



CENTRE AFRICAIN D'ETUDES SUPERIEURES EN GESTION

**INSTITUT SUPERIEUR DE MANAGEMENT DES
ENTREPRISES ET AUTRES ORGANISATIONS - ISMEO -**



MEMOIRE DE FIN D'ETUDES

**Pour l'obtention du
MASTER 2 PROFESSIONNEL EN SCIENCES DE GESTION,
OPTION GESTION DES PROJETS - M2PSG GP -
Promotion 1, Année académique 2007-2008**

THEME



**« LA CONVENTION NATIONALE ETAT-EMPLOYEURS PRIVES » :
DISPOSITIF DE PROMOTION DE L'EMPLOI ET D'INSERTION DES
JEUNES**

**Préparé par :
Monsieur
Abdou Latif DIALLO**

**Sous la direction de :
Madame
Issimatou ICHOLA-LANIBA
ignante associée au CESAG**

REMERCIEMENTS

A

- Madame Issimatou ICHOLA-LANIBA, Enseignante associée au CESAG, pour la pertinence et la qualité de son encadrement.
- Tout le personnel de la Direction de l'Emploi pour leur collaboration
- Tous les partenaires de la convention pour leur ouverture et leur diligence dans le traitement des outils de collecte
- Tous les stagiaires pour leur disponibilité
- Mention spéciale à ma famille, mes parents et à mon épouse pour leur soutien sans faille

SIGLES, ABREVIATIONS ET ACRONYMES

APIX : Agence de Promotion des Investissements et des Grands Travaux

ANEJ : Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

ANSD : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie

BIT : Bureau International du Travail

BTP : Bâtiments et Travaux Publics

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEDEAO : Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest

CIEL : Centre d'Initiative pour l'Emploi Local

CNEE : Convention Nationale Etat – Employeurs pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes

CONGAD : Conseil des Organisations Non Gouvernementales pour le Développement

DSRP : Document de Stratégie (de Croissance et) de Réduction de la Pauvreté

ESAM : Enquête Sénégalaise Auprès des Ménages

FAO : Fonds des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture

FNAE : Fonds National d'Action pour l'Emploi

FNPEF : Fonds National de Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin

FNPJ : Fonds National de Promotion de la Jeunesse

HIMO : Haute Intensité de Main-d'Oeuvre

NEPAD : Nouveau Partenariat Economique pour le Développement de l'Afrique

NPNE : Nouvelle Politique Nationale de l'Emploi

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONEQP : Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles

PIB : Produit Intérieur Brut

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat

ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

SCA : Stratégie de Croissance Accélérée

SCN : Service Civique National

SIME : Système d'Information sur le Marché de l'Emploi

SRP : Stratégie de Réduction de la Pauvreté

UEMOA : Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1-3
PROBLEMATIQUE GENERALE	4
PARTIE I – CONTEXTE GENERAL DE L’ETUDE	5
CHAPITRE 1 : CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIAL	6
1.1 Contexte international	6
1.1.1 Contexte économique mondial	6
1.1.2 Emploi et pauvreté	6-7
1.2 Contexte national	7
1.2.1 Cadrage macro économique.....	7
1.2.2 Politique économique.....	8
CHAPITRE 2 : SITUATION ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DE L’EMPLOI AU SÉNÉGAL	12
2.1 Quelques caractéristiques du marché de l’emploi	12
2.1.1 Une précarisation de plus en plus poussée de l’emploi	12
2.1.2 Un marché de l’emploi de plus en plus dominé par l’auto-emploi	12-13
2.2.3 Un système de formation peu adapté aux besoins du marché.....	13
2.1.4 .Un déficit criard d’informations sur l’emploi et la formation	14
2.2 Les défis croissants de la demande d’emploi	14
2.2.1 Une offre d’emploi encore insuffisante.....	14-16
2.2.2 Un profil de la demande d’emploi aux aspects multiples	16-17
2.2.3 Une économie sociale dynamique et en mutation.....	17
2.2.4 Une migration toujours aussi importante.....	17-18
CHAPITRE 3 : ACTIONS ET MESURES POUR LA PROMOTION DE L’EMPLOI	
3.1 Les mesures en faveur de l’emploi	19
3.1.1 Sur le plan institutionnel.....	19
3.1.2 Sur le plan des actions	19-21
3.2- La Politique Nationale pour l’Emploi	22
3.2.1 – définition de la politique de l’Emploi	22-23
3.2.2– objectif de la politique de l’Emploi.....	23
PARTIE II : PRESENTATION DU CADRE INSTITUTIONNEL DE LA CNEE	
CHAPITRE 4 –CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L’ETUDE	24
4.I- Contexte et justification de l’Etude	25
4.2- Objectifs	25-27

4.2.1	Objectif général	27
4.2.2	Objectifs spécifiques	27
4.3-	Définition des concepts.....	27-29
4.4	Méthodologie	29-30
<u>CHAPITRE 5</u> – PRESENTATION DU DISPOSITIF DE LA CNEE.....		31
5.1-	Contenu des différents programmes de la convention	32-
5.2-	Mise en œuvre de la convention	33
5.3	Suivi des programmes.	34-37
<u>CHAPITRE 6</u> : PRESENTATION DES STRUCTURES DE MISE EN OEUVRE		
6.1-	LA DIRECTION DE L’EMPLOI.....	38
6.1.1	Les missions et compétences de la Direction de l’Emploi.....	38
6.1.2	Organisation de la Direction de l’Emploi.....	39-41
6.2	–PRESENTATION DU SERVICE DE LA MAIN-D’ŒUVRE.....	41
6.2.1	Mission	41
6.2.2	Organisation du SMO.....	41
6.2.3	Outils de travail.....	42
6.3.3	Prestations offertes par le SMO.....	42
<u>PARTIE III</u> : PRESENTATION DES RESULTATS		43
<u>CHAPITRE 7</u> : ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES.....		44
7.1	- Présentation et analyse des résultats de la Convention	44
7.1.1	Présentation des entreprises partenaires à la Convention	44-46
7.1.2	les différentes activités des entreprises partenaires	46-47
7.1.3	Le nombre et les profils de stagiaires dans les entreprises et les établissements d’enseignement privés.....	47-48
7.1.4	Analyse du suivi de la convention.....	48
7.2-	Caractéristiques socioprofessionnelles des acteurs	49
7.2.1-	Niveau d’étude et statut professionnel des stagiaires.....	49
7.2.2-	Niveau d’étude et statut professionnel des demandeurs d’emploi.....	49-50
7.2.3-	Niveau d’étude et statut professionnel des agents de la Direction de l’Emploi.....	50
7.2.4-	Statut juridique des entreprises partenaires.....	50
7.3-	L’avis des partenaires par rapport à la CNEE	51
7.3.1.-	Avis des stagiaires.....	51-52
7.3.2-	Avis des demandeurs d’emploi.....	52-53

73.3- Avis des agents de la Direction de l'Emploi	53
7.3.4- Avis des entreprises partenaires	54
7.4 - Mesures d'amélioration de la CNEE	54
7.4.1- Pour les stagiaires et les demandeurs d'emploi	54
7.4.2- Pour les agents de la Direction de l'Emploi	54-55
7.4.3- Pour les entreprises partenaires.....	55-56
7.4.4 Propositions de stratégies pour réduire le chômage.....	56-57
CHAPITRE 8- : LES ACQUIS DE LA CNEE.....	58
8.1- En matière de politique d'emploi	58
8.1.1 Une dynamisation de sa politique de l'emploi.....	58
8.1.2 La formalisation du contrat de stage	58
8.1.3 Une expérience en matière de partenariat.....	58
8.1.4 Une expérience en matière de partenariat.....	58
8.2- En matière de création d'emplois et d'insertion de jeunes	59
8.2.1 L'insertion des diplômés par les stages.....	59
8.2.2 La formation des jeunes diplômés sans qualification professionnelle	59
8.2.3 La création d'emploi par les PME / PMI.....	59
8.2.4 L'adaptation au poste confié.....	59
CHAPITRE 9 – : LES OBSTACLES.....	60
9.1- Les causes internes à la Direction de l'Emploi	60
9.2. Les causes externes relatives au mécanisme de la CNEE	60-62
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS.....	63
1. conclusion	63-64
2. recommandations.....	64-67
Bibliographie.....	68
Annexes.....	69
Annexe I convention nationale État Employeurs privés	
Annexe II grille de répartition des contributions financières	
Annexe III convention de partenariat	
Annexe IV contrat de stage	
Annexe V grille de collecte	
Annexe VI projet de loi de la nouvelle convention	

INTRODUCTION

La solution des questions d'emploi a longtemps figuré parmi les grands objectifs du gouvernement. Cette préoccupation était cependant implicitement contenue dans deux types de politiques :

- la politique de croissance économique dont le but est de favoriser le développement économique et dans laquelle, l'emploi était certes une finalité mais pas un objet direct de la politique économique. Cette approche consiste à poser que la croissance crée l'emploi de façon mécanique. Il en résulte que l'on s'intéresse surtout à la croissance et on ne met pas en place les mécanismes nécessaires pour que la croissance génère des emplois ;

- la politique sociale visant à atténuer la situation difficile des groupes sociaux vulnérables. La politique de l'emploi s'est surtout inscrite dans ce cadre social à travers des mesures incitatives et des programmes d'action généralement ciblés sur une catégorie sociale ou un type d'activités.

Mais aujourd'hui, le postulat de base est que la politique de croissance doit être complétée et accompagnée par une politique active de l'emploi. Cela parce qu'il y a de nombreux profils de croissance dont l'efficacité au regard de l'emploi peut être différente, et qu'il existe plusieurs manières d'utiliser les résultats de la croissance, plus ou moins favorables à l'emploi.

La persistance des difficultés économiques, l'émergence plus apparente des problèmes de chômage, de sous-emploi et de pauvreté, accentués par l'exode vers les villes et l'émigration croissante ont contribué à faire évoluer les stratégies de développement et de lutte contre la pauvreté.

C'est ainsi que les approches ont évolué vers une conception plus globalisante et plus dynamique dans la recherche de solutions aux problèmes d'emploi. L'emploi a ainsi émergé au milieu des années 90 comme thème majeur de l'action des autorités de l'État du Sénégal qui ont défini et mis en œuvre la première politique Nationale de l'Emploi en 1997.

Cependant, malgré l'existence de cette politique qui constitue aujourd'hui - 1 - le cadre de référence des actions et stratégies en matière d'emploi et qui a fait l'objet d'un large consensus autour des représentants de l'administration, des syndicats de travailleurs, des organisations d'employeurs et de la société civile, force est de constater qu'il n'a pas encore été possible de juguler durablement le chômage et le sous-emploi.

La promotion de l'auto emploi et la correction des discriminations dans l'accès à l'emploi des

groupes cibles défavorisés sur le marché de l'emploi constituent un autre axe important. A ce niveau, plusieurs initiatives ont été prises à travers la mise en place de fonds de financement de projets en direction des groupes cibles, parmi lesquels le **Fonds National d'Actions pour l'Emploi**

La mise en place de fonds de promotion de l'auto emploi vise à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi par le biais de l'emploi non salarié. L'objectif recherché est de lutter contre le chômage et le sous-emploi, et de favoriser la promotion et la génération d'emplois durables dans les différents secteurs de l'économie.

Notre sujet vise à déterminer l'impact de la CNEE dans l'insertion des demandeurs d'emploi. Il s'agit plus précisément de montrer la nécessité pour l'Etat du Sénégal de mettre en place une politique de l'emploi efficace pour faciliter l'insertion des demandeurs face à une situation de plus en plus difficile du marché du travail.

Les programmes d'ajustement, accompagnés par la compression de la demande sociale et la chute de l'investissement, ont entraîné le recul général de l'emploi dans les secteurs moderne et rural. De ce fait, la reprise de la croissance avec la dévaluation du F CFA de 1994 restait sans incidence significative sur le chômage et la pauvreté, compte tenu du nombre important de demandeurs d'emploi qui se retrouvaient sur le marché du travail et de l'absence de mesures d'accompagnement indispensables pour favoriser le développement de débouchés pouvant aider à lutter contre la pauvreté, la dépendance et l'exclusion sociale.

C'est ainsi que, dans le cadre de la lutte contre le chômage et en faveur de l'insertion des jeunes, une première convention pour la promotion de l'emploi a été signée en août 1987 entre l'Etat et les partenaires du secteur privé.

Cette convention avait enregistré un impact positif sur le niveau d'insertion des jeunes diplômés, en particulier pour le programme de stage en entreprise.

Compte tenu de ces résultats, la politique Nationale de l'emploi adoptée en 1997, ainsi que le plan d'Action pour l'emploi avaient prévu, dans leur mise en œuvre, la renégociation de la Convention Etat-Employeurs, afin de mieux prendre en compte les évolutions récentes du marché de l'emploi.

Une nouvelle Convention Nationale Etat-Employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes a été négociée avec les différents partenaires sociaux et signée le 25 avril 2000.

La présente étude, intitulée «**LA CONVENTION NATIONALE ETAT-EMPLOYEURS PRIVÉS**» : **DISPOSITIF DE PROMOTION DE L'EMPLOI ET D'INSERTION DES JEUNES** tente d'apporter plus de visibilité dans le travail effectué depuis 2000 par l'exploitation de tous les documents de travail et par le recueil des

appréciations de toutes les personnes susceptibles d'identifier les contraintes et les limites de cette CNEE et de proposer des solutions adéquates pour une amélioration de sa mise en œuvre et de son fonctionnement.

Dans la première partie nous poserons **la problématique générale de l'emploi (I)** en faisant d'abord une analyse de la situation du marché de l'emploi au Sénégal et les perspectives et ensuite en donnant la réponse des pouvoirs publics

Dans la seconde partie de cette étude nous présenterons **le cadre institutionnel de la CNEE (II)** en dégagant d'abord le contexte et les justifications de l'étude pour ensuite déterminer le dispositif de la convention et enfin présenter les structures de sa mise en œuvre

La troisième partie nous permettra de mettre en exergue **les résultats de la CNEE (III)** à travers l'analyse et l'interprétation des données recueillies auprès des différents acteurs les acquis et les obstacles à la mise en œuvre

En conclusion , nous tenterons de formuler des propositions et recommandations suite aux informations recueillies auprès des personnes interrogées pour favoriser leur prise en compte par les autorités compétentes chargées de renégocier la CNEE.

PROBLEMATIQUE GENERALE DE L'EMPLOI

Comme dans la plupart des pays du continent africain, le chômage et le sous-emploi, qui perdurent figurent parmi les principales préoccupations des pouvoirs publics. Ils constituent en effet une des causes fondamentales de la pauvreté.

Au Sénégal, depuis plusieurs années, les compressions de personnel et la précarisation des emplois dans l'économie urbaine, jointes à l'insuffisance de la croissance rurale, dans un contexte de croissance rapide de la demande d'emploi et d'exode vers les villes ont accéléré les tensions sur le marché de l'emploi et favorisé l'extension des foyers de pauvreté.

Cependant, le chômage ne constitue qu'une des manifestations des tensions entre l'offre et la demande de travail. Plus que le chômage, c'est le sous-emploi qui constitue aujourd'hui le principal problème du marché du travail dans nos pays.

Le taux de sous-emploi global qui s'établit dans l'agglomération à 72,5% de la population active, met en évidence le fossé profond entre l'offre et la demande de travail, preuve de l'incapacité de l'économie de la capitale à répondre aux sollicitations de sa population par des emplois de qualité.

Selon les résultats de l'Enquête de perception de la pauvreté réalisée par la DPS en 2001, le manque d'emploi ou d'activité génératrice de revenu apparaît comme l'une des principales causes de la pauvreté au Sénégal. En effet, pour les populations enquêtées, l'emploi vient dans l'ordre des priorités avant la santé, l'habitat ou l'éducation. C'est parce qu'elles perçoivent clairement que l'emploi constitue le principal instrument de lutte contre la pauvreté. Il faut donc, pour lutter efficacement contre celle-ci, créer le maximum d'emplois.

Le gouvernement du Sénégal a pris en compte la dimension emploi dans l'élaboration de son Document de Stratégies de Réduction de la Pauvreté en tant que levier majeur du recul de la pauvreté.

Le premier levier de la stratégie de réduction de pauvreté (SRP) qui intéresse l'emploi est la création de richesses à travers la promotion d'activités à fort potentiel de création d'emplois.

Le Document de Stratégies de Réduction de la Pauvreté (DSRP) a été décliné en un Plan d'opérations sectoriel du département sur l'emploi, le travail et la fonction publique, avec des axes stratégiques dans chacun de ces domaines d'intervention.

PARTIE I
CONTEXTE GENERAL DE L'ETUDE

CESTG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE I –

CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIAL

I-1 CONTEXTE INTERNATIONAL

1.1.1. Contexte économique mondial

Le contexte international est marqué par une bipolarisation avec d'une part, les pays riches et, d'autre part, les pays dits sous-développés qui subissent les contre-coups de l'échange inégal et du poids de la dette qui annihilent les efforts de développement et réduisent considérablement les performances économiques.

Dans le domaine de l'emploi, on note un déséquilibre entre la croissance et la mondialisation d'une part, et la création d'emplois de l'autre.

Selon le BIT, il existe un contraste entre le taux de croissance au niveau mondial qui est de 5 % et une hausse décevante de l'emploi de 1,7 % en 2004. Par ailleurs, on note une baisse de l'élasticité de l'emploi car, « pour chaque point de pourcentage de croissance du PIB supplémentaire, l'emploi global ne progresse que de 0,30 point de pourcentage entre 1999 et 2003, soit une baisse de 0,08 point de pourcentage par rapport à la période 1995-1999 ».

1.1.2. Emploi et pauvreté

- Au plan international

Le Sommet mondial du Millénaire, qui s'est tenu en septembre 2000, vise, par l'atteinte des **objectifs du millénaire pour le développement (OMD)**, à réduire de moitié la pauvreté d'ici 2015 (objectif 1). Il est explicitement demandé aux pays en développement de formuler et d'appliquer des stratégies qui permettent aux jeunes de trouver un travail décent et utile »¹.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a introduit le concept intégrateur de travail décent pour lequel, le Directeur général du BIT disait : « **Le Travail décent pour tous vise, comme but ultime, que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité** ».

- Au plan régional

Il y a eu plusieurs initiatives dont :

- le **Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD)**

¹ Objectif 8, cible 16 des OMD

- le **Sommet extraordinaire des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine**, qui s'est tenu à Ouagadougou du 8 au 9 septembre 2004 sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté,

Lors de ce Sommet, les Chefs d'Etat et de Gouvernement ont adopté une Déclaration sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté, un plan d'actions ainsi que des mécanismes de mise en œuvre et de suivi.

Deux engagements, importants pour l'emploi retiennent notre attention :

- « Placer la création d'emplois au centre des objectifs de nos politiques économiques et sociales aux niveaux national, régional, continental en vue de la réduction durable de la pauvreté et de l'amélioration des conditions de vie des populations ».
- « Assurer l'égalité des opportunités aux groupes vulnérables et marginalisés ».

1.2 – CONTEXTE NATIONAL

1.2.1 Cadrage macroéconomique

Depuis la dévaluation, il y a une croissance régulière du PIB. Le taux se situe autour de 5% à 6% depuis 1999.

Cette performance économique n'a pas eu un impact significatif sur les tendances du marché du travail, la croissance étant portée par des secteurs d'activité peu intensifs en main d'œuvre comme l'huilerie, les phosphates, l'agro alimentaire, etc., face à une faiblesse de l'investissement et à une atonie de l'industrie.

Deux secteurs à fort taux d'emplois, le secteur informel et le secteur rural sont caractérisés par leur faible productivité et un sous-emploi élevé.

Pour relever les défis de compétitivité et de création d'emplois, le gouvernement a mis en place des politiques. On peut citer :

- **la stratégie du développement du secteur privé** adoptée en octobre 2001 qui a permis de déboucher sur des réformes ambitieuses pour augmenter la croissance.
- **la stratégie de croissance accélérée** qui s'articule autour de cinq (5) grappes à fort potentiel que sont : l'Agriculture et l'agro-industrie, la pêche et l'industrie de la pêche, le tourisme - l'artisanat d'art et l'industrie culturelle, le textile - la confection et les télé-services.
- **la Stratégie Nationale de Réduction de la Pauvreté** qui consacre une démarche globale de recentrage de la politique économique et sociale sur l'amélioration des conditions de vie des populations.

1.2.2. Politique économique

• Politique commerciale

Les changements dans l'environnement commercial de notre pays offrent des opportunités réelles de création d'emplois en même temps qu'ils posent des menaces sur le développement de certains secteurs productifs intensifs en main d'œuvre.

En effet, la libéralisation des échanges induira une transformation du marché de l'emploi du fait de la libre circulation des biens et des personnes et entraînera ainsi de nouvelles demandes de compétences et qualifications au niveau des entreprises.

Par ailleurs, les avantages qu'offrent les initiatives telle que l'AGOA en faveur des pays ACP constituent des opportunités réelles en matière de création d'emploi.

Il convient de veiller à une bonne prise en compte des préoccupations des secteurs de production, surtout les secteurs les intensifs en main-d'œuvre dans lesquels des menaces réelles existent sur l'emploi en raison d'une concurrence plus exacerbée du fait de l'ouverture de nos marchés.

• Politique budgétaire

La politique budgétaire du point de vue de l'emploi se caractérise d'une part par une politique d'investissement ambitieuse qui vise à faire du Sénégal un pays émergent, et d'autre part par une politique fiscale en faveur de l'emploi et de la création d'entreprises. Elle laisse cependant apparaître des insuffisances sur les dotations à la formation professionnelle, à l'employabilité et la qualification de la main d'œuvre, tant au niveau de la formation initiale que continue.

- les dépenses d'investissement

L'Etat du Sénégal a mis l'accent sur des investissements structurants qui vont considérablement améliorer l'environnement économique de notre pays. On peut citer entre autres :

- L'Aéroport International de DIASS
- Le projet d'autoroute à péage Dakar – Thiès
- La plateforme du millénaire de Diamniadio
- Le Site industriel de Diamniadio
- Le projet de nouvelle ville

– la réforme fiscale

Une réforme fiscale d'envergure a ainsi été initiée en 2004, avec la mise en place d'incitations plus efficaces pour l'attrait de l'investissement. Elle s'est traduite par des incitations fiscales en matière de promotion de l'emploi avec des exonérations de droit commun.

- **Politique de bonne gouvernance**

Elle couvre ici la gouvernance du marché de l'emploi dont le fonctionnement imparfait affecte les stratégies et opérations des différents acteurs du marché. Les insuffisances ont trait à l'absence d'un système d'information efficace, aux faiblesses du dispositif d'orientation scolaire et professionnelle, ainsi qu'aux lacunes du système d'intermédiation sur le marché de l'emploi

- **Politique sociale**

- **Politique d'éducation**

Le secteur de l'éducation constitue la première priorité du gouvernement sénégalais qui lui consacre 40% du budget national en vue d'atteindre l'objectif de scolarisation universelle fixée par la politique d'Éducation Pour Tous (EPT) et d'assurer la formation de ressources humaines de qualité. Cependant, la faible part réservée à la formation professionnelle qui est la porte d'entrée à l'emploi constitue une contrainte de taille.

- **Politique de santé**

La politique de santé, par son importance pour la préservation de la force de travail et la productivité du facteur travail revêt une grande importance pour la politique de l'emploi. Cependant des besoins importants en ressources humaines subsistent en dépit des efforts consentis par les pouvoirs publics.

- **Politique de protection Sociale**

La protection sociale constitue l'un des piliers fondamentaux de la politique de l'emploi du fait de ses rapports avec les autres piliers du «travail décent», et de ses liens avec la réduction de la pauvreté.

- **Pacte social**

La création d'emploi est largement tributaire d'une politique cohérente et hardie mais aussi et surtout d'une véritable stabilité sociale qui constitue un véritable réceptacle à l'investissement productif dont le niveau actuel encore faible.

- **Politiques sectorielles**

- **L'agriculture et l'élevage**

Le secteur agro-sylvo-pastoral qui occupe 60% de la population mérite une attention particulière dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi en raison de sa contribution à la création d'emploi et du potentiel dont il dispose.

L'agriculture doit être modernisée à travers la mise en place de véritables fermes agricoles pour promouvoir et sécuriser les emplois.

L'élevage quant à lui peut d'avantage contribuer à la création et à la consolidation

d'emplois dans la production (fermes d'embouche, de production laitière et d'aviculture) ; dans la transformation (laiterie, boucheries, abattoirs pour ruminants et volailles, tanneries et maroquinerie) et dans la commercialisation.

- La pêche

La pêche est un des secteurs les plus porteurs de notre économie en raison de sa très forte contribution aux exportations et à la création d'emploi. De réelles opportunités de création d'emplois existent dans le domaine de l'aquaculture avec les exploitations prévues le long des cours d'eau et autour des bassins de rétention.

- L'Artisanat

Le secteur de l'artisanat est l'une des composantes socio-économiques qui contribue le plus au développement de notre économie grâce au rôle qu'il joue dans la création d'emplois, la formation qualifiante et la production des biens et services.

L'artisanat est le second pourvoyeur d'emplois dans les activités de production après l'agriculture. Le recensement national des unités artisanales de 2004 montre le poids des apprentis dans la main-d'œuvre artisanale et le rôle important que joue l'artisanat dans la formation des jeunes. En effet, la plupart des apprentis quittent l'école de base sans aucune qualification. L'unique alternative qui s'offre à ces milliers de jeunes c'est la formation qualifiante dans les ateliers artisanaux.

- Le tourisme

Le tourisme qui connaît un certain regain de dynamisme est un secteur porteur pour l'emploi. Les autorités se fixent comme objectif de doubler la capacité d'accueil des hôtels ainsi que les flux touristiques en 2010. L'atteinte de ces objectifs va, sans dire, avoir un impact significatif sur les emplois créés dans le secteur.

- L'industrie

Le tissu industriel sénégalais sur lequel l'accent a été mis pendant longtemps n'a pu répondre à sa vocation de secteur structurant pour l'économie du Sénégal. La politique de redéploiement industriel mis en place se propose d'améliorer les cadres politique et institutionnel en définissant les options de stratégies du développement industriel.

- Les Petites et Moyennes Entreprises

Les PME qui représentent près de 90% des entreprises, dans tous les secteurs n'offrent que 42% de l'emploi. En effet, plus de la moitié de l'emploi est offerte par les grandes entreprises qui font moins de 5%. Cela montre que le potentiel de création d'emplois des PME est largement sous-exploité.

- La micro finance

Le secteur a connu une progression fulgurante ces dix dernières années, aussi bien en termes de nombre de structures que de volume d'opérations. Pour lever les contraintes au développement du secteur, une lettre de politique de microfinance a été élaborée en décembre 2004 avec pour objectif « de favoriser l'accès à des services de microfinance viables et durables à une majorité des ménages pauvres ou à faibles revenus, et à des micro - entrepreneurs sur l'ensemble du territoire d'ici à 2015 » ; ce qui ouvre de réelles perspectives de création d'emplois.

- Les Technologies de l'Information et de la Communication

Les télécommunications constituent l'un des secteurs les plus importants de l'économie sénégalaise avec une contribution au produit intérieur brut (PIB) de près de 7%. La croissance du secteur, après une moyenne de 18% entre 1998 –2003 a atteint 22% en 2004. Le secteur compte deux opérateurs, plusieurs fournisseurs d'accès, des centres d'appels, des télécentres et plusieurs cybercafés

Le secteur des télécommunications est un secteur porteur dont les capacités de création d'emploi sont loin d'être atteintes.

CHAPITRE 2

SITUATION ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI AU SÉNÉGAL

2. I. Quelques caractéristiques du marché de l'emploi

2.1.1- Une précarisation de plus en plus poussée de l'emploi

La précarisation de l'emploi est sans doute la tendance prédominante de ces dernières années. Si le phénomène est plus marqué dans le secteur informel, il gagne de plus en plus le secteur rural mais aussi et surtout le secteur moderne. En effet, dans ce dernier, on assiste de plus en plus au développement de diverses formes d'emplois atypiques comme le travail journalier, le travail saisonnier, l'intérim, etc. au détriment de l'emploi permanent. Si cette situation est nécessaire à la flexibilité du travail face à la globalisation de l'économie, elle pose souvent problème quant au contenu du travail peu « décent ».

Par ailleurs, la faiblesse des moyens de contrôle des services de l'inspection du travail fait que beaucoup d'entreprises ne respectent pas les obligations qui leur sont faites au détriment des travailleurs : normes et sécurité au travail non respectées, travailleurs souvent utilisés sans contrat, cotisations à la Caisse de Sécurité sociale et à l'IPRES souvent non reversées, nombreux abus dans l'utilisation des stagiaires qui parfois occupent des postes d'emploi permanent, etc.

Il importe de remarquer que seul le secteur moderne est pris en compte dans la couverture sociale des travailleurs, le secteur de l'artisanat ainsi que le secteur rural qui regroupent la grande majorité des travailleurs sont exclus du système de sécurité sociale.

2.1.2 - Un marché de l'emploi de plus en plus dominé par l'auto-emploi

Depuis la fin des années 80, avec la crise qui a frappé les entreprises, l'emploi non salarié s'est particulièrement développé. L'État a développé une politique de promotion de l'auto-emploi en fournissant des moyens conséquents pour le financement de projets d'insertion des jeunes sans emploi à travers la Délégation à l'Insertion, à la Réinsertion et à l'Emploi (DIRE), le Commissariat Général à l'Emploi (CGE), les fonds de promotion de l'emploi, etc. Il a également facilité la mise en place d'un système de financement décentralisé à travers la loi 95-03 du 5 janvier 1995 portant réglementation des institutions mutualistes et coopératives d'épargne et de crédit. Il s'agit d'intermédiaires de la micro-finance qui mobilisent l'épargne locale et à travers leur activité de crédit, financent des actions de développement à la base (petits projets, micro entreprise, etc.).

Le système financier décentralisé (SFD), qui est une nouvelle approche de prise en charge des besoins de financement des micro-entreprises, s'est fortement développé depuis 1980. En

effet, avec le développement des ONG, des programmes bi et multilatéraux d'appui aux micro-projets et, récemment, la percée des mutuelles d'épargne et de crédit, le marché de la petite finance s'est très fortement diversifié avec une offre qui a beaucoup évolué vers des formes plus décentralisées et de type privé, avec des niveaux de performance appréciables en terme de recouvrement et de recapitalisation.

L'offre de crédit du système financier décentralisé permet en effet aux micro-entreprises et promoteurs individuels ne pouvant accéder au crédit bancaire, de trouver des sources de financement à leur portée. En relation avec ces structures de financement décentralisé, l'État a mis en place depuis 2000 des fonds comme le Fonds National d'Actions pour l'Emploi, le Fonds National de Promotion de la Jeunesse, le Fonds National de Promotion de l'Entreprenariat Féminin qui ont depuis financé des milliers de projets avec plusieurs dizaines de milliers d'emploi.

2.1.3- Un système de formation peu adapté aux besoins du marché

Au niveau du système formel, malgré la mise en œuvre depuis l'an 2000 du Programme décennal de l'Éducation et de la Formation (PDEF), force est de constater que la Formation professionnelle et technique (FPT) est le « parent pauvre » du système d'éducation et de formation qui reste dominé par l'enseignement général. Même si le système d'enseignement technique et de la formation professionnelle est en pleine mutation, il n'en demeure pas moins que les exigences de qualification et de compétence requises pour le secteur privé productif sont loin d'être satisfaites par le système actuel, notamment pour les entreprises industrielles et/ou manufacturières en majorité dominées par l'agroalimentaire, le secteur des BTP, les activités portuaires, etc. Pourtant le tissu des structures de Formation Professionnelle et Technique, publiques et privées existantes, dont la mission première est de mettre sur le marché, à disposition des entreprises tous secteurs confondus, des jeunes diplômés, est assez varié.

Cependant, les programmes et curricula dans la Formation Professionnelle et Technique ne sont pas toujours conçus en référence aux préoccupations du secteur privé, principal utilisateur des sortants du dispositif de formation professionnelle.

Au niveau du secteur informel, on note un nombre très important d'apprentis au sein des unités artisanales. Cependant on constate une précarité des conditions d'apprentissage avec des équipements sous adaptés, des locaux exigus, un manque de sécurité et des difficultés dans l'acquisition de la matière d'œuvre indispensable à la formation.

2.1.4 - Un déficit criard d'informations sur l'emploi et la formation

La généralisation du discours sur la crise de l'emploi masque une difficulté essentielle : la faiblesse de l'information sur l'emploi qui limite le diagnostic et rend extrêmement difficile la mise en œuvre de politiques adéquates de promotion de l'emploi.

En effet, l'étude « diagnostic du Système d'information sur l'emploi et la formation (SIMEF) et analyse des besoins en informations des utilisateurs potentiels »² fait ressortir que le marché national de l'emploi est caractérisé par une variété et une complexité de ses composantes :

- Un nombre accru et hétérogène d'acteurs ;
- Une place centrale de l'entreprise privée, dans ses différentes formes ;
- Des besoins d'information et de formation croissants, diversifiés et pressants ;
- De nouvelles dynamiques d'emploi, de formation et de promotion des activités économiques

En outre, ce marché de l'emploi est marqué par une insuffisante coordination des interventions du secteur public et du secteur privé. Les instruments, actuellement disponibles, ne permettent pas d'obtenir une bonne lecture des dynamiques réelles du marché et d'apporter des réformes immédiates et des correctifs appropriés.

2.2– Les défis de la demande d'emploi

2.2.1 - Une offre d'emploi encore insuffisante

Certains secteurs d'activité ont montré une capacité de création d'emplois intéressante qui fait qu'une bonne partie de la population active a été absorbée.

Cependant, l'offre d'emploi demeure encore insuffisante et le taux de chômage est toujours élevé en milieu urbain.

Le Secteur moderne connaît une quasi-stagnation de ses effectifs depuis une vingtaine d'années. Cependant, une certaine reprise est notée depuis 2000.

Au niveau de la Fonction publique, l'État qui était le plus grand employeur du secteur avait pratiquement suspendu ses recrutements avec les contraintes de gestion de masse salariale liées au Programme d'ajustement structurel. L'effectif de la Fonction publique s'est ainsi stabilisé autour de 65 000 agents sur une période de près de quinze ans. Au cours des dernières années, les effectifs ont régulièrement baissé. De 66.310 en 1997, ils sont passés à 65.984 en 1998 pour atteindre 65.954 en 1999. Cependant, depuis 2000, avec la reprise de la croissance, le vieillissement des agents de la Fonction publique et la volonté politique affichée

par les pouvoirs publics, l'État a consenti des efforts considérables dans le recrutement des jeunes diplômés. Ainsi, ces dernières années des recrutements ont été faits dans la Fonction publique: 2642 en 2000, 2344 en 2001 et 3699 en 2002. Un recrutement spécial de 15 000 agents a été réalisé pour les années, 2003, 2004 et 2005 à raison de 5000 par an.

Dans le secteur moderne des entreprises, selon le CUCI,³ l'effectif des salariés connaît une évolution erratique. La plus grande partie des salariés sont dans le secteur de l'industrie qui compte pour près de 48,83%. Les emplois dans le secteur privé et le para-public ont beaucoup souffert des politiques d'ajustement, de la privatisation et d'un environnement économique difficile. Malgré tout, un certain dynamisme est noté ces dernières années avec une progression constante du nombre de contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) enregistrés dans le secteur privé moderne. Ainsi, plus de 250.000 nouveaux contrats ont été enregistrés par l'administration du travail dans le secteur privé moderne⁴ entre 2000 et 2007.

- **Le secteur informel** est un phénomène qui s'est fortement développé depuis les années 80, avec la persistance de la crise. Il connaît depuis une croissance exponentielle.

Secteur refuge par excellence, l'informel s'est aujourd'hui imposé dans le paysage économique et social par son dynamisme et sa capacité d'adaptation. Son rôle d'incubation de certaines unités de production est certain car, il constitue un important vivier d'activités et une pépinière de chefs d'entreprises qui peuvent, à la faveur du développement de leurs activités, se formaliser pour intégrer le secteur moderne. Il faut cependant mentionner les relations timides entre les entreprises artisanales et celles du secteur moderne en matière de sous-traitance et de mobilité professionnelle, en particulier sur les emplois/métiers pour lesquelles il n'y a pas de formation conventionnelle suffisante.

- **Le secteur rural** reste encore le premier pourvoyeur d'emplois, même si sa part dans l'emploi global a diminué légèrement du fait de l'exode rural. En effet, entre 1988 (RGPH) et 2001(ESAM), la population active occupée rurale est passée de 71,1% à 70,5% de la population active occupée⁵. Ce phénomène est en grande partie dû à la longue crise que le secteur a traversée, l'ampleur du sous-emploi visible, à la chute des revenus réels des ruraux et à la baisse constante des rendements agricoles.

En définitive, le secteur moderne est loin de pouvoir absorber les milliers de nouveaux demandeurs d'emploi qui, chaque année, viennent augmenter le nombre de

³ Le Centre Unique de Collecte de l'information de la Direction de la Prévision et de la Statistique

⁴ Source Service des Statistiques du Travail

⁵ Sources DPS : RGPH 1988, et ESAM 2001/2002

chômeurs. Le secteur informel se présente, face à cette situation, comme un exutoire pour les nombreux demandeurs d'emploi, mais avec des types d'emplois peu décents au regard des conditions de travail, de la protection sociale, du niveau de qualification de la main-d'œuvre, de la productivité et du revenu. Le secteur rural, quant à lui, possède encore des potentialités non encore exploitées.

2.2.2- Un profil de la demande d'emploi aux aspects multiples

Le Recensement Général des Demandeurs d'Emploi (RGDE) réalisé en 1999, a permis d'inscrire d'obtenir un échantillon significatif à partir duquel les tendances et les contours de la demande d'emploi peuvent être dégagés.

Ainsi, on enregistre presque deux fois plus d'hommes que de femmes (63,6% contre 36,4%). Les jeunes de 15 à 35 ans constituent la majorité des demandeurs d'emploi (57.9%). Parmi eux trois sous-groupes significatifs ont été identifiés.

Le premier sous-groupe constitué des jeunes âgés de 15 à 20 ans (12%) rencontre de sérieux problèmes de qualification et de désœuvrement. En effet 75% de ces jeunes n'ont pas dépassé la première année de l'enseignement moyen et 31.7% n'ont fréquenté aucune classe.

Le sous-groupe de jeunes âgés de 20 à 25 ans (28%) présente la particularité que seuls 6,7% ont reçu une formation professionnelle et 33,3% n'ont fréquenté aucune classe.

Quant au dernier sous-groupe de jeunes âgés de 25 à 35 ans, il rencontre en plus des problèmes ordinaires d'insertion des problèmes de famille (13% d'entre eux ont déjà eu à occuper un emploi).

En plus des jeunes, un autre groupe identifié est celui des demandeurs d'emploi âgés de 35 à 55 ans. Dans ce groupe, les demandeurs d'emploi âgés de 35 - 45 ans constituent une cible particulière. Ils sont en majorité de chômeurs de longue durée et représentent entre 18,6 % et 25,5 % des inscrits selon les régions du pays. Ce groupe très vulnérable mérite une attention toute particulière, car aucun mécanisme n'est prévu pour leur insertion.

La proportion des personnes handicapées qui représente 1,1 % au niveau national est constituée de jeunes pour plus de la moitié d'entre d'eux.

Une des caractéristiques majeures de la demande d'emploi de notre pays est le faible niveau de formation et de qualification. En effet, 58.6% des demandeurs d'emploi ont déclaré n'avoir aucun diplôme de l'enseignement général, 26.4% disposent du CEPE, 9.4% du BFEM et 4.0% du Baccalauréat. Ceux qui sont titulaires d'un diplôme universitaire représentent 1.6% de l'ensemble des inscrits. Les demandeurs d'emploi qui ont suivi une formation professionnelle représentent une faible minorité (5.7%) et parmi eux, seuls 3.2% disposent d'un diplôme.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que seuls, 24.5 % des demandeurs ont déjà une expérience professionnelle, le reste, en général des jeunes, n'ayant jamais travaillé.

Le Chômage de longue durée est aussi un phénomène important dans la situation de l'emploi de notre pays. En effet, 25 % des demandeurs d'emploi sont en quête de travail depuis plus de 5 ans.

Enfin, le phénomène des demandeurs d'emploi qui sont par ailleurs toujours en activité révèle le niveau d'insatisfaction de cette catégorie de travailleurs par rapport à l'emploi qu'ils occupent et cela montre que beaucoup de « travailleurs » sont en fait des chômeurs déguisés qui ont plus une occupation qu'un emploi proprement dit.

2.2.3 - Une économie sociale dynamique et en mutation

L'économie sociale, de par ses méthodes d'actions et de sa forme d'organisation, tente de proposer un modèle alternatif qui place l'homme au cœur du processus de création de richesse, mais aussi comme le principal bénéficiaire des retombées du développement économique et social.

Au Sénégal, la loi 60-177 portant statut de la coopération rurale a été prise pour permettre aux paysans de se regrouper dans des cadres de promotion de leurs activités que sont les coopératives et les groupements pré-coopératifs.

. Cependant, avec la crise des années 80, on a noté, un retour et un raffermissement progressif du mouvement coopératif, un dynamisme des ONG ainsi que l'émergence des groupements de producteurs (GIE) et des associations de développement.

L'option de l'entrepreneuriat coopératif est en parfait accord avec la résolution 56/114 de l'ONU 2002 et la recommandation 193 de l'OIT 2002 qui mettent en exergue le rôle efficace des coopératives dans la lutte contre la pauvreté.

Notre pays, pour tendre vers le plein emploi devrait davantage hâter sa marche vers une nouvelle politique de développement et de promotion coopératifs. La loi sur les coopératives devrait également être révisée conformément au plan d'actions décennal de la Conférence Panafricaine Coopérative. Ces deux préalables permettront de passer à la troisième étape que constitue la mise en œuvre d'un programme de création d'emploi. Le potentiel coopératif ou mutualiste du Sénégal constitue sans doute par sa diversité un important tremplin pour la relance de l'activité socioéconomique à la base et la création d'emploi.

2.2.4- Une migration toujours aussi importante

Dans le contexte actuel de pauvreté et de crise de l'emploi, la migration constitue un exutoire pour de nombreux demandeurs d'emploi.

A l'intérieur du pays, on constate un important mouvement des populations vers les centres urbains du fait des difficultés que rencontre le secteur agricole. Ainsi chaque année, ce sont de nombreux travailleurs ruraux qui viennent augmenter le nombre de chômeurs dans les villes. Il y a également un mouvement des villes secondaires vers les grandes villes comme Dakar. Cette situation est à l'origine de la très forte urbanisation constatée au Sénégal avec comme conséquences la création de bidonvilles et le développement de foyers de pauvreté.

Toutefois, l'émigration comme solution aux problèmes de l'emploi rencontre de plus en plus de difficultés face aux politiques d'immigration de plus en plus restrictives des pays d'accueil qui adoptent des stratégies d'immigration sélectives assises sur une analyse de leur marché du travail pour prendre en compte les emplois et métiers sur lesquels ils sont susceptibles d'enregistrer dans le court, moyen et long termes des déficits de main d'œuvre qualifiée.

L'émigration offre cependant des atouts pour le Sénégal. D'abord pour la qualification de la main-d'œuvre des travailleurs émigrés appelés à s'investir dans notre marché de l'emploi. Ensuite pour l'envoi de main-d'œuvre qualifiée disponible en surnombre à l'étranger, et enfin pour l'exportation de l'expertise sénégalaise à l'étranger dans le cadre de programmes de coopération. Il y a également les importants transferts d'argent des émigrés estimés à plus de 400 milliards et qui peuvent servir la création d'emploi à travers le financement d'activités productives.

Toutes ces considérations montrent l'intérêt qu'il faut porter à l'émigration dans la réponse aux besoins d'emploi et comme facteur dynamique du marché du travail nécessitant une prise en compte effective par la politique de l'emploi.

CHAPITRE 3

ACTIONS ET MESURES POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI

3. I - Les mesures en faveur de l'emploi

3.1.1 - Sur le plan institutionnel

Dans sa recherche de la solution durable et efficace à la question pressante de l'emploi, l'Etat avait mis en place successivement plusieurs structures à savoir :

- La division de l'emploi en 1976, au sein de la Direction du Travail et de la Sécurité sociale ;
- La Direction de l'emploi en 1979-1981 ;
- Le Secrétariat d'Etat à l'emploi en 1982-1985 ;
- La Délégation à l'Insertion, à la Réinsertion et à l'Emploi, 1987-1991 ;
- Le Commissariat Général à l'emploi, 1991-1993 ;
- Le Retour à la Direction de l'Emploi en 1993.

3.1.2- Sur le plan des actions

Les pouvoirs publics ont fait beaucoup d'efforts pour favoriser la création d'emploi en mettant en place divers programmes et des instruments :

- **Des mesures d'incitation fiscales directes et indirectes**

- La loi n° 89-31 du 1^{er} octobre 1989 permet à l'entreprise qui crée au moins 50 emplois, de bénéficier d'une subvention égale au montant des impôts et taxes prévus par les articles 78, 63,111 et 146 du code général des impôts ;

- Le décret n°97-700 du 7 juillet 1997 qui octroie une subvention égale au montant des impôts et taxes retenus à la source sur les traitements et salaires versés à leurs employés à titre d'incitation à la création d'emploi par les entreprises agréées et en activité dans la Zone Franche industrielle de Dakar ;

- **Des programmes d'urgence**

- *l'Opération maitrisards-chômeurs* : elle a été mise en place en 1982 pour faire face à la montée du chômage des jeunes sortis de l'université. Elle comprenait deux volets :

Un volet encadrement des PME-PMI

Un volet Petits Projets Economiques.

Pour le volet encadrement des PME, on a pu noter un niveau d'échec relativement important.

- **La Convention Nationale Etat-Employeurs de 1987** : le programme stage insertion par le biais de la première convention a permis d'insérer des jeunes diplômés dans son volet stage d'entreprise.

La Convention Nationale Etat-Employeurs signée en 1987, pour la promotion de l'emploi salarié, comportait quatre programmes accompagnés de mesures fiscales incitatives.

Il s'agit des programmes tels que :

- ✓ La Sénégalisation des emplois ;
- ✓ La relève des travailleurs retraitables ;
- ✓ Le recrutement direct;
- ✓ Le stage pré insertion
- ✓ Le programme d'insertion des rapatriés de Mauritanie en 1990.
- ✓ Le programme de travaux à haute intensité de main-d'œuvre exécuté par l'AGETIP en 1991

• **Des instruments de financement**

- **Le Groupement Permanent d'Etudes et de Concertation (GOPEC)** a été initié en 1978. C'est un programme pour les jeunes de 15 à 35 ans. Il avait pour mission d'encadrer les jeunes en les aidant dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets.

De 1978 à 1990, le GOPEC a financé 216 projets qui ont généré près de 4.559 emplois. Cependant, le projet qui était basé sur le crédit revolving a connu un taux de recouvrement très faible

-**Le Projet des Petits Projets Ruraux (PPPR)** a été mis en place en 1980 et avait pour objectif le développement des collectivités et des entreprises rurales. Les résultats font état de 19 000 emplois créés entre 1989 et 1995.

-**Le Fonds National de l'Emploi (FNE)** en 1987 visait à financer les projets d'insertion des travailleurs déflatés et les émigrés de retour au pays et concernait également le jeune diplômé au chômage dans les deux ans qui suivent l'obtention de son diplôme de fin de cycle ou équivalent.

En plus de groupes sociaux ciblés par le FNE, un fonds spécial introduit au sein du FNE en 1988 visait à faciliter l'accès au crédit aux jeunes diplômés et promoteurs de micro-entreprises dont les besoins de financement ne dépassent pas cinq (5) millions de F CFA. Il s'agit de jeunes, en particulier des cibles suivantes :

- les Diplômés de l'enseignement secondaire ;
- les Titulaires d'un diplôme à caractère technique et professionnel ;
- les Non diplômés justifiant d'une qualification professionnelle attestée.

Les ressources du FNE provenaient essentiellement de l'Etat, de la Banque africaine de développement, du Fonds de Promotion Economique (FPE) et de la Banque Mondiale. La Délégation à l'Insertion et à la Réinsertion (DIRE) avait été créée pour administrer ces fonds.

Malgré le travail considérable qui avait été réalisé, les investissements n'ont pas donné toutes les satisfactions attendues. Près de 14 000 emplois avaient été créés.

En effet, ces fonds visaient surtout la création de nouvelles entreprises dont la rentabilité n'était pas toujours évidente et la gestion n'était pas très fiable, parce que confiée généralement à des personnes n'ayant pas les compétences requises.

Une évaluation du FNE faite en 1991 faisait état de 500 entreprises financées dont près de 10% avait disparu et les crédits octroyés n'ont pas été remboursés.

Ainsi tous les instruments utilisés pour générer des emplois par le financement d'activités nouvelles se sont soldés par des échecs.

- Les mesures législatives : la modification de l'article 47 du Code du Travail

La modification de l'article 47 du Code du Travail (articles L. 60 à L. 64 dans le nouveau Code du Travail) avait eu pour effet la suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique.

La réforme comportait plusieurs aspects dont :

- l'institution d'une indemnité spéciale équivalente à un (1) mois de salaire qui vient s'ajouter aux indemnités prévues ;

- la priorité d'embauche après licenciement portée de 1 à 2 ans.

En 1995, première année d'application de la réforme, on dénombrait 364 cas de rupture de contrats de travail contre 424 en 1994. Alors qu'en 1989 on n'avait noté 1023 licenciements.

Pour l'année 1996 la tendance à la baisse des cas de licenciement a été observée avec 35 départs⁶.

Cette modification qui visait à introduire une plus grande flexibilité dans le marché du travail restituait en même temps au chef d'entreprise toutes ses prérogatives de gestion.

En somme, malgré le travail considérable réalisé et les moyens importants qui ont été utilisés dans le but de promouvoir l'emploi, force est de constater que les résultats escomptés n'ont pas été atteints. Ainsi l'Etat pour rechercher des solutions plus efficaces, s'est orienté vers la définition d'une politique nationale de l'emploi.

⁶ Approche pour la définition de la politique nationale de l'emploi au Sénégal (document Direction de l'Emploi)

3.2 - La Politique Nationale pour l'Emploi

C'est face à une persistance de la crise de l'emploi et de la montée de la pauvreté dans un contexte de croissance économique que le document de Politique Nationale de l'Emploi a été élaboré et adopté en Mars 1997 par le Gouvernement du Sénégal, avec comme instruments un Plan d'Action pour l'Emploi adopté en Septembre 1998 et un Fonds National d'Action pour l'Emploi.

La stratégie adoptée consiste à créer les conditions d'une croissance économique optimale en termes de création d'emplois.

Elle vise, en d'autres termes, la définition et la mise en œuvre d'un ensemble cohérent d'objectifs et d'actions pour la valorisation des ressources humaines, la promotion de l'emploi, la génération des revenus et la lutte contre la pauvreté.

Cette politique repose essentiellement sur :

- la recherche du maximum d'emplois dans le secteur moderne ;
- le renforcement de la dynamique du secteur informel et sa modernisation ;
- l'appui aux initiatives concourant au développement de l'emploi local;
- l'adaptation du système de formation aux besoins de l'emploi ;
- l'amélioration de l'efficacité du contenu en emploi des politiques nationales ;
- la mise en place d'un système d'information du marché de l'emploi.

3.2.1 – Définition de la politique nationale de l'Emploi

La politique de l'emploi peut se définir comme l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail visant à en améliorer le fonctionnement et à en réduire les déséquilibres.

C'est une vision à très long terme du marché de l'emploi orientée par le gouvernement. En effet, c'est le gouvernement qui définit la politique nationale de l'emploi.

Sa définition et sa mise en œuvre font intervenir plusieurs partenaires du marché de l'emploi à savoir, l'Etat, les employeurs et les organisations des travailleurs. Elle apparaît donc comme un outil de gestion de l'emploi tant aux niveaux macro, méso que micro.

Sur le plan descriptif, les politiques d'emploi sont classées en deux catégories selon l'analyse que l'on fait du problème du chômage et du type de solutions proposées (traitement social ou traitement économique du chômage). On distingue ainsi :

- **Les politiques de l'emploi passives:** ces politiques ne luttent pas contre les causes profondes du chômage. Elles se contentent d'accompagner le chômage par des mesures visant à maintenir un certain niveau de consommation (rendre le chômage supportable et ainsi éviter la pauvreté et l'exclusion) et à réduire la population active occupée

- **Les politiques de l'emploi actives:** elles visent à obtenir une croissance plus riche en emplois à travers la formation et des aides financières aux entreprises.
 - inciter les entreprises à embaucher (primes à l'embauche de jeunes par ex ou réduction du coût du travail par allégement ou exonération de cotisations sociales),
 - créer des emplois dans le secteur public (embauche de nombreux fonctionnaires en 1981-82),
 - aider les chômeurs à créer leur propre entreprise,
 - aider à la création d'emplois dans le secteur non marchand par un financement public (les Contrats Emplois Solidarité par ex),
 - améliorer le fonctionnement du marché du travail par une meilleure communication entre les offres et les demandes d'emplois, par des conseils donnés aux chômeurs..,
 - favoriser la formation professionnelle, afin que la main d'œuvre puisse s'adapter aux changements technologiques (recyclage, stages, etc....),
 - introduire une plus grande flexibilité sur le marché du travail (suppression de l'autorisation administrative de licenciements en France, lutte contre le pouvoir des syndicats en Grande Bretagne...).

La mise en œuvre de la politique de l'emploi permet aux différents acteurs de se doter d'instruments que sont les plans emplois, les programmes emplois ou les projets emplois.

3.2.2– Objectif de la politique de l'Emploi

La Politique Nationale de l'Emploi au Sénégal se fixe comme objectif global la réalisation du plein emploi, la réduction du chômage, du sous-emploi, de la pauvreté et de l'exclusion.

L'article premier de la Convention 122 sur la Politique de l'emploi définit son objectif ainsi qu'il suit :

- 1 – Chaque Etat-membre de l'OIT devrait déclarer et poursuivre comme but essentiel une politique active destinée à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.
- 2 – Cette politique devrait tendre à garantir :
 - qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête d'emploi ;
 - que ce travail sera aussi productif que possible ;
 - qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes les possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne.
- 3 – Cette politique devrait aussi tenir compte du stade et du niveau de développement économique du pays et être appliquée par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux.

PARTIE II :

**PRESENTATION DU CADRE INSTITUTIONNEL
DE LA CNEE**

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE 4 – CONTEXTE ET OJECTIF DE L'ETUDE

4.1. - Contexte et justification de l'Etude

Face à une demande sociale en matière d'emploi toujours croissante malgré les politiques d'ajustement, l'Etat s'est engagé à mettre en place des mécanismes de mobilisation de ressources pour soutenir divers programmes pour l'insertion et la réinsertion des jeunes.

C'est dans ce cadre qu'une première convention pour la promotion de l'emploi a été signée en août 1987 entre l'Etat et les partenaires du secteur privé. Cette convention comportait plusieurs mesures dont la plus importante a été les stages en entreprise destinés aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieurs (licence, maîtrise, BTS, DUT, diplôme d'ingénieur, etc.) de l'enseignement général ou secondaire (BEPC, DFEM, BFEM, Baccalauréats, etc.) et de l'enseignement technique et professionnel secondaire ou moyen (CAP, BEP, BT, etc.), elle a enregistré un impact positif sur le niveau d'insertion des jeunes diplômés.

Au vu de ses résultats satisfaisants, l'Etat en 1999 dans sa politique Nationale de l'emploi ainsi que son plan d'Action pour l'emploi prévoyait dans leur mise en œuvre la renégociation de la Convention Etat-Employeurs afin de mieux prendre en compte les évolutions récentes du marché de l'emploi.

C'est ainsi que la Convention Nationale Etat-Employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes a été renégocié avec les différents partenaires sociaux et signée le 25 avril 2000.

Composante essentielle de la Politique Nationale de l'emploi, cette CNEE a pour objectif de répartir les fruits de la croissance économique au profit des couches pauvres tout en contribuant de façon significative à l'employabilité des demandeurs d'emploi.

La mise œuvre de la Convention Nationale en 2000, relançait par la même occasion les activités du Service de la Main-d'œuvre, en léthargie depuis plusieurs années.

A cet effet, un redéploiement du service de la main d'œuvre a été effectué grâce aux investissements importants de la Direction de l'emploi et la mise en place d'une équipe professionnelle pluridisciplinaire bien préparée aux techniques d'accueil et d'orientation, aux stratégies de prospection en entreprise, à la collecte et au traitement de l'information mais aussi en matière d'assistance / conseil à l'endroit des entreprises

En 2001 deux ans après sa signature, la Convention Nationale Etat - Employeurs privés, pour la promotion de l'emploi des jeunes faisait l'objet d'une première évaluation qui donnait des résultats très importants. 57 entreprises et établissements d'enseignement privé y avaient déjà

adhéré. Ces 57 entités avaient accueilli plus de 600 stagiaires.

Les conclusions tirées de cette étude montraient la nécessité pour les parties signataires de tenir compte d'un certain nombre d'éléments jugés essentiels pour une bonne continuation de la mise en œuvre de la CNEE à savoir :

- élargissement territorial : pour le moment, l'essentiel des programmes est concentré dans la région de Dakar (94,85% en terme de stagiaires et 85,19% en terme d'utilisateurs) ;
- élargissement à d'autres secteurs économiques, en particulier aux composantes les plus dynamiques de l'artisanat et du commerce informel ;
- diversification des sources de financement - celle-ci concerne non seulement le programme contrat de solidarité pour lequel une requête de financement spécifique a été faite en direction du PDEF, mais également, les programmes « entreprises » pour lesquels nous avons exploré le secteur privé et la coopération décentralisée ;
- nécessité de faire une étude précise pour identifier les véritables besoins des utilisateurs afin d'améliorer la pertinence des programmes ;
- mise à la disposition de la Direction de l'Emploi des ressources humaines et financières appropriées en relation avec les objectifs qui lui sont assignés dans le cadre de la convention ;
- nécessité de trouver des synergies avec les programmes propres du secteur privé poursuivant des objectifs similaires à ceux de la convention. (**Rapport d'évaluation de la CNEE**).

Outre cette évaluation, l'équipe professionnelle qui s'est employée dès le début à remettre le Service de la Main-d'œuvre au cœur du marché du travail, sentait la nécessité de publier enfin d'année 2002 son rapport d'activité pour les années 2000, 2001 et 2002. Dans ce document, elle s'était fixée deux objectifs : d'une part, informer les demandeurs d'emploi et de formation, les chefs d'entreprises et responsables des ressources humaines et des structures de formation sur les missions du service, d'autre part, rendre compte du travail effectué entre avril 2000 et décembre 2002.

Depuis cette date le service de la Main d'œuvre n'a pas rédigé de rapport annuel. Seuls des rapports périodiques contenant des données chiffrées sur le nombre de demandeurs d'emploi inscrits, de stagiaires placés dans les entreprises et établissements d'enseignement privé et le nombre de recrutés, sont rédigés.

Pourtant un travail considérable continue d'être réalisé par une équipe professionnelle, dynamique dont les capacités ont été renforcées.

Cette absence de visibilité, de communication avec l'environnement extérieur a amené beaucoup de personnes à s'interroger sur les performances de la CNEE et sur la nécessité de poursuivre ou non son application.

Aujourd'hui le souci premier de la Direction de l'Emploi est de pouvoir déterminer avec exactitude le nombre de demandeurs d'emploi insérés par le biais de la CNEE.

4.2 .Objectifs

4.2.1- Objectif général

L'objectif général de cette étude est de réfléchir sur la priorisation de la lutte contre le chômage des jeunes dans les politiques et stratégies du développement économique et social du Gouvernement par l'insertion des jeunes dans les entreprises et par l'amélioration de leurs capacités professionnelles (formation, apprentissage, ...).

4.2.2- Objectifs spécifiques

Pour atteindre cet objectif général, nous nous sommes fixés les objectifs spécifiques suivants :

- Identifier les résultats obtenus: de 2001 à 2007
 - nombre de demandeurs d'emploi inscrits
 - nombre de demandeurs insérés,
 - le nombre d'entreprises partenaires
- Analyser le mode de gestion de la CNEE :
 - procédure de recrutement,
 - élaboration de la convention de partenariat,
 - remboursement de la quote part de l'Etat
 - suivi des stagiaires
- Analyser et mesurer l'efficacité des différents programmes de la CNEE

4.2.3- Définition des concepts

Pour mieux appréhender la relation que nous nous proposons d'étudier et pour bien confronter l'étude et la réalité, il nous semble intéressant d'explicitier certains termes considérés comme clefs de notre sujet de recherche. Il s'agit des expressions suivantes :

- **Le Chômage** : le chômage est défini comme un déséquilibre négatif sur le marché du travail entre le niveau effectif et le niveau désiré d'emploi, autrement dit entre l'offre d'emplois (emplois occupés y compris) et la demande d'emploi, sans considération des niveaux de qualification et des antécédents professionnels des personnes concernées⁷.

⁷ Etude sur les politiques de promotion de l'emploi au Sénégal, Pape Ibrahima NDAO

Selon l'auteur, cette définition est réaliste et plus pertinente dans une perspective de politique ou de stratégie de rééquilibrage économique et social, dans la mesure où elle rend beaucoup mieux compte des besoins réels d'emplois de la part des populations.

Le chômeur qui désire travailler mais qui ne trouve pas preneur, se sent exclu car il perd son rôle dans la société. Il est dépossédé d'un moyen d'affirmation, de réalisation de soi qui passe par le travail.

Selon le Bureau international du Travail, le chômage peut prendre des formes différentes d'une époque à l'autre ou d'un pays à un autre. Ainsi distingue-t-on:

- **Le chômage conjoncturel** dû au ralentissement de l'activité économique à court terme. C'est le chômage keynésien : une baisse de la demande entraîne un ralentissement de l'activité économique.
- **Le chômage structurel ou chômage d'adéquation** qui est lié aux changements à long terme intervenus dans les structures démographiques, économiques, sociales et institutionnelles.
- **Le chômage frictionnel** lié aux délais d'ajustement de la main d'œuvre d'un emploi à un autre à court terme (absence d'information).
- **Le chômage saisonnier** apparaît lorsque l'activité du salarié fluctue avec les saisons.
- **Le chômage technique** dû à une interruption du processus technique de production à court terme (pannes, pénuries...).
- **Le chômage technologique** qui apparaît à la suite d'innovations qui économisent du travail par la substitution du capital au travail (robotisation, informatisation).
- **Le chômage partiel** est dû à la réduction temporaire de l'activité d'une entreprise. Exemple : une entreprise automobile reçoit moins de commandes au mois d'août : les employés travaillent 2 heures de moins par jour. En septembre, ils sont employés à plein temps.
- **La notion de travail**

Aujourd'hui travailler signifie exercer une activité professionnelle en contrepartie d'une somme d'argent. Cette notion a connu une évolution avec le temps. En effet, il fut des temps où il n'existait pas de distinction entre le travail et les activités quotidiennes (chasser, pêcher, fabriquer un objet etc..). Jusqu'au début du XVII^e siècle, les travailleurs étaient considérés comme des gens pauvres qui vendaient leur force de travail.

Quant aux riches, leurs activités étaient perçues comme des devoirs honorifiques et non comme un travail.

C'est donc avec la généralisation de la monnaie, l'essor des villes et du commerce qu'est née, peu à peu, la définition moderne du travail. Sa valeur ne se mesure pas qu'à l'aune de sa rémunération mais parce qu'il nous lie à la société, il participe de notre utilité sociale. Exercer une activité professionnelle permet de donner un sens à sa vie, de s'accomplir et de se protéger.

- **Le marché du travail**

Il est défini comme étant le marché sur lequel se confrontent les offres de travail émanant des travailleurs qui proposent leur force de travail (la demande d'emploi) et les demandes de travail émanant des employeurs qui cherchent à embaucher (l'offre d'emploi). Ce marché est segmenté par qualification, ancienneté, diplôme, etc. et concerne les salariés qui ont perdu leur emploi ou cherchent à le quitter ou bien arrivent pour la première fois sur le marché du travail.

- **La politique nationale de l'emploi**

Elle est définie comme étant un ensemble cohérent de démarches actives, diversifiées et organisées visant à promouvoir l'élargissement de l'occupation des citoyens, l'amélioration de la qualité des emplois et l'équité dans l'accès au travail.

- **Le conseiller emploi**

Il permet la rencontre entre d'un côté, une entreprise qui recherche des candidats à l'embauche ; et de l'autre des personnes qui cherchent vainement un emploi. Pour contrer le chômage, le conseiller accompagne le demandeur d'emploi dans sa recherche active d'emploi en l'aidant à mettre en avant ses capacités, son savoir faire. À partir d'un profil de candidat, le conseiller recherche les entreprises susceptibles d'être intéressées par ces compétences. Mais en même temps il peut encourager la mobilité, en faisant glisser les compétences vers des métiers connexes. De ce fait le conseiller doit bien connaître le marché du travail.

4.4 - Méthodologie

Les différentes étapes de notre recherche sont :

- **Le cadre de l'étude**

Le cadre de l'étude concerne la Convention Nationale Etat-Employeurs privés dont le but est de lutter contre le chômage en assurant une promotion active et régulière de l'emploi des jeunes à travers un partenariat Etat - entreprises privées, constituant de ce fait un facteur de renforcement de la productivité et de la compétitivité des entreprises

- **Le travail exploratoire**

Nous nous focalisons sur les documents de référence de la Direction de l'Emploi pour recueillir des informations sur le sujet de recherche.

- **Les outils d'observation**

Nous avons opté pour une étude qualitative et dans le souci de recueillir le maximum d'informations et de donner à nos enquêtés toute la liberté requise, le guide d'entretien a été l'outil utilisé et après vient le récit de vie.

L'administration des outils s'est fait au niveau de la direction de l'emploi, des lieux de travail, entreprises partenaires et non partenaires à la CNEE.

- **L'échantillonnage**

Les personnes enquêtées sont au nombre de 10 par guide d'entretien, il s'agit des demandeurs d'emploi, des stagiaires, des agents de la Direction de l'emploi, des entreprises partenaires. La plupart sont actuellement concernée par la Convention.

- **L'enquête**

Elle a porté sur les thèmes tels que : les possibilités d'amélioration de la mise en œuvre de la Convention, les stratégies de réduction du chômage, la vulgarisation de la Convention, la connaissance de la Direction de l'Emploi, la durée de chômage des diplômés. La cible est constituée par des personnes qui étaient à l'aise parce que d'une part elles sont familiarisées avec les thèmes abordés et d'autre part elles maîtrisent le sujet. Ainsi d'une manière générale il n'y a pas eu de difficulté de compréhension du guide d'entretien.

CHAPITRE 5– PRESENTATION DU DISPOSITIF DE LA CNEE

En vue de lutter contre le sous-emploi et le chômage des jeunes et de favoriser la promotion de l'emploi non salarié, le Gouvernement du Sénégal a mis en place en 2000 le Fonds National d'Actions pour l'Emploi (FNAE).

Ce Fonds a pour objectif principal d'appuyer la réalisation des orientations et stratégies définies par le Gouvernement à travers la Politique Nationale de l'Emploi et le Plan d'Action pour l'Emploi, afin de lutter contre le chômage et le sous-emploi durables dans les différents secteurs de l'économie et de soutenir la croissance par la valorisation du capital humain. Il a deux composantes :

- une composante « financement de micro-projet »
- une composante « financement de la convention ».

La Convention Nationale Etat / Employeurs, composante essentielle de la politique nationale de l'emploi a été signée le 25 avril 2000 entre l'Etat et le secteur privé dans le but d'assurer une promotion active et régulière de l'emploi des jeunes.

La finalité de toute formation est non seulement l'acquisition des connaissances théoriques et/ou pratiques mais également la possibilité de s'insérer dans la vie économique ou d'améliorer ses performances dans le cadre de l'exercice de ses activités.

Cependant, l'insertion des diplômés n'est pas toujours facile car elle dépend de plusieurs facteurs à savoir, l'adéquation entre les demandes formulées par les diplômés et les besoins en recrutement des entreprises, l'adéquation des offres de formation des structures de formation au marché du travail, le rôle important d'intermédiation joué par l'Etat.

En effet il appartient à l'Etat de créer un cadre favorisant l'insertion des demandeurs d'emploi dans les circuits économiques.

C'est pour jouer ce rôle important que l'Etat a élaboré en 1997 une Politique Nationale de l'Emploi assortie d'un Plan d'Actions pour l'Emploi, adopté en 1998, qui comporte cinq programmes stratégiques pour la promotion de l'emploi dont la «Convention Nationale Etat - Employeurs privés pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes.»

La CNEE est le programme phare de la Direction de l'emploi qui depuis 2000 a contribué fortement à la relance des activités de la Direction et plus particulièrement du Service de la Main-d'œuvre. Pour faire face à la problématique d'insertion des jeunes dans le monde du travail, le Gouvernement du Sénégal et les partenaires privés ont développé pour les jeunes diplômés quatre programmes adaptés à leur niveau d'étude :

- un programme de stage et d'apprentissage
- un programme contrat de solidarité
- un programme contrat d'essaiage
- un programme de financement des ressources humaines.

A travers ce mécanisme, l'Etat met à la disposition des entreprises des ressources humaines qualifiées à court ou moyen terme et au moindre coût. Il permet en même temps aux jeunes demandeurs d'emploi d'acquérir des expériences pratiques, une formation professionnelle supplémentaire et de décrocher leur premier emploi.

5.1- Contenu des différents programmes de la convention

- Le programme de stage et d'apprentissage

Il permet d'assurer une bonne adéquation formation emploi au moindre coût et fournir au Sénégal un potentiel de main-d'œuvre qualifiée dans des métiers et professions répondant au besoin des entreprises. Il comprend l'apprentissage, le stage d'adaptation, de requalification et d'incubation.

- ***L'apprentissage*** : il vise à assurer à un jeune apprenti une formation professionnelle méthodique et complète dans une entreprise et, au besoin en alternance dans un centre de formation. Sa durée est de 1 à 4 ans.

Il concerne les jeunes sans emploi âgés de :

- 17 à 25 ans titulaires du BFEM ou CAP
- 17 à 35 ans titulaires du BAC ou BEP.

- ***Le Stage d'adaptation ou Stage de requalification*** : Il vise à donner aux stagiaires l'occasion d'acquérir une expérience pratique et augmenter leur chance pour l'obtention d'un emploi salarié ; il s'adresse aux jeunes âgés de :

- 18 à 35 ans titulaires de la licence, du DUT, ou d'autres diplômes techniques ou professionnels admis en équivalence pour l'adaptation ;
- 25 à 45 ans titulaires du BTS, du DUT pour la requalification ;
- 18 à 35 ans, titulaires de la licence, du DUT, ou d'autres diplômes techniques ou professionnels admis en équivalence.

La durée de ce programme est de six (6) mois à deux (2) ans

- ***Le Stage d'incubation*** : il permet d'acquérir une expérience professionnelle par une formation pratique dans l'entreprise et auprès d'un entrepreneur encadreur, il aide à mieux outiller les jeunes diplômés à leurs futures tâches d'entrepreneurs.

Il s'adresse aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique

et professionnel, aux jeunes disposant d'une expérience minimum de cinq ans dans un poste d'agent de maîtrise ou aux jeunes titulaires de maîtrise, ou d'un diplôme de 3^{ème} cycle, âgé de 25 à 45 ans. Sa durée est de six (6) mois à deux (2) ans.

- ***Le programme « Le contrat de solidarité »***

Le contrat de solidarité est un dispositif qui permet à des jeunes diplômés de trouver une occupation, participant ainsi au développement économique et social de la Nation. Il favorise l'insertion des jeunes par une formation pédagogique dans les établissements d'enseignement privés.

Il s'adresse aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, technique et professionnel, de l'enseignement général. Sa durée est de un an renouvelable une fois.

Peuvent conclure des contrats de solidarité dans le cadre de la présente convention, les établissements privés d'enseignement technique et professionnel et général.

- ***Le programme « contrat d'essai »***

Il permet aux travailleurs qualifiés aspirant à un emploi indépendant de créer ou de reprendre une entreprise par le biais d'une aide financière de l'Etat et/ou d'une entreprise.

Il peut durer entre un et deux ans.

Le demandeur est parrainé par une entreprise qui l'appuie et développe des synergies entre l'entreprise nouvelle et l'entreprise parraine, notamment en matière de sous-traitance d'activités.

- ***Le programme de « financement des ressources humaines des PME »***

Il a pour but de valoriser le potentiel de croissance ou de développement des micros, petites et moyennes entreprises en les aidant à avoir accès à des ressources humaines de qualité.

Il s'adresse aux jeunes âgés de 20 à 35 ans titulaires de la licence, de la maîtrise, d'un diplôme d'ingénieur, de diplôme technique ou de 3^{ème} cycle. Sa durée est de deux ans.

5.2- Mise en œuvre de la convention

La CNEE organise l'ensemble des rapports entre les parties intéressées dans la mise en œuvre des actions de promotion de l'emploi en direction des jeunes.

5.2.1 Cadre institutionnel

Pour la mise en œuvre de la Convention, un arrêté ministériel 05/07/2000 dispose en son article premier qu'il est créé au sein du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, un Comité Technique chargé de la coordination et du suivi de la Convention Nationale Etat-Employeurs pour la promotion de l'emploi des Jeunes (CNEE).

Au niveau de chaque région, il est prévu d'instituer un comité régional présidé par l'Inspecteur Régional du Travail et de la Sécurité Sociale.

5.2.2 - Adhésion aux dispositions de la Convention

Les entreprises et établissements membres des organisations d'employeurs signataires de la Convention (CNP et CNES) sont considérés d'office comme adhérents aux dispositions de la Convention Etat-Employeurs.

Les entreprises et établissements non-membres de ces organisations, ainsi que les employeurs issus du secteur informel peuvent, conformément à l'article 4 de la Convention, bénéficier des avantages financiers, sous réserve de leur engagement dans l'un au moins des programmes de la Convention et selon les procédures convenues.

L'adhésion est matérialisée par la signature d'une convention de partenariat entre le Ministère de la Fonction Publique, l'Emploi, du Travail et des organisations professionnelles, agissant au nom et pour le compte de l'Etat, représenté par le Directeur de l'Emploi et l'entreprise d'accueil des apprentis ou stagiaires. Après l'adhésion, les deux parties s'engagent à respecter un certain nombre de points importants pour une bonne marche de la Convention.

L'Etat pour sa part s'engage à :

- verser une partie des allocations dues aux stagiaires et apprentis à travers le Fonds National d'Action pour l'Emploi ;
- exonérer les allocations de tous taxes et impôts ;
- réduire de moitié les charges sociales payées par l'entreprise dans le cadre de l'exécution du programme de stage et d'apprentissage.

L'entreprise quant à elle s'engage à :

- ne pas pourvoir un poste d'emploi permanent par un stagiaire ;
- verser sa contrepartie de financement du programme auquel elle participe ;
- affilier l'apprenti ou le stagiaire à la Caisse de Sécurité Sociale par le versement d'une cotisation réduite pour la couverture des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- délivrer au stagiaire ou apprenti une attestation à la fin de son contrat
- conduire les contrats en cours à leur terme en cas de dénonciation de la Convention par l'une des parties ;
- déposer une copie du contrat à l'inspection du Travail et de la Sécurité Sociale ;
- libérer l'apprenti qui a trouvé un emploi, sauf s'il décide de son recrutement pour un salaire équivalent à la proposition qui lui est faite par une autre entreprise.

5.2.3 Procédures de sélection des stagiaires et apprentis

Les entreprises transmettent leurs offres de stage ou d'apprentissage à la Direction de l'Emploi.

La sélection des bénéficiaires des différents programmes se fera en priorité à partir du fichier des demandeurs d'emploi géré par la Direction de l'Emploi.

L'entreprise s'adresse au bureau de la main – d'œuvre le plus proche pour recevoir 3 à 5 propositions de candidats par poste de stage ou d'apprentissage qu'elle offre.

Elle procède à la sélection définitive et informe le bureau concerné des résultats, pour mise à jour de la base de données.

Les contrats de stage ou d'apprentissage sont transmis à la Direction de l'Emploi. Une convention de partenariat est alors signée avec l'entreprise pour déterminer les obligations de l'entreprise et de l'Etat.

5.2.4 Signature de contrat d'apprentissage ou de stage

Les conditions individuelles du déroulement du stage font l'objet d'un contrat écrit, dûment signé par le chef d'entreprise et le stagiaire ou l'apprenti concerné ou son tuteur.

Et comme souligné plus haut une copie du contrat de stage est déposée à l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale par les soins du chef d'entreprise.

Selon l'article 12 de la CNEE, le contrat de stage comprend obligatoirement les dispositions suivantes :

- la raison sociale et l'adresse de l'entreprise ;
- le nom, prénom, âge, références professionnelles, diplômes et adresse du stagiaire ou l'apprenti ;
- la date de prise d'effet et la durée ;
- le type de stage ou d'apprentissage ;
- les obligations de chacune des parties.

Ce contrat sera conforme au modèle fourni par le Ministère chargé de l'emploi et disponible à la Direction de l'Emploi.

La durée des contrats de stages et d'apprentissage varie de 06 mois à 04 ans comme indiqué au tableau annexé à la CNEE.

Les contrats d'apprentissage et de stage dûment signés par les apprentis et les stagiaires, doivent être accompagnés de :

- un extrait de naissance ou une copie légalisée de la carte d'identité
- un certificat médical d'aptitude physique ;
- une photocopie légalisée des diplômes ou de l'attestation de réussite ;
- un extrait du casier judiciaire.

Le contrat de stage ou d'apprentissage prend normalement fin à l'arrivée de son terme.

Toutefois, il peut être renouvelé sans pour autant dépasser trois ans sur la durée des deux

stages à l'exception du stage d'apprentissage. Le chef d'entreprise doit en informer l'inspecteur du travail.

5.2.5- Suspension du contrat

Elle intervient :

- en cas de fermeture temporaire de l'entreprise ;
- en cas d'indisponibilité temporaire indépendante de la volonté du stagiaire et dûment constatée
- en cas de grève du personnel salarié de l'entreprise ou de lock-out, à condition que cette situation empêche le stagiaire de continuer à effectuer son stage ;
- pendant la durée des absences autorisées par le chef d'entreprise ;
- pendant les vacances du stagiaire.

Les conditions de résiliation des contrats de stage sont les mêmes que celles prévues par les dispositions réglementaires relatives au contrat d'apprentissage. Toutefois, au cas où le stagiaire arriverait à trouver un emploi, l'employeur peut le libérer, sauf s'il décide de son recrutement à l'équivalent de la proposition qui est offerte.

5.2.6 - Prise en charge médicale des stagiaires

Conformément à l'article 33 de la CNEE, les stagiaires et apprentis sont affiliés à la Caisse de Sécurité Sociale pour leur couverture médicale en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Cependant préalablement à la signature du contrat, le candidat au stage ou à l'apprentissage, doit obligatoirement subir une visite et une contre - visite médicale effectuées :

- auprès des médecins de la Caisse de Sécurité Sociale ou du centre médico-social des fonctionnaires pour la région de Dakar.
- et au niveau des régions médicales pour l'intérieur du pays.

Un carnet d'accident de travail sera remis aux employeurs à toutes fins utiles.

5.2.6 - Règlement de la contrepartie des allocations par l'Etat

Les stagiaires et les apprentis bénéficient d'une allocation mensuelle (salaire et charges sociales) versée selon les modalités suivantes :

- la part supportée par les entreprises sera directement versée par celles – ci aux bénéficiaires ;
- la contrepartie de l'Etat est payée par chèque émis chaque mois pour règlement et visé par le payeur à la diligence du Bureau de gestion de la CNEE, avant d'être remis à l'entreprise participante pour encaissement.

Ce chèque est accompagné d'un état de paiement signé par l'administrateur des crédits et une commission de paie comprenant le chef d'entreprise, le Directeur de l'Emploi, le

Coordonnateur de la Convention Etat-Employeurs et le gérant du Fonds national d'Action pour l'Emploi.

Les taux de remboursement des allocations par l'Etat varient de 30 à 60 % conformément au tableau annexé à la CNEE

5.2.7 - Avantages pour les entreprises

Les allocations de stage et d'apprentissage sont exonérées de toutes taxes.

Conformément à l'article 33 de la convention, les cotisations versées à la Caisse de Sécurité Sociale par l'entreprise au profit des stagiaires et apprentis sont réduites de moitié, dans le cadre des allègements de charges sociales prévus par le code du travail.

Les contributions au financement des différents programmes sont réparties entre les entreprises et l'Etat selon le tableau cité plus haut

5.3 - Suivi des programmes.

Le Comité de coordination et de suivi de la Convention créé par l'arrêté ministériel du 05/07/2000 a pour missions :

- Déterminer les objectifs quantitatifs de chacun des programmes ;
- Suivre l'exécution des programmes, de faire l'évaluation des résultats, de proposer des réajustements éventuels des objectifs et du plan d'opération ;
- Donner des avis circonstanciés au Gouvernement et aux partenaires sur toutes questions liées à l'exécution de la convention et de faire des propositions d'amélioration ;
- Recenser et de gérer un fichier des stagiaires et des apprentis, des entreprises et des autres organismes susceptibles de contracter.

Selon les documents à notre disposition le comité de pilotage s'est réuni trois (3) fois le 13 et 14 juin 2000, le 30 juin 2001, le 15 octobre 2002.

Et seul le comité de Dakar a été mis en place.

Outre ce suivi effectué par le Comité, les conseillers en emploi du Service de la Main-d'œuvre effectuent régulièrement des visites dans les entreprises partenaires où sont accueillis des stagiaires et apprentis, pour le suivi et l'évaluation des conditions de déroulement des stages et apprentissage.

Les activités de ce comité doivent être reprises pour assurer une meilleure gestion de la Convention.

CHAPITRE 6

PRESENTATION DU CADRE INSTITUTIONNEL DE GESTION DE L'EMPLOI

6.1 – LA DIRECTION DE L'EMPLOI

6.1.1- Les missions et compétences de la Direction de l'Emploi

La Direction de l'emploi, service public de l'emploi, a la lourde tâche de s'occuper de toutes les questions relatives à l'emploi. A ce titre elle est chargée de la définition et de la mise en œuvre de la politique nationale de l'Emploi.

Dans ce cadre elle gère plusieurs projets et programmes, notamment :

- **Le Fonds National d'Action pour l'Emploi**

Mis en place par le gouvernement pour lutter contre chômage et favoriser la promotion de l'emploi, le Fonds National d'Action pour l'Emploi appui l'insertion en auto-emploi par le financement de micro-projets, la formation ainsi que l'insertion en emploi salarié à travers les programmes de la Convention Etat- Employeurs privés.

- **Le projet d'insertion des arabisants**

Il a pour objectif d'aider à l'insertion socio – économique des arabisants qui rencontrent d'énormes difficultés d'insertion sur le marché du travail.

- **Le système d'information sur le marché de l'emploi**

Le système d'information sur le marché de l'emploi (SIME) est un moyen de renforcement de l'efficacité et de la transparence du marché de l'emploi. Il comprend deux grands projets.

- **L'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications Professionnelles**

Ce projet en cours de réalisation aura pour mission d'impulser et de coordonner la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion des informations sur l'emploi et les relations formation/ emploi en vue de satisfaire les besoins en informations fiables sur le marché de l'emploi.

- **Le Répertoire Opérationnel des métiers et emplois**

Ce répertoire constitue un référentiel national sur les métiers et les emplois. Sa mission est de :

- ✓ Servir de support à l'analyse qualitative et à la définition de profils d'offre et de demandes d'emploi déposées dans les services d'emploi ;
- ✓ Représenter une source documentaire opérationnelle et actualisée sur les contenus des emplois et des métiers pour les agents et les usagers ;
- ✓ Renforcer le langage commun que le service public d'emploi doit entretenir avec ses partenaires pour intervenir efficacement dans l'exercice de sa mission.

- **Le projet de mise en place de Centres d'Initiatives pour l'emploi local (CIEL)**

Ce projet entre dans le cadre de la décentralisation de la politique de l'emploi, ces centres sont des services de proximité chargés de diffuser des informations sur l'emploi et la formation, de fournir des prestations liées à la promotion de l'emploi, d'animer et de coordonner l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi local (PEL) approuvé par la représentation politique locale dans le cadre d'un accord formel de partenariat avec le Service de l'emploi.

- **L'organisation de la migration de travail**

Elle s'organise autour de trois axes⁸ :

- ✓ L'envoi de main d'œuvre sénégalaise à l'étranger ;
- ✓ L'amélioration de la participation des Sénégalais de l'Extérieur à l'effort national de développement ;
- ✓ L'organisation du retour des émigrés et leur insertion dans le tissu économique.

6.1.2. - Organisation de la Direction de l'Emploi

La Direction de l'Emploi a aujourd'hui pour tutelle le Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi du Travail et des Organisations Professionnelles. Elle a en charge toutes les questions relatives à l'emploi. Elle est définie comme étant une structure d'impulsion, d'orientation et de conception des politiques ainsi que de coordination, de suivi et d'évaluation des programmes et projets. A ce titre, elle est notamment chargée d'aider à la définition ainsi que de la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

Dans ce cadre, elle est organisée autour des fonctions principales :

- ✓ De management politique et stratégique de l'emploi avec les activités de conception, d'élaboration et de mise en œuvre des politiques et programmes, de suivi et d'évaluation ;
- ✓ D'information et de communication sur le marché de l'emploi qui revêt un caractère prioritaire, compte tenu de leur rôle dans l'efficacité et la transparence du marché de l'emploi;
- ✓ De contribution à la valorisation des ressources humaines grâce à la formation qualifiante des demandeurs d'emploi ;
- ✓ De promotion de l'auto-emploi avec des activités orientées non plus vers le financement direct des promoteurs qui se fait désormais en partenariat avec les structures de financement décentralisées, mais plutôt centré sur le conseil et

⁸ Document de Politique Nationale de l'Emploi (Stratégies de la PNE)

l'orientation pour le développement de l'entrepreneuriat.

La Direction de l'Emploi appuie les demandeurs d'emploi aussi bien pour l'emploi salarié à travers les activités du Service de la Main d'œuvre (SMO), que pour l'emploi non salarié à travers le Fonds National d'Actions pour l'Emploi.

Elle comporte à cet effet trois divisions et un service placés sous l'autorité du Directeur de l'emploi :

- ✓ la Division des Politiques et Programmes ;
- ✓ la Division d'Appui à l'Auto Emploi qui gère le financement des projets du FNAE ;
- ✓ la Division de l'Informations sur le marché de l'emploi qui abrite le Système d'Information sur le marché de l'emploi qui comprend le Centre de documentation sur l'emploi et l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications ;
- ✓ le Service de la Main d'œuvre (SMO) chargé de la mise en œuvre de la Convention Nationale Etat-Employeurs Privés

Ainsi structurée, la Direction de l'emploi ne dispose pas d'un organigramme fonctionnel permettant d'identifier clairement les rôles de chaque acteur. Les interactions entre les différents programmes ne sont pas bien précises.

Ce modèle d'organisation présente un grand inconvénient, il ne favorise pas une bonne relation de travail, des échanges fructueux entre les différentes divisions, ce qui aurait permis à chaque agent de se sentir impliqué et responsable des résultats obtenus d'une manière générale.

Quant à la mission spécifique de la Direction de l'Emploi, il est important de souligner qu'aujourd'hui, les intervenants publics sur les questions de l'emploi se sont multipliés. Le ministère chargé de l'emploi n'est plus le seul département ministériel responsable de cette question avec l'avènement du Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes. Et, si l'on ne prend garde, elle risque de perdre une bonne partie de ses missions exclusives.

Cette multiplication des centres de décisions crée de nombreux doubles emplois et des conflits d'objectifs, dans la mesure où il n'existe pas de véritables coordinations de ces interventions.

Aujourd'hui force est de constater que la Direction de l'emploi par rapport à la mission qui lui est confiée ne dispose pas assez de moyens, alors que les ressources mobilisées pour d'autres structures agissant dans le même cadre sont sans communes mesures.

6.2 - PRESENTATION DU SERVICE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

C'est le service public de l'emploi chargé de la mise en œuvre de la Convention Nationale Etat –Employeurs privés.

6.2.1- Mission

Le Service de la Main-d'œuvre (SMO), service public de placement, a pour mission de réaliser la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi, ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives.

Au début de l'indépendance, le SMO jouissait du monopole du placement sur toute l'étendue du territoire national. Vers les années 80, avec les difficultés économiques, le SMO commençait à ressentir un ralentissement dans le rythme des recrutements, et en 1987, le vote de la loi 87-20 du 18 août 1987 modifiant la loi 61-34 du 15 juin 1961, notamment en son article 195, consacrait la suppression du monopole du placement que détenait le SMO, sans pour autant autoriser l'installation, l'organisation et le fonctionnement de Bureaux Privés de placement. Ce vide juridique mettait de ce fait les bureaux privés de placement qui se sont installés par la suite, dans une situation d'illégalité et plongeait le service de la Main-d'œuvre dans la léthargie. En effet les entreprises recrutaient désormais directement leur personnel ou passaient par les agences privées de placement.

Ce n'est qu'en 2000 avec la mise en œuvre de la Convention que le SMO a retrouvé son dynamisme.

Il est aujourd'hui chargé de :

- ✓ réceptionner les offres et demandes d'emploi et les diffuser ;
- ✓ rassembler la documentation permanente sur les offres et demandes d'emploi ;
- ✓ favoriser l'insertion de jeunes dans les circuits de production par la recherche d'emploi ;
- ✓ favoriser la réinsertion des travailleurs ayant perdu leur emploi ;
- ✓ toutes les questions relatives à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre, en général.

6.2.2 - Organisation du SMO

Le Service de la Main-d'œuvre est placé sous l'autorité d'un Chef de Service qui rend compte de son activité par un rapport annuel.

Il comprend à Dakar, un bureau central et à l'intérieur du pays des sections régionales, chacune placée sous la responsabilité et le contrôle permanent de l'Inspecteur Régional du Travail et de la Sécurité Sociale du ressort.

Pour moderniser et dynamiser ses activités en vue de les adapter aux exigences de ses usagers, le Service est organisé en quatre espaces :

- ✓ Espace “Accueil et inscription des demandeurs d’emploi ou de formation”;
- ✓ Espace “Entretiens approfondis, orientation et accompagnement des demandeurs d’emploi” ;
- ✓ Espace “Orientation et appui conseil des employeurs” ;
- ✓ Espace “Prospection et pilotage des programmes”.

Le service est ainsi divisé en trois (3) équipes professionnelles ayant chacune à sa tête un chef d’équipe. Un agent est désigné pour coordonner toutes les équipes. Un planning des activités des trois équipes est élaboré chaque mois.

6.2.3 - Outils de travail

Dans le but d’améliorer leur organisation et leur méthode d’intervention, les agents du SMO ont à leur disposition un certain nombre d’outils de travail notamment, le Manuel de Procédures qui est un document de travail des conseillers emploi du Service de la Main-d’œuvre. Il a pour objectif essentiel la formalisation des procédures opérationnelles et fonctionnelles au sein de la structure.

Il permet une répartition rationnelle du travail à l’intérieur de chaque espace emploi, et un contrôle plus facile pour les responsables, du rendement des équipes professionnelles. Il constitue également une aide pour le personnel qui y trouve la solution à des éventuels problèmes techniques.

Ainsi les conseillers pour mieux répondre à l’attente de leurs publics et participer, avec les organismes de formation professionnelle et autres institutions partenaires, au développement et à la promotion de l’emploi y trouvent entre autre, différentes fiches techniques :

- ✓ des fiches d’inscription manuelle;
- ✓ des fiches d’entretien approfondi;
- ✓ des fiches de visites d’entreprises ;
- ✓ des fiches de manifestation d’intérêt aux programmes d’emploi proposées aux entreprises visitées.

Le service de la main d’œuvre dispose également comme outils de travail :

- du fichier des demandeurs d’emploi alimenté par les fiches d’inscription et d’entretien (base de données informatiques sur Access) ;
- de la Convention Nationale Etat–Employeurs Privés pour la Promotion de l’Emploi des Jeunes qui est le programme phare de la Direction de l’Emploi et exécuté par le Service de la Main-d’œuvre.

PARTIE III :

PRESENTATION DES RESULTATS

CESAG - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE 7

ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES

7.1 - Présentation et analyse des résultats de la Convention

Depuis la mise en œuvre de la convention, seuls le programme contrat de stage et apprentissage et le programme « contrat de solidarité » ont réellement fonctionné.

Les deux autres programmes à savoir : « contrat d'essai » et « financement des ressources humaines des PME » n'ont pas véritablement fonctionné, ni produit les résultats escomptés. Ce qui limite notre étude sur la CNEE à ces deux premiers programmes.

En effet, la première évaluation de la Convention réalisée en 2001 et, les résultats des enquêtes montraient que les contrats de stages répondaient mieux aux aspirations des PME-PMI ; c'est ce qui explique, depuis 2000 le recrutement de nombreux jeunes par ce biais, et le renforcement de la productivité et de la compétitivité des entreprises participantes.

De même, le « contrat de solidarité » qui est un programme de stage pédagogique permet aux établissements d'enseignement privés de recruter des ressources humaines de qualité. Ce programme, avec des stagiaires bien formées et encadrées par les formateurs du Ministère de l'éducation nationale, pour l'amélioration de la qualité des enseignements, a connu un grand succès auprès des bénéficiaires, à savoir les demandeurs d'emploi et les établissements d'enseignement privés, qui ont trouvé, à travers ce programme, une réponse effective à une de leurs préoccupations majeures : se doter d'un personnel enseignant de qualité.

7.1.1 - Présentation des entreprises partenaires à la Convention

Le fichier entreprise tenu par le Service de la Main-d'œuvre permet de déterminer avec exactitude le nombre d'entreprises partenaires à la Convention depuis 2000. Cependant la manière dont il a été conçu et géré depuis le début, ne permet pas de ressortir facilement les données statistiques sur les caractéristiques des entreprises (taille, forme juridique, activité principale) et des stagiaires (profils, âge, durée de stage, recruté ou non). Un travail en ce sens est en cours de réalisation.

Pour notre étude nous sommes contents des données figurant dans les rapports de suivi du service de la Main-d'œuvre.

A travers les prospections lancées en 2000, le réseau d'insertion professionnelle, a permis à la Direction de l'Emploi de signer des conventions de partenariat avec huit (08) entreprises entre octobre et décembre 2000. Il s'agit précisément des Entreprises SAHEL GAZ S.A, la MTOA, BDO MBA, la NMA, la Valdafrique, la S.A.I.I., la Rochette, et SETIM Afrique.

En 2001 la Direction de l'Emploi enregistrait quarante huit (48) nouvelles entreprises partenaires. Mais au cours de l'année 2002 seules huit (08) nouvelles conventions de

partenariat ont été conclues.

La réduction du nombre de nouvelles conventions de partenariat s'expliquait par plusieurs facteurs dont notamment :

- La baisse des activités de prospection due à l'insuffisance et très souvent à la non disponibilité à temps, des moyens mis à la disposition du Service ;
- La mise en place très tardivement des crédits destinés au remboursement de la contrepartie Etat due aux entreprises partenaires ;
- Le non vulgarisation de la Convention dans les régions de l'intérieur.
- Les prospections auprès des entreprises n'étaient effectuées qu'à Dakar au détriment des entreprises des régions.

Les résultats n'étaient pas très encourageants au début, toutefois le service de la main d'œuvre est parvenu à fidéliser les entreprises participantes depuis 2000.

Il a fallu attendre l'année 2004 pour voir un nombre important d'entreprises soixante (67) s'intéresser à la CNEE. La plupart y ont adhéré de manière spontanée. Il s'agit des Petites et Moyennes Entreprises (PME) aussi bien du secteur structuré que du secteur non structuré, et exerçant diverses activités (menuiserie bois et métallique, agriculture, maraîchage, élevage, coiffure, couture, cabinets conseils, nouvelles technologies de l'information et de communication, informatique, commerce et industrie, enseignement etc.).

Cette affluence massive d'entreprises est due à la mise en place et à l'application effective des dispositifs relatifs à la mise en œuvre de la CNEE, favorisant une plus grande diffusion de l'information sur le marché.

Parmi ces dispositifs on peut citer :

- l'application des mesures d'incitations fiscales (le trésor ayant cessé de prélever le taux de 5% sur les remboursements) ;
- la régularité des crédits destinés au remboursement de la contrepartie Etat.

Le remboursement régulier de la contrepartie Etat a permis aux entreprises partenaires de se relancer, et d'être plus productives, c'est le cas des petites et moyennes entreprises.

Il faut noter que cette contribution financière de l'Etat a poussé des entreprises nouvellement créées à prendre le risque de recruter et pour la majeure partie de leur personnel (SINTI, Artésoft, etc...) des jeunes diplômés sans grande expérience.

Le Service de la Main- d'œuvre se retrouvait au début de l'année 2006, avec 154 entreprises partenaires à la CNEE.

Mais à la même période, le service connaissait à nouveau une baisse notoire des activités

relatives à la CNEE causée par les instabilités institutionnelles et la mise en place tardive du budget.

Malgré cette situation délétère, les entreprises partenaires continuaient à solliciter les services de la Direction de l'Emploi et même, à informer celles qui ignoraient encore l'existence de la CNEE et ses avantages. Elles recrutaient les stagiaires, et attendaient le versement de la quote part de l'Etat qui accuse parfois des retards pouvant aller jusqu'à un an. La contribution financière a un impact certain sur le comportement des entreprises, en l'occurrence celles qui viennent de démarrer leurs activités et les PME. Elles ont besoin du soutien financier de l'Etat pour consolider leur position sur le marché.

Aujourd'hui la Direction de l'Emploi malgré les conditions de travail difficile et une campagne de vulgarisation de la CNEE presque inexistante est parvenue à signer depuis 2000 des conventions de partenariat avec 222 entreprises situées à Dakar, Thiès (05), Mbour(01), Louga (02), Kaolack (03), Fatick (02), Diourbel (01), Kounghoul (01), St-Louis (01), Ziguinchor (02). Et plus de 2080 jeunes diplômés, compte non tenu des jeunes placés dans certaines entreprises de télé service, ont fait des stages de six mois au minimum dans les entreprises ou les établissements d'enseignement privés. Grâce à la Convention, ils ont acquis l'expérience qui est en général une condition requise dans toute offre de recrutement.

7.1.2 - Les différentes activités des entreprises partenaires

Selon leurs activités principales les partenaires peuvent être répartis comme suit :

- *Les entreprises industrielles et commerciales* : elles constituent la majeure partie des partenaires à la Convention et 80% sont des PME-PMI qui travaillent dans des domaines très divers de l'électricité, la cordonnerie, la menuiserie bois et métallique, la coiffure, la couture, la santé, le BTP, etc. En général, ce sont des structures qui cherchent, par le biais de la Convention qui leur offre des facilités, à améliorer leur organisation et leur productivité en recrutant des ressources humaines de qualité.

Parmi ces entreprises industrielles, 19 sont de grande taille et leur présence donne une grande crédibilité à la Convention. Il en est de même des cabinets de conseil en audit, fiscalité et juridique etc. (14) et des sociétés qui s'activent dans le domaine de la Banque, assurance et micro finance (13).

- *Les entreprises du secteur de l'Informatique et de la communication* : dans ce domaine, nous comptons treize (13) partenaires dont les centres d'appel, et trois (03) partenaires dans la recherche et la formation. Les ONG sont au nombre de (4), les Organisations Patronales (02).

- *Les activités relatives à l'hôtellerie et à la restauration* : elles ne sont pas encore présentes

dans la Convention. Nous avons constaté que c'est un secteur qui ne recrute pas beaucoup de main d'œuvre. Avec la préparation de l'ANOCI, le service de la Main-d'œuvre a créé une base de données composée de jeunes diplômés ou expérimentés dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration, qui seront mis à la disposition des hôtels en construction dès qu'ils seront fonctionnels. Ils sont mil quatre vingt deux (1082) inscrits. Plus de 40% sont dans la filière cuisine restauration et 19,41% sont des réceptionnistes.

Ils sortent le plus souvent des écoles de formation en tourisme et hôtellerie. Les valets et femmes de chambre 9,86%, et les serveurs 0,76%, ont plutôt acquis leur connaissance par l'expérience.

7.1.3 - Le nombre et les profils de stagiaires dans les entreprises et les établissements d'enseignement privés

Les contrats de stage sont prévus pour une durée de six mois au minimum et peuvent aller jusqu'à deux ans, les recrutements se font périodiquement à la fin des contrats.

Nous avons constaté que d'une manière générale, les stagiaires après plus de six mois passés dans les entreprises d'accueil sont toujours recrutés au terme de leur stage soit par l'entreprise d'accueil, soit par une autre, parfois ils sont débauchés avant même la fin de leur contrat.

La durée maximale de deux (2) ans est d'ailleurs jugée très longue par la plupart des stagiaires. Ils estiment qu'un an suffit pour tester leurs compétences.

S'il est difficile de déterminer le nombre exact des recrutements directs compte tenu des difficultés à renseigner les statistiques, le Service de la Main-d'œuvre a enregistré en 2001, dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention Etat-Employeurs, sept cent quarante neuf (749) demandeurs d'emploi qui ont bénéficié de stages professionnels depuis l'année 2000.

Ils étaient entre novembre 2000 et décembre 2001, 391 à la SENELEC, 85 dans des établissements d'enseignement privés et 273 dans d'autres entreprises.

En l'an 2002, 135 stagiaires ou apprentis ont été accueillis par des entreprises.

Parmi ces 749 stagiaires et apprentis, 168 au total soit les 22,4% ont été recrutés (débauchés, maintenus dans leur lieu de stage) ou reçus à des concours.

Parmi eux, un (01) seul a été recruté en 2000, vingt trois (23) en 2001 et cent quarante quatre (144) en 2002.

Le premier stagiaire recruté en 2000 avait un profil de EEAI (Electricité, Electronique et Automatismes Industriels) alors que les vingt trois (23) recrutés en 2001 venaient d'horizons aussi divers que la mécanique, la comptabilité, la gestion, le EEAI etc.

Les cent quarante quatre (144) placés en stage ou en apprentissage puis recrutés en 2002, les

cinquante(50) étaient dans des établissements d'enseignement privés dans le cadre du programme « contrat de solidarité » et les autres dans des entreprises industrielles et commerciales.

Les stagiaires recrutés dans les secteurs autres que celui de l'enseignement privé, ceux à vocation mécanique ont été les plus représentatifs avec treize (13) embauchés soit 9,55 %. On y retrouve des spécialistes en mécanique générale, en génie mécanique, en électromécanique etc. Ce qui montre durant cette période (2000-2002) un certain dynamisme de ce secteur.

Après les stagiaires de l'enseignement privé élémentaire et de la mécanique, quatorze (14) stagiaires télé acteurs (PCCI) ont été recrutés à l'issue de leur stage.

Des stagiaires ont été également recrutés dans des domaines de compétence aussi variés que l'informatique, la comptabilité-gestion, la chimie, pharmacie l'électrotechnique, le secrétariat, l'horticulture et l'agroalimentaire, le commerce et le marketing, la chaudronnerie etc.

Pendant la période de 2000 à 2002, la plupart des entreprises avaient recrutés leurs stagiaires, mais cela n'a pas été le cas avec la SENELEC qui avait accueilli le plus grand nombre de stagiaires (391 soit 52 %) et aucun d'eux n'avait été recruté à la fin des contrats.

Durant l'année 2003 le service de la main d'œuvre a enregistré un faible taux de recrutement du à une baisse des adhésions et à la non reconduction du programme « contrat de solidarité »

En 2004 et surtout en 2005 avec la venue des centres d'appel et la reprise du programme « contrat de solidarité », le Service de la Main d'œuvre dans le cadre de ses activités de suivi en juillet 2006 a décompté globalement 762 stagiaires recrutés par leur entreprise d'accueil.

Les entreprises de télé service (Center Value et CALL ME) signé des CDD ou des CDI avec 45 stagiaires.

Il y a eu notamment des recrutements massifs de jeunes dans le domaine de l'informatique, de la sûreté aéroportuaire.

La Direction de l'Emploi qui avait relancé le programme contrat de solidarité, avait sélectionné et placé en stage pédagogique, cent (100) jeunes diplômés, dans les écoles privées.

En 2005 – 2006 également dans le cadre de ce même programme, cent cinquante quatre (154) stagiaires ont été placé dans cinquante huit (58) établissements dont trente neuf (39) à Dakar, quatre(4) à Saint-Louis, deux(2) à Ziguinchor, six (6) à Kaolack et huit (8) à Thiès.

Pour l'année scolaire 2006 – 2007, 100 autres stagiaires ont été sélectionnés dont soixante (60) pour le Préscolaire – Élémentaire et quarante (40) pour le Moyen Secondaire et pour vingt-huit (28) établissements.

Le programme contrat de solidarité est un programme dynamique et très sollicité par les

demandeurs d'emploi et les établissements d'enseignements privés. Il enregistre un taux d'insertion de 80%.

Pour marquer leur appréciation positive du programme certains jeunes viennent particulièrement s'inscrire à la Direction de l'Emploi pour pouvoir participer à ce programme. Au total en fin 2007, 1013 jeunes diplômés étaient recrutés sur les 2080 stagiaires placés depuis 2000, **soit un taux de 48,71 %**.

Ce chiffre est aujourd'hui dépassé mais ne disposant pas de moyens suffisants, les données pour l'année 2008 ne sont pas encore vérifiées auprès des entreprises.

Le rapport de la banque mondiale sur l'emploi au Sénégal sorti en 2007, démontre les difficultés à s'insérer dans le marché du travail notamment pour les jeunes à la recherche d'un premier emploi. Ce rapport estime que 60% des chômeurs ont moins de 35 ans.

Pour remédier à cette situation, le stage pré embauche de la CNEE offre aux jeunes la possibilité de découvrir le milieu du travail, d'acquérir de l'expérience et de retrouver de l'assurance pour être prêt à vendre leurs services sur le marché de l'emploi.

Contrairement aux années 2000 à 2002 où l'on constatait un fort taux de recrutement dans les domaines techniques (mécanique générale, en génie mécanique, en électromécanique etc.), ces dernières années (2004 – 2007) les profils les plus demandés par les entreprises sont l'informatique, le marketing, le commerce international, la comptabilité /gestion, secrétariat associé à la comptabilité, secrétariat de direction bilingue etc. Pour certains métiers techniques (électricité, soudure, mécanique auto et mécanique générale, climatisation etc.) les jeunes diplômés rencontrent d'énormes difficultés pour s'insérer, ceux qui sont dans la convention sont pour la plupart recrutés par les entreprises de grande taille telle que la SOCAS ou la SIPS.

En effet l'informel accueille beaucoup de jeunes non diplômés, ou non qualifiés professionnellement, parfois même analphabètes, et leur transmet un savoir faire qui leur permet de concurrencer les jeunes qualifiés sur le marché de l'emploi. Ainsi bon nombre d'entreprises, compte tenu de leur situation économique préfèrent engager ces jeunes issus de ce secteur comme journalier avec des salaires indécents.

Depuis la mise en œuvre de la CNEE, nous avons constatés que l'âge des stagiaires variait généralement entre 19 ans et 40 ans. Et plus de 60% ont le niveau du supérieur. Les jeunes ayant le BFEM ou le CAP trouvent des difficultés pour bénéficier des programmes de stage et d'apprentissage. Ils ne respectent pas souvent les critères d'âge, ils sont soit âgés (26 -28 ans), soit trop jeunes (14-15 ans), par rapport à l'âge requis (17 à 25 ans) et aux diplômés.

7.1.4 - Analyse du suivi de la convention

Créé par l'arrêté ministériel du 05/07/2000, le comité a été convoqué trois (3) fois à l'initiative de son président, le Directeur de l'Emploi. Ce comité qui a pour mission la coordination et le suivi des programmes de la CNEE est chargé entre autres de donner des avis circonstanciés au Gouvernement et aux partenaires sur toutes questions liées à l'exécution de la convention et de faire des propositions d'amélioration. Il devait jouer un rôle déterminant dans la mise œuvre de la convention. La tenue régulière des réunions aurait permis d'améliorer les conditions d'application de la convention en corrigeant toutes les défaillances constatées en cours d'exécution. Ainsi les différents programmes auraient pu être actifs et atteindre leurs objectifs.

Cependant la DE avec ses faibles moyens a toujours fait des efforts pour être auprès des stagiaires, des entreprises et des établissements pour assurer le suivi, l'exécution normale des contrats et des remboursements de la quote part de l'Etat. C'est ainsi qu'elle a eu à rectifier toutes les irrégularités décelées dans le cadre de la mise en œuvre de la CNEE.

7.2 - Caractéristiques socioprofessionnelles des acteurs

7.2.1- Niveau d'étude et statut professionnel des stagiaires

Il s'agit de stagiaires recrutés dans le cadre de la CNEE. Leur niveau d'instruction varie entre bac et bac plus cinq.

Le niveau du 2nd cycle et du 3^{ème} cycle représente chacun 33,5%, des stagiaires, le 1^{er} cycle 22,2% et enfin les stagiaires ayant le niveau bac constitue les 10,8%. Dans notre échantillon on retrouve trois grandes filières, comptabilité/ gestion 44,5%, juridique (droit des affaires, droit de l'entreprise) 33,5 %, documentaliste et autres 22%. La comptabilité gestion fait partie des filières les plus demandées par les entreprises de même que le marketing. Quant à la filière juridique, les diplômés spécialisés en fiscalité ou en droit des entreprises, etc. sont les plus recherchés.

7.2.2 - Niveau d'étude et statut professionnel des demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi interrogés ont dans l'ensemble suivi une formation professionnelle après la troisième ou la terminale soit 55,56%. Il s'agit de jeunes qui ont très tôt échoué dans l'enseignement secondaire ou de jeunes disposant d'un bac technique qui sont à la recherche d'un emploi. Parmi ces jeunes ceux qui peuvent bénéficier de la Convention ne sont pas nombreux, le plus souvent ils ne répondent pas aux critères d'âge fixé par la CNEE : 17-25 ans pour le BFEM, jusqu'à 35 ans avec le BAC. Ce critère relatif à l'âge est un véritable frein à l'insertion des jeunes.

Le reste est issu pour la plupart du 2nd cycle universitaire soit 33,34%. Le 3^{ème} cycle est

faiblement représenté avec 11, 1%

7.2.3 - Niveau d'étude et statut professionnel des agents de la Direction de l'Emploi

Les agents de la Direction interrogés ont été ciblés sans tenir compte de leur niveau d'étude ou de leur degré d'implication dans la gestion de la CNEE pour avoir une information plus variée, plus riches.

Les agents peuvent être répartis selon leur niveau d'étude en trois grands groupes. Les cadres, ils constituent les 44, 45% des interrogés, les commis administratifs les 33,4% ; et les attachés d'administration 22,25%.

Les ressources humaines constituent un des points forts de la Direction de l'emploi mais avec l'inexistence d'un organigramme fonctionnel et de moyens suffisants, leurs compétences ne sont pas utilisées à bon escient, et cela compromet l'efficacité dans le travail.

7.2.4- Statut juridique des entreprises partenaires

Les Sociétés anonymes avec un pourcentage de 55,5% représentent plus de la majorité de notre échantillon, suivi des entreprises à profession libérale 34%. Les 10% sont composés d'associations et d'organisations professionnelles.

7.3- L'avis des partenaires par rapport à la CNEE

7.3.1- Avis des stagiaires

• Sur la durée des contrats de stages

Les stagiaires définissent d'une manière générale le contrat de stage comme un contrat de pré-embauche à durée déterminée de six mois qui peut être renouvelé. Ils estiment que c'est un bon contrat qui vise la promotion de l'emploi. Etant moins contraignant qu'un contrat à l'essai, il incite par sa souplesse les employeurs à accueillir les diplômés.

Ce type de contrat permet l'insertion dans le milieu professionnel et la familiarisation avec les exigences de ce milieu. Il est déterminant pour le diplômé, dans la mesure où il lui permet de se faire apprécier, de montrer ses preuves avant l'embauche. Cependant d'aucuns pensent que la durée de deux ans est trop longue alors qu'à terme il n'y a aucune garantie de recrutement par l'employeur.

• Sur le recrutement des stagiaires

Un seul des stagiaires enquêtés doute de son recrutement après le stage, sinon d'une manière générale ils pensent qu'ils le seront et pour certain même c'est déjà fait.

Pour 90 % des stagiaires le recrutement a été soit promis, soit, ils sont si impliqués dans le travail, qu'ils se sentent indispensables et que leur recrutement est inévitable. En effet

compte tenu de leurs compétences et des efforts qu'ils fournissent pour la bonne marche de la structure d'accueil, et du rôle essentiel qu'ils jouent dans son fonctionnement, les stagiaires estiment qu'ils ont la chance d'être recrutés car le besoin est présent.

- **Sur le mécanisme de la CNEE**

L'analyse des réponses qui sont plutôt proches de l'incertitude montre que même si les stagiaires disent être satisfaits du mécanisme de la CNEE, Ils exigent néanmoins, plus d'informations de la part des services de la Direction de l'Emploi.

Et ils proposent qu'il y ait une amélioration du suivi des stagiaires, une augmentation du montant des allocations et enfin, qu'il y ait des dispositions qui garantissent le recrutement après un an de stage dans une entreprise.

- **Sur les services offerts par la Direction de l'Emploi**

77,78% des stagiaires disent ne pas avoir eu à solliciter les services de la Direction de l'Emploi.

Pour les 22,22 %, le service offert par SMO est attractif pour les demandeurs d'emploi et les employeurs, dans la mesure où il aide les jeunes diplômés en quête de travail, en facilitant leur accès à la vie active. De ce fait, il contribue efficacement à la diminution du chômage.

Mais le non respect par l'Etat de ses engagements peut pousser les employeurs à être plus réticents, ce qui porterait un grand préjudice aux chômeurs.

7.3.2- Avis des demandeurs d'emploi

- **Sur la connaissance de la direction de l'emploi**

La CNEE est inconnu des demandeurs d'emploi, en général ils prennent connaissance de son existence lors de l'inscription au Service de la Main- d'œuvre. Ainsi 77,78% des demandeurs interrogés ignorent la CNEE, seulement 22,2% disent la connaître, mais ils ignorent son contenu. Cela se justifie dans la mesure où la CNEE n'a fait l'objet de vulgarisation que dans les premières années de sa mise en œuvre. Et même durant ses périodes le grand public n'avait pas encore bien maîtrisé ses différents programmes.

Parallèlement ils ne connaissaient pas davantage la Direction de l'Emploi. C'est par l'intermédiaire d'un proche (ami, parent) qu'ils ont découvert ce service. 90% demandeurs sont venus s'inscrire pour chercher du travail, par contre les 10% sont venus régulariser leur situation après avoir été recrutés.

Cependant ils sont à 100% persuadés de trouver un emploi, grâce au service de la main d'œuvre.

- **Sur les services offerts par la Direction de l'emploi**

Ils estiment que la Direction de l'emploi et particulièrement le service de la Main d'œuvre est le service public de l'emploi qui veille sur les jeunes. Il est ainsi chargé :

- de trouver un travail sûr et rentable pour les demandeurs
- de beaucoup s'investir pour diminuer le chômage
- d'offrir un accueil chaleureux aux demandeurs
- de conseiller et d'orienter les demandeurs d'emploi.

C'est un service qui contribue positivement au développement du pays. Il a donc beaucoup de travail à faire vu la montée du chômage.

7.3.3 - Avis des agents de la Direction de l'Emploi

- **Sur le contexte de mise en œuvre de la CNEE**

La convention est un instrument fondamental de lutte contre le chômage et la pauvreté, maux qui gangrènent l'économie sénégalaise. Elle trouve sa source sur une nouvelle politique de l'emploi fondée à la fois sur un partenariat tripartite entre l'Etat, le secteur privé et les collectivités locales. A travers le concept de formation - apprentissage, l'Etat voulait trouver un emploi durable à beaucoup jeunes sénégalais, en particulier.

Selon eux, il permet, à travers la signature de conventions de partenariat entre les entreprises privées, les collectivités locales et les mouvements associatifs, de faire bénéficier à des milliers de sénégalais des contrats de stage en entreprise, de doter l'enseignement privé de ressources humaines compétentes, de permettre à des milliers de jeunes par le biais du tutorat technique de pouvoir créer ou de reprendre des Entreprises.

- **Sur le fonctionnement de la CNEE**

Pour eux, la Convention Nationale Etat Employeurs (CNEE) fonctionne à travers la signature de conventions de partenariat entre le secteur privé et l'Etat. La Direction de l'Emploi chargée de sa mise en œuvre se trouve être le moteur et le réceptacle du programme.

La Direction de l'emploi, par le biais de prospections du marché de l'emploi, arrive à nouer des relations de partenariat avec le secteur privé en vue de déterminer l'offre et la demande potentielle en matière de stage en entreprise, etc. Elle sert d'intermédiation entre les demandeurs et les offreurs d'emplois.

- **Sur leur rôle dans le fonctionnement de la CNEE**

Directement ou indirectement, tous les agents de la Direction de l'emploi sont impliqués dans le bon fonctionnement de la CNEE. Ils jouent un rôle essentiel qui consiste à la mettre en œuvre sur le terrain en assurant sa promotion, son suivi et son exécution.

7.3.4 - Avis des entreprises partenaires

- **Sur le mode d'adhésion des entreprises à la CNEE**

Les entreprises partenaires ont intégrées la CNEE par le biais de trois sources :

- le Service de la Main d'œuvre (Dakar, Thiès, Kaolack), soit 57,15% entreprises interrogées ;
- Les Organisations Patronales soit 14,28% ;
- Un associé déjà partenaires soit 28,57%.

- **Sur le dispositif**

Les entreprises interrogées sont unanimes ; la CNEE est une très bonne initiative, très intéressante, car elle permet d'accompagner la professionnalisation des demandeurs d'emploi. Elle est adaptée à la situation actuelle du chômage et constitue une bonne stratégie pour la réduction du chômage.

Elle représente un outil indispensable quant à la prise en charges des stagiaires.

7.4 Mesures d'amélioration de la CNEE

7.4.1- Pour les stagiaires et les demandeurs d'emploi

Les solutions proposées par les stagiaires et les demandeurs se résument essentiellement en quatre points :

- **Sensibilisation des entreprises sur les opportunités offertes par la CNEE.**

Pour augmenter le taux de recrutement, on doit sensibiliser davantage les employeurs sur les avantages qu'offre la CNEE. Pour les stagiaires et les demandeurs d'emploi il est nécessaire de leur assurer un suivi accompagnement jusqu' à l'insertion.

- **Diminution des taxes salariales et patronales.**

Pour réduire le chômage l'Etat doit avoir une politique d'aide à l'emploi qui consiste à faciliter la création d'entreprise, à soutenir les jeunes entrepreneurs, et à réduire l'impôt et les charges sociales pour les entreprises qui recrutent. Les employeurs doivent également s'impliquer dans la recherche de solutions pour la réduction du chômage.

- **Adéquation formation /emploi**

La relation formation/ emploi doit être suffisamment maîtrisée surtout dans un marché du travail où l'offre d'emploi est rare et la demande abondante. Dans ce cadre il est impératif de mieux sensibiliser le jeune par rapport à l'orientation professionnelle.

- **Les modes de recrutement**

La flexibilité de l'emploi doit être favorisée, ainsi que la transparence dans les recrutements.

7.4.2 _ Pour les agents de la Direction de l'Emploi

Concernant les possibilités d'amélioration de la CNEE, les avis portent en résumé sur trois

points :

- **La vulgarisation de la CNEE**

Un mécanisme de vulgarisation de la CNEE mérite d'être mis en place à travers des émissions radios, télé, presse écrite. Ainsi les prestations du SMO seront plus visibles et mieux connues de la population. Par ce biais également, le SMO pourra mieux atteindre les entreprises des régions et les diplômés chômeurs issus de ces localités.

- **Le mécanisme de mise en œuvre de la CNEE**

Pour le choix des entreprises partenaires, il est nécessaire d'introduire un critère d'éligibilité qui permettrait de mieux favoriser les PME, dans la mesure où certains bénéficiaires sont de grandes entreprises et sont financièrement autonomes. Elles peuvent parfois se passer de la contrepartie financière de l'Etat.

Compte tenu des retards dans les remboursements, la procédure actuelle doit être revue et allégée.

Enfin, il faut assurer un suivi régulier des stagiaires et des entreprises partenaires, mais aussi garantir le recrutement du stagiaire qui passe plus d'un an dans l'entreprise d'accueil.

- **Les moyens humains, financiers et matériels**

Sur le plan financier, les moyens dégagés actuellement pour le compte du FNAE s'avèrent insuffisants par rapport aux résultats attendus de la CNEE. Ce qui reste à faire c'est :

- de doter les programmes existants de plus de moyens pour les rendre plus efficaces et opérationnels ;
- de renforcer les fonds dans les volets formation- insertion ;
- d'élargir la convention au secteur informel ;

Sur le plan humain et matériel, les agents chargés directement de la mise en œuvre de la CNEE sont actuellement très réduits et le matériel (informatique, téléphone, véhicule) insuffisant. Un renforcement des ressources humaines et du matériel augmentera la qualité du service.

Un système d'information du marché de l'emploi fonctionnel est nécessaire. Il s'agit de mettre en place un système de contrôle du marché de l'emploi pour des informations fiables et des conseils pertinents au profit des jeunes soucieux de trouver un emploi en adéquation avec leur formation.

7.4.3 - Pour les entreprises partenaires

Les entreprises partenaires sont satisfaites de la CNEE mais elles pensent que les quatre axes suivants sont à améliorer :

- **La Vulgarisation de la CNEE**

Il faut améliorer la communication par des rencontres, des séminaires, organisés pour mieux sensibiliser les entreprises sur les avantages de la CNEE.

Egalement, entre les partenaires, des rencontres périodiques permettraient d'aborder éventuellement des questions relatives au fonctionnement de la CNEE, et même d'échanger sur les questions de l'emploi.

Enfin, les Services de la Direction de l'Emploi doivent être plus visible.

- **Les procédures de mise en œuvre de la CNEE**

Elles doivent être allégées :

- Pour les pièces à fournir par les stagiaires, le dernier diplôme et le CV peuvent largement suffire ;
- Revoir la procédure de remboursement qui est trop lente et pénalise les PME et les stagiaires ;
- Assurer un versement trimestriel de la quote part de l'Etat.

- **L'allègement des taxes et impôts**

Pour inciter à l'insertion des jeunes diplômés, les entreprises qui ont des politiques d'emploi doivent bénéficier d'un allègement fiscal spécifique.

- **L'adéquation formation / emploi**

L'Etat doit disposer de toutes les informations nécessaires pour avoir une politique de formation en adéquation avec le marché du travail.

Les formations complémentaires destinées aux stagiaires pour une meilleure adaptation au poste de travail, doit être subventionnées comme prévue dans la CNEE ;

7.4.4 - Propositions de stratégies pour réduire le chômage

- **Incitation fiscale et encadrement des PME/PMI**

L'Etat doit encourager la création de PME et de Mutuelles d'épargne et de crédits et non les Associations de jeunes, le bénévolat ne nourrit pas son homme.

Ces structures une fois créées doivent bénéficier du soutien de l'Etat pendant une période déterminée pour les aider à se développer, en les formant dans le domaine de l'organisation et la gestion et en mettant à leur disposition des ressources humaines de qualité pour les encadrer.

Pour les entreprises qui ont une politique d'aide à l'insertion des diplômés, l'Etat doit prévoir en leur faveur un crédit d'impôts et une diminution des charges sociales.

- **Incitation des jeunes vers l'agriculture**

Il s'agira d'organiser un retour des jeunes ruraux vers leur localité d'origine avec un encadrement sur le plan humain, matériel et financier.

- **Assouplissement des textes relatifs à l'emploi**

Pour augmenter le taux de recrutement et lutter contre l'emploi précaire, l'Etat doit réviser certaines dispositions du code du travail et également supprimer les contrats de prestation ayant duré plus de deux ans.

- **Mise en place d'un système d'information et de communication**

Un système d'information en ligne permettrait aux demandeurs et aux entreprises d'échanger. Il en est de même de l'organisation périodique de forum aux niveaux national et local.

La Direction de l'emploi qui est le pilier central doit se rapprocher du milieu scolaire et universitaire pour aider les jeunes dans leur orientation, leur choix des métiers compte tenu des exigences du marché de l'emploi.

- **Partenariat Etat et Employeurs Privés**

C'est une bonne initiative qui peut contribuer à la diminution du taux de chômage. Car il aide les jeunes à trouver du travail, et aide les employeurs dans leur recherche de main d'œuvre qualifié. C'est un partenariat fiable, mais il reste à le parfaire et à le vulgariser.

CHAPITRE 8– LES ACQUIS DE LA CNEE

Le Service de la Main-d'œuvre qui était en situation de léthargie depuis la suppression du monopole de placement qu'il détenait, retrouve aujourd'hui un certain dynamisme qui peut être attribué à la mise en œuvre de l'une des composantes de la Politique Nationale de l'Emploi, à savoir la Convention Nationale Etat-Employeurs Privés, dont l'exécution et le suivi lui sont entièrement dévolus.

8. I -En matière de politique de l'emploi

8.1.1-Une dynamisation de sa politique de l'emploi.

Avec cet outil, le Service a su insuffler aux demandeurs d'emploi un regain d'espoir. Il a enregistré, entre février 2004 et octobre 2008, 9860 demandeurs d'Emploi. Il a également réussi à gagner la confiance des chefs d'entreprise.

Aujourd'hui nonobstant l'existence des sociétés de placement et en dehors de toute convention de partenariat, les entreprises saisissent directement le Service de la Main-d'œuvre pour le recrutement direct de personnel qualifié, à partir de la base de données des demandeurs d'emploi.

A cet effet il s'avère aujourd'hui nécessaire de réorganiser le service de la main d'œuvre et mieux, de préparer son évolution vers une Agence Nationale pour l'Emploi, avec plus de moyens et d'autonomie, pour répondre aux exigences du marché de l'emploi.

8.1.2 -La formalisation du contrat de stage

Le contrat de stage pré- embauche (voir Annexe 2) fait partie des instruments techniques qui ont été élaborés et mis à la disposition des entreprises désireuses d'adhérer à la convention.

Ce document permet de situer les responsabilités et les rôles essentiels de chacune des parties, pour une mise en œuvre efficace des dispositions de la CNEE.

La notion de stage est ignorée par le code du travail, seul le stage professionnel y est prévu. Le contrat de stage dans le cadre de la CNEE a été élaboré d'une manière souple qui ne respecte pas les dispositions du code du travail, le seul but recherché est d'octroyer à la Convention la possibilité d'insérer et de former facilement les jeunes.

8.1.3- Une expérience en matière de partenariat

La Direction de l'Emploi a capitalisée avec les entreprises et les écoles de formations une expérience en matière de partenariat qui est à consolider. Elle dispose d'un carnet d'adresse d'entreprises privées dans tous les secteurs d'activités et d'écoles de formation.

Les conseillers en emploi spécialisés chacun dans un secteur d'activité gèrent un fichier créé à cet effet..

8.2 - En matière de création d'emploi et d'insertion des jeunes

8.2.1 -L'insertion des diplômés par les stages

Avec la CNEE, les jeunes ont plus de chance de trouver un stage de pré-embauche. Leur première expérience professionnelle et leur donne une chance d'être recruté.

Quant aux employeurs, ils sont plus motivés à recruter grâce à l'allégement de la fiscalité et des charges sociales. La convention facilite par ailleurs, les relations de travail entre les employés et les employeurs dans la mesure où ils ont eu le temps de se découvrir et de se connaître durant la période de stage.

8.2.2 -La formation des jeunes diplômés sans qualification professionnelle

Quatre cent quatre vingt quinze (495) jeunes ont été formés dans le domaine de l'enseignement avec le « contrat de solidarité », dans le domaine du froid, de la Métallurgie, de la Mécanique générale et de l'Automobile avec PROMECABILE, et dans le domaine de la couture avec la FENAPH, etc.

8.2.3- La création d'emploi par les PME / PMI

Les entreprises non structurées viennent de plus en plus au SMO pour recruter leur personnel d'encadrement. Aujourd'hui elles ont fait beaucoup d'efforts sur le plan organisationnel qui s'est traduit par une amélioration de leur productivité.

Du côté des demandeurs d'emploi, ils sont désormais mieux disposés à travailler avec ce type d'entreprises, grands pourvoyeurs d'emploi, alors que d'habitude, les demandes d'emploi étaient plutôt adressées aux grandes entreprises structurées, où ils ne parvenaient même pas à obtenir un poste de stage.

8.2.4- L'adaptation au poste confié

Si 55,56% des stagiaires estiment que leur poste de stage convient parfaitement à leur formation initiale et mieux, qu'il leur permet d'appliquer les connaissances acquises durant la formation.. Ainsi 44,44% des stagiaires interrogés disent que le poste de stage n'était pas lié à leur formation initiale ; ils ont dû renforcer leurs capacités pour mieux s'adapter au poste.

Au vu des déclarations des stagiaires et des employeurs, on peut considérer que les niveaux d'adéquation des formations aux emplois existants sont globalement acceptables. Le seul dysfonctionnement que l'on peut souligner, c'est le nombre important de diplômés dans certaines filières par rapport à leur capacité d'absorption par le marché du travail.

CHAPITRE 9 – LES OBSTACLES

9. I - LES OBSTACLES

Les acquis engrangés par la D E par le biais de la CNEE sont quelque peu ternis par les facteurs qui risquent de remettre en cause une bonne continuation des programmes de la CNEE.

9. I. Les causes internes à la Direction de l'Emploi

Ces obstacles mettent en exergue les difficultés internes rencontrées par la DE dans la gestion opérationnelle de la CNEE

- **Une Direction de l'Emploi mal connue**

La Direction de l'Emploi n'étant pas visible, beaucoup de ses prestations ne sont pas connues du public, il en est de même de la CNEE, huit ans après sa mise en œuvre, beaucoup d'entreprises n'ont eu connaissance de la CNEE que durant ces dernières années et par l'intermédiaires des partenaires. Les chercheurs d'emploi ignorent encore son existence et l'essence même de son programme.

- **L'absence de Communication interne**

La communication et le partage des informations sur les activités liées à la Convention, fait largement défaut au sein de la Direction de l'Emploi. Les différents services ne sont pas très imprégnés des activités du Service de la Main- d'œuvre.

- **Moyens matériels et financiers insuffisants**

Ce sont des difficultés récurrentes, qui affectent le bon fonctionnement de la CNEE et son rendement. Il s'agit notamment :

- ✓ des problèmes de logistique et de motivation du personnel ;
- ✓ du manque de moyens de transports pour les prospections dans les entreprises ;
- ✓ de la mise en place tardive du budget de fonctionnement du Service.

9.2. Les causes externes relatives au mécanisme de la CNEE

- **La procédure de sélection des candidats**

Les entreprises estiment que la procédure de sélection des candidats au poste de stage est complexe. Ayant généralement un fichier de demandeurs d'emploi par devers eux, les employeurs ont tendance à puiser directement dans leur fichier sans respecter la procédure de sélection prévue par la circulaire du 14 juillet 2000.

Devant une telle situation, la Direction de l'Emploi exige l'inscription des demandeurs dans

sa base de données et apprécie de l'opportunité ou non d'accepter les propositions de l'entreprise.

Les entreprises jugent leur procédure simple, mais elle ne favorise pas les demandeurs d'emploi inscrits dans notre base de données qui peuvent, dans ce cas, attendre des mois, voire un an pour trouver un poste de stage. Elle favorise surtout le copinage et le népotisme.

Une telle procédure, si elle est acceptée, remettrait en cause la crédibilité des services de l'emploi qui doivent donner une chance égale à tous les demandeurs d'emploi à s'insérer un jour et le plus rapidement possible.

La procédure de sélection des candidats du SMO permet d'éviter les cas de fraude. Parfois, certaines entreprises en difficulté font passer leurs propres employés comme des stagiaires afin de bénéficier des avantages de la Convention, mais l'entretien approfondi qui se déroule au cours de l'inscription permet aux conseillers en emploi de déceler le plan ourdi par l'employeur.

L'inscription qui est une obligation pour tout demandeur d'emploi est une étape nécessaire certes, mais ne confère pas automatiquement le droit de bénéficier de la Convention Nationale.

- **L'utilisation abusive du modèle de contrat de stage de la CNEE :**

Vu sa souplesse par rapport aux dispositions du code du travail, le contrat de stage est aujourd'hui un instrument entre les mains de certaines entreprises qui l'utilisent abusivement et à l'insu de la D.E.

En effet, pour contourner le code du travail et avoir à leur disposition des jeunes diplômés occupant des postes permanents et à moindre coût, certaines entreprises utilisent le contrat de la CNEE en lieu et place du contrat à l'essai et des contrats à durée déterminée ou indéterminée. Si certaines ont le courage de réclamer des remboursements de la part de l'Etat, d'autres par contre préfèrent se contenter de l'avantage que leur procure l'utilisation de ce document.

Mais en cas de conflit c'est la Direction de l'Emploi qui est saisi à tort par les stagiaires. Cette situation crée une confusion qui porte préjudice à la bonne marche de la CNEE.

- **Le remboursement tardif de la quote part de l'Etat**

Les partenaires à la Convention sont unanimes, les procédures mises en œuvre pour les remboursements sont lentes. Mais à cela s'ajoute les changements institutionnels répétés, qui se répercutent à chaque fois sur le processus de décaissement des fonds. Des solutions appropriées doivent être trouvées, pour la bonne marche de cette relation de partenariat.

Les entreprises participantes sont généralement des PME /PMI qui ne peuvent supporter

parfois le coût des allocations si le retard persiste. Certaines, pour éviter les difficultés de trésorerie, paie au stagiaire la part de l'entreprise et attendent le remboursement de l'Etat pour compléter l'allocation du stagiaire. Ce qui est contraire à l'esprit de la convention

- **Le non versement de la cotisation sociale**

Conformément à l'article 33 de la Convention, l'entreprise s'engage à affilier l'apprenti ou le stagiaire à la caisse de sécurité sociale par le versement d'une cotisation réduite de moitié pour la couverture des accidents du travail et maladies professionnelles.

L'application de cette mesure n'est pas effective, car au niveau de la Caisse de Sécurité Sociale, le conseil d'administration n'a pas pris une délibération en ce qui concerne la réduction des charges de l'entreprise prévues aux avantages des partenaires. La Direction de l'emploi intervient souvent pour faire accepter par les agents de la Caisse la cotisation sociale de ses partenaires.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

1. CONCLUSIONS

Au Sénégal, la problématique de l'emploi demeure une préoccupation constante du Gouvernement, avec la mise en œuvre de différentes stratégies, politiques et programmes intéressant l'emploi. Toutes ses mesures prises à un moment déterminé de l'histoire économique du Sénégal ont montré leurs limites.

Aujourd'hui la Banque Mondiale estime qu' « **il est improbable que le Sénégal puisse émerger économiquement et que la majorité de sa population parvienne à vivre en dessus du seuil de pauvreté sans une capacité à créer des emplois avec des salaires décents⁹** ».

Le marché du travail occupe ainsi une place centrale dans les stratégies de croissance économique et de lutte contre la pauvreté. La main-d'œuvre étant un facteur de production important, la détermination des options de stratégies et de politiques économiques doit nécessairement tenir compte de ce paramètre pour obtenir des résultats efficaces. En effet, ceux qui travaillent sont les acheteurs potentiels sur le marché des biens et services produits dans le pays. Ils favorisent l'essor des entreprises qui deviendront par conséquent plus compétitives.

La convention, par son rôle dans l'insertion des demandeurs d'emploi, constitue un important vecteur dans la lutte contre la pauvreté. Il s'agit d'une relation tripartite entre demandeurs d'emploi - Direction de l'Emploi - employeurs, basée sur la confiance, la bonne communication et la disponibilité.

La Direction de l'Emploi qui est le point focal de cette relation, entretient des rapports particuliers avec les demandeurs d'emploi consistant à les accueillir, les orienter et les accompagner dans leur recherche d'emploi, les informer éventuellement sur les programmes et les projets existants. Avec les employeurs, elle établit de bonnes relations professionnelles d'offres de stages, de placements et de conseil.

Cependant, la Direction de l'Emploi en général, et le Service de la Main-d'œuvre en particulier, restent institutionnellement faibles avec les moyens qui sont largement en deçà de leurs ambitions.

La Convention Nationale Etat Employeurs quant à elle a besoins d'être adaptée à l'environnement actuel du marché du travail qui a fortement évolué.

⁹ Sénégal : A la recherche de l'emploi - Le chemin vers la prospérité : Banque mondiale 2007

Huit ans après sa mise en œuvre, la Direction de l'emploi s'est engagée à renforcer son efficacité et sa capacité à créer des emplois. A cet effet un projet de loi sur « les mesures de sauvegarde et de promotion de l'emploi » accompagné de dispositions fiscales, économiques et sociales incitatives, a été rédigé dans le but de faciliter l'insertion, la formation qualifiante des demandeurs d'emploi et de doter la Convention Nationale Etat –Employeurs de ressources financières stables.

2. RECOMMANDATIONS

- **Rendre visible les services de la Direction de l'emploi**

La Direction de l'emploi doit aller à la rencontre des entrepreneurs, des universités, des écoles et les instituts de formations, des associations de jeunes. Ces cibles peuvent être atteintes avec peu de moyens, il s'agira de distribuer les brochures qui existent déjà à la D.E. Cette mesure permettra de promouvoir la D.E et d'informer le grand public sur les services offerts.

Avec les NTIC, les offres d'emploi et les CV paraissent désormais en ligne, il est temps pour la DE de se conformer aux réalités du moment en créant un site web pour faciliter la rencontre entre le demandeur d'emploi et les offreurs d'emplois. Le site aidera le demandeur qui pourra à tout moment déposer et actualiser son CV.

- **Renforcer les capacités de la Direction de l'Emploi**

- ✓ **Sur le plan organisationnel**

Pour améliorer ses performances, la D.E doit tout d'abord revoir son système organisationnel, en créant un organigramme fonctionnel, des fiches de fonction décrivant les attributions et fonctions de chaque agent.

Une définition claire des tâches et des responsabilités peut concourir à la performance de la Direction de l'Emploi. Mais le partage de l'information interne est aussi important, chaque agent doit avoir une visibilité claire sur toutes les activités menées au sein des divisions, pour mieux gérer ses propres activités. En réalité les différentes divisions sont interdépendantes, mais dans les faits, elles sont cloisonnées, par manque de communication, de partage des informations.

Une simple information sur le marché de l'emploi, le service de la main d'œuvre ne la détient. Cette lacune réduit l'efficacité, la rapidité dans le traitement des dossiers. Pour éviter tout dysfonctionnement, toute incohérence dans les données, la D.E. doit mettre sur pied un système d'information interne simple, fiable et fluide.

Une Direction de l'Emploi performante et forte avec des structures régionales, occupera une place centrale dans la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, en jouant

pleinement un rôle d'impulsion, d'orientation et de coordination de toutes les actions relatives à la promotion de l'emploi.

✓ **Sur le plan matériel et financier**

Des efforts sont réalisés mais beaucoup reste à faire. La Direction est un service qui doit bouger, qui doit aller à la rencontre de ses partenaires. Nécessairement, les moyens de déplacement qui font grièvement défaut, constituent un élément déterminant dans la réussite des missions qui lui sont confiées.

- Améliorer le système national d'information sur l'emploi

Pour une conception d'une bonne politique de l'emploi, l'Etat doit mettre en place un système national d'informations détaillé sur l'emploi dans tous ses aspects économiques, financiers et sociaux etc., la réalisation passera nécessairement par des enquêtes quantitatives et qualitatives nationales. La maîtrise de ses statistiques permettra d'élaborer une politique réaliste de l'emploi.

- Assainir l'environnement de l'entreprise

Le problème de l'emploi ne pourra être réglé efficacement que par une dynamique économique favorable, qui permettra d'une part à l'entreprise de s'épanouir correctement et d'accroître sa taille, et d'autre part incitera les investisseurs nationaux et étrangers de créer de nouvelles activités pourvoyeuses d'emploi.

- Etablir une synergie entre la Direction de l'Emploi et la Direction du Travail

Ces deux directions ont une certaine complémentarité et un caractère économique non négligeable. Leurs actions combinées peuvent donner des résultats positifs aux problèmes de l'emploi.

En effet la Direction du travail détient toutes les informations sur les entreprises en difficultés, éventuellement les pertes d'emploi ; la Direction de l'emploi, cherche des emplois aux primo demandeurs et aux chômeurs ; en somme elles gèrent la création et la perte d'emplois. Elles doivent dans ce cadre définir une politique globale d'intervention pour sauvegarder les emplois existants et par là même éviter l'augmentation du taux de chômage et de pauvreté. Il s'agira notamment d'intervenir par le financement de la restructuration des entreprises en difficulté ou d'intervenir auprès des autorités compétentes pour régler des problèmes ponctuels de certaines entreprises relatives à la fiscalité, la dette intérieure ou à l'énergie. Il est parfois plus facile de sauver les emplois des entreprises en difficultés, que de financer de nouvelles activités qui ne créent pas plus de vingt emplois.

- Renégocier la CNEE

Le marché de l'emploi a connu une évolution, par conséquent la Convention se doit de suivre cette tendance. En effet de nouvelles formes d'activités ont surgi (télétravail, sûreté aéroportuaire, la télé surveillance, les entreprises de saisies et traitement de textes etc.) qui font des recrutements massifs de stagiaires. Le FNAE ne dispose pas d'un budget suffisant pour faire face à cette lourde charge. Cette situation contraint parfois la D.E à limiter le nombre d'offres de stage venant de ces entreprises.

Nous estimons, aujourd'hui, que la convention est moins confrontée à un problème de vulgarisation ou d'efficacité de son mécanisme, qu'à un problème d'adaptation au contexte actuel.

En effet pour tenir compte de l'évolution du marché du travail d'une part, et d'autre part, pour mettre un terme aux abus constatés, il est temps pour l'Etat d'adapter la Convention au code du travail pour faciliter la formation des demandeurs d'emploi et de la doter de ressources suffisantes et stables.

Un projet de loi sur « les mesures de sauvegarde et de promotion de l'emploi » avait été rédigé en ce sens.

La Convention érigée en loi, insérée dans le code du travail, apporterait une solution durable aux problèmes de l'emploi. Ce projet de loi cerne tous les paramètres pour une application souple et large de nouveaux types de contrats, accompagnés de mesures incitatives en faveur des participants et coercitives pour éviter tout abus.

Le projet de loi sur les mesures de sauvegarde et de promotion de l'emploi prévoit en plus du contrat d'apprentissage prévu dans le code du travail, d'autres contrats de travail de types particuliers. Il s'agit :

-du contrat d'apprentissage qui est « un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage non imposable, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pour la durée du contrat ».

-des contrats aidés qui « ont pour objet de faciliter l'insertion des jeunes en premier emploi, la réinsertion ou la reconversion professionnelle par le biais d'une formation ou d'un perfectionnement aptes à donner aux demandeurs d'emploi une qualification conforme aux exigences du marché du travail. ».

-des contrats de travaux d'intérêt général qui sont des contrats de travail par lesquels l'Etat, les collectivités locales et les associations concourent à la résorption du chômage et du sous emploi par la réalisation de travaux d'intérêt public. Une rémunération en espèce et/ou

en nature sera versée au bénéficiaire.

-de tout autre type de contrat entrant dans le cadre d'une politique d'insertion, de réinsertion ou de reconversion professionnelle.

Ces différents types de contrats seront applicables entre employeur et bénéficiaires par le biais d'une convention négociée entre l'Etat et les partenaires sociaux.

Le projet de loi prévoit également :

- **Des dérogations au code du travail**

Pour une application souple de ces types de contrats des dérogations seront apportées à certaines dispositions relatives aux contrats de travail pour faciliter l'insertion et l'adhésion des partenaires sociaux.

- **Un élargissement territorial**

Les collectivités locales et les institutions décentralisées seront associées à la mise en œuvre de la politique de l'emploi par l'installation de centres d'initiatives pour l'emploi local.

- **Un allègement fiscal et social, et aides budgétaires**

Des incitations fiscales et sociales sont prévues pour les entreprises participantes, portant entre autres sur :

- les allocations des contrats
- les cotisations sociales
- les crédits d'impôt etc.

- **Une diversification des sources de financement**

Le projet de loi prévoit la création d'un Fonds d'Insertion Professionnelle qui est doté par :

- Une affectation d'un pourcentage sur le produit de la Contribution Forfaitaire à la charge des employeurs ;
- Un pourcentage sur le budget des programmes et projet de développement ;
- Toutes donations provenant de partenaires au développement.

L'étude aura surtout permis de mettre en évidence les enjeux et les défis nouveaux dont l'acuité revêt une importance nouvelle. Le niveau de précarité rend encore plus forte la demande sociale mettant ainsi l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi au centre de toutes les préoccupations d'où la nécessité d'y consacrer plus d'efforts et surtout plus de moyens matériels humains et financiers

BIBLIOGRAPHIE

- M. DIOUF : l'endettement puis l'ajustement : l'Afrique des institutions Breton Wood, 2002
- Plan d'orientation pour le développement économique et social 1996-2001. P.9
- Babacar THIAW, 1993 - ajustement structurel, éducation et alphabétisation au Sénégal
- Pape Ibrahima NDAO « étude sur les Politiques de Promotion de l'Emploi au Sénégal »
- Plan d'orientation pour le développement économique et social 1996-2001.
- Approche pour la définition de la politique nationale de l'emploi au Sénégal (document Direction de l'Emploi)
- Etude sur les politiques de promotion de l'emploi au Sénégal, Pape Ibrahima NDAO
- Document de Politique Nationale de l'Emploi (Stratégies de la PNE)
- Projections de la Déclaration de Politique de Population (DPP)
- Étude du milieu pour la mise en œuvre du projet test de formation en alphabétisation fonctionnelle des artisans; Pape Touty SOW, mai 2005

CESAG - BIBLIOTHEQUE

ANNEXES

ANNEXE I

REPUBLIQUE DU SENEGAL

UN PEUPLE - UN BUT - UNE FOI

**MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

**CONVENTION NATIONALE ETAT-EMPLOYEURS PRIVES
POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES**

CONVENTION NATIONALE ETAT-EMPLOYEURS PRIVES POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES

ENTRE :

- **L'ETAT DU SENEGAL**, représenté par :
- le Ministre de l'Economie et des Finances,
- le Ministre de l'Education Nationale,
- le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi,

d'une part,

ET :

- **LES PARTENAIRES PRIVES**, représentés par :
- le Président du Conseil National du Patronat (CNP),
- le Président de la Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal (CNES),

d'autre part,

1. Considérant que le gouvernement du Sénégal fait de la lutte contre le chômage des jeunes une priorité nationale dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et que ses partenaires du secteur privé, parties à la présente Convention, s'engagent à y contribuer activement ;

2. Considérant que la formation professionnelle, l'apprentissage et la préparation des jeunes diplômés à un emploi constituent des moyens efficaces pour améliorer leurs capacités professionnelles et faciliter leur insertion dans les circuits de productions ;

3. Considérant le rôle important que pourraient jouer les chefs d'entreprise dans la formation des jeunes diplômés à travers des stages ou des séjours en entreprise pour adapter leur profil aux besoins du marché et augmenter ainsi les possibilités d'embauche ;

4. Considérant les opportunités de création d'emplois sur le marché et le rôle important que pourraient jouer les employeurs en aidant les employés qualifiés à s'installer et en développant une synergie avec l'entreprise d'origine ;

5. Considérant la nécessité de mettre en œuvre une politique de développement des ressources humaines dans les entreprises, notamment les PME, par l'identification et la valorisation de leur potentiel de croissance génératrice d'emplois productifs et durables ;

6. Considérant enfin que la renégociation de la "Convention Etat-employeurs pour la Promotion de l'Emploi" constitue une des actions stratégiques définies par l'Etat dans la Politique Nationale de l'Emploi et son Plan d'Action.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

I.) - DENOMINATION - PROGRAMMES - CIBLES - ACTEURS

Article premier : en vue d'assurer une promotion active et régulière de l'emploi sur le marché, le Gouvernement du Sénégal d'une part et les partenaires du secteur privé signataires, représentés par le Conseil National du Patronat (CNP) et la Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal (CNES), ci-dessous dénommés Organisations d'employeurs, d'autre part, décident l'adoption et l'application de la présente convention ci-après intitulée «Convention *Nationale Etat-Employeurs privés pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes*».

Cette Convention organise l'ensemble des rapports entre les parties intéressées dans la mise en œuvre des actions citées ci-dessous ainsi que les engagements y afférents.

Article 2 : les actions de promotion de l'emploi prévues par la présente convention sont exécutées comme composantes essentielles de la politique nationale de l'emploi.

Elles sont au nombre de quatre (4) et concernent, respectivement :

- le Programme de stage et d'apprentissage :
 - les stages d'apprentissage
 - les stages d'incubation
 - les stages d'adaptation et/ou de requalification
- le Programme "contrat de solidarité"
- le Programme "contrat d'essaiage"
- le Programme de "financement des ressources humaines des PME".

Article 3 : les principales catégories-cibles desdits programmes sont constituées par les jeunes, garçons et filles, sans emploi :

- titulaires de diplômes de l'enseignement général ou secondaire (BFEM, Baccalauréat ou autres diplômes équivalents) ;
- titulaires de diplômes de l'enseignement technique et professionnel secondaire ou moyen (CAP, BEP, BT ou autres diplômes équivalents),
- jeunes diplômés d'études supérieures (licence, maîtrise, BTS, DUT, Diplôme d'ingénieur, etc.).

Article 4 : les différentes parties à la convention sont outre l'Etat, les entreprises à travers les organisations d'employeurs signataires et toutes autres organisations intéressées, notamment celles du secteur informel.

II.) - CONTENU DES PROGRAMMES

2.1. - LE PROGRAMME DE STAGE ET D'APPRENTISSAGE

Article 5 : le programme de stage et d'apprentissage a pour objectif de faciliter l'insertion des jeunes dans le marché du travail par le biais d'une formation, d'un apprentissage ou d'un perfectionnement aptes à leur donner une qualification conforme aux exigences du marché du travail.

Article 6 : on distingue :

- l'apprentissage qui concerne les jeunes sans emploi. Il vise à assurer à un jeune apprenti une formation professionnelle méthodique et complète,

dispensée dans l'entreprise et, au besoin, en alternance dans un centre de formation ;

- le stage d'adaptation ou de requalification qui s'adresse aux jeunes titulaires de diplômes de l'enseignement technique et professionnel, et aux diplômés de l'enseignement supérieur. Le stage d'adaptation vise à donner aux stagiaires l'occasion d'acquérir une expérience pratique et augmenter leur chance pour l'obtention d'un emploi salarié ;
- l'incubation qui s'adresse aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique et professionnel ou aux jeunes disposant d'une expérience minimum de cinq (05) ans dans un poste d'agent de maîtrise. Il vise par une formation appropriée s'appuyant sur l'encadrement, l'assistance et le parrainage, à préparer les futurs entrepreneurs.

Article 7 : l'apprentissage s'adresse aux jeunes de 17 à 25 ans. Sa durée varie de 1 à 4 ans maximum.

Article 8 : le contrat d'apprentissage est un contrat de type particulier qui doit obligatoirement respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 9 : le stage d'adaptation s'adresse aux jeunes de 17 à 35 ans. Sa durée varie de six (06) mois à deux (02) ans.

Article 10 : le stage d'incubation s'adresse aux jeunes de 25 à 45 ans. Sa durée varie de six (06) mois à deux (02) ans.

Article 11 : les conditions individuelles du déroulement du stage font l'objet d'un contrat écrit, dûment signé par le chef d'entreprise et le stagiaire ou l'apprenti concerné ou son tuteur.

Une copie du contrat de stage doit être déposée à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale.

Article 12 : le contrat de stage comprend obligatoirement les dispositions suivantes :

- la raison sociale et l'adresse de l'entreprise,
- les nom, prénom, âge, références professionnelles, diplômes et adresse du stagiaire ou de l'apprenti,
- la date de prise d'effet et la durée,

- le type de stage ou d'apprentissage,
- les obligations de chacune des parties.

Article 13 : sur la base de critères définis d'accord parties avec les organisations d'employeurs, le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi est chargé de la coordination et du suivi des stages et apprentissage.

Les entreprises procéderont à la sélection des candidats sur la base de propositions du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi et des organisations professionnelles.

Article 14 : Les stagiaires et les apprentis bénéficient d'une allocation mensuelle versée directement pour partie par les entreprises et pour partie par l'Etat à travers le Fonds National d'Actions pour l'Emploi (FNAE).

Les niveaux des allocations ainsi que leur répartition entre le secteur privé et l'Etat sont déterminés en annexe.

Article 15 : Les allocations de stage et d'apprentissage sont exonérées de toutes taxes.

Article 16 : la formation théorique complémentaire des stagiaires et des apprentis est prise en charge par l'Etat.

Article 17 : le contrat de stage ou d'apprentissage prend normalement fin à l'arrivée de son terme. Toutefois il peut être renouvelé sans pour autant dépasser trois ans sur la durée des deux stages, à l'exception du stage d'apprentissage. Le Chef d'entreprise doit en informer l'Inspecteur du travail.

Article 18 : le contrat de stage peut être suspendu :

- en cas de fermeture temporaire de l'entreprise pour cas de force majeure ;
- en cas d'indisponibilité temporaire indépendante de la volonté du stagiaire et dûment constatée ;
- en cas de grève du personnel salarié de l'entreprise ou de lock-out, à condition que cette situation empêche le stagiaire de continuer à effectuer son stage ;
- pendant la durée des absences autorisées par le chef d'entreprise ;

- pendant les vacances du stagiaire.

Article 19 : les conditions de résiliation des contrats de stage sont les mêmes que celles prévues par les dispositions réglementaires relatives au contrat d'apprentissage. Toutefois, au cas où le stagiaire arriverait à trouver un emploi, l'employeur peut le libérer, sauf s'il décide de son recrutement à l'équivalent de la proposition qui est offerte.

2.2. - LE PROGRAMME "CONTRAT DE SOLIDARITE"

Article 20 : le contrat de solidarité est un dispositif qui permet à des jeunes diplômés de trouver une occupation, participant ainsi au développement économique et social de la Nation.

Article 21 : Aux termes de la présente Convention, le programme contrat de solidarité est assimilé à un programme de stage pédagogique et concerne :

- les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ;
- les titulaires de diplômes de l'enseignement technique et professionnel ;
- les titulaires de diplômes de l'enseignement général.

Article 22 : peuvent conclure des contrats de solidarité dans le cadre de la présente convention, les établissements privés d'enseignement technique et professionnel et général.

Article 23 : la durée du contrat de solidarité est de un an renouvelable une fois.

Article 24 : les bénéficiaires perçoivent une indemnité mensuelle selon des modalités arrêtées en annexe.

Article 25 : Au terme d'un contrat de stage de deux ans, l'établissement peut proposer, si le stagiaire y consent, un contrat de travail à durée déterminé (pré-embauche) au moins sur un an et entièrement à charge de l'employeur.

2.3. - LE PROGRAMME "CONTRAT D'ESSAIMAGE"

Article 26 : le contrat d'essaimage est un moyen qui permet aux travailleurs qualifiés aspirant à un emploi indépendant de créer ou de reprendre une entreprise par le biais d'une aide financière de l'Etat et/ou d'une entreprise.

Article 27 : le candidat à l'essaiage est parrainé par une entreprise qui se doit de l'appuyer et de développer une synergie entre l'entreprise nouvelle et l'entreprise parraine, notamment dans les cas de sous-traitance d'activités.

Article 28 : L'entreprise d'essaiage pourra bénéficier des avantages des avantages du Programme financement des ressources humaines des PME.

2.4. - LE PROGRAMME DE "FINANCEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DES PME"

Article 29: le programme de financement des ressources humaines des PME a pour but de valoriser le potentiel de croissance ou de développement des micro, petites et moyennes entreprises en les aidant, à coûts partagés, à avoir accès aux ressources humaines stratégiques nécessaires déterminées après un diagnostic approprié.

Article 30: la contribution de l'Etat consistera à prendre en charge, sur les ressources du Fonds National d'Actions pour l'Emploi et pour une période maximum de deux (2) ans, la moitié du salaire du personnel recruté par l'entreprise dans le cadre de ce programme, sans toutefois dépasser un montant de 100 000 francs par employé et par mois.

Article 31: Sont éligibles au Programme les entreprises d'essaiage et les micro, petites et moyennes entreprises.

Le Comité de coordination et de suivi de la CNEE visé à l'article 38 déterminera les critères de classification des entreprises bénéficiaires du Programme.

Article 32 : Le Programme fera l'objet d'une évaluation au niveau chaque entreprise bénéficiaire, après un an d'application.

III. ENGAGEMENTS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

Article 33 : les stagiaires et apprentis sont affiliés à la Caisse de Sécurité Sociale pour leur couverture en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Les cotisations payées par l'entreprise sont réduites de moitié dans le cadre des allègements de charges prévus par le Code du Travail. Le reliquat des cotisations est partie intégrante de l'allocation accordée aux stagiaires et apprentis.

Article 34 : le Chef d'entreprise s'engage à donner ou à faire donner une formation qualifiante, méthodique et complète, aux stagiaires et aux apprentis conformément au contrat.

Article 35 : au terme du stage ou de l'apprentissage, le chef d'entreprise doit délivrer au stagiaire ou apprenti, une attestation spécifiant entre autres :

- la période du stage ou de l'apprentissage ;
- le contenu du stage ou de l'apprentissage ;
- les prestations du stagiaire ou de l'apprenti ;

les appréciations du tuteur font l'objet d'une lettre de libération dont le Comité de coordination et de suivi, visé à l'article 38, est ampliatrice.

Article 36 : le chef d'entreprise s'engage à ne pas pourvoir un poste d'emploi permanent par un stagiaire.

Article 37 : le stagiaire a obligation de respecter les clauses du contrat de stage, et de se soumettre à la discipline générale et au règlement intérieur de l'entreprise.

IV. MISE EN OEUVRE ET SUIVI DES PROGRAMMES

Article 38 : il est institué auprès du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi et au niveau de chaque région, un Comité de coordination et de suivi entre les signataires, chargé de la gestion de la Convention.

Article 39 : le Comité a pour missions :

- de déterminer les objectifs quantitatifs de chacun des programmes ;
- de suivre l'exécution des programmes, de faire l'évaluation des résultats, de proposer des réajustements éventuels des objectifs et du plan d'opération selon une périodicité et dans des modalités fixées par arrêté ;
- de donner des avis circonstanciés au Gouvernement et aux partenaires sur toutes questions liées à l'exécution de la convention et de faire des propositions d'amélioration ;
- de recenser et de gérer un fichier des stagiaires et des apprentis, des entreprises et des autres organismes susceptibles de contracter.

Article 40 : la composition, les attributions, l'organisation et le fonctionnement dudit comité sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi, après avis des parties contractantes.

V. DISPOSITIONS FINALES

Article 41: la présente Convention peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires. Celle-ci peut, dans un délai d'un mois, présenter de nouvelles propositions à discuter avec les autres parties.

Toutefois, les contrats en cours s'exécutent jusqu'à leur terme normal.

Article 42 : toute modification aux dispositions de la présente Convention se fera d'accords parties entre tous les signataires.

Article 43 : des dispositions complémentaires pourront, en cas de nécessité, être prises par avenants conclus entre les parties signataires. Ces avenants détermineront en outre les conditions particulières d'application des dispositions contenues dans la présente convention.

Article 44 : la présente Convention est conclue pour une période de trois ans renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation, avec un préavis de deux (02) mois.

Article 45 : la présente Convention abroge et remplace les dispositions de toutes les autres conventions antérieures, notamment la Convention Nationale Etat/Employeurs pour la Promotion de l'Emploi du 13 août 1987.

Article 46 : le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi et les autres parties signataires sont chargés de l'exécution de la présente Convention qui sera publiée au Journal Officiel et partout où besoin sera.

Fait à Dakar, le.....

POUR L'ETAT DU SENEGAL

**Le Ministre de l'Economie
et des Finances**

POUR LES PARTENAIRES

**Le Président du Conseil
National du Patronat**

Ministre de l'Education Nationale

Le Président de la Confédération
Nationale des Employeurs du Sénégal

Le Ministre de la Fonction Publique,
du Travail et de l'Emploi

CESAG - BIBLIOTHEQUE

ANNEXE II : FINANCEMENT DE LA CONVENTION ETAT-EMPLOYEURS POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI : GRILLE DE REPARTITION DES CONTRIBUTIONS FINANCIERES.

Programmes	Groupes concernés	Tranche d'âge	Durée du programme	Durée des vacances	Contributions financières			Modalités
					Montant allocation	Part Etat	Part Entreprise	
Apprentissage	BEFM, CAP	17-25 ans	1-4 ans	1 mois/an	SMIG x 0,75	A= Année 60% (A ₁) 50% (A ₂) 40% (A ₃)	40% 50% 60%	Prise en charge de la contribution de l'Etat par le Fonds National d'Actions pour l'Emploi
	Bac, BEP,	17-35 ans			SMIG			
Adaptation	Licence, DUT Diplômes techniques	18-35 ans	6 mois-2 ans	1/12 de la durée du stage	SMIG x 1,5	50% (A ₁) 40% (A ₂)	50% 60%	
Requalification	BTS, DUT	25-45 ans	6 mois-1 an	1/12 de la durée du stage	SMIG x 1,5	30%	70%	
Incubation	Maîtrise, 3 ^e Cycle, Diplômes techniques	25-45 ans	6 mois-2 ans	1/12 de la durée du stage	SMIG x 3,5	40%	60%	
Contrat de solidarité	Idem que pour le Programme de stages							
Contrat d'essaiage - 5 salariés - 10 salariés - 20 salariés et plus	Travailleurs qualifiés		1-2 ans			30%		
						50%		
						60%		
Financement RH des PME	Licence, Maîtrise, Ingénieurs, 3 ^e Cycle, Diplômes techniques	20-35 ans	2 ans	1 mois/an	SMIG x 5	30% (A ₁) 20% (A ₂)		- 50% du salaire payé par l'Etat pour 2 ans sur le FNAE sans dépasser 100 000 F par employé et par mois

Annexe III :

Convention de partenariat

CESAG - BIBLIOTHEQUE

**CONVENTION DE
PARTENARIAT N°**

REF : N° 0-00

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'EMPLOI DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLS

DIRECTION DE L'EMPLOI

+++++

CONVENTION DE PARTENARIAT

ENTRE :

Le **MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'EMPLOI DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLS** , agissant au nom et pour le compte de l'Etat du Sénégal ; Représenté par Monsieur, Directeur de l'Emploi ;

Domicilié à Fann Résidence, en face de la première porte Mermoz, (ex locaux de la PANA) Route de Ouakam, DAKAR. Tel : 864 05 65 ;

D'une part,

ET

L'Entreprise; X

Représentée par **Monsieur** , Président Directeur Général ;

Domiciliée à..... , Tél. ;

D'autre part

1. Considérant que le Gouvernement du Sénégal fait de la lutte contre le chômage des jeunes une priorité nationale dans le cadre de la lutte contre la pauvreté ;
2. Considérant que la formation professionnelle, l'apprentissage et les stages au profit des jeunes diplômés constituent des moyens efficaces pour améliorer leurs capacités professionnelles et faciliter leur insertion dans les circuits de production et les services ;
3. Considérant que l'Etat a signé le 25 Avril 2000, avec ses partenaires privés, une **Convention Etat-Employeurs Pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes** en vue d'organiser l'ensemble des rapports entre les parties intéressées dans la mise en œuvre des actions de promotion de l'emploi en faveur des jeunes ;

4. Considérant que l'entreprise offre des opportunités de création d'emplois certaines ;

5. Considérant que pour appuyer l'Etat dans le cadre de l'exécution de la politique Nationale de l'Emploi, l'entreprise s'engage à lutter contre le chômage en offrant des stages de pré – embauche à de jeunes diplômés ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Objet.

La présente Convention a pour objet d'aider à l'embauchage d'un jeune diplômé en le préparant à l'emploi à travers un stage au sein de l'entreprise dans les filières :

- A
- B.....
- ..C.....
-D....

Article 2 : Sélection et recrutement.

Les diplômés ont été recrutés à partir du fichier des demandeurs d'emploi, selon le profil demandé par l'entreprise, avec l'assistance de la Direction de l'Emploi.

Article 3 : Durée de la Convention.

La durée de la présente Convention est fixée à un an renouvelable.

Article 4 : Suivi et contrôle.

Le suivi et le contrôle de l'exécution du stage est assuré conformément à l'Arrêté n° 007070/MFPT/DE du 05 juillet 2000 portant création du Comité de Coordination et de suivi de la Convention Etat-Employeurs Privés pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes.

Article 5 : Rémunération.

Les rémunérations servies aux stagiaires sont fixées comme suit :

Prénom et nom du stagiaire	Filière	Durée du stage	Date de prise d'effet	Allocations mensuelles (salaires et charges sociales) en FCFA	Contrepartie mensuelle de l'Etat pour la 1 ^{ère} année (50 %)	Part mensuelle entreprise pour la
X1						
X2						
X3						

X4						
X5						
X...n						
Total						

La contrepartie de l'Etat sera supportée par le Fonds National d'Action pour l'Emploi, en vertu de l'article 14 de la **Convention Etat-Employeurs Pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes** .

Ces allocations sont exonérées de toutes taxes conformément à l'article 15 de la Convention précitée.

Fait à Dakar le

Le Directeur de l'Emploi

Le Président Directeur Général

RESAG - BIBLIOTHEQUE

Un peuple – Un but – Une foi

 MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'EMPLOI
 DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLS

DIRECTION DE L'EMPLOI

ETAT DE PAIEMENT DES ALLOCATIONS SERVIES AUX STAGIAIRES
 (Contrepartie Etat, période du ... au)

Réf. Convention n° 0-0

N°	Prénom & nom du stagiaire	Allocations mensuelles	Nbre de mois	Période du	Au	Montant total	Emargement
TOTAL GENERAL							

Arrêté le Présent Etat à la somme de :

Commission de Paie
 Le Directeur Emploi

L'Administrateur des Crédits

Le Coordonnateur Convention

Le Gérant

Le PDG de l'Entreprise

Annexe IV : Contrat de stage de la Convention Etat / Employeurs

CONVENTION NATIONALE ETAT-EMPLOYEURS PRIVES

POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES

=====

CONTRAT DE STAGE

Entre les soussignés :

L'Entreprise :

Activité principale :

Adresse :

Tél. :

Représentée par :

Fonction :

D'une part :

Et M.....

Stagiaire diplômé de :

.....

Filière :

Promotion :

Tél. :

Niveau de formation :

D'autre part :

Conformément aux dispositions de la Convention Nationale Etat-Employeurs Privés pour la promotion de l'emploi.

Il a été convenu ce qui suit

M..... a été proposé par.....
pour bénéficier d'un stage auprès de l'entreprise

ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

L'entreprise , dans le cadre de la Convention Nationale Etat-Employeurs privés pour la promotion de l'emploi des jeunes, décide d'encadrer M. et de lui faciliter l'intégration dans le monde du travail.

Pour la bonne marche du programme, elle informera la Direction de l'Emploi des fautes graves qu'il pourra commettre, ainsi que des maladies, absences ou faits de nature à compromettre le succès de stage.

Elle s'engage à délivrer au stagiaire en fin de stage un certificat constatant l'exécution du présent contrat.

OBLIGATIONS DU STAGIAIRE

Le stagiaire sera soumis au règlement intérieur de l'entreprise et aux ordres de la hiérarchie. Il devra en outre se soumettre aux injonctions des représentants de la Direction de l'Emploi en cas de réclamation de son employeur.

DUREE DU CONTRAT

Le présent contrat est signé pour une durée de mois à compter du Le premier mois du stage devra être considéré comme un temps d'essai pendant lequel le présent contrat pourra être annulé par la volonté de l'une ou l'autre des deux parties sans indemnités.

OPTION D'EMBAUCHE

L'entreprise pourra faire signer au stagiaire au début de son séjour une option d'embauche à l'issue de sa formation, sur la base des critères de recrutement définis par la convention collective.

PRESTATIONS ALLOUEES AU STAGIAIRE

Le stagiaire sera tenu de respecter les horaires définis par l'entreprise dans la limite des 173,33 heures par mois. Il sera accordé au stagiaire une indemnité mensuelle de :..... F CFA.

FORMATION COMPLEMENTAIRE

Le stagiaire pourra bénéficier d'une formation complémentaire dont les horaires seront définis en rapport avec son employeur.

FIN DE CONTRAT

Le contrat pendra fin à l'expiration de la durée pour son exécution. Avant ce délai, le contrat pourra prendre fin dans les cas prévus par les textes en vigueur et

notamment par suite de mauvaise volonté, d'absence ou d'incapacité notoire du stagiaire.

RUPTURE DU CONTRAT

La rupture du présent contrat sur l'initiative de l'entreprise pour des motifs de non-satisfaction du travail du stagiaire pourra donner lieu à la rétention de sa rémunération du dernier mois couvert, au titre de dédommagement pour les frais de formation engagés.

La rupture de contrat devra être motivée par un constat de faute grave ou consécutive à deux lettres de mise en garde avec rappel des faits dont copie sera remise à la Direction de l'Emploi.

PIECES JUSTIFICATIVES PRODUITES

- 1 extrait de l'acte de naissance ou 1 photocopie légalisée de la carte d'identité nationale ;
- 1 extrait du casier judiciaire ;
- 1 certificat médical d'aptitude physique ;
- 1 photocopie légalisée des diplômes ou de l'attestation de réussite.

LITIGE

Les deux parties s'engagent à régler à l'amiable tout différend issu de la lecture de l'application des termes du présent contrat.

En cas de désaccord, l'arbitrage de la Direction de l'emploi sera acquis. Il en est de même pour les conventions techniques spécifiques qui seront signées avant chaque action particulière envisagée.

Fait en quatre (4) exemplaires

Dakar, le

LE STAGIAIRE

L'EMPLOYEUR

ANNEXE V :

GRILLE DE COLLECTE

Destinataires : **ENTREPRISES PARTENAIRES du FNAE**

A IDENTIFICATION

Nom de l'entreprise :

Localisation :

Secteur d'activités : Production Service Commerce Autres

Forme juridique : Entreprise individuelle GIE Association SARL

Profil et Nom du promoteur (Co-proprétaire , propriétaire)

Sexe : masculin féminin **Age :**

-Niveau d'instruction et diplôme obtenu

Montant du financement reçu de la CNEE

Date de Démarrage du partenariat :

Nombre d'emplois : prévus Créés..... Consolidés.....

Situation de remboursement du projet :

Votre avis sur le partenariat

RECOMMANDATIONS/ SUGGESTIONS DU PROMOTEUR :

GRILLE DE COLLECTE

Destinataires : **STAGIAIRES**

A IDENTIFICATION

Nom du stagiaire :

Sexe : masculin

féminin

Age :

Formation / qualification :

-Niveau d'instruction et diplôme obtenu :

Secteur d'activités : Production Service Commerce Autres

Forme juridique de l'entreprise :

Entreprise individuelle

GIE

Association

SARL

Poste de stage :

Vos attentes et perspectives :

Situation de remboursement des frais de stage :

Situation actuelle du projet : fonctionnel

non fonctionnel

Pourquoi ?

RECOMMANDATIONS/ SUGGESTIONS DU PROMOTEUR :

GRILLE DE COLLECTE

Destinataires : AGENTS DE LA DIRECTION CONSEILLERS EN EMPLOI

A IDENTIFICATION

Nom de l'agent :

Sexe : masculin

féminin

Age :

Fonction :

Formation / qualification :

-Niveau d'instruction et diplôme obtenu :

Attributions relatives à la CNEE

Avis sur la CNEE

RECOMMANDATIONS/ SUGGESTIONS DU PROMOTEUR :

ANNEXE V

PROJET DE LOI SUR LES MESURES DE SAUVEGARDE ET DE CREATION D'EMPLOIS

Chapitre premier : objet et champ d'application :

Article 1^{er} : La présente loi vient compléter les dispositions de la loi 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail, modifiée par la loi 2003-23 du 20 août 2003 et a pour objet la création, le soutien et la promotion de l'Emploi.

Article 2 : Elle s'applique aux relations entre employeurs et travailleurs considérés comme des demandeurs d'emploi ou demandeurs de stage d'initiation ou de perfectionnement.

Chapitre II : types et définition des contrats relatifs au travail

Article 3 : Pour favoriser l'insertion et la réinsertion des demandeurs d'emploi, des contrats de travail de types particuliers sont institués. Il s'agit :

- du contrat d'apprentissage
- des contrats aidés
- des contrats de travaux d'intérêt général
- de tout autre type de contrat entrant dans le cadre d'une politique d'insertion, de réinsertion ou de reconversion professionnelle.

Article 4 : Les différents contrats de types particuliers applicables entre employeurs et travailleurs par le biais d'une convention négociée entre les partenaires sociaux pour l'application de la présente loi se définissent comme suit :

1. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un Employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage non imposable, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet Employeur pour la durée du contrat. Le montant de l'allocation à verser sera déterminé par les parties dans la Convention.

2. Les contrats aidés ont pour objet de faciliter l'insertion des jeunes par le biais d'une formation ou d'un perfectionnement aptes à leur donner une qualification conforme aux exigences du marché du travail.

3. Les contrats de travaux d'intérêt général sont des contrats de travail par lesquels l'Etat, les collectivités locales et les associations concourent à la résorption du chômage et du sous emploi par la réalisation de travaux d'intérêt public. Une rémunération en espèce et/ou en nature sera versée au bénéficiaire.

Les modalités pratiques de mise en œuvre seront fixées par la Convention Nationale Etat-Employeurs et par Arrêtés du Ministre chargé du Travail selon les cas.

Chapitre III : propositions de dérogation aux dispositions relatives aux contrats de travail

Article 5 : Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage, aux contrats aidés et aux contrats de travaux d'intérêt général, dans leur application, bénéficient de dérogations en ce qui concerne les dispositions du Code du travail, modifié par la loi 2003-23 du 20 août 2003.

Les dispositions des articles L 7, L 11, L 46, L 47 et L 132 du Code du travail ne s'appliquent pas aux Contrats aidés.

Le contrat d'apprentissage et les contrats de travaux d'intérêt général dérogent aux dispositions de l'article L 47 alinéa 1.

Article 6 : aucun employeur ne peut recourir au contrat d'apprentissage, aux contrats aidés pour l'accès à l'emploi et aux contrats de travaux d'intérêt général dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement.

Article 7 : Relativement au cumul des effectifs de l'entreprise sur le contrat d'apprentissage, les contrats aidés et les contrats de travaux d'intérêt général, le taux limite de l'effectif de l'organisme sera déterminé par tranche dans la Convention.

Chapitre IV : élargissement aux collectivités locales et aux institutions décentralisées

Article 8 : L'Etat peut engager les collectivités locales et les institutions décentralisées dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi par la

négociation et la signature de conventions pour la mise en place de centres d'initiatives pour l'emploi local.

Article 9 : Sur la base de diagnostics de territoire annuels, les deux parties conviennent d'engagements d'objectifs et de moyens, en précisant les objectifs de résultats quantitatifs relatifs à l'insertion professionnelle et au développement de l'entrepreneuriat local.

En relation avec le ministère chargé des finances et le ministère chargé des collectivités locales, le Ministre de la Fonction publique met en œuvre un plan triennal de mise en place de la fonction publique territoriale.

Les conventions précisent les conditions de contrôle et d'évaluation des actions convenues.

Chapitre V : incitations fiscales et sociales, et aides budgétaires

Article 10 : Le contrat d'apprentissage, les contrats aidés et les contrats de travaux d'intérêt général sont exonérés des charges patronales, en particulier de la contribution forfaitaire à la charge des employeurs et de l'impôt sur le revenu.

Les personnes engagées sous contrat d'apprentissage, sous contrats aidés ou sous contrats de travaux d'intérêt général sont affiliées par l'employeur à la Caisse de Sécurité sociale pour une couverture contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les cotisations sont réduites de moitié par délibération du Conseil d'Administration de la Caisse de Sécurité sociale.

Article 11 : La prise en charge des allocations versées aux bénéficiaires du contrat d'apprentissage, des contrat aidés et des contrats de travaux d'intérêt général est répartie entre l'Etat et l'entreprise participante, selon le tableau des barèmes et des ratios de répartition qui est établi par arrêté conjoint du Ministre chargé des finances et du Ministre chargé de l'emploi. Ces allocations sont incessibles et insaisissables. La contrepartie de l'Etat est prise en charge sur le Fonds d'Insertion Professionnelle.

Article 12 : Les entreprises imposées selon le système du bénéfice réel et qui accueillent des personnes sur des contrats d'apprentissages, des contrats aidés ou des contrats de travaux d'intérêt général, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt.

Ce crédit sera majoré si les bénéficiaires de ces contrats sont des handicapés

Article 13 : Les contribuables fiscalement domiciliés au Sénégal peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt au titre de l'aide qu'ils apportent à des

personnes inscrites comme demandeurs d'emploi, **aux adultes handicapés** qui créent ou reprennent une entreprise, soit à titre individuel, soit sous forme d'une société dont ils exercent effectivement le contrôle.

Article 14 : Les entreprises artisanales qui participent au contrat d'apprentissage, aux contrats aidés et/ou aux contrats de travaux d'intérêt général bénéficient, à égalité de prix TTC, d'une préférence sur les travaux qu'elles sont capables d'exécuter et qui font l'objet de marchés publics passés par l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics industriels, commerciaux et hospitaliers. Cette préférence joue au moins jusqu'à concurrence du quart du montant des marchés et intéresse les artisans à titre individuel ou organisés en coopératives, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Pour les travaux d'art éligibles, la réserve de préférence peut aller jusqu'à concurrence des $\frac{3}{4}$ du montant des marchés.

Article 15 : Les subventions aux établissements d'enseignement privé sont modulées selon des critères qui tiennent compte de la participation des établissements à la mise en œuvre des contrats de solidarité, conformément aux dispositions de répartition et de contrôle établies par arrêté conjoint du Ministre chargé de l'Education et du Ministre chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

Article 16 : Le montant des crédits cités à l'article 12 accordés aux entreprises sera majoré pour toute entreprise qui, au terme de l'un des trois contrats de types particuliers, établit des contrats à durée déterminée au moins pour la moitié de l'effectif.

Chapitre VI : Dispositions Financières

Article 17 : Il est institué un Fonds d'Insertion Professionnelle (F.I.P.) qui est doté par :

- une affectation de 20% sur le produit de la Contribution Forfaitaire à la Charge des Employeurs (CFCE) ;
- un prélèvement unique de 35% sur les salaires de contrats d'expatriés ;
- un pourcentage sur le budget des programmes de projets de développement repris sur une liste positive établie par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre chargé de l'emploi ;
- toute dotation provenant de partenaires au développement.

Article 18 : Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté au Sénégal est soumis aux dispositions de la présente loi. La preuve de son existence peut être apportée par tous moyens. Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement. Toutefois, les contrats d'expatriés sont soumis à une contribution unique de 35% du salaire brut versée au Fonds d'Insertion Professionnelle avant l'obtention du visa au niveau de la Direction du Travail et de la Sécurité sociale. Le visa est subordonné à la durée du contrat de travail.

Article 19 : Le fonds participe au financement des aides pour l'accès à l'emploi salarié avec des subventions totales ou partielles et la création d'entreprise par les demandeurs d'emploi (personnes sans emploi ou personnes sous employées) avec un taux d'intérêt de 8%. Les promoteurs encadrés dans le cadre des contrats « entreprendre » peuvent bénéficier d'un taux d'intérêt réduit de 6%.

Article 20 : Les collectivités locales signataires de conventions au terme de l'article 8 de la présente loi peuvent réserver par accord entre l'Etat et les collectivités locales, un pourcentage de leur budget annuel au financement des mesures d'aide à l'insertion sociale et professionnelle.

Un décret détermine l'organisation et le fonctionnement du Fonds d'Insertion Professionnelle et l'utilisation des réserves constituées par les collectivités locales.

Chapitre VII : Dispositions communes

Article 21 : Les obligations des parties, la détermination des bénéficiaires pour chaque catégorie de contrat sont précisées par la Convention. Les contrats d'apprentissage, les contrats aidés et les contrats de travaux d'intérêt général conclus doivent être déposés à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale de la localité avant tout début d'exécution.

Article 22 : Les conditions de résiliation des contrats sont les mêmes que celles prévues par les dispositions réglementaires, législatives et conventionnelles relatives au contrat de travail. Au cas où le bénéficiaire desdits contrats arriverait à trouver un emploi, l'employeur doit le libérer. Cependant, à condition égale, l'entreprise bénéficie d'une priorité d'embauche.

Article 23 : Les personnes sous statut de contrat d'apprentissage, de contrats aidés et de contrats de travaux d'intérêt général bénéficient d'une allocation mensuelle versée directement par les organismes d'employeurs. Cette allocation est prise en charge, pour partie, par l'Etat à travers le Fonds d'Insertion

Professionnelle (FIP). Les niveaux des allocations ainsi que leur répartition entre l'Etat et les employeurs sont déterminés par la Convention Nationale Etat-Employeurs.

Article 24 : Les cotisations de sécurité sociales payées par l'entreprise sont réduites de moitié dans le cadre des allègements de charges prévus par le Code du travail. Les organes délibérants de la Caisse de Sécurité Sociale prendront une délibération dans ce sens. Le reliquat des cotisations est partie intégrante de l'allocation accordée aux stagiaires et apprentis.

Article 25 : Les entreprises spécifieront sur leur déclaration à la Caisse de Sécurité sociale les cotisations concernant les personnes sous statut de contrat d'apprentissage, des contrats aidés et des contrats d'intérêt général.

Article 26 : Le chef d'entreprise s'engage à ne pas pourvoir un poste d'emploi permanent par un travailleur sous un contrat de type particulier. Les Chefs d'entreprises s'engagent à payer mensuellement la totalité des allocations des bénéficiaires du contrat d'apprentissage, des contrats aidés et des contrats de travaux d'intérêt général. L'Etat s'engage à rembourser la contrepartie qui lui revient dans un délai maximum de trois (3) mois, sur la base des états de paiement dûment signés par les employeurs et les travailleurs allocataires.

Article 27 : Les allocations de contrat d'apprentissage, des contrats aidés et des contrats de travaux d'intérêt général sont exonérées de toutes taxes. Le Ministre de l'économie et des finances fixe par arrêté les modalités de cette exonération.

Article 28 : Le contrat comprend obligatoirement les mentions suivantes :

- la raison sociale et l'adresse de l'entreprise ;
- le numéro d'immatriculation (NINEA, registre du commerce, registre des métiers) ;
- les noms, prénoms, âge, références professionnelles, diplômes, adresse et contact du bénéficiaire d'un des contrats cités précédemment ;
- la date de prise d'effet et la durée ;
- le type de contrat ;
- les obligations de chacune des parties.

Chapitre VIII : du contrôle et du suivi

Article 29 : L'Inspection du Travail et les services de contrôle de la Caisse de Sécurité sociale sont chargés de la vérification du caractère effectif des cotisations dues à la Caisse de Sécurité sociale au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 30 : le Directeur de l'Emploi en relation avec le Directeur général du travail et de la sécurité sociale sont chargés de veiller à l'application de la présente loi.

Article 31 : Ils seront chargés notamment :

- de déterminer les objectifs quantitatifs des programmes annuels de déploiement des contrats de type particulier;
- de suivre l'exécution des programmes, de faire l'évaluation des résultats, de proposer des réajustements éventuels des objectifs et du plan d'opération selon une périodicité et dans des modalités fixées par arrêté ;
- de donner des avis circonstanciés aux autorités et aux partenaires sur toutes questions liées à l'exécution de la convention et de faire des propositions d'amélioration.

La présente loi sera exécutée comme loi d'Etat.

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

.....

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DE L'EMPLOI , DU TRAVAIL ET DES
ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

MINISTERE DE L'ECONOMIE
ET DES FINANCES

N°

PROJET

**ANALYSE : Arrêté interministériel portant Création, Organisation et Fonctionnement
Du Fonds National d'Actions pour l'Emploi.**

IE MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE , DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES
ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ,

Le MINISTERE DE L'ECONOMIE des Finances ET DES FINANCES

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 2001- 09 du 15 Octobre 2001 portant loi organique relative aux lois de finances,

Vu le décret portant approbation du PTIP 200.....-2.....

Vu la loi n° Portant loi de finances de la gestion 200...

Vu le décret n° 87-1403 du 17 novembre 1987 portant création du Fonds National de
l'Emploi ;

Vu le décret n° 2003-101 du 13 mars 2003 portant règlement sur la comptabilité publique de
l'Etat ;

Vu le décret n° portant nomination des ministres, modifié ;

Vu le décret n° portant répartition des services de l'Etat et du
contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation
publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères, modifié ;

ARRETENT

Chapitre premier : Dispositions générales

Article premier – il est crée au sein du Ministère chargé de l'Emploi un fonds dénommé
« Fonds National d'Actions pour l'Emploi » (FNAE).

Art. 2 – le FNAE a pour objectif général, d'appuyer la réalisation des orientations et
stratégies définies par le Gouvernement à travers la Politique Nationale de l'Emploi et le Plan
d'Action pour l'Emploi, afin de lutter contre le chômage et le sous-emploi. Il vise également à
favoriser la promotion et la génération d'emplois durables productifs et rémunérateurs et la

consolidation des emplois existants dans les différents secteurs de l'économie, et de soutenir la croissance par le renforcement des capacités.

Art. 3 - Le Fonds poursuit les objectifs spécifiques suivants :

- faciliter l'insertion des jeunes dans les entreprises par des formations qualifiantes et des stages ;
- appuyer la formation technique et professionnelles des demandeurs d'emploi dans des créneaux porteur ;
- financer les projets et programmes de génération d'emplois issus des collectivités locales, des associations de jeunes ou d'autre catégories de personnes touchées par le chômage ou le sous-emploi ;
- aider au développement de l'auto-emploi par la promotion de micro-activités individuelles ou collectives, génératrices de retenus ;
- apporter un soutien à la croissance et au développement d'entreprises existantes et notamment les micro-entreprises, les PME/PMI a fortes potentialités d'emploi ;
- contribuer à la relance des entreprises en difficulté ;
- faciliter la concertation et la réalisation d'études sur les politiques macro-économiques et sectorielles dans leurs relations avec l'emploi.

Chapitre 2 : Les personnes cibles du FNAE

Art. 4 – Sont éligibles au FNAE, toutes les catégories de demandeurs d'emploi, notamment :

- les jeunes, diplômés ou non ;
- les jeunes membres de mouvements associatifs ;
- les apprentis des unités artisanales ;
- les travailleurs touchés par les restructurations d'entreprises et les départs volontaires ou négociés ;
- les personnes libérées du service militaire actif ;
- les personnes handicapées ;
- les travailleurs retraités ;
- les émigrés.

Le FNAE peut agréer des opérateurs privés et des institutions de financement avec lesquels il signera des contrats pour l'exécution de ses différentes composantes.

Chapitre 3 : Organisation et Fonctionnement du Projet :

Art. 5 – Le Fonds couvre trois (3) composantes qui sont :

- « Convention Nationale Etat-Employeurs et Formation Apprentissage », composante n° 1 ;

- « Appui à l'entrepreneuriat et Financement de micro projets », composante n° 2 ;
- « Renforcement institutionnel et Appui Conseil », composante n° 3.

Art. 6 – Les organes du FNAE sont : le Conseil d'orientation, la Cellule d'assistance technique (CAT) et les cellules régionales d'Appui aux Initiatives Locales pour l'Emploi (CAILE).

Art. 7 – Le Conseil d'orientation a pour missions :

- de se prononcer sur l'éligibilité des programmes et projets relatifs à la formation, à l'apprentissage, à l'insertion et à la création d'emploi soumis à son approbation par la cellule d'assistance technique ;
- de se prononcer sur les projets de convention avec les Collectivités locales, les employeurs et les structures de formation ;
- d'approuver le programme d'activités ;
- de se prononcer sur le budget du FNAE ;
- d'assurer la coordination globale et l'orientation du projet, de définir et de superviser le suivi et l'évaluation ;
- de définir les orientations du Fonds National d'Action pour l'Emploi ;
- d'adopter le Règlement intérieur portant sur les questions relatives au fonctionnement, au suivi et au contrôle du Fonds ;
- de délibérer sur le rapport annuel d'activités du FNAE préparé par la Cellule d'assistance technique.

Art. 8 – Sous la présidence du Ministre chargé de l'Emploi ou de son, représentant, le Conseil d'orientation est composé :

- d'un représentant du Ministre chargé des Finances ;
- d'un représentant du Ministre chargé du Plan ;
- d'un représentant du Ministre chargé de la Formation Professionnelle,
- d'un représentant du Ministre chargé de l'Industrie ;
- d'un représentant du Ministre chargé de l'Artisanat ;
- d'un représentant du Ministre chargé de la fonction publique du travail et des organisations professionnelles ;
- d'un représentant de l'Association Professionnelle des Banques et Etablissements Financiers ;
- du Contrôleur financier ou de son représentant ;

- « Appui à l'entrepreneuriat et Financement de micro projets », composante n° 2 ;
- « Renforcement institutionnel et Appui Conseil », composante n° 3.

Art. 6 – Les organes du FNAE sont : le Conseil d'orientation, la Cellule d'assistance technique (CAT) et les cellules régionales d'Appui aux Initiatives Locales pour l'Emploi (CAILE).

Art. 7 – Le Conseil d'orientation a pour missions :

- de se prononcer sur l'éligibilité des programmes et projets relatifs à la formation, à l'apprentissage, à l'insertion et à la création d'emploi soumis à son approbation par la cellule d'assistance technique ;
- de se prononcer sur les projets de convention avec les Collectivités locales, les employeurs et les structures de formation ;
- d'approuver le programme d'activités ;
- de se prononcer sur le budget du FNAE ;
- d'assurer la coordination globale et l'orientation du projet, de définir et de superviser le suivi et l'évaluation ;
- de définir les orientations du Fonds National d'Action pour l'Emploi ;
- d'adopter le Règlement intérieur portant sur les questions relatives au fonctionnement, au suivi et au contrôle du Fonds ;
- de délibérer sur le rapport annuel d'activités du FNAE préparé par la Cellule d'assistance technique.

Art. 8 – Sous la présidence du Ministre chargé de l'Emploi ou de son représentant, le Conseil d'orientation est composé :

- d'un représentant du Ministre chargé des Finances ;
- d'un représentant du Ministre chargé du Plan ;
- d'un représentant du Ministre chargé de la Formation Professionnelle,
- d'un représentant du Ministre chargé de l'Industrie ;
- d'un représentant du Ministre chargé de l'Artisanat ;
- d'un représentant du Ministre chargé de la fonction publique du travail et des organisations professionnelles ;
- d'un représentant de l'Association Professionnelle des Banques et Etablissements Financiers ;
- du Contrôleur financier ou de son représentant ;

- prépare les réunions du Conseil d'Orientation ainsi que les missions de suivi et d'évaluation sur le terrain ;
- assure le secrétariat du Conseil d'Orientation et exécute les décisions prises ;
- prépare à l'intention du Conseil d'Orientation un rapport annuel destiné au Premier Ministre. Ce rapport porte sur les activités du Projet et les résultats obtenus en matière de formation apprentissage, d'insertion et de création d'emploi.

La Cellule d'Assistance Technique est présidée par le Directeur de l'Emploi. Elle peut s'appuyer sur les services techniques des ministres.

Art. 12 – Au niveau régional, des Cellules d'Appui aux Initiatives Locales pour l'emploi (CAILE) seront mises en place.

La CAILE est une structure relais au niveau régional constituée par les représentants de la société civile, des services techniques chargés de l'Emploi et de la Jeunesse. Des centres d'Expansion Rural Polyvalents (CERP) et du Conseil Régional.

Elle est présidée par l'Inspecteur régional de la Jeunesse

Art. 13 – La CAILE reçoit les dossiers de demande de financement de projets, les examine et donne un avis motivé avant de les transmettre à l'institution de financement. Elle assure également le suivi du programme au niveau régional.

Chapitre 4 : Ressources et modalités de financement

Art. 14 – Le Fonds National d'Actions pour l'Emploi est alimenté par :

- les dotations du Budget de l'Etat ;
- les contributions des collectivités locales ;
- les contributions des entreprises ;
- les subventions et prêts des bailleurs de fonds ;
- les remboursements de prêts et intérêts ;
- et de toutes autres ressources éventuelles.

Art. 15 – Les ressources financières destinées à l'exécution de différentes composantes du FNAE, décrits à l'article 5, sont domiciliées ainsi qu'il suit :

- pour les composantes n° 1 et 3, il est prévu l'ouverture de deux comptes séparés de trésorerie sous forme de caisse d'avance permettant de couvrir l'exécution des programmes d'une part et le fonctionnement et l'appui institutionnel d'autre part ;
- pour la composante n° 2, il est prévu l'ouverture d'un compte bancaire logé dans une institution de la place.

Art. 16 – Les dépenses d'investissement du FNAE sont exonérées de toutes taxes.

Art. 17 – Pour le financement des micro-projets par les institutions agréées, les taux de sortie seront fixés avec la Cellule AT/CPEC sans excéder 8%, aussi bien pour les prêts à court terme que ceux à moyen et long termes.

Afin de maintenir les taux d'intérêt à des niveaux compatibles avec le statut patrimonial des bénéficiaires, un appui institutionnel pourra apporté aux agences de crédits pour couvrir une partie de leurs charges.

Les conditions d'accès ayant trait aux garanties et apports des bénéficiaires sont laissées à l'appréciation de l'institution de financement.

Art. 18 – Un manuel de procédures précisera les modalités d'intervention du FNAE, notamment en ce qui concerne les mécanismes de financement, le recouvrement, la gestion administrative et comptable ainsi que le suivi et l'évaluation.

Art. 19 – Le Directeur de l'Emploi et le Coordonnateur de la Cellule d'Assistance Technique aux Caisses Populaires d'Épargne et de Crédit, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

**MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DE L'EMPLOI , DU TRAVAIL ET DES
ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES**

**MINISTRE DE L'ECONOMIE
ET DES FINANCES**