foyers ».*

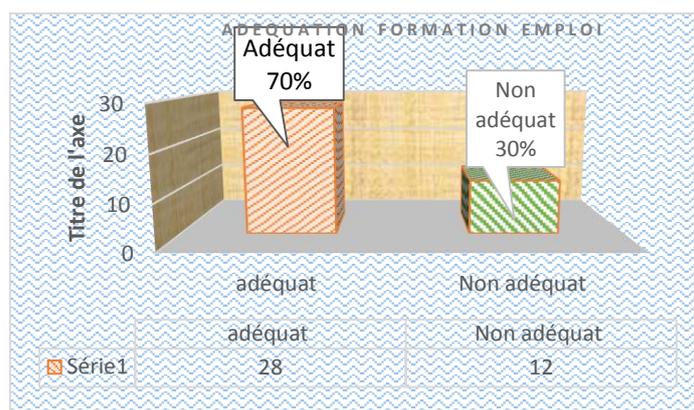
Source : verbatim enquête de terrain

Ce témoignage conforte les données statistiques recueillies à travers le questionnaire administré aux bénéficiaires. Le problème posé n'est ni la compétence acquise, ni les revenus obtenus, ni les opportunités offertes par le marché du travail, mais c'est plutôt le financement en vue d'élargir l'activité.

### **2.2.5. L'adéquation formation/emploi occupé**

L'adéquation formation emploi occupé participe à l'évaluation de la pertinence et de l'efficacité de la formation.

Graphique 13: l'adéquation entre la formation et l'emploi occupé



Source : calcul des données issues de l'enquête de terrain

La valeur de la qualification professionnelle dépend de ses effets ou de son impact sur les formés. Dans ce cas précis, l'insertion professionnelle des jeunes qualifiés constitue l'unité de mesure de la formation mais surtout l'adéquation entre la formation reçue et l'emploi occupé par le jeunes. A travers cette graphique nous remarquons que tous les jeunes formés n'occupent pas des emplois liés à leur formation au niveau de l'ONFP. Parmi les 41 jeunes insérés, c'est seulement les 28 qui occupent un emploi lié à leur formation soit 70% de l'effectif et les 30% sont dans des activités différentes de leur formation. Nous constatons que ce pourcentage est élevé. Cette situation est due au fait qu'une bonne partie des formés avait déjà des emplois dans des métiers appris. Ce taux est fortement influencé par le nombre élevé d'ouvriers parmi les formés. Beaucoup parmi ces ouvriers sont retournés à leur métier même s'ils prennent leur nouvelle qualification en renfort pour gagner des marchés.

## 2.3. L'environnement économique

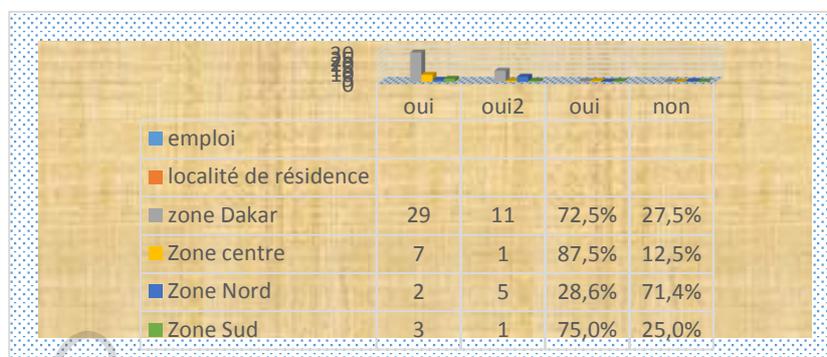
### 2.3.1. Le pourcentage d'insertion selon la localité

L'insertion dans le marché de l'emploi est tributaire de la dynamique économique. Et cette dynamique économique dépend de la localité et de l'activité exercée par l'individu. Dans le cadre de cette recherche nous nous sommes intéressé à savoir si les formés ont plus de chance d'être insérés dans une localité que dans une autre. Il s'agira donc de vérifier le rapport d'influence entre la localité de résidence du jeune et la possibilité d'avoir un emploi.

Nous avons remarqué que la majorité des qualifiés réside dans la zone de Dakar. Parmi les 59 jeunes bénéficiaires, les 40 résident Dakar et sa banlieue, 08 résident dans la zone centre (Fatick et de Kaolack), 07 sont dans la Zone nord (Saint Louis), et 04 disent résider dans la zone sud (Ziguinchor et Kolda). Ainsi, nous avons remarqué que la zone de Dakar enregistre 72,5% de taux d'insertion avec les métiers de pavage, carrelage, marketing, management de projet. Dans

la zone centre, on note le plus grand taux d'insertion avec 87,5% de jeunes résidents dans la localité. Dans la zone sud c'est 75% ont été insérés parmi ceux qui y résident alors que dans la zone nord on note seulement 28,6% d'insérés.

Graphique 14: le rapport d'influence entre la localité et l'emploi



**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

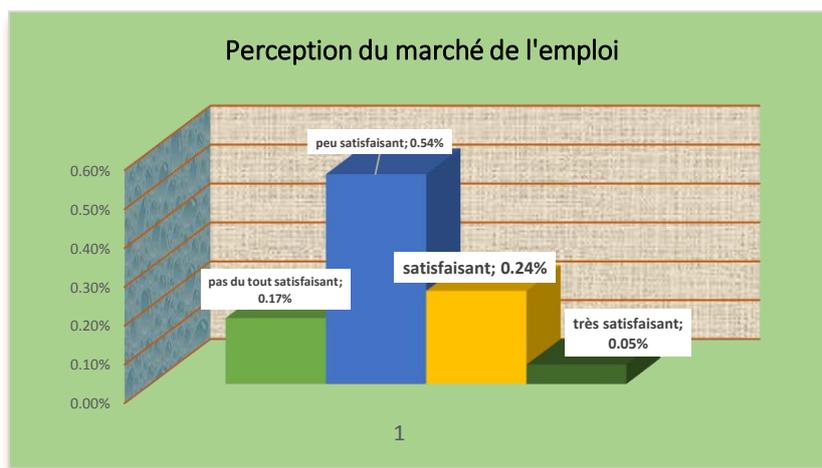
Globalement dans toutes les localités, il y a un beau têt d'insertion. C'est seulement au niveau de la zone nord où le niveau d'insertion est faible. Ce faible taux dans cette zone est dû au fait que la majorité des jeunes formés et résidents dans cette localité ont fait une formation en opérateur de saisie ou en pavage. Or ces deux métiers ont enregistré un faible taux d'insertion.

### 2.3.2. Perception du marché de l'emploi

La perception du marché de l'emploi peut être comprise comme l'appréciation que les jeunes formés ont du marché. Le marché de l'emploi est le cadre de rencontre entre l'offre et la demande d'emploi. La perception est le niveau d'appréciation de ce marché. Cette perception s'évalue en termes de satisfaction par rapport aux opportunités qu'offre le marché que cela soit en emploi salarié ou en auto-emploi. L'objectif est de ressortir, à l'issue de cette appréciation, les difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes dans leur recherche d'emploi et éventuellement ressortir les stratégies qu'ils mettent en œuvre pour trouver du travail.

La graphique n°16 nous donne les statistiques relatives à l'appréciation du marché de l'emploi. Ainsi, sur les 59 jeunes interviewés, 17% disent ne pas du tout être satisfaits, 54% estiment être peu satisfait. Par contre, les 24% sont satisfait alors que c'est seulement 5% qui considèrent que le marché du travail très satisfaisant.

Graphique 15: la perception du marché de l'emploi



**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

L'appréciation d'un marché est généralement liée à la dimension économique. Et le marché de l'emploi s'évalue par rapport à l'environnement économique de la localité et aux compétences techniques dont dispose le candidat à l'insertion. Cependant, si la perception que les jeunes ont du marché de l'emploi est liée à cette dimension économique et aux compétences individuelles, elle est encore très influencée par les questions sociales et culturelles. Notre enquête révèle qu'au départ, les jeunes ne font pas entièrement confiance au marché de l'emploi et ne cherchent pas les opportunités que celui-ci peut offrir par rapport aux compétences dont ils disposent. Ils considèrent plutôt que l'obtention d'un emploi dépend de la qualité du réseau relation dont on dispose. De leur avis les entreprises privilégient les recommandations. Par exemple, interrogés sur les stratégies utilisées pour la recherche d'emploi, 42,4% disent faire recours aux relations sociales communément appelées « bras long », 45,80 % disent déposer des dossiers au niveau des entreprises, 17% disent s'appuyer sur les structures de financement des jeunes. C'est par rapport à ces considérations qu'il faut inscrire ces propos d'un des formés : « *si vous n'avez pas de « bras longs », inutile d'aller vers les entreprises, parce que, de toute façon, ce sera peine perdu. Moi, j'ai déposé plusieurs fois, mais, personne ne m'a jamais appelé* » dit un jeune interviewé. La demande d'emploi sous ce rapport, est fortement influencée par les relations sociales si on se réfère à ces propos.

Notre enquête montre que cette perception des jeunes par rapport au marché de l'emploi a plusieurs conséquences négatives sur leur motivation et leur état d'esprit. Ainsi, beaucoup parmi les jeunes ayant déjà une qualification reconnue, sont démotivés et d'autres sont découragés, dès les premières tentatives sans succès. Les jeunes font plus confiance aux relations sociales, dans la démarche de recherche d'emploi, qu'en leurs compétences personnelles. Si le capital humain reste déterminant dans l'insertion par l'auto-emploi, alors

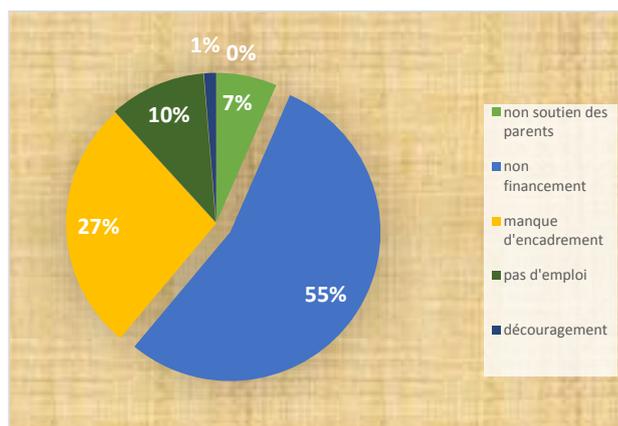
dans l'emploi salarié, il y a encore des difficultés réelles pour les jeunes dont le réseau relationnel est très faible.

Pourtant, à la question de savoir ce qui leur a permis d'obtenir leur emploi, les jeunes déjà insérés trouvent d'autres justifications. En effet, 64,2% des jeunes disent obtenir leur emploi par compétences personnelles, 22% estiment que c'est grâce à la formation et c'est seulement 23,7% qui disent être favorisés par les relations sociales. Il semble donc que lorsqu'il s'agit de la stratégie de recherche les jeunes privilégient les connaissances et relations sociales. Mais lorsqu'ils obtiennent un emploi, le paradigme change, en ce sens qu'ils estiment obtenir et maintenir leur emploi grâce à leurs compétences. Quoi qu'il en soit, les jeunes ont majoritairement une mauvaise perception du marché de l'emploi. Par ailleurs, cette conception ressort bien dans la déclinaison des obstacles à l'auto-emploi.

### **2.3.3. Perception des obstacles liés au marché de l'emploi**

Les obstacles à l'insertion peuvent être de plusieurs ordres. A travers cette graphique, cinq catégories d'obstacles à l'insertion professionnelle ont été retenues. Il s'agit du non soutien des parents, non financement, manque d'encadrement, manque d'emploi dans le marché et le découragement. L'enquête fait ressortir que le non financement constitue le plus grand obstacle pour les jeunes interrogés. En effet, 55% des interviewés considèrent que leur plus grande difficulté est le non financement de leurs projets. Il y a 27% qui parlent de manque d'encadrement, 10% estiment qu'il n'y a pas d'emploi dans le marché, 7% parlent du non soutien de leurs parents et 1% disent être découragés et aucun ne parle de non adéquation formation et emploi.

*Graphique 16: les obstacles liés à l'auto-emploi*



**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

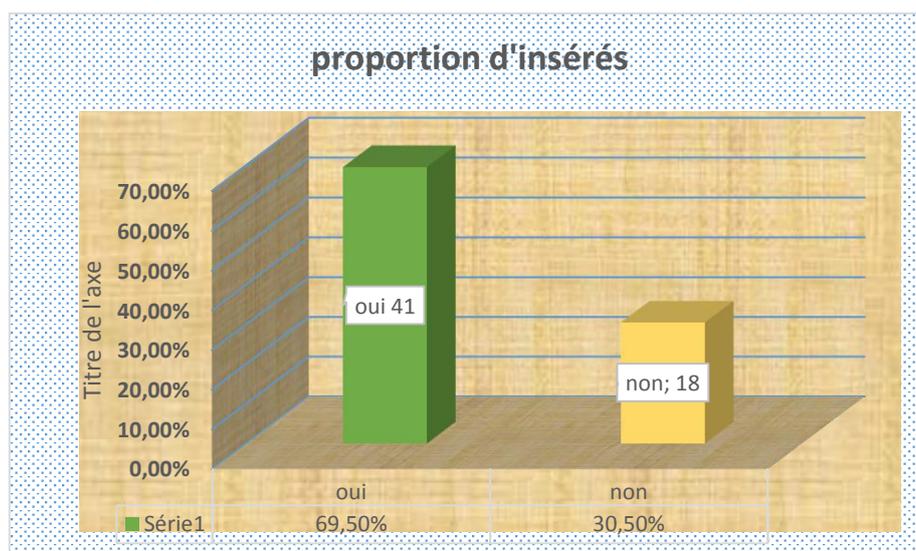
Une bonne partie des jeunes ne connaît pas les structures étatiques qui accompagnent les jeunes par le biais financement, mais les banques aussi sont très réticentes quant au fait de financer les jeunes. Les banques demandent généralement un apport personnel qui n'est pas à la portée des jeunes. Ainsi, en l'absence d'une épargne préalable, il est difficile de prétendre accéder au crédit bancaire. C'est pour ces raisons que l'environnement familial joue souvent un grand rôle dans la décision prise par le jeune de recourir à l'auto-emploi. Compte tenu de la situation économique de beaucoup de jeunes, disposer d'une épargne est extrêmement difficile pour un chômeur. C'est pourquoi, il est ressorti de notre enquête que la catégorie socio-professionnelle des parents est déterminante pour l'insertion du jeune dans le monde du travail.

## 2.4. La situation de l'insertion au moment de l'enquête

Dans cette section, il est question de déterminer la situation globale de l'insertion des qualifiés au moment de l'enquête, soit en termes de proportions d'emploi des qualifiés, soit en termes de catégories d'emplois occupés.

Ainsi, sur un échantillon de 59 bénéficiaires, 41 qui ont obtenu un emploi soit 69, 50% des jeunes interviewés. Par contre, 18 bénéficiaires ne sont pas insérés soit 30, 50% de jeunes qui sont en situation de chômage au moment de l'enquête. Le pourcentage d'insertion est, à bien des égards, bien représentatif par rapport à l'échantillon. Un pourcentage d'insertion de 69,50 % est nettement positif et appréciable si l'on considère la situation de l'emploi des jeunes au Sénégal.

Graphique 17: proportion des insérés

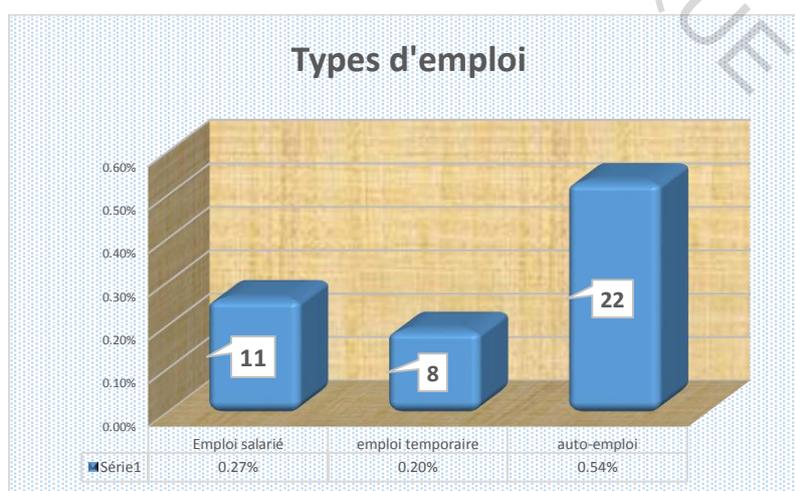


**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

Dans ce sens, nous pouvons affirmer que l'hypothèse de recherche 1 (HS1) selon laquelle la qualification professionnelle, offerte par l'ONFP est un facteur déterminant de l'insertion des jeunes par l'auto-emploi est vérifiée avec un taux d'insertion de 69,50% à un intervalle de confiance de 95%, soit  $57,7 < f < 81,2\%$ . Ce taux d'insertion dépasse la moyenne + 1, à savoir 50% +1.

Il faut noter, cependant, que les emplois occupés présentent une certaine disparité. Il y a trois types d'emplois (auto-emploi, emploi salarié, emploi temporaire) qui composent ce pourcentage d'insertion. Parmi ces différents types d'emploi, l'auto-emploi prend la proportion la plus élevée, avec un pourcentage de 53,70% des bénéficiaires, suivie de l'emploi salarié qui représente 26,80% et l'emploi temporaire qui prend la dernière position avec 19,50%.

Graphique 18: type d'emploi



**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

On remarque ainsi qu'il y a plus d'auto-emplois que d'emplois salariés et d'emplois temporaires. Ces différentes proportions semblent signifier que les qualifications

professionnelles de l'ONFP offrent plus d'opportunités pour l'auto-emploi que l'emploi salarié.

Il faut noter que la proportion d'emploi temporaire (19,50%) n'est pas négligeable. Cette proportion se justifie par deux raisons principales. La première raison est que beaucoup de jeunes parmi les qualifiés exerçaient un métier ou étaient dans l'apprentissage, bien avant de faire la formation qualifiante à l'ONFP. De ce fait, après la formation, ils ont continué à exercer leur ancien métier, car trouvant celui-ci plus rentable que ce qui leur est proposé, dans le secteur d'activité lié à leur actuelle qualification. Parmi les huit jeunes en emploi temporaire, les quatre sont dans la situation citée précédemment.

La deuxième raison qui justifie le pourcentage plus ou moins élevé d'emplois temporaires est que les jeunes décident, en attendant de trouver un emploi en adéquation avec leur qualification, d'exercer un emploi temporaire. Ils acceptent donc d'occuper un emploi précaire et provisoire. Par ailleurs, parmi les jeunes qui sont dans cette dernière situation, les trois avaient déjà trouvé un emploi en adéquation avec leur formation, mais ils l'ont finalement perdu.

Cependant selon ces formés, quel que soit le type d'emploi occupé, la formation reçue reste très pertinente et leur permet de mieux gérer leur emploi actuel. Cette radioscopie des emplois temporaires nous amène, selon ce cas précis, à être moins pessimiste par rapport à l'insertion des qualifiés.

En ce qui concerne l'auto-emploi, nous avons une proportion bien acceptable de 53,70%. Cependant, il est à noter que ce taux reste insuffisant par rapport à l'attente que l'on peut avoir de cette modalité d'insertion. En effet, cette proportion de l'auto-emploi semble se justifier, d'une part, par le manque d'expérience des jeunes dans ce type d'emploi mais surtout par le fait que la majorité des jeunes ayant une qualification, n'ont pas subi une formation en entrepreneuriat. Par ailleurs, sur les 41 jeunes insérés, les 34 ont subi une formation dans le domaine de l'entrepreneuriat soit 82,93% des insérés. Cela suppose que, si les 41 jeunes avaient subi une formation, on serait probablement à un taux d'insertion de 82,93% contre 17,17% de jeunes insérés sans formation en entrepreneuriat. Ce qui signifie que si la qualification professionnelle est renforcée par une formation en entrepreneuriat, alors le jeune a plus de chance de pouvoir s'insérer par l'auto-emploi, que s'il n'a pas reçu de formation dans le domaine de l'entrepreneuriat.

Cette enquête nous a permis de distinguer deux catégories de jeunes en situation d'auto-emploi. Il y a la catégorie des ouvriers et la catégorie des jeunes ayant fait des formations dans le tertiaire comme marketing et management de projet.

Une grande partie des jeunes en auto emploi sont des ouvriers. La spécificité de ces ouvriers est qu'ils ont une bonne expérience dans le domaine des BTP. Ainsi, cette expérience et la qualification reçue leur a permis d'augmenter considérablement leurs opportunités d'occuper un emploi. La qualification leur a permis, selon notre enquête, de gagner davantage de chantiers et d'expérimenter de nouvelles pratiques dans leur ancien métier et dans leur nouvelle qualification. Par exemple, la majeure partie des formés, en installation et en maintenance des équipements solaires sont des électriciens de profession. Les formés en carrelage ou en pavage sont, en majeure partie, des maçons ou des apprentis maçons. La reconversion étant facile avec ces types de métiers dans le même secteur d'activités, les jeunes qualifiés ont très facilement pu trouver de l'emploi avec leur titre de qualification et leurs nouvelles compétences. En fait, cette catégorie de jeunes, ayant déjà une expérience, a bien renforcé le taux d'insertion des jeunes en auto-emploi. On constate ainsi que l'expérience dans un secteur d'activités est donc une plus-value dans l'insertion des jeunes qualifiés.

La deuxième catégorie de jeunes en situation d'auto-emploi est fortement représentée par les jeunes ayant subi une formation en marketing, aide comptable ou management de projet. Les jeunes qualifiés dans ces domaines sont également plus ou moins bien représentés dans l'auto-emploi. Cependant, il faut noter que ces jeunes ont été, en grande partie, appuyés soit techniquement soit financièrement par leurs parents.

Pour l'emploi salarié, le pourcentage d'insertion de 26,80% reste acceptable, compte tenu de la situation du marché de l'emploi qui devient de plus en plus complexe. La nature de la formation, qui ne donne pas un diplôme mais un titre de qualification professionnelle, fait que beaucoup de jeunes disent avoir eu des difficultés, en ce qui concerne l'emploi salarié. Trouver un emploi salarié n'est pas évident selon les formés. L'autre difficulté signalée par les qualifiés est qu'ils ont tardé à recevoir leur titre de qualification pour pouvoir postuler à des offres d'emploi. Cette difficulté s'est bien manifestée au niveau des opérateurs de saisie et des aides comptables.

Témoignage : « *Je travaille dans une agence de voyage comme aide comptable. J'ai eu toutes les difficultés pour trouver un emploi avec mon diplôme. Je pensais, d'ailleurs, qu'il ne me servait à rien. J'ai saisi mon CV, j'ai fait mes demandes, j'ai déposé partout, malgré ce diplôme et mon bac, je n'ai rien pu obtenir. Heureusement, mon oncle m'a mis en rapport avec le propriétaire d'une agence de voyage. Comme j'étais déjà bon en informatique, mon attestation en aide comptable m'a bien servi finalement. Aujourd'hui, je l'aide à faire sa comptabilité, à faire le bilan de caisse et à saisir les factures et plusieurs activités liées à la comptabilité. Je*

*sais que si ce n'était pas mon oncle, il n'allait pas me donner la chance de faire un stage et ensuite de me recruter. Mais dès qu'il m'a donnée l'opportunité de faire un stage, cela m'a donnée l'occasion de lui prouver que ma formation me permettait de bien faire ce travail. »*

Ces propos sont d'une jeune qui a fait une formation en aide comptable. Ils expriment, à bien des égards, la perception que certains employeurs ont des titres de qualification professionnelle. Certains employeurs estiment que la formation ne donne pas suffisamment de compétences aux jeunes leur permettant d'occuper certains postes de travail sensibles, comme la comptabilité. Toutefois, l'expérience a bien montré que la formation pouvait permettre aux jeunes d'occuper les postes pour lesquels ils ont été formés.

## **2.5. La situation de l'insertion des jeunes sans qualification**

Les jeunes sans qualification constituent la population témoin permettant de voir l'écart qui existe entre les bénéficiaires de formation qualifiante et les non formés. Choisie au hasard, cette catégorie de jeunes à la recherche d'une insertion professionnelle est un groupe hétérogène avec des parents de différentes catégories professionnelles, avec des niveaux d'études différents, et provenant de localités diverses. Le dénominateur commun de tous ces jeunes est qu'ils sont à la recherche d'emploi. L'objectif de cette approche comparative est d'avoir une idée sur la situation d'insertion des jeunes sans qualification à la recherche d'un emploi.

Sur un échantillon de 30 jeunes interviewés, nous avons remarqué que le taux d'insertion est faible, comparé à celui des jeunes ayant bénéficié d'une qualification à l'ONFP. Le taux d'insertion des qualifiés représente 69,50 %, contre 33% pour les jeunes sans qualification ayant cherché de l'emploi, approximativement durant la même période de 3 ans. L'écart entre les deux proportions d'insertion semble indiquer que la qualification professionnelle a un effet sur l'insertion professionnelle. Quel que soit la qualité du réseau relationnel dans l'obtention d'un emploi, il se retrouve, à travers les deux proportions d'insertion, que la qualification professionnelle et les compétences individuelles restent des facteurs incitatifs de l'insertion des jeunes.

## **2.6. Synthèse de l'analyse et vérification des hypothèses de l'étude**

Au cours de cette étude, un certain nombre de données ont été collectés. L'objectif de l'analyse de ces données collectées est de vérifier les hypothèses émises en vue d'évaluer l'effet de la qualification professionnelle et des différentes variables explicatives sur l'insertion des jeunes. Après l'analyse des différentes données statistiques, nous pouvons, ainsi, dire que la qualification professionnelle est un facteur majeur de l'insertion professionnelle, en ce sens que

69,50% des qualifiés se sont insérés dans le marché de l'emploi. En outre, en plus de la formation reçue, il faut noter qu'il y a d'autres variables incitatives de l'insertion. Il s'agit :

- des variables liées au profil des bénéficiaires comme l'âge, le genre, le niveau d'études et la qualification professionnelle des bénéficiaires ;
- des variables liées à l'environnement socio-économique et politique comme la catégorie socio professionnelle des parents, les structures d'accompagnement des jeunes, la formation en entrepreneuriat, les opportunités offertes par le marché de l'emploi au niveau national ou locale.

Ces différentes variables ont une influence sur la perception que les jeunes ont du marché de l'emploi, leurs stratégies d'insertion, leur motivation, leurs attentes et leur déception à l'égard du marché de l'emploi. Mais le niveau ou le degré d'influence sur l'insertion des jeunes varient d'une variable à un autre. Cette analyse nous permettra de confirmer ou d'infirmer les différentes hypothèses de base de notre étude.

Graphique 19: la confirmation des hypothèses



**Source** : calcul des données issues de l'enquête de terrain

Nous constatons globalement, à travers cette graphique que, les différentes variables explicatives de l'insertion des jeunes, selon cette approche d'analyse, ont confirmé nos hypothèses de base de recherche. En effet, l'hypothèse de recherche 2 (HS2), pour lequel le niveau d'instruction des bénéficiaires formés de l'ONFP a une influence sur leurs possibilités d'insertion, est plus ou moins confirmée. Le niveau d'études est un élément déterminant dans l'insertion. Comparés aux niveaux BFEM et Bac cumulés (60% et 45%), les niveaux licence et Master (combinés) enregistrent 55 points de plus de possibilités d'insertion. Cependant, il faut signaler qu'il y a d'autres facteurs qui peuvent infirmer cette hypothèse. En fait, l'influence du niveau d'études n'est pas linéaire, car nous avons remarqué que le primaire a un taux

d'insertion supérieur aux niveaux BFEM et Bac. Et même, comparé au Bac, le niveau BFEM enregistre un taux d'insertion plus élevé. Il se trouve que, dans ce cas précis, il y a deux autres facteurs qui ont été plus déterminants avec le primaire (91%) qu'avec les niveaux Bac et BFEM. Il s'agit de l'expérience, de la catégorie socio-professionnelle des parents (catégorie des ouvriers) et du secteur d'activités ou de la qualification du formé. Comme nous l'avons expliqué plus haut, beaucoup de jeunes, ayant abandonné l'école précocement, se sont orientés vers l'apprentissage d'un métier, généralement, avec l'appui ou l'encadrement de leurs parents. Ce qui les a amenés à mobiliser un certain nombre d'expériences et de compétences personnelles leur permettant de s'insérer plus facilement dans le marché de l'emploi, après une qualification dans un domaine similaire à leur secteur d'activités.

La base de l'hypothèse spécifique 3 est de savoir si l'accompagnement des structures d'appui, d'encadrement et de promotion de l'emploi des jeunes est déterminant dans l'insertion des qualifiés. Il ressort des données de l'enquête que les jeunes qualifiés, ayant fréquenté les structures de formation et bénéficiant d'une formation en entrepreneuriat, ont eu plus de chance d'être insérés. Cette hypothèse se confirme à travers le graphique n°19 qui indique que les formés en entrepreneuriat et les bénéficiaires de l'appui des structures de promotion de l'emploi affichent un pourcentage, respectivement, de 69 et de 70 points de plus que leurs pairs. Ce qui indique l'importance de ces deux variables dans l'insertion des jeunes qualifiés.

Il en est de même pour l'hypothèse spécifique 4 pour laquelle l'environnement socio-économique est un facteur déterminant de l'insertion par l'auto-emploi des formés par l'ONFP. Les données statistiques ont effectivement montré que l'environnement socio-économique jouait un rôle déterminant dans la facilitation de l'insertion des qualifiés. En ce qui concerne l'insertion, la catégorie socio-professionnelle des parents constitue un enjeu. Ainsi, l'écart est important entre les catégories socio professionnelles socialement bien placées et celles qui sont beaucoup moins placées. En effet, les jeunes dont les parents sont d'une catégorie socio professionnelle élevée comme les hauts fonctionnaires, les cadres supérieurs, les commerçants grossistes et les hommes d'affaires, sont mieux insérés que ceux dont les parents sont de la catégorie des sans-emplois et d'emplois temporaires. Les résultats cumulés entre ces deux niveaux donnent un décalage de 68 points.

Notre étude a montré que chaque déterminant a un poids sur l'emploi des jeunes.

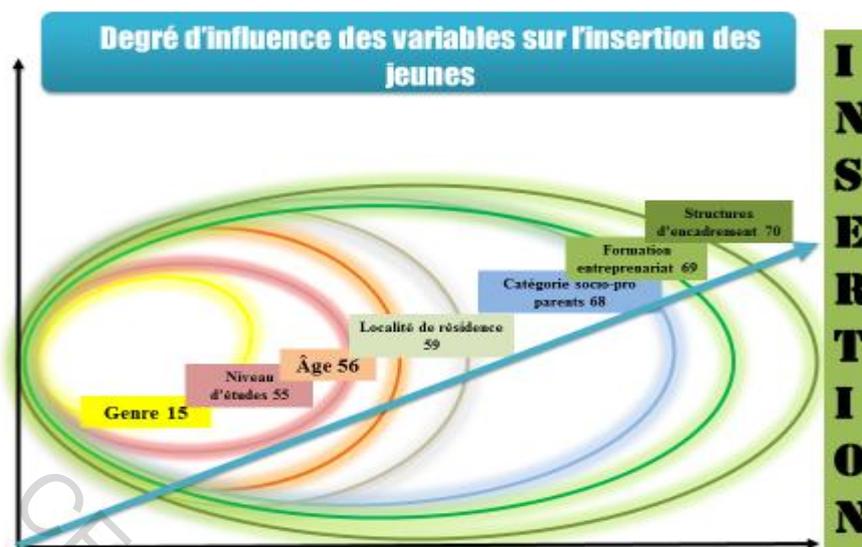
En plus de ces différentes variables sus indiquées, l'étude a révélé que les variables genre et âge sont aussi déterminants dans l'insertion.

En effet, le taux d'insertion des hommes est de 78,80%, alors que celui des jeunes femmes est de 58,82%. Le degré d'influence de la modalité homme est de 15% de plus que la modalité femme. Ce qui veut dire que les hommes ont plus de chances d'occuper un emploi que les femmes. Cette situation est due au fait que l'emploi intègre les dimensions socioculturelles de la société sénégalaise. Les jeunes hommes deviennent plus rapidement responsables que les jeunes femmes pour la recherche d'emploi, car ces dernières sont souvent consignées à des tâches ménagères. En plus les métiers qu'elles peuvent exercer sont culturellement canalisés.

Le facteur âge joue aussi un rôle dans l'insertion professionnelle des jeunes. En effet, le taux d'insertion des jeunes de la catégorie 30-35 est de 56% de plus que celui des 20-24 qui a enregistré le plus faible niveau d'insertion parmi les jeunes. Selon notre enquête, l'expérience est un facteur important dans l'insertion, particulièrement, pour l'auto-emploi.

Le graphique n° 20 indique le degré d'influence de chaque variable sur l'insertion des jeunes qualifiés. Le degré d'influence se mesure en pourcentage (%) par la différence entre deux unités statistiques ou deux modalités de la variable. Le résultat du degré d'influence est obtenu par la différence entre la (es) modalité (s) (ou l'unité statistique) qui enregistre le plus grand nombre de citations et celle (s) qui en enregistre(nt) le moins. Ce résultat permettra de confronter les données statistiques aux quatre hypothèses de base de la recherche.

Graphique 20: degré d'influence des variables sur l'insertion des jeunes



Source : calcul des données issues de l'enquête de terrain

Chaque nombre correspond à un degré d'influence de la variable indiquée sur l'insertion du bénéficiaire de formation. Ce degré d'influence peut également être appelé puissance d'influence. Par exemple la puissance d'influence du genre est de 15 points. Donc genre égale puissance 15. L'existence de structures d'appui à l'insertion et leur fréquentation est de 70 degré d'influence. Donc leur puissance est 70. Telle est la lecture qu'il faut faire des autres facteurs d'influence de l'insertion des jeunes indiqués à travers ce graphique.

Toutefois, autant qu'il y a des facteurs favorisant l'insertion, autant il y a des facteurs de blocage. Tous les jeunes n'ont pas eu les mêmes possibilités d'insertion.

En effet, les 30,50 % de jeunes non insérés, après qualification, ont été confrontés à de réels facteurs bloquant leur insertion professionnelle. Et parmi ceux-ci, il y a des facteurs individuels qui en constituent une bonne part. Par exemple, 18% des jeunes se disent être découragé de rechercher de l'emploi, après un an. En plus, les démarches de recherche d'emploi sont généralement très limitées car plus concentrées sur l'emploi salarié.

En plus de ces facteurs, la question de l'auto-emploi intègre, en grande partie, la question du financement. Si la création d'emploi personnel est plombée cela est dû, en grande partie, au manque de financement. Par ailleurs, nous avons remarqué que, parmi les grands facteurs de blocage de l'insertion professionnelle des jeunes, la question du financement se positionne au premier plan avec plus de 57% de citations. La question de l'encadrement technique vient en deuxième position avec 35 % des réponses données. C'est pourquoi d'ailleurs en ce qui

concerne les attentes des bénéficiaires par rapport à l'ONFP pour trouver une solution à leur insertion professionnelle, le financement constitue la première demande et l'encadrement technique la deuxième demande. Parmi les soutiens apportés aux jeunes par les structures d'appui et d'accompagnement, le financement représente une faible intensité avec un seul individu financé, soit 4%. Ce faible taux peut s'expliquer par plusieurs raisons. En effet, les expériences antérieures, en termes de financement des jeunes se sont avérées très inefficaces avec des échecs notables. Ainsi, le taux de mortalité des entreprises créées fut très élevé et les remboursements presque inexistantes.

La deuxième difficulté notée est que les jeunes qui sont souvent financés n'ont pas suffisamment d'expérience en entrepreneuriat et en gestion des entreprises. Ils n'ont pas généralement les compétences nécessaires pour maintenir leur entreprise dans la durabilité. Or la durabilité est un gage de rentabilité et de performance. On note également une grande difficulté liée à la garantie de financement. Ainsi, les institutions financières sont souvent réticentes pour accompagner financièrement les jeunes, comme nous avons eu à l'indiquer plus haut. La difficulté de financement apparaît nettement comme la préoccupation principale des qualifiés.

## Chapitre III : RECOMMANDATIONS

Ces présentes recommandations, s'adressent, à différents niveaux, à l'Etat, à la Direction de l'ONFP et à certains de ses services, et ceci en court, moyen et long terme. Chaque acteur doit ainsi jouer pleinement son rôle pour ainsi arriver à une solution la plus adéquate au problème de l'insertion par l'auto-emploi des bénéficiaires de qualification professionnelle.

Ainsi nous avons identifié ces dix recommandations formulées comme suit :

N°	Recommandation	Acteur	Echéance
<b>R1</b>	Orienter davantage les politiques éducatives et les projets et programmes d'éducation et de formation vers la qualification professionnelle ;	Etat	moyen terme
<b>R2</b>	Renforcer significativement sur le plan des ressources humaines, financières et techniques les structures d'accompagnement et d'encadrement des jeunes vers l'insertion professionnelle ;	Etat	moyen terme
<b>R3</b>	Renforcer de façon significative les moyens de l'ONFP (renforcement du budget, du financement et du partenariat avec les partenaires techniques et financiers) pour que chaque jeune, où qu'il se trouve dans le territoire national, puisse bénéficier d'une formation qualifiante, s'il le désire, afin de pouvoir faire face aux défis de l'emploi,	Etat	Long terme
<b>R4</b>	Créer une direction chargée du suivi des formés, avec des ressources humaines suffisantes et qualifiées dans le domaine de l'accompagnement des jeunes et dans l'évaluation de projets et programmes de formation. La mise en place de cette direction est d'autant plus nécessaire que le suivi et l'accompagnement des bénéficiaires contribuera efficacement à l'insertion des formés voire à l'efficacité externes des actions de l'Office.	Direction de l'ONFP	Court terme

<b>R5</b>	Trouver un cadre partenarial efficace et fécond entre l'ONFP et les structures et institutions financières de pour le financement des projets des jeunes en vue de favoriser l'auto-emploi ;	Direction de l'ONFP	Court terme
<b>R6</b>	Créer un cadre de collaboration avec les autres acteurs en charge de l'orientation, de l'encadrement, de formation et l'insertion professionnelle pour une prise en charge intégrée de la question de l'insertion des qualifiés ;	Direction de l'ONFP	Moyen terme
<b>R7</b>	En vue de rendre la formation plus efficace et efficiente, renforcer les actions de la DIOF pour une meilleure identification des besoins prioritaires du marché de l'emploi ;	Direction de l'ingénierie et des opérations de formation (DIOF)	Court terme
<b>R8</b>	Améliorer les contenus de la formation en vue de permettre aux bénéficiaires de mieux s'adapter aux exigences du marché de l'emploi par l'intégration de modules en entrepreneuriat, en élaboration de projet, en développement personnel et professionnel, en techniques de recherche d'emploi;	DIOF	Court terme
<b>R9</b>	Permettre aux bénéficiaires de recevoir leur titre de qualification à des délais raisonnables. Il faut rappeler qu'au moment de l'enquête beaucoup de formés n'avaient pas encore leur titre de qualification.	Direction de l'Evaluation et de la Certification (DEF)	Court terme
<b>R10</b>	Organiser annuellement, un forum de l'insertion des formés de l'ONFP en vue de favoriser des rencontres de recrutement entre les qualifiés et leurs potentiels employeurs.	Future direction chargée du suivi des formés	Moyen terme

## **CONCLUSION GENERALE**

Cette étude sur l'apport ou l'effet de la qualification professionnelle sur l'emploi des jeunes nous a permis de mieux appréhender cette question de l'insertion professionnelle sur différentes facettes et divers enjeux. Il ressort de cette étude que l'insertion professionnelle est un phénomène complexe qui dépend d'un certain nombre de facteurs qui, selon les localités et les circonstances, ont plus de poids que d'autres eu égard à l'influence qu'ils ont sur l'emploi des jeunes. Ainsi, au cours de ce travail de recherche, nous avons constaté que les problèmes économiques, politiques, sociaux et environnementaux, de quelques natures qu'ils soient, ont leur influence sur le marché de l'emploi, en général, et celui des jeunes en particulier. On remarque ainsi que quelle que soit la qualification professionnelle reçue, le marché de l'emploi semble difficile d'accès. Ce qui veut dire qu'il y a une difficulté réelle pour qu'on parvienne à une insertion de tous des formés ou au moins 90% parmi eux. Cette difficulté est due, comme il est indiqué dans l'analyse des données, à l'inter influence des facteurs positifs et négatifs de l'insertion professionnelle, mais surtout, du fait de la difficulté pour les jeunes à mobiliser tous les facteurs nécessaires à leur insertion professionnelle. En fait, pour qu'un jeune parvienne à l'insertion de manière efficace, sans difficultés majeures, il est nécessaire qu'il mobilise tous les facteurs que cela soit les facteurs sociaux, économiques, politiques mais également individuels. Plus le jeune mobilise le maximum de facteurs, plus il a la chance d'être inséré dans le marché de l'emploi qui se caractérise par une certaine rigidité. Cette rigidité se manifeste, d'ailleurs, par le fait que même les jeunes qualifiés et insérés ont un temps de chômage plus ou moins long, avec une moyenne de 1 an et demi avant l'obtention d'un emploi. Cela est, en grande partie, dû au fait de la faible capacité des entreprises à absorber tous les diplômés et que l'entrepreneuriat jeune reste encore de faible niveau.

Cependant, les résultats ont montré que la qualification professionnelle reste un déterminant majeur dans l'insertion des jeunes. Comparés à leurs pairs sans qualification, les jeunes qualifiés sont effectivement plus aptes à trouver un emploi. Nous avons ainsi observé un taux d'insertion global des formés qui s'élève à 69,50% contre 28,50% pour les jeunes sans qualification à la recherche d'emploi. Le décalage entre les deux catégories de jeunes est de 41% de plus en faveur des jeunes qualifiés. Ce qui démontre, sans aucun doute, que la qualification professionnelle est un déterminant majeur de l'insertion professionnelle des jeunes au Sénégal. Socle de l'employabilité et facteur déterminant de l'insertion, la qualification professionnelle, est le véritable moteur du développement social et économique des jeunes, en ce sens qu'il leur permet d'accéder plus facilement à l'emploi. Si beaucoup de jeunes peinent à trouver un emploi garanti, sécurisant et décent, c'est qu'en réalité, ils n'ont pas une qualification professionnelle qui leur permet d'occuper un emploi formel mais surtout de créer leur propre

emploi. Aujourd'hui, le marché de l'emploi, compte tenu de la concurrence sous toutes ses formes, exige au jeune, entrepreneur ou employé, plus de savoir, de savoir-être et de savoir-faire. Pour qu'un emploi soit durable et productif, il doit reposer indéniablement sur des compétences solides dans le domaine d'activités dont il est question. C'est pourquoi, la meilleure politique de l'Etat en matière d'emploi des jeunes est la création d'emploi par la qualification professionnelle. Sous ce rapport, l'option prise par l'ONFP pour aller vers la qualification professionnelle et faciliter par la même occasion l'employabilité voire l'emploi des jeunes est une vision pointue de la solution du problème en question.

En plus de la qualification, nous avons constaté qu'il y a d'autres facteurs ou variables qui participent à la facilitation de l'insertion des jeunes. Il s'agit du niveau d'études, de la catégorie socio-professionnelle des parents, de l'existence des structures d'appui, d'encadrement et de promotion de l'emploi des jeunes, du type de qualification et de la localité de résidence. Ainsi, à travers les données recueillies les hypothèses de base de notre recherche ont été globalement confirmées. La seule hypothèse qui n'a pas été totalement confirmée est l'hypothèse spécifique 2 relative au niveau d'études. Il n'a pas été confirmé que plus on a un niveau d'études élevé, plus on a plus de possibilités d'insertion. Cette tendance, en effet, n'est pas linéaire car, les données statistiques recueillies ont indiqué qu'il y a d'autres paramètres qui ont effectivement infirmé cette hypothèse. Il se trouve qu'il y a eu plus d'insérés au niveau élémentaire qu'aux niveaux Bac et BFEM.

Quoi qu'il en soit, cette étude sur les qualifiés de l'ONFP en 2015 nous a permis de comprendre que pour endiguer le chômage des jeunes et s'attaquer de manière efficace et significative au problème de l'emploi des jeunes. L'expérience des qualifiés de 2015 est un exemple très expressif pour une stratégie efficace de lutte contre le chômage des jeunes. Les entretiens avec les qualifiés non encore insérés présupposent que dans quelques mois que tous les jeunes formés auront occupé un emploi.

Les limites objectives de cette étude sont le fait de ne pas pouvoir identifier toutes les difficultés liées à l'insertion des jeunes, surtout la déclinaison des principaux obstacles liés au financement, à l'encadrement, à la connaissance plus pointue du marché de l'emploi. L'échantillon interviewé pourrait aussi ne pas refléter tous les contours de la problématique. Par conséquent, cette étude décline quelques difficultés et les obstacles auxquels sont confrontés les jeunes dans leurs possibilités d'accès à l'emploi. Selon les jeunes interviewés, le manque de financement constitue le plus grand obstacle de leur insertion. En perspective, des recherches sur les difficultés de financement des jeunes s'imposent pour trouver la portée de ce facteur sur l'insertion des jeunes.

# ANNEXES

## *Annexe 1: Guide d'entretien*

- I. IDENTIFICATION
- II. FORMATION SUBIE / PROFIL
- III. LES DÉTERMINANTS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES
  - L'apport des formations qualifiantes sur l'insertion des jeunes par l'auto-emploi
  - L'effet du métier ou du domaine de formation (type de qualification) pour l'insertion par l'auto-emploi des jeunes
  - L'influence de de l'environnement socio-économique sur l'auto emploi des jeunes
  - Les obstacles liés à l'auto emploi des jeunes
  - La catégorie socio-professionnelle des parents sur l'insertion des jeunes par l'auto-emploi
  - Initiatives prise pour l'obtention d'un emploi
  - Les opportunités su marché de l'emploi après la formation
  - Les difficultés majeures rencontrées dans la recherche d'emploi
  - Les défis que l'ONFP pour mieux répondre au besoin de l'employabilité des jeunes

*Annexe 2: Questionnaire*

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CESAG - BIBLIOTHEQUE

## BIBLIOGRAPHIE

1. ABHERVE, M. LABBE, P. (2011), *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, éd. APOGEE, 2e édition, 224 pages.
2. ALBAGLI, C., HENAULT, G., (1984), *La création d'entreprise en Afrique*, Nouvelles Editions Africaines.
3. AZOLAY, D. (1996), *Gérer la relation Entreprise/ Paris*, Edition Liaison, 212 pages.
4. BECKER G. (1964), *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press. 390 pages.
5. BOPOUNGO, J. C., (2013), *Insertion professionnelle des jeunes en échec scolaire le projet des z'heros*, Harmatan, 192 pages.
6. BREGEON, Ph. (2008), *A quoi servent les professionnels de l'insertion ?* éd. Harmattan, 272 pages.
7. BUSCATTO, M. (2006) « *Introduction : quand la qualification fait débat(s)* », *Formation emploi*, 96 pages.
8. DUBAR, C., (2001), *la construction sociale de l'insertion*, Education et Société, De Boeck Supérieur, 228 pages.
9. CASTRA, D. (2003), *L'insertion professionnelle des publics précaires*, éd. Presses Universitaires de France - PUF 200 pages.
10. CRÉPON, B. (2017), *Politiques de l'emploi : Apprendre de l'expérience*, Editeur : Les Presses de Sciences Po, 117 pages.
11. FERRACCI, M. (2013), *Evaluer la formation professionnelle*, Editeur : Les Presses de Sciences Po, 118 pages.
12. FORGEOT G. et GAUTIÉ J., (1997) *Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, économie et statistique*, 305 pages,
13. FUCHS, V. (2009), *Dictionnaire de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation*, éd. Chronique Sociale
14. FURTOS, J. (2009), *De la précarité à l'auto-exclusion*, éd. Rue d'Ulm, 58 pages
15. GIRET, J-F (2000), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, CNRS, 247 pages.
16. GRAWITZ, M., (1984), *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, Paris, 1073 pages
17. LANDRY, C. (2002), *La formation en alternance : état des pratiques et de la recherche*, PUQ, Sainte-Foy (QUEBEC), 349 pages.
18. MANE, M. (2013), *Prêt à partir*, L'Harmatan, France, 67 pages.
19. MARTIN, B.' 2009), *l'emploi par la formation : les populations en grande difficulté*, Chronique Sociale, Lyon, 145 pages.

20. MOLIGNAC, A., *La pratique du travail temporaire*, Edition J Delmas, Paris, 1997
21. MORIN, B. (2006). *L'insertion Professionnelle des personnes en situation de handicap*. (ERES, Éd.) 118 pages.
22. NICOLE-DRANCOURT C. & ROULLEAU-BERGER L. (1995), *L'insertion des jeunes en France*, Paris, PUF, 674 pages.
23. PAUGAM, S. (2013), *La disqualification sociale : Essai sur la nouvelle pauvreté*, PUF; 5e édition, 256 pages.
24. PERETTI, (2000), *Ressources Humaines*, 5<sup>ème</sup> Edition, Paris, Vuibert, 585 pages.
25. RAMBAUD M H., « L'orientation comme construction d'un processus par et dans la formation », in CEREQ
26. RISSOAN. R. (2013), *La formation professionnelle - Nouveaux outils et nouvelles pédagogies*, éd. Eni 390 pages.
27. REYNOLDS, P. et WHITE, P. *The entrepreneurial process* , Quorum Books, 1997.
28. SERREAU, Y. (2013), *Accompagner la personne en formation : De l'orientation à l'insertion professionnelle*, éd. Dunod, 304 pages.
29. TANGUY, L., (1986), *L'introuvable relation formation/emploi : un état des recherches en France*, Paris, la Documentation française, 86 pages.
30. VERDUGO, GR. (2017), *Les nouvelles inégalités du travail : Pourquoi l'emploi se polarise*, Editeur : Les Presses de Sciences Po, 119 pages.
31. Wanda, R., (2007), « *Distance culturelle, modes de financement et rationalité économique* », in *Création, développement, gestion de la petite entreprise africaine* (sous la direction de Victor Tsapi), Yaoundé, Edition CLE, 319 pages.

#### **Articles et rapports d'études**

32. Bordeleau, D. (1997), «Entre l'exclusion et l'insertion : les entreprises d'insertion au Québec», *Économie et Solidarités*, vol. 28, no 2, p. 75-83.
33. BRUCE, D. et A. DULIPOVICI (2001), *Du travail à revendre. Résultats des sondages de la FCEI sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée*, Montréal, Document de recherche de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.
34. LAFLAMME C. (1984), une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation*, 10(2) : 199–216.
35. MANSUY, M., COUPIE, T. FETSI, A. SCATOLI, C., MOONEY P. et G. VAN DEN BRANDE (2001), *Transition entre le système éducatif et la vie active. Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles et des Communautés européennes.

36. VINCENS, J. (1997), L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle. In: *Formation Emploi*, (60) : 21-36;
37. OCDE, La renaissance partielle de l'emploi indépendant, Paris, 2000, P. 204.
38. RAMBAUD M H., « *L'orientation comme construction d'un processus par et dans la formation* », in CEREQ
39. RAPPORT ANNUEL du Conseil supérieur de l'éducation, Québec 1996-1997 sur l'état et les besoins de l'éducation, L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager.
40. La Situation Economique et Sociale du Sénégal en 2010, Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie, 2010.
41. YOUTH MAP SENEGAL, (Juillet 2011), Comprendre l'emploi des jeunes au Sénégal, *Résumé analytique*, Programme UCW Jeunesse du Sénégal : Enjeux et Perspectives. Rapport Final : Volume 1,

#### *Webographie*

<http://www.crisp.be/>

<http://journals.openedition.org/formationemploi/2496>

# TABLE DES MATIERES

I.DEDICACES .....	I
SOMMAIRE.....	II
ii. REMERCIEMENTS .....	III
iv. LISTE DES TABLEAUX.....	IV
v. LISTE DES GRAPHIQUES .....	V
INTRODUCTION GENERALE.....	2
❖ Hypothèses de recherche.....	9
○ Hypothèse générale .....	9
○ Hypothèses secondaires.....	9
❖ Cadre de référence pour la vérification des hypothèses.....	10
❖ Description des variables .....	11
PREMIERE PARTIE : .....	13
CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE .....	13
CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE .....	14
1.1. REVUE DE LA LITTERATURE.....	14
1.2. Résultats de quelques études antérieures sur l'insertion des formés de l'ONFP .....	18
1.3. Cadre théorique de référence de l'étude .....	19
1.3.1. La théorie néoclassique sur l'emploi.....	20
1.3.2. La théorie du capital humain.....	21
1.3.3. La théorie de la quête d'emploi .....	21
1.3.4. La théorie du double marché .....	22
1.3.5. La théorie de l'inadéquation de qualification et de la déqualification en cascade....	22
1.4. Définitions et cadrage conceptuel.....	25
1.4.1. Le concept de qualification professionnelle .....	25
1.4.2. Formation qualifiante .....	26
1.4.3. Le concept d'insertion .....	26
1.4.4. Insertion professionnelle.....	26
1.4.5. Emploi .....	27

1.4.6.	L'auto-emploi .....	28
1.4.7.	Chômage .....	29
1.4.8.	Les jeunes .....	29
1.4.9.	Réponse.....	30
1.4.10.	Les bénéficiaires.....	30
<b>CHAPITRE II : CADRE METHODOLOGIQUE .....</b>		<b>31</b>
2.1.	Cadre de l'étude.....	31
2.2.	La population d'étude .....	31
1.3.	Echantillonnage de la population cible.....	31
2.4.	Echantillonnage de la population témoin.....	32
2.5.	Stratégie de recherche.....	32
2.5.1.	Phase exploratoire et recherche documentaire .....	32
2.6.	Les outils de collecte de données .....	33
2.6.1.	Le questionnaire .....	33
2.6.2.	Le guide d'entretien.....	33
2.7.	La collecte de données.....	34
2.8.	Le traitement des données .....	34
2.9.	Les difficultés limites et risques d'erreurs .....	34
<b>DEUXIEME PARTIE :.....</b>		<b>36</b>
<b>PRESENTATION DU CADRE DE L'ETUDE ET DES RESULTATS .....</b>		<b>36</b>
<b>CHAPITRE I : PRESENTATION DE L'ONFP .....</b>		<b>37</b>
1.1.	Organisation de l'ONFP .....	37
1.2.	Environnement externe.....	38
1.2.1.	Macro-environnement .....	38
1.2.2.	Micro environnement.....	39
1.2.2.1.	Le partenariat.....	39
1.2.2.2.	Au niveau national.....	39
1.2.2.3.	Au niveau international.....	39
1.2.2.4.	Les concurrents:.....	39
1.3.	Environnement interne .....	39
1.3.1.	La fonction ressources humaines .....	39
1.3.2.	La fonction ressources financières:.....	41

1.3.3. La fonction marketing.....	41
1.4. Présentation de l'existant.....	42
1.4.1. La politique de formation.....	42
1.4.2. Le suivi des bénéficiaires.....	42
<b>CHAPITRE 2 : Présentation, analyse et interprétation des résultats .....</b>	<b>43</b>
2.1. : Les profils des bénéficiaires/ interviewés.....	43
2.1.1. : La proportion d'insertion des bénéficiaires selon le genre.....	44
2.1.2. : L'effet de l'âge sur l'insertion professionnelle.....	45
2.1.4. Le profil et le pourcentage d'insertion des bénéficiaires selon leur niveau d'études ....	47
2.1.4.1. Le profil des bénéficiaires selon le niveau d'études.....	47
2.1.4.2. Le pourcentage d'insertion selon le niveau d'études.....	48
2.1.5. Le profil des bénéficiaires selon leur qualification professionnelle.....	49
2.2. L'environnement politique et socio-économique des bénéficiaires de qualification .....	51
2.2.1. La répartition des bénéficiaires selon la catégorie socio-professionnelle des parents ...	51
2.2.2. Le taux d'insertion des formés selon la catégorie socio-professionnelle des parents ....	52
2.2.3. L'environnement politique.....	54
2.2.5. L'adéquation formation/emploi occupé.....	58
2.3. L'environnement économique.....	59
2.3.1. Le pourcentage d'insertion selon la localité.....	59
2.3.2. Perception du marché de l'emploi.....	60
2.3.3. Perception des obstacles liés au marché de l'emploi.....	62
2.4. La situation de l'insertion au moment de l'enquête.....	63
2.5. La situation de l'insertion des jeunes sans qualification.....	67
2.6. Synthèse de l'analyse et vérification des hypothèses de l'étude.....	67
<b>Chapitre III : RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>73</b>
<b>CONCLUSION GENERALE .....</b>	<b>75</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>78</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>81</b>
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>84</b>