

N°3 Novembre 2010

NEWSLETTER



Dossier spécial

Accueil
Emploi

BONNE GOUVERNANCE DE LA MIGRATION DE MAIN-D'OEUVRE

Sénégal / Mali / Mauritanie



Bureau
international
du Travail

Projet financé par le ministère espagnol du Travail et de l'Immigration





Présentation du projet

L'objectif de développement du projet est de contribuer à maximiser les bénéfices de la migration encadrée du travail, au Mali, en Mauritanie et au Sénégal, pour promouvoir le développement durable et la réduction de la pauvreté. La stratégie de ce projet repose sur l'expérience de l'OIT en la matière dans la sous région et en particulier sur les leçons tirées du projet pilote « Assistance Technique pour l'amélioration de la coordination des flux migratoires du Sénégal, de la Mauritanie, du Mali et de l'Espagne », actuellement dans sa phase finale.

Le projet s'inscrit dans le cadre de l'Agenda sur le Travail Décent de l'OIT dans la région du Sahel ainsi que dans celui des priorités de développement identifiées par les Plans nationaux de développements et les DSRP (Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté) respectifs. L'intervention est planifiée sur une période de quatre (04) ans. Le projet propose trois objectifs spécifiques, axés sur :

- 1) Le renforcement institutionnel et l'amélioration des mécanismes d'intermédiation du travail et de la gestion des flux migratoires.
- 2) L'amélioration du système de formation professionnelle pour assurer une réponse plus adéquate à la demande de main d'œuvre sur le marché espagnol.
- 3) L'appui à un système d'incitation au retour et de réinsertion dans le pays d'origine pour impulser la circularité de la migration et la maximisation de ses bénéfices pour les sociétés d'origine et de destination et pour les travailleurs migrants eux-mêmes.

Le projet adopte une approche de genre de type transversal par l'inclusion de produits et d'activités spécifiquement destinés à promouvoir une meilleure et une plus grande insertion du travail des femmes travailleuses migrantes dans des conditions dignes et de non-discrimination, aussi bien dans les pays d'origine que d'accueil.



SOMMAIRE

Présentation du projet.....	P°2
Sommaire	P°3
Editorial.....	P°4
Activités du mois de Aout 2010	P°5
Information Accueil Emploi.....	P°6
Interview Pauline Léonard.....	P°14
Restitution de l'étude sur la migration féminine.....	P°13
Activités du mois de Novembre 2010.....	P°16
Interview Néjib Talmoudi.....	P°18
Le BIT/MIGRANT dans la presse.....	P°20
Contacts du BIT/Migrant.....	P°21



Chers lecteurs,

La crise a particulièrement touché l'emploi dans les pays de la sous-région et dans les principaux pays de destination des migrants de l'Afrique subsaharienne. Face à une réduction des possibilités de migration et d'emploi, les travailleurs migrants subissent une détérioration de leurs conditions de vie et de travail et sont plus exposés aux vulnérabilités. Pour le BIT Migrant, cet impact doit se minimiser par des mesures concrètes d'accompagnement qui seront en grande partie assurées par les services publics pour l'emploi. Aussi bien la Déclaration sur la justice sociale pour une globalisation équitable (2008) que le pacte Mondial pour l'Emploi, reconnaissent ces objectifs. Je citerai les suivants

besoins qui sont pointés : d'un côté l'établissement et le renforcement des services publics pour l'emploi et de institutions du marché de l'emploi, et d'un autre favoriser l'égalité d'accès aux d'opportunités d'emploi.

Ainsi, il est indispensable d'aider les demandeurs d'emploi en appliquant une politique active dans ce marché qui soit efficace et ciblée. Par ailleurs, il est nécessaire d'améliorer les compétences et les ressources des services publics pour l'emploi, de façon à performer le service et l'accompagnement reçu par les demandeurs d'emploi.

La crise a démontré que nous devons compter avec des organisations capables de dynamiser les marchés de l'emploi et répondre aux défis de celui-ci. A juste titre le travail pour la restructuration et le renforcement des institutions des organismes de gestion de l'emploi est une de nos grandes priorités. Pour atteindre des résultats, nous devons coopérer avec les SPE en leur donnant des outils de travail et en les aidants à répondre aux problématiques du placement, du matching entre l'offre et la demande.

De ce fait, notre projet « Bonne Gouvernance des Migrations et son lien avec le développement » en collaboration avec le PGMP du GIP Inter a développé depuis deux ans des outils, Accueil Emploi et SIGEM, pour la gestion de l'information de l'offre et de la demande d'emploi. Nous voulons avec ces initiatives développer un partenariat qui favorisera l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi aussi bien dans les marchés nationaux qu'internationaux et la réintégration des migrants dans leurs pays d'origine.

La base de données d'intermédiation pour l'emploi, Accueil Emploi, a été implémentée déjà par le Sénégal, et sera utilisée dans le futur par plusieurs pays de la sous-région. Parallèlement, nous réalisons un travail de formation des agents des services publics pour l'emploi dans les différents aspects de l'intermédiation et de la migration de main d'œuvre. En collaboration avec les Services Publics pour l'emploi de la sous-région, nous approfondirons cet effort dans les prochains mois. J'espère que ce numéro de notre lettre info centré sur ces outils d'information, pourra vous éclaircir certaines questions. En attendant, chers lecteurs, je vous souhaite un bon mois de Décembre.

Federico Barroeta

Activités
du mois de
Août 2010

SEMINAIRE DE FORMATION
«Utiliser la base de données Accueil Emploi»
CESAG – 17 et 18 Août 2010
Dakar- Sénégal

Un atelier de formation organisé conjointement par le GIP International et le Bureau international du Travail (BIT), intitulé « Utiliser la base de données Accueil Emploi », s'est tenu les 17 et 18 août 2010 à Dakar, au Sénégal.

Il avait pour objectif de former les conseillers en emploi des services publics d'emploi sénégalais, à savoir l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ) et le Service de la Main-d'œuvre (SMO), à l'utilisation de la base de données Accueil Emploi.

Les thèmes abordés durant ces deux jours ont été à la fois théoriques et pratiques. En effet, la première matinée a été animée par M. Lô, conseiller juridique à l'Agence de l'Informatique de l'Etat (ADIE), qui a présenté la législation sénégalaise en matière de protection des données personnelles au Sénégal. Le reste de la formation a été centré autour de démonstrations des différentes fonctionnalités de la base de données Accueil Emploi : comment s'enregistrer sur la base, comment inscrire un demandeur d'emploi, comment inscrire une offre d'emploi...



La méthodologie privilégiée a été très interactive (exercices, débats, jeux de rôle...) de manière à ce que les conseillers en emploi soient complètement autonomes dans l'utilisation d'Accueil Emploi. Cette formation sera éventuellement démultipliée dans les régions auprès

d'autres acteurs lors de la diffusion de la base de données Accueil Emploi sur l'ensemble du territoire.

Cet atelier de formation s'inscrit dans un processus général de renforcement des capacités des services publics d'emploi sénégalais, qui a débuté en novembre 2009 et dont les thématiques ont été l'intermédiation internationale, l'accompagnement au projet professionnel de mobilité internationale, les dispositifs européens de migration de main-d'œuvre, les normes internationales de protection des travailleurs migrants, les normes déontologiques pour la gestion des migrations de main-d'œuvre.



La base de données Accueil Emploi, un système d'information pour l'emploi et la migration de main-d'œuvre

Accueil Emploi



Bureau
International
du Travail

Le **Bureau International du Travail** est la seule agence des Nations unies ayant un mandat clair de protection des travailleurs migrants. Ce mandat a été réaffirmé en 1998 avec la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Le BIT a traité les questions des migrations de main-d'œuvre depuis sa création en 1919. Il a facilité l'adoption des Conventions pour guider la migration et la protection des travailleurs migrants. Le BIT adopte une approche de la migration de main-d'œuvre basée sur les droits.

GIP
INTERNATIONAL

Le **GIP International** est un Groupement d'Intérêt Public pour le développement de l'assistance technique et de la coopération internationales. Le GIP International réalise depuis 1992 la préparation et la mise en œuvre des programmes de coopération et d'expertise de la France dans les domaines du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle... Groupement d'Intérêt Public, le GIP International est constitué par l'ensemble des structures publiques compétentes dans ces domaines : services centraux et locaux des ministères chargés du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle, Pôle Emploi, Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP). Depuis le renouvellement de sa convention constitutive en 2007 pour une durée de 5 ans, le champ d'intervention du GIP International s'est étendu aux questions liées aux migrations et au codéveloppement.

La base de données Accueil Emploi est un outil informatique destiné aux services publics d'emploi pour faciliter les déclinaisons de leurs offres de services en fonction des missions qui leurs sont dévolues. Accueil Emploi vise en particulier à une meilleure adéquation de l'offre et de la demande d'emploi (jobmatching). Dans les pays africains dans lesquels Accueil Emploi est en cours d'intégration, comme, par exemple, le Sénégal et le Mali, l'objectif global est de créer une base de données unique pour la gestion du marché du travail national et international. Accueil Emploi permet :

- d'inscrire et d'assurer le suivi des demandeurs d'emploi,
- d'inscrire les employeurs et de gérer les relations de partenariat avec les employeurs,
- d'inscrire les offres d'emploi nationales et internationales et d'y répondre rapidement,
- de rechercher les candidats correspondant aux critères des offres d'emploi, de générer les CV des candidats et de les transmettre aux employeurs,
- de générer des statistiques fiables et actualisées.

Etapes d'élaboration d'Accueil Emploi

1. Expression des besoins des services publics d'emploi et élaboration participative du cahier des charges
2. Conception, développement informatique et tests
3. Déploiement, formation des utilisateurs et utilisation effective
4. Stratégie de promotion et de communication sur Accueil Emploi auprès de publics ciblés (demandeurs d'emploi, patronat national et international, pays de destination de la migration de main-d'œuvre...)
5. Audit de la qualité de l'information, évaluation et amélioration d'Accueil Emploi

Acteurs

Les acteurs de la base de données Accueil Emploi sont les suivants:

- L'administrateur, en charge de l'administration globale du système d'information et de la création des profils d'utilisateurs avec leurs prérogatives respectives.
- Les responsables de recrutement dont le rôle est (en fonction de l'organisation choisie) :
 - de gérer les offres d'emploi régionales, nationales et internationales,
 - de gérer la présélection des candidats,
 - d'imprimer les CV des candidats présélectionnés,
 - de faire le suivi des offres d'emploi et de rester en contact avec les entreprises partenaires,
 - de rechercher activement de nouvelles offres d'emploi.
- Les conseillers en emploi dont le rôle est :
 - d'ajouter, de modifier et de supprimer des demandeurs d'emploi,
 - d'assurer le suivi des demandeurs d'emploi pendant tout le processus de recherche d'emploi avec des conseils, des prescriptions et des actions.



Accueil Emploi
vise en particulier
à une meilleure
adéquation
de l'offre
et de la demande
d'emploi
(jobmatching).

Selon la structuration des ressources humaines dans chaque service public pour l'emploi et dans chaque pays, les fonctions de chaque acteur peuvent correspondre à des personnes différentes ou peuvent être réalisées par une même personne (par exemple, un conseiller en emploi qui serait à la fois en charge des demandeurs d'emploi et des employeurs).

Schéma du parcours d'un demandeur d'emploi et d'un employeur :

Demandeur d'emploi	Employeur
1. Le demandeur d'emploi dépose son dossier de candidature auprès des points d'inscription les plus proches de son domicile.	1. Le responsable des relations avec les employeurs et des recrutements adopte une démarche de prospection et va rencontrer les employeurs. Il les inscrit sur Accueil Emploi.
2. L'agent enregistre les dossiers dans la base de données Accueil Emploi et passe un entretien avec le candidat.	2. L'employeur envoie une offre d'emploi qui est enregistrée dans Accueil Emploi.
3. Les données d'Accueil Emploi sont actualisées en temps réel et disponibles.	
4. Quand une offre d'emploi nationale ou internationale arrive, le responsable des relations avec les employeurs et des recrutements effectue une recherche dans Accueil Emploi des personnes qui réunissent les critères minimum. Une liste de candidats présélectionnés (selon le nombre requis par l'employeur) est alors générée et envoyée à l'employeur.	
5. L'agent régional informe les candidats de leur présélection.	5. L'employeur effectue sa sélection du ou des candidats selon ses propres modalités (entretien, test...).
6. Après la sélection, l'agent met à jour les dossiers des candidats sélectionnés et des présélectionnés.	6. L'employeur informe le responsable des relations avec les employeurs et des recrutements de son choix (personnes retenues). Dans le cas où aucun candidat ne correspond aux attentes de l'employeur, le responsable des relations avec les employeurs et des recrutements cherche à savoir pourquoi.
7. Tout au long de son parcours (emploi, formation...), le demandeur d'emploi reçoit un suivi personnalisé.	7. Le responsable des relations avec les employeurs et des recrutements continue de mener une démarche prospective auprès de l'employeur avec un suivi systématique.
8. Grâce aux modalités de statistiques, le service public de l'emploi dispose d'informations fiables et actualisées.	

**Accueil Emploi est accessible de façon sécurisée,
soit par Internet
soit par Intranet administratif.**

Fonctionnement

Accueil Emploi est accessible de façon sécurisée, soit par Internet (image ci-contre du Sénégal) soit par Intranet administratif. Les utilisateurs disposent d'un nom d'utilisateur et d'un mot de passe personnels qui permettent un accès individuel et une traçabilité complète des actions de chaque utilisateur sur la base de données.



L'enregistrement des demandeurs d'emploi est réalisé au cours d'un entretien avec un conseiller en emploi, qui devient la personne de référence du demandeur d'emploi et qui suit ce dernier tout au long de son parcours de recherche d'emploi (orientation vers des formations, accompagnement à un projet de création d'entreprise...).



Après enregistrement des employeurs, les offres d'emploi sont enregistrées dans Accueil Emploi. L'écran suivant permet de gérer les offres actives.

L'onglet relatif à la sélection permet de rechercher les candidats disponibles et présents dans la base de données et correspondant aux critères de l'offre émise par un employeur national ou international.



Renforcement des capacités des Services Publics pour l'Emploi

La mise à disposition de cet outil informatique pour l'intermédiation de l'emploi au niveau national et international est accompagnée d'un processus parallèle de renforcement de capacité du personnel des Services Publics pour l'Emploi. Ces formations complémentaires permettent d'améliorer l'offre de services classique (accueil des demandeurs, procédure d'enregistrement d'employeurs...) tout en tenant compte les besoins spécifiques à la migration de main-d'œuvre (préparation des candidats au départ, droits des travailleurs migrants...). Ces formations permettent d'accompagner les Services Publics d'Emploi au plus près de leur travail quotidien et de faire d'Accueil Emploi un logiciel adapté aux besoins et aux réalités nationales.



Protection des données personnelles

Accueil Emploi est adaptable à la législation relative à la protection des données personnelles de chaque pays. Par exemple, lors de la collecte des données, le demandeur d'emploi exprime son consentement par écrit d'enregistrer ses données sur Accueil Emploi et de les transmettre, si besoin, à un éventuel employeur. Il repart également de son entretien avec son conseiller en emploi muni d'un compte-rendu de cet entretien et de son CV. Par ailleurs, les conseillers en emploi utilisant Accueil Emploi reçoivent des formations spécifiques quant à la confidentialité des données, le droit d'accès à l'information des demandeurs d'emploi, la durée de conservation des données...

Un outil complémentaire pour la gestion administrative de la migration : SIGEM

Le logiciel SIGEM (Système d'Information pour la Gestion Efficace de la Migration) est destiné aux services publics en charge de la migration de main-d'œuvre pour faciliter la gestion des étapes de la migration. C'est un outil complémentaire à Accueil Emploi qui permet d'exporter les données de manière automatique à partir du moment où une personne a été retenue pour une offre d'emploi internationale.

SIGEM permet de gérer les étapes pré-départ, telles que les formations à propos du pays de destination ou les formations techniques organisées par l'employeur, et les étapes administratives de la migration (obtention de passeport, obtention de visa, voyage, suivi des éventuels incidents, suivi du retour...). SIGEM génère des statistiques détaillées sur la migration de main-d'œuvre.

Les formations complémentaires permettent d'accompagner les Services Publics d'Emploi au plus près de leur travail quotidien et de faire d'Accueil Emploi un logiciel adapté aux besoins et aux réalités nationales.



Accueil Emploi



La conception et la mise en place d'Accueil Emploi sont le fruit d'un partenariat entre deux projets :

- « Bonne Gouvernance de la migration de main-d'œuvre et son lien avec le développement au Mali, en Mauritanie et au Sénégal », du **BIT/MIGRANT**, financé par le Ministère espagnol du Travail et de l'Immigration, qui a pour objectif de contribuer à maximiser les bénéfices de la migration encadrée du travail dans les pays cibles pour promouvoir le développement durable et la réduction de la pauvreté.
- « Partenariat pour la gestion des migrations professionnelles – Bénin, Cameroun, Mali, Sénégal » piloté par le **GIP International** et co-financé par l'Union européenne. Ce projet a pour objectif global d'appuyer les pays concernés à promouvoir et à mieux gérer les migrations professionnelles entre les pays bénéficiaires, dans l'intra-région et avec les pays membres de l'Union Européenne dans une perspective transversale et globale de cycle migratoire.

CONTACTS

Projet BIT / MIGRANT

18 Bd de l'Est • Dakar, Sénégal • T +221 33 824 98 11 • F +221 33 823 68 74 • www.ilo.org

GIP INTERNATIONAL / Projet Partenariat pour la gestion des migrations professionnelles

39-43 Quai André Citroën • 75015 Paris, France • T + 33 1 44 38 34 86 • www.migrationsprofessionnelles.net

Interview

Pauline
Léonard

Mme Pauline Léonard,

Consultante et responsable du développement et de la mise en place d'Accueil Emploi au Sénégalcs solidaires

Q: Qu'est-ce qu'Accueil Emploi ?

R : Accueil Emploi est un outil informatique destiné aux services publics d'emploi sénégalais, c'est-à-dire le Service de la Main-d'œuvre (SMO) et l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ). Accueil Emploi vise en particulier à une meilleure adéquation de l'offre et de la demande d'emploi (jobmatching). L'objectif global est de créer une

base de données unique pour la gestion du marché du travail national et international. La conception et la mise en place d'Accueil Emploi sont le fruit d'un partenariat entre le projet BIT/MIGRANT et le projet « Partenariat pour la gestion des migrations professionnelles – Bénin, Cameroun, Mali, Sénégal » piloté par le GIP International et co-financé par l'Union Européenne.

Q : Quelles ont été les étapes d'élaboration d'Accueil Emploi ?

R : Il y a eu 5 étapes, sachant qu'Accueil Emploi est un outil évolutif et que son amélioration peut être permanente. Voici ces étapes :

1. Expression des besoins des services publics d'emploi et élaboration participative du cahier des charges
2. Conception, développement informatique et tests
3. Déploiement, formation des utilisateurs et utilisation effective
4. Stratégie de promotion et de communication sur Accueil Emploi auprès de publics ciblés (demandeurs d'emploi, patronat national et international, pays de destination de la migration de main-d'œuvre...)
5. Audit de la qualité de l'information, évaluation et amélioration d'Accueil Emploi

Q : Comment sont protégées les données personnelles stockées dans Accueil Emploi ?

R : Accueil Emploi est conforme à la législation sénégalaise relative à la protection des données personnelles. Par exemple, lors de la collecte des données, le demandeur d'emploi doit exprimer son consentement par écrit d'enregistrer ses données sur Accueil Emploi et de les transmettre, si besoin, à un éventuel employeur. Il repart également de son entretien avec son conseiller en emploi muni d'un compte-rendu de cet entretien et de son CV. Par ailleurs, les conseillers en emploi utilisant Accueil Emploi ont reçu en août 2010 une formation spécifique quant à la confidentialité des données, le droit d'accès à l'information des demandeurs d'emploi, la durée de conservation des données...

Q : Accueil Emploi est-il utilisé uniquement au Sénégal ?

R : Non, si Accueil Emploi a été développé en premier lieu au Sénégal, il est en cours d'adaptation à chaque contexte national dans d'autres pays de la sous-région, tels que le Mali, le Bénin, le Cameroun et prochainement la Mauritanie.

Le fait que l'outil soit évolutif permet à chaque pays de l'adapter à ses propres besoins et de mutualiser les efforts : par exemple, si le Mali développe un module relatif à l'auto-emploi, le Sénégal pourra adapter ce module pour l'intégrer à la version sénégalaise.



Restitution de l'étude sur la migration féminine

UCAD II – 13 Octobre 2010

*Activités
du mois de*
**Octobre
2010**

Contexte

La migration saisonnière a été pour le Sénégal, une initiative importante dans le processus d'organisation de la migration de main d'œuvre en Espagne. Non seulement, il a concerné des garçons, mais la migration de main d'œuvre en Espagne a concerné des femmes qui ont pu travailler pendant des mois dans le secteur agricole

Au regard de l'importance de cette expérience au niveau sous-régional et national, le projet Bonne gouvernance de la migration de main d'œuvre et son lien avec le Développement au Sénégal a estimé important de procéder à une analyse des dynamiques des migrations féminines en général, de manière spécifique la migration des femmes dans le cadre du travail saisonnier international.

Cette étude confiée à Madame Fatou Sarr Sow, de l'IFAN a été réalisée et comporte des résultats et enseignements importants tant en ce qui concerne l'organisation et la gestion de la migration de main d'œuvre internationale mais aussi en ce qui concerne une meilleure connaissance des migrations féminines en général pour améliorer les politiques publiques migratoires nationales

Suite à cette étude, la restitution est envisagée comme un moment de partage mais aussi de dialogue politique stratégique une question d'importance sous-régionale y compris dans le dialogue sur les liens entre migration et Travail Décemment.

Objectif Global :

Susciter une discussion sur les migrations féminines sénégalaises à la lumière de l'étude

Objectifs Spécifiques

1. Présentation des conclusions et recommandations de l'étude
2. Identification des enjeux liés aux diverses étapes de la migration saisonnière internationale
3. Identification des pistes de recherche
4. Elaboration des recommandations en direction des autorités en charge de la migration de main d'œuvre
5. Définition des activités que le BIT peut mettre en œuvre, en partenariat avec les institutions locales, dans le cadre du projet « Bonne Gouvernance des Migrations de main d'œuvre et son lien avec le développement »

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le partenariat entre la FIIAP et le BIT Migrant a permis de tenir plusieurs rencontres entre responsables du projet, directeurs nationaux de la formation professionnelle et de l'emploi, partenaires au développement et acteurs de la coopération bilatérale et multilatérale.

Après un premier atelier en décembre 2009 concernant le rôle du secteur privé dans l'insertion professionnelle des jeunes, le lancement d'un processus de réflexion sur la formation professionnelle au Sénégal a permis de tenir un premier atelier du 22 au 24 juin 2010. Cet atelier portait sur les exigences de la formation professionnelle face au marché du travail. A l'issue de cet atelier, différentes recommandations ont été formulées relativement à la formation professionnelle et à ses modalités. Ces recommandations permettent d'orienter le processus.

L'une des recommandations issues de l'atelier précédent est de favoriser une réflexion sur les méthodes innovantes de formation professionnelle (unités mobiles, alternance etc.). Dans ce cadre, il est apparu important d'incorporer des réflexions sur la formation modulaire comme une contribution à la réflexion du Sénégal sur ces démarches innovantes.

L'approche modulaire se veut une contribution pour définir des stratégies et modalités pédagogiques d'identification des lacunes de formation professionnelle et de création de formations courtes visant à acquérir des compétences précises recherchées sur le marché du travail et déboucher sur une formation diplômante.



Pour illustrer ce thème, une étude de cas participative pourrait être menée dans la filière de l'hôtellerie/restauration/tourisme. Actuellement, il n'existe pas de d'offre de formation formelle structurée avec des effets d'échelle significatifs. La formation sur le tas constitue une modalité déterminante dans le profil des personnels intervenant dans les secteurs du BTP, hôtellerie, restauration et tourisme. Le secteur du BTP, objet du précédent atelier, pourrait également être associé aux réflexions sur les possibilités de formation modulaire dans le BTP.

De même une l'inclusion de certains aspects indispensables à la mise en place des nouvelles stratégies de formation professionnelle en incluant des aspects innovateurs (intégrer par exemple santé et sécurité au travail, la formation à l'esprit d'entreprise, etc). Cette approche constitue une démarche valorisante pour les acteurs de la formation professionnelle.

Ce type de formation constitue un atout très important pour le Sénégal pour des différentes raisons :

- La formation modulaire permet de répondre plus facilement aux attentes des entreprises et elle est orientée sur les compétences professionnelles.
- l'organisation modulaire permet aux candidats à la formation de suivre soit l'intégralité de la formation, soit certains modules seulement.
- l'organisation modulaire permet de réaliser des validations d'acquis de l'expérience module par module.
- l'organisation modulaire permet aux formateurs d'avoir une vision claire de l'architecture de la formation, de ses objectifs et de ses modalités.



OBJECTIF GLOBAL

Réaliser un pré-diagnostic sur la situation de la formation modulaire technique et professionnelle au Sénégal en fonction des besoins des marchés du travail national et international

OBJECTIFS SPECIFIQUES

1. Présenter le concept de la formulation modulaire de manière générale et appliqué au secteur du tourisme/hôtellerie/restauration
2. Présenter des bonnes pratiques de politique de formation modulaire et de formations modulaires concrètes (Espagne, France et Sénégal)
3. Définir la contribution combinée APC-ROAME dans la formation modulaire
4. Mener une réflexion sur les liens entre formation modulaire et politique de l'emploi, entre formation modulaire et réforme de la formation professionnelle au Sénégal et entre formation modulaire et stratégie de croissance accélérée.
5. Présenter la situation de la formation professionnelle formelle et sur le tas dans le secteur du tourisme/hôtellerie/restauration
6. Analyser les forces et les faiblesses de celle-ci
7. Expérimenter le dépistage des gaps dans l'hôtellerie restauration et tourisme comme cas d'étude
8. Elaborer des recommandations et un plan d'action tenant compte des diagnostics précédemment établis dans d'autres filières

LA FORMATION MODULAIRE

1. Qu'est-ce qu'un module de formation ?

C'est une partie de la formation qui présente suffisamment de cohérence pour en constituer une partie détachable.

La cohérence tient au fait que le module est composé d'objectifs propres identifiés, d'un contenu spécifique, d'une évaluation et qu'il vise une compétence ou un ensemble de compétences liées.

Exemples :

Dans une formation de maquettiste, la maîtrise d'un logiciel de Publication Assistée par Ordinateur (PAO) peut constituer un module.

Dans une formation de journaliste, la maîtrise des techniques de rédaction peut constituer un module.

2. Pourquoi les formations sont-elles organisées sous forme modulaire ?

Pour plusieurs raisons :

- l'organisation modulaire permet aux candidats de suivre soit l'intégralité de la formation, soit certains modules seulement ;
- l'organisation modulaire permet de réaliser des validations d'acquis de l'expérience module par module ;
- l'organisation modulaire permet aux participants d'avoir une vision claire de l'architecture de la formation, de ses objectifs, et de ses modalités.

3. Faut-il privilégier le suivi de formations modulaires ?

Oui dans la mesure où elles permettent de pouvoir éventuellement individualiser la formation, d'organiser le suivi de la formation de manière étalée dans le temps, de pouvoir procéder à des validations partielles (obtention d'un ou plusieurs modules avant d'obtenir la certification finale), etc.

Les formations modulaires permettent donc de donner une grande souplesse à la formation et d'envisager des modalités de suivi adaptées. d'améliorer la compétitivité des entreprises tunisiennes en leur fournissant une main d'œuvre qualifiée répondant à leurs besoins sur le double plan qualitatif et quantitatif.

4. Comment a-t-elle été mise en place en Tunisie ?

Avant la réforme, les systèmes de FPT Tunisiens gérés respectivement par le Ministère des Affaires Sociales et le Ministère de l'Education Nationale, servaient essentiellement à récupérer les exclus du système scolaire pour leur dispenser une formation sans aucune relation avec les besoins de l'économie. En effet, au début des années 90, l'État tunisien a fait le constat que le système de FPT ne répondait plus aux exigences du marché du travail et ne pouvait plus soutenir les objectifs de développement économique du pays ; d'autant plus que les taux d'insertion enregistrés ne dépassaient guère les 40%.

Pour pallier à ces insuffisances, un des principes directeurs que la réforme, engagée en 1990, s'est fixée est d'améliorer la compétitivité des entreprises tunisiennes en leur fournissant une main d'œuvre qualifiée répondant à leurs besoins sur le double plan qualitatif et quantitatif. En conséquence, un processus complet d'ingénierie pédagogique a été défini, testé, validé et formalisé dans la démarche d'Approche Par Compétences. Cette démarche, qui repose essentiellement sur un partenariat actif entre le monde de la formation professionnelle et celui de la production, a permis au centre de formation de mieux assumer ses missions en matière de transfert et d'évaluation des compétences à travers le développement de prestations, l'organisation et la réalisation de la formation.

Il est à souligner que la réforme, a été engagée suivant une démarche empirique et progressive et a permis :

- D'initier la réforme sur la base d'une expérimentation pour rechercher les bonnes pratiques et les tester à grande échelle en vue d'en dégager un modèle pertinent et adapté à notre contexte ;
- De généraliser ce modèle de manière progressive afin de garantir la maîtrise et l'appropriation du processus.

5. Comment fonctionne le système de formation professionnelle maintenant en Tunisie ?

Le secteur de la formation professionnelle a réalisé des acquis considérables ces dernières années, grâce à un engagement fort de l'Etat et à d'importants investissements. Une réforme d'envergure a été menée et a permis de mettre en place des programmes et des méthodologies novatrices, de réaliser des modes d'organisation et de gestion adaptés et de rénover le système d'incitations et de financement. Ces acquis ont conféré au secteur de la formation professionnelle une place stratégique, de premier plan dans les composantes du dispositif national de développement des ressources humaines.

C'est ainsi que plus que 90 % des programmes de formation sont élaborés selon l'approche par compétences et qu'une vingtaine de centres de formation sont certifiés ISO.

La nouvelle loi de la formation professionnelle, promulguée en 2008, constitue un cadre législatif pour l'instauration dans un futur très proche la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), des normes de formation sur la base des acquis de l'approche par compétences initiée en Tunisie depuis 1997 et l'habilitation des établissements de formation afin de les doter d'une autonomie de Gestion.

6. Quels conseils donneriez-vous pour mettre en place la formation modulaire dans un pays comme le Sénégal ?

Pour réussir une démarche de modularisation de la formation, il faut :

- L'initier sur la base d'une expérimentation pour rechercher les bonnes pratiques et les tester à grande échelle en vue d'en dégager un modèle pertinent et adapté au contexte sénégalais;
- Généraliser le modèle retenu de manière progressive afin de garantir la maîtrise et l'appropriation du processus de modularisation ;
- Instaurer un partenariat actif entre le monde de la formation professionnelle et celui de la production
- Impliquer l'ensemble de l'organisme :
 - ☐ l'équipe dirigeante doit déterminer la stratégie de développement de l'organisme de formation, anticiper les aspects financiers et organisationnels - si besoin nouer des partenariats avec des réseaux
 - ☐ un chef de projet légitimé par la Direction avec une lettre de mission précisant les objectifs, la durée, les moyens (humains et matériels) mis à sa disposition pour mener le projet
 - ☐ une équipe-projet qui va être mobilisée aux différentes étapes du projet : les professionnels dans les phases de recueil d'informations sur le métier, de validations des RAP et d'organisation des jurys ; les formateurs et personnels administratifs pour l'organisation, le suivi administratif, financier et pédagogique des parcours individualisés
- Que le chef de projet et les personnes ressources doivent veiller à partager un vocabulaire commun avant la mise en œuvre d'une démarche de modularisation ;
- Se fixer un échéancier de la généralisation de la modularisation car la durée du processus de est très variable en fonction du nombre de personnes impliquées et de la situation de départ ;
- Que le chef de projet s'assure au préalable des compétences de l'équipe mobilisée sur le projet. Il devra, si besoin, envisager des formations complémentaires
- Que les différents acteurs du processus de modularisation veillent à se détacher de la logique de formation globale comme base de référence pour privilégier le Référentiel d'Activités Professionnelles.

Titre : MARCHÉ DE L'EMPLOI AU SENEGAL
Diakharia Diaw déplore « l'absence de dispositif d'information fiable »

Pays : Sénégal

L'absence d'un système statistique fiable sur les questions de l'emploi au Sénégal rend difficile l'adaptation de la formation aux besoins de l'entreprise.

«Il n'existe pas, aujourd'hui, un dispositif d'information fiable sur le marché de l'emploi au Sénégal», a regretté le ministre de la Fonction publique et de l'Emploi, hier à Dakar. C'était à l'ouverture d'un atelier sur la «Formation modulaire, une technique innovante de la formation professionnelle et de l'emploi», organisé par le Bureau international du travail (Bit). Certes le système d'information sur l'emploi est «en cours de construction», d'après Diakharia Diaw, mais en attendant, le déficit d'information fait que le Sénégal n'a pas une bonne photographie ni une maîtrise de son marché du travail. D'où des difficultés à bien gérer celui-ci par rapport aux besoins des entreprises et à la migration de la main d'œuvre.

Pour lever cette contrainte, M. Diaw propose un partenariat constant et soutenu avec les employeurs. Un partenariat qui permettra d'obtenir une bonne maîtrise de l'information sur l'offre et la demande de l'emploi, mais également sur les besoins de formation. Le ministre d'Etat considère ainsi la formation professionnelle comme un important levier pour la performance et la compétitivité de l'entreprise.

De l'avis du directeur adjoint de l'Organisation internationale du travail (Oit), Dramane

Haïdara, le grand défi au Sénégal consiste en une meilleure intégration dans le monde du travail du nombre croissant de jeunes qui se bousculent aux portes du marché de l'emploi. Et ce sont ces jeunes demandeurs d'emploi qui voient la migration comme une issue face aux grandes difficultés pour trouver un travail décent. Malheureusement, ces derniers ont de graves déficits de formation.

Représentante de la Fondation internationale et pour l'Amérique latine d'administration et de politiques publiques (Fiiapp), Mme Pauline Léonard soutient que la formation modulaire, basée sur l'approche par les compétences (Apc), permet aujourd'hui de réduire le fossé existant entre l'offre et la demande de travail. Grâce à la formation modulaire, le système de formation professionnelle devient plus adapté et réactif à l'évolution des besoins du marché du travail national et international. C'est pourquoi, explique-t-elle, l'un des objectifs de ce séminaire est de présenter la formation modulaire ainsi que d'autres techniques innovantes de formation professionnelle et les expériences de certains pays européens ou africains, mais aussi d'analyser ces techniques afin de déterminer leur pertinence dans le contexte sénégalais. Le but est d'encourager la gestion efficace de la mobilité internationale des travailleurs et de stimuler les effets positifs de la migration de travail sur le développement.

Archives :

Nous archivons les articles complets sous format Word.

Si les liens vers les articles deviennent obsolètes et ne vous permettent plus d'y accéder vous pouvez nous contacter aux adresses suivantes pour les recevoir :

barroeta@ilo.org
fsimaga.migration@gmail.com

*Contacts
du
BIT/MIGRANT*



Federico Barroeta
Coordinateur Régional de Projet
Bonne Gouvernance des Migrations de Main-d'oeuvre
EAT/BP Dakar

☎ Fixe: + 221 338249811
✉ : barroeta@ilo.org
Fax : + 221 338249811

Badara Ndiaye

Sénégal : Coordinateur National de Projet
Bonne Gouvernance des Migrations de Main-d'oeuvre
EAT/BP Dakar

☎ Fixe: + 221 338249811
✉ : ndiayeb@ilo.org
Fax : + 221 338249811



Sidi Mohamed OULD CHEIKH

Mauritanie: Coordinateur Régional de Projet
Bonne Gouvernance des Migrations de Main-d'oeuvre

☎ Fixe: + 222 6297222
✉ : cheikh@ilo.org
Fax : + 221 338249811



Modibo Malet

Mali : Coordinateur National de Projet
Bonne Gouvernance des Migrations de Main-d'oeuvre

☎ Fixe: +223 20 28 13 76
✉ : malet@ilo.org
Fax : +223 20 28 47 59

