

**Étude de collecte de données relative au
développement des ressources humaines pour
l'industrie au Sénégal et en République
Démocratique du Congo
Rapport final**

Septembre 2021

Agence japonaise de coopération internationale (JICA)

Asia Engineering Consultant Co., Ltd.

INTEM Consulting, Inc.

Japan Development Services Co., Ltd.

6R
JR
19-013

**Étude de collecte de données relative au
développement des ressources humaines pour
l'industrie au Sénégal et en République
Démocratique du Congo
Rapport final**

Septembre 2021

Agence japonaise de coopération internationale (JICA)

Asia Engineering Consultant Co., Ltd.

INTEM Consulting, Inc.

Japan Development Services Co., Ltd.

Table des matières

Table des matières	i
Table des figures et des tableaux.....	ii
Annexes.....	vi
Liste des abréviations	vii
Chapitre 1 Présentation générale de l'étude	1
1-1 Contexte de l'étude	1
1-2 Objectif	4
1-3 Orientations de mise en œuvre de l'Étude	4
1-3-1 Réalisation rapide et efficiente de l'Étude.....	4
1-3-2 Étude sur la structure et les tendances de l'industrie, en vue de l'identification des domaines de développement des ressources humaines pour l'industrie.....	4
1-3-3 Examen des propositions de coopération (propositions de programmes et de projets)	5
1-4 Calendrier de l'Étude	6
1-4-1 Processus de l'Étude	6
1-4-2 Calendrier de la mission d'étude au Sénégal	7
1-4-3 Calendrier de la mission d'étude en République démocratique du Congo.....	10
Chapitre 2 Résultats de l'étude au Sénégal	12
2-1 Résultats de l'étude sur la structure et les tendances de l'industrie	12
2-1-1 Présentation sommaire des résultats de l'étude	12
2-1-2 Domaines nécessitant un développement des ressources humaines pour l'industrie	38
2-1-3 Défis.....	44
2-2 Résultats de l'Étude sur l'état actuel du développement des ressources humaines pour l'industrie.....	49
2-2-1 Présentation sommaire des résultats de l'étude	49
2-2-2 Défis.....	88
2-3 Étude sur l'état des lieux concernant les start-ups et les entrepreneurs	90
2-3-1 Aperçu des résultats de l'étude	90
2-3-2 Difficultés	111
2-4 Proposition de programmes de coopération à moyen et long terme (avant-projet) et de programmes individuels (avant-projet)	119
2-4-1 Programmes de coopération à moyen et long terme (avant-projet).....	119
2-4-2 Projets individuels (avant-projet).....	126
Chapitre 3 Résultat de l'étude en République démocratique du Congo.....	139
3-1 Résultats de l'étude sur la structure et les tendances de l'industrie	139
3-1-1 Présentation sommaire des résultats de l'étude	139
3-1-2 Domaines nécessitant un développement des ressources humaines pour l'industrie	164
3-1-3 Défis.....	167
3-2 Résultats de l'Étude sur l'état actuel du développement des ressources humaines pour l'industrie....	171
3-2-1 Présentation sommaire des résultats de l'étude	171
3-2-2 Défis.....	198
3-3 Étude sur la situation actuelle du soutien aux start-ups et aux entrepreneurs	200
3-3-1 Résumé des résultats de l'enquête	200
3-3-2 Défis.....	208
3-4 Propositions de programmes de coopération à moyen et long terme (avant-projet) et de projets individuels (avant-projet)	216
3-4-1 Programme de coopération à moyen et long terme (avant-projet)	216
3-4-2 Projets individuels (avant-projet)	222

Table des figures et des tableaux

Fig.1-4-1 : Processus de l'étude	6
Sénégal	
Fig.2-1-1 : Structure de la population (Sénégal, 2020)	12
Fig.2-1-2 : Pourcentage de personnes en emploi par secteur d'activité (Sénégal)	13
Fig.2-1-3 : Répartition des personnes en emploi par secteur de production (Sénégal, hors agriculture, sylviculture et pêche).....	14
Fig.2-1-4 : Pourcentages de personnes en employ par type de profession (Sénégal).....	16
Fig.2-1-5 : Répartition du PIB par secteur de production (Sénégal)	19
Fig.2-1-6 : Répartition du PIB par secteur de production (Sénégal)	20
Fig.2-1-7 : Contribution au PIB par secteur de production (Sénégal).....	20
Fig.2-1-8 : Pourcentage d'unités économiques par secteur de production (Sénégal 2016).....	21
Fig.2-1-9 : Pourcentage d'unités économiques par secteur de production et par zone (Sénégal, 2016)	22
Fig.2-1-10 : Production par secteur de production (Sénégal, 2016).....	23
Fig.2-1-11 : Salaire moyen par classe d'emploi, par sexe et par secteur de production (Sénégal, 2016)	24
Fig.2-1-12 : Durée moyenne du travail par taille d'entreprise (Sénégal, 2016)	25
Fig.2-1-13 : Niveaux de salaire moyen par catégorie professionnelle (Sénégal, 2020)	26
Fig.2-1-14 : Changements dans le mix énergétique	27
Fig.2-1-15 : Zones économiques spéciales et domaines industriels au Sénégal.....	28
Fig.2-1-16 : Secteurs de production prioritaires.....	29
Fig.2-1-17 : Score dans les différents domaines du rapport Doing Business 2020 (Sénégal).....	31
Fig.2-1-18 : Catégories professionnelles objet d'un sentiment de pénurie (Sénégal)	32
Fig.2-1-19 : Évaluation des connaissances et des compétences des employés (Sénégal)	33
Fig.2-1-20 : État de développement des ressources humaines dans les entreprises (Sénégal).....	34
Fig.2-1-21 : Sources de recrutement des ressources humaines (Sénégal)	35
Fig.2-1-22 : Employés nécessaires à l'avenir (Sénégal, par type d'emploi et par nombre d'employés)	35
Fig.2-1-23 : Sous-secteurs dans lesquels est ressentie une inadéquation de l'emploi (Sénégal, aujourd'hui et dans 5-10 ans)	36
Fig.2-1-24 : Catégories professionnelles pour lesquelles est ressentie une inadéquation de l'emploi (Sénégal, aujourd'hui et dans 5-10 ans)	37
Fig.2-2-1 : Système d'enseignement formel au Sénégal	60
Fig.2-2-2 : Ratio des étudiants inscrits aux cours de diplôme sectoriel dans les CFP.....	64
Fig.2-2-3 : Taux de réussite aux examens de tous les niveaux de 2013 à 2019	66
Fig.2-2-4 : Ratio de la population active par niveau d'instruction	67
Fig.2-2-5 : Niveau d'instruction par type d'industrie (Hommes).....	68
Fig.2-2-6 : Niveau d'instruction par type d'industrie (Femmes).....	70
Fig.2-2-7 : Proposition des cours de BTS et de formations continues à l'école satellite	85
Fig.2-3-1 : Phases de croissance des start-up	102
Fig.2-3-2 : Écosystème de start-up.....	106
Fig.2-3-3 : Catégorisation des écosystèmes de start-up suivant les plateformes.....	108
Fig.2-3-4 : Spirale de croissance de l'écosystème.....	109
Fig.2-3-5 : Types d'entreprise	113
Fig.2-3-6 : Année de fondation	113
Fig.2-3-7 : Problèmes ou difficultés rencontrés lors de l'établissement de l'entreprise.....	114
Fig.2-3-8 : Soutiens obtenus lors du démarrage des activités	116
Fig.2-3-9 : Types de soutien nécessaire lors du démarrage des activités	117

Fig.2-3-10 : Procédures compliquées, problèmes fiscaux et difficultés à lever des fonds rencontrés lors de la création d'une entreprise	118
Fig.2-4-1 : Arbre d'analyse des problèmes	120
Fig.2-4-2 : Programmes à moyen et long terme (avant-projet)	125
Tableau 2-1-1 : Pourcentage de personnes en emploi par type de profession (Sénégal).....	15
Tableau 2-1-2 : Taux de chômage par groupe d'âge, par niveau d'éducation et par sexe (Sénégal, 2017)	17
Tableau 2-1-3 : Répartition des produits d'exportation (Sénégal, 2020).....	18
Tableau 2-1-4 : Répartition par secteur de production du chiffre d'affaires total et du nombre d'unités économiques (Sénégal, 2016).....	23
Tableau 2-1-5 : Valeurs moyennes d'évaluation des connaissances et des compétences des employés (Sénégal).....	33
Tableau 2-1-6 : Analyse de la croissance des secteurs de production (Sénégal)	38
Tableau 2-1-7 : Nombre d'emplois créés par le PSE et compétences techniques et qualifications de ces emplois	39
Tableau 2-1-8 : Emplois créés et soutien à l'entrepreneuriat par le Programme d'urgence pour l'emploi	42
Tableau 2-2-1 : État des progrès réalisés entre 2013 et 2015	51
Tableau 2-2-2 : Présentation sommaire de PF2E.....	53
Tableau 2-2-3 : Cadre national des certifications professionnelles (CNCP)	55
Tableau 2-2-4 : Présentation sommaire des qualifications dans l'enseignement supérieur.....	56
Tableau 2-2-5 : Rôles du MEFFPAI et du MESRI dans le PAQUET-FP	57
Tableau 2-2-6 : Nombre d'établissements de FPT (en 2015 / 2019).....	61
Tableau 2-2-7 : Nombre d'établissements par circonscription scolaire (en 2019)	61
Tableau 2-2-8 : Nombre d'étudiants inscrits	62
Tableau 2-2-9 : Ratio de filles dans les lycées techniques et les CFP	63
Tableau 2-2-10 : Nombre d'enseignants (par sexe / par type d'emploi)	65
Tableau 2-2-11 : Taux de réussite aux examens par niveau de 2013 à 2019	65
Tableau 2-2-12 : Structure de gestion et d'exploitation des établissements de TVET	66
Tableau 2-2-13 : Situation quant à l'aménagement de l'équipement des TIC dans les établissements de TVET.....	67
Tableau 2-2-14 : Aperçu de chaque CSFP.....	71
Tableau 2-2-15 : Nombre d'étudiants ayant obtenu des qualifications dans chaque centre de formation professionnelle	72
Tableau 2-2-16 : Ratio garçons-filles ayant réussi	72
Tableau 2-2-17 : Défis reconnus dans le PAQUET-EF.....	74
Tableau 2-2-18 : Résumé des domaines de la formation dispensée	84
Tableau 2-3-1 : Évolution du montant des investissements de Partech Ventures en Afrique.....	93
Tableau 2-3-2 : Ministères de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs, interrogés sur le terrain.....	94
Tableau 2-3-3 : Liste des principaux bailleurs de fonds	98
Tableau 2-3-4 : Phases de croissance des start-up.....	101
Tableau 2-3-5 : Principaux acteurs de l'écosystème de start-up.....	103
Tableau 2-3-6 : Fonctions nécessaires à l'écosystème de start-up.....	104
Tableau 2-3-7 : Acteurs d'appuis nécessaires à chaque phase de croissance	106
Tableau 2-4-1 : Situation concernant les appuis apportés par les bailleurs de fonds.....	121
République démocratique du Congo	
Fig.3-1-1 : Structure de la population (RDC, 2020).....	139
Fig.3-1-2 : Pourcentage de personnes en emploi par secteur d'activité (RDC)	139

Fig.3-1-3 : Répartition des personnes en emploi par secteur de production (RDC, hors agriculture, sylviculture et pêche).....	140
Fig.3-1-4 : Pourcentages de personnes en emploi par type de profession (RDC).....	142
Fig.3-1-5 : Taux de chômage (RDC, estimation de l’OIT, 2019).....	143
Fig.3-1-6 : Répartition du PIB par secteur industriel (RDC).....	145
Fig.3-1-7 : Répartition du PIB par secteur industriel (RDC).....	146
Fig.3-1-8 : Contributions à la croissance du PIB de chaque secteur (RDC).....	147
Fig.3-1-9 : Proportions d’entreprises par sous-secteur manufacturier (RDC 2017).....	147
Fig.3-1-10 : Salaires mensuels moyens selon la classification des emplois (RDC 2016).....	149
Fig.3-1-11 : Niveau de salaire moyen par catégorie professionnelle (RDC 2020).....	150
Fig.3-1-12 : Impact de la Covid-19 sur les revenus et la chaîne d’approvisionnement (RDC).....	151
Fig.3-1-13 : Zones Économiques Spéciales de la RDC.....	153
Fig.3-1-14 : Scores du pays dans les domaines définis de « Doing Business 2020 » (RDC).....	155
Fig.3-1-15 : Évolution du classement du pays dans différents domaines définis de « Doing Business 2016-2020 » (RDC).....	156
Fig.3-1-16 : Professions en pénurie de main-d’œuvre (RDC).....	158
Fig.3-1-17 : Évaluation de connaissance et de compétence des employés (RDC).....	159
Fig.3-1-18 : État de développement des ressources humaines dans les entreprises (RDC).....	161
Fig.3-1-19 : Sources de recrutement du personnel (RDC).....	161
Fig.3-1-20 : Employés nécessaires dans l’avenir (par catégorie professionnelle et nombre d’employés, RDC).....	162
Fig.3-1-21 : Sous-secteurs devant connaître l’inadéquation entre l’offre et la demande d’emploi (de la situation actuelle et de 5 à 10 prochaines années, RDC).....	163
Fig.3-1-22 : Catégories de profession devant connaître l’inadéquation entre l’offre et la demande d’emploi (de la situation actuelle et de 5 à 10 prochaines années, RDC).....	163
Fig.3-1-23 : Changements dans le mix énergétique.....	165
Fig.3-2-1 : Système de l’éducation formelle de la RDC.....	179
Fig.3-2-2 : Effectifs du secondaire (2014).....	181
Fig.3-2-3 : Proportion des établissements d’enseignement supérieur publics et privés par catégorie.....	183
Fig.3-2-4 : Répartition des établissements d’enseignement supérieur.....	184
Fig.3-2-5 : Nombre des effectifs inscrits aux établissements d’enseignement supérieur publics et privés par catégorie.....	185
Fig.3-2-6 : Répartition des populations dans l’emploi selon les formations scolaires.....	189
Fig.3-2-7 : Répartition des formations scolaires selon les industries (Hommes).....	190
Fig.3-2-8 : Répartition des formations scolaires selon les industries (Femmes).....	191
Fig.3-3-1 : Typologie des écosystèmes de start-up par plateforme.....	206
Fig.3-3-2 : La spirale négative qui entoure les entrepreneurs.....	209
Fig.3-3-3 : Type d’entreprise.....	211
Fig.3-3-4 : Année de création.....	211
Fig.3-3-5 : Problèmes et difficultés rencontrés au cours de la création d’une entreprise.....	211
Fig.3-3-6 : Soutien obtenu lors de la création d’entreprise.....	213
Fig.3-3-7 : Soutien que vous souhaitez recevoir lors de la création d’entreprise.....	214
Fig.3-3-8 : Procédures complexes, problèmes fiscaux et difficultés à lever des fonds lors de la création d’entreprise.....	214
Fig.3-4-1 : Arbre d’analyse des problèmes.....	217
Fig.3-4-2 : Programmes de coopération proposé à moyen et long terme.....	221

Tableau 3-1-1 : Pourcentage de personnes en emploi par type de profession (RDC)	142
Tableau 3-1-2 : Taux de chômage par groupe d'âge, par niveau d'éducation , et par sexe (RDC, 2012)	143
Tableau 3-1-3 : Répartition des produits exportés (RDC, 2020)	144
Tableau 3-1-4 : Impact du Covid-19 sur les activités économiques	151
Tableau 3-1-5 : Classement du pays dans différents domaines de « Doing Business 2016-2020 »	157
Tableau 3-1-6 : Note moyenne de l'évaluation de connaissance et de compétence des employés (RDC)	160
Tableau 3-1-7 : Analyse de la croissance du secteur d'industrie (RDC)	164
Tableau 3-2-1 : Objectifs stratégiques dans la SSEF	172
Tableau 3-2-2 : Cadre logique du programme de formation professionnelle et technique de la SSEF	172
Tableau 3-2-3 : Cadre du programme de l'enseignement non formel de la SSEF	173
Tableau 3-2-4 : Enseignement technique et formation professionnelle mis en œuvre dans le cadre de l'enseignement formel.....	177
Tableau 3-2-5 : Indicateurs de l'éducation (estimations de la SSEF).....	180
Tableau 3-2-6 : Nombre d'établissements scolaires	182
Tableau 3-2-7 : Nombre d'établissements d'enseignement supérieur	183
Tableau 3-2-8 : Participants à la formation de l'INPP Kinshasa (2020).....	186
Tableau 3-2-9 : Age des participants à la formation de l'INPP Kinshasa	187
Tableau 3-2-10 : Programmes de formation de l'INPP	188
Tableau 3-2-11 : Services de l'ONEM	193
Tableau 3-2-12 : Jeunes recommandés à l'INPP Kinshasa (2015)	195
Tableau 3-2-13 : Jeunes recommandés à l'INPP Kinshasa (2016)	195
Tableau 3-3-1 : Mise en œuvre du Fonds SOLIDE	201
Tableau 3-3-2 : Mise en œuvre du Fonds SOLIDE	202
Tableau 3-3-3 : Liste des principaux bailleurs de fonds	204
Tableau 3-4-1 : Situation concernant les appuis apportés par les bailleurs de fonds.....	218

Annexes

1. Liste des personnes rencontrées
2. Questionnaire et résultats de l'étude (Sénégal)
3. Questionnaire et résultats de l'étude (RDC)
4. Liste des organisations de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs (Sénégal)
5. Liste des organisations de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs (RDC)
6. Les principaux secteurs industriels (Sénégal)
7. Les principaux secteurs industriels (RDC)
8. Tableau comparatif de la classification des professions et de la classification des catégories professionnelles dans l'Étude

Liste des abréviations

Sénégal

Sigle/acronyme	Nom complet
ADEPME	Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises
AEF	Assises de l'Éducation et de la Formation
AIBD	Aéroport International Blaise Diagne
AJEB	Agence pour l'emploi des Jeunes des Banlieues
ANAMA	Agence Nationale d'Appui aux Marchands Ambulants
ANAMO	Agence Nationale de la Maison de l'Outil
ANAQ-Sup	Autorité Nationale d'Assurance Qualité de l'enseignement Supérieur
ANIDA	Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole
ANPEJ	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
ANSD	Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
APDA	Agence pour la Promotion et le Développement de l'Artisanat
APIX	Agence pour la Promotion des Investissements et des Grands Travaux
APROSI	Agence d'Aménagement et de Promotion des Sites Industriels
ASEPEX	Agence Sénégalaise de Promotion des Exportations
BCE	Bureau d'appui à la Création d'Entreprises
BEM	Bordeaux Management School (Bordeaux école de management)
BEP	Brevet d'Études Professionnelles
BFEM	Brevet de Fin d'Études Moyennes
BMN	Bureau de Mise à Niveau
BP	Brevet Professionnel
BT	Brevet de Technicien
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CA	Conseil d'Administration
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CE	Comité Exécutif
CFBTP	Centre de Formation aux Métiers du Bâtiment et des Travaux Publics
CG	Comité de Gestion
CFCE	Contribution Forfaitaire à la Charge des Employeurs
CFEE	Certificat de Fin d'Études Élémentaires
CFMPL	Centre de Formation des Métiers Portuaires et à la Logistique
CFPA	Centre de Facilitation des Procédures Administratives
CFPT-SJ	Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal-Japon
CNAES	Concertation Nationale pour l'Avenir de l'Enseignement supérieur au Sénégal
CNC	Cadre national de certification
CNCP	Cadre national des certifications professionnelles
CNFMETP	Centre National de Formation des Métiers de l'Enseignement Technique Professionnel
CNQP	Centre National de Qualification Professionnelle
CPAR	Centres de Perfectionnement des Artisans Ruraux
CPI	Conseil Présidentiel de l'Investissement
CRP	Centre de Ressources Partagées
CSFP	Centre Sectoriel de Formation Professionnelle
CSFP MEM	Centre Sectoriel de Formation Professionnelle aux métiers de la Mécanique et des Engins Motorisés
CSFP IAA	Centre Sectoriel de Formation Professionnelle aux métiers des Industries Agro-Alimentaires

DA	Direction de l'Apprentissage
DAGE	Direction de l'Administration Générale et de l'Équipement
DART	Direction de l'Artisanat
DE	Direction de l'Emploi
DECPC	Direction des Examens Concours Professionnels et Certifications
DER/FJ	Délégation générale à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et des Jeunes
DFPT	Direction de Formation Professionnelle et Technique
DiSEP	Diplôme Supérieur d'Enseignement Professionnel
DPPD	Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses
DRH	Direction des Ressources Humaines
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
ECI	Enquête Covid-19 Industrie
EERH	Rapport de l'Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail au Sénégal
ENFEFS	École Nationale de Formation en Économie Familiale et Sociale
ENSETP	École Normale Supérieure d'Enseignement Technique et Professionnel
ESA	École Supérieure Aéronautique
FNPJ	Fonds National de Promotion des Jeunes
FPT	Formation Professionnelle et Technique
FONGIP	Fonds de Garantie des Investissements Prioritaires
INPG	Institut National du Pétrole et du Gaz
IPG-ISTI	Institut Privé de Gestion - Institut Supérieur de Technologie Industrielle
IPROSI	Institut Professionnel pour la Sécurité Informatique
ISEP	Institut Supérieur d'Enseignement Professionnel
LMD	Licence-Master-Doctorat
LPDSE	Lettre de Politique de Développement du Secteur de l'Énergie
MEFPAI	Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion
MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
ONFP	Office National de la Formation Professionnelle
P2E	Pôle-Emploi et Entreprenariat
PAP2	Plan d'Actions Prioritaires 2
PAP2A	Plan d'Actions Prioritaires 2 Ajusté et Accéléré
PAQUET-EF	Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Équité et de la Transparence du secteur de l'Éducation et de la Formation
PEEJF	Pôle Emploi et Entreprenariat des Jeunes et des Femmes
PF2E	Programme de Formation École-Entreprise
PIP/HIMO	Projets d'Investissement Public à Haute Intensité de Main-d'œuvre
PREAC	Programme de Réformes de l'Environnement des Affaires et de la Compétitivité
PRES	Programme de Résilience Économique et Sociale
PSE	Plan Sénégal Émergent
PTN	Parc des Technologies Numériques
RGE	Rapport global du Recensement Général des Entreprises
SENELEC	Société nationale d'électricité du Sénégal
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SSN	Stratégie Sénégal Numérique
UCAD	Université Cheikh Anta Diop de Dakar
UCG	Unité de Coordination et de Gestion
3FPT	Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique

République démocratique du Congo

Sigle/acronyme	Nom complet
AENF	Alphabétisation et Éducation Non Formelle
ANEP	Association Nationale des Entreprises du Portefeuille
ANAPEX	Agence Nationale de Promotion des Exportations
ANAPI	Agence Nationale pour la Promotion des Investissements
ANSER	Agence Nationale de l'électrification et des Services Énergétiques en milieu Rural et périurbain
AZES	Agence des Zones Économiques Spéciales
BAP	Brevet d'Aptitude Professionnelle
BEAR	Better Education for Africa's Rise (Une meilleure éducation pour l'essor de l'Afrique)
CA	Centre d'Alphabétisation
CAP	Centre d'Apprentissage Professionnel
CC	Certification des Compétences
CDF	Franc Congolais
CFPRP	Centre de Formation de Prévention des Risques Professionnels
CNCP	Cadre National de Certification Professionnelle
CNPE	Comité National de Pilotage de l'Entrepreneuriat
CNQC	Cadre National de Qualifications et de Certifications
COPEMECO	Confédération des Petites et Moyennes Entreprises du Congo
CP	Certification de Participation
CPS	Centre de Promotion Sociale
CRS	Centre de Rattrapage Scolaire
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
DPSI	Document de la Politique et des Stratégies Industrielles (2019-2023)
DSCR2	Document de Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté 2 (2011-2015)
EADE	Enfants et Adolescents en Dehors de l'École
EPSP	Enseignements Primaire, Secondaire et Professionnel
E-QUIBB	Enquête avec Questionnaire Unifié à Indicateurs de Base du Bien-être (2016)
ETPS	Emploi, Travail et Prévoyance Sociale
FEC	Fédération des Entreprises du Congo
FENAPEC	Fédération Nationale des Artisans, Petites et Moyennes Entreprises du Congo
FOGEC	Fonds de Garantie de l'Entrepreneuriat au Congo
INPP	Institut National de Préparation Professionnelle
INS	Institut National de la Statistique
ISP	Institut Supérieur Pédagogique
ISPT	Institut Supérieur Pédagogique Technique
IST	Institut Supérieur de Techniques
ISTA	Institut Supérieur de Techniques Appliquées
MAS	Ministère des Affaires Sociales et de l'Action Humanitaire
MEPST	Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique
MESU	Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire
METP	Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel
MFPAM	Ministère de la Formation Professionnelle, Arts et Métiers
MFPM	Ministère de la Formation Professionnelle et des Métiers
MITP	Ministère des Infrastructures et Travaux Publics
ONEM	Office National de l'Emploi
OPEC	Office de Promotion des petites et moyennes Entreprises Congolaises
PADCA-6P	Projet d'Appui au Développement des Chaînes de valeurs Agricoles dans les six Provinces de la RDC

PAEJK	Programme d'Activités pour l'Emploi des Jeunes dans la Province du Katanga
PDI	Plan Directeur d'Industrialisation
PED	Programme Emploi Diplômé
PEJAB	Projet d'Entrepreneuriat des Jeunes dans l'Agriculture et l'Agro-Business
PEQPESU	Projet d'Éducation pour la Qualité et la Pertinence des Enseignements aux niveaux Secondaire et Universitaire
PICAGL	Projet Intégré de Croissance Agricole dans la région des Grands Lacs
PNN	Plan National du Numérique
PNSD	Plan National Stratégique de Développement (2019-2023)
PRONADEC	Programme National pour le Développement de l'Entrepreneuriat au Congo
RDC	République Démocratique du Congo
RESEN	Rapport d'État du Système Éducatif National
RUFORUM	Regional Universities Forum for Capacity Building in Agriculture (Forum régional des universités pour le renforcement des capacités en agriculture)
SNEL	Société Nationale d'Électricité
SOLIDE	Solution de l'INPP pour des entreprises
SSEF	Stratégie Sectorielle de l'Éducation et de la Formation
TENAFEP	Test National de Fin d'Études Primaires
UNESCO-IIEP	Institut International de Planification de l'Éducation de l'Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture

Abréviations non spécifiques à un pays

Sigle/acronyme	Nom complet
ACDI	Agence Canadienne de Développement International
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Agence espagnole pour la coopération internationale au développement)
AFD	Agence Française de Développement
AIE	Agence Internationale de l'Énergie
APC (CBT)	Approche par Compétences (Competency-based Training)
AUF	Agence Universitaire de la Francophonie
BAD	Banque Africaine de Développement
BM	Banque Mondiale
BOAD	Banque Ouest-Africaine de Développement
BtoB	Business to Business (entreprise à entreprise)
CCI	Centre du Commerce International
CE	Centre d'Excellence
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CG	Comité de Gestion
CITE	Classification Internationale Type de l'Éducation
CITI	Classification Internationale Type par Industrie
CITP	Classification Internationale Type des Professions
COVID-19	CoronaVirus Disease 2019 (Maladie à coronavirus 2019)
C/P	Counterpart (Homologue)
DAES de l'ONU	Département des Affaires Économiques et Sociales de l'Organisation des Nations Unies
DUT	Diplôme Universitaire Technique
DX	Digital Transformation (transformation numérique)

Edtech	Education technology (Technologies de l'éducation)
EFTP	Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
EMIS	Educational Management Information System (système d'information pour la gestion de l'éducation)
Enabel	Agence Belge de Développement
FAI	Fournisseur d'Accès Internet
FAO	Food and Agriculture Organization (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture)
FAOSTAT	Food and Agriculture Organization Statistics (Statistiques de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture)
FCFA	Franc de la Communauté Financière Africaine
FdF	Formation de Formateurs
FEM	Forum Économique Mondial
FINCA	Foundation for International Community Assistance (Fondation pour l'assistance communautaire internationale)
FMI	Fonds Monétaire International
FPT	Formation Professionnelle et Technique
F/S	Feasibility Study (Étude de faisabilité)
GES	Gaz à Effet de Serre
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Société allemande pour la coopération internationale)
GPS	Global Positioning System (Système mondial de géolocalisation)
GSM	Global System for Mobile Communications (Système mondial pour les communications mobiles)
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
HNWI	High-Net-Worth Individual (particulier disposant de capitaux importants)
IA	Intelligence Artificielle
IDE	Investissements Directs Étrangers
IdO	Internet des Objets
ILOSTAT	International Labour Organization Statistics (Statistiques de l'Organisation internationale du Travail)
IPO	Initial Public Offering (introduction en bourse)
IT	Information Technology (Technologie de l'information / informatique)
JETRO	Japan External Trade Organization (Organisation japonaise du commerce extérieur)
JICA	Japan International Cooperation Agency (Agence japonaise de coopération internationale)
JIRCAS	Japan International Research Center for Agricultural Sciences (Centre japonais international de recherches pour les sciences agricoles)
JOGMEC	Japan Oil, Gas and Metals National Corporation (Agence japonaise du pétrole, du gaz et des métaux)
JV	Joint venture (Coentreprise, joint venture)
KOICA	Korea International Cooperation Agency (Agence coréenne de Coopération internationale)
LuxDev	Agence luxembourgeoise pour la coopération au développement
M&A	Merger and Acquisition (Fusion et acquisition)

MBA	Master of Business Administration (Maîtrise en administration des affaires)
MOU	Memorandum of Understanding (Protocole d'entente)
MPME	Micro, Petites et Moyennes Entreprises
NORAD	Norwegian Agency for Development Cooperation (Agence norvégienne pour la coopération au développement)
NRI	Network Readiness Index (indice de préparation au réseau)
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ODD	Objectifs de Développement Durable
Off-JT	Off-The-Job Training (Formation hors du cadre du travail)
OHADA	Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
OIT	Organisation Internationale du Travail
OJT	On-The-Job Training (Formation sur le tas/formation dans le cadre du travail)
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU Femmes	Organisation des Nations Unies Femmes
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel
PCP	Programme for Country Partnership (Programme de partenariat pays)
PforR	Program for Results (prêt-programme pour les résultats)
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PME	Partenariat Mondial pour l'Éducation
PMI	Petite et Moyenne Industrie
PPP	Partenariat Public Privé
Projet NINJA	Projet « Next Innovation with Japan » (proche innovation avec le Japon)
PTF	Partenaire Technique et Financier
RNB	Revenu National Brut
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SARL	Société À Responsabilité Limitée
SH (code SH)	Système Harmonisé de désignation et de codification des marchandises
SIDA	Swedish International Development Cooperation Agency (Agence suédoise de coopération internationale au développement)
SMS	Short Message Service (service de messages courts)
SNS	Social Networking Service (Réseaux sociaux)
STIM	Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques
SWOT	Strength/ Weakness/ Opportunity/ Threat (forces, faiblesses, possibilités, menaces)
TBS	Taux Brut de Scolarisation
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
TICAD	Tokyo International Conference on African Development (Conférence internationale de Tokyo sur le développement de l'Afrique)
UA	Union Africaine
UE	Union Européenne
UEMOA	Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine
UNCTADSTAT	United Nations Conference on Trade and Development Statistics (Statistiques de la Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement)

UNESCO-UNEVOC	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization - International Centre for Technical and Vocational Education and Training (Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels de l'Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture)
UNICEF	United Nations Children's Fund (Fonds des Nations Unies pour l'enfance)
USAID	United States Agency for International Development (Agence des États-Unis pour le développement international)
USD	United States Dollar (Dollar des États-Unis)
USSD	Unstructured Supplementary Service Data (Données de services supplémentaires non structurées)
VC	Venture Capital (Capital-risque)
VC4A	Venture Capital for Africa (Capital-risque pour l'Afrique)
VSS	Violence sexuelle et sexiste
VVOB	Association flamande pour la coopération au développement et à l'assistance technique
ZES	Zones Économiques Spéciales
ZLECA	Zone de Libre Échange Continentale Africaine

Chapitre 1 Présentation générale de l'étude

1-1 Contexte de l'étude

Les pays d'Afrique subsaharienne ont, au début des années 2000, jusqu'en 2014, enregistré un taux de croissance moyen du PIB de plus de 5,0 % (Banque Mondiale, 2000-2014). Toutefois, cette forte croissance économique étant en grande partie due, dans un contexte d'extension de la demande en ressources et en énergie dans les pays émergents, à une hausse soudaine des prix des ressources et à la croissance des exportations de ressources, de nombreux pays d'Afrique subsaharienne ont, dans la suite du choc Lehman de 2009, du ralentissement de l'économie chinoise à partir des années 2010 et de la baisse de prix des ressources naturelles, subi un ralentissement de leur croissance économique à partir de 2014. Dans un tel contexte, les pays d'Afrique subsaharienne ont tendance à modifier la structure de leur industrie, à se détacher d'une économie dépendante des ressources et à privilégier une politique de développement des secteurs secondaires et tertiaires, ce qui, combiné avec le problème de l'emploi des jeunes dans le contexte d'un taux élevé de croissance de la population, fait du développement de ressources humaines pour soutenir ces secteurs secondaires et tertiaires appelés à croître un défi urgent.

Le Japon, dans le cadre de la cinquième Conférence internationale sur le développement de l'Afrique (TICAD V) en 2013, a lancé l'« Initiative de développement des ressources humaines pour l'industrie de la TICAD » avec pour programme des « économies robustes et durables » et en tant qu'objectifs à moyen terme un « renforcement des secteurs de croissance », un « renforcement des bases de la croissance » et un « développement des humains pour la croissance ». Cette initiative vise à apporter une contribution dans le domaine du développement des ressources humaines pour l'industrie en se proposant de répondre non seulement aux besoins susmentionnés en matière de développement de l'industrie et de problème de l'emploi dans les pays africains, mais aussi aux programmes de politique intérieure japonaise, notamment en termes de partenariat avec le secteur privé et d'implantation à l'étranger des petites et moyennes entreprises (PME).

Actuellement, au Sénégal et en République démocratique du Congo, pays dans lesquels sont présents des établissements de formation professionnelle construits dans le cadre de projets de coopération financière non remboursable (Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal-Japon, et Institut National de Préparation Professionnelle en RDC), des projets de coopération technique basés dans ces établissements sont mis en œuvre pour soutenir le développement des ressources humaines pour l'industrie, mais, partant des changements de structuration industrielle apparus ces dernières années, il faut étudier les orientations de coopération en réexaminant les besoins à venir en matière de coopération. On notera que, comme ailleurs, dans le domaine du développement des ressources humaines pour l'industrie, notamment dans les écoles de formation professionnelle, des limitations des activités, induites par la pandémie de la COVID-19, font qu'il est nécessaire d'envisager de nouvelles méthodes pour la formation des ressources humaines pour l'industrie.

Sur la base de la situation fondamentale et de la vision susmentionnées, voici maintenant le contexte des deux pays cibles de la présente étude :

【Sénégal】

Le Sénégal, qui s'honore de l'une des économies majeures de la région, avec notamment un taux de croissance économique robuste dépassant les 6 % depuis 2014, constitue également, grâce à sa situation géographique qui fait de lui une porte d'entrée vers cinq pays voisins d'Afrique de l'Ouest. Un pôle de

distribution et d'activités économiques et sociales. Son plan national de développement, le Plan Sénégal Émergent (ci-après : « PSE »), qui vise à en faire pays un pays émergent à l'horizon 2035, met en avant les piliers de la transformation de la structure économique et de la croissance. Pour réaliser cela, le Gouvernement sénégalais a mis en œuvre un large éventail de nouvelles démarches, centrées sur le développement de la nouvelle ville de Diamniadio, avec notamment la création de zones économiques spéciales (ZES) dans trois régions, l'aménagement d'un nouvel aéroport, le soutien à l'entrepreneuriat et le passage au numérique. De plus, le démarrage de l'exploitation des gisements de gaz et de pétrole découverts au large du Sénégal ces dernières années laisse prévoir une poursuite du développement de l'industrie et de la croissance économique. Les secteurs qui tirent la croissance économique rapide du pays sont principalement ceux de l'exploitation minière, du BTP et des services, mais le Gouvernement sénégalais promeut une diversification économique. Les exigences en matière de ressources humaines induites par cette diversification de l'économie sénégalaise se faisant plus diverses et plus sophistiquées, le PSE considère lui aussi la création de capital humain d'assumer la charge de l'industrie comme un enjeu prioritaire.

En réponse à cela, la politique de développement sectoriel du Sénégal dans le domaine de l'éducation, le Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Équité et de la Transparence du secteur de l'Éducation et de la Formation (ci-après : « PAQUET-EF »), se fondant sur les changements susmentionnés dans les besoins en ressources humaines de l'industrie, prend pour pilier une « offre de formation professionnelle répondant aux besoins du marché du travail ». Dans le cadre du PAQUET-EF, le Gouvernement sénégalais prévoit, en matière de facilité d'accès, de construire de nouvelles écoles de formation professionnelle dans chacun des 45 départements, mais en raison d'un manque de financement, les mises en chantier prévues se limitent à 15 écoles. En matière de qualité, le Gouvernement renforce activement le lien entre les activités des entreprises et la formation professionnelle, et déploie de nouveaux efforts pour promouvoir notamment le Programme de Formation École-Entreprise (PF2E), un programme de formation professionnelle duale qui combine formation sur le tas en entreprise et formation professionnelle, et le Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique (3FPT), que les entreprises peuvent mettre à profit pour former leurs propres employés.

Cependant, le taux de chômage des jeunes qui représentent plus de la moitié de la population du Sénégal étant de 12,2 %, ce qui est supérieur au taux de chômage global du pays, la création d'emplois et la mise en place d'opportunités de formation professionnelle pour les jeunes se heurtent à des difficultés. Le Japon, pour apporter son soutien en matière de développement des ressources humaines nécessaires à ce développement de l'industrie, a pris pour objectif, dans le cadre de ses orientations de l'aide par pays et de son plan de déploiement des actions pour le Sénégal, le soutien à une croissance économique durable, considéré comme un domaine prioritaire, et s'est engagé dans la formation de personnel pour l'industrie qui constitue un aménagement de la base du développement économique. Le Japon apporte depuis plus de 35 ans un soutien technique et financier non remboursable dans le domaine de la formation professionnelle, et le Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal- Japon (ci-après : « CFPT-SJ »), qui est l'un des centres de développement des ressources humaines pour l'industrie de la TICAD, est aujourd'hui, grâce aux acquis engrangés par cette coopération, devenu un atout pour la coopération du Japon avec le Sénégal.

Ainsi, le développement de l'industrie dans ces dernières années induit également un changement des besoins dans le domaine du développement des ressources humaines pour l'industrie et dans celui de la

formation professionnelle. En réponse à cela, des mesures de soutien efficaces pour le développement des ressources humaines pour l'industrie au Sénégal incluant la mise à profit de l'atout que constitue le CFPT-SJ, notamment un soutien prenant pour base la ville nouvelle de Diamniadio, seront examinées.

【République démocratique du Congo】

La République démocratique du Congo (ci-après : « RDC ») bien que présentant un fort potentiel de développement, fondé notamment sur d'abondantes ressources naturelles, reste l'un des pays les plus pauvres du monde dans un contexte se caractérisant notamment par les impacts qu'exercent des conflits de longue durée, par une gouvernance restant à un bas niveau et par un sous-équipement en infrastructures. Bien que l'exploitation minière constitue la principale industrie et le moteur de croissance de la RDC, la diversification industrielle représente pour elle un défi majeur, dans la perspective de corriger sa vulnérabilité face aux facteurs externes tels que les fluctuations des prix des ressources et de passer à une structure économique durable et hautement inclusive.

Le Gouvernement congolais, dans son troisième Plan National Stratégique de Développement 2019-2023 (PNSD), met en avant le pilier du développement des ressources humaines, et fait état, en tant que moyens de résolution des problèmes, d'une amélioration de la qualité et d'une extension de la formation professionnelle ainsi que de l'instauration nécessaire d'une culture de l'entrepreneuriat. Outre cela, il fait de « l'amélioration de l'emploi et du travail » l'une de ses priorités en tant que politique essentielle pour le développement économique, concentre ses efforts sur le développement des ressources humaines pour l'industrie, poursuivant dans cette orientation après le changement de pouvoir apparu en mai 2019.

D'un autre côté, le taux de chômage est estimé à 4,7 % (estimation de l'OIT, 2019), le taux de sous-emploi à 81,7 % (OCDE, 2007), et, les longues années de conflits ayant généré un grand nombre de soldats démobilisés et de victimes de ces conflits, du point de vue également de l'amélioration de la sécurité et de la promotion de la croissance économique, la réhabilitation sociale et le soutien à l'accès à l'emploi de ces personnes à travers la formation professionnelle constituent des défis de toute urgence. Partant de la relation étroite qui existe entre l'emploi et la stabilité sécuritaire, qui est une condition préalable à des activités commerciales tournées vers une diversification industrielle, s'engager dans le domaine du développement des ressources humaines pour l'industrie et dans celui de la formation professionnelle en RDC est d'une grande signification.

Le Japon a fait du développement économique un domaine prioritaire de ses orientations de coopération au développement par pays et de son plan de déploiement des actions en République démocratique du Congo, et a mis en œuvre un programme de développement des ressources humaines pour l'industrie. Ces dernières années, il procède, à travers l'aménagement d'installations et de matériels et la formation des instructeurs dans le cadre d'une coopération technique et financière non remboursable prenant principalement pour base les Instituts Nationaux de Préparation Professionnelle (ci-après : « INPP ») de Kinshasa et de Lubumbashi, au renforcement du dispositif de mise en œuvre et des fonctions de la formation professionnelle.

Alors qu'un développement des ressources humaines pour l'industrie qui constitue la base de la promotion et de la diversification de l'industrie en RDC est nécessaire, les besoins en matière de développement des ressources humaines pour l'industrie et en matière de formation professionnelle ne cessent d'évoluer. Dans ce contexte, les axes de soutien à mettre dorénavant en œuvre pour contribuer

au développement économique de la RDC seront examinés, en intégrant également dans cette vision la valorisation de l'acquis que constitue la coopération octroyée jusqu'à présent à l'INPP.

Sur la base d'une telle compréhension, voici quels sont les objectifs et l'étendue du travail de la présente étude :

1-2 Objectif

L'Étude collecte et analyse des informations sur le développement de l'industrie, le développement des ressources humaines pour l'industrie ainsi que le soutien aux jeunes entreprises et aux entrepreneurs au Sénégal et en République démocratique du Congo, procède à un examen des programmes et projets de coopération à moyen et long terme dans le domaine du développement des ressources humaines pour l'industrie, et en fait la synthèse dans le présent rapport.

1-3 Orientations de mise en œuvre de l'Étude

1-3-1 Réalisation rapide et efficiente de l'Étude

Dans le processus de l'Étude, prenant en compte le fait que le travail d'analyse de l'information dans le cadre des préparatifs au Japon exerce un impact important sur l'obtention de résultats d'étude de haute qualité, il a été fait en sorte de collecter les informations dans le temps limité imparti en réalisant une analyse des documents existants et des études confiées à des consultants locaux. Sur la base des informations obtenues au cours de la période des préparatifs au Japon, l'Étude a été mise en œuvre avec un haut niveau d'exactitude en procédant à la définition des secteurs cibles du développement des ressources humaines, et en identifiant et mettant au clair les éléments à étudier sur le terrain nécessitant des informations et vérifications complémentaires. Dans le cadre de la collecte d'informations, des efforts ont été prodigués pour identifier la situation réelle en tenant des concertations en ligne avec les acteurs concernés dans les pays partenaires, et en procédant à des explications soigneuses et à des échanges d'idées animés.

1-3-2 Étude sur la structure et les tendances de l'industrie, en vue de l'identification des domaines de développement des ressources humaines pour l'industrie

Il a été décidé d'identifier, en procédant à un tri des résultats d'études similaires de la JICA et à des entretiens à distance, les secteurs industriels à haut potentiel, en mesure d'induire une transformation de la structure économique basée sur les axes de développement économique des pays concernés. L'orientation choisie pour étudier les besoins en ressources humaines a été d'examiner au Sénégal l'amélioration de la productivité et la création de valeur ajoutée dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche, le développement urbain et celui des infrastructures, l'amélioration des services sociaux au moyen de la transformation numérique, etc., et d'examiner en RDC les nouveaux secteurs industriels qui laissent espérer une promotion des investissements, etc. En outre, dans le cadre de l'analyse des défis en matière de méthode de formation des ressources humaines nécessaires dans chacun des deux pays, partant des informations sur les programmes de formation et les dispositifs de mise en œuvre des institutions de développement des ressources humaines (institutions d'enseignement supérieur et de formation professionnelle), l'état actuel du développement des ressources humaines et les écarts avec les domaines techniques, le niveau et le nombre de ressources humaines nécessaires à l'avenir ont été identifiés. Dans ce cadre, l'orientation choisie a été, outre l'identification des ressources humaines

considérées nécessaires, d'étudier l'état réel des dirigeants responsables du développement des ressources humaines et la façon dont ils sont formés, de classer les problèmes se posant en matière de développement des ressources humaines, et de cibler plus étroitement les types d'activités et technologies à haute faisabilité du point de vue de leur rapport coût-efficacité et de leur rapidité.

1-3-3 Examen des propositions de coopération (propositions de programmes et de projets)

Il a été fait en sorte de ne pas limiter à la formation professionnelle l'étendue du développement des ressources humaines pour l'industrie, et, dans une perspective pluriangulaire, de faire des propositions en matière de ressources humaines nécessaires au développement industriel des deux pays et de méthodes de développement de ces ressources humaines. En matière de formulation d'un programme à moyen long terme contribuant à résoudre les problèmes de ressources humaines pour l'industrie, il a été décidé de prendre en considération les contributions à l'emploi durable et à l'économie, la valorisation des acquis existants, les domaines constituant des points forts du Japon, la diffusion vers les pays voisins et l'envoi de conseillers en politiques pour jouer un rôle de tour de contrôle des programmes. En prenant également en compte les tendances internationales en matière d'offre d'un travail décent pour les jeunes et de mise au premier plan de la dimension de genre, la coopération technique, la coopération financière non remboursable et la coopération financière remboursable de la JICA ont été examinées, et une proposition de programme en mesure d'induire un effet de synergie par la combinaison efficace de ces différents types de coopération a été étudiée. Pour l'examen des propositions de projets spécifiques, les analyses et l'examen du contenu des propositions ont été mis en œuvre en recherchant des méthodes permettant d'espérer un fort impact et une polyvalence élevée, en concentrant les efforts. Dans une perspective de lutte contre la COVID-19, l'acquisition de compétences valorisant de façon efficace les technologies numériques a été examinée. Outre cela, partant du fait que les deux pays ont bénéficié d'un soutien dans le domaine concerné sur une longue durée, il a été fait en sorte de les inciter à l'appropriation et à l'autonomisation financière. Tout en examinant les possibilités de valorisation des acquis qui pouvaient être partagés par les deux pays avec les pays voisins, une collaboration organique avec les projets de la JICA dans les pays voisins a été recherchée, et des propositions de coopération tirant avantage des points forts du Japon ont été examinées.

1-4 Calendrier de l'Étude

L'Étude a été réalisée du 4 mars au 30 septembre 2021. Durant ce temps, l'étude dans les pays a été réalisée en RDC du 11 au 30 mai 2021 (20 jours) et au Sénégal du 15 juin au 9 juillet 2021 (25 jours).

1-4-1 Processus de l'Étude

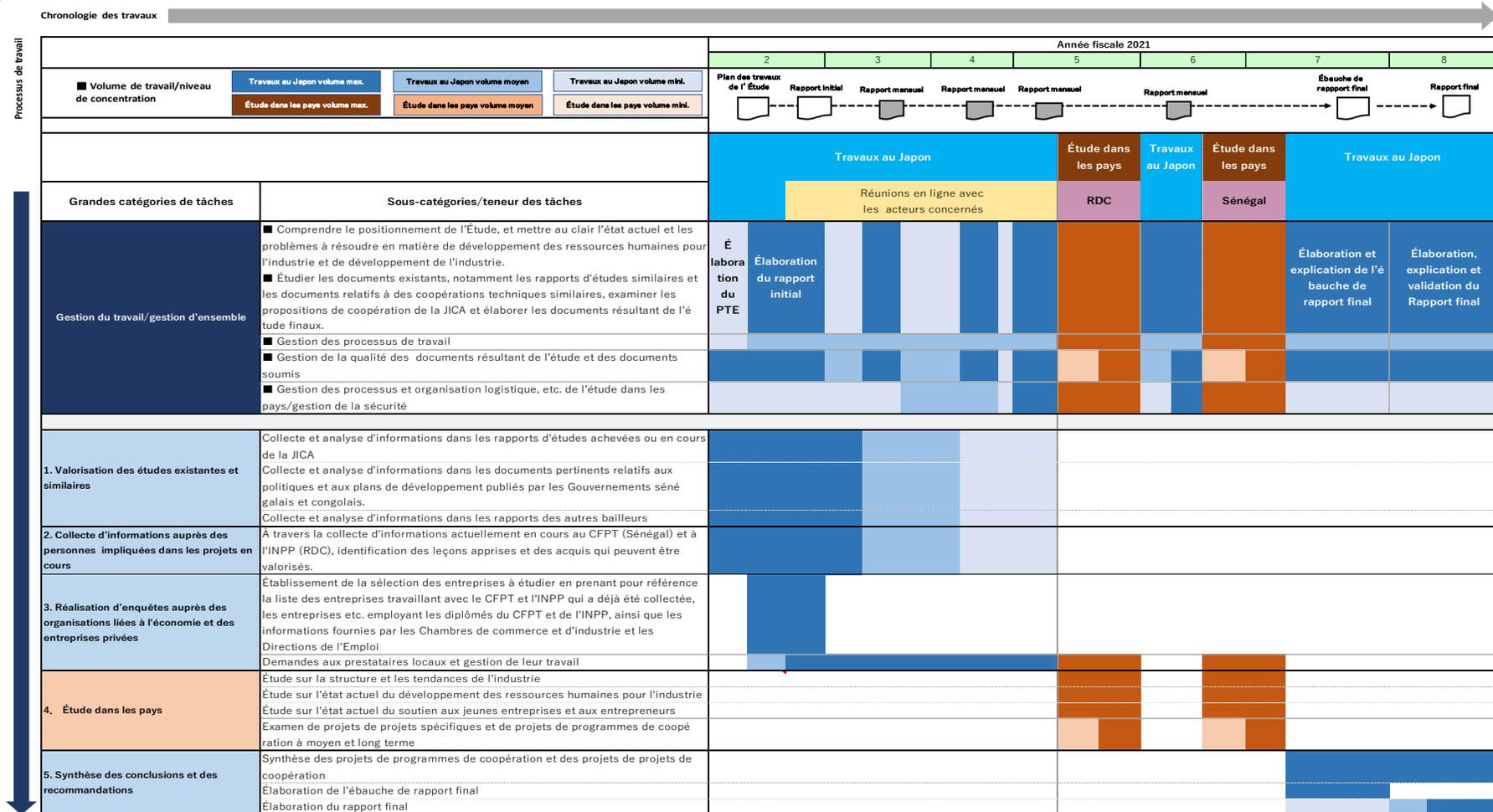


Figure 1-4-1 : Processus de l'Étude

1-4-2 Calendrier de la mission d'étude au Sénégal

	Travail pris en charge		(1) Chef de l'Équipe d'étude/développement de l'industrie 1/ Développement des ressources humaines pour l'industrie 1	(2) Développement des ressources humaines pour l'industrie 2	(3) Soutien aux jeunes entreprises et aux entrepreneurs
	Nombre de jours de la mission au Sénégal		20	25	15
1	15/06/2021	Mardi	Tokyo Narita⇒Paris	← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude	← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude
2	16/06/2021	Mercredi	Paris⇒Dakar Test PCR	← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude	← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude
3	17/06/2021	Jeudi	08:30 Réunion de coordination avec les consultants locaux (1) 10:00 Réunion de coordination avec le Bureau de la JICA au Sénégal 11:00 Briefing en matière de sécurité 14:00 Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion (MEFPA) 16:00 Réunion de coordination avec les consultants locaux (2)	← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude	← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude
4	18/06/2021	Vendredi	08:15 CFPT 11:30 Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération ① 15:00 Visite d'entreprise et entretien (Zone économique spéciale de Diamniadio)	08:15 CFPT 11:30 Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération 15:00 Visite d'entreprise et entretien (Zone économique spéciale de Diamniadio)	08:15 CFPT 10:30 Ministère de l'Économie numérique et des Télécommunications 14:30 Ministère de la Microfinance et de l'Économie sociale et solidaire 17:00 Centre d'incubation IMPACT Lab
5	19/06/2021	Samedi	10:00 Entretien avec des opérateurs en maintenance de véhicules automobiles (secteurs formel et informel)	Classement des documents	Entretien avec des entrepreneurs au CFPT (3 personnes)
6	20/06/2021	Dimanche	Classement des documents	Classement des documents	Classement des documents
7	21/06/2021	Lundi	09:00 Ministère du Pétrole et des Énergies (Dakar) 11:00 Ministère des Finances et du Budget (Dakar) 15:00 Ministère des Infrastructures, des Transports et du Développement économique (Diamniadio)	10:00 Visite d'usine et entretien avec des entreprises dans le quartier du nouveau centre-ville de Diamniadio 14h00 Visite d'usine et entretien avec des entreprises dans le quartier du nouveau centre-ville de Diamniadio	9:00 Bureau spécial de la Présidence pour le soutien d'urgence à l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes 13:00 Entretien avec des entrepreneurs diplômés du CFPT 15:00 entretiens avec des entreprises
8	22/06/2021	Mardi	10:00 Agence d'Aménagement et de Promotion des Sites Industriels (APROSI) 12:00 Agence sénégalaise de promotion des exportations (ASEPEX) 16:00 École normale supérieure d'enseignement technique et professionnel (ENSETP)	09:30 Ministère de l'Éducation nationale 12:00 Centre de Formation des Métiers Portuaires et à la Logistique (CFMPL) 15:00 Centre national de qualification professionnelle (CNQP) 16:00 École normale supérieure d'enseignement technique et professionnel (ENSETP)	10.00 entretien avec des start-up 14:00 Visite de l'UCAO (Université catholique de l'Afrique de l'Ouest, Faculté de gestion) et entretien 16:00 Entretien avec des entrepreneurs diplômés du CFPT
9	23/06/2021	Mercredi	Réunion interne de l'Équipe d'étude 11:00 Ministère du Tourisme et des Transports aériens 14:00 Ministère de l'Agriculture et de l'Équipement rural (à cause d'une manifestation, la visite de la Chambre de commerce et d'industrie prévue à 16 heures a été reportée à la semaine suivante.)	Réunion interne de l'Équipe d'étude 11h00 Visite du Lycée Seydina Limamou Laye de Pikine et entretiens (les visites prévues dans deux écoles : G15 et ESMT ont été suspendues, car il était possible que les étudiants participent à une manifestation) Après-midi : Classement des documents	9:00 Centre d'incubation Kinya Ventures 13:00 Organisation de PME 14:00 3 projets de start-up (Annulation du centre d'incubation Jokko Lab prévu à 16:00 à cause d'une manifestation)

Travail pris en charge		(1) Chef de l'Équipe d'étude/développement de l'industrie 1/ Développement des ressources humaines pour l'industrie 1	(2) Développement des ressources humaines pour l'industrie 2	(3) Soutien aux jeunes entreprises et aux entrepreneurs	
10	24/06/2021	Jeudi	9:00 Institut supérieur d'enseignement professionnel (ISEP Diamnadio) 11:30 Ministère du Développement industriel et des Petites et Moyennes Industries 14:00 Entretien avec une entreprise japonaise 14:00 Entretien avec une entreprise sénégalaise du secteur alimentaire	09:00 Entretien avec le Président du conseil d'administration et le Directeur du CFPT 11:00 Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions (MTDSOPRI) 15:00 Visite d'un établissement d'enseignement supérieur (IPG, Dakar) et entretien	9:00 Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ) 11:00 Entretien avec des entrepreneurs diplômés du CFPT 14:00 Programme d'accélérateur du Dakar Open Campus 16:00 Centre d'Incubation CTIC 17:30 Entretien avec l'entreprise d'un ancien enseignant du CFPT
11	25/06/2021	Vendredi	10:00 Parc des technologies numériques (PTN) 15:00 Programme national de mise à niveau des entreprises (BMN) 17:00 Bureau opérationnel de suivi du Programme Sénégal émergent (PSE) 18:30 Réunion interne de l'Équipe d'étude	09:00 Entrevues en lien avec le CFPT, département par département 15:00 Programme national de mise à niveau des entreprises (BMN) 17:00 Bureau opérationnel de suivi du Programme Sénégal émergent (PSE) 18:30 Réunion interne de l'Équipe d'étude	Test PCR 13:00 Entretien avec des entreprises gérées par des diplômés du CFPT 15:00 Entretien avec des entrepreneurs d'IMPACTLab 18:30 Réunion interne de l'Équipe d'étude
12	26/06/2021	Samedi	10 :30 Réunion de coordination avec les consultants locaux (3) Point sur la pertinence de l'école satellite	10 :30 Réunion de coordination avec les consultants locaux (3) Point sur la pertinence de l'école satellite	Réception du certificat PCR 11.30 Entretien avec des diplômés du CTIC
13	27/06/2021	Dimanche	Réunion interne de l'Équipe d'étude Classement des documents	Réunion interne de l'Équipe d'étude Classement des documents	Réunion interne de l'Équipe d'étude Classement des documents Dakar → Paris
14	28/06/2021	Lundi	08:30 Rapport intermédiaire au bureau de la JICA (école satellite) 10:00 Ministère du Développement industriel et des Petites et Moyennes Industries 11:30 Agence de développement et d'encadrement des petites et moyennes entreprises (ADEPME) 16:00 Chambre de commerce et d'industrie de Dakar	08:30 Rapport intermédiaire au bureau de la JICA (école satellite) 11:00 Concertations avec le CFPT (Chefs de départements) 14:30 LuxDev 16:00 Chambre de commerce et d'industrie de Dakar	Paris →
15	29/06/2021	Mardi	9:00 Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération ② 10:00 ONUDI 16:00 Institut national du pétrole et du gaz (INPG)	10:00 Entretien avec DAKAR@LAS 12:00 Entretien avec la Direction de la planification du ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion(MEFPAI) 16:00 Institut national du pétrole et du gaz (INPG)	Arrivée à Tokyo
16	30/06/2021	Mercredi	Visite à la mairie de Sandiara Visite du lycée technique de Sandiara Visite de la zone économique spéciale de Sandiara Visite d'une entreprise implantée dans la zone (transformation des produits de la mer) Visite du projet d'énergie solaire et d'Internet au lycée de Sandiara Visite de l'Institut universitaire de Technologie de l'Université de Thiès	Visite à la mairie de Sandiara Visite du lycée technique de Sandiara Visite de la zone économique spéciale de Sandiara Visite d'une entreprise implantée dans la zone (transformation des produits de la mer) Visite d'un projet d'énergie solaire et d'Internet au lycée de Sandiara Visite de l'Institut universitaire de Technologie de l'Université de Thiès	
17	01/07/2021	Jeudi	Réunion d'examen des propositions de coopération 10:00 Banque africaine de développement Test PCR	Réunion d'examen des propositions de coopération 11:00 Entretien avec le Directeur du CFPT 15:00 Entretien avec le Directeur général adjoint de l'aéroport international Blaise-Diagne	

	Travail pris en charge		(1) Chef de l'Équipe d'étude/développement de l'industrie 1/ Développement des ressources humaines pour l'industrie 1	(2) Développement des ressources humaines pour l'industrie 2	(3) Soutien aux jeunes entreprises et aux entrepreneurs
18	02/07/2021	Vendredi	9:00 Rapport au Bureau de la JICA au Sénégal 11:00 Petrosen 16:00 Réunion interne de l'Équipe d'étude Dakar → Paris	9:00 Rapport au Bureau de la JICA au Sénégal 12:00 Entretien avec la Direction de la formation du ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion (MEFPAI) 16:00 Réunion interne de l'Équipe d'étude 23:00 Entretien avec PACO	
19	03/07/2021	Samedi	Paris →	10:00 Visite de la formation continue au CFPT et entretien 12:00 Réunion de coordination avec les consultants locaux	
20	04/07/2021	Dimanche	Arrivée à Tokyo	Classement des documents	
21	05/07/2021	Lundi		08:30 CNQP (collecte d'informations sur les équipements de formation) 11:00 Ambassade du Canada 14:00 IPROS 16:00 Réunion de coordination avec les consultants locaux	
22	06/07/2021	Mardi		07:00 Test PCR 09:30 Visite du site prévu pour la construction d'une école satellite du CFPT 12:30 Compagnie aérienne 14:30 Rapport du directeur du CFPT 16:30 KOICA	
23	07/07/2021	Mercredi		08:00 Rapport au Bureau de la JICA au Sénégal 10:30 Réception du certificat de test PCR 12:00 ANER 15:00 Réunion de coordination avec les prestataires locaux Dakar → Paris	
24	08/07/2021	Jeudi		Paris →	
25	09/07/2021	Vendredi		Arrivée à Tokyo	

1-4-3 Calendrier de la mission d'étude en République démocratique du Congo

Travail pris en charge			(1) Chef de l'Équipe d'étude/développement de l'industrie 1/ Développement des ressources humaines pour l'industrie 1	(2) Développement des ressources humaines pour l'industrie 2	(3) Soutien aux jeunes entreprises et aux entrepreneurs
Nombre de jours de la mission d'étude en RDC			20	20	20
1	11/05/2021	Mardi	Tokyo → Paris (AF275)	Tokyo → Paris (AF275)	Tokyo → Paris (AF275)
2	12/05/2021	Mercredi	Paris → Kinshasa (AF738) Test PCR	Paris → Kinshasa (AF738) Test PCR	Paris → Kinshasa (AF738) Test PCR
3	13/05/2021	Jeudi	14:00 Réunion de coordination avec les consultants locaux 15:00 Réunion de coordination avec le Bureau de la JICA en RDC	← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude	← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude
4	14/05/2021	Vendredi	10:00 Réunion de coordination avec les prestataires locaux 13:30 Visite de courtoisie à l'INPP et visite de l'établissement 14:30 Entretien avec un projet	10:00 Réunion de coordination avec les prestataires locaux 13:30 Visite de courtoisie à l'INPP et visite de l'établissement 14:30 Entretien avec un projet	10:00 Réunion de coordination avec les prestataires locaux 13:30 Visite de courtoisie à l'INPP et visite de l'établissement 14:30 Entretien avec un projet
5	15/05/2021	Samedi	Succursale d'une société japonaise en RDC Réunion interne de l'Équipe d'étude	← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude Réunion interne de l'Équipe d'étude	← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude Réunion interne de l'Équipe d'étude
6	16/05/2021	Dimanche	Classement des documents Visites de zones commerciales et étude de marché	Classement des documents ← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude	Classement des documents ← Déplacement avec le Chef de l'Équipe d'étude
7	17/05/2021	Lundi Jour férié	10:00 Entreprise japonaise (en ligne)	10:00 Entreprise japonaise (en ligne)	10:00 Entreprise japonaise (en ligne)
8	18/05/2021	Mardi	9:00 AFD 11:00 OPEC 14:00 Guichet unique	9:00 AFD 11:00 OPEC 13:00 INPP (enquête sur les entreprises, demande de soutien en matière de prise de rendez-vous) 15:00 ISPT (Entretien avec les chefs de section)	9:00 AFD 11:00 OPEC 13:00 Centre d'incubation (Orange Corners)
9	19/05/2021	Mercredi	10:00 Visite de la cérémonie d'achèvement du soutien à l'entrepreneuriat des jeunes 14:00 Entretien avec le département de recouvrement des fonds au siège de l'INPP 16:00 Enabel	09:00 Entretien avec le Directeur de l'INPP Kinshasa 14:00 Entretien avec le département de recouvrement des fonds au siège de l'INPP 16:00 Enabel	10:00 Visite de la cérémonie d'achèvement du soutien à l'entrepreneuriat des jeunes 14:00 Entretien avec des entrepreneurs 16:00 Enabel
10	20/05/2021	Jeudi	10:00 ISTA (entretien avec le Directeur) 12:30 Kinshasa Digital Academy/Kinshasa Digital 14:00 ISPT (installations, équipements)	10:00 ISTA (entretien avec le Directeur) 12:30 Kinshasa Digital Academy/Kinshasa Digital 14:00 ISPT (installations, équipements)	10:00 ISTA (entretien avec le Directeur) 12:30 Kinshasa Digital Academy/Kinshasa Digital 14:00 ISPT (soutien aux entrepreneurs)
11	21/05/2021	Vendredi	11:00 Visite à l'ANAPI 14:30 FEC (département de l'entrepreneuriat féminin)	11:00 ISTA (Entretiens avec les directeurs des sections et visite) 14:00 Entretien avec le Secrétaire général de la CNCP 15:00 Entretien avec le Chef du service technique de l'INPP Kinshasa	10:00 Centre d'incubation (Lisungi FabLab) 14:30 FEC (Service de l'entrepreneuriat des femmes)
12	22/05/2021	Samedi	10:00 Entretien avec le Directeur de l'IT-Kalama et visite de l'école Réunion interne de l'Équipe d'étude Classement des documents	10:00 Entretien avec le Directeur de l'IT-Kalama et visite de l'école Réunion interne de l'Équipe d'étude Classement des documents	Réunion interne de l'Équipe d'étude Classement des documents

Travail pris en charge			(1) Chef de l'Équipe d'étude/développement de l'industrie 1/ Développement des ressources humaines pour l'industrie 1	(2) Développement des ressources humaines pour l'industrie 2	(3) Soutien aux jeunes entreprises et aux entrepreneurs
13	23/05/2021	Dimanche	Visite d'une foire agricole Réunion interne de l'Équipe d'étude Classement des documents	Visite d'une foire agricole Réunion interne de l'Équipe d'étude Classement des documents	Réunion interne de l'Équipe d'étude Classement des documents
14	24/05/2021	Lundi	10:00 ESFORCA 11:00 Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale 12:00 Visite de courtoisie au Ministre de l'Entrepreneuriat, des petites et moyennes entreprises 14:00 Clinique Ugaryama 15:00 AFD PROPARCO	10:00 ESFORCA 11:00 Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale 12:00 Visite de courtoisie au Ministre de l'Entrepreneuriat, des petites et moyennes entreprises 14:00 Clinique Ugaryama 15:00 Visite de courtoisie au ministère de l'Enseignement primaire secondaire et technique (EPST) 16:00 Réunion de coordination avec les consultants locaux	12:00 Visite de courtoisie au Ministre de l'Entrepreneuriat, des petites et moyennes entreprises D - Entretiens avec des entrepreneurs (diplômés de l'INPP)
15	25/05/2021	Mardi	10:00 Visite de courtoisie au Ministre du Numérique 12:30 PME (entretiens) 15:00 ANSER (Agence nationale de l'électrification et des services énergétiques en milieu rural et périurbain)	10:00 Visite d'une entreprise locale (impression offset) 12:30 Entretien au ministère de l'Enseignement primaire secondaire et technique (EPST) 14:00 BAD (en ligne) 15:00 ANSER (Agence nationale de l'électrification et des services énergétiques en milieu rural et périurbain)	10:00 Visite de courtoisie au Ministre du Numérique 12:30 PME (entretiens) D - Entretiens avec des entrepreneurs (présentés par un centre d'incubation)
16	26/05/2021	Mercredi	08:00 Test PCR 10:00 Visite d'une entreprise locale (numérique) 11:30 Visite d'une entreprise locale (transformation des aliments) 15:00 Réunion de coordination avec les consultants locaux	08:00 Test PCR 10:00 Visite d'une entreprise locale (numérique) 11:30 Visite d'une entreprise locale (transformation des aliments) 13:30 Ministère de la Formation professionnelle Arts et Métiers 15:00 Réunion de coordination avec les consultants locaux	08:00 Test PCR 14:00 Kinstartup Academy
17	27/05/2021	Jeudi	08:00 Réunion d'examen des propositions de coopération 10:00 Conseiller présidentiel (Environnement des affaires) 13:00 Réception des résultats du test PCR et travail de demande d'établissement au format japonais Élaboration du rapport de l'Étude	08:00 Réunion d'examen des propositions de coopération 10:30 FEC (Directeur du département de la formation) 13:00 Réception des résultats du test PCR et travail de demande d'établissement au format japonais Élaboration du rapport de l'Étude	08:00 Réunion d'examen des propositions de coopération 10:00 KoboHub 12:30 Ambassade des Pays-Bas 13:00 Réception des résultats du test PCR et travail de demande d'établissement au format japonais Élaboration du rapport de l'Étude
18	28/05/2021	Vendredi	09:00 Ministère du Numérique (développement des ressources humaines) 10:30 Ministère de l'Agriculture 11:30 FPI 14:30 Rapport au Bureau de la JICA en RDC	09:00 Ministère du Numérique (développement des ressources humaines) 10:30 Ministère de l'Enseignement supérieur 12:30 COPEMECO (Secrétaire exécutif) 14:30 Rapport au Bureau de la JICA en RDC	Matinée Synthèse du rapport 14:30 Rapport au Bureau de la JICA en RDC
19	29/05/2021	Samedi	Kinshasa → Paris (AF716)	Kinshasa → Paris (AF716)	Kinshasa → Paris (AF716)
20	30/05/2021	Dimanche	Paris → Tokyo (AF276)	Paris → Tokyo (AF276)	Paris → Tokyo (AF276)

Chapitre 2 Résultats de l'étude au Sénégal

2-1 Résultats de l'étude sur la structure et les tendances de l'industrie

2-1-1 Présentation sommaire des résultats de l'étude

(1) Population active et état de l'emploi

Selon les données de l'ONU¹, la population du Sénégal atteint 16,74 millions d'habitants (2020), 42,6% de cette population ayant moins de 15 ans. Le ratio hommes/femmes est de 48,8/51,2. Le taux de croissance annuel moyen de la population pour la période 2015-2020 a été de 2,59%, un taux légèrement inférieur à la moyenne de l'Afrique subsaharienne (2,65%). Les perspectives indiquent que cette croissance de la population passera sous la barre des 2% à partir de 2045.

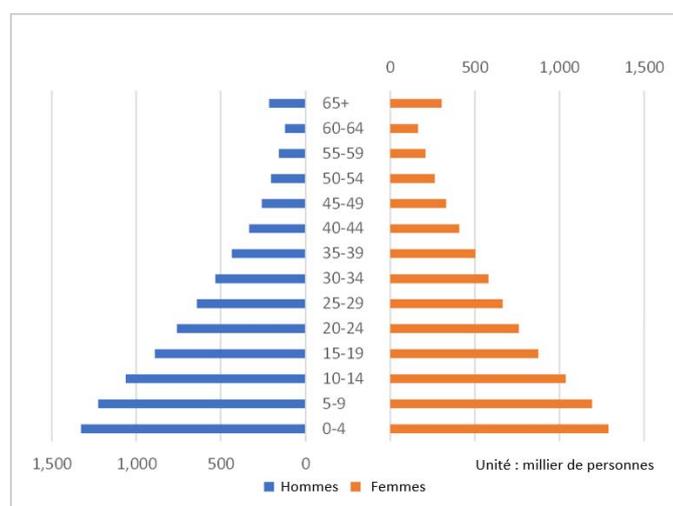


Figure 2-1-1 : Structure de la population (Sénégal, 2020)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données du DAES de l'ONU.

Selon les estimations de l'OIT, la population active était d'environ 4,25 millions de personnes en 2019. Parmi elles, le nombre de personnes en emploi, excluant les chômeurs, qui de quelque 3,98 millions, a augmenté d'environ 860 000 en dix ans depuis 2010. On observe une migration significative des secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche vers celui des services, la part des personnes travaillant dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche ayant entre 2010 et 2019 diminué de 8,1%, tandis que celle du secteur des services a augmenté de 7,7%, dépassant ainsi les 50%. Le secteur de l'industrie a légèrement augmenté et employait en 2019 13,1% des personnes en emploi.

¹ Basé sur des données du Département des affaires économiques et sociales (DAES) de l'ONU

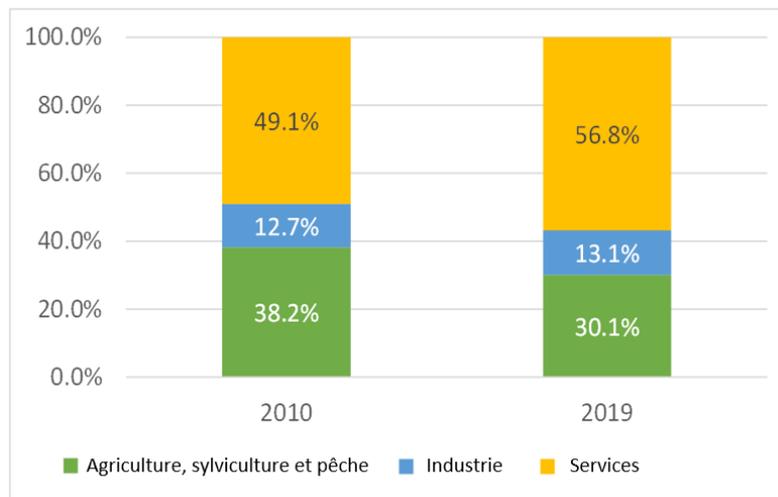


Figure 2-1-2 : Pourcentage de personnes en emploi par secteur d'activité (Sénégal)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données d'ILOSTAT (statistiques de l'Organisation internationale du travail)

La figure 2-1-3 présente la répartition moyenne des personnes en emploi par secteur de production (à l'exclusion de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche), par périodes de trois ans, de 2011 à 2019.² Les personnes travaillant dans le secteur du commerce de gros, de détail et de l'entretien des véhicules automobiles sont les plus nombreuses, mais la part de ce secteur a diminué de 0,5% entre 2011-2013 et 2017-2019. Dans l'ensemble, l'accroissement du nombre de personnes travaillant dans le secteur des services³ autres que le commerce de gros, de détail et l'entretien des véhicules automobiles est considérable. La part du secteur de la fabrication a également diminué de 0,6% au cours de la même période et, à l'inverse, pourrait être dépassée par le secteur de la construction, qui s'est accru de 0,6%. Il est dit qu'en 2019, 90,2% de ces travailleurs ressortaient du secteur informel⁴.

² Les statistiques de l'OIT sont fondées sur la quatrième révision de la Classification internationale par type d'industrie (CITI), mais ici la traduction provisoire du ministère japonais des Affaires intérieures et des Communications a été ajustée quand nécessaire (https://www.soumu.go.jp/main_content/000394251.pdf).

³ Ce terme désigne dans la figure 2-1-3 les transports et le stockage, l'information et la communication, l'hébergement et la restauration, les activités financières et d'assurance, les activités immobilières, les activités professionnelles, scientifiques et techniques, les activités de services administratifs et de soutien, l'administration publique, la défense et la sécurité sociale obligatoire, l'éducation, la santé humaine et les activités de travail social, ainsi que les autres activités.

⁴ De plus, 97,8% des emplois dans le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche et 88,0% dans les autres secteurs étaient des emplois informels (selon les données d'ILOSTAT). Partant du fait qu'il n'existe pas de statistiques analysant de façon exhaustive le secteur informel, et que le recensement des entreprises réalisé en 2016 excluait également les unités économiques informelles ne disposant d'aucun établissement, il n'est pas aisé d'identifier la situation avec un haut niveau de précision.

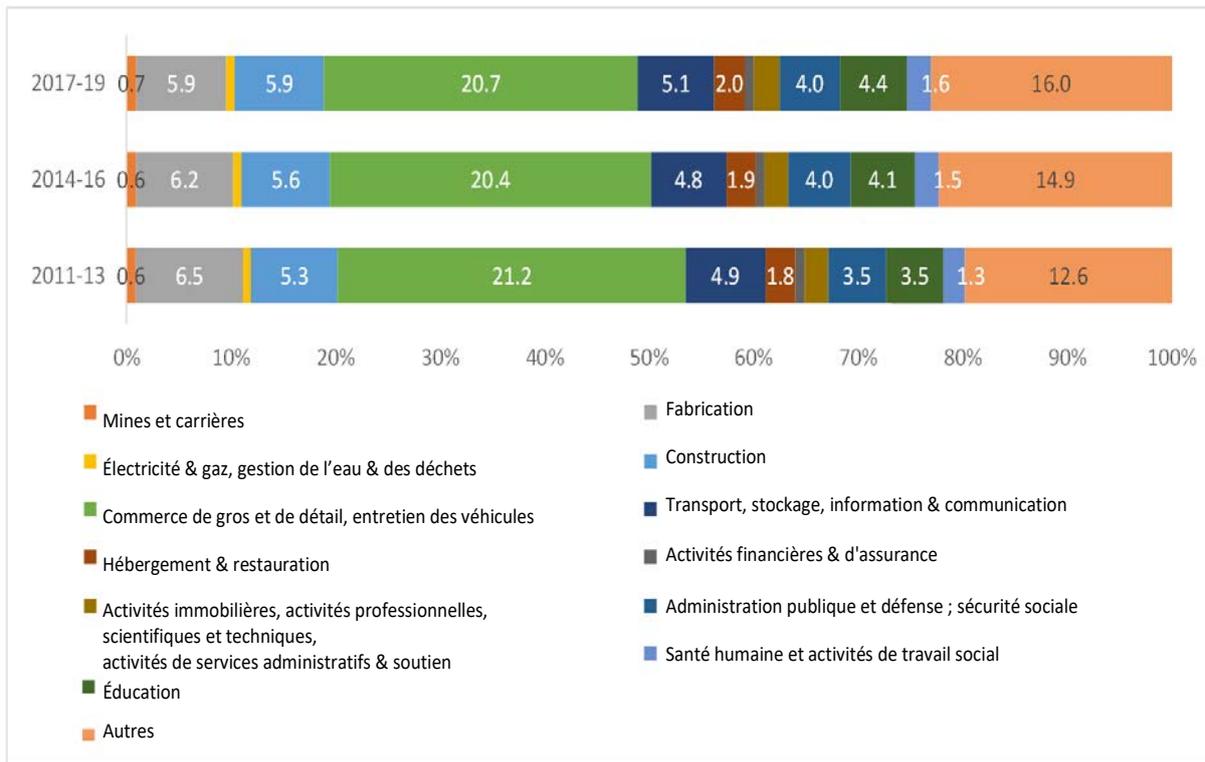


Figure 2-1-3 : Répartition des personnes en emploi par secteur de production (Sénégal, hors agriculture, sylviculture et pêche)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données d'ILOSTAT

En matière de répartition par professions des personnes en emploi⁵, les personnes exerçant des professions élémentaires ou travaillant dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche sont en grande majorité, représentant 58,5% du total en 2019. Ce pourcentage est de 72,2% chez les femmes alors qu'il n'est que de moins de 50% (49,3%) chez les hommes, faisant montre d'une grande disparité en fonction du sexe. Viennent ensuite les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat⁶ qui représentent 11,7% du total, avec une relative prédominance masculine (17,5%) par rapport aux femmes qui ne sont que 3,2%. La troisième catégorie est celle des personnels des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (9,8%), avec ici peu de différence (0,6 point) entre les hommes et les femmes.

Chez les hommes, la proportion de travailleurs dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat a augmenté davantage que dans les autres métiers, tandis que d'un autre côté la

⁵ Selon la version révisée de 2008 des grandes catégories de la Classification internationale type des professions (CITP) 2008. Pour plus de détails, on se référera à la traduction provisoire du ministère japonais des Affaires intérieures et des Communications (https://www.soumu.go.jp/main_content/000397967.pdf).

⁶ Selon la traduction provisoire de la CITP par le ministère japonais des Affaires intérieures et des Communications, les « personnes travaillant dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat » comprennent les travailleurs des métiers du bâtiment (à l'exception des électriciens), les travailleurs des métiers de la métallurgie et de la construction mécanique, les travailleurs des métiers de l'artisanat et de l'imprimerie, les travailleurs des métiers de l'électricité et de l'électrotechnique, et les travailleurs des métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. Cette catégorie concerne donc les personnes qui, recourant à des connaissances et des compétences techniques et pratiques spécifiques, réalisent la construction et la gestion de bâtiments, le formage des métaux, l'assemblage de structures métalliques, l'installation de machines-outils, la fabrication, l'installation ou l'entretien et la réparation de machines, de dispositifs ou d'outils, l'impression, ainsi que la production ou la transformation des produits alimentaires, des textiles, du bois, des métaux et autres produits, y compris dans le cadre de l'artisanat. Pour une comparaison avec les catégories professionnelles, on voudra bien se référer à l'annexe 8.

proportion des professions intermédiaires (techniciens et professionnels assimilés)⁷ a diminué. Cela paraît suggérer l'existence d'un problème de stagnation du taux d'emploi pour les diplômés des écoles de formation professionnelle, qui pour assurer leur subsistance, se voient contraints de devenir des travailleurs qualifiés (en tant que travailleurs indépendants).

Chez les femmes, une migration des professions élémentaires et de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche vers d'autres professions semble progresser de façon homogène. Dans ce cadre, l'augmentation importante du nombre des personnes exerçant des professions intellectuelles et scientifiques et des personnels des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs peut laisser conjecturer qu'outre l'augmentation du nombre de femmes ayant une éducation supérieure, celles qui, bien que leur niveau d'éducation ne soit pas très élevé, ont acquis des compétences de base grâce à l'éducation primaire ou secondaire, sont devenues de ce fait capables d'exercer des emplois autres que les travaux agricoles ou les professions élémentaires.

Parmi les directeurs, cadres de direction et gérant, les hommes prédominent au point d'être quasiment deux fois plus nombreux que les femmes, mais dans les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires la différence entre les hommes et les femmes est moins élevée (1,6 et 0,8 point respectivement).

Tableau 2-1-1 : Pourcentage de personnes en emploi par type de profession (Sénégal)

	2010			2019		
	Tous sexes confondus	Hommes	Femmes	Tous sexes confondus	Hommes	Femmes
Directeurs, cadres de direction et gérants	1,41	1,77	0,76	1,48	1,88	0,91
Professions intellectuelles et scientifiques	6,53	7,21	5,30	7,32	7,98	6,34
Professions intermédiaires	2,50	2,82	1,94	2,45	2,77	1,96
Employés de type administratif	4,35	3,88	5,19	5,08	4,49	5,95
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	9,17	9,51	8,57	9,80	10,04	9,45
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	11,27	15,86	3,05	11,70	17,46	3,16
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	3,22	5,02	0,01	3,63	6,07	0,01
Professions élémentaires, agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	61,55	53,95	75,17	58,54	49,31	72,24

N.B. : Les chiffres étant arrondis, les totaux ne tombent pas toujours sur 100%.

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données d'ILOSTAT

⁷ Selon la traduction provisoire de la CITP par le ministère japonais des Affaires intérieures et des Communications, les professions intermédiaires comprennent les professions intermédiaires des sciences et techniques, les professions intermédiaires de la santé, les professions intermédiaires, finance et administration, les professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés, et les techniciens de l'information et des communications. Cette catégorie concerne ainsi les personnes dont le travail est lié à la technologie, principalement en matière de recherche sur les concepts et les méthodes de mise en œuvre des sciences et des arts ou d'application des résultats de ces recherches, et celles dont le travail est lié à la technologie en matière de réglementation gouvernementale ou des entreprises.

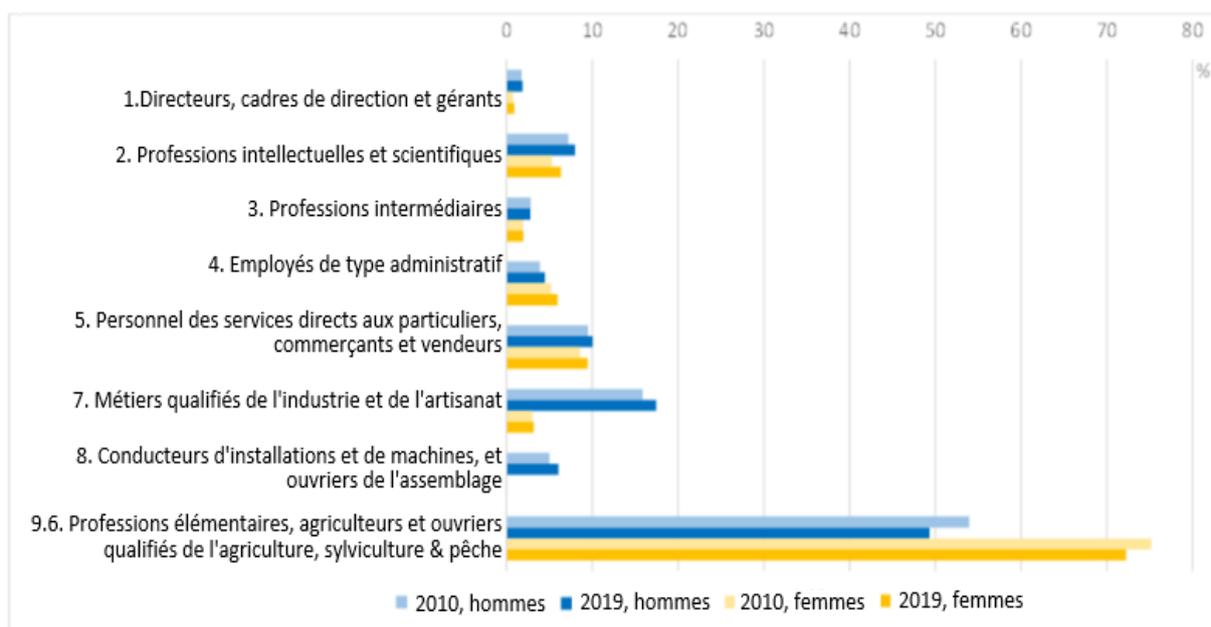


Figure 2-1-4 : Pourcentages de personnes en emploi par type de profession (Sénégal)
 Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données d'ILOSTAT

En matière de taux de chômage, bien que les données ne soient pas toujours bien établies, il est possible de dégager une tendance à partir des données de 2017. Globalement, le taux de chômage des hommes était de 3,75% et celui des femmes de 3,5%. Sous l'angle des groupes d'âge, le taux de chômage est relativement plus élevé pour les jeunes de moins de 35 ans. L'une des raisons qui font que le taux de chômage est plus élevé chez les jeunes de 25 à 34 ans que chez ceux de 15 à 24 ans est que beaucoup de ces derniers, notamment parce qu'ils sont scolarisés, ne sont pas comptés dans la population active. De façon générale, le taux de chômage tend à diminuer quand l'on inclut les personnes âgées de 35 ans et plus, entre autres raisons parce que la nécessité d'assurer la subsistance de la famille croît avec l'âge.

On constate par ailleurs que le taux de chômage a tendance à augmenter en proportion du niveau d'éducation. Par exemple, le taux de chômage des personnes âgées de 25 à 34 ans ayant au moins un diplôme de fin d'études secondaires⁸ dépasse les 17%, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Le taux de chômage des hommes titulaires d'une licence ou d'un master est de l'ordre de 13%, mais il est inférieur à 10% pour les hommes ayant un niveau d'instruction moins élevé. Chez les personnes n'ayant pas dépassé l'enseignement primaire, ce taux de chômage est inférieur à 4%. La raison de cela, qui peut également être avancée pour d'autres pays en développement, réside probablement dans le fait que beaucoup de personnes à haut niveau d'instruction, étant issues de familles relativement aisées, peuvent se permettre de choisir leur emploi, tandis qu'à l'inverse, les personnes à bas niveau d'instruction sont dans une situation qui les contraint dans tous les cas à travailler pour gagner leur vie.

On notera que, plus le niveau d'éducation est élevé, plus le taux de chômage des femmes est élevé par rapport à celui des hommes. Pour les personnes diplômées du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, le taux de chômage est plus faible chez les femmes, mais la tendance s'inversant à mesure de leur progression vers des niveaux plus élevés, l'écart se creuse avec les

⁸ Nous suivrons ici la Classification internationale type de l'éducation (CITE 2011). Le niveau 3, du deuxième cycle de l'enseignement secondaire correspond au BEP et au BT au Sénégal (niveaux 4 et 3 du cadre national des certifications professionnelles (CNCP)).

hommes. Cet écart est de plus de 10 points pour les titulaires d'une licence et de près de 18 points pour les titulaires d'un doctorat. Le nombre des femmes accédant à l'enseignement supérieur s'est accru ces dernières années, mais il est considéré que cet écart entre les sexes a pour cause le fait que les employeurs ont tendance, à niveau d'éducation égal, à préférer recruter des hommes.⁹

Tableau 2-1-2 : Taux de chômage par groupe d'âge, par niveau d'éducation et par sexe (Sénégal, 2017)

	15-24 ans		25-34 ans		Tous groupes d'âge	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
X. Éducation de la petite enfance	2,85	2,75	2,05	2,76	1,91	1,88
1. Enseignement primaire	4,12	3,58	5,21	4,68	3,67	3,82
2. Premier cycle de l'enseignement secondaire	7,64	7,89	7,86	10,81	6,64	7,59
3. Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	14,08	22,73	18,44	-	10,66	8,23
4. Enseignement postsecondaire non supérieur	13,80	15,21	17,06	18,32	9,52	13,70
5. Enseignement supérieur de cycle court	-	-	-	-	-	-
6. Licence ou niveau équivalent	-	-	27,67	33,63	13,44	23,91
7. Master ou niveau équivalent	-	-	24,41	-	13,91	-
8. Doctorat ou niveau équivalent	41,85	-	18,65	42,81	10,97	28,82
9. Non classé ailleurs	-	-	25,22	-	15,41	12,90
Général	4,97	4,67	5,88	5,82	3,75	3,50

N.B. : le tiret « - » indique l'absence de données.

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données d'ILOSTAT

(2) Structure de la production

Le Sénégal exporte beaucoup, en comptant notamment les exportations de biens en transit vers les pays enclavés réalisées en tirant avantage de sa situation de plaque tournante du transport en Afrique de l'Ouest. En 2020, 40% environ du total des exportations qui se montait à 3,93 milliards de dollars US étaient à destination de l'Afrique, dont environ la moitié à destination du Mali.¹⁰ Toutes destinations confondues, les trois premières exportations concernent dans l'ordre l'or, les carburants à base de pétrole, et les poissons et autres produits de la mer, et à destination de l'Afrique on a notamment les carburants à base de pétrole, les poissons et autres produits de la mer, et le ciment. Dans ce schéma, les ressources minérales sortent de l'Afrique, tandis que les carburants à base de pétrole, les matériaux de construction et les produits alimentaires y entrent.

⁹ Selon l'opinion du consultant local

¹⁰ Selon les données Trade Map du Centre du commerce international (CCI)

Tableau 2-1-3 : Répartition des produits d'exportation (Sénégal, 2020)

Ordre		(code SH) Produit	Part de l'ensemble des exportations (%)	
Toutes destinations	Vers l'Afrique		Toutes destinations	Vers l'Afrique
1		(71) Perles fines ou de culture, pierres gemmes ou similaires, métaux précieux, plaqués ou doublés de métaux précieux et ouvrages en ces matières, bijouterie de fantaisie, monnaies	18,7	0,0
2	1	(27) Combustibles minéraux, huiles minérales et produits de leur distillation, matières bitumineuses, cires minérales	16,0	27,5
3	2	(03) Poissons et crustacés, mollusques et autres invertébrés aquatiques	11,0	13,9
4		(28) Produits chimiques inorganiques, composés inorganiques ou organiques de métaux précieux, d'éléments radioactifs, de métaux des terres rares ou d'isotopes	6,9	0,4
5		(12) Graines et fruits oléagineux, graines, semences et fruits divers, plantes industrielles ou médicinales, pailles et fourrages	5,2	0,0
6		(26) Minerais, scories et cendres	5,1	0,0
7	3	(25) Sel, soufre, terre et pierres, plâtres, chaux et ciment	4,4	9,1
8	4	(21) Préparations alimentaires diverses	3,8	8,6
9	5	(72) Fonte, fer et acier	2,8	6,4
10		(07) Légumes, plantes, racines et tubercules alimentaires	2,3	0,0

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données du Centre du commerce international (CCI)

En matière de répartition du PIB par secteur de production, le secteur des services représente plus de 50%. Cependant, l'agriculture-sylviculture-pêche et l'industrie croissent et leurs parts respectives augmentent également. Entre 2011 et 2019, la part de l'agriculture, sylviculture et pêche est passée de 12,9% à 14,8% et celle du secteur minier de 23,1% à 24,4%. En revanche, le secteur de la fabrication, qui fait partie du secteur de l'industrie, a souffert d'une croissance relativement faible. Cela peut s'expliquer entre autres raisons par le fait que, à cause notamment des retards pris en matière d'exportation dans la mise en conformité avec les normes de qualité strictes de l'UE, et à cause des coûts élevés induits par le fait que le pays dépend quasiment à 100% des importations chinoises en matière de matériaux d'emballage, la compétitivité des PME ne s'élève pas, ainsi que par la baisse sur le marché international de la demande en huile d'arachide, qui était un produit d'exportation essentiel, et par le passage aux exportations d'arachides (non transformées) qui s'en est suivi.

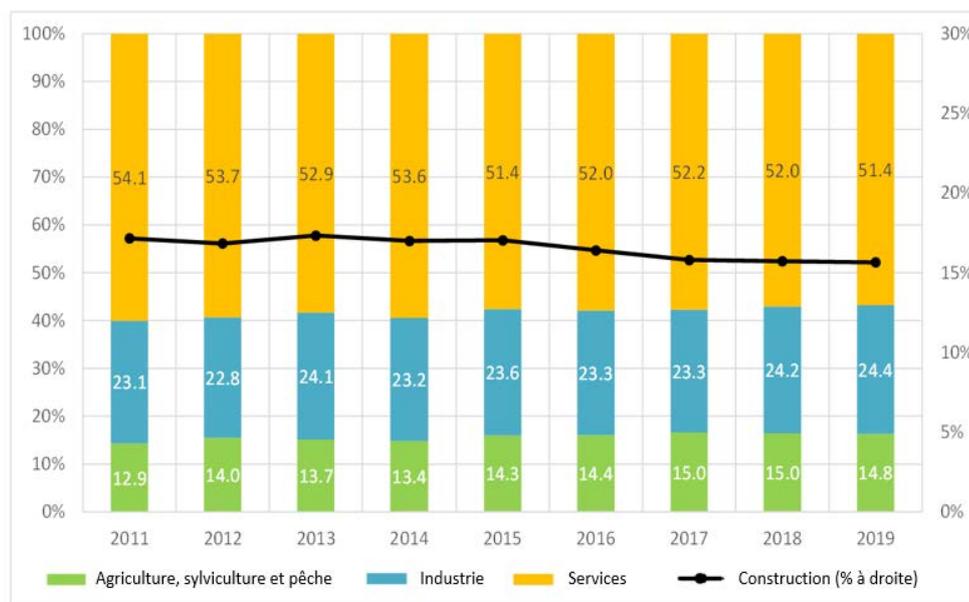


Figure 2-1-5 : Répartition du PIB par secteur de production (Sénégal)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des Indicateurs du développement dans le monde

La période allant de 2015 à 2019 a par ailleurs été divisée en deux périodes et il a été procédé à une comparaison de la répartition du PIB sur ces deux périodes. La croissance de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche et du commerce¹¹ est due à la bonne performance de l'agriculture et de la pêche, ainsi que du commerce de gros, de détail et de l'entretien des véhicules automobiles, mais la part de ces différents secteurs dans la répartition des personnes en emploi qui tend à baisser est le signe d'une amélioration de la productivité du travail. D'un autre côté, les parts du secteur de la fabrication et du secteur des transports, de l'information et de la communication ont diminué. Au vu de la part importante des autres services¹², qui se monte à environ 30%, on peut parler d'une structure de la production relativement diversifiée.

¹¹ Dans la quatrième révision de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), le « Commerce de gros et de détail » et la « réparation de véhicules automobiles et de motocycles » sont regroupés en un seul grand groupe. En japonais le mot «shōgyō» (commerce) n'inclut pas l'entretien des véhicules à moteur, mais cette activité étant indiquée en tant que « commerce » dans les statistiques du gouvernement sénégalais, il a été décidé de considérer ici l'ensemble comme ressortant du « commerce ».

¹² Les autres services comprennent tous les sous-secteurs du secteur des services, hormis le commerce (gros, détail et entretien de véhicules automobiles), les transports, l'information et la communication. Les parts de l'immobilier, de l'administration publique, de l'éducation et des services professionnels, scientifiques et techniques sont élevées.

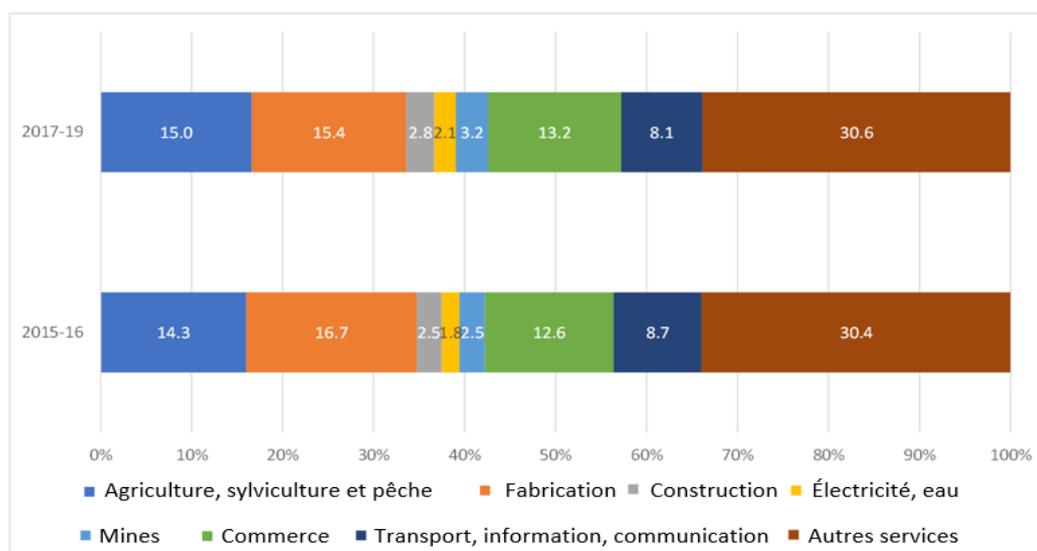


Figure 2-1-6 : Répartition du PIB par secteur de production (Sénégal)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir du « rapport 2020 des comptes nationaux » de l'ANSD¹³

Ici également, si l'on divise en deux périodes la contribution à la croissance du PIB entre 2015 et 2019 pour les comparer, il apparaît clairement que le secteur des services, notamment celui des « autres services », tire la croissance économique. La croissance du PIB repose pour plus de 50% sur le secteur des services. Outre le commerce, l'agriculture, la sylviculture et la pêche contribuent également à hauteur de 20% à la croissance économique. La contribution des transports, de l'information et des communications a également tendance à augmenter, tandis que celle du secteur de la fabrication est en baisse.

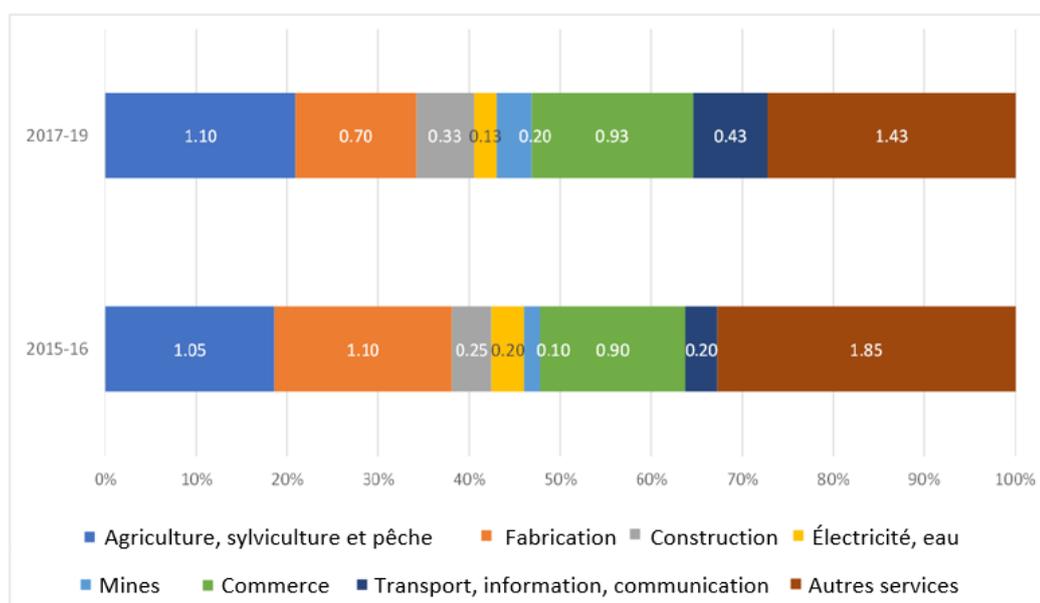


Figure 2-1-7 : Contribution au PIB par secteur de production (Sénégal)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir du « rapport 2020 des comptes nationaux » de l'ANSD

¹³ Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), Comptes Nationaux Provisoires de 2019 et Définitifs de 2018, décembre 2020

Pour ce qui concerne le nombre d'entreprises par secteur de production, selon le recensement des entreprises¹⁴ de 2016, il y avait 407 882 unités économiques¹⁵ dans l'ensemble du pays, parmi lesquelles 81,8% étaient des travailleurs indépendants (entrepreneurs), 18,0% des micro, petites et moyennes entreprises (MPME) et seulement 0,2% des grandes entreprises. Le commerce représentait plus de la moitié du total, et, avec la fabrication, plus des trois quarts du total. Les parts de ces secteurs dans le nombre de personnes en emploi et dans le PIB étant inférieures à cela, on peut estimer que les entreprises du commerce et de la fabrication sont de dimensions relativement peu importantes¹⁶. À l'inverse, le secteur des services, bien que ne comptant que moins de 20% du nombre total d'unités économiques, représente la moitié du PIB ce qui laisse à supposer que la taille moyenne des entreprises, même si elle est différente en fonction des sous-secteurs, est importante dans l'ensemble.

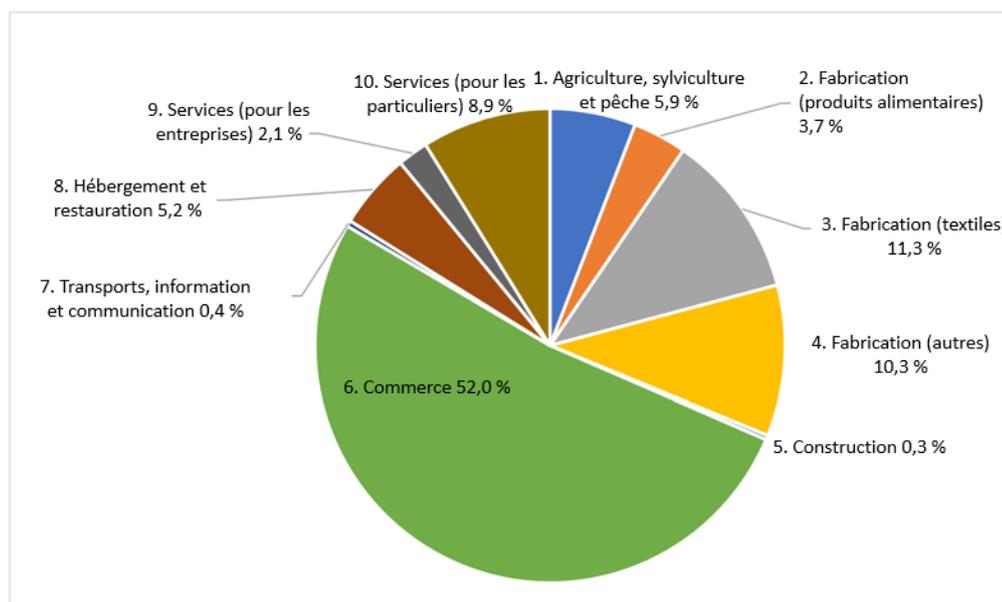


Figure 2-1-8 : Pourcentage d'unités économiques par secteur de production (Sénégal 2016)
Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir du rapport sur le recensement des entreprises

Par ailleurs, 96,8% de l'ensemble des 407 882 unités économiques étaient des entreprises informelles¹⁷. Il est dit qu'en 2019, le secteur informel représentait 45,8% du PIB¹⁸.

En matière de zones, 39,5% des unités économiques étaient concentrées dans la région de Dakar. Avec 11,5% dans la région de Thiès et 9,4% dans celle de Diourbel, les trois régions de Dakar et autour de Dakar représentent de ce fait les six dixièmes du total. De plus, l'agriculture, la sylviculture et la pêche sont concentrées dans les régions qui constituent leurs territoires de

¹⁴ ANSD, Rapport global du Recensement Général des Entreprises (RGE), janvier 2017

¹⁵ Bien que le secteur informel soit inclus, seules les unités économiques disposant d'un local aménagé sont prises en compte, et on peut de ce fait considérer que la pêche, la construction et le transport sont comptés pour moins que ce qu'ils représentent en réalité.

¹⁶ Au Japon, la valeur ajoutée par petite et moyenne entreprise (entreprises personnes morales) est de 146 millions de yens dans le secteur de la fabrication, de 95,1 millions de yens dans le commerce de gros et de 54,2 millions de yens dans le commerce de détail (année fiscale 2018), le secteur de la fabrication produisant la deuxième plus grande valeur ajoutée après les industries du transport et de la poste (Étude de base sur l'état des petites et moyennes entreprises, rapport définitif 2019).

¹⁷ ANSD, Rapport global du Recensement Général des Entreprises (RGE), janvier 2017

Selon (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087484.pdf), le secteur informel regroupe les unités de production « qui ne sont pas constituées en tant qu'entités juridiques distinctes indépendamment des ménages ou des membres des ménages qui les détiennent ». Pour appartenir au secteur formel, il faut que la comptabilité de l'entreprise et celle du ménage soient distinctes, ce qui implique une bonne gestion comptable. Dans le même recensement des entreprises, il est dit que seulement 3,0 % de l'ensemble des unités économiques procèdent à une gestion comptable appropriée.

¹⁸ ANSD, Comptes Nationaux Provisaires de 2019 et Définitifs de 2018, décembre 2020

production, tandis que Dakar et les autres zones urbaines représentent une grande part des autres secteurs. En particulier, les entreprises des secteurs de la construction, des transports, de l'information et de la communication, et des services aux entreprises étant concentrées à Dakar, on peut supposer qu'elles ont choisi une localisation répondant à la demande.

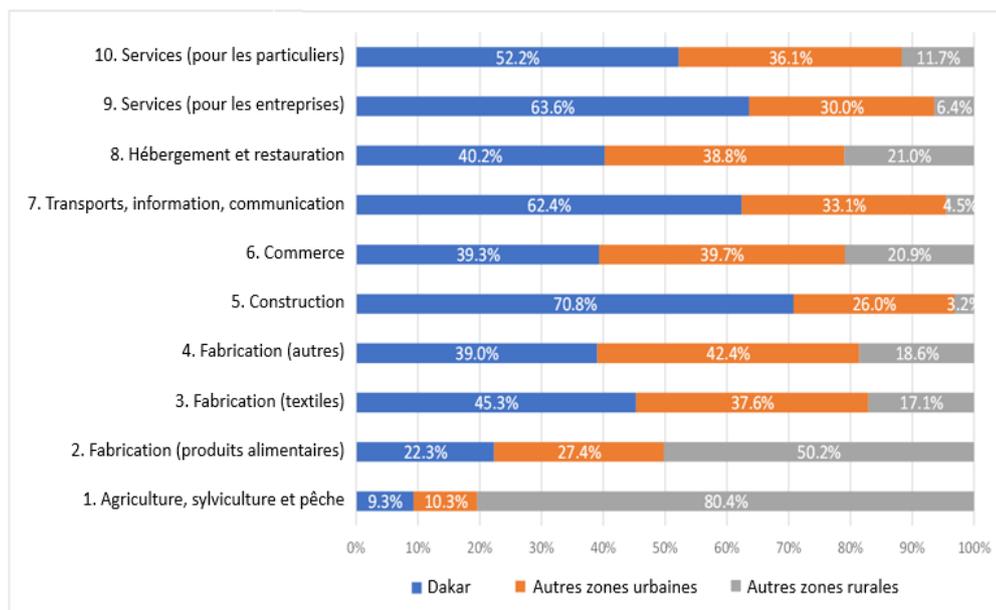


Figure 2-1-9 : Pourcentage d'unités économiques par secteur de production et par zone (Sénégal, 2016)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir du rapport sur le recensement des entreprises

Selon le recensement des entreprises susmentionné, le chiffre d'affaires total était de 11 300 milliards de FCFA, généré à environ 70% par les grandes entreprises. En termes de secteurs, le commerce, qui compte le plus grand nombre d'unités économiques, représente environ 40% du chiffre d'affaires total, mais la part du secteur des transports, de l'information et de la communication (5,5%) et celle de la construction (7,1%), qui comptent un nombre relativement important de grandes entreprises, sont plus importantes, comparées à leurs pourcentages dans le nombre d'unités économiques.

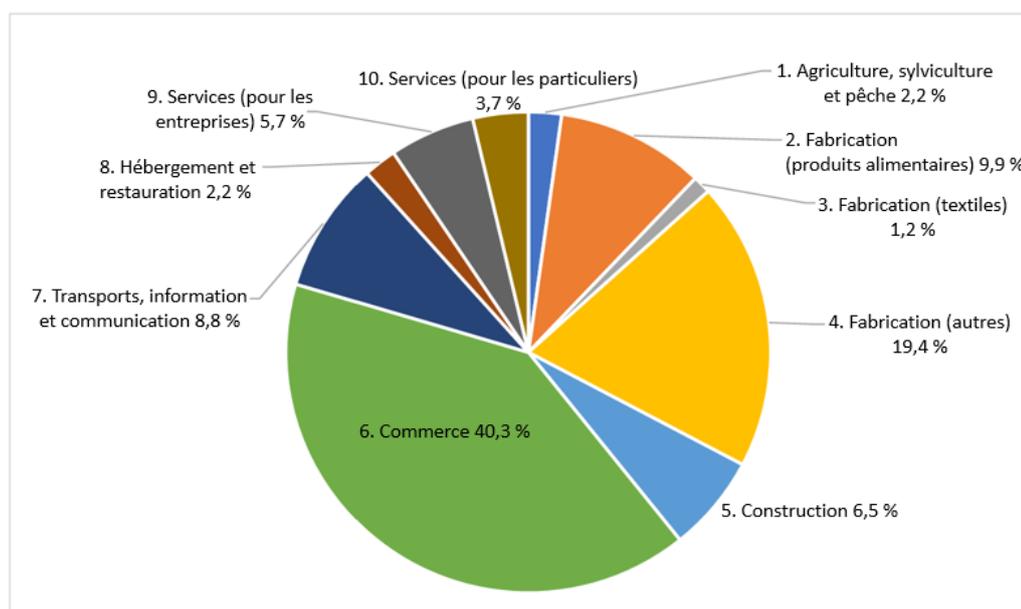


Figure 2-1-10 : Production par secteur de production (Sénégal, 2016)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir du rapport sur le recensement des entreprises.

Tableau 2-1-4 : Répartition par secteur de production du chiffre d'affaires total et du nombre d'unités économiques (Sénégal 2016)

	Chiffre d'affaires total (A)	Nombre d'unités économiques (B)	(A)/(B)
1. Agriculture, sylviculture et pêche	2,2%	5,9 %	0,37
2. Fabrication (produits alimentaires)	9,9 %	3,7 %	2,68
3. Fabrication (textiles)	1,2%	11,3 %	0,11
4. Fabrication (autres)	19,4 %	10,3%	1,88
5. Construction	6,5 %	0,3%	21,67
6. Commerce	40,3%	52,0%	0,78
7. Transports, information et communication	8,8 %	0,4%	22,00
8. Hébergement et restauration	2,2%	5,2%	0,42
9. Services (pour les entreprises)	5,7 %	2,1%	2,71
10. Services (pour les particuliers)	3,7 %	8,9 %	0,42

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir du rapport sur le recensement des entreprises.

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) au Sénégal a été fixé en décembre 2019 à 333 808 FCFA (ce qui correspond à 4 005 696 FCFA par an, soit environ 7 200 USD). Une enquête de l'ANDS¹⁹ a étudié les salaires moyens par classe d'emploi, par sexe et par secteur en 2016, et, en examinant le niveau des salaires par classe d'emploi, on voit que le niveau des salaires augmente à mesure que s'élève la classe d'emploi. Par secteur de production, les salaires dans la fabrication, hormis la construction, ont tendance à être les plus élevés (barre orange dans la figure 2-1-11, 1,3 fois la moyenne générale). Viennent ensuite la construction et le secteur primaire, qui sont également au-dessus de la moyenne générale. De son côté, le commerce est à un niveau qui équivaut à peu près aux trois quarts de la moyenne générale. Sachant que le commerce a la deuxième plus longue durée hebdomadaire moyenne de travail (42,2 heures) après le secteur

¹⁹ ANSD, Rapport de l'enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail au Sénégal (EERH), février 2019.

primaire, il est clair que le niveau des salaires par unité de temps y est moins élevé que dans les autres branches du secteur tertiaire et dans le secteur secondaire.

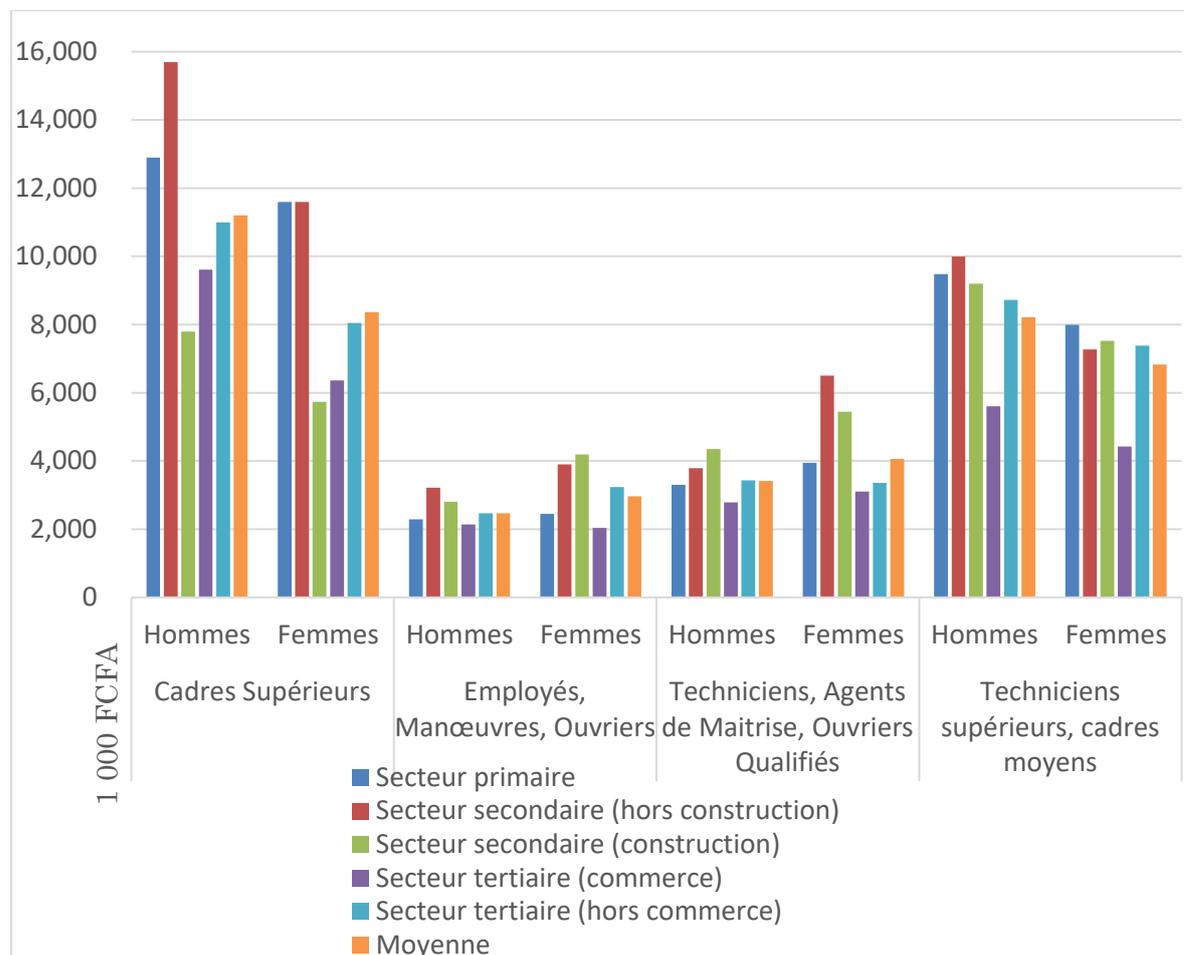


Figure 2-1-11 : Salaire moyen par classe d'emploi, par sexe et par secteur de production (Sénégal, 2016)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir du Rapport de l'Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail au Sénégal (EERH) de l'ANDS

Pour ce qui est des différences entre les sexes, les hommes travaillent en moyenne deux heures de plus par semaine que les femmes. La durée de travail des femmes est particulièrement moindre dans les petites entreprises, vraisemblablement parce qu'elles consacrent beaucoup de temps aux travaux domestiques, notamment à l'éducation des enfants, surtout si elles sont entrepreneures individuelles ou si elles travaillent dans le secteur informel. À l'inverse, on peut supposer que, dans le cas des grandes et moyennes entreprises, leur lieu de travail et leur foyer sont éloignés, ou encore qu'elles peuvent demander à des tiers d'effectuer des travaux domestiques. Cela étant, les salaires des hommes ont tendance à être plus élevés dans les classes d'emploi supérieures alors que ce sont ceux des femmes qui tendent à être plus élevés dans les classes d'emploi inférieures, mais les raisons de cela semblent requérir une étude plus approfondie.

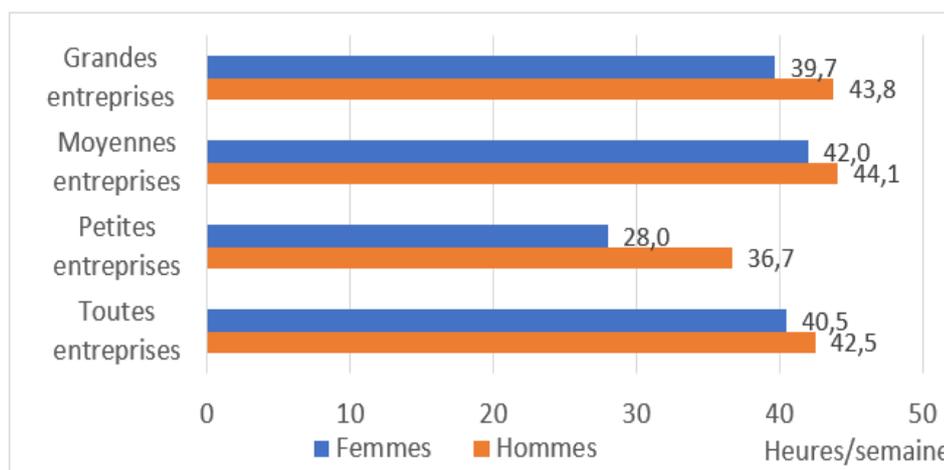


Figure 2-1-12 : Durée moyenne du travail par taille d'entreprise (Sénégal, 2016)
 Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir du Rapport de l'Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail au Sénégal (EERH) de l'ANDS

La répartition des niveaux de salaire moyens par catégorie professionnelle²⁰, basée sur les résultats d'une enquête réalisée dans le cadre de l'Étude (questions 22 à 26), est présentée dans la figure 2-1-13. On y peut lire une tendance à des niveaux de salaire élevés pour les gestionnaires et les ingénieurs, niveaux qui baissent progressivement quand on passe aux professionnels, aux agents de bureau, puis aux personnels techniques et ouvriers. En termes de répartition par secteur²¹, la fabrication et l'information & communication ont suivi la même tendance que l'ensemble du secteur. Le niveau des salaires des gestionnaires du secteur de la fabrication est plus élevé que dans le secteur de l'information & communication, mais la part de gestionnaires dont les revenus annuels sont égaux ou supérieurs à 11 000 dollars est plus élevée dans le secteur de l'information & communication. Pour les autres catégories professionnelles également, les niveaux de salaires sont plus élevés dans le secteur de l'information & communication que dans le secteur de la fabrication.

²⁰ Dans cette enquête, prenant pour référence l'« Étude sur l'état réel de la structure de l'emploi » (étude d'état des lieux de la gestion de l'emploi, etc. dans les entreprises) du ministère japonais de la Santé, du Travail et des Affaires sociales (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/135-19b.html#link01>), cinq catégories professionnelles ont été définies : les gestionnaires (Cadres ou Directeurs), les professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle), les ingénieurs (certifiés), les agents de bureau, et les personnels techniques et ouvriers. Le terme de « gestionnaires (Cadres ou Directeurs) » désigne les personnes qui assument la gestion interne des entreprises, celui de « professionnels » les personnes effectuant un travail qui fait appel à des connaissances spécialisées de haut niveau autres qu'en matière d'ingénierie, celui d'« ingénieurs » les ingénieurs, celui d'« agents de bureau » les personnes qui assument principalement les tâches administratives internes, et celui de « personnels techniques et ouvriers » les techniciens, les artisans et autres travailleurs. Pour une comparaison avec les catégories de professions, on voudra bien se référer à l'annexe 8.

²¹ On trouvera au numéro 11 de l'annexe 2 un graphique présentant les secteurs qui ont fait l'objet du plus grand nombre de réponses (secteur de la fabrication et secteur de l'information & communication).

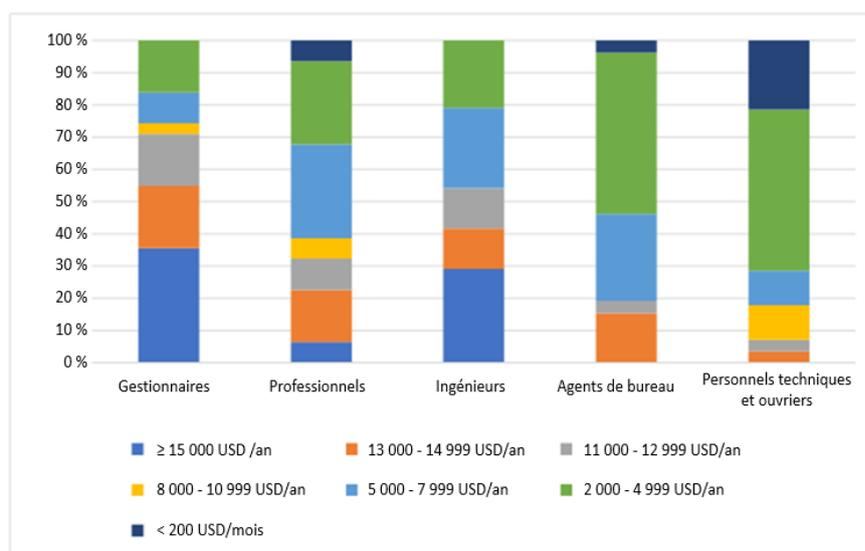


Figure 2-1-13 : Niveaux de salaire moyen par catégorie professionnelle (Sénégal, 2020)
Source : élaboré par l'équipe de l'Étude

La croissance économique a atteint 6,2 % en 2018 et 4,4 % en 2019. Elle a connu une chute importante à 0,8 % en 2020 à cause de la pandémie de la COVID-19, mais devrait se rétablir à 5,2 % en 2021²².

Au Sénégal, des cas d'infection à la COVID-19 ayant été détectés en mars 2020, des mesures telles que la fermeture des frontières, la fermeture des écoles et l'interdiction des rassemblements ont été prises. Le Gouvernement sénégalais a mis en place le « Programme de résilience économique et sociale (PRES) », à hauteur de 7% du PIB, pour répondre à cette situation d'urgence. Dans ce cadre ont notamment été mis en œuvre des achats gouvernementaux, des exonérations fiscales et des aides directes aux personnes gravement impactées.

Selon une enquête portant sur la Covid-19 et l'industrie²³ réalisée auprès de 125 entreprises, 92,5% des entreprises ont été impactées d'une manière ou d'une autre, cet impact ayant été négatif pour 96,0% d'entre elles (à l'exception de l'industrie alimentaire). En outre, plus de sept dixièmes de l'ensemble des entreprises ont déclaré que leur chiffre d'affaires avait chuté de 25% ou plus.

En matière d'emploi, 48,6% des entreprises ont fait état d'un impact sur l'emploi régulier. Cependant, en matière d'emploi non régulier, à l'exception de certaines entreprises du secteur de la fabrication des produits pétroliers et de celui de la fabrication d'aliments, 96,0% des entreprises déclarent qu'il y a eu un impact négatif. Un ralentissement des activités de production en est la principale raison.

Un nouveau secteur au centre de toutes les attentions, le secteur « Pétrole, gaz et énergie »

Un nouveau secteur porteur de futur, qui suscite de fortes attentes : le Gouvernement, à l'occasion de la découverte de gisements pétroliers et gaziers (principalement dans les blocs pétroliers de Saint-Louis et de Sangomar et dans le bloc gazier de Cayar), a révisé le Code pétrolier en 2019 et a également adopté une Loi sur le contenu local pour valoriser au maximum les bénéfices apportés par le pétrole et par le gaz. Il existe une initiative visant à construire un réseau de gazoducs afin d'utiliser le gaz naturel qui sera produit pour la

²² <https://www.imf.org/en/Countries/SEN>. Les données les plus récentes sont fondées sur la base de données des Perspectives de l'économie mondiale du FMI, avril 2021.

²³ ANSD, Enquête Covid-19 Industrie (ECI), novembre 2020

production d'électricité dans le pays, et, dans une perspective de pleine valorisation de ce gaz naturel, une stratégie couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur, notamment l'utilisation finale du gaz pour la production d'électricité et pour l'industrie est en cours d'établissement par le Gouvernement sénégalais.

【Changements dans le mix énergétique (répartition des sources de production d'électricité) centrés sur la conversion du gaz en électricité】

Le Sénégal est l'un des six pays africains dans lesquels les problèmes de pénurie d'électricité sont considérés, dans le cadre de la démarche des ODD, comme devant être résolus à l'horizon 2030. La découverte de gisements de gaz contribuera à offrir une alternative au pétrole pour la production d'électricité sur le marché intérieur, et, dans le contexte d'une demande d'électricité qui croît sans discontinuer, la production d'électricité à partir de gaz naturel et de sources d'énergie renouvelables revêtira une plus grande importance, ce qui laisse prévoir des changements dans le mix énergétique (voir la figure 2-1-14). Selon l'Agence internationale de l'énergie (AIE), le secteur de l'électricité du Sénégal sera renforcé en poursuivant des investissements de toutes sortes dans des sources d'énergie, telles que les énergies renouvelables et le gaz naturel, tout en mettant progressivement fin à l'utilisation du pétrole lourd.

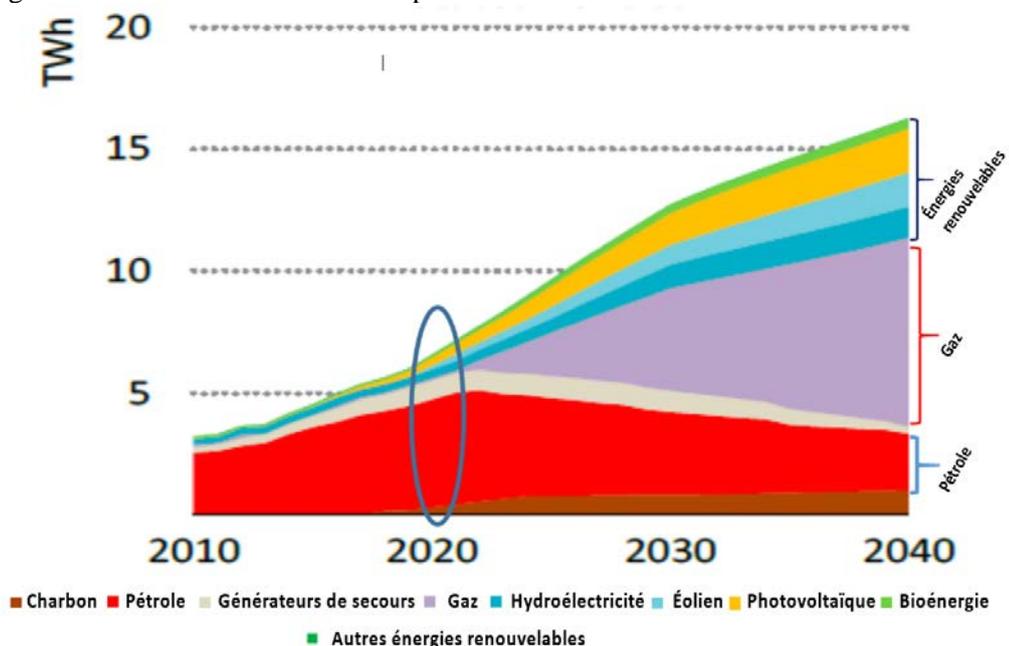


Figure 2-1-14 : Changements dans le mix énergétique

Source : Basé sur AIE (2019) avec des ajouts de l'équipe de l'Étude.

(3) Politique de promotion de la production

Le Gouvernement sénégalais, mettant en œuvre une diversification de l'économie et visant à atteindre une croissance stable et durable, a établi le Plan Sénégal Émergent (PSE), un plan décennal qui s'étend sur la période 2014-2023. Ce plan se donne trois axes qui sont celui de la réforme structurelle et de la croissance de l'économie, celui du développement des ressources humaines, de la sécurité sociale et du développement durable, ainsi que celui de la gouvernance, de la paix et de la sécurité.

Durant sa première phase (2014-2018), le taux de croissance économique moyen a été de 7,6%. Alors que, pour la deuxième phase en cours (2019-2023), le taux de croissance économique annuel moyen visé était de 9,1%, le Plan d'Actions Prioritaires Ajusté et Accéléré (PAP2A) révisé, validé en septembre 2020, se donne pour objectif un taux de croissance économique annuel moyen de

8,6% pour la période 2021-2023. L'un des indicateurs était de rehausser la part du secteur de l'industrie dans le PIB pour la faire passer de 20,6% en 2017 à 25,0% en 2023, mais, dans le PAP2A, ce dernier chiffre a été revu à la hausse, passant à 25,9%. Le plan se propose aussi notamment d'accroître la part du secteur de la fabrication dans le PIB à 20% d'ici 2023, de faire passer la part des produits manufacturés dans les exportations de 58,2% en 2016 à 79,7% en 2023, et de faire passer le taux d'augmentation de la productivité dans le secteur de l'industrie de 2,9% en 2017 à 10% en 2023.

Le développement de plateformes industrielles, incluant des zones économiques spéciales (ZES), est mis en avant comme l'un des projets phares du Plan et, en juin 2021, trois plateformes étaient mises en place à Diamniadio, Sandiara et Diass. 13 des 53 hectares de la ZES de Diamniadio ont été aménagés dans le cadre de la première phase, et 23 entreprises, dont une entreprise fabricant des panneaux photovoltaïques, s'y sont implantées. Les aménagements de la deuxième phase sont également sur le point de démarrer en juillet 2021, avec le soutien notamment de la Chine. Dans la zone économique spéciale de Sandiara également, plus de 20 entreprises ont déjà achevé les procédures d'implantation, plusieurs d'entre elles ayant déjà commencé à produire. Les investissements dans les ZES se voient appliquer, pendant 25 ans au maximum, un traitement préférentiel, en termes notamment d'exonération des droits de douane et des taxes à l'importation de matériels et de matériaux (les taxes communautaires n'étant pas concernées), de réductions sur l'impôt sur les sociétés (taux allant de 1 à 15%) et d'exonération de l'impôt minimum forfaitaire.

Dans une perspective de constitution de chaînes de valeur des produits agricoles, les plans d'aménagement de trois bases de transformation et de distribution de ces produits (agropoles) dans la zone Nord, la zone Centre et la zone Sud du pays sont en cours de mise en œuvre.

L'aménagement de ces agropoles rehaussera la valeur ajoutée des produits agricoles, réduira la dépendance aux importations de produits agricoles et diminuera les pertes après récolte.

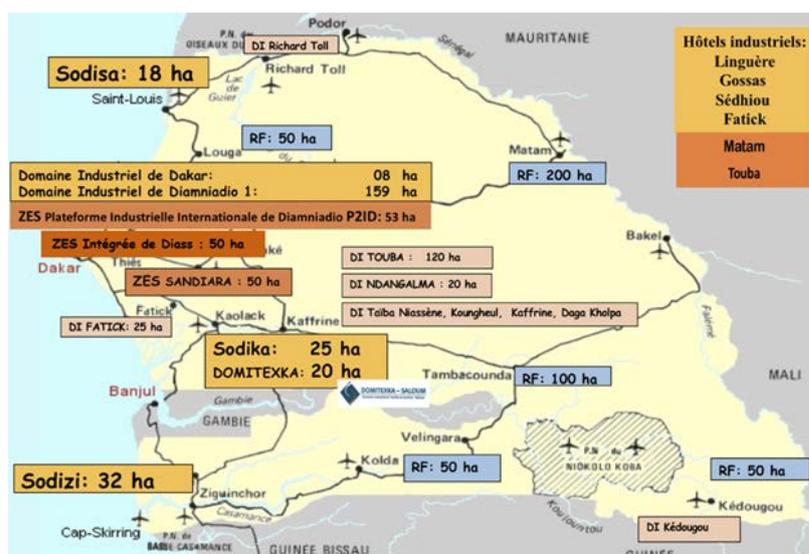


Figure 2-1-15 : Zones économiques spéciales et domaines industriels au Sénégal²⁴

Source : Agence d'Aménagement et de Promotion des Sites Industriels (APROSI), avec des ajouts de l'équipe de l'Étude.

²⁴ Les hôtels industriels, issus d'un projet sous la tutelle du ministère du Développement industriel et des Petites et Moyennes industries, sont des bâtiments dans lesquels les micro, petites et moyennes entreprises peuvent installer leurs usines. DI veut dire « domaine industriel ». RF veut dire « réserve foncière » : site sur lequel est prévu un développement. Lorsque, comme par exemple dans le cas de Sodizi, seul le nom de la ville est indiqué, il s'agit d'un domaine industriel (DI).

Comme évoqué ci-dessus, les impacts de la COVID-19 ont fait ressortir de nouveaux défis en matière notamment de promotion d'une agriculture intensive et de qualité, de santé inclusive, d'efficience du système éducatif, de développement d'un secteur privé puissant, de renforcement de la protection sociale, et de transformations industrielle et numérique. Partant de cela, pour relever ces différents défis, le Gouvernement sénégalais a, comme indiqué plus haut, révisé son plan d'actions prioritaires pour la phase 2. Le PAP2A attribue en particulier un haut niveau de priorité au développement de l'alimentation (agriculture, élevage et pêche, transformation des produits agricoles), du tourisme, de l'économie numérique et des produits pharmaceutiques.

Sur la base du PSE, le ministère du Développement industriel et des Petites et Moyennes Industries est en cours d'établissement d'une politique et d'une stratégie d'industrialisation. Elles étaient censées être examinées par le Conseil des ministres cette année en juillet, mais à la date du 1er septembre, elles n'avaient pas encore été adoptées. Il est prévu qu'elles incluent une stratégie pour la période allant jusqu'à 2035 et un plan d'action pour la première phase, de 2021 à 2025, dans le cadre desquels les quatre domaines suivants sont considérés comme des secteurs prioritaires²⁵.

- ① Transformation de matières premières issues de l'agriculture, l'élevage et la pêche
- ② Production et transformation des ressources minérales, du pétrole et du gaz
- ③ Industrie pharmaceutique et développement de médicaments
- ④ Développement et innovation dans les industries à forte intensité technologique



Figure 2-1-16 : Secteurs de production prioritaires

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude à partir d'informations issues du PAP2A et du ministère du Développement industriel et des Petites et Moyennes industries

Concernant le point ①, il est prévu que la demande en matière de produits agricoles qui ne peut être satisfaite par la production intérieure augmente à un taux de 3,5 à 5,5% par an, pour atteindre entre 7 000 et 13 000 milliards de FCFA en 2040. Si l'on inclut les pays voisins (l'UEMOA²⁶), les possibilités d'importations alternatives sont plus de sept fois supérieures. En outre, plus de 25 millions de dollars US de céréales ont été importés en 2019, et il est considéré que ce chiffre va être multiplié par plus de trois à l'horizon 2035. En termes de chaîne de valeurs, les analyses indiquent qu'une chaîne partant de la production d'intrants agricoles, et se poursuivant dans la fabrication de matériaux et matériels de transformation et de conditionnement, le développement de plateformes pour mettre en relation les agriculteurs et les transformateurs, etc., présente des potentialités élevées.

²⁵ Basé sur le document du diaporama de présentation de la Politique et Stratégie d'industrialisation (juin 2021).

²⁶ Union économique et monétaire ouest-africaine. Elle est constituée de huit pays : le Bénin, le Burkina Faso, la Guinée-Bissau, la Côte d'Ivoire, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo. Créée en 1994.

Concernant le point ②, outre la production de verre, de matériaux de construction et d'engrais, le développement de la production de gaz, du raffinage du pétrole et de l'industrie pétrochimique est évoqué. Concernant le point ③ également, 133 milliards de FCFA (240 millions de dollars) de produits pharmaceutiques ont été importés en 2016, et les estimations indiquent que le marché intérieur va croître de 10% par an jusqu'en 2024.

Pour ce qui est du point ④, outre le développement des infrastructures, en termes notamment de développement de centres de données et de parcs numériques, le développement de logiciels et d'applications, la mise en œuvre de solutions numériques et les services d'externalisation sont évoqués. Il est également fait mention des technologies de réalité virtuelle associées à l'art et à la culture et à la mise en œuvre de services de marketing et de communication numériques.

En tant qu'indicateurs sont notamment mentionnés l'augmentation de la part des produits transformés dans la production agricole passant de 13% en 2017 à 25% d'ici 2025, l'amplification de l'approvisionnement local dans les industries extractives (mines), le renforcement du secteur du conditionnement, et la promotion d'une fabrication à forte intensité technologique.

On trouvera rassemblés dans l'annexe 6 les présentations générales de chacun des secteurs prioritaires.

(4) Aménagement de l'environnement des affaires

Dans le document « Doing Business » 2020, l'un des rapports annuels de la Banque mondiale qui évalue la facilité de faire des affaires dans les différents pays, le Sénégal est classé 123e sur 190 pays, 16e en Afrique subsaharienne et 4e en Afrique de l'Ouest. Le pays est relativement bien classé dans les rubriques « création d'entreprise » et « obtention de crédit » mais particulièrement mal classé en matière de « paiement des taxes ». Bien qu'ait été introduit un système de déclaration électronique et qu'il ait été procédé à l'intégration de plusieurs taxes, le pays se classe en dessous de la moyenne de l'Afrique subsaharienne en termes de nombre de paiements et de délais de déclaration et de paiement. De plus, dans le domaine du « commerce transfrontalier », les frais élevés en matière d'importations sont montrés du doigt. Selon l'Agence pour la promotion des investissements et des grands travaux (APIX), qui est chargée de promouvoir les investissements et d'exercer un travail de facilitation auprès des investisseurs, les investisseurs soulignent des améliorations dans les tarifs de l'électricité et dans le processus d'enregistrement foncier.

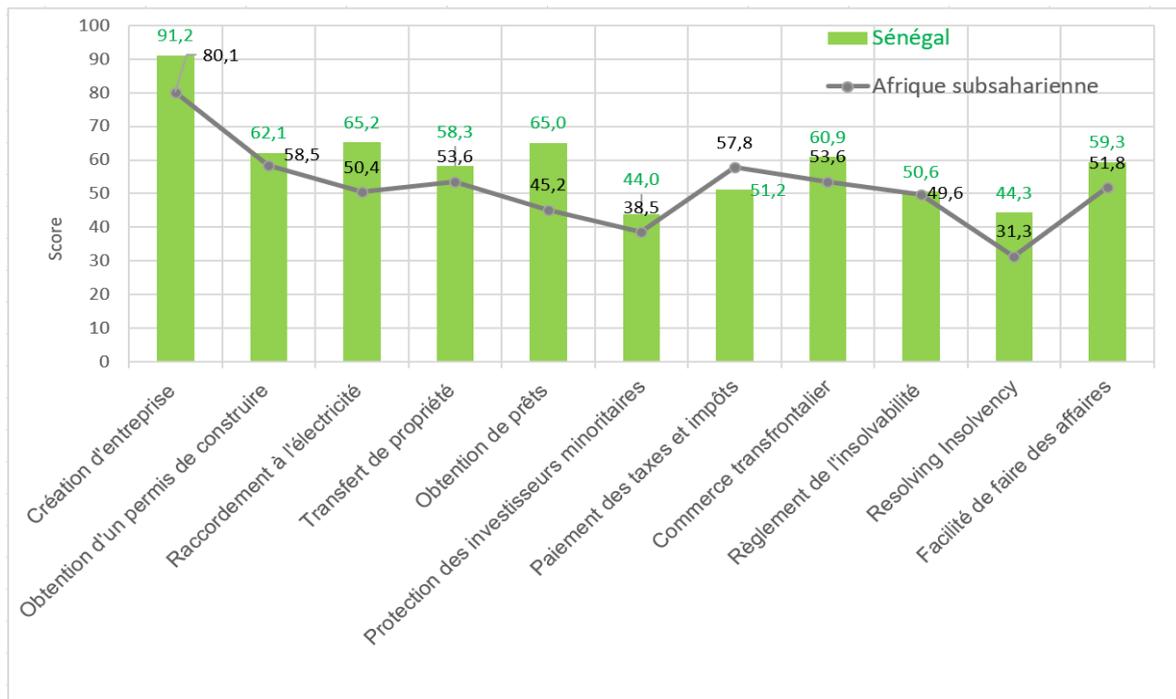


Figure 2-1-17 : Score dans les différents domaines du rapport Doing Business 2020 (Sénégal)
Source : Banque mondiale « Doing Business 2020 »

Le PAP2 cite également en tant que problèmes majeurs faisant obstacle aux investissements privés le prix de l'électricité et son accès, ainsi que la fiscalité, la législation, la réglementation du travail et les barrières non tarifaires. Le coût élevé de l'électricité est également le défi lié à la production le plus souvent cité dans l'enquête réalisée par l'Étude²⁷. Par exemple, le tarif de l'électricité, 111 FCFA/kWh (2020), est deux fois plus élevé qu'en Côte d'Ivoire, et le tarif de base (la prime fixe), de 4 000 FCFA/kW, est 1,5 fois plus élevé qu'au Maroc (2 600 FCFA/kW) (Diaporama de présentation sur la politique et la stratégie d'industrialisation, juin 2021).

Dans la même enquête, les coûts de transport élevés et les longs délais de livraison étaient les deux premiers défis cités en matière d'approvisionnement et de logistique entrante²⁸, le second constituant également le défi numéro un en matière de ventes/logistique sortante²⁹. Les problèmes de logistique de transport sont, en particulier dans les secteurs de la fabrication, du commerce et des transports, considérés comme une entrave.

(5) Politique de création d'emplois

Selon le PAP2, plus de 100 000 personnes entrent sur le marché du travail chaque année, et les prévisions indiquent que ce chiffre passera à 300 000 personnes par an en 2030. La création d'emplois adéquats constituant de ce fait un défi d'importance, le plan prend pour objectif de créer plus de 200 000 emplois par an.³⁰ Le PAP2 cite également les industries extractives (mines), l'agriculture, la construction et le transport comme des secteurs de production contribuant à la

²⁷ Question 44. Venaient ensuite le coût élevé des machines, la qualité de la main-d'œuvre inadéquate et le manque de savoir-faire technique.

²⁸ Question 43. On avait en troisième position le coût élevé des intrants et les contraintes de trésorerie.

²⁹ Question 45. La difficulté à capter la demande du marché était au premier rang ex aequo. Toutefois, on peut affirmer que ce problème ne se limite pas à la logistique, mais concerne également la stratégie d'entreprise, la qualité des produits et des services, la capacité de production et le marketing. La troisième place est occupée par les pertes de produit (par exemple, dommage, vol) et les retards dans la collecte des ventes, ce qui laisse supposer l'existence d'un large éventail de problèmes dans la gestion des entreprises.

³⁰ Dans le PAP2, le nombre de nouveaux emplois ciblé pour 2023 était de 228 317, mais il a été revu à la baisse à 214 553 dans le PAP2A.

croissance et à la promotion de l'emploi. Dans le cadre du secteur formel, les besoins en emploi sont décrits comme particulièrement élevés dans les secteurs des services et de la construction³¹.

Selon le PAP2, 85,1% des emplois ressortent du secteur informel (2016). Ce plan entend réduire le taux d'emploi informel à 57,6% en 2023 en procédant à une transition vers le secteur formel passant notamment par l'organisation des entrepreneurs, l'accès à la sécurité sociale et la promotion de l'incubation.³²

(6) Marché du travail

Dans le cadre de l'Étude, une enquête a été réalisée au Sénégal auprès d'entreprises, d'institutions d'éducation et de formation et d'organisations économiques. Cinquante-sept réponses ont été obtenues, et les résultats d'ensemble de cette enquête sont regroupés dans le questionnaire et les résultats d'enquête à l'annexe 2. Ici seront traités l'état d'adéquation des ressources humaines, l'évaluation des connaissances et des compétences des employés, l'état de développement des ressources humaines des entreprises et les perspectives d'avenir.

En premier lieu, concernant l'état d'adéquation des ressources humaines au sein des entités interrogées (questions 9 et 10), 26% d'entre elles ressentent une pénurie de travailleurs, qui n'est pas ressentie par les 74% restants³³. Il semble que le problème ne soit pas si grave que cela pour ce qui concerne les ingénieurs et les agents de bureau, mais que ce ressenti de pénurie soit relativement élevé pour ce qui est des professionnels et des personnes travaillant directement sur le terrain, incluant notamment les techniciens.

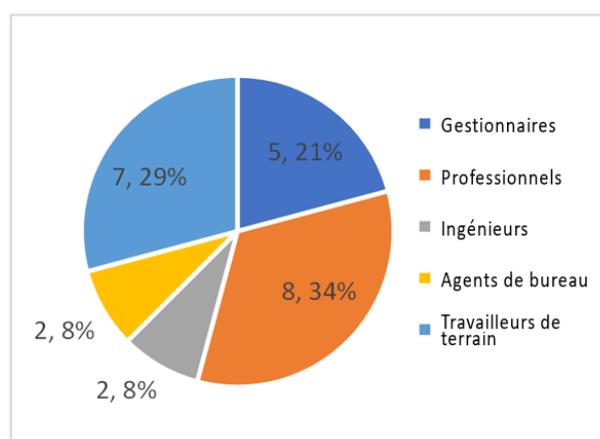


Figure 2-1-18 : Catégories professionnelles objet d'un sentiment de pénurie (Sénégal)

N.B. : Le chiffre de gauche indique le nombre de réponses, et le chiffre de droite indique le pourcentage par rapport au total des réponses.
Source : élaboré par l'équipe de l'Étude

³¹ ANSD, Rapport de l'Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail au Sénégal (EERH), février 2019.

³² Comme indiqué plus haut, selon les données de l'OIT, 90,2% des travailleurs ressortaient du secteur informel en 2019, et à examiner l'évolution de ce chiffre en 2015 (93,4%), 2016 (87,0%) et 2017 (93,2%), il est à supposer que cet objectif ne sera pas aisément atteint.

³³ Les réponses indiquant une pénurie de travailleurs étaient au nombre d'1 dans le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (50 % par rapport au secteur), de 5 (29,4%) dans pour le secteur de la fabrication, d'1 (25,0%) dans le secteur de l'électricité, gaz et eau, d'1 (25,0%) dans le secteur des transports, d'1 (14,3%) dans le secteur de l'information & communication, et de 2 (28,6%) dans le secteur des autres activités de services. Quel que soit le secteur, les classes d'emplois souffrant de pénurie de travailleurs étant réparties de façon dispersée, il se ne dégageait pas de tendance claire. Il semble que, dans le secteur de la fabrication, la pénurie concerne particulièrement les gestionnaires (cadres ou directeurs) et les travailleurs de terrain, et que dans l'ensemble du secteur des services, la pénurie soit particulièrement ressentie en matière de professionnels (détenteurs d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle).

Pour ce qui est de l'évaluation des connaissances et des compétences des employés (questions 11 à 15), la tendance est celle d'un niveau de satisfaction plus élevé à mesure que s'élève la catégorie professionnelle. Pour les gestionnaires, le niveau de satisfaction moyen était de 4,14 sur une échelle de 5 points. Le nombre d'entreprises ayant attribué la note de 4 ou plus est le plus élevé pour ce qui concerne les gestionnaires, suivis dans l'ordre par les professionnels, les ingénieurs et les travailleurs de terrain. Il est intéressant de noter que, bien que la note globale la plus basse ait été attribuée aux agents de bureau, aucune entreprise n'a donné une note égale ou inférieure à 2, note qui serait proche de l'insatisfaction. On peut penser que les entreprises disposent de personnels capables d'accomplir le travail à un niveau minimum requis, ou bien que les personnes dont les performances ne sont pas bonnes quittent leur poste (ou sont licenciées). Les entreprises ayant attribué une note égale ou inférieure à 3 aux travailleurs de terrain sont en plus grand nombre que celles l'ayant fait pour les professionnels et les ingénieurs, ce qui donne à penser qu'il existe une certaine disparité dans les performances.

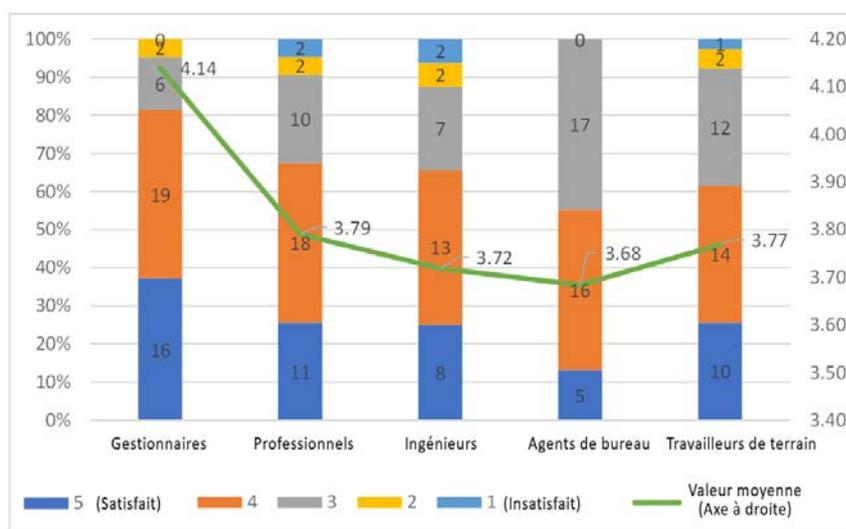


Figure 2-1-19 : Évaluation des connaissances et des compétences des employés (Sénégal)
Source : élaboré par l'équipe de l'Étude

Si l'on compare les moyennes de chaque secteur en se fondant sur les données de la figure 2-1-19, le secteur de la fabrication, qui a recueilli le plus grand nombre de réponses, a obtenu des notes inférieures à la moyenne générale pour toutes les catégories professionnelles. Il semble par ailleurs que les ingénieurs sont évalués à un niveau particulièrement bas, et l'on peut supposer que cela constitue un facteur de contrainte en matière d'introduction et de mise en application des technologies dans les entreprises. Dans le secteur de l'information et de la communication, qui vient en deuxième place dans les réponses, la tendance est similaire à celle du secteur de la fabrication.

Tableau 2-1-5 : Valeurs moyennes d'évaluation des connaissances et des compétences des employés (Sénégal)

	Gestionnaires	Professionnels	Ingénieurs	Agents de bureau	Travailleurs de terrain	Nombre de réponses
Agriculture, sylviculture et pêche	5,00	3,00	2,00	5,00	5,00	2

Mines	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1
Secteur manufacturier	3,54	3,33	3,00	3,45	3,38	13
Électricité, gaz et eau	4,25	4,50	4,00	3,75	3,75	4
Construction	4,67	3,00	4,50	4,00	3,50	3
Commerce	4,25	4,00	3,75	3,50	4,25	4
Information & communication	4,40	4,20	3,60	4,00	4,00	7
Transport	4,00	3,50	4,00	3,25	3,50	4
Éducation	-	-	-	-	-	0
Autres services	4,50	4,17	4,25	3,60	4,00	6
Moyenne d'ensemble	4,14	3,79	3,72	3,68	3,77	

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude

Pour ce qui est de l'état de développement des ressources humaines dans les entreprises (questions 31-32), 76% de toutes les entreprises procèdent à un renforcement des compétences de leurs employés. La majorité des entreprises mettent en œuvre ou proposent des formations à leurs employés sous une forme ou une autre. Beaucoup d'entreprises ont évoqué des formations hors du cadre du travail, notamment des sessions de formation et des séminaires plutôt que des formations sur le tas, mais les détails n'étant pas précisés dans beaucoup de réponses, il n'est pas possible de déterminer quelle catégorie de formations est dans les faits la plus fréquente. Il est permis de penser qu'en réalité, dans bon nombre de cas, des techniques, etc. sont transférées aux employés sur le terrain, sans qu'il y ait conscience qu'il s'agit d'une formation sur le tas.

Les formations externalisées étaient les plus fréquentes, citées par 15 entreprises. Deux entreprises ont déclaré qu'elles recouraient à un financement du Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique (3FPT). Bien que les formations de courte durée semblent être plus nombreuses, certaines entreprises offrent des opportunités d'acquiescer à long terme un diplôme.

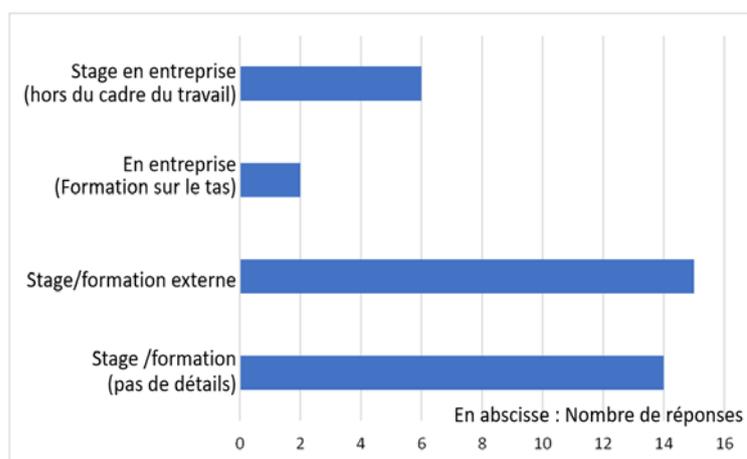


Figure 2-1-20 : État de développement des ressources humaines dans les entreprises (Sénégal)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude

Interrogées sur leurs sources de recrutement de leur personnel (question 28), beaucoup d'entreprises ont mentionné les universités et les établissements de formation professionnelle. Cela peut notamment s'expliquer par le fait qu'un niveau d'éducation universitaire est souvent requis

pour les gestionnaires et les ingénieurs, et que même s'ils sont des travailleurs de terrain, les techniciens, etc. sont souvent recrutés dans des établissements de formation professionnelle.

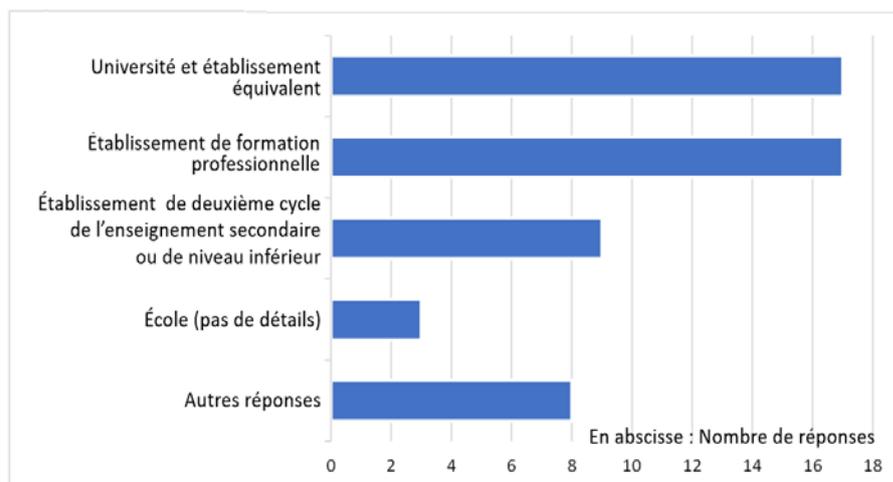


Figure 2-1-21 : Sources de recrutement des ressources humaines (Sénégal)
Source : élaboré par l'équipe de l'Étude

Dans les réponses aux questions portant sur les perspectives en termes de recrutement envisagées/prévues par les entreprises (questions 29-30), la demande en matière de travailleurs de terrain semble être la plus fréquente. Cela dépend du type d'activité, mais on peut penser que le rôle des établissements de formation professionnelle, qui forment des ouvriers qualifiés, des opérateurs de machines et autres travailleurs de terrain, reste important.

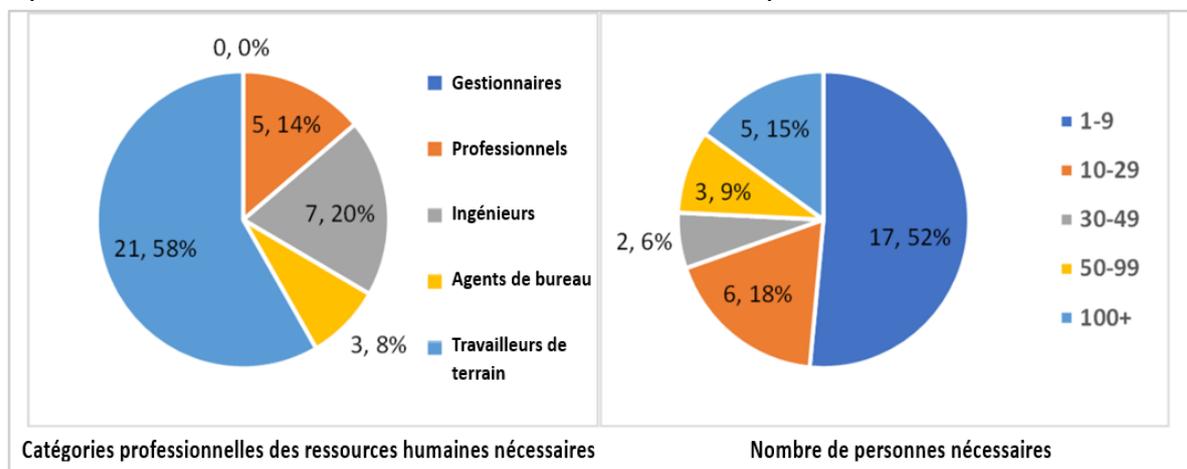


Figure 2-1-22 : Employés nécessaires à l'avenir (Sénégal, par type d'emploi et par nombre d'employés)

N.B. : Le chiffre de gauche indique le nombre de réponses, et le chiffre de droite indique le pourcentage par rapport au total des réponses.
Source : élaboré par l'équipe de l'Étude

Les entreprises ont également été interrogées sur les écarts entre l'offre et la demande en emplois pour tous les secteurs (questions 48-52). Les sous-secteurs perçus comme présentant une plus grande inadéquation dans les 5-10 années à venir qu'aujourd'hui étaient en particulier ceux de

la fabrication pétrochimique et pharmaceutique³⁴, de l'agriculture, sylviculture et pêche, et des mines. Il est considéré qu'une inadéquation élevée persistera notamment dans le secteur de la fabrication des ordinateurs, équipements électroniques, etc., et dans celui de l'électricité, du gaz et de l'eau. Il semble en revanche que les inadéquations dans les secteurs de la construction et de l'information & communication soient perçues comme appelées à se tasser dorénavant.

Les catégories professionnelles pour lesquelles des inadéquations sont à prévoir ne varient pas autant que cela entre aujourd'hui et dans cinq à dix ans, les besoins en personnel étant perçus comme les plus importants en matière d'ingénieurs, de travailleurs de terrain, suivis des professionnels.

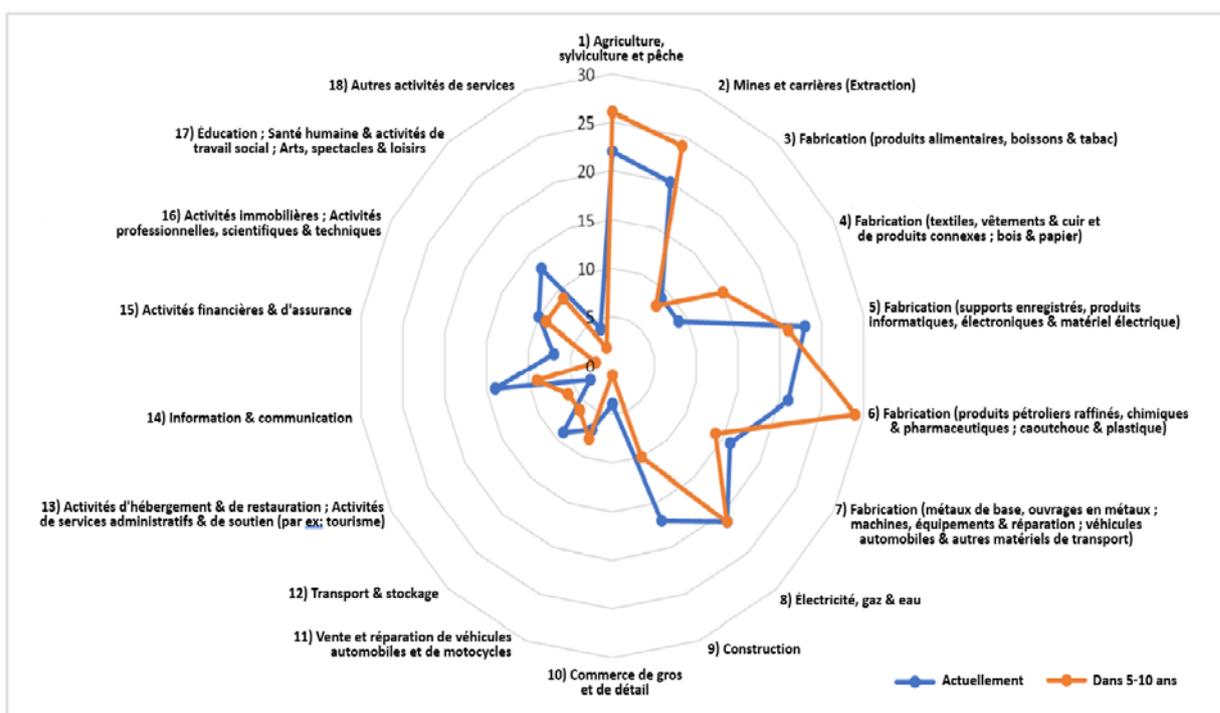


Figure 2-1-23 : Sous-secteurs dans lesquels est ressentie une inadéquation de l'emploi (Sénégal, aujourd'hui et dans 5-10 ans)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude

³⁴ Les produits pétrochimiques et les produits pharmaceutiques, ainsi que le caoutchouc et les plastiques, sont à l'origine des catégories distinctes, mais, dans le cadre de l'enquête, ils ont été réunis dans une unique option. Pour cette raison, les détails ne sont pas précisés, mais, à la lumière des entretiens réalisés, il semble que la perception d'une inadéquation soit particulièrement prononcée en matière de production de pétrole et de gaz. Partant du fait que les produits pharmaceutiques sont cités dans les domaines prioritaires du PAP2A, ils ont également été mentionnés ici.

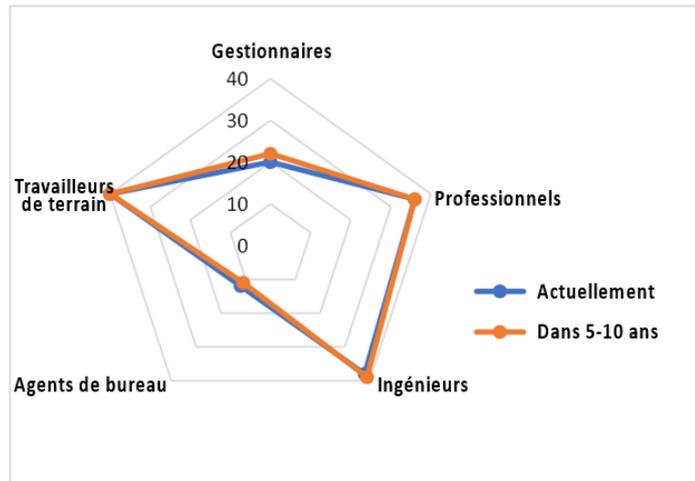


Figure 2-1-24 : Catégories professionnelles pour lesquelles est ressentie une inadéquation de l'emploi (Sénégal, aujourd'hui et dans 5-10 ans)

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude

2-1-2 Domaines nécessitant un développement des ressources humaines pour l'industrie

(1) Analyse de la croissance des secteurs de production

Selon les Perspectives économiques en Afrique de l'Ouest 2020 de la Banque africaine de développement (BAD), la proportion de ressources humaines hautement qualifiées au Sénégal, bien que plus faible qu'au Nigeria et au Ghana, est plus élevée qu'en Côte d'Ivoire. On peut donc affirmer que ce pays est dans une position relativement favorable en Afrique de l'Ouest francophone. Cependant, pour améliorer le nombre et la qualité des emplois tout en répondant aux changements des structures sociales et économiques, il faut intensifier les efforts en matière de développement des ressources humaines.

En premier lieu, pour mettre au clair la croissance de chaque secteur de production jusqu'à présent, les données pour 2015-2019 présentées ci-dessus dans les sections (1) et (2) de 2-1-1 ont été analysées des points de vue du PIB et de l'emploi. Des scores élevés ont été attribués aux secteurs dont les parts sont élevées et dont le rythme de croissance est rapide, ceux dont les parts sont basses et dont le rythme de croissance est lent ou stagne se voyant à l'inverse attribuer des scores bas. On trouvera les résultats de cette analyse dans le tableau 2-1-6 :

Tableau 2-1-6 : Analyse de la croissance des secteurs de production (Sénégal)

Secteur	PIB		Emploi		Niveau de croissance (nombre de points)
	% de l'ensemble	Niveau de croissance	% de l'ensemble	Niveau de croissance	
Agriculture, sylviculture et pêche	⊙	○	⊙	X	8
Fabrication	⊙	X	○	X	5
Construction	△	○	○	○	7
Électricité, gaz et eau	X	X	△	△	2
Mines	△	○	△	△	5
Commerce	○	△	⊙	X	6
Transports, information et communication	○	⊙	○	X	7
Autres services	⊙	△	⊙	⊙	10

N.B. : ⊙= 3 points, ○ = 2 points, △= 1 point, X = 0 point.
Source : élaboré par l'équipe de l'Étude

Le score le plus élevé a été celui des autres services. Ce secteur domine en termes de PIB et d'emploi, et présente une croissance particulièrement forte en matière d'emplois. L'agriculture, la sylviculture et la pêche viennent ensuite, avec le nombre d'emplois le plus élevé, même s'ils font montre d'une tendance à diminuer, et avec une productivité elle aussi croissante. Ce secteur, de même que la transformation des produits agricoles et la transformation alimentaire, qui représentent environ la moitié du secteur de la fabrication, obtient un score élevé. Selon les données du Centre du commerce international (CCI)³⁵, les produits présentant le plus grand potentiel d'exportation sont le phosphate et l'acide polyphosphorique, produits du secteur des mines, qui sont notamment utilisés en tant que matières premières pour les engrais. Viennent ensuite les poissons congelés, le ciment, les produits alimentaires et agricoles (soupes, etc., huile d'arachide, noix de cajou, etc.). Il n'est pas attendu du secteur des mines un effet très important en termes de création d'emplois, ce qui souligne l'aspect prometteur de l'agriculture et de la pêche, ainsi que de la fabrication alimentaire.

³⁵ Selon l'outil Export Potential Map (carte du potentiel à l'exportation) du CCI (<https://exportpotential.intracen.org/en/>).

En troisième place viennent les secteurs de la construction et des transports, de l'information et de la communication. La part du secteur de la construction croît aussi bien dans le PIB qu'en matière d'emplois. Les transports, l'information et la communication, bien que faisant montre d'une croissance en matière d'emplois limitée, accroissent leur contribution à la croissance économique.

Il est à penser que le secteur des services, qui englobe des activités économiques variées, permettra non seulement de valoriser des ressources humaines hautement qualifiées, mais aussi de renforcer la diversité et la résilience de l'emploi. En outre, autant du point de vue des importations alternatives que du point de vue de l'augmentation des exportations vers les pays voisins en tirant parti de la situation géographique du Sénégal, l'agriculture, la sylviculture, la pêche et leur transformation sont importantes, et il est permis d'affirmer qu'un développement des infrastructures (construction) et un renforcement de la logistique sont hautement nécessaires dans cette optique. Dans le secteur minier, l'exploitation du pétrole et du gaz naturel va tout particulièrement progresser, et l'on peut de ce fait penser qu'elle est dans une certaine mesure prometteuse.

Les autres services comprennent tous les sous-secteurs hormis le commerce (gros, détail et entretien de véhicules automobiles) et les transports, l'information et la communication. Pour cette raison, il est de fait nécessaire d'améliorer des technologies spécifiques, mais il est également nécessaire que chaque entrepreneur et chaque unité économique soient munis des connaissances nécessaires pour planifier et gérer une entreprise dans son ensemble. Il est également nécessaire de former des techniciens en TIC pour promouvoir le développement des technologies numériques et leur application à d'autres secteurs.

(2) Du point de vue du Programme Sénégal émergent (PSE)

La mise en œuvre du PSE devant permettre la création d'un certain nombre d'emplois, on peut penser qu'il est nécessaire de former les ressources humaines en mesure d'assurer ces emplois. On trouvera ci-dessous le niveau de qualification et le nombre de personnes qui seront nécessaires pour chacun des projets phares.

Tableau 2-1-7 : Nombre d'emplois créés par le PSE et compétences techniques et qualifications de ces emplois

(Compétences/emplois x 1 000)	Compétences requises en 2023 pour les emplois directs induits par les projets phares			
	Formation technique	Bac	Bac + 2	Bac + 5 et plus
Agriculture, produits de la mer et agroalimentaire	~34,5	~22,4	~1,3	~0,4
Habitat et construction	~9,2	~3,1	~2,5	~0,6
Modernisation de l'économie sociale	~7,6	~2,9	~0,1	~0,0
Mines et fertilisants	~6,6	~5,0	~3,8	~0,8
Hub régional multiservice	~29,6	~30,3	~21,0	~5,2
Hub logistique et industriel	~13,5	~7,7	~4,6	~0,8
Redressement stratégique du secteur de l'électricité	~0,7	~0,4	~0,2	~0,1

■ Enjeu critique
 ■ Enjeu conséquent
 ■ Enjeu modéré

Source : PSE

Dans le secteur de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentaire, il y a l'extension des emplois formels dans l'agriculture et la pêche, et le développement des ressources humaines sur le terrain dans les domaines de la production, de la collecte, du tri et de la transformation des produits agricoles en lien avec le développement des agropoles, et de ce point de vue, le besoin en ressources humaines disposant une formation professionnelle du niveau de l'enseignement secondaire est plus élevé qu'en termes de personnes du niveau de l'enseignement supérieur. Le besoin en ressources humaines dans la construction est également lié à l'analyse de la croissance des secteurs industriels dans la section précédente, et pour assurer une résorption progressive de la pénurie de 300 000 logements, la mise en place d'incitations fiscales pour promouvoir les nouveaux constructeurs, les entreprises de construction et les investissements privés est envisagée, ce qui laisse prévoir un certain besoin en ressources humaines.

La modernisation de l'économie sociale est une politique qui favorise l'emploi des jeunes et des femmes, augmente la proportion d'emplois formels et intègre les ressources humaines dans l'activité économique en formalisant le secteur informel. Pour ce qui concerne le secteur du tourisme, qui est également un domaine cible du PSE, le ministère du Tourisme et des Transports Aériens a expliqué qu'au Sénégal, c'est l'industrie du tourisme qui emploie de nombreux jeunes, mais que c'est un secteur dans lequel les emplois informels sont nombreux, et les opportunités de formation rares. Dans une perspective de promotion de nouveaux emplois et de formalisation des emplois, ce ministère considère qu'il est important d'offrir aux entrepreneurs des opportunités de formation³⁶. Parmi les facteurs qui font l'importance de la formation technique dans les secteurs des mines et des engrais, il y a, outre un potentiel d'exportation élevé, la promotion de la formalisation de l'exploitation minière artisanale, à base de creusage manuel, qui ressort souvent du secteur informel.

Le secteur du hub régional multiservice, qui est le plus demandeur en ressources humaines au sein du PSE, devrait nécessiter des personnes de tous niveaux de qualification, car il part d'un plan consistant à attirer les investissements étrangers à Dakar, et à y regrouper les bureaux des entreprises et des organisations internationales à l'échelle régionale, ainsi que des installations médicales et éducatives. Du point de vue de l'aménagement des infrastructures de production, il est à prévoir une demande en ressources humaines dans le secteur de la construction, induite par le développement de parcs industriels où seront concentrées les bases de production, tels que les ZES, les agropoles ou les terrains destinés à l'industrie pharmaceutique, etc., ainsi qu'une demande en ressources humaines de toutes sortes liées à l'exploitation de ces parcs industriels. Par ailleurs, afin de faire du Sénégal une destination touristique attirant 3 millions de touristes, le ministère du Tourisme et des Transports aériens a indiqué qu'il prévoyait des travaux de rénovation dans tous les aéroports du pays et la construction d'héliports dans les pôles touristiques, et que, partant de là, il faudra former les ressources humaines nécessaires en la matière. En outre, sachant que le développement du transport et de la logistique, pour transporter les biens en reliant ces parcs industriels aux différentes villes qui constituent le marché intérieur ainsi qu'aux ports et aéroports à destination des marchés étrangers, va probablement gagner progressivement en importance, des besoins en développement de ressources humaines sont également à prévoir dans le secteur lié au hub logistique et industriel.

³⁶ Basé sur des entretiens avec le Bureau opérationnel de suivi du PSE

Pour ce qui concerne le secteur de l'énergie, il semble qu'au moment de l'établissement de cette politique, le besoin n'était pas très élevé, mais par la suite des gisements de pétrole et de gaz ayant été découverts, et, comme indiqué plus haut, une réforme de la structure de l'approvisionnement en électricité ayant été mise en route, il est à supposer que, dans ce domaine, la demande en développement de ressources humaines liées à la conversion du gaz en électricité et aux énergies renouvelables va croître à l'avenir. Le secteur pétrolier et gazier, qui suppose, conformément à la Loi sur le contenu local, un développement des ressources humaines et des entreprises locales, constitue également de ce fait un secteur important en termes de développement des ressources humaines pour l'industrie et de création d'emplois. Plus encore, il laisse espérer la création d'emplois liés à l'utilisation du gaz dans l'industrie, mais pour les détails de ces emplois, il faut attendre que le ministère du Pétrole et des Énergies établisse une stratégie pour cette chaîne de valeur. Selon le ministère du Pétrole et des Énergies, une entreprise japonaise est chargée de la construction de l'unité principale du bloc de Sangomar. Pour ce qui concerne le développement de ressources humaines dans les secteurs pétrolier et gazier, l'Institut National du Pétrole et du Gaz (INPG), qui dépend du ministère du Pétrole et des Énergies, doit superviser le volet éducatif dans ce domaine, et notamment délivrer des certificats de qualification en la matière.

De plus, en matière de redynamisation du secteur pharmaceutique, considérée comme une priorité dans le PAP2A du PSE qui a été mis à jour en conséquence de la Covid-19, des informations obtenues indiquent qu'il existe un besoin urgent de développement des ressources humaines à cause du manque de pharmaciens, de techniciens supérieurs et de personnel de soutien dans les secteurs industriel et de fabrication.³⁷ Comme les perspectives de construction, avec la coopération de pays occidentaux, d'organisations internationales et de banques d'investissement, d'une usine de production de vaccins contre le coronavirus et de vaccins de prévention des maladies infectieuses de l'Institut Pasteur semblent aujourd'hui plus proches de se concrétiser, il est à prévoir que la demande en ressources humaines croisse à mesure que ce secteur se développe.

(3) Programme d'urgence pour l'insertion socioéconomique et l'emploi des jeunes (2021-2023)

Selon ses propres termes, le Programme d'urgence pour l'insertion socioéconomique et l'emploi des jeunes, est établi pour créer des emplois et/ou pour améliorer les conditions à la création d'emploi des jeunes, à court et moyen termes, autour de cinq piliers qui sont : 1. le recrutement spécial, 2. les projets publics d'intérêt communautaire, 3. les projets d'investissement public à haute intensité de main-d'œuvre (PIP/HIMO), 4 les mesures de soutien à l'initiative privée et 5. les réformes, et sera réalisé avec un budget de 450 milliards de FCFA. Le programme prévoit des activités centrées sur l'offre d'opportunités d'emploi aux jeunes et le soutien à l'entrepreneuriat, mais il comprend également des mesures face au problème des « NEET » (personnes qui ne sont ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi, ni en formation), qui représentent une part élevée, 36,2 %, de la jeunesse (15-24 ans) sénégalaise (28,7 % chez les hommes et 42,8 % chez les femmes)³⁸. Il est prévu de proposer un large éventail d'opportunités de formation professionnelle, en ciblant également les jeunes sans qualification et le secteur informel.

³⁷ Basé sur des entretiens avec le Bureau opérationnel de suivi du PSE. En termes de niveau d'éducation, la pénurie semble concerner les Bac + 2, les Bac + 3 et les Bac + 4 (deux, trois ou quatre ans d'études dans une université ou un autre établissement d'enseignement supérieur). Cela étant, il est considéré qu'il y a suffisamment de pharmaciens d'officine formés.

³⁸ Selon le programme Approche pays intégrée de la FAO (2020), le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) au Sénégal est de 8,4 % (hommes : 7,4 %, femmes : 9,9 %), inférieur à la moyenne subsaharienne qui est de 13 %, mais le pourcentage de NEET qui se monte à 36,2 % (hommes : 28,7 %, femmes : 42,8 %), représente 1,75 fois la moyenne africaine qui est de 20,7 %.

Tableau 2-1-8 : Emplois créés et soutien à l'entrepreneuriat par le Programme d'urgence pour l'emploi

Piliers du programme	Principales activités	Nombre d'emplois	Nombre d'entrepreneurs	N.B.
1. Recrutement spécial Création d'emplois : 49 850	Recrutement spécial dans le secteur de l'éducation Pré-scolaire, élémentaire, secondaire y compris les daaras modernes et l'enseignement islamique)	5,000		Budget total 160,7 milliards de FCFA (Financement par l'État et par les bailleurs) Le nombre d'emplois créés, 49 850, comprend 14 450 emplois dus à d'autres activités.
	Reboisement - production de pépinières et d'arbres fruitiers	10 000		
	Programme de nettoyage - exécuté avec l'Unité de Coordination et de Gestion (UCG) des déchets solides	12 000		
	Volontariat Santé : 400, sécurité : 6 000, service civique national : 1 000, animateurs socioéducatifs : 500, stadiers : 300, guides touristiques : 200	8 400		
2. Projets publics d'intérêt communautaire Création d'emplois : 35 150	Construction de routes : recrutement et formation de jeunes	4 000		Budget total : 16,7 milliards de FCFA
	Projet d'entretien courant de routes	11 150		
	Recrutement de jeunes par l'État pour une durée déterminée (2 ans)	20 000		Budget total : 37,5 milliards de FCFA
3. Projets d'investissement public à haute intensité de main-d'œuvre (PIP/HIMO), Accélération de projets en cours	16 projets financés sur ressources extérieures, relatifs à l'agriculture et à la formation professionnelle	250 000*	80 000 auto-emplois	Budget total : 562 milliards de FCFA *Comprenant les emplois indirects
	Programme 100 000 logements	634 000		Nombre d'emplois directs et indirects sur 5 ans
	Projets dans le secteur de l'énergie Agence sénégalaise d'électrification rurale (ASER) (10 000 emplois), SENELEC (1 500 emplois directs et 1 949 emplois indirects) Programme national de Biogaz (PNB-SN) (6 355 emplois), projets pétroliers et gaziers (560 emplois)	20 364		
	Construction et exploitation du port de Ndayane	14 500		
	Démarrage de la phase II de la plateforme industrielle de Diamniadio	+ de 12 000		Créés par le secteur privé
	Programme d'incubation et de promotion des moyennes, petites et microentreprises (MPME) sur la chaîne de valeur touristique	(17 000)**	750	27 milliards de FCFA (mobilisés auprès des bailleurs au développement) alloués au Fonds national de la microfinance (FONAMIF)
	Projet d'aménagement de fermes intégrées de l'Agence nationale d'insertion et de développement agricole (ANIDA)	25 950		Budget total 24 milliards de FCFA
	4. Mesures de soutien à l'initiative privée	Soutien à l'apprentissage et la formation professionnelle ainsi qu'aux initiatives privées concernant l'appui au secteur informel Secteurs informels ciblés dans le cadre de cet appui : (i) l'agriculture, (ii) la couture/confection, (iii) la menuiserie de bois et la filière		

Piliers du programme	Principales activités	Nombre d'emplois	Nombre d'entrepreneurs	N.B.
	métallique, (iv) la réparation mécanique intégrant l'électronique, (v) la cordonnerie (vi) et le commerce, etc.			
	Mise en place de Centres de ressources partagées (CRP) dans les 14 régions : mutualisation des services et des équipements mis à la disposition des entrepreneurs.			
5. Réformes	Ouverture du guichet unique « Pôle-Emploi et Entrepreneuriat » Formation, insertion, entrepreneuriat, accompagnement, financement et suivi par la Délégation générale à l'entrepreneuriat rapide des femmes et des jeunes (DER / FJ), l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ), l'Agence de développement et d'encadrement des petites et moyennes entreprises (ADEPME) et le Fonds de garantie des investissements prioritaires (FONGIP)			
	Mise en place d'un identifiant et d'une base de données uniques des bénéficiaires du programme d'urgence pour renforcer le ciblage des bénéficiaires et rationaliser les interventions du Gouvernement (structure en charge : l'ANSD)			
	Adaptation des curricula des centres de formation professionnelle aux métiers de l'artisanat et accélération de la construction des nouveaux centres prévus Ces nouveaux centres devront intégrer des programmes de cycle court destinés à recycler et à mettre à niveau les artisans (mécaniciens, menuisiers, maçons, etc.).			
	Renforcement des capacités du Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT) et élargissement de ses interventions en accordant une attention particulière aux jeunes sans qualification			

Source : Ministère de l'Économie, du Plan et de la Coopération

Comme le montre notamment le tableau 2-1-8, dans le cadre de ce programme, avec le « 1. Recrutement spécial », des opportunités d'emploi sont données en urgence aux jeunes, avec les « 2. Projets publics d'intérêt communautaire », le ministère des Infrastructures, des Transports terrestres et du Désenclavement prévoit de former des géomètres et des inspecteurs et de réaliser des projets de formation pour les ingénieurs impliqués dans le pavage, ainsi qu'un fonds de réparation des routes, créant ainsi des opportunités d'emploi pour les ressources humaines ainsi formées. Outre l'entretien des autoroutes, des actions pour optimiser encore le réseau routier sont prévues, et il a été reconnu qu'il était nécessaire de former des ingénieurs issus d'une formation professionnelle (la demande en ingénieurs issus de l'université est basse).

2-1-3 Défis

Des explications concernant les défis ont également été données à l'occasion dans le cadre des résultats de l'étude sur la structure et les tendances de l'industrie, mais, ici, ces problèmes ont été regroupés en six catégories en référence à l'approche de base de la JICA dans le domaine du « développement du secteur privé ». On prendra garde au fait qu'il existe des problèmes liés les uns aux autres qui sont communs à plusieurs rubriques. Les problèmes liés à l'accès au financement et à l'innovation, ainsi que les problèmes transversaux et généraux, incluent les points examinés dans les sections 2-2 et 2-3 ci-dessous.

- (1) Défis en matière de politique industrielle et d'amélioration de l'environnement des affaires (aspect politique)
 - a. Élaboration et mise en œuvre dans de bonnes conditions de stratégies pour la valorisation du pétrole et du gaz naturel dans une perspective de stabilisation de l'alimentation en électricité et en énergie, indispensable au développement de l'industrie.
 - b. Renforcement des capacités des entités gouvernementales concernées, contribuant à une application appropriée de la Loi sur le contenu local
 - c. Amélioration de l'environnement des affaires : baisse des tarifs de l'électricité, amélioration de l'accès à l'électricité, réduction des obstacles fiscaux.

Il est prévu que la production commerciale de pétrole et de gaz naturel démarre à partir de 2023. Une stratégie de l'énergie incluant la valorisation du gaz pour l'électricité et pour un usage industriel est en cours d'élaboration, et il faut qu'elle soit mise en œuvre rapidement et dans de bonnes conditions. Le Sénégal a également été le premier pays en Afrique de l'Ouest francophone à mettre en place une loi sur le contenu local, et il reste dorénavant à acquérir de l'expérience en matière d'application de cette loi. On peut penser qu'il serait utile d'apprendre auprès d'autres pays des méthodes réalistes de développement des ressources humaines et des entreprises nationales. En particulier, cette loi disposant que, dans certains secteurs, les entreprises étrangères ne pourront que participer à des coentreprises avec des entreprises locales³⁹, les entreprises sénégalaises peuvent y trouver une opportunité de renforcement de leur compétitivité, notamment en rehaussant leur niveau technologique. Il est attendu de l'Agence pour la promotion des investissements et des grands travaux (APIX) qu'elle élabore également, en collaboration avec les entités concernées, une stratégie permettant de tirer avantage de cette opportunité pour le développement de l'industrie locale et qu'elle mène des activités efficaces de promotion des investissements, dans une vision incluant également l'implication des entreprises japonaises.

L'environnement des affaires au Sénégal est relativement meilleur que dans les pays voisins, mais les tarifs relativement élevés de l'électricité constituent un problème. En matière de paiement des impôts, le seul domaine du classement Doing Business dans lequel la note du Sénégal est inférieure à la moyenne de l'Afrique subsaharienne, même si des réformes sont en cours, des améliorations sont possibles concernant le nombre de paiements d'impôts et les délais de déclaration et de paiement.

³⁹ Selon les informations obtenues, les détails seront précisés dans le texte d'application.

- (2) Défis en matière de renforcement de la compétitivité des entreprises
- a. Renforcement des capacités en matière de gestion de l'entreprise et de gestion opérationnelle pour promouvoir un rehaussement de la valeur ajoutée et de la productivité dans les secteurs des services et de la fabrication
 - b. Développement des technologies numériques et application de ces technologies à d'autres secteurs pour permettre aux entreprises de répondre aux nouvelles technologies.
 - c. Amélioration des capacités en marketing et des compétences linguistiques (notamment en anglais) pour permettre le développement des affaires en dehors des marchés francophones.

Le secteur des services constitue un moteur de la croissance économique du Sénégal, et l'augmentation du nombre de personnes qu'il emploie est considérable. Pour renforcer la compétitivité du secteur des services, qui est une source de croissance, il faut renforcer les capacités en matière de gestion de l'entreprise et de gestion opérationnelle, notamment en termes d'établissement de stratégies commerciales, qui sont également indispensables pour obtenir des financements pour les activités, en termes de gestion du personnel pour rehausser la satisfaction des employés et la productivité du travail, et en termes d'amélioration de la qualité et de la productivité.

Alors que la productivité peine à augmenter dans le secteur de la fabrication, les niveaux de salaire y sont relativement élevés. Afin notamment d'accroître la productivité du travail, un renforcement est nécessaire en matière de gestion de la production et de la qualité. En plus de cela, comme dans le secteur des services, il importe également de renforcer les capacités en matière de gestion d'entreprise. On peut citer en tant que sous-secteur de la fabrication hautement prioritaire celui de la fabrication de produits alimentaires, qui représente environ la moitié de la valeur ajoutée du secteur et est en lien étroit avec l'agriculture, la sylviculture et la pêche. La fabrication de produits alimentaires est également étroitement liée au développement des agropoles, qui est considéré comme un domaine prioritaire dans le PAP2A.

De façon transversale aux secteurs, il est souhaitable que les entités de soutien envisagent des sensibilisations, des formations, ou encore la mise en place de mesures incitatives, pour que les entreprises tiennent une comptabilité appropriée, un point indispensable en matière de gestion opérationnelle, qui constitue un préalable à la transition vers le secteur formel. Selon l'ANDS, 96,8 % des unités économiques ressortent du secteur informel, et un passage au secteur formel augmenterait les possibilités d'accès au financement, la participation aux marchés publics et les opportunités d'obtention de commandes en sous-traitance.

Le recours aux technologies numériques est un point que toutes les entreprises devraient prendre en considération, et constitue également un domaine prioritaire du PAP2A. Il est nécessaire non seulement de former des ingénieurs en TIC qui soient en mesure de programmer et de créer des réseaux, mais aussi de mettre en place et de former des employés ayant un certain niveau de connaissances en TIC au niveau des différentes entreprises.

Même si, pour des raisons linguistiques, les liens sont plus étroits avec le marché francophone, les progrès de la numérisation permettent d'ouvrir également d'autres marchés grâce au commerce en ligne. Pour saisir cette opportunité, il est souhaitable de recourir à des

méthodes de marketing plus sophistiquées et de rehausser les compétences linguistiques (particulièrement en anglais).

(3) Défis en matière de renforcement des liens (concernant l'accès au marché)

- a. Développement et gestion appropriés des pôles de production tels que les ZES et les agropoles.
- b. Renforcement des infrastructures de transport qui relient les pôles de production aux marchés nationaux et internationaux, ainsi que des fonctions logistiques
- c. Examen des informations sur les réglementations relatives aux marchés d'exportation et des mesures à prendre en la matière, et établissement de stratégies d'exportation par pays ou par région.
- d. Renforcement de l'image de marque, du marketing et des mesures incitatives pour promouvoir les investissements

Le développement de pôles de production tels que les ZES, qui sont aussi liés à l'attraction d'investissements directs étrangers (IDE) et contribuent à l'industrialisation, ou tels que les agropoles, qui contribuent à la sécurité alimentaire et au renforcement des chaînes de valeur agricoles, sont également des priorités du PAP2A et des politiques et stratégies d'industrialisation. On peut penser qu'il faut notamment des ingénieurs et des techniciens, non seulement pour les travaux de construction et d'aménagement, mais aussi dans de nombreux autres domaines, tels que les technologies de transformation alimentaires, la gestion de l'hygiène et la maintenance des machines. Dans le PSE, la nécessité de développer les ressources humaines dans ces domaines est également mise en avant, principalement au niveau égal ou inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire (Brevet de technicien). L'aménagement, la réparation et l'entretien des routes, des ports et des aéroports sont également importants pour faciliter la circulation des biens entre ces pôles de production et les marchés nationaux et internationaux. Des temps de transport plus courts et la prévention des pannes contribueront à réduire les coûts de transport et les délais.

Par ailleurs, l'accord sur la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECA) a commencé d'être appliqué en janvier 2021. Même s'il faudra encore un certain temps pour qu'il produise des effets réels, ce marché de 1,2 milliard de personnes et de 3 400 milliards de dollars représente une grande opportunité. Il est nécessaire de suivre avec attention l'état d'application de cet accord et de chercher à s'implanter sur les autres marchés africains, mais pour étendre les exportations, il est indispensable de recueillir des informations sur la réglementation et les procédures dans les pays de destination. Il est à espérer que l'Agence sénégalaise de promotion des exportations (ASEPEX), assume de façon durable des fonctions similaires à celles de l'Organisation japonaise du commerce extérieur (JETRO) au Japon, à savoir des fonctions de collecte, classement et diffusion des informations, et des fonctions de conseil.

(4) Défis en matière d'amélioration de l'accès au financement (aspects financiers)

- a. Financement des investissements dans les équipements contribuant à une montée en niveau du secteur de la fabrication
- b. Financements destinés aux entrepreneurs

- c. Renforcement des capacités en matière d'établissement des plans d'affaires et des documents de demande de prêt

Comme indiqué plus haut, alors que la productivité peine à croître dans le secteur de la fabrication, les niveaux de salaire y sont relativement élevés. Pour rehausser cette productivité, il est nécessaire de revoir les méthodes et les technologies de production et de procéder à des investissements en équipements appropriés. Les conseils techniques et le recours à la consultance sont utiles pour revoir les méthodes de production, mais il est souhaitable que ces investissements en équipements soient soutenus par des financements institutionnels. Il est également utile d'assouplir les conditions de prêt au moyen d'une gestion des risques recourant aux technologies numériques. De plus, du côté de la demande en financement, les entreprises doivent également préparer leurs plans d'affaires et leurs demandes de prêt avec un niveau d'exactitude qui soit rassurant pour le côté de l'offre.

(5) Défis en matière de promotion de l'innovation radicale

- a. Fourniture et exploitation d'informations transparentes sur le climat des affaires (réglementation, droit des sociétés, fiscalité, etc.)
- b. Simplification des procédures de création d'entreprise et prise en charge rapide dans les établissements à guichet unique
- c. Soutien de la part des consultants et des mentors
- d. Mise en œuvre certaine de financements pour le fonctionnement des incubateurs et des accélérateurs.

Ce point sera exposé de façon plus détaillée dans la section 2-3-2, mais, pour réduire les obstacles à l'entrepreneuriat, il est souhaitable de mettre en œuvre une extension dans l'espace et une optimisation de la qualité des services à guichet unique. Il sera également bénéfique d'offrir des opportunités de bénéficier de conseils de la part de chefs d'entreprise et d'experts réellement compétents dans le domaine de l'établissement de plans d'affaires.

Outre cela, les incubateurs et les accélérateurs qui offrent un espace pour cela doivent eux-mêmes réfléchir à la manière dont ils peuvent assurer un financement durable de leur propre fonctionnement.

(6) Défis transversaux et généraux

- a. Création d'emplois (en particulier pour les jeunes, les femmes et les personnes à haut niveau d'études)
- b. Sortie de la focalisation sur Dakar

Selon le PAP2, 100 000 nouvelles personnes viennent chaque année grossir le marché du travail. Avec un taux de chômage élevé chez les jeunes, la création d'emplois constitue un défi d'importance pour la réduction de la pauvreté et pour la croissance économique. L'objectif en matière de création d'emplois (directs, indirects, formels et informels) annoncé par le PSE pour la période de 10 ans allant jusqu'en 2023 est de 2 928 000 emplois, et la version la plus récente du PAP2 vise à générer au moins 200 000 emplois par an. Sachant que les neuf dixièmes des personnes en emploi occupent des emplois informels, cette proportion passant à 97 % ou plus dans le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche⁴⁰, il est logique que la mise

⁴⁰ Voir la note de bas de page n°4

en place des agropoles pour augmenter la production de produits agricoles et promouvoir l'utilisation de ces produits soit considérée comme une priorité nationale.

En outre, l'activité des entreprises est concentrée dans Dakar et ses environs. Partant du fait que l'aménagement d'un environnement favorable aux activités socioéconomiques dans les zones rurales est indispensable pour mettre en œuvre un développement inclusif, le PAP2A prévoit également de faire passer le taux d'électrification rurale de 53,9 % en 2019 à 79,1 % en 2023, il considère également le développement d'une industrie touristique sur des bases élargies l'un de ses domaines prioritaires.

2-2 Résultats de l'Étude sur l'état actuel du développement des ressources humaines pour l'industrie

2-2-1 Présentation sommaire des résultats de l'étude

(1) Plans et politiques à moyen et long terme en matière de développement des ressources humaines pour l'industrie

Le développement des ressources humaines est mis en exergue dans la planification nationale sénégalaise, le Plan Sénégal émergent (PSE), dont il constitue l'un des trois piliers, et le programme de mise en œuvre du PSE établi au niveau de ce secteur, le « Programme d'amélioration de la qualité, de l'équité et de la Transparence du secteur de l'éducation et de la formation 2013-2025 PAQUET-EF » (2013) vise à « assurer une formation professionnelle adaptée aux besoins du marché ».

➤ Positionnement du développement des ressources humaines pour l'industrie dans le Plan Sénégal émergent (PSE)

Se fondant sur la revue de sa première phase (2014-2018), le PAP de la deuxième phase (2019-2023) change de point d'articulation pour passer du développement économique au développement social et à la gouvernance, et énonce quatre défis à relever : (i) la réforme fiscale (ii) la réforme de l'éducation et de la formation professionnelle (iii) la réforme de l'administration publique, et (iv) la réforme de l'environnement des affaires.

Parmi les défis pour réaliser la réforme de la structure économique, le PAP2 souligne que, pour développer des ressources humaines de qualité, capables en particulier de s'impliquer dans les secteurs de la production, il importe d'améliorer le système éducatif, de développer la formation professionnelle et technique, et de promouvoir la recherche et l'innovation. Il considère également qu'il faut s'assurer que des stratégies soient mises en œuvre pour que les jeunes dont le nombre croît soient impliqués de façon efficiente dans des activités productives. Partant de ce constat, le développement du capital humain est intégré en tant que deuxième axe de la stratégie du PAP2, combiné avec des actions pour améliorer les conditions de vie et corriger les inégalités sociales.

Le PAP2, considérant que le capital humain constitue un moteur indispensable au développement des secteurs de production qui contribuent à la croissance économique et à l'emploi, prévoit de renforcer le socle de productivité en opérant des investissements dans le capital humain afin que la force de travail puisse être efficacement répartie dans les secteurs industriels présentant un potentiel de croissance. Il vise également à rehausser la productivité et les revenus de la population en améliorant l'éducation et la formation.

Pour cela, il prévoit, en développant et en renforçant l'enseignement technique et la formation professionnelle, de mettre en place un environnement dans lequel les jeunes peuvent entrer sur le marché du travail et soutenir la croissance économique. En tant qu'indicateur concret, le PSE a fixé un objectif consistant à donner à 30 % des personnes ayant achevé l'éducation de base un enseignement technique ou une formation professionnelle, et a placé le développement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au cœur de la réforme du système éducatif. Pour produire ces effets de façon certaine, il vise à augmenter le taux de scolarisation dans la formation professionnelle et technique à l'issue de l'enseignement primaire, en le faisant passer de 8% en 2017 à 11,8% en 2023. Qui plus est, pour améliorer l'accès à ce domaine et pour en rehausser la qualité, il prévoit aussi le renforcement de l'accès équitable, l'amélioration de la

formation et de l'apprentissage, et l'encouragement de la formation professionnelle et technique dans le cadre du système éducatif.

Cela étant, le contenu du PAP2 a été révisé en septembre 2020 sur la base des impacts exercés par la propagation de la Covid-19 (PAP2A), et, priorité ayant été donnée à la redynamisation de l'économie par la promotion des secteurs de l'agriculture et de la santé, notamment en matière de produits et biens consommés dans le pays, ainsi qu'à la promotion des secteurs de la fabrication, de la transformation numérique et du tourisme, le développement des ressources humaines dans ces secteurs est devenu un enjeu important.

➤ Mise à jour du PAQUET-EF

Le PSE établi en 2013 considère le développement des ressources humaines comme l'investissement le plus important dans la mise en œuvre de sa politique, et vise à ce que, grâce à l'éducation et à la formation professionnelle, soient développées des ressources humaines capables de générer une « économie compétitive », et qu'en résultat de cela soit assurée « au niveau des communautés locales et à celui du pays tout entier, une population éduquée, bien formée, capable de participer aux activités de production » et que soit réalisée une « meilleure qualité de vie ».

Afin de pouvoir contribuer directement à la réalisation de cet objectif, une révision du PAQUET-EF (2013) a été opérée en 2018. La Concertation nationale sur l'avenir de l'enseignement supérieur (CNAES) et les Assises de l'éducation et de la formation (AEF) ont organisé une vaste concertation nationale sur les politiques d'éducation et de formation efficaces permettant d'atteindre ces objectifs. Les conclusions adoptées à cette occasion ont conduit à une décision du Président qui peut être résumée en trois orientations : « une école pour tous », « une école de qualité » et « une école viable, fiable et pacifiée ».

Qui plus est, à travers cette mise à jour, les liens avec les engagements dont doit s'acquitter le gouvernement dans une perspective africaine et internationale⁴¹ ont été mis au clair.

➤ Politiques dont le ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion (MEFPAI) est en charge

Le MEFPAI, qui a pour rôle d'« offrir à tous les citoyens des compétences pour un travail décent au moyen de la formation des personnes diplômées, de la formation continue, de la formation qualifiante et de la formation professionnelle, et d'augmenter la proportion et le niveau des compétences professionnelles et techniques de la population dans son ensemble », met en œuvre les trois programmes suivants : développement de l'enseignement professionnel et technique, développement de l'apprentissage et gestion opérationnelle de la formation professionnelle et technique (FPT).

⁴¹ i) Réforme de l'UEMOA, ii) Agenda 2063 de l'Union africaine, iii) Stratégie continentale de l'éducation 16-25, iv) Stratégie pour la science, la technologie et l'innovation en Afrique 2024, v) Agenda 2030 des Nations unies, vi) Cadre d'action pour la mise en œuvre de l'ODD 4.

- Développement de l'enseignement professionnel et technique

Priorités
<ul style="list-style-type: none"> • Identification des groupes vulnérables, amélioration de la pertinence et de la qualité des cours de formation, et amélioration des programmes d'études de la formation professionnelle et technique (FPT) • Promotion des apprentissages et des formations prioritaires en phase avec les objectifs. • Renforcement du professionnalisme et de la responsabilité des enseignants • Réalisation d'un environnement éducatif inclusif par le développement d'espaces d'éducation et de formation appropriés destinés aux groupes et aux territoires particulièrement vulnérables • Édification d'un système de gestion de la qualité : suivi et évaluation régulière de l'amélioration de la formation des apprenants FPT et de leur insertion professionnelle • Soutien à la recherche et à l'innovation pour une amélioration des politiques et des services de la FPT et pour un développement durable et inclusif de l'économie
État d'avancement (de 2013 à 2015)
<ul style="list-style-type: none"> • Ce point est traité dans le tableau 2-2-1.
Défis
<ul style="list-style-type: none"> • Taux de passage de l'enseignement primaire à la formation et l'enseignement professionnels : 6,68 % en 2015 alors que l'objectif à l'horizon 2030 est de 30 % • Taux d'inscription : toujours faible, avec 402 inscriptions sur 100 000 personnes en 2015. • Pourcentage d'enseignants qualifiés : 40% de l'ensemble des enseignants, ce qui est peu. • Nombre d'établissements de formation professionnelle ayant signé des contrats de performance : diminution de 30 % en 2014 à 27 % en 2015. • L'état des équipements des installations de formation existantes ne permet pas d'assurer les formations APC (approche par compétences). • Extension de l'accès aux filles et aux femmes. • Implication insuffisante du secteur privé dans les processus de test et de mise en œuvre de formations en collaboration avec les entreprises et de la certification des formations.

Tableau 2-2-1 : État des progrès réalisés entre 2013 et 2015

i) Nombre d'apprenants inscrits dans l'enseignement professionnel et technique (FPT) issus de l'enseignement de base	2013	2015
	3.15 %	6.68 %
	Augmentation de 3,53 points	
ii) Nombre d'apprenants	2013	2015
	48 116	54 318
	Augmentation de 12%	
iii) Flux de nouveaux apprenants inscrits dans une formation professionnelle issus de l'apprentissage traditionnel	2013	2015
	2 447	5 814
	Augmentation de 3 367 apprenants	
iv) Nombre de travailleurs bénéficiant d'une formation continue.	2013	2015
	16 282	18 761
	Augmentation de 2 479 travailleurs	
v) Pourcentage de formateurs ayant une qualification (un diplôme pédagogique)	2013	2015
	36 %	40 %
	Augmentation de 4 points	
vi) Taux de réussite aux examens professionnels et techniques	2013	2015

	53,24 %	62 %
	Augmentation de 8,76 points	
vii) Pourcentage de jeunes ayant perdu leur emploi bénéficiant d'un soutien pour leur insertion dans l'emploi	2013	2015
	29 %	33 %
	Augmentation de 4 points	
viii) Pourcentage d'établissements de formation professionnelle dotés d'un conseil d'administration (CA) ou d'un comité exécutif (CE)	2013	2015
	36 %	56 %
	Augmentation de 20 points	

Source : élaboré par l'Équipe de l'étude sur la base du PAQUET-EF.

• Développement de l'apprentissage

Priorités de développement
<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de la pertinence et de la qualité des formations • Inclusion des personnes vulnérables • Renforcement du professionnalisme et de la responsabilité des maîtres d'apprentissage • Établissement d'un système de suivi et d'évaluation • Soutien à la recherche & développement et à l'innovation • Adaptation des formations d'apprentissage aux personnes ciblées • Renforcement de la gouvernance des programmes d'apprentissage • Promotion d'une communication diversifiée et d'un dialogue constructif et soutenu avec un large éventail d'acteurs. • Gestion équitable des ressources
État d'avancement (de 2012 à 2015)
<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de personnes issues de l'apprentissage traditionnel ayant suivi une formation professionnelle est passé de 2 447 (en 2012) à 11 750 (en 2015). • Les nouveaux apprentis sont passés de 1 315 (en 2012) à 1 360 (en 2015).
Défis
<ul style="list-style-type: none"> • Sous-financement des programmes (2% du budget du ministère) • Formation pédagogique et technique insuffisante des encadrants (maîtres, superviseurs techniques, encadrants internes, instructeurs) • Recours limité aux supports d'apprentissage, disparités dans les supports de formation • Faible niveau d'équipement constaté dans une partie des ateliers • Manque d'informations sur les apprentissages

• Gestion opérationnelle de la formation professionnelle et technique (FPT)

Priorités de développement
<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des fonctions et du cadre de gouvernance intégrée du secteur au moyen d'une approche participative • Application d'un cadre financier harmonisé avec l'UEMOA et standardisation de la gestion axée sur les résultats et des contrats de performance • Décentralisation de la gestion de la FPT et renforcement de la transition vers cette décentralisation • Promotion d'une communication diversifiée et d'un dialogue constructif et soutenu avec un large éventail d'acteurs (secteur privé, société civile, ONG, etc.) • Gestion équitable des ressources • Renforcement de la gestion des systèmes grâce au développement numérique

État d'avancement (de 2012 à 2015)
<ul style="list-style-type: none"> • Le pourcentage d'institutions en partenariat a largement augmenté, passant de 3% en 2012 à 25% en 2015. • Mise en place d'un système de gestion des informations et des documents • En 2015, 30% des plans de communication ont été établis et mis en œuvre. • Taux d'achèvement en matière de développement et de mise en œuvre de plans de formation à 20% • Disponibilité et utilisation d'outils de planification, de surveillance et d'évaluation • Disponibilité des informations statistiques • Apprenants inscrits dans des établissements de formation privés à 56 % du total des apprenants
Défis
<ul style="list-style-type: none"> • Le pourcentage de conseils sectoriels mettant en œuvre des plans de développement en matière de FPT reste sous la barre des 5% qui constituent la valeur cible. • Tous les indicateurs en matière de gouvernance atteignent environ 50% de leurs objectifs. • La part allouée sur le budget national est en moyenne de 1,07% par an, ce qui représente moins de 4% du budget du secteur de l'éducation.

c. Projet en la matière

- Programme de formation professionnelle duale (Projet de formation école-entreprise 2018-2021 : PF2E)⁴²

Le PF2E est un projet mis en œuvre par le ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de l'Insertion⁴³ pour réaliser l'offre de formation professionnelle visée par le PAQUET-EF. Il vise à améliorer la qualification professionnelle, l'employabilité, et l'appui à l'insertion des jeunes à travers une implication plus accrue des entreprises dans l'installation des compétences. S'adressant à 10 000 jeunes, il s'efforce de développer les formations pratiques dans les entreprises privées, et des écoles de formation professionnelle, des services de formation professionnelle en lien direct avec l'emploi, en phase avec les besoins du marché du travail.

Tableau 2-2-2 : Présentation sommaire de PF2E

Période d'exécution	3 ans
Nombre de personnes concernées	10 000 personnes (de 16 ans et plus)
Secteurs concernés	1. Agriculture, 2. Élevage, 3. Construction, 4. Énergie, 5. Hôtellerie, 6. TIC, 7. Électrodynamique, 8. Restauration, 9. Tourisme, 10. Transport, 11. Vêtements, 12. Mines, 13. Logement social
Budget	5,4 milliards de FCFA (environ 9 millions de dollars)

Source : Élaboré par l'Équipe de l'étude à partir du PF2E

Avec l'exécution de ce projet de trois ans, l'objectif visé est d'atteindre les réalisations suivantes (année 3 du projet)

- ① 600 entreprises offrent des opportunités de formation en alternance.
- ② Un total cumulé de 10 000 apprenants sont enrôlés par les entreprises formatrices.
- ③ Il est procédé au renforcement des capacités d'un total de 1000 formateurs en entreprise.

⁴² Présentation du Projet de Formation Ecole-Entreprise (PF2E) Programme de Formation Ecole-Entreprise Adéquation Formation - Emploi garanti (<https://pf2e.sn/mission/>)

⁴³ Nom du ministère qui pris la suite du ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de l'Artisanat

④ 20 nouveaux programmes de formation basés sur l'APC (approche par compétences) sont développés et mis en œuvre, en collaboration avec des écoles professionnelles et des entreprises partenaires.

(2) Dispositif institutionnel de développement des ressources humaines pour l'industrie

a. État de l'aménagement des informations

Le PAQUET-EF met lui aussi en avant l'importance du développement des systèmes d'information comme l'un des enjeux transversaux pour la gestion de l'avancement du développement du secteur et pour son évaluation. En particulier, afin de promouvoir la mise en œuvre de politiques décentralisées, il est nécessaire, dans le processus d'examen conjoint mené par les parties concernées, de travailler en se fondant sur des informations complètes et fiables, et les moyens concrets ci-dessous sont invoqués :

- Renforcement des capacités : renforcement des capacités techniques des personnes chargées de la production des données, de leur utilisation, ainsi que de la planification, du suivi, de l'évaluation et des statistiques sur l'utilisation des données
- Aménagement des équipements : aménagement d'infrastructures et d'équipements numériques (ordinateurs, serveurs, téléphones intelligents, GPS, etc.)
- Développement d'outils numériques : réponse aux besoins en matière de collecte et de traitement des données (logiciels et applications)
- Ressources humaines : s'assurer de disposer de statisticiens, planificateurs et enseignants en mesure de prendre en charge la collecte et le traitement des données
- Aménagement du réseau : extension du réseau internet pour permettre à tous les établissements d'enseignement du secteur de se connecter au service.
- Interconnexion des sous-systèmes : création d'interfaces entre les sous-systèmes

Le rapport d'évaluation du Partenariat mondial pour l'éducation (PME) (portant sur les activités mises en œuvre par le PME dans le secteur de l'éducation au Sénégal entre 2012 et 2018) indique que le système de gestion de l'information a commencé d'être opérationnel et que, grâce notamment à l'intégration réussie des divers systèmes de gestion de l'information sur l'éducation utilisés jusqu'alors, il est maintenant possible de collecter et de constituer des informations d'un haut niveau de fiabilité. La possibilité désormais de gérer les enseignants (de la fonction publique uniquement) au niveau national est particulièrement appréciée.

D'un autre côté, il a été souligné que ce système d'information ne s'articule pas bien avec les indicateurs et le cadre de réalisations développés à l'usage du PAQUET-EF. Par exemple, les rapports annuels du Sénégal sur le secteur de l'éducation pour 2014 et 2018 soulignent qu'il n'y a que moins de 25% des 291 indicateurs de l'ensemble des objectifs du PAQUET-EF réellement rapportés, ceux du secteur de l'enseignement supérieur n'étant en particulier pas traités. Pour ce qui concerne le secteur de l'enseignement professionnel et technique, là aussi, le système n'inclut que 14 des 51 indicateurs de sous-secteur du PAQUET-EF, et ce nombre n'a pas changé entre 2014 et 2018.

Même dans les données statistiques produites par l'ANDS, les informations sur le secteur de l'enseignement professionnel et technique, concernant notamment le nombre d'établissements

scolaires et le nombre d'étudiants ayant réussi les examens de fin d'études, étant très limitées, il est difficile de former un tableau d'ensemble clair du secteur dans son ensemble.⁴⁴

b. Système de certification technique⁴⁵.

Il y a deux cadres de certification au Sénégal : le cadre des certifications de l'enseignement supérieur associé au système Licence-Maitrise-Doctorat (LMD) et le cadre national des certifications professionnelles (CNCP). Néanmoins, ces deux cadres n'ont pas institué de cadre national de certification (CNC) unifié. En outre, le certificat de fin d'études élémentaires (CFEE), le brevet de fin d'études moyennes (BFEM) et le baccalauréat font partie du système global de certification, mais n'ont pas encore été intégrés dans le cadre d'un CNC standard. Le CNCP du Sénégal comporte cinq niveaux, les quatre niveaux inférieurs étant régis par le ministère de la Formation professionnelle et le niveau le plus élevé, le niveau 5, par le ministère de l'Enseignement supérieur. Les premiers niveaux du CNCP sont pris en charge par la Direction des examens, concours professionnels et certifications (DECPC) et la Direction de la formation professionnelle et technique (DFPT), tandis que le niveau de l'enseignement supérieur est assuré par l'Autorité nationale d'assurance qualité de l'enseignement supérieur (ANAQ-Sup). Le Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT) supervise également l'agrément des centres de formation et le processus de certification des qualifications.

Le PAQUET-EF, se fondant sur l'idée que la « certification » constitue une clé essentielle de la réponse aux impératifs du développement et à la demande du secteur privé, propose, dans le cadre d'une réforme globale, de jeter les bases de la formation d'un écosystème d'éducation et de formation. Cependant, pour procéder dorénavant au développement d'un cadre de certification unifié et exhaustif, il est nécessaire d'assurer la participation et l'implication de tous les acteurs concernés, et de parvenir à un consensus.

➤ **Cadre national des certifications professionnelles**

On trouvera ci-dessous le cadre national des certifications professionnelles (CNCP) du Sénégal. Cependant, puisque, comme indiqué plus haut, le Sénégal n'a pas de cadre national des certifications global, le tableau ci-dessous fait la synthèse du CNCP placé sous la tutelle de deux ministères différents. On notera que le niveau II et le niveau I correspondent respectivement à des qualifications équivalentes ou supérieures à la licence et au master.

Tableau 2-2-3 : Cadre national des certifications professionnelles (CNCP)

niveau	Qualifications
V (niveau 5) : qualifications requises pour l'exercice d'activités professionnelles valorisant les compétences du travailleur.	CAP (certificat d'aptitude professionnelle)
IV (niveau 4) : correspond à une qualification de technicien, inclut des travaux effectués de manière indépendante ou avec une responsabilité en matière de supervision et de coordination, et requiert connaissances et compréhension.	BEP (Brevet d'études professionnelles)
III (niveau 3) : correspond à la qualification de techniciens de haut niveau, ayant des connaissances et de capacités de haut niveau, qui nécessitent l'utilisation d'outils scientifiques complexes.	BT (Brevet de technicien)

⁴⁴ Groupe de gestion Universalis (2019), Summative Evaluation of GPE's Country-level support to education (Évaluation sommative du soutien du PME à l'éducation au niveau pays).

⁴⁵ Jean Adotevi, réviseurs : Andrea Bateman et Eduarda Castel-Branco Novembre 2020, Cadre Continental Africain des Certification ACQF, Étude cartographique, Rapport de pays, Document de travail, Sénégal

II (niveau 2) : correspond à la qualification de personnels des professions qui exigent ordinairement un niveau de formation équivalent à une licence ou un master	BTS/DUT (brevet de technicien supérieur/Diplôme universitaire de technologie)
I (niveau 1) : correspond aux qualifications de personnels occupant des postes qui exigent ordinairement une formation d'un niveau supérieur au master.	Diplôme d'ingénieur

Source : Élaboré par l'Équipe de l'étude à partir du Cadre national des certifications professionnelles

➤ Système LMD

Dans le cadre des diplômes/qualifications de l'enseignement supérieur, le système LMD (licence, master et doctorat) a été adopté à l'issue d'une réforme de l'université réalisée en 2011. Il a été introduit dans le cadre de l'harmonisation des programmes de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle avec les normes européennes, afin de rehausser non seulement la mobilité des étudiants sénégalais vers l'étranger, mais aussi la mobilité avec le secteur de la formation. Les diplômes basés sur ce système LMD peuvent être homologués dans d'autres pays en passant par le système d'équivalence des crédits, en fonction du nombre de semestres accomplis. Le système LMD, tout en étant davantage tourné vers la formation, est une certification basée sur l'accumulation d'acquis académiques ⁴⁶.

Tableau 2-2-4 : Présentation sommaire des qualifications dans l'enseignement supérieur

Qualifications	Crédits (20 heures par crédit)	Conditions d'entrée
Licence	6 semestres ou 180 unités correspondant à au moins 3 années d'études après le baccalauréat	Baccalauréat
Master	120 unités correspondant à 4 semestres après l'obtention de la licence. Un master peut être professionnel.	Licence
Doctorat	Après le master, 180 crédits	Master

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base de la loi 2011-05 du 30 mars 2011

- (3) Positionnement des établissements d'enseignement et de formation en technologies industrielles dans la politique de développement des ressources humaines pour l'industrie, et relations avec les autres institutions de développement des ressources humaines pour l'industrie (établissements d'enseignement supérieur, etc.)

Le PAQUET-EF définit la répartition des rôles entre les établissements d'enseignement et de formation en technologies industrielles et les autres établissements de développement des ressources humaines pour l'industrie (établissements d'enseignement supérieur) de la façon suivante : pour décrire de façon simple la répartition des responsabilités entre les deux ministères, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) est chargé du développement de ressources humaines assurant l'innovation technologique, tandis que le MEFPAL a pour mission de proposer à tous les citoyens des formations dans la perspective d'un travail décent. D'autre part, au niveau de la mise en œuvre de PAQUET-EF, les priorités du MESRI incluent une « diversification et un renforcement des programmes proposés du point de vue de la promotion des STIM (Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques), de l'employabilité et de l'insertion sur le marché du travail », les résultats de ces activités étant présentés en termes de

⁴⁶ Cependant, la structuration de ce système n'intègre pas les diplômes de niveau supérieur dans les domaines de formation professionnelle tels que le DUT ou le BTS (Guéye, L. 2019).

qualité et de quantité. Outre cela, dans le domaine de l'enseignement supérieur, l'introduction du système LMD a rendu possible une mobilité vers d'autres programmes et vers l'étranger.

Tableau 2-2-5 : Rôles du MEFPAL et du MESRI dans le PAQUET-FP

MEFPAL	MESRI
Offrir à tous les citoyens des compétences en vue d'un travail décent au moyen de la formation des personnes diplômées, de la formation continue, de la formation qualifiante et de la formation professionnelle, et augmenter la proportion et le niveau des compétences professionnelles et techniques de la population dans son ensemble	En formant des groupes de compétences qualifiées, produire des solutions scientifiques et technologiques rendant possible la transformation des structures économiques ainsi que la prévision et la mise en œuvre de changements économiques, sociaux et culturels pour la prospérité et la cohésion nationale

Source : élaboré par l'équipe de l'Étude

En outre, comme indiqué au point (2) ci-dessus, le CNCP considère que le MEFPAL et le MESRI correspondent à des niveaux d'éducation et de formation différents, mais pour le niveau II, les programmes ressortant des deux ministères sont entremêlés.

Les nouveaux instituts supérieurs d'enseignement professionnel (ISEP) qui dépendent du MESRI, créés conformément à une directive présidentielle de 2013, proposent des programmes Bac+2 de même niveau que les BTS proposés par le MEFPAL, et sont conçus dans un esprit de soutien à l'insertion dans l'emploi, incluant notamment un soutien à l'entrepreneuriat et des exercices pratiques en entreprise, de telle sorte qu'ils ne présentent pas de grandes différences avec les programmes des BTS.

Parallèlement, les écoles de formation professionnelle placées sous la tutelle du MEFPAL, telles que le Centre de formation professionnelle et technique Sénégal-Japon (CFPT-SJ) et le Centre national de qualification professionnelle (CNQP), proposent également des cours de niveau licence en collaboration avec des établissements d'enseignement supérieur. Par exemple, au CFPT-SJ, un programme de licence commun avec l'École normale supérieure d'enseignement technique et professionnel (ENSETP) a été mis en place et, en collaboration avec une entreprise à capitaux étrangers, des cours sur les techniques de maintenance des ascenseurs et sur les techniques de maintenance des équipements médicaux sont déjà mis en œuvre. En outre, en collaboration avec la faculté des sciences et de la technologie de l'UCAD⁴⁷, des cours de licence et de master ont été lancés. Le CNQP prévoit également d'ouvrir en octobre 2021 un cours d'ingénierie aéronautique, en collaboration avec l'École supérieure d'aéronautique (ESA)

Le PSE vise à ce que 30% des diplômés de l'enseignement de base poursuivent leur formation dans l'enseignement professionnel et technique à l'horizon 2030, mais cet objectif est encore loin d'être atteint, et le MEFPAL et le MESRI œuvrent tous deux au développement de l'EFTP, développement qui est actuellement en phase de transition. Cependant, une collaboration concrète entre les deux ministères dans une perspective d'atteinte des objectifs ou de valorisation efficiente des ressources n'est pas mise en œuvre. Les actions prioritaires du PAP2 dans le secteur de l'éducation et de la formation, bien qu'incluant la création de nouveaux établissements d'EFTP, accordent plus de poids à l'enseignement supérieur, en termes notamment de construction de

⁴⁷ Université Cheikh Anta Diop de Dakar

nouvelles universités, d'établissements d'enseignement professionnel supérieur, ainsi que de gouvernance et de soutien financier de l'enseignement supérieur.

【À titre de référence】 Des établissements d'enseignement professionnel supérieur sous la tutelle du MESRI (les ISEP)⁴⁸

Le MESRI, dans le cadre de la Concertation nationale sur l'avenir de l'enseignement supérieur au Sénégal (tenue en 2013), a, pour remédier à la pénurie dans le pays de ressources humaines dans les domaines techniques spécialisés et au penchant excessif pour l'enseignement des matières liées à la culture, établi un programme de réforme de grande ampleur dans le domaine de l'enseignement supérieur, incluant le renforcement de l'enseignement des STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) et le développement de l'enseignement professionnel. À la suite de cela, une directive présidentielle (du 14 août 2013) a demandé la réorientation du système d'enseignement supérieur vers les sciences, la technologie et les formations courtes.

Le MESRI a commencé de créer des Instituts supérieurs d'enseignement professionnel (ISEP) qui proposent de nouvelles formations professionnelles de courte durée (deux ans). Un institut pilote a été ouvert à Thiès en 2012, suivi d'autres ISEP créés par étapes, dans l'objectif d'un déploiement dans l'ensemble du pays.

L'objectif des ISEP est d'offrir aux jeunes titulaires d'un baccalauréat une formation à de hautes qualifications de niveau Bac+2, leur apportant ainsi un soutien utile en matière d'insertion dans l'emploi. Le programme intègre l'enseignement général et l'enseignement professionnel dans les proportions respectives de 30% et de 70%, promeut la culture entrepreneuriale et vise à permettre aux diplômés de s'engager dans un large éventail d'activités variées. Le programme des ISEP s'appuie également sur l'Approche par les compétences (APC) et débouche sur le Diplôme supérieur d'Enseignement professionnel (DiSEP). Selon les informations données par le MESRI dans le cadre d'entretiens, ce sont des personnels ayant acquis un haut niveau technologique et prêts à travailler immédiatement, plutôt que des ingénieurs issus de l'université, dont ont besoin les entreprises, et c'est pour répondre à ce besoin qu'a été recommandée la création des ISEP.

- Domaines couverts par les ISEP
- Agriculture, machines agricoles, irrigation, élevage, agroalimentaire, économie verte et développement durable
- Métiers ferroviaires, métiers de l'automobile
- Construction, BTP, énergies renouvelables, mines, artisanat
- TIC, audiovisuel, multimédia, cinématographie
- Tourisme et hospitalité
- Services
- Au cours de l'année académique 2019/2020, il était prévu de lancer 51 programmes dans cinq ISEP à travers le pays.

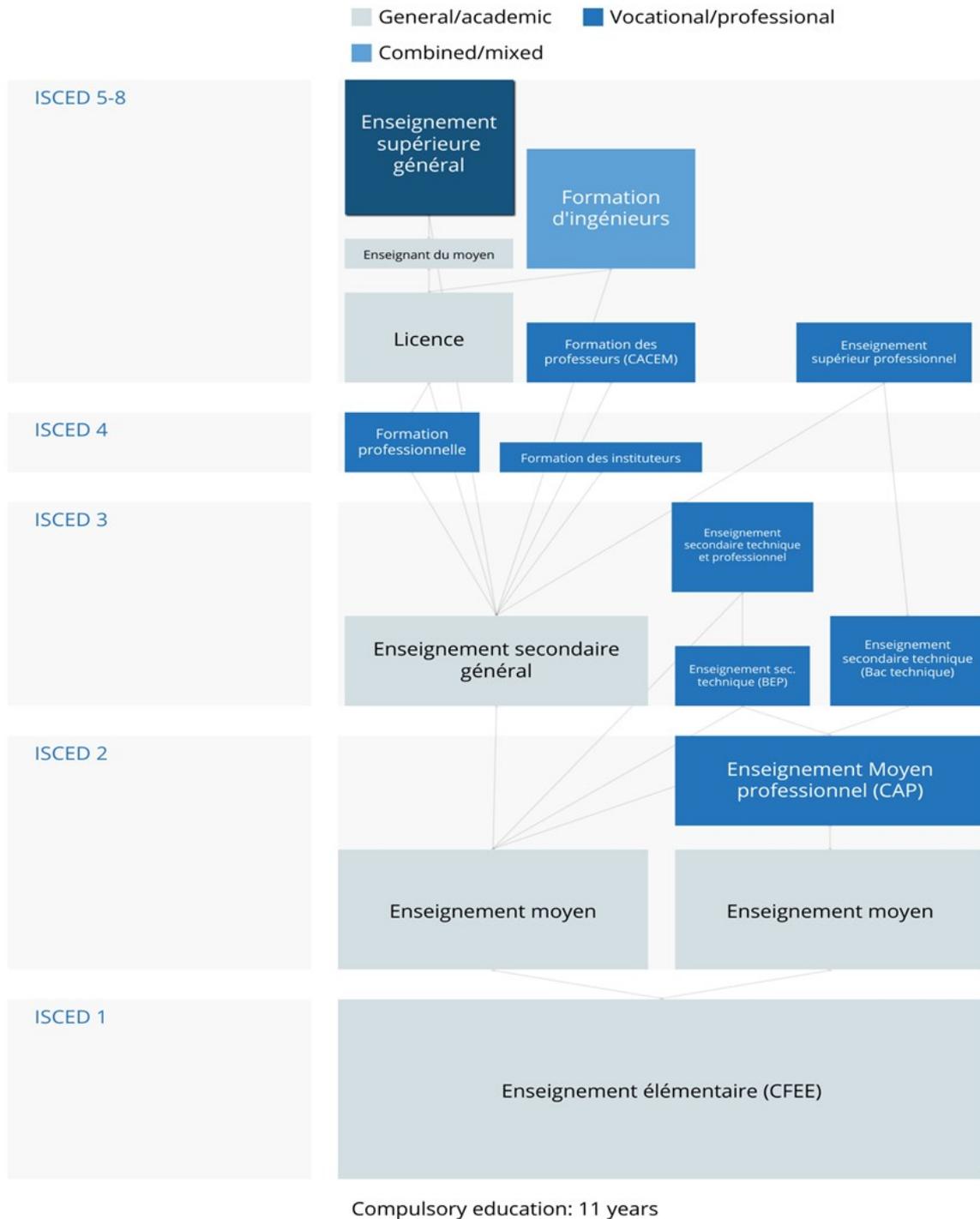
ISEP	Nombre de programmes lancés
Bignona	3
Diamniadio	9
Matam	6
Richard-Toll	7
Thiès	26

- Exemple de programmes mis en place : Diamniadio :
 - Technologie de l'information et de la communication
Programmes de technicien supérieur en analyse de la performance digitale, en gestion des données d'entreprise, en développement Front end, en développement Back end, et en administration de base de données
 - Métiers de l'automobile

⁴⁸ Déploiement des ISEP au Sénégal, Mouhamed Fadel Niang, coordonnateur du Réseau des ISEP (<https://www.preventica-africa.com/deploiement-des-isep-au-senegal/>)

Mécanique automobile, carrosserie et peinture, froid et climatisation automobile, électricité et électronique automobile

(4) Description sommaire de l'enseignement technique et des établissements de formation professionnelle pour l'industrie
 Formal Education System - Senegal



UNESCO-UNEVOC: Education system diagramme - <https://unevoc.unesco.org/home/TVET+Country+Profiles>

Figure 2-2-1 : Système d'enseignement formel au Sénégal
 Source : Profil de pays Sénégal (TVET Country Profiles Senegal) 、 UNESCO-UNEVOC⁴⁹

⁴⁹ <https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=SEN>

a. Structure organisationnelle

Le MEFPAL est constitué des directions suivantes : la Direction de l'Emploi (DE), la Direction de Formation Professionnelle et Technique (DPFT), la Direction de l'Artisanat (DART), la Direction de l'Apprentissage (DA), la Direction des Examens, Concours Professionnels et Certification (DECPC), la Direction de l'Administration Générale et de l'Équipement (DAGE), et la Direction des Ressources Humaines (DRH). Il comprend également les organismes connexes suivants : l'Agence Nationale de la Maison de l'Outil (ANAMO), l'Agence pour la Promotion et le Développement de l'Artisanat (APDA), le Centre National de Qualification Professionnelle (CNQP), l'Office National de Formation Professionnelle (ONFP), la Chambre de Commerce et d'Industrie et le Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique (3FPT).

Au niveau régional, il existe des bureaux de formation professionnelle et technique, etc., qui appartiennent aux établissements de formation professionnelle ou d'inspection. Ils se composent de lycées techniques, centres de formation professionnelle (CFP), centres de perfectionnement des artisans ruraux (CPAR), centres sectoriels de formation pour les formateurs et d'écoles de formation des enseignants (ENFEFS, CNFMETP de Kaffrine, de Guérina, etc.).⁵⁰

b. Nombre d'établissements de formation professionnelle et technique (FPT)

Le réseau des établissements de FPT est constitué des établissements de formation professionnelle et technique des secteurs public et privé. Ce réseau comprend les lycées techniques et les centres de formation professionnelle.

Tableau 2-2-6 : Nombre d'établissements de FPT (en 2015 / 2019)

Classification	Public		Privé		Total	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019
Lycée technique	11	12	0	0	11	12
Centre de formation professionnelle	87	108	202	286	289	394
Total	98	120	202	286	300	406

Source : Étude et collecte des données de la JICA dans le domaine de la formation professionnelle et technique au Sénégal, 2015, Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du rapport annuel du MEFPAL (2019)

Comme le montre le Tableau 2-2-6, le nombre total d'établissements de FPT est passé de 300 en 2015 à 406 en 2019. Sur les 406 établissements en 2019, il n'existe que 12 lycées techniques, ce qui signifie que les centres de formation professionnelle, tant publics que privés, représentent de loin la proportion la plus importante. De plus, tous ces 12 lycées techniques sont publics et il n'y a aucun lycée technique privé. D'autre part, sur tous les 406 établissements, 286 sont privés, et les établissements privés représentent une grande partie du total.

Tableau 2-2-7 : Nombre d'établissements par circonscription scolaire (en 2019)

Circonscription scolaire	Public			Privé		Total	Ratio (%)
	Lycée technique	CFP	Total	CFP	Total		
DAKAR	2	14	16	104	104	120	29,56 %
DIORBEL	1	8	9	8	8	17	4,19 %

⁵⁰ MEFPAL DPPD2020-2022, Projet de loi de finances pour l'année 2020

FATICK	1	11	12			12	2,96 %
KAFFRINE		3	3	2	2	5	1,23 %
KAOLACK	1	5	6	20	20	26	6,40 %
KEDOUGOU	1	2	3	2	2	5	1,23 %
KOLDA	1	7	8	8	8	16	3,94 %
LOUGA		4	4	2	2	6	1,48 %
MATAM		7	7			7	1,72 %
PIKINE-GUEDIAWAYE	1	2	3	66	66	69	17,00 %
RUFISQUE		4	4	12	12	16	3,94 %
SAINT LOUIS	1	7	8	10	10	18	4,43 %
SEDHIOU		2	2	1	1	3	0,74 %
TAMBACOUNDA	1	5	6	8	8	14	3,45 %
THIES	1	15	16	27	27	43	10,59 %
ZIGUINCHOR	1	12	13	16	16	29	7,14 %
Total	12	108	120	286	286	406	100 %
Total%	2.95	26.6	29.5		70.44		100 %

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du rapport annuel du MEFPPI (2019)

La quasi-majorité des établissements de formation professionnelle et technique (établissement de FPT) sont concentrées sur quatre régions du pays comme suit : Dakar (29,56%), Thiès (10,59%), Ziguinchor (7,14%) et Kaolack (6,40%). En règle générale, les régions ayant moins d'établissements publics ont également moins d'établissements privés. En outre, Fatick et Matam n'ont pas de CFP privés. En revanche, exceptionnellement, les CFP privés sont plus nombreux que ceux publics à Kaolack, Pikine-Guédiawaye, Saint-Louis, Thiès, etc. En termes de nombre des CFP dans l'ensemble, les CFP privés représentent plus de 70%. Il est également à noter qu'à Dakar, seuls 16 CFP sont publics, tandis que 204 sont privés, ce qui représente plus de 86 % du total.

c. Nombre d'étudiants inscrits

Le nombre total d'étudiants inscrits en 2019 est de 81 425. En termes de ratio, Dakar attire 42% des étudiants, et 60% de tous les étudiants sont inscrits dans trois circonscriptions dont Dakar, Pikine-Guédiawaye et Thiès. La tendance à la hausse des étudiants inscrits montre que le nombre d'étudiants est plus que doublé, passant de 37 516 en 2011 à 81 435 en 2019. En particulier, le nombre d'étudiants a augmenté rapidement ces dernières années, passant à 54 501 en 2016, à 66 099 en 2017, et à 80 604 en 2018. Le nombre d'établissements des FPT a également augmenté de plus de 100 au cours de cette période. Dans cette étude, le nombre d'étudiants acceptés par chaque établissement n'étant pas précisé, il est considéré que l'augmentation des établissements ne répond pas à la multiplication rapide des étudiants inscrits.

Tableau 2-2-8 : Nombre d'étudiants inscrits

Circonscription scolaire	Public					Privé			Total (pers.)	Ratio (%)
	Lycée technique		CFP		Total	CFP		Total		
	Fille	Garçon	Fille	Garçon		Fille	Garçon			
DAKAR	283	1 259	2 015	4 352	7 909	13 371	13 227	26 598	34507	42,38 %
DIORBEL	263	627	1 090	192	2 172	304	295	599	2 771	3,40 %
FATICK	86	138	1 056	179	1 459	0	0	0	1 459	1,79 %
KAFFRINE	0	0	334	335	669	78	54	132	801	0,98 %

KAOLACK	442	366	815	194	1 817	1 905	1 229	3 134	4 951	6,08 %
KEDOUGOU	161	459	286	26	932	61	109	170	1 102	1,35 %
KOLDA	151	157	864	460	1 632	264	362	626	2 258	2,77 %
LOUGA	0	0	611	129	740	17	5	22	762	0,94 %
MATAM	0	0	331	315	646	0	0	0	646	0,79 %
PIKINE GUEDEAWAYE	651	2 205	381	7	3 244	4 637	1 481	6 118	9 362	11,50 %
RUFISQUE	0	0	576	333	909	1 073	1 280	2 353	3 262	4,01 %
SAINT LOUIS	326	729	1 242	949	3 246	811	248	1 059	4 305	5,29 %
SEDHIOU	0	0	303	117	420	0	10	10	430	0,53 %
TAMBACOUND A	138	122	528	377	1 165	384	569	953	2 118	2,60 %
THIES	503	1 058	1 708	1 769	5 038	1 640	1 265	2 905	7 943	9,75 %
ZIGUINCHOR	181	240	1 632	1 176	3 229	1 109	410	1 519	4 748	5,83 %
Total	3 185	7 360	13 772	10 910	35 227	25 654	20 544	46 198	81 425	100 %

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du rapport annuel du MEFPAL (2019)

➤ Ratio des filles participant à l'enseignement de formation professionnelle et technique

Dans l'ensemble, le ratio des filles est d'environ 50%, mais il existe une grande disparité entre les circonscriptions scolaires. La circonscription scolaire ayant le ratio de filles le plus important est celle de Louga avec 82%, suivie de celle de Fatick avec 78%. Cependant, Dakar et Kédougou présentent le ratio de filles le moins élevé, avec 45% et 46% respectivement. En outre, si 55% des étudiants sont les filles dans les CFP, le nombre de filles dans les lycées techniques ne représente que 30% des étudiants. Cette tendance est la même que les CFP publics, ce qui montre que l'accès des filles aux CFP publics est faible.

Tableau 2-2-9 : Ratio de filles dans les lycées techniques et les CFP

Circonscription scolaire	Lycée technique		CFP		Grand total	
	Nombre d'étudiants	Ratio des filles	Nombre d'étudiants	Ratio des filles	Nombre d'étudiants	Ratio des filles
DAKAR	1 542	18,35 %	32 965	46,67 %	34 507	45,41 %
DIORBEL	890	29,55 %	1 881	74,11 %	2 771	59,80 %
FATICK	224	38,39 %	1 235	85,51 %	1 459	78,27 %
KAFFRINE			801	51,44 %	801	51,44 %
KAOLACK	808	54,70 %	4 143	65,65 %	4 951	63,87 %
KEDOUGOU	620	25,97 %	482	71,99 %	1 102	46,10 %
KOLDA	308	49,03 %	1 950	57,85 %	2 258	56,64 %
LOUGA			762	82,41 %	762	82,41 %
MATAM			646	51,24 %	646	51,24 %
PIKINE GUEDEAWAYE	2 856	22,79 %	6 506	77,13 %	9 362	60,55 %
RUFISQUE			3 262	50,55 %	3 262	50,55 %
SAINT LOUIS	1 055	30,90 %	3 250	63,17 %	4 305	55,26 %
SEDHIOU			430	70,47 %	430	70,47 %
TAMBACOUNDA	260	53,08 %	1 858	49,09 %	2 118	49,58 %
THIES	1 561	32,22 %	6 382	52,46 %	7 943	48,48 %
ZIGUINCHOR	421	42,99 %	4 327	63,35 %	4 748	61,54 %
合計	10 545	30,20 %	70 880	55,63 %	81 425	52,33 %

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du rapport annuel du MEFPAL (2019)

d. Par filière et cours

Parmi les étudiants inscrits aux cours de diplôme sectoriel dans les CFP, la majorité (plus de 52%) travaille dans le secteur tertiaire. Viennent ensuite les secteurs « mines et industrie » (13,8%) et « économie » (11,72%), mais chacun ne représente que plus ou moins 10%. Les secteurs les plus

faibles sont « énergie, pétrole & gaz » (1,81%) et « tourisme » (1,85%), comme le montre Tableau 2-1-7.

Compte tenu du nombre d'emplois et des compétences et qualifications que le PSE vise à créer à l'avenir, il est considéré qu'il est nécessaire de développer les ressources humaines industrielles capables de travailler dans les secteurs primaire et secondaire tels que l'agriculture, l'agro-industrie, les mine et industrie, ainsi que les infrastructures, etc.

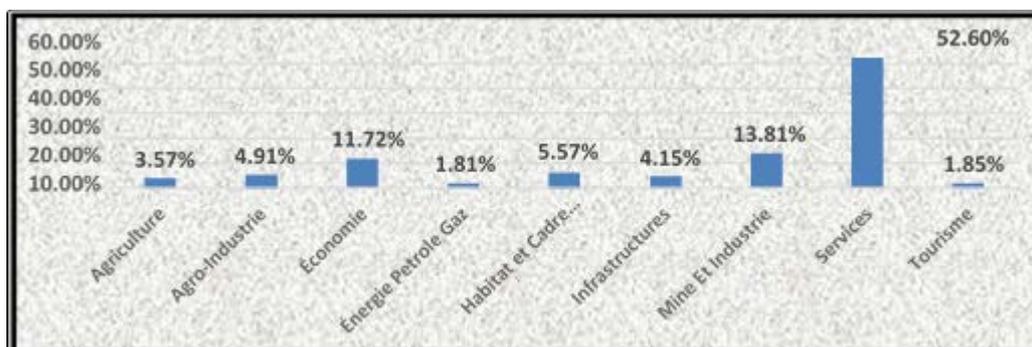


Figure 2-2-2 : Ratio des étudiants inscrits aux cours de diplôme sectoriel dans les CFP

Source : Rapport annuel du MEFPPI (2019)

e. Nombre d'enseignants (par sexe / par type d'emploi)

Le Tableau 2-2-10 indique la répartition des enseignants fonctionnaires, contractuels et temporaires qui travaillent dans les établissements publics par circonscription scolaire. Ce tableau montre que l'affectation des enseignants fonctionnaires est partielle selon la circonscription scolaire. Le fait qu'il existe des circonscriptions scolaires ayant un nombre d'enseignants fonctionnaires peu élevé ne signifie pas qu'il y a peu d'enseignants fonctionnaires. Les enseignants fonctionnaires représentent 57,7% du total, soit près de 60%, tandis que le ratio des enseignants contractuels est de 39,21%. Dans les grandes villes, telles que Dakar, Thiès, Pikine-Guédiawaye, Diourbel, Saint-Louis, etc., le ratio d'enseignants fonctionnaires est plus élevé. Par exemple, dans la circonscription scolaire de Dakar, 542 enseignants sur 739 sont des enseignants fonctionnaires, ce qui représente 73,34% du total. En revanche, à Matam, le nombre d'enseignants fonctionnaires est très faible : seuls 30 enseignants fonctionnaires (hommes et femmes) sur 109, soit moins d'un tiers, et à Sédhiou, seuls 10 sur 33. D'après le rapport annuel, la concentration des enseignants fonctionnaires dans les grandes villes s'explique par le fait que les critères de mutation dans l'Administration sont basés sur le poste, l'ordre hiérarchique et l'ancienneté, ce qui facilite d'avoir les possibilités de trouver un poste dans un établissement d'une circonscription scolaire importante.

Le rapport annuel de 2019 montre que, sur 6 645 enseignants travaillant dans les établissements publics (3 863 personnes) et privées (2 782 personnes), 9,45% sont titulaires du CAEMTP⁵¹ et 11,03% du CAESTP⁵². Cependant, les qualifications de 2 858 enseignants, soit près de la moitié du total, ne sont pas connues.

⁵¹ Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Moyen Technique Pratique

⁵² Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Secondaire Technique et Professionnel

Tableau 2-2-10 : Nombre d'enseignants (par sexe / par type d'emploi)

Circonscription scolaire	Femmes				Hommes				Total
	Contractuels	Fonctionnaires	Intérimaires	Total	Contractuels	Fonctionnaires	Intérimaires	Total	
DAKAR	65	180	4	249	123	362	5	490	739
DIORBEL	63	47	2	112	70	107	1	178	290
FATICK	63	36	11	110	53	59	2	114	224
KAFFRINE	14	13		27	36	23	5	64	91
KAOLACK	38	40	2	80	40	82	4	126	206
KEDOUGOU	9	3	3	15	44	41	6	91	106
KOLDA	28	15	8	51	49	49	7	105	156
LOUGA	34	27	2	63	29	34	3	66	129
MATAM	18	10	9	37	46	20	6	72	109
PIKINE-GUEDIAWAYE	29	97		126	53	206	2	261	387
RUFISQUE	37	47	1	85	29	41		70	155
SEDHIOU	5	4		9	18	6		24	33
ST LOUIS	46	50	6	102	78	143	3	224	326
TAMBACOUNDA	9	9	4	22	36	32	5	73	95
THIES	88	114	1	203	110	208	4	322	525
ZIGUINCHOR	48	22	5	75	107	102	8	217	292
Total (pers.)	594	714	58	1 366	921	1 515	61	2497	3 863
Total (%)	43,48	52,27	4,25	100,00	36,88	60,67	2,44	100,00	%
Type d'emploi	Contractuels	39,22	Fonctionnaires	57,70	Intérimaires	3,08	Total	100,00	%

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du rapport annuel du MEFPAL (2019)

f. Nombre d'étudiants ayant réussi les examens

Le tableau ci-dessous présente le taux de réussite aux examens de 2013 à 2019. Au cours de ces sept dernières années, le taux de réussite dans l'ensemble a tendance à se stabiliser autour de presque 50%. En outre, le taux de réussite a été le plus élevé en 2013, et est en baisse depuis lors. Il a été également constaté qu'il en existe une différence entre les niveaux. Pour les résultats de 2019, le taux de réussite au BP est élevé avec plus de 80%, et celui au CAP est d'environ 60%. Le BP est un diplôme national des affaires dans les certifications professionnelles et, comme le BT et le BEP, ce brevet est ouvert aux titulaires du CAP. Le ratio des BT, BTS et BEP est respectivement de 46,80%, 45,55% et 45,36%.

Tableau 2-2-11 : Taux de réussite aux examens par niveau de 2013 à 2019

Niveau / An	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CAP	51,15 %	51,30 %	42,19 %	53,41 %	58,80 %	46,93 %	59,88 %
BEP	48,50 %	33,12 %	37,07 %	40,34 %	43,92 %	45,96 %	45,36 %
BT	45,45 %	43,02 %	29,74 %	41,05 %	44,06 %	35,96 %	46,80 %
BTS	49,04 %	46,48 %	48,98 %	54,61 %	44,71 %	34,19 %	45,55 %
BP ⁵³	81,23 %	66,49 %	75,79 %	75,12 %	72,36 %	72,34 %	81,76 %
Total	55,48 %	44,01 %	41,64 %	49,21 %	52 %	47 %	50,69 %

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du rapport annuel du MEFPAL (2019)

⁵³ Brevet Professionnel

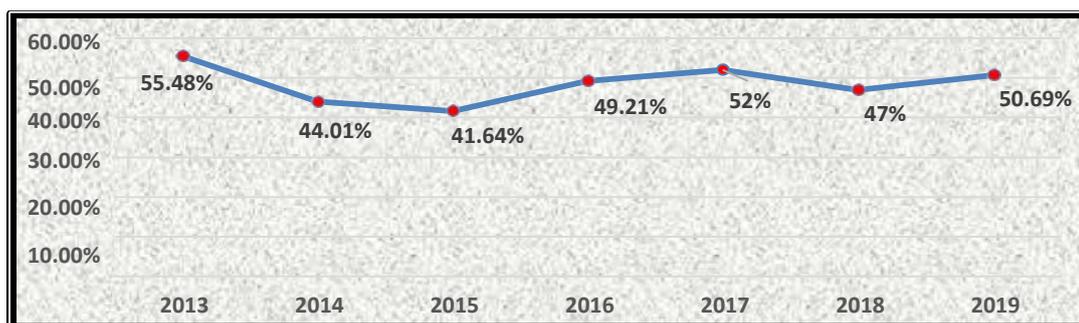


Figure 2-2-3 : Taux de réussite aux examens de tous les niveaux de 2013 à 2019

Source : Rapport annuel du MEFFPAI (2019)

- g. Situation sur la gestion et l'exploitation (évaluation des besoins en compétences, structure de mise en œuvre de la révision du programme et sa situation, équipement et matériels de formation détenus (situation de l'utilisation de l'équipement et matériels privés)

Structure de gestion et d'exploitation

La gestion organisationnelle joue un rôle important dans la gouvernance des établissements de formation professionnelle et technique. Dans les établissements de TVET sénégalais, trois principales structures de gestion sont adoptées : le Conseil d'Administration (CA), le Comité Exécutif (CE) et le Comité de Gestion (CG). Dans les établissements publics, les six établissements de formation professionnelle sont dirigés par le CA et le reste est géré par le CG, tandis que les lycées techniques (12 au total) sont gérés par le CE. Dans l'ensemble des établissements privés, le nombre d'établissements disposant d'une structure de gestion organisationnelle a augmenté : de 50 à 125 pour le CA, 45 à 125 pour le CE et de 48 à 129 pour le CG.

Tableau 2-2-12 : Structure de gestion et d'exploitation des établissements de TVET

Année	Structure	Public			Privé	
		Lycée technique	CFP	Total	CFP	Total
2018	CA	0	6	6	50	50
	CE	12	0	12	45	45
	CG	0	102	102	48	48
2019	CA	0	6	6	125	125
	CE	12	0	12	125	125
	CG	0	102	102	129	129

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du rapport annuel du MEFFPAI (2019)

- h. Équipement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)

Dans les établissements publics, l'utilisation des ordinateurs pour la formation est répandue. Cependant, l'accès à l'Internet reste difficile dans plus de la moitié des établissements. Les établissements privés suivent une même tendance, mais l'utilisation des ordinateurs et l'environnement d'accès à Internet sont plus avancés par rapport aux établissements publics.

Tableau 2-2-13 : Situation quant à l'aménagement de l'équipement des TIC dans les établissements de TVET

Équipement	Public			Privé		Total
	Lycée technique	CFP	Total	CFP	Total	
Ensemble	12	108	120	286	286	408
Téléphones	9	66	75	262	262	337
PC (pour la formation)	11	96	107	245	245	352
Accès à Internet (pour la formation)	7	47	54	207	207	261

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du rapport annuel du MEFPAL (2019)

- (5) Ratio hommes-femmes, disparités entre sexes, et situation relative au développement des ressources humaines dans chaque secteur industriel (y compris les start-ups et les entrepreneurs)

Du point de vue du niveau d'instruction de la population active dans chaque industrie, on constate que la majorité d'entre elle n'a pas suivi de scolarité. En particulier, environ 70 % des femmes actives n'ont pas été scolarisées. Viennent ensuite l'enseignement élémentaire (21 % pour les hommes et 16 % pour les femmes) et l'enseignement moyen (11 % pour les hommes et 9 % pour les femmes).

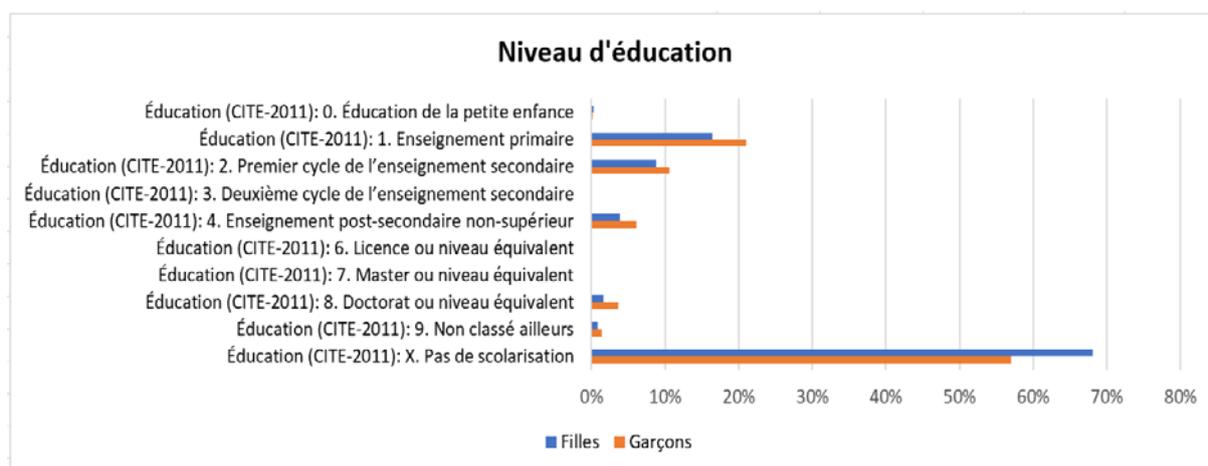


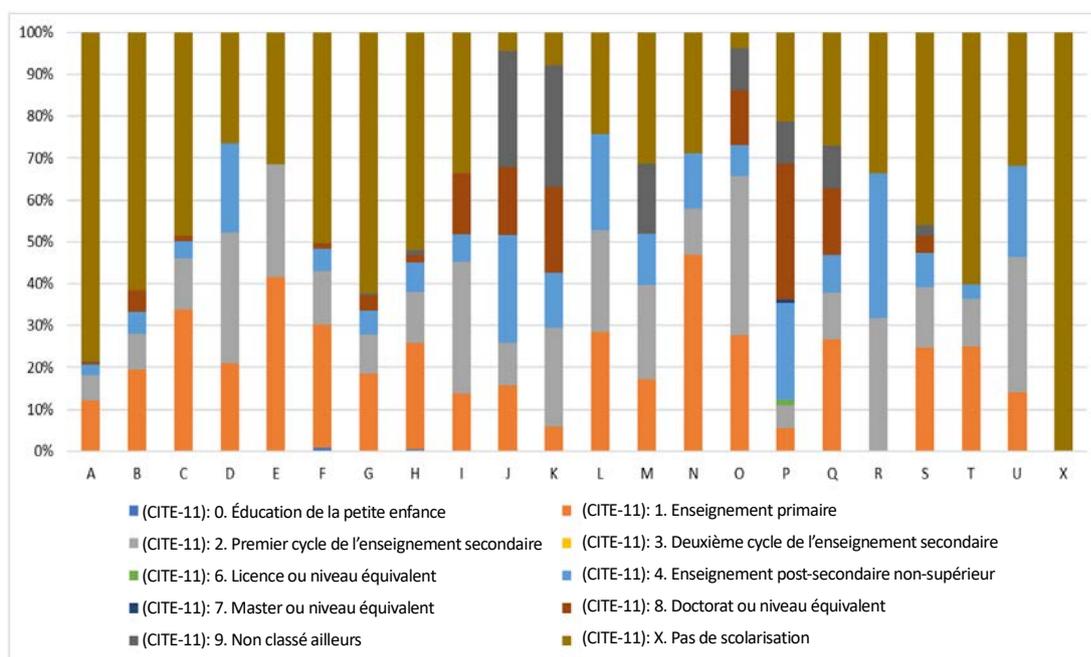
Figure 2-2-4 : Ratio de la population active par niveau d'instruction

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base des données de l'ILOSTAT

a. Hommes

La Figure 2-2-5 montre que, dans le domaine de la fourniture d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (D), un grand nombre de travailleurs ont suivi un enseignement secondaire général ou plus, et dans le secteur de l'information et de la communication (J), un grand nombre de ressources humaines ont suivi un enseignement universitaire en plus de l'enseignement secondaire général. D'autre part, dans l'industrie manufacturière (C), la construction (F) et les mines et carrières (B) ainsi que le transport et l'entreposage (H), etc., la plupart de la population active a suivi un enseignement élémentaire et moyen. Les statistiques de l'OIT ne faisant pas de distinction dans le nombre de travailleurs ayant suivi une formation professionnelle, un enseignement professionnel et un enseignement technique, il est difficile de faire une déclaration définitive sur la base de ce résultat seul. Toutefois, si l'on suppose que la formation sur les techniques requises par l'industrie du secteur secondaire et par les télécommunications du secteur tertiaire est incluse dans les niveaux de l'enseignement secondaire général et de l'enseignement post-secondaire non supérieur, la figure 2-2-3 montre que les hommes avec ce niveau d'instruction sont très peu

nombreux, et il est considéré que les ressources humaines engagées dans l'industrie du secteur secondaire avec des compétences spécialisées sont limitées.



- A. Agriculture, sylviculture et pêche
- B. Mines et carrières
- C. Fabrication
- D. Électricité ; fourniture de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- E. Approvisionnement en eau ; assainissement, gestion des déchets et activités d'assainissement
- F. Construction
- G. Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles
- H. Transport et stockage
- I. Activités d'hébergement et de restauration
- J. Information et communication
- K. Activités financières et d'assurance
- L. Activités immobilières
- M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques
- N. Activités de services administratifs et de soutien
- O. Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
- P. Éducation
- Q. Santé humaine et activités de travail social
- R. Arts, spectacles et loisirs
- S. Autres activités de services
- T. Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et de services pour leur propre usage
- U. Activités des organisations et organismes extraterritoriaux
- X. Non classé ailleurs

Figure 2-2-5 : Niveau d'instruction par type d'industrie (Hommes)

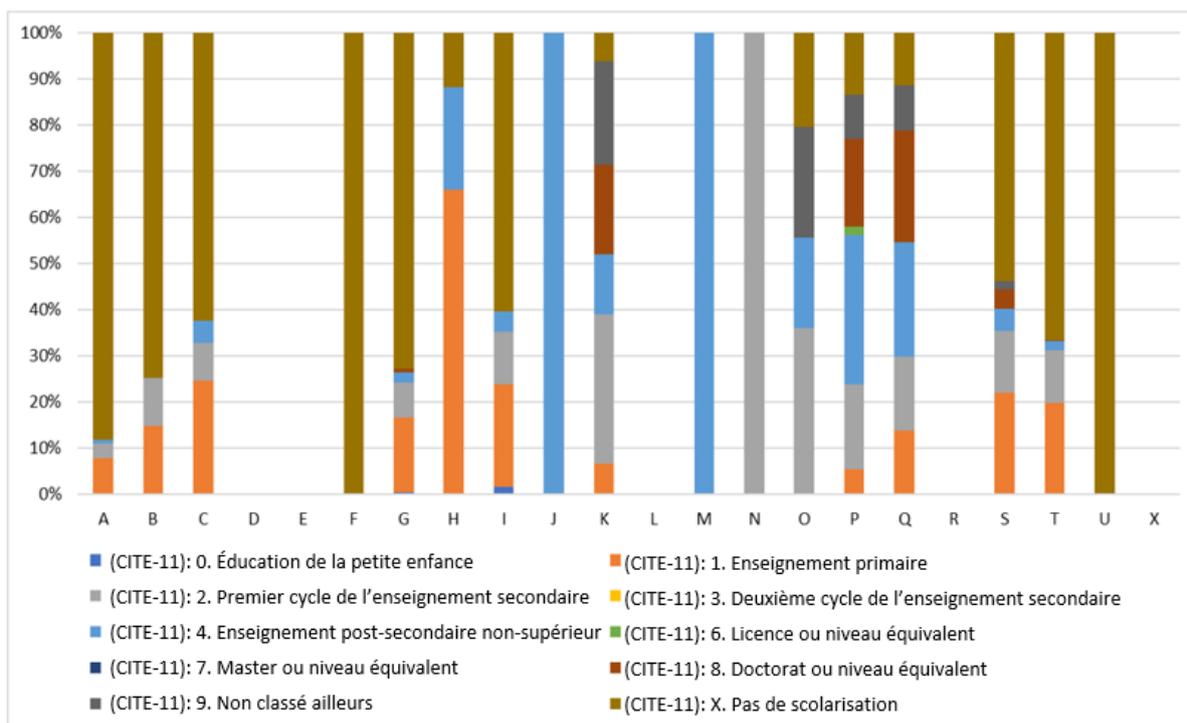
Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base des données de l'ILOSTAT

b. Femmes

Pour les femmes, on constate que leur participation à différentes industries du secteur secondaire est limitée. À l'exception des femmes ayant reçu « un enseignement post-secondaire non supérieur » dans le secteur manufacturier, la plupart d'entre elles ne sont pas scolarisées ou n'ont reçu qu'un enseignement élémentaire. Les femmes ayant suivi un enseignement secondaire général et qui sont engagées dans l'industrie du secteur secondaire sont extrêmement rares. Le faible niveau d'instruction de la plupart des femmes travaillant dans l'industrie de mines et carrières (B), l'industrie manufacturière (C), et la construction (F) peut s'expliquer par le fait

qu'elles occupent souvent des emplois précaires, comme travail journalier, ou main d'œuvre à faible salaire, etc.

D'autre part, dans les services du secteur tertiaire, tels que la gestion immobilière, l'administration de bureau, la fonction publique, l'éducation, la santé et les services sociaux, etc., le ratio des femmes ayant reçu un « enseignement post-secondaire non supérieur » est plus élevé, ce qui peut être dû au fait que les femmes sont favorisées dans ces domaines. En général, le taux de chômage des femmes a tendance à augmenter à mesure que leur niveau d'instruction dépasse l'enseignement post-secondaire non supérieur (voir la Figure 2-1-2). Toutefois, il est suggéré que les femmes ayant un niveau d'instruction élevé sont plus susceptibles de trouver un emploi stable quand l'opportunité de trouver un poste se présente. En outre, la majorité des femmes travaillant dans les TIC ou les domaines des activités professionnelles, scientifiques ou techniques sont des ressources humaines ayant reçu un « enseignement post-secondaire non supérieur ». D'après les résultats des interviews de cette étude, en particulier à la lumière de l'épidémie de COVID-19, la transformation digitale dans chaque secteur est avancée et le besoin de sécuriser des ressources humaines qualifiées et compétentes dans ce secteur est croissant. Par conséquent, il serait important que les femmes continuent à entrer dans ce secteur pour favoriser la parité de l'emploi.



- A. Agriculture, sylviculture et pêche
- B. Mines et carrières
- C. Fabrication
- D. Électricité ; fourniture de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- E. Approvisionnement en eau ; assainissement, gestion des déchets et activités d'assainissement
- F. Construction
- G. Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles
- H. Transport et stockage
- I. Activités d'hébergement et de restauration
- J. Information et communication
- K. Activités financières et d'assurance
- L. Activités immobilières
- M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques
- N. Activités de services administratifs et de soutien
- O. Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
- P. Éducation
- Q. Santé humaine et activités de travail social
- R. Arts, spectacles et loisirs
- S. Autres activités de services
- T. Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et de services pour leur propre usage
- U. Activités des organisations et organismes extraterritoriaux
- X. Non classé ailleurs

Figure 2-2-6 : Niveau d'instruction par type d'industrie (Femmes)
 Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base des données de l'ILOSTAT

(6) Collaboration avec le milieu industriel

Depuis le lancement du PF2E et du 3FPT, la collaboration entre le secteur privé et les établissements de FPT s'est accélérée. Les établissements de FPT cherchent à établir des relations gagnant-gagnant en vue de rechercher la coopération du secteur privé dans l'élaboration des programmes, la formation des étudiants, les travaux pratiques et les activités d'emploi, tout en apportant un soutien aux entreprises pour améliorer les compétences de leurs employés par la formation continue.

Toutefois, d'après les résultats de la formation continue de 2019 à l'aide du 3FPT⁵⁴ montrent que 119 entreprises et 7 établissements de formation professionnelle ont formé un total de 9 095

⁵⁴ Guichet de financement des entreprises et des organisations professionnelles (GFE)

personnes (8 492 titulaires et 603 agents des établissements de formation professionnelle), pour une dépense totale de 769 356 302 FCFA. De plus, sur les 119 entreprises, 51 entreprises, près de la moitié, sont implantées à Dakar, et le nombre de participants est limité, ce qui signifie que la diffusion sur tout le pays n'a pas été suffisante. Certaines des entreprises interviewées se sont plaintes du manque de transparence en signalant qu'elles ont déposé leur candidature mais n'ont pas été retenues, etc. Par ailleurs, les principaux domaines de formation auxquels les participants prennent part sont la transformation des produits agricoles (26%), l'artisanat (20%), les TIC (11%) et l'agriculture (10%)⁵⁵.

Cependant, il n'est pas facile de saisir une vue d'ensemble de l'envergure des bénéficiaires de ces programmes, et il est difficile d'en déterminer l'image globale et le niveau d'impact sur le développement du secteur.

a. Centre Sectoriel de Formation Professionnelle : CSFP

Au Sénégal, quatre centres de formation professionnelle ont été mis en place dans le cadre du PPP afin de former les personnes en fonction des compétences et des niveaux requis par des industries spécifiques.

Les CSFP ont pour objectif de dispenser une formation initiale et une formation continue au profit des entreprises et des particuliers. Les CSFP sont les actifs publics autonomes du point de vue de l'administration publique, des finances et de la gestion. Le gouvernement sénégalais est responsable de la construction et de l'équipement de leurs installations, tandis que la gestion des CSFP est confiée à des professionnels par le biais d'un contrat mandataire de services publics avec un cahier des charges, qui définit les obligations mutuelles des intéressés. De plus, le fonctionnement des CSFP est géré par le conseil d'administration composé principalement de professionnels du secteur, conformément aux principes du partenariat public-privé.

Les CSFP sont financés par le budget de l'État, la rémunération des entreprises pour les services qui leur sont rendus, les frais d'inscription à la formation initiale, les subventions de l'État, les fonds reçus à partir des bailleurs de fonds dans le cadre de conventions avec l'État, les fonds de formation continue, les dons et legs.

Les programmes de formation sont basés sur l'APC, avec des travaux pratiques en entreprise plus fréquents et des formateurs comprenant des techniciens du secteur privé, etc., ce qui est une méthode de développement des ressources humaines prêtes à travailler immédiatement dans ce secteur. Le « Titre Professionnel (III – V) » est délivré pour le diplôme de fin d'études.

Dans les CSFP, le Centre de Formation aux Métiers Portuaires et à la Logistique (CFMPL) est un centre pionnier qui a commencé ses activités de formation en 2011. Ses bâtiments à Dakar disposent d'un terrain de travaux pratiques mais aussi d'un simulateur, d'une salle informatique, etc., permettant une formation efficace. Ce centre collabore avec 113 entreprises, et plus de 900 personnes ont participé aux formations jusqu'à présent.

Tableau 2-2-14 : Aperçu de chaque CSFP

		Désignation	Caractéristiques
1	CFBTP de Diamniadio	Centre de Formation aux Métiers du Bâtiment et des Travaux Publics de Diamniadio	Situé à Diamniadio, le centre dispense des cours de plomberie, de construction, de travaux publics, et d'équipement électrique. Il dispense

⁵⁵ Rapport annuel du MEFP (2019)

			également des formations en soudage, en technologie photovoltaïque et en contrôle des travaux.
2	CSFP MEM	Centre Sectoriel de Formation Professionnelle aux Métiers de la Mécanique et des Engins Motorisés	Ce centre est installé à Diamniadio et à Saint-Louis (école satellite). L'école satellite à Saint-Louis est spécialisée dans les machines agricoles.
3	CSFP IAA de Dakar	Centre Sectoriel de Formation Professionnelle aux métiers des Industries Agro-Alimentaires de Dakar	Ce centre dispense les formations non seulement en transformation alimentaire, mais aussi en emballage et conditionnement, en plastique, et en médicaments pharmaceutiques avec l'appui de groupements industriels tels que DPIDS, CNES, etc.
4	CFMPL	Centre de Formation aux Métiers Portuaires et à la Logistique (CFMPL)	Ce centre est le premier centre sectoriel qui a ouvert ses portes. Il est soutenu par les entreprises liées aux ports de Dakar et le secteur de la logistique.

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Tableau 2-2-15 : Nombre d'étudiants ayant obtenu des qualifications dans chaque centre de formation professionnelle

Année	CSFP-MPL	CSFP IAA	CSFP BTP	Total
2018	29	52	155	236
2019	-	65	188	253

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Tableau 2-2-16 : Ratio garçons-filles ayant réussi

Année	Inscription			Réussite			Taux de réussite		
	Garçon	Fille	Total	Garçon	Fille	Total	Garçon	Fille	Total
2018	227	58	285	189	47	236	83,26 %	81,03 %	82,81 %
2019	223	41	264	213	40	253	95,52 %	97,56 %	95,83 %

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

(7) Situation soutien à l'emploi et à l'entrepreneuriat

De nombreux CFP interrogés ont mis en place une « Cellule AIP » afin de fournir un soutien à l'emploi et de collaborer avec les entreprises, et en proposant aux étudiants des visites d'entreprises, des stages pratiques en entreprise, etc., qui sont compris dans les programmes de formation, ainsi qu'un soutien à l'emploi pour les diplômés, etc.

Le soutien à l'entrepreneuriat fait aussi partie du programme scolaire et il est mis en œuvre par de nombreux CFP.

En général, les étudiants sont souvent recrutés par les entreprises dans lesquelles ils ont participé aux travaux pratiques en entreprise en cours de formation ou après y avoir travaillé comme stagiaire, ce qui signifie que les travaux pratiques dans les entreprises utilisant le PF2E et le 3FPT ont élargi la possibilité de l'emploi. La Direction de l'Emploi du MEFFPAI apporte son appui à la promotion du PF2E et du 3FPT ainsi qu'à la promotion de la mise en œuvre des activités de la Cellule AIP. Le soutien à l'emploi et le soutien à l'entrepreneuriat à travers chacun des projets sont décrits ci-dessous :

a. PF2E

Ayant pour but de soutenir e l'employabilité des jeunes, le PF2E est un programme avec une collaboration entre entreprises privées et établissements de FPT, ce qui permet aux étudiants d'acquérir les compétences nécessaires à un poste par le biais de travaux pratiques en entreprise. Il est proposé que les travaux pratiques en entreprise représentent 80 % du temps de formation. De plus, les étudiants participant à ce programme reçoivent des indemnités journalières et autres avantages. Lorsque le projet a démarré en 2018, le nombre d'étudiants bénéficiaires était fixé à de 10 000 sur 3 ans. Mais, ce nombre est par la suite passé à 25 000 sur cinq ans., ce qui témoigne de la démarche positive du gouvernement. En revanche, jusqu'à présent, il n'existe pas d'informations détaillées sur le nombre de participants qui ont bénéficié du programme et qui ont été effectivement employés.

b. 3FPT

En vue de l'amélioration de la qualité des ressources humaines et de l'expansion de l'emploi, qui sont les activités indispensables dans la mise en œuvre du PSE, le 3FPT a été créé avec l'appui de la Banque Mondiale, de l'AFD et d'autres partenaires de développement afin de renforcer l'emploi et la compétitivité (par Décret n°. 2014-1264 de 7 octobre 2014). Le MEFPAI et d'autres agences gouvernementales impliquées dans la formation professionnelle et technique utilisent ce fonds pour mener à bien diverses réformes. Le 3FPT apporte son soutien financier aux entreprises, aux organismes professionnels, aux établissements de FPT et aux particuliers, et il assure un contrôle qualité sur le plan tant technique que financier nécessaire à ces activités.

En ce qui concerne le soutien financier aux particuliers, la distribution de bons les pousse à participer à des formations professionnelles, de financer des formations d'apprentissage en entreprise et des cours d'entrepreneuriat pour créer leur propre emploi. De 2016 à 2018, 18 322 jeunes ont bénéficié du programme, et 7 149 074 567 FCFA ont été dépensés⁵⁶.

c. Cellule AIP

Tout en reconnaissant de plus en plus que le soutien à l'emploi pour ceux qui ont terminé leur formation est un rôle nouveau et important dans les établissements de FPT et qu'il est nécessaire de gérer et de coordonner les activités liées au soutien à l'emploi au niveau des établissements pour différents fonds et activités dans la promotion de l'emploi, la Cellule AIP a été mis en place en tant que réseau en 2018.

Les objectifs de ce réseau comprennent l'orientation des jeunes vers une formation professionnelle et technique, la création d'une base de données pour le suivi sur les étudiants inscrits et les diplômés des établissements de FTP, ainsi qu'un soutien aux programmes de stages, à l'emploi et à l'entrepreneuriat, à la construction du Partenariat Public-Privé dans les établissements de FPT, et à l'embauche des groupes vulnérables (par exemple, les talibés, les personnes handicapées, les enfants des rues, etc.).

À travers les interviews, il a été confirmé que, en guise d'initiatives au niveau des établissements, la mise en place d'unités et l'affectation du personnel chargé du soutien à l'emploi ont été réalisées pour assurer la communication avec les entreprises et apporter un soutien aux

⁵⁶ Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique, <https://3fpt.sn/3fpt-en-chiffres/>

étudiants, etc. Cependant, les informations permettant de saisir la situation globale n'ont pas pu être confirmées.

Par ailleurs, le soutien à l'emploi et à l'entrepreneuriat au Sénégal est un projet intersectoriel incorporé dans la politique nationale, et la Direction de l'Emploi du MEFPAL travaille avec le concours de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes et d'autres agences pour mettre en œuvre divers projets.

d. Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ)

Créée en 2014 pour assurer la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière de promotion de l'emploi (par Décret n°. 2014-26 de 9 janvier 2014), l'ANPEJ reconnaît, à travers son analyse de l'emploi, que, sur 16,9 % de la population qui est au chômage, la tranche d'âge de 15-35 ans, qui devrait être en activité, est la plus touchée et que des mesures d'urgence sont nécessaires.

En outre, sur la base de son analyse, l'ANPEJ signale que les défis à relever pour l'amélioration de l'emploi des jeunes portent sur l'absence d'un cadre d'harmonisation entre les différents acteurs travaillant sur des mesures efficaces en faveur de l'emploi (administration, secteur privé, société civile, etc.) ainsi que sur le trop grand nombre d'établissements d'intérêt public ayant pour mission de soutenir l'emploi des jeunes (ANEJ, FNPI, AJEB, ANAMA, etc.) et la faible employabilité des jeunes sur le marché du travail, etc. À cet effet, la création de l'ANPEJ vise à relever ces défis et à soutenir efficacement la promotion de l'emploi des jeunes.

(8) Positionnement du développement des ressources humaines industrielles dans la politique sociale

Le PSE a mis l'accent sur l'importance du rôle à jouer par les ressources humaines industrielles dans le processus global de développement socio-économique, et le PAQUET-EF a développé des politiques et des activités spécifiques pour aborder le développement des ressources humaines. Le PAQUET-EF a défini les défis interministériels pour « l'amélioration de la qualité », « l'amélioration de l'accès » et « le renforcement de la gouvernance ». La relation de ces défis avec la politique sociale est présentée ci-dessous.

Tableau 2-2-17 : Défis reconnus dans le PAQUET-EF

Défis à relever dans le PAQUET-EF	Relation avec la politique sociale
• Politiques d'éducation de base	
- Éducation préscolaire :	Lutte contre la pauvreté
- Cycle fondamental	Lutte contre la pauvreté
- Daara Moderne	Lutte contre la pauvreté
- Éducation de Base des Jeunes et des Adultes analphabètes (EBJA)	Lutte contre la pauvreté
• Rénovation de l'apprentissage traditionnel	Lutte contre la pauvreté
• Politique de promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes	Élimination des disparités entre les sexes
• Cartographie de la vulnérabilité	Soutien aux personnes handicapées
• Développement de l'enseignement des sciences, des technologies et de l'innovation	Création de l'emploi
• Promotion des TIC dans le secteur	Élimination des disparités régionales
• Développement des systèmes d'information	Général
• Politique en matière de manuels scolaires	Lutte contre la pauvreté
• Politique de gestion du temps scolaire	Élimination des disparités régionales
• Politique de réduction des redoublements et des abandons	Lutte contre la pauvreté

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

(9) Systèmes de formation professionnelle et technique pour l'industrie dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 (enseignement à distance, etc.)⁵⁷

a. Impacts sur le secteur

- Le bon déroulement de l'année scolaire a été entravé, et de nombreux CFP privés se sont trouvés dans des difficultés financières en raison de la suspension des classes.
- La formation de 7 500 jeunes, soutenue par le 3FPT, a été interrompue. Le 3PFT a également été affecté par le report du paiement de l'impôt sur les sociétés dont la CFCE qui est la source de financement du 3FPT, ainsi que par des retards dans le processus d'approbation des documents commerciaux, etc., ce qui a causé des problèmes, tels que le retard du paiement pour les formations déjà mises en œuvre, etc.
- Les difficultés financières rencontrées par les CFP privés comprennent le refus de payer les frais de scolarité pendant la période de fermeture des CFP (mars-juin 2020), ce qui a provoqué d'autres difficultés pour le maintien des coûts de fonctionnement des CFP et le paiement du salaire des enseignants temporaires. De plus, les flux de trésorerie pour le paiement des prêts bancaires se sont accrus, etc.
- Les restrictions de déplacement et de réunion ont affecté négativement la mise en œuvre de différentes formations, par exemple, 3 000 jeunes ont perdu la possibilité de formation à court terme, etc.
- Le confinement a entraîné l'obligation pour de nombreuses entreprises de faire travailler leur personnel à domicile, etc., ce qui a annulé ou interrompu les stages et les travaux pratiques en entreprise, etc.

b. Interventions du MEFPAI

Dans la formation professionnelle et l'enseignement technique, le MEFPAI a soutenu des formations destinées aux enseignants et au personnel de gestion ainsi qu'à la modernisation des installations et des équipements pour permettre l'enseignement et la formation à l'aide d'ordinateurs et de ressources numériques. En outre, les deux mesures de mitigation pour réduire les risques de COVID-19 sont en cours d'exécution comme suit :

- Le MEFPAI apporte son soutien au renforcement des TIC et des capacités des enseignants et du personnel de gestion afin de répondre à l'éducation et au suivi des apprenants en ligne. De plus, le Ministère vise à renforcer l'EdTech et à aménager les matériels informatiques permettant de répondre à l'enseignement en ligne, etc.
- Le MEFPAI envisage de fournir des programmes télévisés éducatifs, des supports pédagogiques, des clés USB, etc., de manière que les apprenants ayant des difficultés à répondre à distance puissent accéder aux programmes de formation.

⁵⁷ OIT (2020) Analyse des systèmes de formation professionnelle dans le cadre du modèle qualité OIT Cas du Sénégal

【Étude de cas】 Réponse à la période de fermeture des CFP en raison de l'épidémie de COVID-19

IPG-ISTI⁵⁸ : Avant l'épidémie de COVID-19, le Groupe IPG-ISTI était déjà engagé dans la création d'un système en ligne. Lors de la fermeture des CFP, la plateforme en ligne était déjà mise en place au niveau des CFP pour partager en ligne les textes de classe, les devoirs soumis par les étudiants, etc., ce qui signifie que la mise en ligne des classes à distance était déjà prête. De plus, le personnel et les étudiants ont reçu une orientation sur la façon de participer aux classes à distance. Les cours sont donnés via Microsoft Teams. Comme la plupart des étudiants se trouvent à Dakar, ils ont pu participer aux cours sans aucun problème d'accès à Internet.

c. Introduction de E-JÀNG (Solution d'apprentissage en ligne)

Avant la pandémie de COVID-19, le MEFPAI avait déjà commencé à introduire l'apprentissage en ligne en vue d'un apprentissage continu après les cours. Le Ministère vise à perfectionner la plateforme pour les vidéos, les forums de discussion et l'apprentissage en ligne et à mettre en œuvre des formations par le biais d'ateliers de travail virtuels en exploitant les médias numériques, tels que la réalité virtuelle, etc. Le MEFPAI suppose que l'apprentissage en ligne permet de mettre en œuvre continuellement des formations sur les technologies de pointe appliquées par les entreprises et la façon d'y répondre. Cependant, jusqu'à présent, il existe des difficultés d'accès à Internet et d'utilisation informatique par les apprenants qui se trouvent dans un milieu rural à faible électrification, et il est également nécessaire de renforcer les capacités des enseignants pour utiliser les plateformes en ligne et développer les matériels pédagogiques en ligne, etc. De nombreux défis restent encore à relever.

(10) Développement des ressources humaines pour parvenir à l'inclusion y compris l'élimination de la fracture numérique

Comme indiqué à (8) ci-dessus, dans le PAQUET-EF (2018-2030), qui a été mis à jour conformément aux ODD, « le développement des ressources humaines pour l'inclusion » occupe une place importante.

Le PAQUET-EF (2018-2030) planifie et met en œuvre les activités suivantes dans le but de garantir l'accès à l'éducation et à un travail décent pour tous :

- Expansion de l'alphabétisation destinée aux jeunes et aux adultes
- Aménagement des infrastructures d'éducation et de formation tenant compte des femmes
- Mise en œuvre de mesures pour l'égalité des sexes
- Aménagement des infrastructures d'éducation et de formation prenant en considération les personnes handicapées
- Soutien global aux nomades, aux sinistrés, aux réfugiés et aux enfants touchés par les conflits
- Promotion de l'utilisation de la langue locale dans les activités d'éducation et de formation
- Modernisation du daara (école religieuse islamique traditionnelle)

⁵⁸ Institut Privé de Gestion - Institut Supérieur de Technologie Industrielle

- Réforme et intégration du système traditionnel d'apprentissage dans l'acquisition des compétences professionnelles et le soutien à l'entrepreneuriat

Pour la fracture numérique, voir (9) ci-dessus.

(11) Collecte d'informations sur de nouveaux projets dans le cadre de la coopération financière non remboursable

a. Relation avec les perspectives à moyen et long terme du secteur de la formation professionnelle

Dans le cadre stratégique du PAP2, pour réaliser la réforme de la structure économique, à supposer que les défis ne peuvent être résolus sans les ressources humaines de haute qualité, en particulier celles qui sont capables de travailler activement dans le secteur de la production, il est important d'améliorer le système éducatif, de développer la formation professionnelle et technique et de promouvoir la recherche et l'innovation afférentes. En outre, il est demandé d'assurer la mise en œuvre de stratégies pour engager efficacement un nombre croissant de jeunes dans des activités productives. De plus, pour l'allocation du budget, le PSP2A identifie 10 secteurs prioritaires dont la promotion des plateformes industrielles, le tourisme et le transport aérien, et la transformation numérique. Le secteur de l'éducation comprend la création de plusieurs universités, la construction et la réparation d'installations scolaires, et la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle et d'employabilité, etc. Dans le secteur du transport aérien, il est prévu de réhabiliter des aéroports régionaux du Sénégal et d'investir sur un centre de maintenance aéronautique et l'aéroport international Blaise Diagne et les installations environnantes, etc.

b. Proposition d'un nouveau cours de formation dans l'école satellite du CFPT-SJ

Arrière-plan : En juin 2019, le MEFPAL a présenté sa requête portant sur « Projet de construction de l'école satellite du CFPT-SJ dans la zone économique spéciale de Diamniadio ». Sur la base de cette requête, il est prévu d'étudier des mesures de soutien efficaces dans le développement des ressources humaines industrielles, basé dans le nouveau centre-ville de Diamniadio, y compris l'exploitation des actifs du CFPT-JS.

➤ Formation à dispenser

Les interviews avec le Directeur Général du CFPT-SJ et son groupe d'enseignants dont le Directeur d'études, le Directeur administratif et financier, et le Directeur de formation continue ont indiqué les domaines de la formation dans l'ordre de priorité suivant (lors de l'étude de terrain) :

- ① Technologies liées au secteur du pétrole et du gaz (y compris la maintenance des équipements industriels)
- ② Techniques d'entretien et de réparation des ascenseurs (et escaliers mécaniques)
- ③ Entretien et maintenance des installations aéronautiques et aéroportuaires
- ④ Technologie numérique (par exemple, cybersécurité et développement d'applications mobiles)
- ⑤ Énergies renouvelables

【À titre indicatif】 Comparaison des secteurs dans la requête de 2019 et de ceux de la présente étude

Dans la requête de 2019	Lors de l'étude en 2021
Maintenance industrielle	Technologies liées au secteur du pétrole et du gaz (y compris la maintenance des équipements industriels)

Énergies renouvelables	Techniques d'entretien et de réparation des ascenseurs (et escaliers mécaniques)
Services bancaires électroniques	Entretien et maintenance des installations aéronautiques et aéroportuaires
Sécurité informatique et système intégré	Technologie numérique (par exemple, cybersécurité et développement d'applications mobiles)
	Énergies renouvelables

En ce qui concerne les domaines de formation mentionnés ci-dessus, sur la base des interviews avec les autorités compétentes, les organismes chargés de la formation et les bailleurs de fonds et des résultats des discussions du CFPT-SJ avec le MEFPAL, les domaines de formation à dispenser sont proposés comme suit :

- ① BTS Entretien et maintenance des installations aéroportuaires
- ② BTS Sécurité informatique et développement d'applications mobiles
- ③ BTS Installations du pétrole et du gaz
- ④ BTS Entretien et réparation des ascenseurs
- ⑤ BTS Énergies renouvelables

Dans les domaines de la formation ci-dessus, ①, ③ et ④ porteront sur le développement de cours y compris les technologies du cours BTS Automatique dispensé par le CFPT-JS. Au CFPT-SJ, les ressources humaines dans ce domaine ont été déjà développées avec le soutien du Japon depuis de longues années, et il existe une forte demande de ressources humaines et de formation de la part des entreprises. Il est important de tirer parti de ces points avantageux du CFPT-SJ pour développer un cours incluant la maintenance des systèmes de contrôle automatique en vue de préciser les rôles à jouer par le CFPT-JS dans le développement des ressources humaines industrielles. En outre, la cybersécurité, le développement d'applications mobiles et les énergies renouvelables contribueront au développement des ressources humaines dans les secteurs industriels émergents avec la création d'emplois, comme indiqué dans le PSE.

➤ Niveau des cours à dispenser

Dans la présente étude, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation : MESRI (Directeur des études et de la coopération) comme le MEFPAL (Directeur de la formation professionnelle) ont expliqué que le milieu industriel demande de former des ingénieurs et techniciens qui constituent le noyau d'une entreprise au niveau requis pour les ressources humaines. Pour répondre aux demandes du secteur privé, le MESRI a lancé le développement de l'ISEP. D'autre part, le MEFPAL souhaite contribuer à la formation d'ingénieurs et de techniciens clés dans le milieu industriel par le biais de la promotion du développement de nouveaux cours qui ne sont pas encore fournis dans les cours de BTS existants.

Sur la base des interviews avec des entreprises privées qui déploient leurs activités dans la zone de Diamniadio, il ressort un fort intérêt pour les cours de BTS et de formation continue, car il est attendu que les diplômés travaillent immédiatement.

Actuellement, le CFPT-SJ dispense des programmes de BTI et de BTS et une formation continue pour les diplômés. Le BTS est un programme post-baccalauréat (BAC+2), équivalent au niveau de l'enseignement supérieur. Il est proposé que l'école satellite de la CFPT-SJ qui ouvrira ses portes à Diamniadio se focalise sur les cours de BTS et de formation continue à dispenser pour répondre aux besoins des entreprises. Par ailleurs, il est prévu que les étudiants participant aux cours de BTS soient des diplômés du CFPT-SJ ou d'autres établissements de formation professionnelle ou lycées techniques.

c. En ce qui concerne la pertinence :

➤ Secteurs industriels auxquels contribueront les cours à dispenser par CFPT-SJ

① Secteur du pétrole et du gaz

Le MEFPAL a signé un accord avec l'INPG pour promouvoir le développement des ressources humaines de ce secteur. Le Ministère a expliqué que l'INPG envisage de construire à Diamniadio un établissement de formation qui dispensera les cours de licence et de maîtrise et que la formation de ce secteur du niveau BTS, à commencer par l'école satellite du CFPT-SJ, permettra le développement des ressources humaines de ce secteur de manière globale.

D'après les interviews avec l'INPF, son rôle ne se limite pas au développement des ressources humaines, mais cet organisme est également chargé de la réglementation et de la supervision de tous les établissements de développement des ressources humaines du secteur pétrolier et du gaz. L'INPG attend actuellement un décret présidentiel à cet effet.

L'INPG a déjà commencé le développement des ressources humaines au niveau de l'ingénierie (20 personnes pour la première année et 21 pour la deuxième année). Cependant, l'INPG a expliqué que les ressources humaines requises pour ce secteur sont vastes et étendues en termes de niveau et de portée, et que, si le CFPT-SJ envisage de dispenser une formation dans ce secteur au niveau BTS, l'INPG peut prodiguer des conseils pour l'élaboration du programme de formation du point de vue du contrôle qualité. À cet effet, l'INPG a proposé d'avoir des concertations préalables car il a quelques soutiens à apporter.

② Entretien et maintenance des installations aéroportuaires

D'après les interviews avec le siège de l'Aéroport International Blaise Diagne (AIBD) et l'entreprise privée chargée de l'entretien et de la maintenance de cet aéroport, un décret présidentiel récemment publié a donné au siège de l'AIBD l'entière responsabilité du développement des aéroports internationaux de Dakar (y compris le centre de maintenance aéronautique) et de l'aménagement des aéroports régionaux du pays. À cet effet, le siège de l'AIBD envisage de réaliser plusieurs projets. L'un des projets les plus urgents est le projet de construction d'une école d'aviation internationale dans le site de l'AIBD pour former les ressources humaines l'entretien et la maintenance aéronautiques et aéroportuaires.

D'après l'AIBD, la compagnie aérienne locale dispose actuellement de sept avions de ligne et envisage d'en acheter deux autres. Jusqu'à présent, l'entretien et la maintenance des appareils ne peuvent être effectués dans le pays et sont confiés à l'étranger, mais le coût afférent est énorme. Par conséquent, grâce à l'ouverture de l'école par l'AIBD, le pays vise à former ses propres ingénieurs, capables d'effectuer l'entretien et la maintenance aéronautiques.

D'après l'AIBD, du point de vue de l'entretien et de la maintenance des installations aéroportuaires, il est nécessaire de sécuriser un grand nombre de personnel capable de répondre aux besoins en maintenance des équipements spéciaux uniquement utilisés dans les installations aéroportuaires, etc., tels que les équipements de sécurité à installer dans les aéroports, incluant les régionaux à aménager dans l'avenir, etc. Si le CFPT-SJ envisage de former ce personnel pouvant répondre à l'entretien et à la maintenance des installations aéroportuaires dans son école satellite, l'AIBD est prêt à collaborer avec le CFPT. En particulier, si la collaboration est possible dès maintenant, les programmes de formation à développer, etc., pourraient compléter le contenu du programme de l'école à ouvrir par l'AIBD. En outre, l'AIBD souhaiterait commencer la formation continue des participants dès maintenant, et serait très reconnaissante aux établissements de formation professionnelle comme le CFPT-SJ d'envisager de les accepter.

D'autre part, l'école polytechnique de Thiès (l'EPT) a déjà commencé sa collaboration avec l'école de l'armée de l'air sénégalaise et le lycée technique de Thiès de son voisinage ainsi que la compagnie d'aviation locale pour mettre en œuvre le développement des ressources humaines du secteur aéronautique. D'après le Directeur de l'EPT, malgré un manque de chiffres concrets, les ressources humaines de ce secteur étant en forte demande à l'avenir, l'implication du CFPT-SJ dans ce secteur sera la bienvenue. Mais jusqu'à présent, l'AIBD n'a pas encore entamé de discussions sur une collaboration spécifique avec l'EPT et autres.

Deux entreprises ont été interrogées sur les besoins en ressources humaines de ce secteur. L'entreprise locale chargée de la gestion de l'AIBD, forme son personnel requis dans la gestion, l'entretien et la maintenance des installations aéroportuaires. D'après le responsable chargé de la formation des techniciens de l'entreprise, depuis l'ouverture de cet aéroport international, cette entreprise met en œuvre une formation continue en envoyant son personnel chez des fabricants à l'étranger et en profitant de formations continues dispensées dans des établissements de formation du pays, etc. À partir de cette année, le 3FPT peut être également utilisé, et 160 personnes y ont été déjà formées. Le CFPT-SJ a accueilli des participants aux formations de technologies de contrôle automatique et de maintenance, qui sont indispensables pour presque tous les équipements. D'après le responsable, les technologies de contrôle automatique telles qu'enseignées par le CFPT-SJ font partie du noyau des technologies d'entretien et de maintenance de l'aéroport, et les ressources humaines ne sont pas suffisantes pour développer les activités. Par conséquent, l'ouverture de l'école satellite du CFPT-SJ à Diamniadio serait très bénéfique en termes de sécurisation des ressources humaines et de formation continue.

En outre, d'après le responsable des ressources humaines de la compagnie d'aviation locale, la compagnie a ouvert ses portes en 2018, et le défi auquel elle est actuellement confrontée est l'insuffisance de techniciens intermédiaires qui peuvent travailler immédiatement car les techniciens sont divisés sommairement en deux générations : jeunes et personnes âgées. Le personnel national est manquant dans ce secteur et de nombreux employés sont des ressortissants étrangers. D'autre part, la compagnie aéronautique envisage d'acheter huit avions qui seront ajoutés à sa flotte actuelle de neuf à douze appareils, ce qui augmente davantage les besoins en ressources humaines. D'après le responsable, à travers les activités de recrutement, cette compagnie n'est pas arrivée à trouver les ressources humaines ayant un diplôme ou des connaissances en aviation ou en ingénierie aéronautique dans le pays, et donc des postes restent vacants même malgré les demandes de recrutement. Elle envisage actuellement de former 500 personnes sur une durée de cinq ans en

partenariat avec l'EPT et l'école de l'armée de l'air sénégalaise dans le développement des ressources humaines, afin de former des pilotes, des ingénieurs aéronautiques, des techniciens de maintenance des aéronefs, etc. L'ESA prévoit également d'ouvrir un cours d'ingénierie aéronautique de concert avec le CNQP pour y faire participer son personnel à l'aide du 3FPT.

③ Ascenseurs

La construction est identifiée par le PSE comme l'un des secteurs croissants et moteurs de l'emploi. Ce secteur contribue déjà de manière significative à la création d'emplois, à l'augmentation des recettes publiques et à la croissance économique du pays. Les objectifs de développement du secteur sont les suivants : (1) le développement industriel de la construction locale pour augmenter l'offre de logements, réduire les coûts de construction et améliorer la qualité par le biais de l'introduction de matériaux locaux ; (2) l'émergence de constructeurs nationaux pouvant exporter les services à l'étranger ; (3) l'expansion de l'offre de logements sociaux ; (4) le développement des matériaux de construction du pays, et (5) l'amélioration de l'efficacité énergétique dans les projets de logement.

L'entretien et la maintenance des ascenseurs sont nécessaires non seulement pour les ascenseurs installés dans les bâtiments, mais aussi pour une large gamme, par ex. les ascenseurs utilisés sur chantier de construction, les monte-charges, les escaliers mécaniques, les tapis roulants, les monte-escaliers, etc. Au Sénégal, pays où le développement urbain et la construction d'immeubles de grande hauteur se poursuivent, les technologies contribuant à la sécurité du secteur et à l'amélioration de la qualité sont essentielles.

D'après le CFPT-SJ, à l'heure actuelle, il n'existe actuellement aucun établissement dans le pays qui dispense une formation spécialisée pour la maintenance des ascenseurs. En décembre 2020, le CFPT-SJ a reçu une proposition de la part d'une entreprise à capitaux étrangers pour développer un programme de formation (pas encore développé) sur la base du besoin de former le personnel au niveau BTS pour l'installation et la maintenance des ascenseurs.

④ Sécurité informatique et développement d'applications mobiles

Le PSE vise à construire une nouvelle vie sociale en promouvant l'industrie numérique innovante et créatrice de valeur et en développant les possibilités de transfert de technologie. À cette fin, la vision est de faire du Sénégal la plus grande plateforme numérique sous-régionale à travers le projet de ville numérique de Diamniadio, qui construit un Parc des Technologies Numériques (PTN). Afin de faire pénétrer les technologies numériques dans les activités socio-économiques du Sénégal, les technologies de base telles que la gestion des PC et réseaux Internet, l'intervention pour les cyberattaques, etc., sont également indispensables. Le gouvernement sénégalais vise à renforcer les télécommunications et la formation en TIC comme mesures nécessaires à la promotion de la diffusion des technologies numériques.

Le Ministère de la Communication, des Télécommunication, des Postes et de l'Économie Numérique a mis en place « la Stratégie Nationale de Cybersécurité (2017) », qui vise à renforcer les capacités et les connaissances en termes de technologies de cybersécurité comme l'une de ses stratégies. Il est proposé de développer des programmes d'enseignement et de formation de niveaux supérieur et intermédiaire du secteur sur la base de la nécessité d'augmenter significativement le

nombre de personnes ayant les compétences nécessaires pour combler le déficit de compétences dans le secteur de la cybersécurité du pays.

La structure de développement des ressources humaines fait encore défaut dans le pays, les établissements de formation qui dispensent les programmes spécifiques étant peu nombreux. L'Institut Professionnel pour la Sécurité Informatique (IPROSI), un institut d'enseignement supérieur privé et qui a ouvert ses portes en 2016, est l'un des pionniers dans la cybersécurité, et son premier Directeur a été M. Gueye, Directeur du CFPT-SJ pendant de longues années. Cet institut dispense actuellement des cours de licence et de BTS. Tandis que les cours de BTS couvrent les réseaux informatiques et la gestion des TIC, les cours de licences portent sur la sécurité du système de TIC en entreprise, les réseaux des PC et la gestion informatique.

Pour que les diplômés travaillent en tant qu'ingénieurs ayant des connaissances spécialisées en cybersécurité, ils doivent avoir des connaissances au-delà de celles du niveau de licence. À cet effet, il est important de mettre à niveau les cours de BTS pour la participation aux programmes avancés. Le CFPT-SJ explique que les informations industrielles et le réseau du BTS actuellement fournis se focalisent sur la maintenance des matériels et n'incluent pas une connaissance suffisante de la technologie et de la maintenance. De ce fait, il est attendu que l'école satellite du CFPT-SJ fournisse des programmes qui permettront aux étudiants de travailler activement dans la cybersécurité à l'avenir.

En ce qui concerne les activités d'autres donateurs soutenant le secteur, LuxDev a commencé à construire un centre de référence pour la technologie numérique à Diamniadio, et le terrain adjacent à ce centre est le site de construction prévu de l'école satellite du CFPT-SJ. D'après LuxDev, le rôle du centre de référence ne se limite pas à dispenser des cours de formations, mais aussi de fournir tous les services visant à promouvoir la numérisation de la société sénégalaise. LuxDev reconnaît que le besoin en formation dans le domaine numérique est actuellement très élevé, et il est souhaitable que le CFPT-SJ dispense des cours similaires pour contribuer à augmenter le nombre de places disponibles. Il est suggéré que le centre de référence de LuxDev collabore avec le CFPT-SJ pour développer les formations dans le domaine du numérique et dispenser la formation des enseignants et accepter les étudiants dans les travaux pratiques, etc.

LuxDev prévoit de finaliser le plan de conception d'ici la fin de l'année, la construction devant avoir lieu entre 2022-2023 et le centre de référence devant ouvrir en septembre 2023. Il a été proposé de collaborer avec la JICA sur le développement des installations si possible. Sur le terrain adjacent au centre de référence de LuxDev, il est prévu de construire non seulement l'école satellite du CFPT-SJ mais aussi une École de Management de Bordeaux (BEM). Actuellement, pour les installations dont l'utilisation peut être partagée avec BEM, LuxDev est en train d'examiner la possibilité de les développer de concert, tout en exprimant son désir d'en discuter avec la JICA.

⑤ Énergies renouvelables

L'une des stratégies du PSE est d'améliorer l'accès à l'énergie, et un certain nombre de mesures sont prises pour assurer la fourniture de diverses sources d'énergie, y compris les énergies renouvelables. Les sources d'énergies renouvelables du pays comprennent l'énergie photovoltaïque, l'énergie éolienne, la biomasse, l'énergie hydroélectrique, l'énergie géothermique et l'énergie marémotrice, etc., pour lesquelles des projets pilotes sont en cours. L'utilisation de ces énergies en même temps vise à augmenter la part des énergies renouvelables dans le bilan énergétique et de

maintenir un développement durable. En outre, l'exploitation des énergies renouvelables permettra de créer des emplois d'ingénieurs et de techniciens. En effet, dans le secteur de la production photovoltaïque, la formation de techniciens chargés de l'installation et de la maintenance des équipements de production photovoltaïque est déjà active, et le CFPT-SJ organise également une formation de courte durée sur six mois, qui est ouverte avec le soutien de la Banque Africaine de Développement.

Étant donné que le développement énergétique dans ce domaine s'étend à l'avenir, il est nécessaire de former les techniciens qui ont non seulement les compétences pour installer les panneaux photovoltaïques, mais aussi les connaissances des différentes énergies renouvelables, et ils doivent répondre aux études techniques et au développement de projets pour l'introduction et l'extension des énergies renouvelables ainsi qu'à la gestion et à l'entretien des installations.

Au niveau BTS, la formation sur les énergies renouvelables a été déjà ouverte, mais elle est encore limitée. D'autre part, le MESRI est en train de développer un ISEP spécialisé dans les énergies renouvelables dans le département de Mbacké avec le soutien de la GIZ.

d. Concept de l'étendue du soutien

Les cinq domaines demandés par le CFPT-SJ portent sur les technologies de base dont l'électromécanique, l'électrotechnique, l'automatique, la mécatronique (mécanique auto), la pression hydraulique et pneumatique, etc. En particulier, le pétrole & le gaz, l'entretien et la maintenance des installations aéroportuaires, et la maintenance des ascenseurs comprennent de nombreux équipements et matériels industriels pour lesquels les connaissances sur les technologies de contrôle automatique fournies par le CFPT-SJ sont essentielles. Au Sénégal, le cours de « maintenance des équipements et matériels industriels » du niveau BTS est déjà dispensé, cependant, ce cours ne met pas l'accent sur la maintenance du système de contrôle automatique. Cependant, le CFPT-SJ intègre les techniques de maintenance conventionnelles dans tous ses cours à travers la coopération technique du Japon. Ce point est hautement apprécié par les entreprises du point de vue des techniques des diplômés. Pour cette raison, le CFPT-SJ ne propose pas de cours de « maintenance des équipements et matériels industriels ».

Le soutien au CFPT-SJ, qui dispense des formations d'ingénieurs supérieurs (niveau BTS) de maintenance des équipements et des matériels industriels sur la base de ses points forts tels que les technologies de contrôle automatique et de pression hydraulique et pneumatique, contribuera au soutien du développement industriel visé par le pays. Pour ce faire, le CFPT-SJ a fait la proposition suivante : En vue d'acquérir les connaissances et techniques pratiques les plus efficaces, dans la structure de programme, les matières de formation de première année sont déterminées afin d'acquérir des connaissances et techniques transversales, avec des travaux pratiques en entreprise en deuxième année en collaboration étroite avec des entreprises aux environs de Diamniadio, ce qui permet de capitaliser les connaissances et techniques pouvant répondre à chaque domaine (voir la Figure 2-2-6). Ce concept permet d'éviter une duplication inutile des équipements et matériels de formation fournis par l'appui du Japon et d'utiliser efficacement l'espace limité dans la conception des installations.

Par ailleurs, en raison de l'épidémie de COVID-19, de nombreux établissements scolaires ont été obligés de fermer leurs portes pour une longue période en 2020. Pendant cette fermeture, beaucoup d'établissements ont utilisé une plateforme en ligne pour donner des cours à distance. La construction

de l'école satellite du CFPT-SJ tiendra compte de l'aménagement des installations et équipements permettant l'enseignement à distance. De plus, la préparation d'un environnement souple d'apprentissage et le développement de supports pédagogiques à utiliser en ligne, etc., contribueront non seulement à la lutte contre l'épidémie de COVID-19, mais aussi à l'étendue de l'inclusion et de l'accès.

Tableau 2-2-18 : Résumé des domaines de la formation dispensée

Domaine de formation	Développement du programme	FdF	Remarques	Degré de contribution au PSE
① Pétrole & Gaz	Nouveau programme	Ressources externes (INPG, etc.)	D'autres centres de formation professionnelle, dont le CNQP, dispensent des cours de maintenance industrielle soutenus par le Canada.	Elevé : Pétrole & Gaz
② Entretien et maintenance des installations aéroportuaires	Nouveau programme	Ressources externes (AIBD, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Le site de construction à Diamniadio est adjacent à l'AIBD, ce qui permet de collaborer efficacement dans le soutien technique, la formation continue, les travaux pratiques en entreprise, etc. Dans les domaines de la formation de pilotes et techniciens de maintenance aéronautique, l'AIBD, l'EPT et l'EAA collaborent pour élaborer les plans de formation pour les pilotes, les techniciens de maintenance aéronautique et l'entretien et la maintenance des installations aéroportuaires. De plus, il y a un plan de construction d'un centre de maintenance aéronautique dans l'AIBD. Il est prévu que le CNQP lance le programme en octobre de concert avec l'ESA. 	Elevé : Tourisme et expansion du trafic aérien (aménagement des aéroports régionaux)
③ Sécurité informatique et développement d'applications mobiles	Nouveau programme	Ressources externes (IPROSI) et internes	<ul style="list-style-type: none"> Il est prévu que LuxDev construise son centre de référence dans le domaine des technologies numériques à côté de l'école satellite. Les besoins en ressources humaines dans la cybersécurité sont élevés, mais encore en transition. 	Elevé : Promotion de la numérisation
④ Entretien et réparation des ascenseurs	Nouveau programme	Ressources externes (entreprise privée, etc.)	L'entreprise à capitaux étrangers a présenté une proposition au CFPT-SJ pour le développement d'un programme, basé sur la création d'un cours de BTS.	Elevé : Ce domaine est essentiel pour l'industrie de la construction et le développement urbain.
⑤ Énergies renouvelables	Nouveau programme	Ressources internes	Il existe de nombreux cours de 6 mois utilisant le 3FPT. Les cours de niveau BTS de longue période sont limités. De nombreux bailleurs de fonds : le CANADA, la BAD, etc.	Elevé : Type d'énergie diversifié (du pétrole au gaz, promotion de l'énergie photovoltaïque).

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

- e. Taille du corps enseignant et du personnel (proposée par le CFPT-SJ)
- Cours du jour : 25 étudiants pour chaque cours x 5 cours = 125 étudiants (chaque année scolaire), 250 étudiants attendus pour deux années scolaires
 - Cours du soir : 25 étudiants pour chaque cours x 5 cours = 125 étudiants (chaque année scolaire), 250 étudiants attendus pour deux années scolaires

- Effectif du personnel : 5 personnes en charge de chaque cours x 5 cours = 25 personnes et 20 à 30 personnes pour d'autres cours et personnel

➤ **En ce qui concerne la formation des formateurs**

Le plan de formation des formateurs étant préparé, le CFPT-JS recrutera de nouveaux formateurs requis et dispensera des formations sur la méthode d'enseignement de concert avec l'ENSETP et des formations techniques à l'aide de ressources externes et internes au sein du CFPT-SJ. Actuellement, le CFPT-SJ est une entité juridique indépendante. Pour cette raison, son personnel pourra être composé d'enseignants détachés du MEFRI et d'enseignants recrutés par le CFPT-SJ. Pour l'affectation des enseignants à l'école satellite, il est nécessaire de discuter et d'examiner les affectations avec le MEFRI.

Domaine de formation	① Entretien des installations aéroportuaires	② Sécurité informatique et développement d'applications pour mobiles	③ Installations pétrolières et gazières	④ Entretien et réparation des ascenseurs	⑤ Énergies renouvelables
BTS	2e année : Acquisition de compétences techniques pratiques, principalement par la formation en entreprise				
	1re année : * Réalisation d'une formation efficace par la mise en place d'une formation tronc commun * Mise en place d'une Plateforme en ligne ainsi que d'installations d'apprentissage à distance, d'installations pour la création de matériel d'apprentissage à distance, cours en salle, acquisition de compétences techniques de base.				

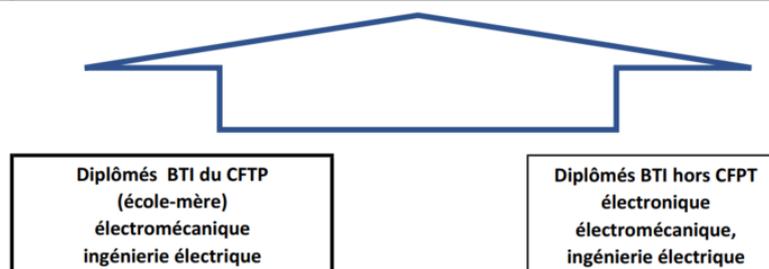


Figure 2-2-7 : Proposition des cours de BTS et de formations continues à l'école satellite

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

f. Recrutement des diplômés

Les trois entreprises visitées à Diamniadio sont une société de transformation agroindustrielle, une société de fabrication et de commercialisation de matériaux de construction et une société d'assemblage. Toutes ces sociétés se sont félicitées de l'ouverture de l'école satellite et ont exprimé un fort intérêt pour le recrutement de diplômés et leur utilisation lors de leur formation continue. En revanche, on ne dispose pas encore d'informations suffisantes sur l'ampleur des ressources humaines attendues.

- Société de transformation agroindustrielle : Il est prévu que les usines de lait en poudre, de vinaigres et de moutarde interrogées commencent à fonctionner à grande échelle. Actuellement, environ 50 employés y travaillent, et 50 à 100 personnes seront embauchés à l'avenir. Le personnel requis est constitué de techniciens capables de maintenir et de réparer

des équipements en usine. Outre des usines visitées, cette société dispose d'usines de confiserie (chocolat, etc.), d'huile végétale, de beurre, etc., à Diamniadio, et une nouvelle usine (traitement des céréales) est en cours de construction.

- Société de fabrication et de commercialisation de matériaux de construction : Cette société est spécialisée dans la conception et la production des tuyaux et de joints de tuyaux en polychlorure de vinyle (PVC). Actuellement, en plus de ses 40 salariés, elle emploie 60 à 100 travailleurs temporaires. Elle forme des techniciens par le biais d'une formation interne, cependant, ce type de formation demande du temps et représente un certain coût. Elle souhaite collaborer avec l'école satellite pour la formation pré-emploi par des stages, etc., pour assurer un recrutement plus efficace.
- Société d'assemblage. : Son usine monte des ordinateurs, des contacteurs de panneaux solaires, des vélos électriques et motos, etc. La société estime qu'elle devra employer environ 300 personnes lorsque l'usine sera pleinement opérationnelle, mais comme le fonctionnement à pleine échelle a commencé en 2020 et qu'il s'agit encore des premiers jours, l'usine elle-même ne fonctionnait pas à plein régime lors de la visite et il n'a pas été constaté de besoin réel pour ces emplois. Cette société a signé le protocole d'entente avec deux CFP situés aux environs de Diamniadio (les noms des CFP n'ont pas été communiqués pour des raisons de confidentialité), et elle a commencé à dispenser des formations et à accepter des stagiaires dans le domaine des énergies renouvelables dans son centre de formation (fourni par une entreprise à capitaux étrangers).

g. Position du CFPT-SJ et celle de son école satellite et structure d'exploitation

Le CFPT-SJ est actuellement une organisation indépendante, et il est tenu d'établir une structure d'exploitation autonome avec son propre budget à l'avenir. Par le biais de projets de coopération technique en cours d'exécution, la structure de gestion et d'exploitation a été renforcée. Cependant, pour réaliser une exploitation autonome, la collaboration avec le secteur privé doit être renforcée davantage avec une structure d'exploitation gérée par le secteur privé, comme l'indique le cas des centres sectoriels.

En outre, les formations à dispenser par l'école satellite devront porter sur des méthodes de gestion et d'exploitation plus adaptées aux besoins des entreprises (par ex. mise en œuvre des travaux pratiques en entreprise fréquente et de longue période, etc.), ce qui sera légèrement différent de la gestion des cours actuellement dispensés par le CFPT-SJ à Dakar.

Dans la mise en œuvre de la coopération financière non remboursable du Japon, pour le CFPT en tant qu'organisme indépendant, il est essentiel de tenir des discussions approfondies sur l'orientation et la structure de gestion et d'exploitation, y compris les ressources financières et humaines requises pour la gestion et l'exploitation du CFPT-SJ à Dakar et de son école satellite à Diamniadio.

h. Autres points à remarquer

Le CFPT-SJ a suggéré qu'il serait approprié de traiter les cours que l'école satellite souhaite dispenser (par exemple, la réparation et l'entretien des ascenseurs, etc.) au niveau des participants ayant terminé la formation BTS, appelée Licence. Le CFPT-SJ a expliqué que l'idée d'une université a été examinée pendant de nombreuses années mais n'a pas été acceptée par le MESRI. Dans la

proposition sur l'école satellite, la mise en place de cours de Licence n'est pas incluse, mais sera cependant prise en compte si le besoin s'en fait ressentir.

En outre, le CFPT-SJ, une institution indépendante, doit recruter ses propres enseignants pour son école satellite, mais il est difficile au CFPT-SJ de gérer la formation des formateurs de manière cohérente dans le système actuel de formation des formateurs au Sénégal. En plus de la coopération financière non remboursable du Japon, il est souhaitable de collecter des informations sur la possibilité (la nécessité) de mise en œuvre de programmes de niveau supérieur au CFPT-SJ pour sa stratégie de sortie et son auto-assistance.

i. Soutien efficace à l'aide du CFPT-SJ

Le cours de maintenance, en particulier celui du système de contrôle automatique, qui est l'un des points forts du CFPT-SJ, sera dispensé à l'école satellite de Diamniadio, ce qui contribuera significativement au développement des ressources humaines industrielles dans le secteur secondaire. D'autre part, cette technologie est également requise pour l'agriculture du secteur primaire, comme pour la maintenance des machines agricoles et des équipements et matériels dans les installations agroalimentaires. À l'avenir, les formations sur la maintenance des machines du secteur tertiaire seront dispensées par le CFPT-SJ à Dakar, les formations sur la maintenance des machines du secteur secondaire seront organisées par l'école satellite de Diamniadio, et les ressources humaines sur la maintenance d'un système de contrôle automatique dans le secteur agricole primaire seront développées par le CFPT-SJ au Nord (Saint-Louis, etc.). Cela permettra l'exploitation des actifs fournis par le Japon et aura un grand impact sur le développement des ressources humaines industrielles au Sénégal.

2-2-2 Défis

Bien que les défis liés aux résultats de l'étude sur le développement des ressources humaines industrielles aient été abordés, le résumé des principaux sont énumérés et résumés ci-dessous :

(1) Défis institutionnels

- a. Dans le cadre du PSE, différents projets de développement des ressources humaines industrielles sont en cours d'exécution. Cependant, les résultats sont difficiles à confirmer en raison de l'absence d'un point de référence clair à atteindre.
- b. Dans la mise en œuvre de politiques relatives aux ressources humaines industrielles, la coordination interministérielle manque et ses détails en restent peu clairs. En particulier, pour ce qui est du développement des ressources humaines de niveau BTS (Brevet de Technicien Supérieur) est dispensé par le CFPT-SJ et soutenu par le Japon, le MEFRI est en train de développer l'ISEP du même niveau. Du point de vue de l'utilisation efficace des fonds de développement et des ressources humaines de ce secteur, il est à craindre que la collaboration de l'ISEP avec le BTS et la distinction des rôles des deux soient nécessaires à l'avenir.
- c. Le cadre national des certifications professionnelles n'étant pas unifié, il n'existe pas de système d'évaluation et de gestion globales des projets de développement des ressources humaines.
- d. En ce qui concerne la formation et l'enseignement destinés aux diplômés, si les stages et la formation en entreprise sont renforcés, la réforme de l'apprentissage conventionnel n'a pas progressé et le système de qualifications de formation professionnelle pour les personnes non scolarisées n'est pas encore en place.

(2) Défis relatifs aux techniques et aux compétences

- a. Tandis que les politiques développent l'accès à l'enseignement professionnel et technique, les installations et le personnel de FPT ne peuvent pas répondre à la multiplication des étudiants, et il est à craindre que la qualité de la formation professionnelle ne se détériore.
- b. Au niveau politique, diverses orientations relatives à la promotion de l'emploi des jeunes sont présentées, et des programmes de soutien à l'emploi sont développés, mais le nombre élevé d'acteurs (organismes concernés côté gouvernemental) impliqués dans le soutien à l'emploi compliquent les relations. Au niveau des CFP, il est nécessaire de suivre les activités de la Cellule AIP et de soutenir davantage le développement de système d'aide à l'emploi, y compris le soutien à l'entrepreneuriat et à l'orientation professionnelle pour les étudiants.
- c. Avec l'appui de donateurs (Canada), l'approche basée sur les compétences (APC) a été introduite et des programmes sont en cours de développement mais seulement en partie. En outre, il existe un manque de formations basées sur l'APC, d'équipements, d'installations de formation et de système d'orientation permettant de répondre aux besoins du milieu industriel. Malgré l'existence d'un programme d'APC, le nombre d'établissements de formation professionnelle pouvant dispenser une formation de manière adéquate est limité.
- d. Le nombre d'enseignants qualifiés est d'environ 40%.

Le développement des ressources humaines industrielles au Sénégal se trouve dans une phase de transition, et il existe encore un grand écart entre les politiques successives et la situation réelle au

niveau des CFP chargés du développement des ressources humaines industrielles sur le terrain. Dans la stratégie des ressources humaines industrielles, les ressources financières et humaines sont limitées pour faire progresser simultanément le développement intensif des ressources humaines dans les secteurs industriels prioritaires et l'accès accru de la population et des jeunes à l'enseignement et à la formation.

Au cours de la collecte d'informations sur un nouveau projet pour l'école satellite du CFPT-SJ dans le cadre de la coopération financière non remboursable du Japon, un certain nombre de parties prenantes avec différents points de vue ont été interrogées pour savoir si cette aide soutiendrait l'expansion de l'accès au développement des ressources humaines industrielles au Sénégal ou soutiendrait les secteurs industriels prioritaires. Sur la base des points forts que le CFPT-SJ a acquis dans la formation professionnelle du secteur industriel avec la coopération du Japon, l'appui à apporter par le CFPT-SJ en tant que leader chargé du développement des ressources humaines industrielles de ce secteur sera un appui très bénéfique pour le Sénégal. Afin de contribuer à l'expansion de l'accès, il est indispensable de renforcer les compétences de l'enseignement à distance dont la nécessité est de plus en plus élevée en raison de la pandémie de COVID-19.

Comme le montre l'étude de cas des centres sectoriels de formation professionnelle, déjà existant en petit nombre au Sénégal, par le biais de la mise en place d'installations de formation dirigées par le secteur privé dans le cadre du PPP, le développement de ressources humaines industrielles permet de répondre promptement aux conditions réelles du développement industriel et aux besoins des entreprises dans la formation initiale et la formation continue pour le développement des capacités.

2-3 Étude sur l'état des lieux concernant les start-ups et les entrepreneurs

2-3-1 Aperçu des résultats de l'étude

(1) Environnement de l'entrepreneuriat

Depuis 2013, le Sénégal met en œuvre un programme spécial, appelé Programme de Réforme de l'Environnement des Affaires et de la Compétitivité (PREAC)⁵⁹, visant à accroître son attractivité auprès des investisseurs et des entrepreneurs. Le PREAC a amené le pays à de nombreuses innovations favorables aux affaires, telles que la suppression du capital social pour la création de sociétés à responsabilité limitée (SARL), la mise en place d'un guichet unique pour les services dans la création de sociétés, l'informatisation des procédures douanières, la réduction d'impôts et différentes mesures fiscales incitatives pour les entreprises d'investissement, etc. Le Sénégal est ainsi devenu l'un des pays les plus réformés dans le monde.

Le classement de Doing Business montre que la situation des start-ups et des entrepreneurs au Sénégal est relativement avancée par rapport à celle d'autres pays africains. Dans l'ensemble, le Sénégal a été classé au 141^e rang sur 190 pays en 2019 (20^e dans les pays africains), mais a nettement progressé pour atteindre le 123^e rang (15^e) en 2020, et est classé au 60^e⁶⁰ sur 190 pays dans « la facilité de création d'une entreprise (Starting a Business) » en 2020. En outre, d'après « Africa's Blueprint for the Development of An ICT Start-Ups and Innovation Ecosystem 2020 » de Smart Africa⁶¹, le Sénégal est classé au 4^e rang⁶² dans le continent africain pour son environnement numérique avancé, qui fait du pays un centre d'innovation en l'Afrique de l'Ouest.

La réputation du Sénégal en matière de start-up et d'entrepreneuriat dans le domaine du numérique et de l'innovation est due ① au fait que le Sénégal est le deuxième pays africain après la Tunisie à avoir adopté un projet de loi sur les start-ups⁶³, ② à la création de la DER/FJ⁶⁴ en 2018 en vue de promouvoir l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes, ③ Le BCE⁶⁵, qui fournit des services à guichet unique pour les entrepreneurs et les investisseurs nationaux et internationaux, a été créé en 2007 en tant que branche de l'Agence pour la Promotion des Investissements et des Grands Travaux (APIX)⁶⁶, permettant de créer une société en 24 heures, ④ Il a été décidé de créer les PEEJF⁶⁷, semblable au Bureau de Placement japonais Hello Work, en vue de promouvoir l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes dans le cadre du programme d'urgence pour

⁵⁹ PREAC (Programme de Réformes de l'Environnement des Affaires et de la Compétitivité en français et Business Environment and Competitiveness Reform Program en anglais), adopté par la 11^e session du CPI (Conseil Présidentiel d'Investissement) en décembre 2012 pour la phase 1 (2013-2015). Après la phase 2 (2016-2018), la phase 3 (2019-2023) est en cours de mise en œuvre. À ce jour, l'amélioration et la réforme des 75 indicateurs ont été réalisées.

⁶⁰ La version PDF du rapport Doing Business 2020 ne fournissant pas de classement détaillé, les classements issus d'informations en ligne sont présentés à partir du site Web : (<https://www.doingbusiness.org/en/rankings>). Dans le rapport Doing Business 2019, le pays a été classé au 64^e rang.

⁶¹ Smart Africa est une organisation créée en 2013 dans sept pays africains qui compte 30 pays membres en Afrique à la fin de 2019.

⁶² Le Sénégal est classé au 4^e rang en Afrique après la Tunisie, l'Afrique du Sud et le Kenya. Il dispose de réseaux de câble à fibre optique de 9 000 km, et les infrastructures mobiles de 2G, 3G et 4G couvrent plus de 64 % du territoire du pays.

⁶³ Le projet de loi sénégalais Startup Act numéro 17/2019 a été adopté le 30 décembre 2019. La Tunisie, en 2018.

Disponible sur : <http://www.numerique.gouv.sn/mediatheque/documentation/loi-relative-%C3%A0-la-cr%C3%A9ation-et-%C3%A0-la-promotion-de-la-startup-au-s%C3%A9n%C3%A9gal>

⁶⁴ DER/FJ : Délégation générale à l'Entrepreneuriat rapide des Femmes et des Jeunes en français, et General Delegation for the Rapid Entrepreneurship of Women and Youth en anglais, <https://www.der.sn/>

⁶⁵ BCE (Bureau d'appui à la Création d'Entreprises en français, et Business creation support office en anglais)

<http://www.creationentreprise.sn/>. Le BCE a été créé en juillet 2007 dans le Centre de Facilitation des Procédures Administratives (CFPA) de l'APIX et le CFPA est placé comme guichet unique pour fournir les services administratifs aux entrepreneurs et aux investisseurs.

⁶⁶ APIX (Agence pour la Promotion des Investissements et des grands travaux en français) a été créée en 2007. <https://investinsenegal.com/>.

⁶⁷ PEEJF (Pôle Emploi et Entrepreneuriat des Jeunes et des Femmes en français, et The employment and entrepreneurship pole of young people and women en anglais) Les manifestations des jeunes de mars 2021 ont conduit le Président à annoncer en avril le programme d'urgence pour l'emploi et l'insertion socioéconomique des jeunes. Le programme a été créé par le décret n°2021-675 du 25 mai 2021. Il offrira des services de guichet unique, une formation professionnelle, le 3FPT (Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique) et le FONGIP (Fonds de Garantie des Investissements Prioritaires).

l'emploi. Les PEEJF doivent être placés dans chaque département en commençant par Kaffrine, Kounghoul, Birkelane et Malem-Hodar en mai 2021, ⑤ Divers fonds publics (3FPT⁶⁸ et FONGIP⁶⁹) pour l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes ainsi que les %MPME (micro, petites et moyennes entreprises) sont bien préparés et utilisés, et ⑥ Le Parc des Technologies Numériques (PTN) est en construction. Le Sénégal est considéré comme étant l'un des pays ayant les infrastructures de télécommunications les plus avancées⁷⁰ en Afrique de l'Ouest grâce aux efforts d'investissement des secteurs public et privé.

L'étude internationale « Digital 2021 »⁷¹ de DATA REPORTAL montre également la généralisation croissante de la téléphonie mobile, d'Internet et des médias sociaux au Sénégal.

Utilisateur d'Internet

- Au Sénégal, 7,81 millions de personnes utilisent Internet en janvier 2021.
- Le nombre d'utilisateurs d'Internet a augmenté de 2,7 % de 2020 à 2021, pour atteindre 207 000.
- Le taux de couverture de l'Internet au Sénégal est de 46,0 % en janvier 2021.

Statistiques sur les médias sociaux

- Le Sénégal compte 3,90 millions d'utilisateurs des médias sociaux en janvier 2021.
- Au Sénégal, le nombre d'utilisateurs des médias sociaux a augmenté de 15 % de 2020 à 2021, pour atteindre 500 000.
- Au Sénégal, le nombre d'utilisateurs des médias sociaux représente 23,0 % de toute la population en janvier 2021.

Utilisation de téléphone mobile (connexion mobile)⁷²

- Le Sénégal compte 17,45 millions de connexions mobiles en janvier 2021.
- Au Sénégal, le nombre de connexions mobiles a diminué de 2,4 % de janvier 2020 à janvier 2021, soit 428 000 personnes.
- Au Sénégal, le nombre de connexions mobiles en janvier 2021 représente 102,9 %⁷³ du total de la population.

L'économie numérique est divisée en deux : ① Télécommunications et ② Non-télécommunications. Tandis que les ① télécommunications, qui représentaient 75 % du total en 2017, a une tendance à la baisse, les ② services TIC autres que télécommunications (fournisseurs d'équipements et services TIC, et de plateformes d'applications, etc.) connaît une croissance rapide. Dans le cadre de My African Start-up 2019, qui choisit les 100 start-ups les plus innovantes d'Afrique, 11 start-ups ont été sélectionnées au Sénégal⁷⁴. Comme le montrent ces données statistiques, le secteur des télécommunications au Sénégal est bien développé, notamment dans les zones urbaines.

Le gouvernement sénégalais s'est fixé pour objectif dans son PSE de faire du Sénégal un pays émergent à l'horizon 2035, et il reconnaît « l'économie numérique » comme une clé pour renforcer la compétitivité de l'ensemble de l'économie et comme un secteur qui contribue à la création de

⁶⁸ 3FPT (Fonds de Financement de la Formation Professionnelle en français, et Fund for the Financing of Vocational and Technical Training en anglais). Créé par le décret n°2014-1264 du 7 octobre 2014. <https://3fpt.sn/>

⁶⁹ FONGIP (Fonds de Garantie des Investissements Prioritaires en français, et Guarantee Fund for Priority Investments en anglais), <https://www.fongip.sn/>

⁷⁰ D'après Network Readiness Index (NRI) de 2016 (139 pays étudiés), le classement des infrastructures numériques en Afrique est le suivant : 1^{er} Maurice (49°), 2^e Afrique du Sud (65°), 3^e Seychelles (74°), 4^e Maroc (78°), 5^e Rwanda (80°), 6^e Tunisie (81°), 7^e Cap-Vert (85°), 8^e Kenya (86°), 9^e Égypte (96°), 10^e Namibie (99°), 11^e Botswana (101°), 12^e Ghana (102°), 13^e Côte d'Ivoire (106°) et 14^e Sénégal (107°). Et, d'après NRI 2020 (134 pays étudiés), 1^{er} Maurice (61°), 2^e Afrique du Sud (76°), 3^e Kenya (82°), 4^e Égypte (84°), le 5^e Cap-Vert (86°), 6^e Tunisie (91^{ème}), 7^e Maroc (93°), 8^e Rwanda (96°), 9^e Ghana (98°), 10^e Botswana (99°), et 11^e Sénégal (100°).

⁷¹ Data Reportal est une enquête en ligne réalisée par wearesocial.org et Hootsuite, qui comprend Global Overview Report (rapport d'ensemble mondial) et Local Country Headlines (titres de pays locaux). <https://datareportal.com/reports/numérique-2021-sénégal>

⁷² « L'utilisation de téléphone mobile (connexion mobile) » fait référence à « l'utilisation de téléphone mobile classique ou simple ».

⁷³ Étant donné que de nombreuses personnes ont plusieurs connexions mobiles, le nombre de connexions mobiles représentent plus de 100 % de la population totale.

⁷⁴ My African Start-up 2019: <http://www.myafricanstartup.com>

richesses et d'emplois. Au Sénégal déjà, où « l'économie numérique » a déjà acquis une position importante, l'indicateur i-PIB⁷⁵, qui mesure la contribution de l'internet à la croissance du PIB, est le plus élevé d'Afrique et proche de la moyenne des pays développés.

À la suite du PSE, « la Stratégie Sénégal Numérique (SSN) » a été publiée en 2016 avec sa vision ; « le numérique pour tous et pour tous les usages en 2025 au Sénégal avec un secteur privé dynamique et innovant dans un écosystème performant ». À cet effet, en se basant sur les trois pré requis : ① le cadre juridique et institutionnel, ② le Capital humain, et ③ la confiance numérique, la SSN s'est fixé trois axes : ① Un accès ouvert et abordable aux réseaux et services numériques, ② Une administration connectée au service des citoyens et des entreprises, et ③ la diffusion du numérique dans les secteurs économiques prioritaires.

Par ailleurs, d'après Doing Business 2020, le secteur financier du Sénégal a été modifié pour encourager l'esprit d'entreprise en tant que plateforme permettant de partager les informations et de sécuriser les investissements, ainsi que d'accéder aux informations sur un dossier de crédit⁷⁶ tel que l'évaluation des risques-clients. Le tribunal de commerce à Dakar (le Tribunal de Commerce Hors Classe de Dakar)⁷⁷ a officiellement commencé ses activités en date du 28 juin 2017 par la loi n° 2017-24, et tous les jugements doivent être rendus dans les 90 jours, ce qui permet de traiter rapidement les litiges commerciaux et de créer un environnement positif des affaires pour les investisseurs. En outre, le gouvernement sénégalais a mis en place une nouvelle ZES dans le but de fournir le meilleur environnement des affaires pour les entreprises et de promouvoir les investissements dans de nombreux secteurs dont les TIC et les services⁷⁸.

Comme indiqué ci-dessus, la popularité du Sénégal est de plus en plus accrue parmi les entrepreneurs et les investisseurs qui souhaitent faire des affaires en Afrique de l'Ouest en raison de son environnement commercial favorable, de ses institutions solides et de ses facteurs macro-environnementaux bénéfiques⁷⁹.

(2) Mesures de soutien prises par les organismes de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs

D'après le rapport intitulé « 2020 Africa Tech Venture Capital Report » de Partech Ventures, qui investit dans les start-ups du secteur technologique et numérique, le montant des investissements en Afrique est en hausse depuis une décennie. Cependant, en 2020, pour la première fois, le montant des investissements en Afrique a chuté de 29 % par rapport à l'année précédente en glissement annuel à 1,429 milliards de dollars US en raison de la pandémie de COVID-19. Toutefois, ce montant est plus élevé qu'en 2018. Par ailleurs, Partech Ventures a investi dans 26 pays africains, et le montant de son investissement au Sénégal se classe au 9^e rang avec 8,8 millions de dollars US (-45 % par rapport à l'année précédente)⁸⁰. Malgré la chute en 2020 due à l'épidémie de COVID-19, l'argent de l'investissement mondial lui-même est en pleine évolution, et la situation des investissements devrait se redresser en 2021, qui verra de plus en plus d'investissements dans les start-ups et les entrepreneurs en Afrique.

⁷⁵ D'après Lions_go_digital_Full_report_Nov2013.pdf., i-PIB est un indicateur proposé par McKinsey ; en 2013, celui de Sénégal était de 3,3% et celui du Japon de 4,0%.

⁷⁶ Voir page 119 de « Doing Business 2020 » de la Banque Mondiale susmentionnée

⁷⁷ <http://tribunaldecommerce.sn/mot-du-president/>

⁷⁸ <https://investinsenegal.com/zones-economiques/>

⁷⁹ <https://medium.com/the-gps/the-great-debate-why-senegal-may-be-the-best-country-to-launch-and-scale-your-tech-startup-ad0eb07fb2b6>

⁸⁰ Le Nigeria est en tête de liste avec 307 millions de dollars US, suivi dans cet ordre du Kenya avec 305 millions de dollars US, de l'Égypte en troisième position avec 269 millions de dollars US, puis de l'Afrique du Sud avec 259 millions de dollars US, du Ghana, du Rwanda, de l'Ouganda, du Maroc et du Sénégal.

Tableau 2-3-1 : Évolution du montant des investissements de Partech Ventures en Afrique

Année	Montant des investissements dans les start-ups	Par rapport à l'année précédente
2015	277 millions de USD	
2016	367 millions de USD	32 %
2017	560 millions de USD	53 %
2018	1,163 milliards de USD	108 %
2019	2,020 milliards de USD	74 %
2020	1,429 milliards de USD	-29 %

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base de « 2020 Africa Tech Venture Capital Report »

a. Soutien du CFPT aux start-ups et aux entrepreneurs

Le CFPT-SJ, qui fête son 37^e anniversaire en 2021 et qui jouit d'une solide réputation dans le domaine de l'électronique, ne met actuellement pas l'accent sur les start-ups et les entrepreneurs, mais a lancé en 2020 un « Programme d'entreprenariat spécialisé dans la production photovoltaïque », qui en est actuellement à la deuxième phase. Ce programme est mis en œuvre par le CFPT de concert avec la BAD et le secteur privé. La formation se déroule au CFPT-SJ pour les deux premiers mois et dans une entreprise privée pour les deux mois suivants. À la fin du cours, les participants préparent, individuellement ou en groupe, un plan d'affaires qui, s'il est approuvé, sera financé à hauteur de 10 millions de FCFA.

Actuellement, une enquête de suivi sur les diplômés du CFPT et une compilation des bases de données sont en cours. D'autre part, 3 diplômés de 2019 et 2 diplômés de 2020 ont créé leur entreprise.

L'historique des activités de la JICA montre que le « Projet d'appui au développement des entrepreneurs » a été mis en œuvre il y a environ 15 ans (décembre 2006 - mars 2007). La durée du projet était courte et les activités consistaient à développer un module de développement des entrepreneurs pour organiser des séminaires.

b. Organisations de soutien aux start-ups et entrepreneurs

Comme indiqué dans « la Liste des organisations de soutien aux start-ups et entrepreneurs (Sénégal) » ci-jointe, sur la base des résultats des enquêtes dans le pays et sur le terrain pour les organisations de soutien aux start-ups et entrepreneurs, 39 organisations de soutien aux start-ups et entrepreneurs, à l'exclusion des donateurs et des universités, ont été répertoriées. Il s'agit de 6 incubateurs / accélérateurs, 13 centres d'innovation, 10 organisations de financement telles que des fonds de placement ou des investisseurs providentiels, 5 établissements d'éducation et de formation, et 9 autres organisations. En ce qui concerne la phase du soutien, de nombreuses organisations ont apporté leur soutien en mettant l'accent sur la phase initiale (25) et la phase intermédiaire (19) par rapport à la phase avancée (18 organisations)⁸¹. Pour les 29 organisations dont l'année de création est connue, 7 organisations ont été établies dans les années 2000, 20 entre 2010 – 2019, et 2 après l'année 2020, ce qui indique un intérêt précoce pour les start-ups et les entrepreneurs, par rapport à la RDC et aux autres pays. On compte 12 organisations publiques et 26

⁸¹ En raison des phases de soutien qui se recouvrent, le total dépasse le nombre d'organisations.

privées, ce qui signifie que les secteurs public et privé disposent de suffisamment d'organisations de soutien.

Le tableau ci-dessous présente les ministères et organismes concernés auprès desquels l'enquête sur le terrain a été menée et leurs activités.

Tableau 2-3-2 : Ministères de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs, interrogés sur le terrain

Nom de l'organisation	Contenu
Ministère de l'Économie Numérique et des Télécommunications	Conformément à la Stratégie Sénégal Numérique 2025, le commerce électronique et l'e-commerce sont promus avec des produits tels que l'huile de parfum, l'huile de baobab qui est un produit coûteux et les remèdes populaires contre le cancer, etc. Tous ces produits ont une valeur potentielle élevée sur le marché africain. Les domaines dans lesquels le Ministère souhaite s'engager sont la chaîne de blocs, l'intelligence artificielle, la vidéographie, la ville intelligente, etc. Il existe déjà des plans pour le gouvernement numérique et le système de paiement électrique.
Ministère de la Microfinance et de l'Économie Sociale et Solidaire	Tandis que les acquis sur la microfinance se sont accumulés depuis 1993 dans les secteurs mis en œuvre et soutenus par le gouvernement, l'Économie Sociale et Solidaire, nom officiel du Ministère de la Microfinance et de l'Économie Sociale et Solidaire fondé par le Décret n° 2020-2221 portant sur pouvoirs du ministère ⁸² , vient d'être introduite. Le ministère cible en principe les femmes et vise à offrir des possibilités de formation et des subventions pour les petits commerces des femmes chargées de l'industrie locale. Il est prévu d'établir un système dans lequel le Ministère reconnaisse les entreprises impliquées dans les questions environnementales ou sociales comme les engagements sociaux pour accorder des subventions ou des réductions fiscales.
Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME)	Par le biais de ses antennes au Nord et au Sud, cette agence fournit aux PME différents types d'appui, à l'exception de la promotion des exportations qui relève de l'Agence Sénégalaise de Promotion des Exportations (ASEPEX) et du financement qui relève du Bureau de Mise à Niveau du Sénégal (BMN). Les principaux services sont ① des projets de formation (marketing, comptabilité, paiement des impôts, préparation des documents d'offres pour l'appel d'offres sur les marchés publics, etc.), ② des consultations, ③ la mise en réseau et la mise en relation des entreprises, et ④ un soutien pour l'accès aux financements. Elle apporte également un soutien au secteur informel, en fournissant des formations permettant d'acquérir les compétences de comptabilité et de fiscalité nécessaires à l'enregistrement d'une entreprise et en promouvant la formalisation par le biais des consultations.
Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion (MFPAI)	La formation professionnelle est identifiée comme l'un des défis prioritaires par le PSE, avec 30 % des élèves sont inscrits dans des CFP après l'enseignement élémentaire. Il est important de faire correspondre les besoins socio-économiques avec la formation professionnelle, et les besoins actuels incluent l'informatique, etc. Des cours sont également dispensés pour préparer les étudiants à créer une entreprise après obtention du diplôme. Le PEEFJ, qui est en train d'être préparé dans chaque département, fournit des formations professionnelles et des informations sur la recherche d'emploi, ainsi qu'un soutien financier et des services de consultation, et donc de grandes attentes pour l'avenir. Un centre de formation sera également ouvert pour offrir des possibilités de formation professionnelle.
Délégation générale à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et des Jeunes (DER/FJ)	Organisation gouvernementale mise en place en 2018 conformément au Décret n°2017-2123 du 15 novembre 2017. L'objectif est d'apporter un soutien à l'entreprenariat sur la base des trois piliers suivants : la promotion de l'obtention de la personnalité juridique (enregistrement), le financement (crédit) et la formation. La DER/FJ prête directement aux PME, et l'un des trois piliers, le financement (crédit) ⁸³ , est hautement autonome et pourrait devenir une entité indépendante. Dans le domaine de la formation, la majorité des étudiants sont analphabètes. Les principaux secteurs entrepreneuriaux sont l'agriculture, l'élevage, l'artisanat et les services. 150 des entrepreneurs soutenus entre 2018 et 2020 ont créé leur entreprise dans le secteur du numérique. La collaboration interministérielle est très avancée, et des accords ont été conclus avec de nombreux ministères, dont le Ministère de l'Économie Numérique et des Télécommunications, le MFPAI et le CFPT-SJ et autres. L'épidémie de COVID-19 a eu un impact significatif, et un soutien a été apporté aux

⁸² <https://www.sec.gouv.sn/d%C3%A9cret-n%C2%B02020-2221-relatif-aux-attributions-du-ministre-de-la-microfinance-et-de-leconomie-sociale>

⁸³ Il est prévu, à partir de 2020, avec le soutien de la BAD et de l'AFD, de créer 65000 emplois et de dispenser une formation à 27 000 personnes pendant 3 ans. Il est attendu que 2 200 personnes soient employées dans le secteur du numérique, dont 60 % destinés aux femmes.

	industries ayant subi des dommages financiers importants (noix de cajou, vaches laitières, pêche, etc.) avec des délais de grâce pour le remboursement de prêts ou la vente de masques.
Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ)	Une agence gouvernementale créée en 2014 pour promouvoir l'emploi des jeunes conformément au Décret n°2014-26 du 9 janvier 2014. Elle est dotée d'une autonomie financière et est placée sous la supervision technique du MEFPPI et sous la supervision financière du Ministère des Finances et du Budget. La mise en œuvre du soutien à l'emploi et de la formation des jeunes est confiée au 3FPT. Par le biais du projet avec GIZ, un soutien est fourni pour l'emploi et l'entrepreneuriat des personnes retournées de l'étranger ⁸⁴ . En mars 2021, le Programme d'urgence pour l'Emploi et l'Insertion des Jeunes ⁸⁵ a été annoncé par le Président de la République, avec une contribution de 350 milliards de FCFA. En réponse à cette annonce, l'ANPEJ encouragera ① la mise en place de centres d'incubation aux caractéristiques locales, ② la création d'entreprises intégrées et ③ d'unités de boulangerie.

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

c. Exemples de start-up et d'entrepreneuriat

Sur les 14 start-ups et entrepreneurs interviewés sur le terrain, 8 sont liés au CFPT-SJ (dont 7 diplômés du CFPT-SJ et 1 ancien professeur du CFPT-SJ), et 6 ne l'étaient pas. Cependant, aucun des diplômés du CFPT-SJ n'a créé sa propre entreprise immédiatement après l'obtention de son diplôme ; ils ont soit travaillé pour une autre entreprise, soit acquis de l'expérience en effectuant un travail similaire, soit poursuivi des études universitaires après l'obtention du diplôme, soit obtenu un MBA et travaillé à l'étranger avant de créer leur propre entreprise. Dans l'ensemble, beaucoup d'entre eux sont très instruits. Quatorze des personnes interviewées ont enregistré leur société, l'année d'enregistrement la plus ancienne étant 2001 pour une personne ; de nombreuses entreprises ayant fait l'enregistrement très récemment, soit trois personnes en 2019 et trois en 2021.

En ce qui concerne les activités commerciales, quatre personnes ont créé leur entreprise dans le domaine technique, comme l'installation et la réparation d'ordinateurs et d'imprimantes, la vente et la réparation de climatiseurs, de panneaux solaires et de chauffe-eau, la maintenance d'ascenseurs et l'agence de fibre optique ; six personnes dans le domaine du numérique, comme le développement de systèmes informatiques ; deux personnes dans le domaine de la collaboration avec les femmes, comme la production et la vente de pain et de gâteaux, et la vente conjointe de légumes et de fruits ; et une pour le tourisme et la mode et pour l'immobilier et le design architectural.

d. Soutien de la JICA

Les soutiens apportés par la JICA aux start-ups et aux entrepreneurs jusqu'à présent sont résumés ci-dessous :

- **Projet NINJA⁸⁶** : En août 2020, la JICA a organisé un concours d'affaires dans 19 pays africains. 56 entreprises du Sénégal ont postulé et 3 entreprises ci-dessous ont été sélectionnées.
 - **Fraisen** : Cette entreprise contribue aux moyens de subsistance des agriculteurs par le biais de la construction d'une chaîne de valeur pour les fraises, comprenant la culture, la transformation et la vente, pour créer une marque africaine.

⁸⁴ <https://www.giz.de/en/worldwide/339.html>

⁸⁵ <http://www.apanews.net/en/news/senegal-to-launch-emergency-youth-employment-plan>

⁸⁶ <https://weetracker.com/2020/07/22/inviting-african-startups-for-the-ninja-business-plan-competition-in-response-to-covid19/>

- Eyone : Cette entreprise a introduit une solution de dossier médical électronique et fournit aux patients un passeport médical sur l'application et les services médicaux par un médecin à distance. (<http://eyone.net>)
- Logidoo : Cette entreprise fournit, sur une plateforme en ligne, une solution qui permet de simplifier la logistique interentreprise. (<https://logidoo.co>)

➤ Défi d'Innovation Ouvert (Open Innovation Challenge)⁸⁷ : La JICA a lancé un concours d'appel à idées pour résoudre les problèmes de développement de cinq pays africains. Au Sénégal, des solutions ont été recherchées pour deux sujets (l'utilisation des technologies de prévisions météorologiques et l'introduction de tablettes d'activités de suivi) auprès de l'industrie, des universités, du Japon et de l'étranger. Le JIRCAS (Japan International Research Centre for Agricultural Sciences) a remporté le concours pour les prévisions météorologiques, tandis que la société Maad (<http://www.maad.io/>), une start-up sénégalaise, a remporté le concours pour les tablettes, actuellement en phase de test.

(3) Indicateurs d'évaluation du soutien aux start-ups et aux entrepreneurs par les organismes publics

Pour fournir un soutien, il est nécessaire de mesurer et d'observer les effets et les résultats issus du soutien en vue de l'améliorer. En particulier, le suivi des activités assuré par les organismes publics étant important, les indicateurs d'évaluation appropriés ont été examinés lors de la mise en œuvre du soutien aux start-ups et aux entrepreneurs par les organismes publics.

L'enquête réalisée sur le terrain auprès des organismes de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs montre qu'ils utilisent les indicateurs ci-dessous (réponses multiples et sans ordre particulier) :

- Nombre de start-ups soutenues
- Nombre de start-ups enregistrées
- Nombre d'emplois créés
- Ratio de rotation
- Montant des fonds collectés
- Nombre d'installations utilisées
- Participation à des événements
- Système de quotas (nombre d'hommes et de femmes soutenus 50/50)
- Nombre de jeunes participant à la formation ou au mentorat
- Nombre de start-ups créées pendant le programme

Bien que la plupart des réponses ne recueillent que des données statistiques sur les activités de soutien, il est considéré que l'existence d'organisations ayant introduit un système de quotas est un bon indicateur pour répondre aux questions actuelles de genre et encourager les femmes à créer leur entreprise.

En outre, il est estimé que plus d'un quart de la population mondiale sera africaine d'ici 2050 en raison de l'explosion démographique en Afrique. Tandis que la population active âgée de 15 à 64

⁸⁷ Formulaire d'application pour les prévisions météorologiques : <https://openinnovation-2020.com/senegal-climate/>
Formulaire d'application pour les tablettes : <https://openinnovation-2020.com/senegal-tablet/>

ans augmente, les emplois pour leur permettre de survenir à leurs besoins manquent (problème de l'emploi). Par conséquent, la création d'emplois comme indicateur ne pourra pas être exclue. Dans « Startup Ecosystem Analysis Senegal 2018 » de VC4A, le nombre moyen de salariés (emplois) et le chiffre d'affaires des start-ups sont utilisés comme données statistiques, pour mesurer la performance.

(4) Mesures prises par les principaux donateurs pour soutenir les start-ups et les entrepreneurs

Les principaux donateurs pour le soutien aux start-ups et aux entrepreneurs au Sénégal sont présentés dans le tableau ci-dessous. Majoritairement, le soutien est apporté à l'entreprenariat des femmes et des jeunes et à celui des agriculteurs. Cependant, il est à noter qu'Orange Corners des Pays Bas apporte un soutien aux start-ups et aux entrepreneurs et que KOICA tente de former des étudiants ayant un esprit d'entreprise sur la base de l'ISEP, afin de promouvoir le lancement d'un écosystème entrepreneurial qui s'articule autour de l'ISEP. De plus, de nombreux donateurs sont également partenaires d'incubateurs ou d'accélérateurs du secteur privé.

Tableau 2-3-3 : Liste des principaux bailleurs de fonds

Nom d'organisme	Pays donateur	Description
BAD	UA	En matière de développement des ressources humaines pour l'industrie, deux projets relatifs aux énergies renouvelables et au secteur du gaz et du pétrole sont réalisés. L'un d'entre eux, qui cible les jeunes et les femmes, appuie, avec le CFPT, les start-up et l'entrepreneuriat dans le domaine de la production d'énergie solaire. En partenariat avec le secteur privé, 2 des 6 mois de cours sont consacrés à des formations et à des stages en entreprise, et un certificat est décerné.
AFD (Agence Française de Développement)	France	Elle met en œuvre des appuis financiers pour un large éventail d'organismes et de secteurs, tels que des organismes gouvernementaux, des entreprises nationales, des secteurs privés et financiers, des ONG, etc. Elle appuie également des modèles de développement basés sur la création d'emplois et la promotion des infrastructures durables et respectueuses de l'environnement. Dans ce cadre, elle met aussi l'accent sur l'emploi des jeunes et la dynamisation de l'économie.
Orange Corners	Pays-Bas	Par le biais de son partenaire Kinaya Venture, un programme d'incubation de 6 mois est réalisé avec pour objectif de développer l'esprit entrepreneurial chez les jeunes et les étudiants.
LuxDev	Luxembourg	Parmi les 3 projets/programmes en cours de réalisation (SEN/031, SEN/032 et SEN/801), le SEN801 porte sur le développement de l'emploi et est mis en œuvre pour la période entre septembre 2016 et juin 2022.
Enabel (Agence belge de développement)	Belgique	Suivant la Convention générale de coopération Sénégal-Belgique pour 2019-2023, l'agence fournit des appuis portant sur le développement socio-économique et la stabilité environnementale. Dans le même temps, elle œuvre activement pour l'égalité des droits et des chances de la population dans la région du Sine-Saloum. Dans ce cadre, elle apporte des appuis à l'entrepreneuriat agricole de la région du Sine-Saloum, mais aussi ceux visant des renforcements financier, technique et des ressources humaines des PME.
GIZ	Allemagne	L'agence accorde la priorité sur l'appui au secteur des énergies renouvelables. Parmi ses 11 projets en cours, les 3 concernent ce secteur. D'autre part, par le biais du Centre sénégal-allemand et en collaboration avec l'ANPEJ, elle offre des conseils sur l'emploi et la création d'entreprise pour la population locale et les anciens expatriés, mais apporte aussi des appuis concernant les questions de changement climatique et la gestion des frontières avec des pays voisins, et soutient enfin l'introduction dans le budget de l'État une approche fondée sur les résultats et des systèmes de mesure de la performance.
OIT	ONU	Dans le cadre des ODD, elle met en œuvre en Afrique de l'Ouest un concept global appelé l'Emploi décent des jeunes. ⁸⁸
ACDI (Agence canadienne de développement international)	Canada	L'ACDI appuie le développement agricole, l'entrepreneuriat féminin et la réforme régionale. ⁸⁹
KOICA	Corée du Sud	L'agence apporte des appuis pour favoriser l'établissement d'un écosystème entrepreneurial et la création d'emplois de qualité à travers la formation d'étudiants dotés de l'esprit entrepreneurial et la mise en place d'un espace de marché au sein de l'ISEP (Institut Supérieur d'Enseignement Professionnel), dont elle a soutenu la construction à Diamniadio, et ceci avec une enveloppe de 7,5 millions USD qui sera injectée jusqu'à 2024. ⁹⁰

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

⁸⁸ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_649896/lang--ja/index.htm

⁸⁹ https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developpement-enjeux_developpement/priorities-priorites/where-ou/senegal.aspx?lang=eng

⁹⁰ <https://overseas.mofa.go.kr/sn-fr/index.do>, <https://new.in-24.com/News/51621.html>

- (5) Appuis sous forme d'incubateurs et d'accélérateurs par des institutions publiques ou des entreprises privées, en phase avec différentes étapes de croissance des start-up et des entrepreneurs

Le concept de start-up et d'entrepreneuriat ainsi que celui d'écosystème qui s'y rattache, sont apparus ces dernières années, et leur définition uniforme n'est pas encore établie du fait que de nouveaux termes et des expressions diverses sont créés ou employés. De plus, leur signification peut parfois différer d'un contexte ou d'une personne à l'autre. Ainsi, nous classons ici leurs définitions.

a. Start-up et venture

- Start-up et entrepreneuriat : La traduction littérale du terme start-up (ou startup) est « une entreprise nouvellement établie », et l'Oxford Languages donne aussi la définition identique. Cependant, dans le contexte de « start-up et entrepreneuriat », il prend une signification plus particulière.

Investopedia⁹¹ : Une start-up est une jeune entreprise fondée par un ou plusieurs entrepreneurs afin de développer un seul produit ou service, et de le mettre sur le marché. De par sa nature, une start-up typique est, d'une manière générale, une entreprise à très petit budget avec un fond initial provenant des fondateurs ou de leurs amis et familles.

Forbes Advisor⁹² : Les start-up sont de jeunes entreprises fondées afin de développer un seul produit ou service, de le mettre sur le marché et de le rendre irrésistible et irremplaçable pour les consommateurs.

Les start-up sont ancrées dans les innovations, qui remédient aux lacunes des produits existants ou créent des catégories de biens et de services totalement nouveaux, et bouleversent ainsi les modes de pensée établis et font enfin des affaires pour l'ensemble des industries. C'est la raison pour laquelle nombreuses start-up sont connues dans les secteurs industriels respectifs sous le nom de « perturbateurs ».

Wikipédia⁹³ : Une start-up ou startup est une entreprise ou un projet entrepris par un entrepreneur afin de chercher, développer et valider des modèles d'entreprise évolutifs. Si l'entrepreneuriat fait référence à toutes les nouvelles entreprises, y compris des emplois indépendants et des entreprises qui n'ont pas l'intention d'être enregistrées, la start-up fait référence à de nouvelles entreprises qui prévoient une croissance au-delà du seul fondateur [3]. Au démarrage, les start-up font face à une forte incertitude [4] avec un taux élevé de faillite, et une minorité d'entre elles continuent pour réussir et être influentes. [5] Certaines start-up deviennent des licornes ; ce sont des entreprises start-up privées valorisées à plus d'un milliard de dollars.

Comme le montrent ces définitions, il y a des points communs mais aussi différents, ce qui nous fait comprendre que les définitions ne sont pas clairement établies.

Par contre, la traduction en anglais du terme japonais « entrepreneuriat » est « startup ou start-up », et selon les dictionnaires :

- Entrepreneuriat : le fait de démarrer une nouvelle affaire. La personne qui en est chargée est appelée l'entrepreneur. Il est aussi appelé la fondation d'entreprise. Les termes « fondation d'entreprise » et « entrepreneuriat » existent depuis longtemps, et leurs significations sont les mêmes. Cependant, ces derniers temps, ils sont employés dans le sens de « créer de nouveaux

⁹¹ <https://www.investopedia.com/ask/answers/12/what-is-a-startup.asp>

⁹² <https://www.forbes.com/advisor/investing/what-is-a-startup/#544a2a9a4c63>

⁹³ https://en.wikipedia.org/wiki/Startup_company

types d'affaire qui n'existaient pas auparavant » comme par exemple le terme « création d'entreprise en venture ». D'autre part, le terme « entrepreneuriat » n'est pas utilisé comme les expressions « fondateur d'entreprise » ou « anniversaire de la fondation ». En revanche, le terme « entrepreneur » signifie une personne qui a créé une nouvelle affaire, mais aussi un expert qui crée une nouvelle affaire.

- Fondation d'entreprise : le fait de démarrer une nouvelle affaire. Le fait de fonder une entreprise ou un magasin.

Nous citons également ci-dessous les principaux termes connexes.

- Venture, entreprise venture : une PME qui lance une affaire après avoir développé de nouvelles technologies. Au Japon, en général, de petites entreprises nouvellement créées et en pleine forme sont appelées les « entreprises venture ». Le terme japonais « entreprise venture » est une locution japonaise composée de mots anglais. En anglais, elles sont appelées « startup company » ou « startup », et non « venture company ». Ces termes sont très souvent considérés comme synonymes de « business venture » ou « venture capital ».
- Licorne, entreprise licorne : parmi les start-up, les entreprises à capital fermé valorisées à plus d'un milliard USD. Terme inventé en 2013 par Aileen Lee, spécialiste du capital-risque. L'animal mythique a été choisi pour représenter la rareté statistique des start-up réussies.
- Mom-pop-store, mom-pop-shop (petite boutique familiale) : les termes en japonais sont des locutions composées de mots anglais. Il s'agit de détaillants ou de petites boutiques gérés par une famille et ses membres ou un à deux employés à temps partiel. Des boutiques indépendantes.

Au Japon, depuis l'époque de bulle spéculative (vers les années 2000) où les start-up d'entrepreneurs ne se faisaient pas encore remarquer, le terme « entreprise venture » était fréquemment employé, ce qui lui a attribué une image similaire à la start-up. Aussi, dans le présent rapport, nous uniformisons les expressions en utilisant le terme « start-up » et non celui « entreprise venture ». Les particularités d'une « start-up »⁹⁴ sont les suivantes.

- Entreprise en démarrage ou jeune entreprise fondée il y a peu d'années.
- Être réalisée par un entrepreneur⁹⁵.
- Être accompagnée d'innovations.
- Recours à de nouvelles technologies ou connaissances.
- Avoir des produits ou services propres à elle.
- Viser l'exit (sortie)⁹⁶ en peu de temps.
- Essayer de résoudre des questions existant dans la société (ODD, etc.)

⁹⁴ Aux États-Unis, il existe beaucoup de start-up telles que Google, Facebook, etc. qui ont réalisé un retour colossal sur investissement, et elles constituent désormais une sorte de culture. Ainsi, nous trouvons dans ce pays de nombreux cas d'investissement et de développement économique visant à se faire rapidement des profits. Par contre, au Japon, comme l'envergure des sorties (exits) est relativement peu importante, les cas de start-up réussies ne sont pas encore nombreux.

⁹⁵ Entrepreneur : ces dernières années, ce terme est traduit comme « personne qui crée une entreprise » et non « chef d'entreprise ». L'entrepreneur est une personne qui démarre une affaire par le biais des innovations afin de changer la vie des gens et la société. La structure de ce type d'entreprise est constituée de personnes, y compris le fondateur, qui sont immédiatement opérationnelles, et vise une croissance rapide malgré l'absence de modèles d'affaire solides, mais en recherchant de nouveaux (<https://creww.me/tips/startupventure/>).

⁹⁶ Le terme anglais « exit » signifie la sortie, mais dans le domaine de start-up, il désigne la récupération des fonds investis par les fondateurs de start-up ou les investisseurs de capital-risque. Les méthodes représentatives de la sortie sont l'introduction en bourse (IPO) et la fusion-acquisition (M&A), etc. (<https://creww.me/tips/startup/>)

Parmi ces particularités, la première est indispensable, alors que les autres ne le sont pas. Aussi, nous désignons comme start-up les entreprises qui ont certaines de ces particularités, ou les équipes qui se trouvent à une étape avant de devenir une entreprise. Dans le présent rapport, nous séparons les termes « start-up » et « entrepreneuriat » comme suit. Par contre, les termes « entreprise » et « société » seront considérés comme ayant la même signification.

- **Start-up** : le démarrage d'une affaire avec des innovations. Elle exploite activement les technologies numériques ou les TIC, et démarre une affaire suivant de nouveaux modèles économiques consistant à proposer de nouveaux produits et services ou à résoudre des problèmes sociaux. Il s'agit, par exemple, de proposer des services de transport de colis par drone, de livraison de repas comme Uber Eats effectuée par des gens ordinaires pendant leur temps libre avec smartphone, ou de nouveaux services médicaux appliquant des résultats de recherche scientifique.
- **Entrepreneuriat** : il s'agit de démarrer une affaire avec de modèles économiques traditionnels.

b. Phases de croissance des start-up

En ce qui concerne les phases de croissance des start-up, il existe également plusieurs classifications et dénominations qui ne sont pas fixes. Pour cette raison, dans le présent rapport, nous fixons trois phases avec les définitions suivantes.

Tableau 2-3-4 : Phases de croissance des start-up

	Phases de croissance	Explication
1	Phase initiale	Phase où l'on caresse des idées et des concepts pouvant résoudre des questions et des enjeux décelés dans les problèmes sociaux ou les faits rencontrés quotidiennement. Dans le sens large, cette phase comprend aussi celle de développement des ressources humaines possédant un esprit entrepreneurial (un niveau élevé de conscience pour le démarrage d'une affaire pouvant proposer des solutions à des questions et des enjeux décelés dans les problèmes sociaux et les faits rencontrés quotidiennement).
2	Phase intermédiaire	Phase où l'on concrétise des produits et des services qui correspondent aux besoins du marché, ou phase d'opérationnalisation.
3	Phase avancée	Phase où l'on fixe le modèle économique, développe et renforce son affaire, et vise la sortie.

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude à partir de Startup Common, etc.

Les modalités de la fin d'une start-up sont en général les trois suivantes.

- ① Les investisseurs récupèrent les fonds investis par le biais d'un achat, une introduction en bourse (IPO), etc. (sortie)
- ② Sa croissance explosive s'estompe, et elle devient de fait une PME faute d'IPO en perspective.
- ③ Elle se retire.

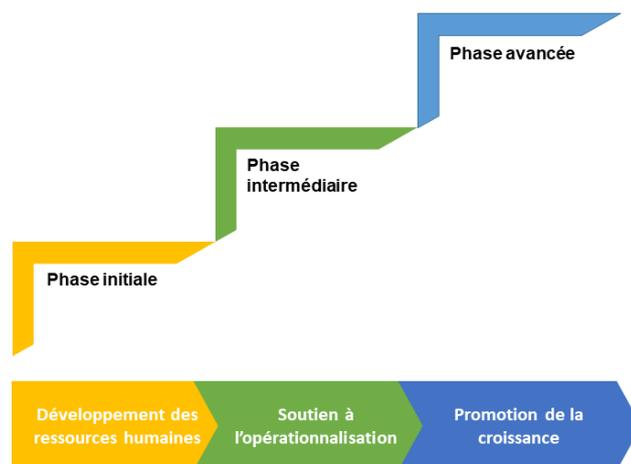


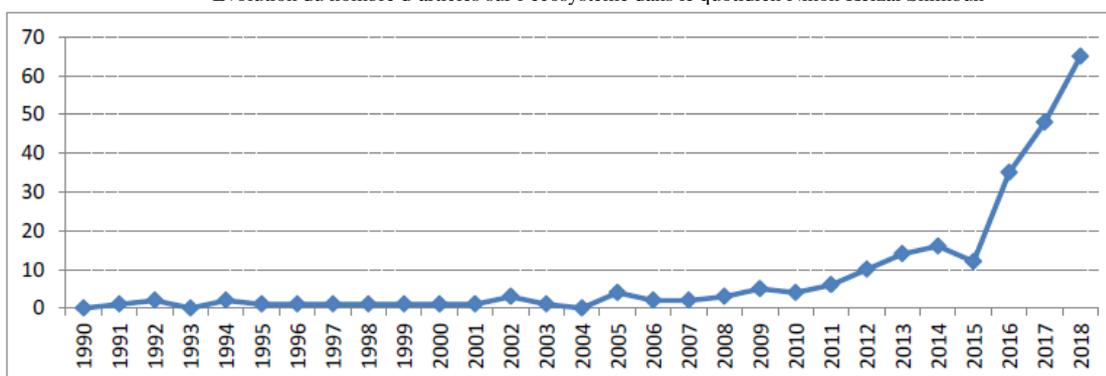
Figure 2-3-1 : Phases de croissance des start-up
 Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

c. Écosystème de start-up

Ces dernières années, nous rencontrons fréquemment les expressions « écosystème de xx » comme l'écosystème d'affaires, l'écosystème d'innovations, l'écosystème d'entreprises venture, l'écosystème d'industries TIC, l'écosystème de Clouds ouverts, l'écosystème de fintech, etc.⁹⁷ L'écosystème est un terme scientifique, et exprime, à l'origine, un ensemble de modèle en équilibre formé par un cercle de production, de consommation et de décomposition, dans lequel les êtres vivants des milieux naturels et les environnements qui les entourent subsistent en interaction. Selon certains, ce terme a commencé à être utilisé par extension dans la science économique et les milieux d'affaires après que James Moore de l'Université d'Harvard a comparé, dans son article publié en 1993, « l'écosystème » à la zone économique basée sur les ordinateurs personnels et construite par Apple en y intégrant des programmeurs externes de logiciels.⁹⁸

⁹⁷ Publiée dans le rapport de l'Institut de recherche SOMPO, Vol.75 intitulé « Qu'est-ce que l'écosystème d'affaires ? » (le 30 septembre 2019), l'enquête sur la citation du mot « écosystème » dans le quotidien Nihon Keizai Shimbun montre qu'il apparaissait le plus dans les articles datés de la période postérieure à 2016.

Évolution du nombre d'articles sur l'écosystème dans le quotidien Nihon Keizai Shimbun



(出典) SOMPO 未来研究所作成

⁹⁸ « Frontières de l'écosystème et son dynamisme », Yasuo SUGIYAMA, Yoshiaki TAKAO, Science organisationnelle, Vol. 45-1, 5 p., etc.

Par la suite, la signification de l'écosystème a évolué. En effet, à l'instar de l'expression « chaîne d'approvisionnement », le mot était utilisé initialement pour exprimer « le groupe d'entreprises qui grandissent ensemble », mais au fur et à mesure que le concept d'innovation ouverte s'est généralisé, il a commencé à désigner « le groupe d'entreprises qui visent les innovations ». De là, par extension, le mot a pris le sens de « entrepreneuriat et start-up », en intégrant, par ailleurs, les significations « zone économique construite par les plateformes » et « groupe d'entreprises qui font remarquer leurs produits et services ». Ainsi, en fonction des contextes et des personnes qui l'utilisent, le concept exprimé par ce mot est devenu complexe.⁹⁹

Dans le présent rapport, nous définissons provisoirement le mot comme mécanisme de co-existence et co-prospérité des entreprises au-delà des limites des secteurs et des frontières nationales ; dans ce mécanisme, les entreprises nouent des relations de partenariat pour le développement de leurs produits et leurs activités économiques, et font impliquer les promoteurs, les agences, les points de ventes, les supports de publicité, les consommateurs, voire la société, tout en exploitant les techniques et les capitaux respectifs.

d. Acteurs de l'écosystème de start-up

Comme nous l'avons vu plus haut, le mot « écosystème » englobe la start-up et l'entrepreneuriat, mais nous nommons ici « l'écosystème de start-up » celui qui est axé sur la start-up et l'entrepreneuriat. Les acteurs de l'écosystème de start-up sont également appelés les entités, mais nous uniformisons ici l'appellation par le mot « acteurs ». Les acteurs de l'écosystème de start-up sont les entrepreneurs possédant des idées d'affaires et les organismes d'appui. Nous énumérons ci-dessous les principaux acteurs.

Tableau 2-3-5 : Principaux acteurs de l'écosystème de start-up

	Acteurs	Rôles
1	Entrepreneur	Il contribue à la société en créant une entreprise avec des solutions aux questions et enjeux décelés à travers les problèmes sociaux et les faits rencontrés quotidiennement.
2	Gouvernement, agence administrative	Ils apportent des appuis sur le plan institutionnel en élaborant des lois qui favorisent la start-up et l'entrepreneuriat.
3	Incubateur	L'incubateur signifie à la base « la couveuse pour élever les nourrissons qui viennent de naître ». Il aide les entrepreneurs à concrétiser leurs idées d'affaires. D'autre part, afin d'accroître le nombre d'entrepreneurs, il réalise pour le grand public des activités qui favorisant les opportunités de start-up et d'entrepreneuriat à travers les formations et l'éducation, ainsi que les événements tels que le concours et la compétition de plans d'affaires, le camp d'entraînement, etc.
4	Accélérateur	Il soutient la production de MVP (produit minimum viable : produit et service les plus simples avec un minimum de fonctions nécessaires pour l'offre de produits), et favorise la croissance des entreprises existantes. Comme l'incubateur, il met en œuvre des formations, de l'éducation et des événements.
5	Investisseur	Il existe plusieurs types d'investisseur. Les principaux d'entre eux sont les suivants.
5-1	Capital-risque	Entreprise qui investit dans les start-up, ou ces capitaux.
5-2	Ange d'affaires	Investisseur individuel qui apporte des soutiens sous forme de financement ou de conseils sur la gestion d'entreprise pour le développement d'une start-up.
5-3	Fonds d'investissement	Mécanisme qui réalise des investissements avec les fonds levés auprès de plusieurs investisseurs, puis répartit le retour sur cet investissement.

⁹⁹ « Qu'est-ce que l'écosystème d'affaires ? », Masatoshi SUMIYAMA, Rapport de l'Institut de recherche SOMPO, Vol.75 (le 30 septembre 2019).

5-4	Financement participatif	Collecte de fonds par montant peu élevé sur Internet et auprès de nombreuses personnes indéterminées. Le terme anglais est un mot formé avec « Crowd (foule) » et « Funding (financement) »).
6	Banque, organisme financier	Ils accordent des financements en déterminant la ligne de crédit avec les informations sur le crédit d'un entrepreneur ou d'une entreprise.
7	Université, établissement d'enseignement professionnel, organisme d'enseignement	Ils enseignent l'esprit entrepreneurial et réalisent les programmes sur la start-up et l'entrepreneuriat afin de former les ressources humaines ayant des dispositions pour devenir entrepreneurs.
8	Institut de recherche	Il partage les connaissances techniques et scientifiques afin de soutenir les idées d'entrepreneuriat.
9	Grande entreprise	Par rapport aux idées lancées par un entrepreneur, elle participe aux R&D, soutient le financement, peut être le mentor, et fournit également des savoir-faire en matière de gestion d'entreprise. Elle peut être candidate pour la sortie.
10	Bailleur de fonds	Pays qui réalise des aides pour des pays en voie de développement (également appelé le pays donateur).
11	Média	Ce terme générique désigne principalement le média de masse qui émet unilatéralement des informations à l'attention de nombreuses personnes indéterminées. En général, ce sont la télévision, les journaux, la radio et les revues, et inclut aussi Internet (y compris les réseaux sociaux) et le média de réseau.
12	Expert, consultant (comptabilité, droits, brevets, ressources humaines, marketing, etc.)	Ils fournissent des appuis nécessaires à la gestion d'entreprise en matière de comptabilité, de droits, de ressources humaines, de marketing et d'obtention de brevets.
13	Mentor	Il donne aux start-up et aux entrepreneurs confrontés à différents difficultés et problèmes, des conseils appropriés et basés sur ses expériences et connaissances.

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Entre ces acteurs, les rôles ne sont pas clairement répartis, et un acteur assure plusieurs fonctions dans la plupart des cas. Par exemple, une grande entreprise organise un évènement comme le concours d'idées d'affaires ou la compétition de plans d'affaires, et fournit aux entrepreneurs qui se sont fait remarquer, des installations et un fonds de roulement, tout en jouant le rôle de mentor et en coopérant avec eux sur le plan technique. Pour cette raison, nous classons à nouveau « les fonctions » des acteurs du point de vue de leur nécessité par rapport à l'écosystème de start-up.

Tableau 2-3-6 : Fonctions nécessaires à l'écosystème de start-up

	Fonctions nécessaires	Exemples d'acteur
1	Développer les futurs entrepreneurs (ressources humaines).	Organisme d'enseignement
2	Proposer des idées et des sujets concernant l'entrepreneuriat.	Entrepreneur
3	Fournir le fonds de roulement.	Capital-risque, banque, ange d'affaires, financement participatif, gouvernement, agence administrative, bailleur de fonds
4	Mettre à disposition des lieux tels que les installations et les équipements.	Incubateur, accélérateur, espace de cotravail, université, institut de recherche, bailleur de fonds
5	Apporter des appuis sous forme de connaissances nécessaires aux affaires (établir des plans d'affaires, etc.)	Université, organisme d'enseignement, incubateur, accélérateur, mentor, bailleur de fonds
6	Apporter des appuis sur le plan technique (science et technologie, technologie informatique, etc.)	Expert, université, institut de recherche, incubateur, accélérateur, mentor, bailleur de fonds

7	Apporter des appuis sur le plan institutionnel.	Gouvernement, agence administrative (qui établissent des systèmes) Mentor, incubateur, accélérateur (qui présentent les systèmes pouvant être utilisés)
8	Apporter des appuis en matière de structure organisationnelle et de gestion de l'entreprise (embauche, ressources humaines, etc.).	Mentor, consultant, incubateur, accélérateur, bailleur de fonds
9	Apporter des appuis en matière de connaissances spécialisées (comptabilité, impôts et taxes, brevet, etc.)	Consultant, expert, incubateur, accélérateur
10	Diffuser, se faire connaître, faire de la publicité, annoncer.	Média, service de réseau social
11	Faire sortir (exit).	Capital-risque, grande entreprise, incubateur, accélérateur

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

e. Appuis à chaque phase de croissance

Les appuis sont différents à chaque phase de croissance au même titre que les acteurs de l'écosystème de start-up qui les apportent. Le tableau montre une catégorisation courante, mais celle-ci ne reflète pas obligatoirement la réalité et ne peut pas être généralisée. Par exemple, l'accélérateur s'implique dans une phase plus précoce, alors que l'incubateur reste parfois jusqu'à la phase avancée. De plus, chaque start-up ou entrepreneur a ses propres idées d'affaires, et évolue dans des secteurs d'activité différents avec des ressources variées, ce qui différencie automatiquement les appuis nécessaires.

Tableau 2-3-7 : Acteurs d'appuis nécessaires à chaque phase de croissance

	Phases de croissance	Explication	Exemples d'appuis nécessaires	Exemple d'acteurs correspondants
1	Phase initiale	Phase où l'on caresse des idées et des concepts pouvant résoudre des questions et des enjeux décelés dans les problèmes sociaux ou les faits rencontrés quotidiennement.	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche d'idées d'affaires • Concrétisation des idées • Élaboration du plan d'affaires • Démarrage de l'entreprise • Recherche de financements 	<ul style="list-style-type: none"> • Université, établissement d'enseignement professionnel • Incubateur • Mentor • Expert, consultant • Bailleur de fonds
2	Phase intermédiaire	Phase où l'on concrétise des produits et des services qui correspondent aux besoins du marché.	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de produits et de services • Recherche de financements 	<ul style="list-style-type: none"> • Institut de recherche • Grande entreprise • Ange d'affaires • Capital-risque
3	Phase avancée	Phase où l'on fixe le modèle économique, développe et renforce son affaire, et vise la sortie.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de l'entreprise • Annonce, publicité • Modalités de sortie • Recherche de financements 	<ul style="list-style-type: none"> • Accélérateur • Fonds d'investissement • Média • Comptable, juriste • Ressources humaines, marketing

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

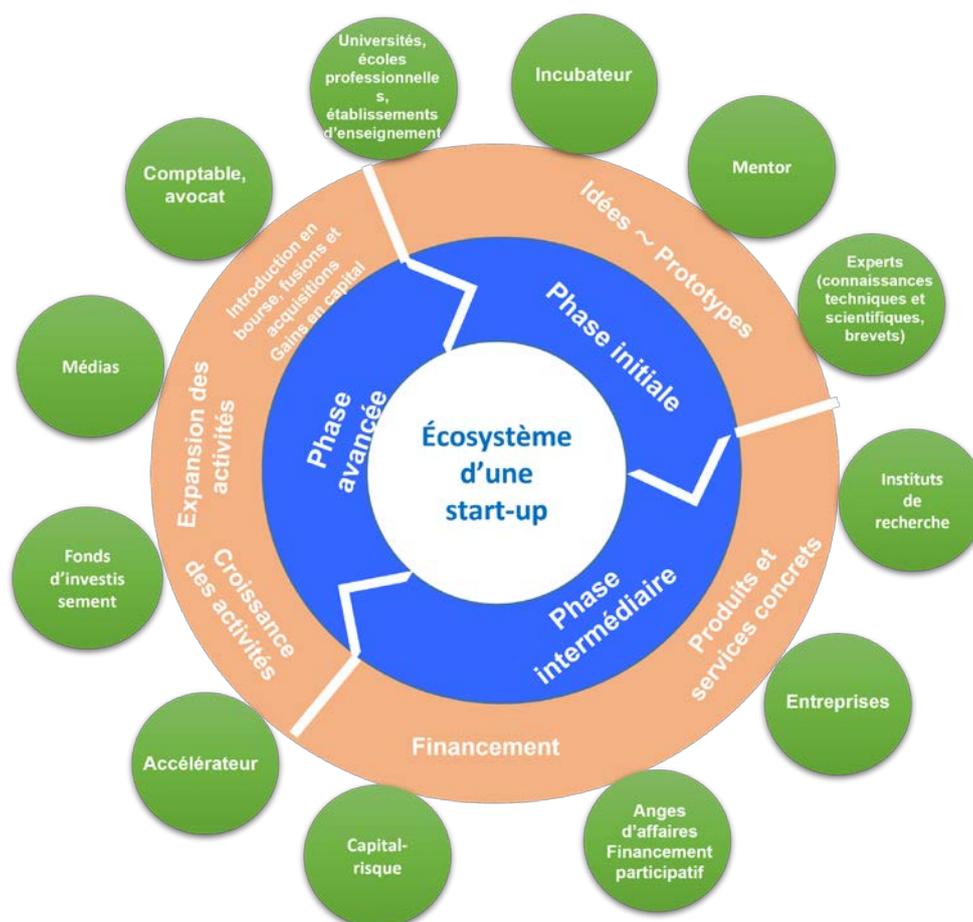


Figure 2-3-2 : Écosystème de start-up

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

f. Appuis aux incubateurs et aux accélérateurs au Sénégal

Au Sénégal, un grand nombre d'incubateurs et d'accélérateurs publics et privés opèrent, ce qui ne pose pas de problèmes quantitatifs. Par contre, selon l'enquête réalisée auprès des entreprises, très peu d'entre elles ont eu recours aux incubateurs et accélérateurs lors de leur démarrage. L'une des raisons pouvant être invoquées serait le fait que la plupart de ces incubateurs et accélérateurs se sont établis après 2018. D'autre part, les appuis publics qui se sont renforcés ces dernières années pourraient accuser du retard pour se faire connaître par le secteur privé. Les entretiens avec les incubateurs et les accélérateurs nous ont montré que leurs difficultés sont le financement du fonds de roulement et des entrepreneurs ainsi que le développement des ressources humaines pour le personnel d'appui.

Quant aux investisseurs étrangers, lorsqu'ils cherchent des destinations d'investissement, ils se rendent régulièrement les établissements d'incubation locaux afin de trouver des start-up candidates. Car ils peuvent y collecter des renseignements sur les start-up de façon efficace. Pour une gestion durable de leur établissement avec des financements pour le fonds de roulement, les incubateurs et accélérateurs devront posséder des installations attractives et rassembler des start-up et entrepreneurs divers et uniques qui incitent les investisseurs étrangers à les visiter.

Aussi, les appuis aux incubateurs et accélérateurs pourront consister principalement à leur fournir des financements et des fonds, et à développer les ressources humaines concernant le personnel d'appui.

(6) Proposition de mesures et de modèles visant à l'établissement d'un écosystème de start-up applicable

L'écosystème de start-up est une communauté dans laquelle les acteurs possédant différents points forts se rassemblent et soutiennent les affaires lancées par les start-up et les entrepreneurs, afin de partager l'avantage du précurseur en créant de nouveaux produits et services ainsi que des marchés associés à ceux-ci.

Chaque start-up et entrepreneur possèdent des idées d'affaires différentes, et le contexte qui entoure leur équipe et leurs expériences varient. Ainsi, l'idéal est d'établir un écosystème en phase avec chaque start-up et entrepreneur, et c'est aussi l'objectif visé par les appuis aux start-up et entrepreneurs. L'essentiel est donc d'avoir un bon couplage et de savoir avec qui et quels organismes un partenariat peut être établi. Par ailleurs, concernant l'établissement de l'écosystème, il existe plusieurs concepts et approches qui peuvent être catégorisés suivant certains modèles.

a. Catégorisation suivant les fournisseurs de plateforme

Nous classons les écosystèmes de start-up en 4 grandes catégories suivantes selon les acteurs qui fournissent la plateforme (qui signifie ici « les lieux et opportunités d'appuis »).

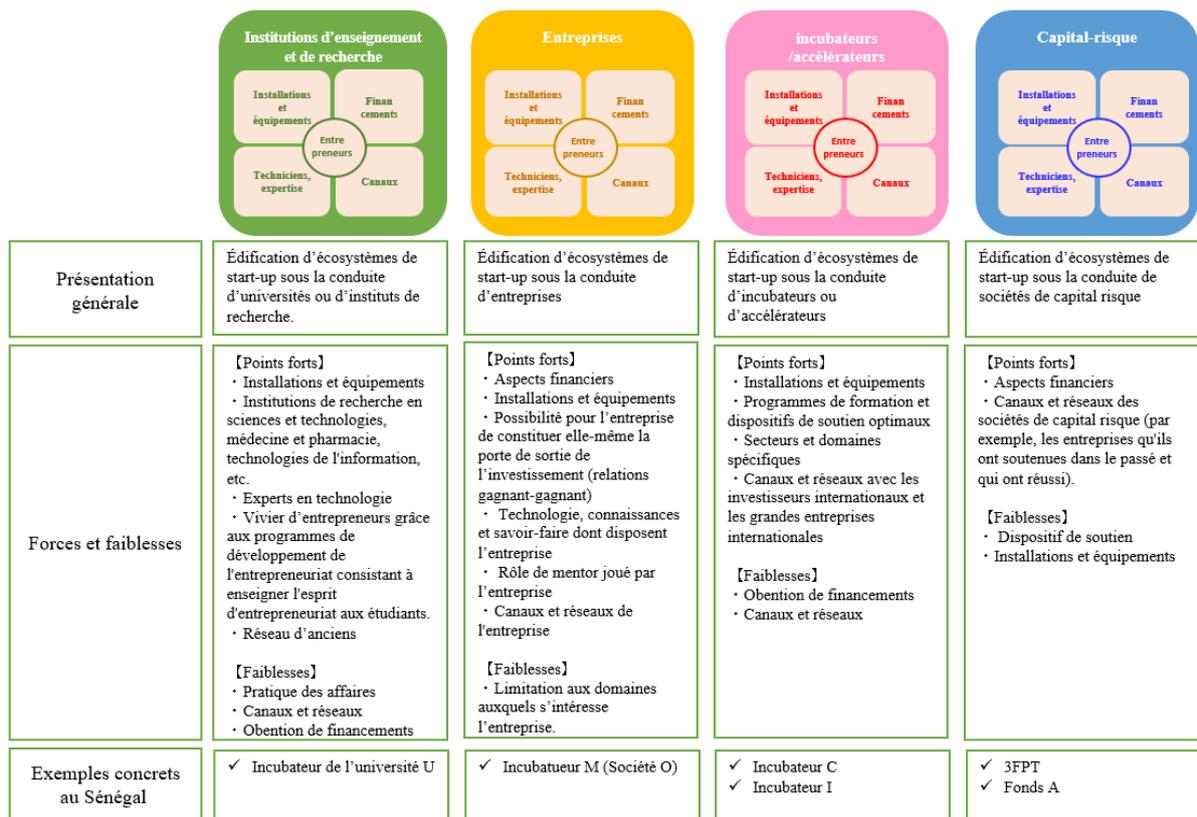


Figure 2-3-3 : Catégorisation des écosystèmes de start-up suivant les plateformes

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Au Sénégal, l'incubateur de l'université U est un cas de figure où les fournisseurs de plateforme de cette catégorisation sont l'université et les organismes d'enseignement. L'incubateur M lancé par la société O, entreprise de télécommunication, est un cas où les entreprises sont les fournisseurs de plateforme. D'autre part, les écosystèmes établis autour des incubateurs et accélérateurs sont les incubateurs C et I. Concernant les cas où les capitaux-risque et les fonds sont les fournisseurs de plateforme, nous trouvons les organismes publics comme le 3FPT et le fonds A.

Dans tous les cas de figures, la plupart des fournisseurs de plateforme visent, eux aussi, leur croissance. Ainsi, ils attendent que soit créée une spirale positive dans laquelle la multiplication de succès d'entrepreneuriat renforce la chaîne d'appuis, augmente le nombre de personnes visant l'entrepreneuriat, et incitent certains entrepreneurs qui ont réussi à se convertir en investisseur ou en mentor.

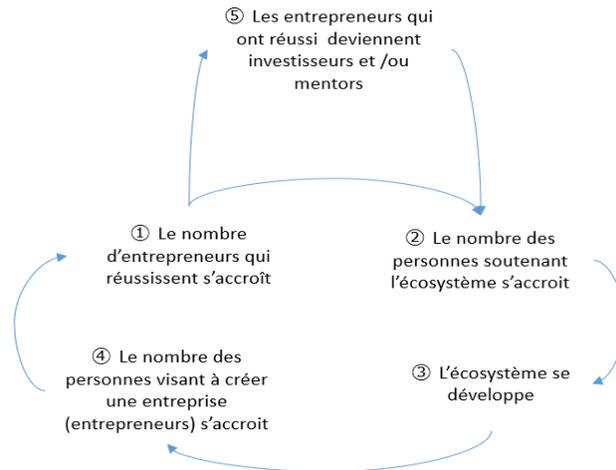


Figure 2-3-4 : Spirale de croissance de l'écosystème

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

À l'instar d'Orange Corners des Pays-Bas, il existe un certain nombre de bailleurs de fonds qui ont des établissements d'incubation en tant que pays cibles de leur assistance. Ces établissements, qui créent des espaces de cotravail bien équipés, organisent aussi des programmes de formation et différents types d'évènement. La JICA a également démarré les mêmes activités dans les Centres japonais situés au Cambodge, au Viêt-Nam et au Laos. Il est utile qu'elle réalise ses propres activités d'incubation dans les pays cibles en utilisant les Centres japonais et les centres de formation professionnelle existants. Il sera alors essentiel de voir comment intégrer dans l'écosystème les canaux considérés comme points faibles (acquisition des clients, distribution des produits et services) et les acteurs qui peuvent compléter les financements.

b. Catégorisation suivant les secteurs cibles

En plus de la catégorisation par plateforme, il est possible de catégoriser les écosystèmes suivant les secteurs d'industries ciblées par les appuis à l'entrepreneuriat.

- ✓ Avec des secteurs d'industries spécialisés tels que l'agriculture, les TIC et numérique, la médecine.
- ✓ De caractère général et sans secteurs d'industries spécialisés.

Les installations et équipements nécessaires et les types d'experts étant différents d'un secteur à l'autre, il est raisonnable d'avoir des établissements d'incubation par secteur. Cependant, comme les industries connexes ne sont pas développées en Afrique contrairement aux pays asiatiques, l'attente à l'égard de l'entrepreneuriat est grande dans le domaine du numérique qui ne nécessite pas d'importants investissements en équipement. Ainsi, dans la plupart des cas, l'accent est mis non pas sur les secteurs spécialisés, mais sur les secteurs généraux, les TIC (y compris le numérique et Internet) et les technologies.

Quel que soient les secteurs, et sans distinction entre les pays en voie de développement et industrialisés, il est de plus en plus difficile pour une société moderne de passer outre aux TIC et technologies du numérique, et donc important de les combiner avec les secteurs existants comme c'est le cas de l'AgriTech, la MediTech, l'EduTech, etc.

D'autre part, l'entrepreneuriat dans les secteurs d'industrie conventionnels (agriculture, transformation et vente de produits alimentaires, etc.) est également encouragé en considération des croissances et création d'emplois. Il est donc important de former et de faire progresser dans chaque secteur les personnes désireuses de se lancer dans l'entrepreneuriat.

Selon notre travail effectué au Japon via Internet et notre analyse basée sur la liste établie à partir des renseignements collectés par le consultant local, la majorité des organismes (21 organismes sur 39) ne font pas de distinction entre les secteurs cibles des appuis. La limitation des secteurs est effectuée par 9 organismes dans les TIC/numérique et 2 dans l'agriculture (il y a des répétitions), mais aussi par certains organismes liés à l'éducation, aux technologies propres, aux énergies propres et à l'art (voir le détail dans la « Liste des organismes d'appui aux start-up et entrepreneurs (Sénégal) »). Par ailleurs, nous avons constaté que le nombre d'organismes d'appui aux start-up et entrepreneurs tels que les incubateurs et accélérateurs est très élevé dans la capitale Dakar. Ce constat est cohérent avec les résultats des études réalisées par les bailleurs de fonds et les organismes d'appui.

Par contre, il y a un grand écart entre Dakar, la banlieue et les régions. En effet, dans le rapport « Global Startup Ecosystem Index » établi chaque année par Startup Blinks, Dakar est classé parmi les 1000 premiers (852^e rang en 2021) dans le classement non pas par pays mais par ville, ce qui montre une bonne évaluation de la capitale en la matière. Mais la situation est tout autre dans la banlieue de Dakar et les régions.

2-3-2 Difficultés

Nous avons réalisé les entretiens avec des entrepreneurs et des start-up locaux, les enquêtes auprès des entreprises, mais aussi d'autres études au Japon et au Sénégal. Ces travaux ont mis en lumière les difficultés que nous catégorisons entre (1) celles d'ordre institutionnel et (2) celles en matière de technique et de compétences.

(1) Difficultés d'ordre institutionnel

- a. Les formalités d'enregistrement des entreprises sont bureaucratiques et prennent du temps. Au Sénégal, des appuis sont apportés aux start-up et aux entrepreneurs plus activement que dans d'autres pays grâce à l'instauration de la loi relative à la start-up, et au BCE mis en place bien avant cette loi pour fournir des services de guichet unique. Mais sur le terrain, la réalité ne suit pas, et beaucoup se plaignent du manque d'appuis administratifs et des formalités complexes pour l'enregistrement des entreprises. Ainsi, depuis mai 2021, les PEEJF sont installés dans chaque département afin de renforcer les services de guichet unique.
- b. Beaucoup ne cherchent pas d'obtenir le statut de personne morale après le démarrage de leurs affaires. L'enregistrement des entreprises a certes été rendu plus facile par différents services de guichet unique, mais bon nombre d'entreprises ne voient pas d'avantage à être enregistrées en raison de la complexité des formalités, de l'évasion fiscale, etc., et ont tendance à préférer rester informelles. Ainsi, en plus de l'instauration de la loi relative à la start-up, il y a également lieu d'envisager des appuis et des mesures renforcés et plus favorables pour les start-up, les entrepreneurs et les MPME.
- c. Le régime fiscal manque de clarté, et est mal connu. Si le manque de clarté du régime fiscal fait l'objet de mécontentement, la comptabilité et la fiscalité sont également mal comprises par les entreprises. L'ADEPME organise certes les formations destinées aux entreprises sur ces questions, mais elles sont insuffisantes.
- d. Les problèmes de financement, qui ne se limitent pas au Sénégal, sont grands. Le coût de démarrage des affaires est très souvent financé par la famille et les amis ou les investisseurs, et il est rare qu'un organisme financier accorde des crédits.
- e. Il existe de nombreux incubateurs et accélérateurs, mais peu d'appuis à l'entrepreneuriat. Les résultats de notre enquête menée auprès des entreprises montrent que lors du démarrage des affaires, personne n'a bénéficié de la fourniture d'informations par les incubateurs et les accélérateurs ou n'a été mise en relation avec des investisseurs, et qu'elles ont eu des appuis privés issus de leur réseau personnel plutôt que ceux des entités publiques. Les réponses pour le souhait d'un appui lors du démarrage sont, dans l'ordre décroissant en fréquence, « l'appui pour le fonds de roulement », « l'appui du consultant et du mentor », « l'appui pour l'enregistrement de l'entreprise », mais aussi « la fourniture de différentes formations telles que le développement des capacités », « l'appui pour l'établissement d'un partenariat et d'un réseau » et « la mise en place d'un organisme d'appui aux PME/PMI ». Au Japon, la chambre et l'association de commerce et d'industrie rendent visite régulièrement aux entreprises

membres pour leur fournir des services de conseil. Ainsi, il est souhaitable que les organismes sénégalais d'appui aux PME soient plus actifs au lieu d'attendre la visite des entreprises.

- f. Le Sénégal accueille les investisseurs étrangers, et ceux-ci et les entrepreneurs peuvent réaliser sans aucune contrainte leurs propres affaires, et posséder sans limite le droit de propriété sur l'entreprise. Mais selon certains, leur préoccupation est le manque de transparence des réglementations.

(2) Difficultés en matière de technique et de compétences

- a. En raison du manque de données sur le marché, les affaires sont démarrées en générale sans bien le connaître. D'autre part, les ressources humaines pour l'analyse des statistiques et l'étude de marché sont également insuffisantes.
- b. Le marketing et les ventes de produits et de services ne sont pas bien réalisés, ce qui rend difficile l'acquisition des clients.
- c. Le leadership est absent, et la présentation en public et le discours sont les points faibles notamment chez les femmes. Pour attirer les investisseurs, il est pourtant nécessaire de mettre en avant ses idées d'affaires. Le développement et la formation concernant ces compétences non-techniques sont donc une question urgente.
- d. Les techniciens et les stagiaires techniques en soudure, en plomberie, en génie mécanique, etc. n'ont pas de compétences en ordinateur, et ne peuvent donc pas établir les demandes d'investissement ou de financement, ce qui rend difficile leur démarrage des affaires.
- e. Faute de connaissances sur la gestion d'entreprise, il est difficile de faire perdurer son entreprise après le démarrage.

Comme le souhait pour « différentes formations telles que le développement des capacités » a été exprimé dans notre enquête réalisée auprès des entreprises, le développement des ressources humaines et des compétences concernant les différents points susmentionnés sont demandés.

[Référence] Résultat de l'enquête auprès de 50 entreprises

Dans notre enquête auprès des entreprises locales, nous avons eu les réponses de 58 entreprises. Parmi celles-ci, les 36 ont répondu aux questions concernant la start-up et l'entrepreneuriat (questions 33 à 36). Nous montrons ci-dessous avec notre analyse le profil des répondants et leurs réponses aux questions concernées.

[Types d'entreprises] 37 entreprises locales (75 %), 6 entreprises à capitaux étrangers (17 %) et 3 établissements et organismes publics (8 %)

[Année de fondation] 4 entreprises fondées avant 1990 (11 %), 6 entreprises fondées dans les années 1990 (17 %), 10 entreprises fondées dans les années 2000 (28 %), et 16 entreprises fondées dans les années 2010 (44 %)

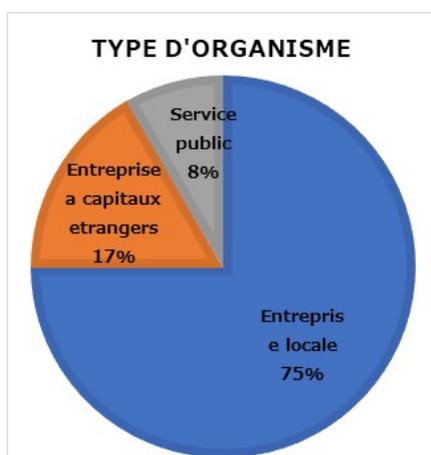


Figure 2-3-5 : Types d'entreprise

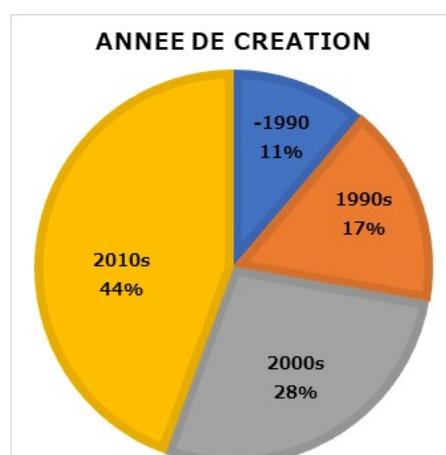


Figure 2-3-6 : Année de fondation
Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Le profil moyen des répondants est « l'entreprise locale fondée dans les années 2010 ».

[Question 33] Quels problèmes ou difficultés avez-vous rencontrés lorsque vous avez créé votre entreprise/démarré vos activités ? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)

- a. Aucun soutien du gouvernement.....21 réponses
- b. Manque financement.....24 réponses
- c. Difficile de trouver des informations sur l'établissement / l'enregistrement.....3 réponses
(Entreprises établies respectivement en 2008, 2011 et 2017)
- d. Difficile de trouver des clients fiables.....10 réponses
- e. Manque de connaissances sur la planification des activités et la conduite des affaires.....7 réponses
- f. Autre.....3 réponses
 - Ingénieurs compétents
 - Affiliation à la télévision d'une maison d'édition
 - Faire connaître au marché ses produits

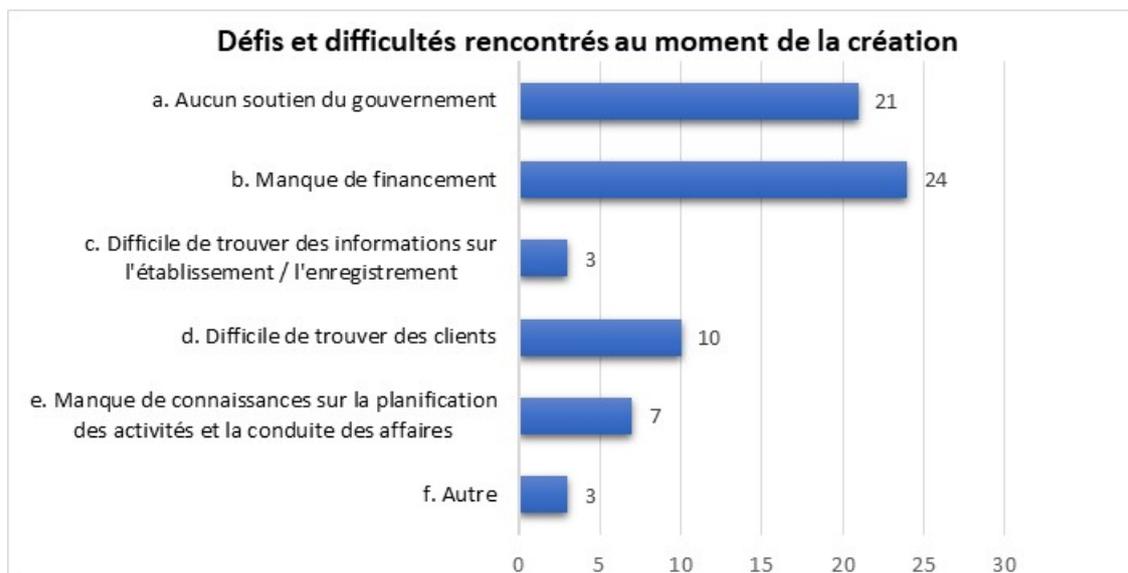


Figure 2-3-7 : Problèmes ou difficultés rencontrés lors de l'établissement de l'entreprise
Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Dans l'ordre décroissant en fréquence, les réponses obtenues sont : « manque de financement », « aucun soutien du gouvernement », « difficile de trouver des clients fiables », « manque de connaissances sur la planification des activités et la conduite des affaires » et « difficile de trouver des informations sur l'établissement / l'enregistrement ». Dans les autres réponses, nous avons eu « trouver le personnel et les techniciens compétents » et « faire connaître les produits de l'entreprise au marché ».

Les appuis sont apportés plus activement aux start-up et aux entrepreneurs que dans d'autres pays grâce à l'instauration de la loi relative à la start-up, et à l'APIX mise en place avant même cette loi pour fournir des services de guichet unique. Toutefois, beaucoup ont évoqué comme problèmes le manque d'appuis administratifs et les formalités complexes pour l'enregistrement des entreprises.

Par ailleurs, il est intéressant de remarquer que les entreprises, qui ont évoqué la complexité des formalités d'enregistrement, sont celles fondées récemment comme en 2008, 2011 et 2017.

[Question 34] Pourquoi avez-vous lancé votre entreprise ? (Réponse libre)

- Parce que je rêvais de contribuer à la société en étant indépendant et en embauchant des gens.
- Pour faire face au problème du chômage.
- Pour contribuer à l'emploi en développant les infrastructures au Sénégal.
- Par responsabilité en tant que services publics (développement des énergies renouvelables).
- Pour la création d'emplois et le développement de l'industrie de textile sénégalaise.
- Pour faire face au problème de l'emploi des jeunes.
- Pour produire de la valeur ajoutée, générer du profit et obtenir la prospérité.
- Pour contribuer au développement du Sénégal.
- Pour fournir des services sur le marché africain.
- Pour satisfaire les nouveaux besoins.
- Pour la création d'emplois et de valeur.
- Pour contribuer au développement du Sénégal.

- Parce qu'il y avait des besoins.
- En raison de l'ambition personnelle.
- Parce que je souhaite contribuer au développement de la région et du pays, et résoudre les problèmes de l'emploi des jeunes de la région.
- Parce que c'était un travail qui me correspondait.
- Parce que j'ai des expériences dans le domaine concerné.
- Parce que je voulais avoir une vie indépendante.
- Pour contribuer à la région d'origine.

Nous remarquons que beaucoup ont démarré leurs affaires avec de grands dessins en connaissance des problèmes existant dans le pays (problème du chômage des jeunes).

[Question 35] Quel type de soutien avez-vous obtenu et de qui, lorsque vous avez démarré vos activités ? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)

- a. Informations provenant de l'incubateur / accélérateur.....0 réponse
- b. Participation aux programmes d'incubateur / accélérateur.....1 réponse
- c. Référence aux investisseurs par incubateur / accélérateur.....0 réponse
- d. Financement de la famille / parent / amis.....9 réponses
- e. Prêt d'institutions financières.....4 réponses
- f. Informations de la famille / parent / amis.....8 réponses
- g. Informations provenant d'institutions gouvernementales.....7 réponses
- h. Autre.....10 réponses
 - Formation pratique réalisée par des entreprises locales (participation à la formation sur l'esprit entrepreneurial organisée au CFPT-SJ).
 - Utilisation du capital-actions.
 - Utilisation des fonds propres.
 - Soutiens de la part du réseau de relations personnelles.
 - Mentorat.

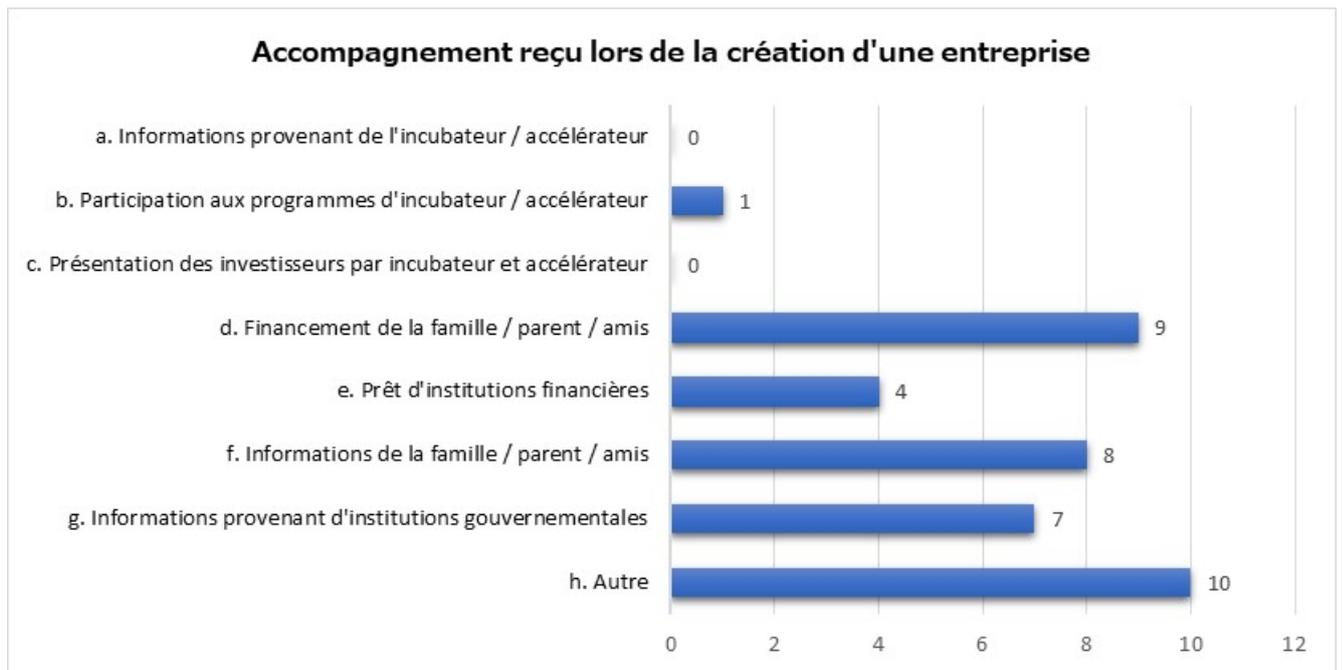


Figure 2-3-8 : Soutiens obtenus lors du démarrage des activités.

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Dans l'ordre décroissant en fréquence, les réponses obtenues sont : « financement de la famille / parent / amis », « informations de la famille / parent / amis », « informations provenant d'institutions gouvernementales », « prêt d'institutions financières » et « participation aux programmes d'incubateur / accélérateur ». Dans cette enquête, nous n'avons trouvé personne qui a bénéficié des informations provenant des incubateurs et accélérateurs et de la référence aux investisseurs par les incubateurs et accélérateurs. Parmi les autres réponses, nous avons eu « la formation pratique réalisée par des entreprises locales ». D'autre part, à travers les réponses « fonds propres » et « réseau de relations personnelles », nous pouvons également constater que les facteurs personnels restent importants.

[Question 36] Quels types de soutien sont nécessaires pour les start-up et les entrepreneurs? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)

- a. Création / enregistrement d'entreprise.....8 réponses
- b. Financement.....30 réponses
- c. Conseil / mentorat.....20 réponses
- d. Autre.....5 réponses

- Fourniture des formations pour le développement des capacités.
- Fourniture de différentes formations.
- Soutien à l'établissement du partenariat.
- Soutien à l'établissement du réseau.
- Établissement des organismes d'appui aux PME / PMI.
- Suivi.

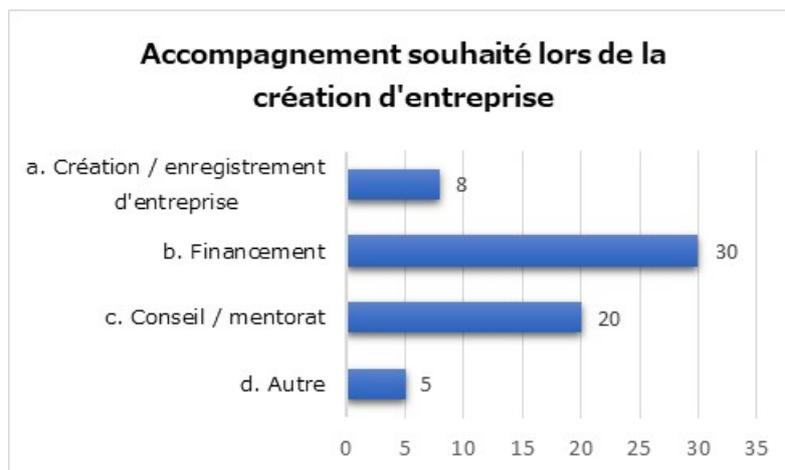


Figure 2-3-9 : Types de soutien nécessaire lors du démarrage des activités.

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Dans l'ordre décroissant en fréquence, les réponses obtenues sont : « appui pour le fonds de roulement », « appui du consultant et du mentor », « appui pour l'enregistrement de l'entreprise », mais aussi « fourniture de différentes formations telles que le développement des capacités » (2 réponses), « appui pour l'établissement d'un partenariat et d'un réseau » (2 réponses) et « mise en place d'un organisme d'appui aux PME/PMI » (1 réponse).

Au Japon, la chambre et l'association de commerce et d'industrie rendent visite régulièrement aux entreprises membres pour leur fournir des services de conseil. Ainsi, il est souhaitable que les organismes sénégalais d'appui aux PME soient plus actifs au lieu d'attendre la visite des entreprises.

[Question 37] Existe-t-il des procédures compliquées lors de la création d'une entreprise, des problèmes fiscaux ou des difficultés à lever des fonds ?

- ✓ Oui.....20 réponses
- ✓ Non.....3 réponses
- ✓ NSP.....13 réponses

Parmi les réponses « Oui », les 13, les plus nombreuses, évoquent les difficultés à lever des fonds, et les 5 portent sur les problèmes fiscaux. Les autres avis sont les suivants : « les formalités fiscales ne sont pas complexes contrairement à celles de financement », « les formalités sont devenues plus simples et rapides, mais des problèmes financiers demeurent », « les formalités administratives sont lentes », et « les formalités peuvent être rationalisées dans l'avenir ». Certes, la réforme administrative progresse, mais nous avons l'impression que cet état de fait est perçu différemment selon les personnes interrogées.

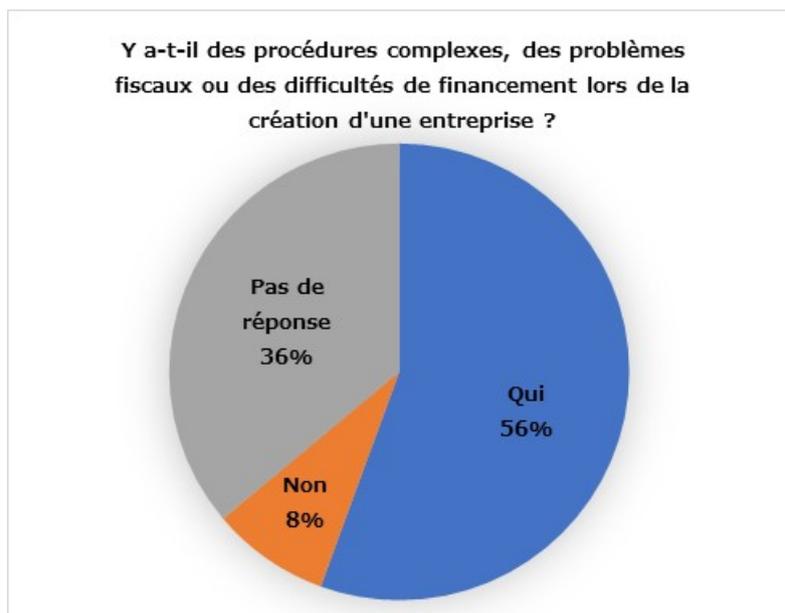


Figure 2-3-10 : Procédures compliquées, problèmes fiscaux et difficultés à lever des fonds rencontrés lors de la création d'une entreprise (n=36)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

2-4 Proposition de programmes de coopération à moyen et long terme (avant-projet) et de programmes individuels (avant-projet)

2-4-1 Programmes de coopération à moyen et long terme (avant-projet)

(1) Arbre d'analyse des problèmes

En considération des questions extraites à partir des résultats des études sur la situation actuelle évoqués plus haut (« 2-1 Résultats de l'étude sur la structure et les tendances de l'industrie », « 2-2 Résultats de l'Étude sur l'état actuel du développement des ressources humaines pour l'industrie » et « 2-3 Étude sur l'état des lieux concernant les start-ups et les entrepreneurs »), nous avons classé et analysé à l'aide d'un arbre d'analyse des problèmes, les questions liées au développement des ressources humaines pour l'industrie (côté « offre » des ressources humaines) et à la promotion des industries (côté « demande » des ressources humaines).

Cette analyse nous a montré que la question la plus importante pour le côté « offre » où se situent les organismes de développement des ressources humaines pour l'industrie, est le manque de ressources humaines correspondant aux besoins du marché. Les principaux facteurs évoqués pour cette question sont les suivants : (1) la politique de développement de l'EFTP n'est pas établie, (2) le contenu des formations professionnelles ne correspond pas aux besoins, (3) le partenariat industrie-université, qui est le préalable pour répondre aux besoins du marché, est insuffisant, et (4) l'accès au travail décent n'est pas amélioré. Pour ce qui est du côté « demande » des ressources humaines, le problème dans la promotion des industries est le manque d'infrastructures industrielles de base. Les principaux facteurs évoqués pour cette question sont les suivants : (1) le secteur privé n'est pas développé, ce qui empêche la croissance de l'emploi, (2) un environnement d'affaires suffisant n'est pas créé, (3) le renforcement de la résilience est insuffisant, et (4) l'appui à l'application des politiques est insuffisant.

(2) Appuis de la part des bailleurs de fonds

Le tableau suivant montre la situation concernant les appuis apportés par les bailleurs de fonds. La BAD, l'AFD et la KOICA réalisent un large éventail d'appuis dans les domaines tels que les développements industriels et des ressources humaines pour l'industrie, et les appuis aux start-up et entrepreneurs. L'USAID, la GIZ et la BM mettent l'accent sur les appuis aux développements industriel et des ressources humaines pour l'industrie, alors que les Pays-Bas soutiennent par le biais d'Orange Corners notamment les start-up et entrepreneurs. L'Enabel met en œuvre, elle aussi, les appuis à l'entrepreneuriat et au renforcement des PME. Le Canada et le Luxembourg œuvrent pour les appuis au développement des ressources humaines pour l'industrie et aux start-up et entrepreneurs, tandis que l'UE et le FAO focalisent respectivement leurs appuis à la production de vaccins contre le coronavirus et au secteur de la pêche.

Tableau 2-4-1 Situation concernant les appuis apportés par les bailleurs de fonds

Bailleurs de fonds	Développement industriel	Développement des ressources humaines pour l'industrie	Start-up, entrepreneurs	Contenu des appuis
Agences bilatérales d'aide au développement				
AFD	○			Construction du train express régional entre Dakar et Diannadio.
	○			Énergies propres : appui au développement des énergies renouvelables et à l'électrification rurale par l'aménagement des lignes de transport d'électricité.
		○		Appui à la création des ISEP (Richard-Toll au nord et Bignona au sud), et appui en collaboration avec la BM à la formation professionnelle à travers le Programme de formation professionnelle pour l'emploi et la compétitivité (FPEC).
			○	Appui à la DER pour la promotion de l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes : un projet de 75 millions de FCFA avec la BAD pour 3 ans à partir de 2020.
			○	AFRIC'INNOVER PROJECT : Création d'emplois par les appuis à la formation des entrepreneurs innovants en Afrique. Construction d'un réseau des incubateurs.
Enabel			○	Appui à l'entrepreneuriat agricole de la région du Sine-Saloum, et appui au renforcement des PME.
GIZ	○			Appui à l'accès au financement pour les PME.
	○	○		Appuis à la création de mini-réseaux et au programme d'enseignement supérieur relatif aux énergies renouvelables.
		○		Appuis à la réforme de l'EFTP et à la construction l'ISEP de Mbacké.
			○	Conseils sur l'emploi et la création d'entreprise au Centre sénégallo-allemand.
	○			Appui au programme de mise à niveau des entreprises : appui apporté dans le cadre de l'Initiative spéciale de la formation et l'emploi (2020-2022), visant, grâce à des investissements productifs réalisés par les PME, l'amélioration de

				leur compétitivité, le renforcement de leurs notoriété et compétitivité sur le marché et la création d'emplois (appui à 54 entreprises).
KOICA	○			Appui à l'agriculture et à la pêche : amélioration de la productivité agricole, réduction des disparités régionales par le développement rural, et amélioration des revenus des travailleurs de l'industrie de la pêche.
			○	Appui à l'incubation à travers l'ISEP.
		○		Appui à la construction de l'ISEP de Diamniadio.
LuxDev		○		Appui à l'accès à la formation professionnelle (y compris le centre de formation TIC à Diamniadio), et appui à l'accès au statut autonome et au PPP des centres de formation professionnelle. Appui à l'accès des jeunes à la formation professionnelle dans le sud et le sud-est.
			○	Appui à l'organisation du Hackathon.
USAID	○			Renforcement de la chaîne de valeur de l'agriculture et de la pêche.
	○			Senegal Power Compact : appui composé du projet de modernisation par la Senelec du réseau de transport, du projet d'électrification rurale et de renforcement du réseau de transport, et du développement des capacités dans le secteur de l'électricité. Budget de 600 millions USD (sur 5 ans).
		○		Formation au leadership des jeunes
Pays-Bas			○	Appui aux start-up et entrepreneurs par Orange Corners.
Canada		○		Renforcement de l'employabilité des jeunes, appui au développement des curricula par l'APC, et renforcement des compétences des écoles de formation professionnelle (stage des formateurs et fourniture d'équipement).
			○	Appuis à l'entrepreneuriat des agriculteurs et au développement économique de la Casamance à travers les produits agricoles.
Agences multilatérales d'aide au développement				
BAD	○	○	○	Projet d'appui au développement des compétences et de l'entrepreneuriat des jeunes dans les secteurs porteurs (PDCEJ) : favoriser la croissance et l'emploi dans les secteurs porteurs que sont l'industrie et l'agriculture, en soutenant l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre, de la compétitive des entreprises et de la formation des entrepreneurs (15,6 millions de UC, 2018-23).
	○			Appui au développement des agropoles (développement au sud, étude de faisabilité au nord).
	○			Construction du train express régional entre Dakar et Diamniadio
		○	○	Appui à l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes : appui à l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes par le programme de 6 mois avec le CFPT.

			○	Appui à la DER pour la promotion de l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes : un projet de 75 millions de FCFA avec l'AFD pour 3 ans à partir de 2020.
UE et autres	○			Appui à la reconstruction de l'industrie pharmaceutique : accord et signature pour soutenir des investissements à grande échelle dans la construction d'une usine de production de vaccins par l'Institut Pasteur de Dakar. Réduction de la dépendance à l'égard des importations de vaccins, et renforcement de la résilience face à de futures pandémies.
UE, GIZ		○		Projet VET Toolbox : appui au PPP, et opération et gestion des écoles de formation professionnelle, etc.
FAO	○			Construction d'une chaîne de valeur des huîtres (FISH4ACP) : appui aux femmes de la Casamance et du Sine-Saloum (sud du Sénégal) pour l'amélioration de la qualité des huîtres, le développement de l'ostréiculture et l'ajout de la valeur. Les activités portent aussi sur la protection de la mangrove.
OIT	○			Elle met en œuvre en Afrique de l'Ouest un concept global appelé l'Emploi décent des jeunes.
OIT, NORAD		○		Projet SKILL UP : promotion de l'emploi des jeunes à travers la structuration d'un système des compétences du secteur du numérique et la formation professionnelle.
ONUDI	○			Réalisation à Diamniadio d'un projet d'encadrement technique sur l'efficacité énergétique et le traitement des déchets.
	○			Programme de partenariat pays (PCP) : appui à l'élaboration de la politique et la stratégie industrielles, au développement de modèles économiques, à l'aménagement des lois et du système pour le développement des ZES et au conseil à la gestion.
	○			PCP : étude de faisabilité sur 3 agropoles (sud, centre et nord) et appui à la création de la ZES de Diamniadio.
	○			Appui à la promotion des investissements : affectation des conseillers en investissement destinés aux entreprises japonaise par le bureau de l'ONUDI Tokyo.
BM	○			Programme pour la compétitivité de l'agriculture et de l'élevage (PforR) : construction d'une chaîne de valeur prioritaire des produits agricole, et amélioration de la productivité et l'accès au marché de l'industrie de l'élevage.
	○			Appui à l'électrification rurale : introduction dans les zones rurales des solutions techniques propres telles que le mini-réseau PV/diesel, la lanterne solaire, etc., pour l'amélioration du taux d'électrification et la réduction de l'émission de gaz à effet de serre.
		○		Établissement d'un système d'EFTP, amélioration de l'employabilité des jeunes (renforcement du

				système d'apprentissage), et appui à l'enseignement primaire.
BM, USAID	○	○		Appui à la construction des centrales solaires (Scaling Solar) : construction des centrales solaires à Kahone et Kael (60 MW chacune) pour l'approvisionnement de l'énergie propre à prix réduit (financement multilatéral : 38 millions d'euros)
BM, AFD, LuxDev		○		Fonds de financement de la formation professionnelle et technique (3FPT)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

(3) Programmes à moyen et long terme (avant-projet)

Dans cette section, nous proposons des programmes de coopération qui correspondent aux questions classées et analysées dans la dernière section à l'aide de l'arbre d'analyse des problèmes. Pour ce faire, nous fixons « l'établissement des bases du développement industriel » comme objectif global des programmes à moyen et long terme (avant-projet) pour le développement des ressources humaines pour l'industrie. En effet, pour ces programmes, nous prévoyons d'adopter des approches globales du développement des ressources humaines pour l'industrie et la promotion des industries, en considérant que ceux-ci constituent les éléments soutenant les bases du développement industriel. Nous avons dessiné les programmes de manière suivante. En ce qui concerne le développement des ressources humaines pour l'industrie, les programmes comportent le titre général « Programmes développement des ressources humaines pour l'industrie », et sont divisés en 3 suivant les approches adoptées avec les sous-titres « Programme d'établissement du système de développement des ressources humaines pour l'industrie », « Programme d'appui au renforcement intégré pour la prise d'emploi », et « Programme d'amélioration de la formation professionnelle en partenariat avec le privé ». Quant aux programmes pour la promotion des industries qui ont le titre général « Programmes d'infrastructures de base pour l'industrie », ils sont divisés suivant les approches adoptées en 4 avec les sous-titres « Programme d'aménagement de l'environnement d'affaires », « Programme d'appui à la réalisation des politiques », « Programme d'appui au renforcement de la résilience » et « Programme d'appui au secteur privé ». Nous montrons dans la Figure 2-4-2 les objectifs de chaque programme et les rapports avec l'avant-projet des projets individuels.

Objectif général (Objectif à moyen terme)		Établissement des bases du développement industriel										
Nom du programme de coopération	Objectif du programme	N°	Propositions de projets spécifiques	Mode de coopération	Période de mise en œuvre						N.B.	
					2022	2023	2024	2025	2026	2027		
Développement des ressources humaines pour l'industrie	Établissement du système de développement des ressources humaines pour l'industrie	Une politique de développement du secteur de l'EFIP est mise en place.	01	Appui au renforcement des capacités des formateurs de formation professionnelle	Projet de coopération technique. et coopération Sud-Sud							
			02	Appui au développement de contenus adaptés aux programmes du BTS en	Projet de coopération technique							
			03	Construction d'une école satellite (Diamniadio) du CFPT-SJ	Aide financière non remboursable							
			04	Appui à la construction d'un réseau de centres TICAD de développement des ressources humaines pour l'industrie	Formations intra-régionales et coopération Sud-Sud							
	Appui au renforcement intégré pour la prise d'emploi	L'accès à un travail décent est amélioré.	01	Appui au renforcement de l'orientation de carrières professionnelles	Expert individuel et formations dans le pays							
			02	Programme modèle de construction de l'écosystème entrepreneurial pour les établissements de formation	Projet de coopération technique							
	Amélioration de la formation professionnelle en partenariat avec le privé	Les formations requise par l'industrie sont mises en œuvre.	01	Appui au renforcement du centre de maintenance mécanique industrielle du CFPT-SJ	Projet de coopération technique							
			02	Appui au renforcement de la structure de formation professionnelle du CFPT-SJ, à l'initiative du secteur privé	Expert individuel et collaboration avec le secteur privé							
	Infrastructures de base pour l'industrie	Programme d'aménagement de l'environnement d'affaires	L'environnement des entreprises est aménagé.	01	Conseiller en promotion des	Expert individuel						
			02	Amélioration de l'accès à l'électricité et de son coût	Étude, expert individuel et investissements et financements étrangers							
Programme d'appui à la réalisation des politiques		Les politiques sont mises en œuvre	01	Appui à une application efficace de la Loi sur le contenu local	Formations par problème à résoudre et par région							
			02	Conseiller en appui à la formalisation des PME	Expert individuel et projet de formation							
Programme d'appui au renforcement de la résilience		La résilience est renforcée.	01	Création de l'Agropole Nord	Prêt en yen, aide financière non remboursable, projet de coopération technique et coordination des bailleurs							
			02	Ferme intégrées	Expert individuel ou aide financière non remboursable							
Programme d'appui au secteur privé		Les emplois dans le secteur privé augmentent.	01	Renforcement du secteur privé par l'approche Kaizen destinée aux PME	Projet de coopération technique. et projet de formations							
			02	Appui à la mise à niveau des entreprises	Projet de coopération technique et aide financière non remboursable							

Figure 2-4-2 : Programmes à moyen et long terme (avant-projet)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

2-4-2 Projets individuels (avant-projet)

Le tableau suivant montre les projets individuels (avant-projet) qui suivent les programmes à moyen et long terme (avant-projet).

Programme d'établissement du système de développement des ressources humaines pour l'industrie - 01

Nom de projets	Appui au renforcement des capacités des formateurs de formation professionnelle
Schéma	Projet de coopération, coopération sud-sud (collaboration avec l'Institut de formation professionnelle de Nakawa, Ouganda)
Contexte et nécessité de la coopération	<p>Le gouvernement développe les établissements d'EFTP, mais le nombre d'établissements de formation des formateurs FTP est limité dans le pays. De plus, dans l'université de formation des formateurs FTP qui met l'accent sur la pédagogie (techniques d'enseignement), les compétences suffisantes du domaine technique ne peuvent pas être acquises avant la fin d'étude. Ainsi, dans beaucoup de cas, les techniques concernant les domaines en charge sont enseignées au cours des formations internes après l'affectation, ce qui crée des disparités de qualité des cours pratiques suivant les formateurs.</p> <p>Avec le système de mise à niveau des compétences et le programme de stage des formateurs pour lesquels le Japon a coopéré avec l'Institut de formation professionnelle de Nakawa de l'Ouganda, un appui sera apporté pour l'établissement d'un système permettant au CFPT-SJ de réaliser un programme de stage des formateurs.</p>
Objectif du projet	La qualité des cours pratiques des écoles de formation professionnelle sera améliorée.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un système permettant de réaliser le programme de formation des formateurs (formation initiale) sera établi dans le CFPT-SJ. 2. Un système de mise à niveau des compétences des formateurs (formation continue) sera établi. 3. Les instructeurs des formateurs (maîtres formateurs, (Master Trainer)) seront formés.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. La filière de la formation des formateurs (formation initiale) est ouverte en XXXX au CFPT-SJ. 2. Au sein de l'ENSETP et du CFPT-SJ, XX formateurs par an participent à la mise à niveau des compétences (formation continue). 3. XX personnes par an participent aux cours de formation des maîtres formateurs.
Activités	Au sein du CFPT-SJ, un programme de formation des formateurs pouvant répondre aux techniques d'enseignement et à l'enseignement pratique sera développé, et un système sera établi pour la gestion de la filière. Dans le même temps, un programme de mise à niveau des compétences sera élaboré à partir des formations internes réalisées par l'CFPT-SJ, afin que tous les formateurs en poste puissent y participer. D'autre part, au sein de l'ENSETP, une filière de la formation des maîtres formateurs sera mise en place afin de réaliser ces formations initiales et continues.
Homologues	ENSETP, CFPT-SJ, etc.

Programme d'établissement du système de développement des ressources humaines pour l'industrie - 02

Nom de projet	Appui au développement de contenus adaptés aux programmes du BTS en ligne
Schéma	Projet de coopération technique
Contexte et nécessité de la coopération	À la suite de la pandémie de Covid-19, les cours sont réalisés progressivement en ligne. Cependant, depuis la période d'avant Covid, les cours de formation professionnelle au Sénégal sont majoritairement théoriques du fait qu'il manque d'équipement dans de nombreux établissements. Dans ce contexte, les mesures sanitaires peuvent continuer d'empêcher de créer de façon satisfaisante des occasions de formation pratique et de stage en entreprise. De plus, chez les résidents en province, les personnes en situation de handicap, les femmes, etc., beaucoup ne peuvent pas participer à la formation professionnelle en raison des difficultés de déplacement jusqu'aux centres de formation.
Objectif du projet	Le nombre de participants aux programmes BTS sera augmenté en utilisant des moyens en ligne.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les programmes hybrides en ligne et en présentiel seront réalisés. 2. Pour les cours pratiques, les contenus en ligne et la méthode d'évaluation seront développés. 3. Les savoir-faire concernant le développement de contenus en ligne seront partagés.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. XX % des élèves participent en ligne aux programmes BTS du CFPT-SJ. 2. Le nombre de participant aux programmes BTS du CFPT-SJ augmente de XX % en XX ans. 3. 30 % des cours pratiques peuvent être suivis en ligne. 4. Un service est créé pour le développement de contenus en ligne et la conception de matériels pédagogiques en vidéo.
Activités	Les programmes hybrides en ligne et en présentiel seront développés afin de proposer des filières auxquelles les résidents en province et les personnes socialement vulnérables peuvent participer. Des contenus utilisables en ligne seront développés aussi bien pour les cours théoriques que pratiques. Pour le développement de contenus et la conception de matériels pédagogiques en vidéo, un service spécialisé sera créé afin d'accumuler les savoir-faire qui seront diffusés et partagés avec d'autres école de formation professionnelle.
Homologues	CFPT-SJ, Ministère de la formation professionnelle

Programme d'établissement du système de développement des ressources humaines pour l'industrie - 03

Nom de projet	Construction d'une école satellite (Diamniadio) du CFPT-SJ
Schéma	Coopération financière non remboursable
Contexte et nécessité de la coopération	La capacité d'accueil du CFPT-SJ est insuffisante. L'implantation des entreprises progresse dans la nouvelle ZES de Diamniadio située en banlieue de Dakar, mais il manque de ressources humaines de haute technicité qui répondent aux besoins des entreprises.
Objectif du projet	Les ressources humaines seront fournies au milieu industriel avec les nouvelles techniques que nécessitent les secteurs d'intérêt en développement économique.

Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. La filière de la maintenance de systèmes automatiques sera réalisée. 2. La filière de la cybersécurité sera réalisée. 3. La filière des énergies renouvelables sera réalisée. 4. Les filières par e-learning (formation en ligne) seront réalisées.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. XXX personnes sont formées comme ressources humaines de la maintenance de système de contrôle automatique sollicitées par le milieu industriel. 2. XX personnes participent à la formation continue sur la maintenance de système de contrôle automatique. 3. XX personnes sont formées comme ressources humaines de la cybersécurité. 4. XX personnes participent à la formation continue sur la cybersécurité. 5. XX personnes sont formées comme ressources humaines de la maintenance pour le secteur des énergies renouvelables. 6. XX personnes participent à la formation continue sur les énergies renouvelables.
Activités	<p>Une école satellite du CFPT-SJ sera construite dans la zone voisine de la ZES de Diamniadio où de nouveaux groupes d'écoles sont en train de se former, et des équipements seront fournis en considération des filières BTS et des formations continues dans 3 domaines (la maintenance de système de contrôle automatique, la cybersécurité et les énergies renouvelables). Dans le même temps, la fourniture d'équipements adaptés à l'e-learning sera également envisagée afin de conserver la qualité des formations et d'appuyer à l'amélioration de l'accès.</p>
Homologue	CFPT-SJ

Programme d'établissement du système de développement des ressources humaines pour l'industrie - 04

Nom de projet	Appui à la construction d'un réseau des centres TICAD de développement des ressources humaines pour l'industrie
Schéma	Stage interrégional, coopération sud-sud
Contexte et nécessité de la coopération	<p>Pour les centres TICAD de développement des ressources humaines pour l'industrie soutenus jusqu'à présent par le Japon, les actions favorisant leur autonomie sont déployées avec une stratégie de sortie. Cependant, faute d'assistance suffisante de la part des gouvernements respectifs, leur pérennité après la fin de la coopération constitue un grand défi.</p> <p>Il est donc attendu que le Japon renforce leur structure organisationnelle afin qu'ils puissent jouer leurs rôles en tant que centres d'excellence (CE) dans leur pays, et ceci en mettant en valeur de manière réciproque les patrimoines réalisés par la coopération japonaise.</p>
Objectif du projet	En encourageant la collaboration entre le CFPT-SJ et les centres TICAD de développement des ressources humaines pour l'industrie des pays voisins, les capacités de ceux-ci seront renforcées pour soutenir d'autres établissements.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un consensus sera établi en ce qui concerne la collaboration entre les centres TICAD de développement des ressources humaines pour l'industrie. 2. Un plan régional d'activités conjointes sera établi.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Le plan régional d'activités conjointes sera mis en œuvre. 4. Des activités d'appui pour d'autres écoles de formation professionnelle seront mises en œuvre dans chaque pays. 5. La réunion annuelle sera tenue afin de communiquer l'état d'avancement.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le protocole d'entente est signé. 2. Le document de plan d'activités conjointes est distribué. 3. Un nouveau projet est mis en œuvre chaque année au niveau régional. 4. Trois nouveaux projets sont mis en œuvre chaque année pour les écoles de formation professionnelle existant dans le pays. 5. Les centres TICAD réalisent le suivi et l'évaluation conjoints des activités.
Activités	En échangeant et transférant les informations et les savoir-faire entre eux, les centres TICAD construiront un système d'appui complémentaire et mutuel en vue d'un renforcement des organisations de gestion respectives. L'autonomie de chaque centre sera renforcée par une prise de conscience mutuelle des points forts, tels que les appuis à l'acquisition du statut d'institution administrative indépendante, aux projets de stage des formateurs et de formation continue, etc.
Homologues	CFPT-SJ, INPP (RDC), Institut de formation professionnelle de Nakawa (Ouganda), etc.

Programme d'appui au renforcement intégré pour la prise d'emploi - 01

Nom de projet	Appui au renforcement de l'orientation de carrières professionnelles
Schéma	Expert individuel, stage dans le pays
Contexte et nécessité de la coopération	Dans les écoles de formation professionnelle, la mise en place des bureaux de soutien à la recherche d'emploi progresse, mais, faute d'encadrement suffisant des formateurs en matière d'orientation de carrières professionnelles, l'approche vis à vis des élèves et des entreprises n'est pas efficace. D'autre part, ne disposant pas de fichiers de chaque élève, le personnel ne peut pas effectuer une orientation de carrières professionnelles coordonnée et appropriée. Cette situation rend également difficile l'enquête de suivi.
Objectif du projet	Une structure d'orientation de carrières professionnelles sera établie dans la section de soutien à la recherche d'emploi des écoles de formation professionnelle.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les capacités des formateurs en matière d'orientation de carrières professionnelles seront renforcées. 2. Des lignes directrices en matière d'orientation de carrières professionnelles seront établies. 3. Les fichiers individuels d'orientation de carrières professionnelles seront créés. 4. Le taux d'emploi augmentera allant de XX % (en XXXX) à XX % (en XXXX). 5. La formation des formateurs des autres écoles de formation professionnelle sera mise en œuvre.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. 70 % des formateurs participent au stage en matière d'orientation de carrières professionnelles. 2. Le calendrier annuel des stages en entreprises et de l'appui à la prise d'emploi est mis en œuvre suivant les lignes directrices.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Une base de données est constituée pour les fichiers d'orientation de carrières professionnelles de tous les élèves. 4. Au total, XXX formateurs de l'école de formation professionnelle de XX participent à la formation des formateurs.
Activités	Un appui sera apporté pour le renforcement des capacités en matière d'orientation de carrières professionnelles chez les formateurs (y compris le personnel du bureau de soutien à la recherche d'emploi et celui en charge au sein de chaque filière) pour un soutien plus efficace à la prise d'emploi et une amélioration du taux d'emploi. D'autre part, une base de données sera constituée à partir des fichiers individuels des élèves afin de réaliser des enquêtes de suivi et d'établir un système de suivi concernant leur carrières professionnelles. Le stage en matière d'orientation de carrières professionnelles sera également réalisé pour d'autres écoles de formation professionnelle.
Homologues	CFPT-SJ, ENSETP

Programme d'appui au renforcement intégré pour la prise d'emploi - 02

Nom de projet	Programme modèle de construction de l'écosystème entrepreneurial pour les écoles de formation professionnelle
Schéma	Projet de coopération technique
Contexte et nécessité de la coopération	À la sortie de l'école de formation professionnelle, peu d'élèves trouvent un emploi stable. Les programmes de formation professionnelle comprennent des modules qui soutiennent les entrepreneurs, et de plus en plus d'élèves souhaitent créer leur entreprise après la formation, mais les appuis en matière d'incubation d'affaires restent insuffisants. Afin de favoriser la prise d'emploi des élèves après leur formation, ce programme aidera le démarrage de nouvelles affaires avec les savoir-faire et les idées acquis à travers leurs stages en entreprise et leurs expériences de terrain organisés par les programmes de formation.
Objectif du projet	Le programme modèle de construction de l'écosystème de start-up autour d'une école de formation professionnelle sera réalisé au CFPT-SJ.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un centre d'incubation sera mis en place. 2. Une structure d'appui à la recherche de financement sera établie. 3. Des conseils et l'orientation seront fournis pour le démarrage des affaires. 4. Un réseau concernant les start-up, y compris les anciens élèves, sera constitué.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chaque année, 5 organisations s'installent dans le centre d'incubation. 2. Les financements privés sont levés pour le plan d'affaires de chaque organisation. 3. 4/5 des organisations démarrent leurs propres affaires. 4. 2/3 des organisations enregistrent leurs affaires. 5. Le programme modèle établi est également partagé par les écoles satellites du CFPT-SJ et d'autres écoles de formation professionnelle.
Activités	Un centre d'incubation sera créé, et les organisations locataires seront sélectionnées parmi les anciens élèves. Des programmes d'appui à l'incubation seront organisés par les conseillers, afin

	d'assister les organisations dans l'élaboration de leur plan d'affaires. Lors de l'élaboration du plan d'affaires, des appuis en personnel comme les mentors du secteur privé, seront également fournis. Les acquis du programme modèle de construction de l'écosystème de start-up seront diffusés aux écoles satellites du CFPT-SJ et à d'autres écoles de formation professionnelle.
Homologues	CFPT-SJ, autres écoles de formation professionnelle

Programme d'amélioration de la formation professionnelle en partenariat avec le privé - 01

Nom de projet	Appui au renforcement du centre de maintenance mécanique industrielle du CFPT-SJ * Renforcer le développement des ressources humaines du domaine de la maintenance mécanique industrielle par la constitution de réseaux liés au CFPT-SJ.
Schéma	Projet de coopération technique
Contexte et nécessité de la coopération	Le contrôle automatique est intégré dans la plupart des machines et des équipements, mais il manque dans le pays de ressources humaines pouvant répondre aux besoins du milieu industriel en matière de maintenance mécanique. Ainsi, pour la maintenance et la réparation de machines, le pays dépend des techniciens étrangers, mais ceci augmente les coûts et allonge le délai de reprise des services. Si aucun technicien n'est disponible, les machines en panne sont parfois abandonnées, ce qui crée des charges lourdes pour les entreprises.
Objectif du projet	Le CFPT-SJ deviendra le centre pivot de formation pour le domaine de maintenance mécanique industrielle du Sénégal, et jouera un rôle prépondérant en matière de ressources humaines pour ce domaine.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le CFPT-SJ pourra fournir des services exigés au centre des ressources. 2. Différents types de formation seront organisés dans les écoles satellites du CFPT-SJ avec les techniques liées au domaine concerné. 3. La formation des formateurs des autres écoles de formation professionnelle sera mise en œuvre.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le CFPT-SJ est reconnu comme centre des ressources dans le domaine de maintenance mécanique industrielle. 2. Dans les domaines agricole (y compris la transformation alimentaire), industriel et des services, plus de 2 formations sont réalisées avec les techniques de mécanique industrielle. 3. La formation des formateurs de ce domaine est réalisée pour XX établissements et XX formateurs.
Activités	<p>Le développement des curricula et la formation des formateurs nécessaires seront réalisés, afin que les filières « Contrôle automatique » et « Maintenance des systèmes de contrôle automatique (prévue) » du CFPT-SJ soient réalisées dans ses écoles satellites.</p> <p>Dans ce cas, le développement des modules de formation basés sur les techniques de mécanique industrielle utilisées dans les domaines agricole, industriel et des services, sera fait de sorte que ces modules puissent également être utilisés pour la formation continue.</p>

	La formation des formateurs sera également mise en œuvre pour d'autres établissements afin que ces filières puissent y être réalisées.
Homologues	CFPT-SJ, CFPT de Saint-Louis (prévu), CFPT de Diamniadio (prévu)

Programme d'amélioration de la formation professionnelle en partenariat avec le privé - 02

Nom de projet	Appui au renforcement de la structure de formation professionnelle du CFPT-SJ, à l'initiative du secteur privé * Appui à la privatisation du CFPT-SJ
Schéma	Expert individuel, partenariat avec le privé
Contexte et nécessité de la coopération	Un appui est actuellement apporté pour le renforcement de l'autonomie du CFPT-SJ qui a acquis le statut d'établissement autonome, notamment à travers l'amélioration de sa gestion. Cependant, le renforcement du partenariat avec les entreprises privées et la stabilité de la gestion par la recherche de financement sont indispensables pour l'autonomie de gestion durable. Il est également essentiel de réaliser des formations initiées par le public et générées par le privé, en utilisant des financements et des savoir-faire du secteur privé à travers le PPP.
Objectif du projet	Le CFPT-SJ deviendra « le centre sectoriel », dont la structure principale de gestion est le milieu industriel (secteur privé).
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un comité de gestion sera mis en place par des entreprises privées. 2. Les sources de revenu du CFPT-SJ s'élargissent (en dehors des subventions de l'État et des frais de scolarité). 3. Des programmes de formation particuliers basés sur les besoins des entreprises seront proposés avec l'APC.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. 95 % des membres du comité de gestion sont des entreprises privées. 2. 90 % du budget d'opération sont financés par le secteur privé et le fonds propre. 3. Tous les programmes proposés sont réalisés avec l'APC.
Activités	En vue de l'adoption du système PPP au sein du CFPT-SJ, une structure de gestion sera mise en place par des entreprises privées afin de modifier son organisation opérationnelle et de transférer les savoir-faire sur le contrôle financier. D'autre part, dans le domaine de maintenance mécanique industrielle où le CFPT-SJ sera le centre sectoriel, des programmes de formation basés sur l'APC seront développés, et la formation en système mixte sera mise en œuvre avec des entreprises.
Homologue	CFPT-SJ

Programme d'aménagement de l'environnement d'affaires - 01

Nom de projet	Conseiller en promotion des exportations
Schéma	Envoi d'experts individuels
Contexte et nécessité de la coopération	Le PSE se fixe pour objectif de multiplier par 2,5 le montant des exportations à l'horizon 2035, mais leur stagnation actuelle due à la Covid-19 rend difficile la réalisation de cet objectif. Pour encourager les exportations, il sera nécessaire de trouver de nouveaux marchés à des potentialités. Dans ce contexte, l'ASEPEX rattaché au Ministère du commerce et des PME a émis une requête d'envoi d'experts pour l'élaboration et la réalisation des stratégies visant l'expansion des exportations vers la sous-

	région, l'Asie orientale, etc. Ceci contribue également au « développement des échanges commerciaux au sein de la région africaine » du PSE.
Objectif du projet	Les stratégies seront élaborées pour l'expansion des exportations vers la sous-région, l'Asie orientale, etc.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. De nouveaux marchés cibles et des produits potentiels destinés à chaque marché seront sélectionnés. 2. Des mesures liées aux exportations, par exemple par rapport aux réglementations, etc., seront examinées, et les informations seront communiquées aux entreprises.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. La stratégie de développement des nouveaux marchés est élaborée. 2. Les lignes directrices des mesures face aux réglementations sont élaborées.
Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Étude de collecte des renseignements sur les besoins et les normes et réglementations, etc. des marchés potentiels, et activités de promotion par la participation aux événements. 2. Appui aux exportations des PME (fourniture d'informations sur la qualité, les normes, les formalités etc. concernant les produits potentiels, soutien à la participation aux événements)
Homologue	Agence sénégalaise de promotion des exportations (ASEPEX)

Programme d'aménagement de l'environnement d'affaires - 02

Nom de projet	Amélioration de l'accès à l'électricité et du coût
Schéma	Étude, envoi d'experts individuels, investissement et financement à l'étranger
Contexte et nécessité de la coopération	Le taux d'électrification sénégalais est de 56,5 % (en 2020, BM). Pour le renforcement du secteur de l'électricité, l'un des axes des réformes structurelles économiques affichées par le PSE, le Sénégal a élaboré la Lettre de Politique de Développement du Secteur de l'Énergie (LPDSE 2019-2023) qui vise l'accès à l'électricité à prix bas, et œuvre pour la diversification du mixe énergétique basée sur les productions au gaz, hydraulique, solaire et éolienne. Cependant, comme nous le constatons dans les coupures qui se produisent à plusieurs reprises par semaine dans la ZES de Sandiara, l'approvisionnement stable en électricité n'est pas encore réalisé. D'autre part, le résultat de l'enquête réalisée au cours de notre étude indique que le prix élevé de l'électricité constitue la plus grande difficulté pour la production, et l'APIX voit également cette situation comme une entrave au développement des investissements.
Objectif du projet	L'électricité sera fournie à prix bas à toute la population avant 2030 comme le visent les objectifs de la LPDSE et les ODD.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Réalisation de l'objectif politique. 2. Amélioration des activités de production au sein des PME par la baisse du prix de l'électricité. 3. Amélioration du classement Doing Business dans le secteur de l'électricité grâce aux points 1 et 2 ci-dessus. 4. Les technologies et les savoir-faire du Japon contribueront à l'amélioration de l'électrification.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le taux d'électrification fixé par l'objectif politique est atteint. 2. Le prix de l'électricité baisse jusqu'à la valeur fixée par l'objectif politique.

	3. Le classement Doing Business s'améliore de XX rangs dans le domaine de l'électricité.
Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taux et perspective de réalisation de la LPDSE, et extraction des difficultés. L'avancement des travaux sera également confirmé au regard de la privatisation, de l'introduction des IPP, de la révision des réglementations et des lois, etc. 2. Analyse de la possibilité et des potentialités de coopération avec le Japon (y compris les entreprises privées) notamment dans le secteur des énergies renouvelables (solaire, éolienne, hydraulique, hors réseaux, mini-réseaux, IPP et PPP), et rassemblement des informations globales. 3. Diffusion des informations sur les potentialités, et appui à l'entrée des entreprises japonaises dans le secteur.
Homologue	Ministère du pétrole et des énergies

Programme d'appui à la réalisation des politiques - 01

Nom de projet	Appui à une application efficace de la Loi sur le contenu local
Schéma	Stage par thème et par région
Contexte et nécessité de la coopération	<p>À la suite de la découverte et du développement des champs pétrolier et gazier, la première loi ouest-africaine sur le contenu local a été introduite. Ainsi, le Sénégal a décidé de mener des actions lui permettant de bénéficier des profits de nouvelles industries, qui activent à leur tour les industries locales, et ce à travers, par exemple, l'établissement des liens entre les projets d'exploitation des gisements pétro-gaziers et les entreprises locales. Puisqu'il s'agit de premières actions dans le pays, leur réalisation requière un renforcement des capacités des agences gouvernementales.</p> <p>En matière de projets pétro-gaziers, la Loi sur le contenu local porte sur (1) le développement des ressources humaines, (2) le développement des entreprises, et (3) les responsabilités sociétales des entreprises. La coopération sera donc réalisée de manière globale par le biais du projet de construction des école satellites du CFPT-SJ pour le point (1), et du projet de promotion de la mise à niveau des entreprises pour le point (2).</p> <p>* Outre le Sénégal, les pays cibles prévus seront la Mauritanie, le Ghana, le Mozambique, la Tanzanie, etc. où la Loi sur le contenu local et les établissements d'enseignement professionnel ont été introduits (ou en cours de l'être).</p>
Objectif du projet	Les difficultés pouvant apparaître lors de la mise en application de la Loi sur le contenu local, seront énumérées pour pouvoir étudier et introduire des contre-mesures.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. En considération des questions pouvant être soulevées, des mesures de contournement et de réponse seront introduits. 2. Le consortium entre les entreprises locales et étrangères sera encouragé.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Élaboration d'un plan d'action. 2. Nombre d'opportunités créées pour le jumelage des entreprises locales et étrangères.
Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conférence par la JOGMEC et des think tanks japonais sur l'exploitation stratégique des ressources et de bons exemples dans le monde. 2. Présentation par les participants des exemples de réalisation dans les pays respectifs.

	3. Examen des méthodes de jumelage d'entreprises.
Homologue	Ministère du pétrole et des énergies, Petrosen

Programme d'appui à la réalisation des politiques - 02

Nom de projet	Conseiller en appui à la formalisation des PME
Schéma	Envoi d'experts individuels, stage
Contexte et nécessité de la coopération	La plupart des PME sénégalaises sont informelles (non inscrite au registre de commerce). Pour cette raison, les travailleurs sont mal payés et ne bénéficient pas de couverture sociale satisfaisante. Pour encourager l'enregistrement des PME informelles et une gestion d'affaires formelles par les entrepreneurs, il sera nécessaire de mettre en place des incitations fiscales et de les faire connaître au grand public. Par ailleurs, les données statistiques sur le secteur informel, qui sont nécessaires à l'élaboration des lois, seront rassemblées.
Objectif du projet	Une législation sera aménagée afin de favoriser la formalisation.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. La situation des entreprises informelles sera mise en lumière. 2. Les incitations à la formalisation des PME seront mises en place. 3. Une proposition de loi nécessaire à l'application des incitations sera rédigée.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les données statistiques du secteur informel sont collectées et analysées. 2. Un système de mesures incitatives pour la formalisation est formulé. 3. Une proposition de loi nécessaire à l'application des incitations sera rédigée.
Activités	Après avoir pris connaissance du contexte relatif aux entreprises informelles par une étude sur la situation actuelle, un appui sera apporté pour l'examen des incitations nécessaires à la formalisation (inscription au registre de commerce) et pour la formulation de celles-ci en projet de loi.
Homologues	DER/FJ, Ministère du développement industriel et des PME

Programme d'appui au renforcement de la résilience - 01

Nom de projet	Création de l'agropole du nord
Schéma	Prêt / don, projet de coopération technique, coordination entre bailleurs de fonds
Contexte et nécessité de la coopération	La création de 3 agropoles dans le sud, le centre et le nord est décidée en tant que l'un des principaux projets du PSE. Le projet a démarré dans le sud avec l'ONUDI et la BAD, et dans le centre avec l'Enabel (Belgique). Quant à l'agropole du nord, qui sera le point central de distribution et de transformation des produits agricoles, notamment le riz, une requête a été adressée au Japon pour l'étude de faisabilité qui est actuellement en cours. Le Sénégal ne dispose pas de savoir-faire et d'expériences en matière de gestion des agropoles. Ainsi, des appuis seront nécessaires dans l'avenir en ce qui concerne la construction et la gestion des agropoles, l'établissement de chaînes de valeur, le développement des ressources humaines agricoles chez les jeunes et les femmes, et la start-up et l'entrepreneuriat utilisant des produits agricoles et agroalimentaires.

	Ce projet étant aussi la création des zones agricoles spéciales, il sera nécessaire de collecter des données détaillées, y compris celles des appuis apportés par les autres bailleurs de fonds.
Objectif du projet	Grâce à la création et la gestion de l'agropole dans le nord, la valeur ajoutée des produits agricoles sera augmentée, et la dépendance des importations sera ainsi résolue.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'agropole sera créée dans le nord. 2. Le service de consultation sera réalisé pour l'établissement de chaînes de valeur autour de l'agropole du nord. 3. L'emploi des jeunes et des femmes s'accroîtra. 4. La récolte des produits agricoles augmentera.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Une structure mère est créée pour la gestion de l'agropole du nord. Un plan d'aménagement est établi. Les travaux d'agropole s'achèvent. 2. Un plan de développement des ressources humaines est établi pour la structure mère de gestion de l'agropole du nord. XX appuis sont réalisés à l'attention de XX entreprises par an. 3. L'emploi des jeunes et des femmes dans le secteur agricole s'accroît de XXX personnes. 4. La récolte des produits agricoles augmente de XX %.
Activités	Des appuis seront apportés pour la création de l'agropole du nord, la clarification entre la structure mère de gestion et les personnes cibles, l'établissement de chaînes de valeur autour de l'agropole, le développement des ressources humaines agricoles chez les jeunes et les femmes, et la start-up et l'entrepreneuriat utilisant des produits agricoles et agroalimentaires.
Homologue	Ministère de l'Agriculture

Programme d'appui au renforcement de la résilience - 02

Nom de projet	Ferme intégrée
Schéma	Envoi d'experts individuels ou coopération financière non remboursable
Contexte et nécessité de la coopération	Pour le gouvernement sénégalais, l'appui à l'emploi des jeunes est une question primordiale, et à cet effet, il existe dans le pays l'ANPEJ, le 3FPT, etc. Cependant, pour la création d'opportunités d'emploi et un renforcement de la résilience, y compris dans les provinces, il faudra pour les jeunes davantage d'occasions de stage dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche. Ainsi, le gouvernement prévoit de créer 23 fermes intégrées dans le pays. Si la formation sur les techniques agricoles et l'introduction de machines agricoles sont mises en œuvre pour ces fermes, ceci contribuera à une croissance de l'emploi des jeunes.
Objectif du projet	L'emploi des jeunes s'accroîtra par les appuis aux fermes intégrées.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Des machines agricoles nécessaires seront introduites dans les fermes intégrées en opération, y compris les 3 existantes. 2. Les techniques de maintenance et d'utilisation des machines agricoles seront transmises aux jeunes. 3. Les jeunes pourront faire des bénéfices également avec des activités réalisées autour de la ferme intégrée, par exemple par la location des machines agricoles, etc.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. XX machines agricoles sont fournies à XX fermes. 2. XXX jeunes qui ont suivi la formation trouvent des opportunités d'emploi.

	3. XX jeunes trouvent un emploi dans des activités réalisées autour de la ferme intégrée.
Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Des machines agricoles seront fournies. 2. Les techniques d'utilisation et de maintenance des machines agricoles fournies seront transmises (formation pratique). 3. Les machines agricoles seront utilisées aussi bien dans les fermes intégrées que dans les champs ordinaires. 4. La prise d'emploi des élèves qui ont suivi le stage sera assistée.
Homologue	ANPEJ

Programme d'appui au secteur privé - 01

Nom de projet	Renforcement du secteur privé par l'approche Kaizen destinée aux PME
Schéma	Projet de coopération technique, stage
Contexte et nécessité de la coopération	<p>Pour accroître l'emploi dans le secteur privé, il est nécessaire de renforcer la compétitivité des entreprises en améliorant leur productivité et la qualité de leurs produits, mais aussi de promouvoir la substitution aux importations et l'entrée sur les marchés sous régionaux. Notamment la productivité de l'industrie manufacturière sénégalaise ne s'est pas améliorée par rapport à celle des autres secteurs, et le coût de la main d'œuvre de ce secteur est relativement élevé.</p> <p>L'approche Kaizen contribuera donc à rendre plus efficace l'exploitation des équipements et le travail des employés. Elle sera par ailleurs utile à l'amélioration des relations entre les patrons et les travailleurs.</p> <p>Le Ministère du développement industriel et des PME est intéressé par l'introduction de l'approche Kaizen. En ciblant prioritairement les secteurs et les entreprises pouvant afficher des résultats en matière de création d'emplois, des recommandations seront faites concernant les modalités de déploiement de l'approche Kaizen, la feuille de route de la formation des formateurs et l'intégration de l'approche dans les curricula du développement des ressources humaines et des appuis aux entrepreneurs.</p>
Objectif du projet	Les modalités seront établies concernant le déploiement de l'approche Kaizen.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un aperçu sera établi en ce qui concerne la situation actuelle des entreprises sénégalaises et le système global d'appui aux affaires. 2. Des ressources humaines qui jouent un rôle de moteur seront développées. 3. Un système de déploiement de l'approche Kaizen sera examiné.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. XXX personnes des secteurs public et privé se rendent compte de la situation de la gestion d'entreprise et comprennent les résultats d'analyse sur les améliorations à envisager. 2. XX formateurs Kaizen sont formés (un nombre peu élevé). 3. Un projet du plan de déploiement est élaboré.
Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Des études bibliographiques et d'échantillonnage établiront un aperçu de la situation actuelle de la gestion d'entreprise. 2. Les ressources humaines seront développées en coopération avec un pays tiers (la Tunisie est prévue).

	3. Un aperçu sera obtenu en ce qui concerne les exemples des autres pays. Un système approprié au Sénégal sera envisagé.
Homologues	Ministère du développement industriel et des PME, Bureau de mise à niveau (BMN), Chambre de commerce, d'industrie et d'agriculture de Dakar

Programme d'appui au secteur privé - 02

Nom de projet	Appui à la mise à niveau des entreprises
Schéma	Projet de coopération technique, coopération financière non remboursable
Contexte et nécessité de la coopération	Les entreprises sénégalaises, notamment les PME, peinent à développer leurs affaires, y compris leurs exportations, en raison de leur faiblesse en matière de productivité, de qualité des produits et de compétitivité. Cependant, il est préférable de les mettre à niveau, si elles veulent tirer profit des opportunités de participation aux projets mandatés seul ou en consortium avec des entreprises étrangères à l'occasion de la réalisation de grands projets pétro-gaziers. À cet effet, le partenariat avec des entreprises étrangères et la création de travail décent seront recherchés par un renforcement de leur compétitivité sur le marché grâce à des investissements productifs réalisés par les entreprises.
Objectif du projet	La compétitivité des entreprises cibles sera renforcée, et les opportunités de participation aux projets mandatés seront créées.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. La compétitivité des entreprises cibles sera renforcée. 2. Grâce à ce qui est susmentionné, les liens seront établis avec les grands projets. 3. Le projet contribuera à la création de travail décent.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le nombre d'entreprises à mettre à niveau s'élève à XX. 2. Le chiffre d'affaires des entreprises bénéficiaires augmente de XX % dans 2 ans.
Activités	<p>Des activités dans les cadres existants fixés par le BMN sont prévues en limitant les zones cibles. La GIZ réalise également ses activités dans les zones spécifiques (pendant 2 ans à partir de janvier 2020 avec un budget de 1,5 millions d'euros).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Appui à l'étude de faisabilité sur le diagnostic et la mise à niveau des entreprises. 2. Élaboration du plan de mise à niveau des affaires, et appui au financement ou à l'accès au financement. 3. Suivi et évaluation de la réalisation du plan. 4. Projets mandatés en coordination avec Petrosen, et création des opportunités de jumelage d'entreprises.
Homologues	Bureau de mise à niveau (BMN), Ministère du commerce et des PME, Petrosen, Chambres de commerce des régions cibles

Chapitre 3 Résultat de l'étude en République démocratique du Congo

3-1 Résultats de l'étude sur la structure et les tendances de l'industrie

3-1-1 Présentation sommaire des résultats de l'étude

(1) Population active et situation de l'emploi

Selon les données de l'ONU¹⁰⁰, la population de la RDC s'élève à 89,56 millions (2020), dont 46,0% sont âgés de moins de 15 ans. Par ailleurs, le ratio hommes/femmes est de 49,9/50,1. Le taux de croissance moyenne annuelle de la population est de 3,22% entre 2015 et 2020, dépassant largement de 2,65% la moyenne sub-saharienne. Selon les prévisions, le taux de croissance de la population sera inférieur à 2% à partir de 2050.

La RDC est le deuxième pays africain qui affiche la plus grande proportion de la population pauvre, et selon le PNSD, celle-ci était de 71,3% en 2005 et de 63,4% en 2012. D'autre part, son RNB par tête est de 462 dollars US (2018), alors qu'en matière d'indice de développement humain, elle est classée au 175^e rang sur 189 pays (2020).

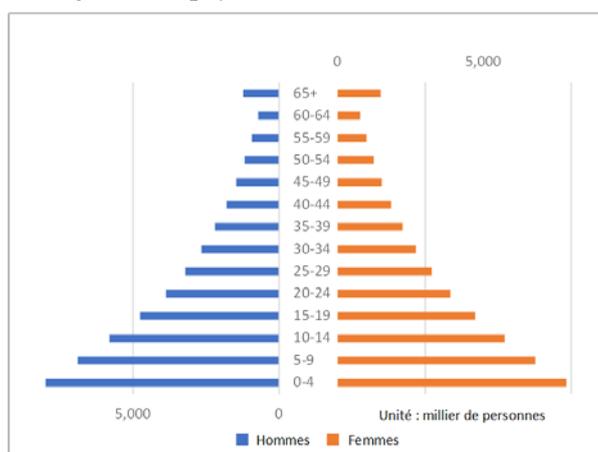


Figure 3-1-1 : Structure de la population (RDC, 2020)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données du DAES de l'ONU

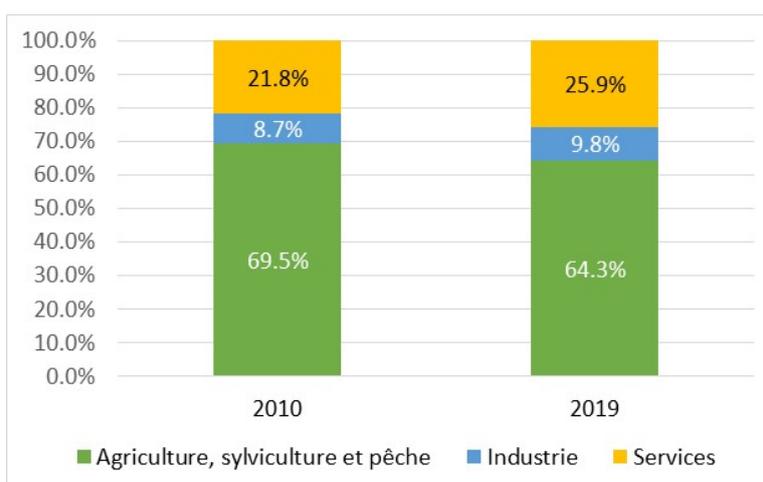


Figure 3-1-2 : Pourcentage de personnes en emploi par secteur d'activité (RDC)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données ILOSTAT

¹⁰⁰ Selon les données du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (DAES de l'ONU).

Selon l'estimation de l'OIT, la population active s'élève à environ 29,80 millions en 2019. Parmi elle, la population active occupée (population active à l'exception des chômeurs) est d'environ 28,57 millions de personnes, soit une augmentation d'environ 6,44 millions de personnes en dix ans depuis 2010. Comme le montre la Figure 3-1-2, l'activité « agriculture, sylviculture et pêche » occupe plus de 60%, une proportion plus importante même par rapport aux pays voisins. Cependant, la proportion de la population active occupée dans cette activité a diminué de 5,2% entre 2010 et 2019, alors que dans les secteurs industriels et des services, elle a augmenté respectivement de 1,1 % et de 4,1%.

La Figure 3-1-3 montre la structure proportionnelle moyenne de la population active occupée par secteur d'industrie¹⁰¹ (sauf l'activité « agriculture, sylviculture et pêche ») en divisant la période entre 2011 et 2019 par 3 ans. Après l'activité « agriculture, sylviculture et pêche », les actifs sont également nombreux dans celles de « commerces de gros et de détail, et réparation de véhicules automobiles » et « mines et carrières ». Les proportions dans ces activités tendent à augmenter, et étaient respectivement de 13,4% et 5,5% entre 2017 et 2019. Par contre, elle stagne dans la fabrication. Dans les services, l'augmentation n'est pas aussi nette qu'au Sénégal, mais les activités « transport et stockage » et « information et communication » affichent une tendance à la hausse. En 2019, 89% de ces populations actives occupées étaient informels.¹⁰²

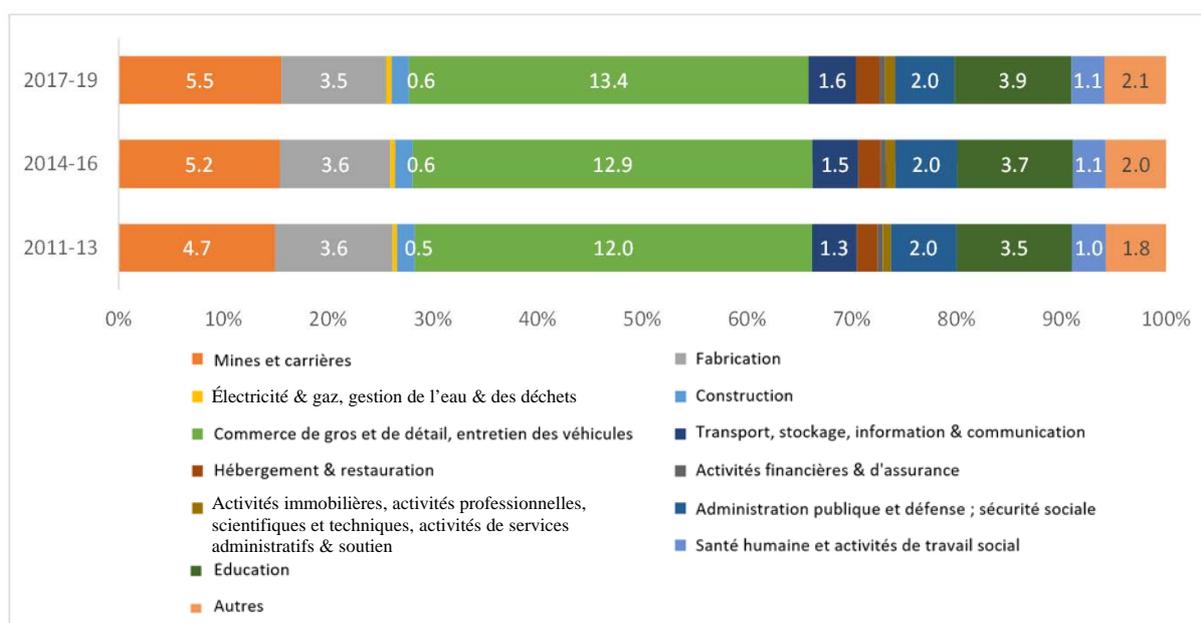


Figure 3-1-3 : Répartition des personnes en emploi par secteur de production (RDC, hors agriculture, sylviculture et pêche)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données ILOSTAT

¹⁰¹ Les statistiques de l'OIT sont fondées sur la quatrième révision de la Classification internationale par type d'industrie (CITI), mais ici la traduction provisoire du ministère japonais des Affaires intérieures et des Communications a été ajustée quand nécessaire (https://www.soumu.go.jp/main_content/000394251.pdf).

¹⁰² Selon les Perspectives économiques en Afrique centrale 2020, BAD. D'autre part, en 2012, l'emploi informel représentait 97,3 % de l'emploi total, 99,4 % dans les agriculture sylviculture et pêche, et 93,9 % dans les autres activités (selon les données ILOSTAT). Il n'existe pas de statistiques qui ont analysé de manière globale le secteur informel, ce qui rend difficile d'établir un aperçu précis de la situation.

Pour ce qui est de la population active occupée par type de profession¹⁰³, une très grande majorité sont les personnels exerçant les « professions élémentaires », et les « agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ». Malgré une tendance à la baisse sur les 10 dernières années, cette catégorie représente 66,0% des actifs occupés. Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses avec 12 points (72,1%) de plus que les hommes. Ce sont ensuite les « personnels des services directs aux particuliers, et les commerçants et vendeurs » qui sont nombreux avec 13,2% des actifs occupés. La proportion et le taux de croissance des femmes sont élevés dans ces professions qui représentent 17,8% chez les femmes. Les travailleurs dans les « métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat¹⁰⁴ » sont les troisièmes plus nombreux dans l'ensemble des actifs occupés (8,3%). Il s'agit également des professions qui occupent le deuxième plus d'hommes (11,8%), et 4,6% des femmes. En comparaison avec le Sénégal, la proportion des « personnels des services directs aux particuliers et des commerçants et vendeurs » est importante en dehors de ceux exerçant « les professions élémentaires », « des agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ». Les écarts généraux entre les niveaux d'éducation seraient l'une des causes de cet état de fait.

Dans les métiers qui requièrent un niveau de connaissances élevés, tels que « les directeurs, les cadres de direction et les gérants », ou « les professions intellectuelles et scientifiques », les 3/4 des travailleurs sont des hommes, ce qui reflèterait des inégalités d'opportunités existant dans l'enseignement supérieur. Avec un écart certes moindre que ces métiers, mais le nombre relatif de femmes reste également peu élevé dans « les professions intermédiaires.¹⁰⁵ »

Aussi bien chez les hommes que chez les femmes, la transition des « professions élémentaires, et les agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche » vers d'autres professions progresse globalement. Cependant, les hommes exerçant « les professions intermédiaires » sont des exceptions. Ceci serait un reflet des problèmes liés au fait que les diplômés d'écoles de formation professionnelle ne disposent pas de niveau technique suffisant ou ne trouvent pas de débouchés.

¹⁰³ Selon la version révisée de 2008 des grandes catégories de la Classification internationale type des professions (CITP) 2008. Pour plus de détails, on se référera à la traduction provisoire du ministère japonais des Affaires intérieures et des Communications (https://www.soumu.go.jp/main_content/000397967.pdf).

¹⁰⁴ Selon la traduction provisoire de la CITP par le ministère japonais des Affaires intérieures et des Communications, les « personnes travaillant dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat » comprennent les travailleurs des métiers du bâtiment (à l'exception des électriciens), les travailleurs des métiers de la métallurgie et de la construction mécanique, les travailleurs des métiers de l'artisanat et de l'imprimerie, les travailleurs des métiers de l'électricité et de l'électrotechnique, et les travailleurs des métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. Cette catégorie concerne donc les personnes qui, recourant à des connaissances et des compétences techniques et pratiques spécifiques, réalisent la construction et la gestion de bâtiments, le formage des métaux, l'assemblage de structures métalliques, l'installation de machines-outils, la fabrication, l'installation ou l'entretien et la réparation de machines, de dispositifs ou d'outils, l'impression, ainsi que la production ou la transformation des produits alimentaires, des textiles, du bois, des métaux et autres produits, y compris dans le cadre de l'artisanat. Pour une comparaison avec les catégories professionnelles, on voudra bien se référer à l'annexe 8.

¹⁰⁵ Selon la traduction provisoire de la CITP par le ministère japonais des Affaires intérieures et des Communications, les professions intermédiaires comprennent les professions intermédiaires des sciences et techniques, les professions intermédiaires de la santé, les professions intermédiaires, finance et administration, les professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés, et les techniciens de l'information et des communications. Cette catégorie concerne ainsi les personnes dont le travail est lié à la technologie, principalement en matière de recherche sur les concepts et les méthodes de mise en œuvre des sciences et des arts ou d'application des résultats de ces recherches, et celles dont le travail est lié à la technologie en matière de réglementation gouvernementale ou des entreprises.

Tableau 3-1-1 : Pourcentage de personnes en emploi par type de profession (RDC)

	2010			2019		
	Tous sexes confondus	Hommes	Femmes	Tous sexes confondus	Hommes	Femmes
Directeurs, cadres de direction et gérants	1,19	1,98	0,37	1,42	2,21	0,60
Professions intellectuelles et scientifiques	1,89	3,07	0,67	2,60	4,12	1,02
Professions intermédiaires	5,23	7,87	2,52	5,26	7,64	2,79
Employés de type administratif	0,99	1,39	0,59	1,40	1,86	0,91
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	11,37	7,88	14,96	13,21	8,87	17,76
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	7,01	10,49	3,42	8,29	11,83	4,60
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	1,26	2,31	0,17	1,78	3,28	0,21
Professions élémentaires, agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	71,06	65,01	77,30	66,03	60,20	72,12

Note : les chiffres étant arrondis, les totaux ne sont pas 100 %.

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données ILOSTAT

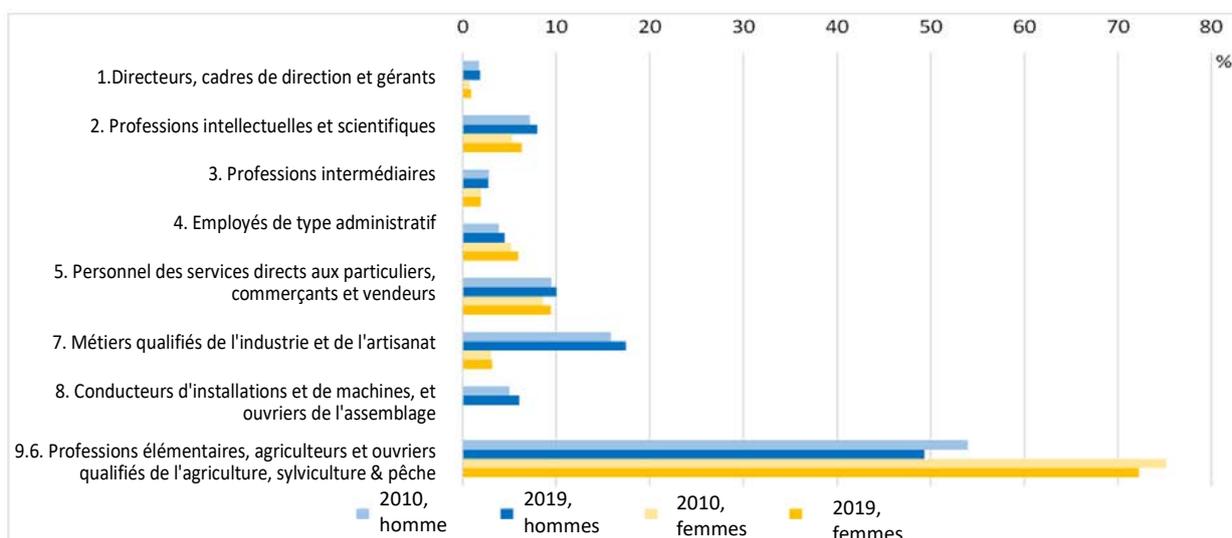


Figure 3-1-4 : Pourcentages de personnes en emploi par type de profession (RDC)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données ILOSTAT

Le taux de chômage est relativement bas avec 4,1% (2019, estimation de l'OIT). Par contre, par tranche d'âge, il est élevé chez les jeunes de 15 à 24 ans, et ce autant pour les hommes que pour les femmes. Par sexe, il est généralement plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Le taux atteint en effet 10,0% chez les hommes de 15 à 24 ans, alors qu'il est de 5,9% chez les femmes de la même tranche d'âge.

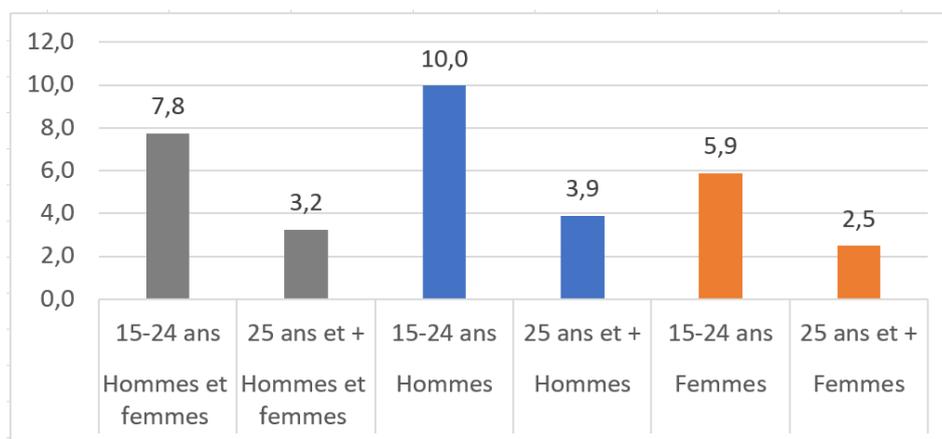


Figure 3-1-5 : Taux de chômage (RDC, estimation de l'OIT, 2019)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données ILOSTAT

Cette situation où le taux des 15-24 ans est plus élevé que celui des 25-34 ans est inverse du cas sénégalais. Selon les données en date de 2012, le chômage des femmes était plus accentué notamment chez celles qui ont accédé à un enseignement supérieur¹⁰⁶, et presque la moitié de celles ayant obtenu une licence ne trouvaient pas de travail jusqu'à l'âge de 24 ans. Même dans la tranche 25-34 ans, le taux s'élève à 25,5%, soit plus de 10 points supérieur à celui relevé chez les hommes. Il manque considérablement de professions de haut niveau notamment pour les femmes, et cette situation aurait des impacts sur leur motivation pour l'enseignement supérieur.

Tableau 3-1-2 : Taux de chômage par groupe d'âge, par niveau d'éducation¹⁰⁷, et par sexe (RDC, 2012)

	15-24 ans		25-34 ans		Général	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
X. Éducation de la petite enfance	6,33	3,29	4,07	1,25	2,94	1,49
1. Enseignement primaire	4,22	2,46	3,50	2,16	2,58	1,59
2. Premier cycle de l'enseignement secondaire	-	-	-	-	-	-
3. Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	16,16	11,93	6,42	7,71	6,51	6,93
4. Enseignement post-secondaire non-supérieur	52,42	16,60	17,34	4,37	14,47	2,71
5. Enseignement supérieur de cycle court	3,73	45,56	5,98	1,61	5,97	8,53
6. Licence ou niveau équivalent	11,77	48,70	14,35	25,47	9,81	21,30
7. Master ou niveau équivalent	-	-	-	-	-	-
8. Doctorat ou niveau équivalent	-	-	6,45	-	4,69	-
9. Non classé ailleurs	6,11	18,28	12,12	3,71	6,87	7,98
Général	11,30	6,76	6,21	4,46	5,32	3,62

Note : « - » signifie sans données.

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données ILOSTAT

¹⁰⁶ Parmi les femmes de plus de 25 ans, celles ayant terminé un enseignement supérieur de cycle court représentent 5 %, un taux largement en dessous de celui des hommes qui s'élève à 13,6 % (selon les Indicateurs du développement dans le monde de 2016). Un taux de chômage très élevé par rapport à une valeur absolue serait lié à la réticence des employeurs d'embaucher des femmes.

¹⁰⁷ Suivant la Classification internationale type de l'éducation (CITE, 2011). Se reporter à la Figure 3-2-1 pour la comparaison avec le système éducatif de la RDC.

En RDC, le taux de chômage est plus élevé dans les villes que dans les provinces. Selon « E-QUIBB »¹⁰⁸, en 2016, il était de 8 % dans les villes, alors qu'il s'élevait à 0,9 % dans les provinces. Cependant, il est également vrai que beaucoup sont contraints à travailler, même s'il ne s'agit pas de métier, de niveau de salaire et de système d'emploi qu'ils auraient souhaités, car l'état de chômage ne leur permet pas de vivre dans les provinces¹⁰⁹.

(2) Structure industrielle

La RDC, dont la superficie est aussi vaste que celle de l'Europe de l'Ouest, dispose d'abondantes ressources minérales. Selon le PNSD, 47,2% des réserves mondiales de cobalt, 27,3% des réserves mondiales de diamant, et 80% des réserves mondiales de coltan se trouvent en RDC. Ces dernières années, l'exploitation de cuivre et d'étain progresse en vue de leur exportation vers la Chine. Dû au faible développement des autres industries, des produits minéraux représentent plus de 97 % du montant des exportations¹¹⁰, et leurs plus grandes destinations sont la Chine et l'Afrique du Sud. Selon le Rapport Annuel 2019 de la Banque Centrale du Congo, le montant des exportations vers ces deux pays représentait en 2010 22,9% du total, mais depuis 2018, il dépasse 50%¹¹¹.

Tableau 3-1-3 : Répartition des produits exportés (RDC, 2020)

Ordre		(Code SH) Produit	Part de l'ensemble des exportations (%)	
Toutes destinations	Vers l'Afrique		Toutes destinations	Vers l'Afrique
1	1	(74) Cuivre et ouvrages en cuivre	65,5	49,1
2	2	(28) Produits chimiques inorganiques, composés inorganiques ou organiques de métaux précieux, d'éléments radioactifs, de métaux des terres rares ou d'isotopes	22,3	33,6
3	3	(26) Minerai, scories et cendres	7,6	13,8
4		(81) Autres métaux de base, cermets et ouvrages en cermets	1	0
5		(71) Perles fines ou de culture, pierres gemmes ou similaires, métaux précieux, plaqués ou doublés de métaux précieux et ouvrages en ces matières, bijouterie de fantaisie, monnaies	0,8	0
6	10	(18) Cacao et ses préparations	0,6	0,1
7	4	(27) Combustibles minéraux, huiles minérales et produits de leur distillation, matières bitumineuses, cires minérales	0,5	1,4
8		(44) Bois et ouvrages en bois, charbon de bois	0,4	0,1
9	5	(87) Voitures automobiles, tracteurs, cycles et autres véhicules terrestres, leurs parties et accessoires	0,2	0,6
10	6	(84) Réacteurs nucléaires, chaudières, machines, appareils et engins mécaniques, parties de ces machines ou appareils	0,2	0,6

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude à partir des données du CCI

¹⁰⁸ Institut National de la Statistique (INS), Enquête avec Questionnaire Unifié à Indicateurs de Base du Bien-être (E-QUIBB) 2016, Sep. 2018.

¹⁰⁹ BAD, Perspectives économiques en Afrique centrale 2020.

¹¹⁰ En 2018, le cuivre et le cobalt représentait respectivement 50 % et 35 % des exportations des mines (FMI, Consultation de 2019 au titre de l'article IV—Rapport des services, août 2019).

¹¹¹ Banque Centrale du Congo, Rapport Annuel 2019. En 2019, il représentait 55,6 % du montant total des exportations (15,03 milliards USD) : 4,43 milliards USD vers la Chine (29,5 %) et 3,93 milliards USD vers l'Afrique du Sud (26,1 %).

Globalement, la structure du PIB par secteur semble montrer une transition progressive du secteur des agriculture, sylviculture et pêche vers le secteur des services, mais c'est une mutation très lente. Dans la période allant de 2011 à 2019, le secteur des agriculture, sylviculture et pêche affichait des taux croissant et décroissant de l'ordre de 18% à 20%, celui industriel de l'ordre de 40% à 43%, et celui des services de l'ordre de 3% à 35%. Du fait que sa structure économique dépend des ressources minérales, et que son secteur industriel peut être impacté par la situation des marchés internationaux, il est difficile de juger la conjoncture économique générale du pays. Mais nous pouvons considérer que le secteur des agriculture, sylviculture et pêche est relativement important et plus stable que celui des mines. L'industrie manufacturière croît également, en grande partie avec l'alimentaire, les boissons et le tabac.

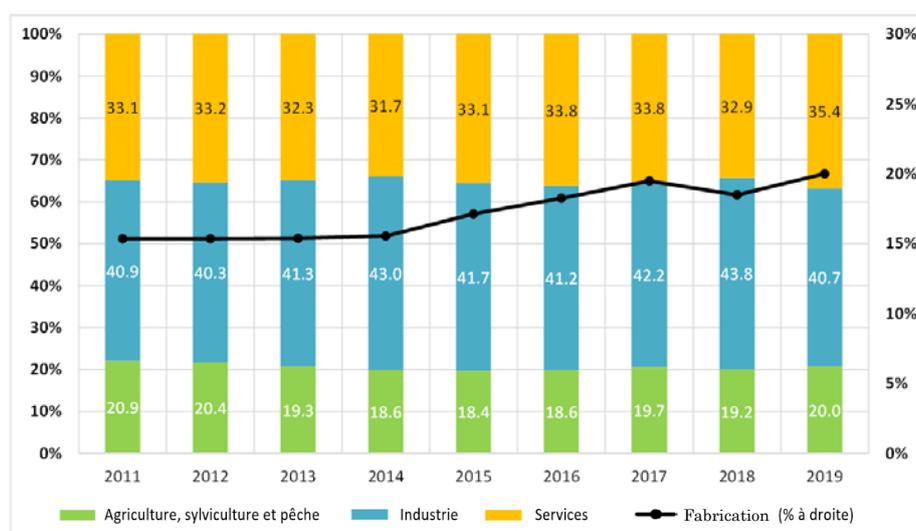


Figure 3-1-6 : Répartition du PIB par secteur industriel (RDC)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base des Indicateurs du Développement dans le monde (WDI)

Pour chacune des 3 périodes réparties de 2011 à 2019, une comparaison a été menée sur la part de chacune des industries dans le PIB, et le résultat se caractérise par une grande variation pour la mine et une présence de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ainsi que de la fabrication. La part de cette dernière s'accroît jusqu'au niveau équivalent du secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche. La fabrication représentait entre 3,0 et 4,0% de l'ensemble des travailleurs alors qu'elle générait plus de 18% du PIB, ce qui pourrait se traduire par la haute productivité comme caractéristique. Toutefois, il est à présumer que le niveau de compétence de ses mains-d'œuvre est faible d'une manière générale, l'un des facteurs de cette caractéristique résiderait dans le fait que la fabrication à forte intensité de main-d'œuvre n'est pas aussi développée que la fabrication de grande taille à forte intensité de capital. À part cela, le commerce¹¹² et d'autres activités de services tendent à augmenter et la construction est aussi en redressement.

¹¹² Dans la quatrième révision de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), le « Commerce de gros et de détail » et la « réparation de véhicules automobiles et de motocycles » sont regroupés en un seul grand groupe. En japonais le mot «shōgyō» (commerce) n'inclut pas l'entretien des véhicules à moteur, mais cette activité étant indiquée en tant que « commerce » dans les statistiques du gouvernement congolais, il a été décidé de considérer ici l'ensemble comme ressortant du « commerce ».

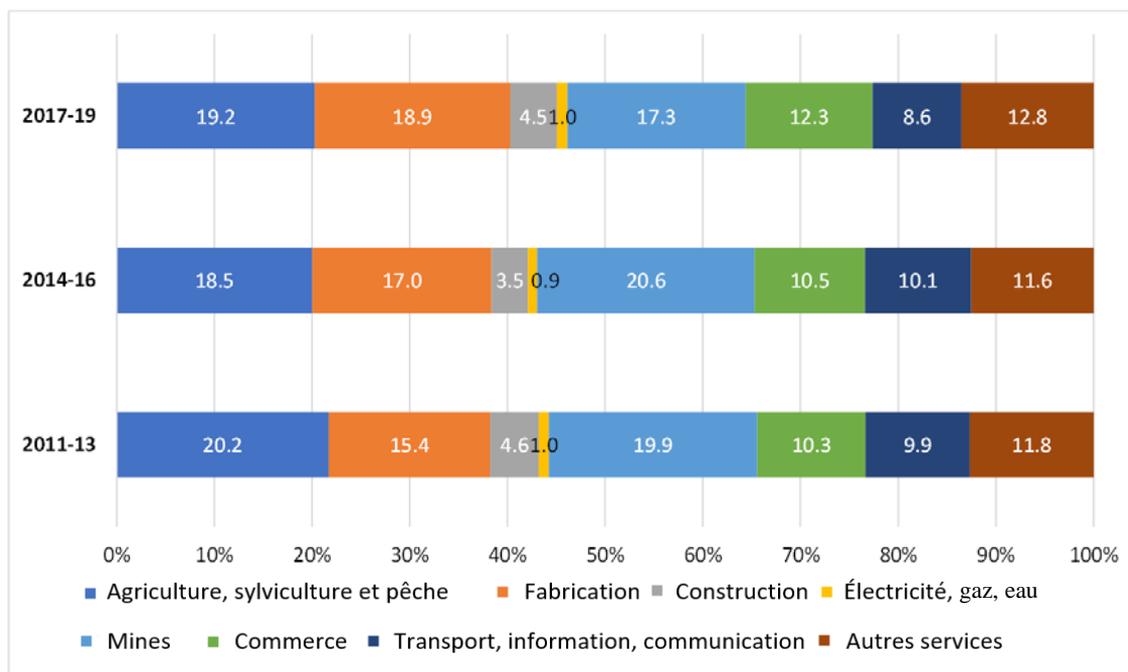


Figure 3-1-7 : Répartition du PIB par secteur industriel (RDC)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du rapport annuel 2019 de la Banque Centrale

Selon le résultat de la comparaison de la contribution à la croissance du PIB des secteurs industriels respectifs, la contribution du secteur des mines qui sont hautement dépendantes aux conditions de marché international est importante et son irrégularité est importante également. Quant à la construction, son apport marque une croissance significative dans ces dernières années. L'apport de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche présente une tendance à la baisse, et celui de la fabrication, avec forte irrégularité, est en stagnation ces dernières années. Le commerce et d'autres activités de services apportent une contribution à la croissance économique de façon relativement stable.

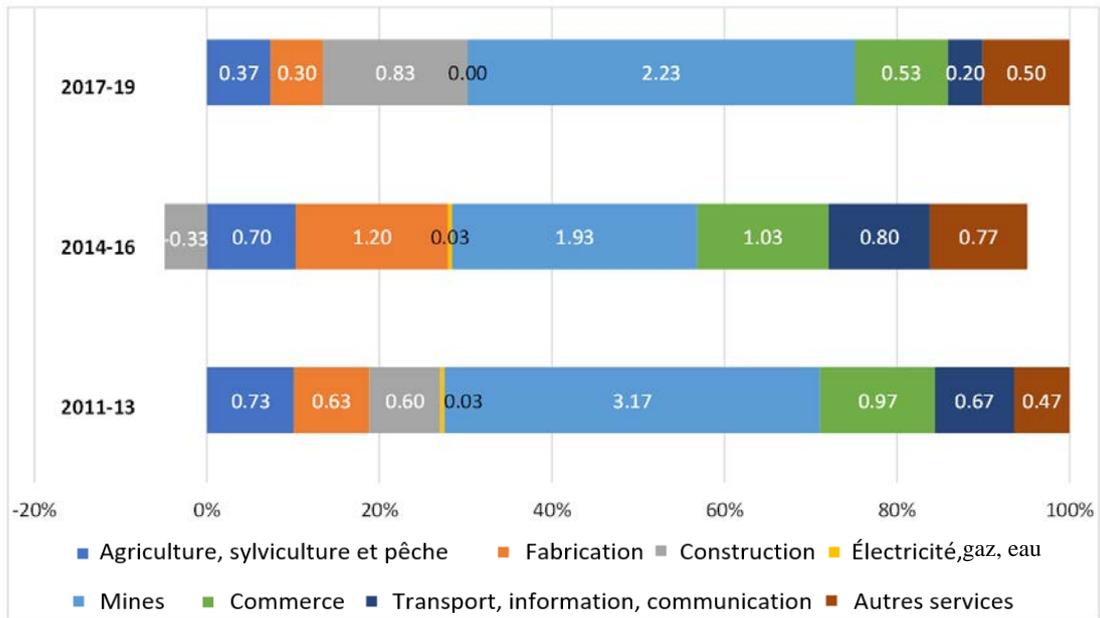


Figure 3-1-8 : Contributions à la croissance du PIB de chaque secteur (RDC)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du rapport annuel 2019 de la Banque Centrale

Aucun nombre précis des entreprises par industrie n'était disponible. Cependant, selon le « Document de la Politique et des Stratégies Industrielles (DPSI) », les entreprises manufacturières du secteur informel comptent 507 en 2016 et 525 en 2017 dont plus de sa moitié sont les entreprises alimentaires.

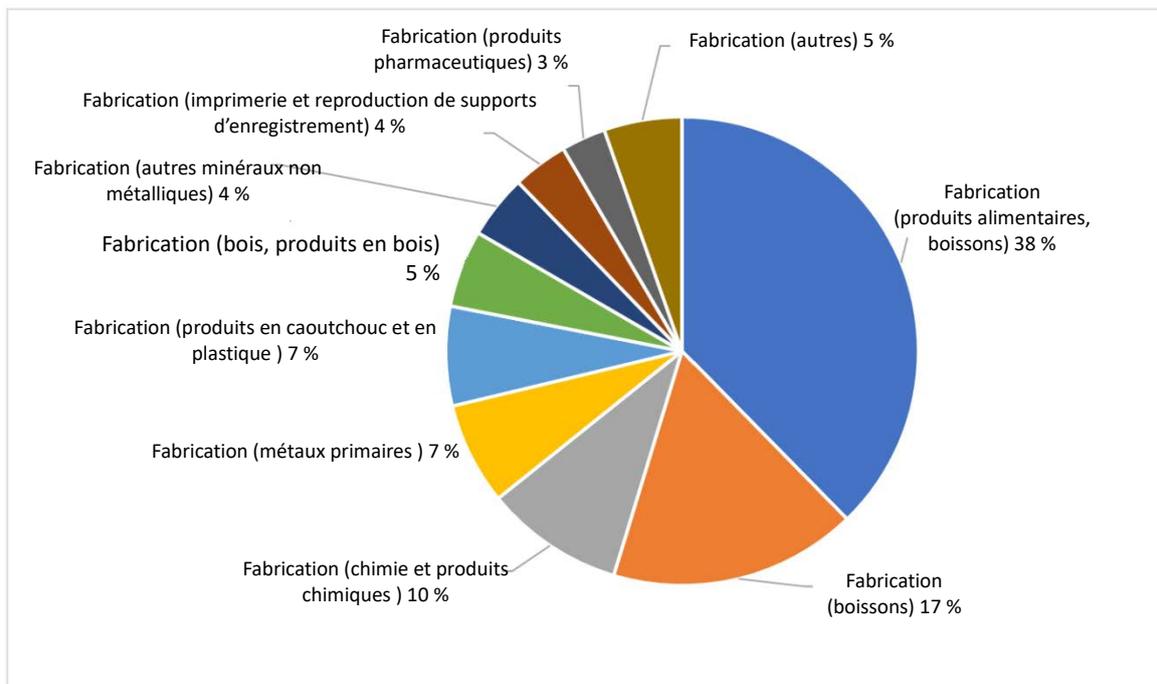


Figure 3-1-9 : Proportions d'entreprises par sous-secteur manufacturier (RDC 2017)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du DPSI

Quant à la fabrication, d'après l'enquête par interview menée auprès du Fonds de Promotion de l'Industrie (FPI), dans les années 90 plus de 10 000 entreprises étaient en service, alors que leur nombre était réduit à environ 400 selon le résultat de l'enquête de 2020. Dans les années 90, deux guerres (1996 à 1997 et 1998 à 2002) ont dévasté le pays et entre temps d'importantes vies humaines ont été perdues et en parallèle, la destruction des infrastructures physiques et sociales est survenue. Certaines entreprises privées ont les affaires au point mort et ont fermé leurs portes pour cause de la nationalisation et à cela s'ajoute le retrait des entreprises étrangères, ainsi les activités des entreprises se sont largement reculées. Par conséquent, le taux de croissance annuel moyen du PIB est de -5,5%¹¹³ pour la période de 1991 à 2000. Ce taux moyen annuel s'est accru à 4,7% dans les années 2000 et à 5,6% dans les années 2010. C'est en 2013 où le taux dépassant le pic du PIB d'avant guerres (1988) a été enregistré.

Par ailleurs, sur le plan géographique, l'industrie manufacturière se concentre dans les trois (3) villes, à savoir Kinshasa, Lubumbashi et Goma. Selon le DPSI, Kinshasa représente 30,5%, la province du Haut-Katanga où se trouve Lubumbashi avec 14,3%¹¹⁴ et la province du Nord-Kivu dont Goma pour 9,9%.

L'agriculture est, tout comme la fabrication, en stagnation. Par exemple, dans les années 60, la RDC était le troisième grand producteur mondial de la palme à huile après le Nigéria et la Malaisie et exportait 119 000 tonnes de l'huile de palme en moyenne annuelle, toutefois cette industrie s'est progressivement déclinée. Elle s'est redressée depuis vers 2012, le volume exporté de l'huile de palme est de 4 800 tonnes en moyenne annuelle dans les années 2010, alors que la quantité d'importation pour la même période est de 89 900 tonnes en moyenne par an¹¹⁵. En conséquence des mouvements vers la nationalisation, l'industrie s'est affaiblie malheureusement. Le pays étant doté des terres fertiles, des consommateurs et des agriculteurs au nombre important, du marché national plus ou moins grand et du marché de proximité auquel s'applique l'accord de libre-échange, son potentiel de développement pour l'agriculture et l'agroindustriel (transformation des produits agricoles) serait significatif. Toutefois, ses problèmes résident dans l'alimentation en eau et électrique, la mise en place des infrastructures de transport ainsi que la formation des ressources humaines, etc. qui sont indispensables à la production et à la transformation.

D'après l'allocution en date du 15 juin 2021 du Ministre chargé de l'Entreprenariat et des Petites et Moyennes Entreprises (PME), 90% des unités économiques congolaises sont des PME et génèrent 20% du PIB¹¹⁶. Selon le résultat de l'enquête par interview menée auprès dudit ministère, la répartition des micros, petites et moyens entreprises (MPME) selon les secteurs industriels est comme suit (en moyenne nationale) : Commerce 47,3%, Agriculture 22,2%, Industrie 19,3%, Services 11,2%. Pour Kinshasa, le commerce représente 60,1% et l'agriculture est de 8,5%. La proportion du commerce est donc élevée. Par ailleurs, les grandes entreprises sont pour la plupart

¹¹³ Le calcul est fait suivant des « Indicateurs du développement dans le monde » (WDI).

¹¹⁴ La part d'emploi de la province du Haut-Katanga abritant Lubumbashi (2016) est de 29,7%, ce qui dépasse celle du Kinshasa (24.5%). Ceci serait dû à la présence des entreprises au capital étranger de grande taille.

¹¹⁵ Le calcul se fait suivant les données du FAOSTAT. Par ailleurs, d'après les données de l'CCI, le montant d'export de l'huile de palme entre 2016 et 2019 est de 420 000 USD en moyenne d'une part et d'autres part, le montant d'import est de 22,76 millions de USD en moyenne.

¹¹⁶ La source est la page Facebook du ministère. Par ailleurs, en RDC, la norme fixant la taille de l'entreprise est le chiffre d'affaires (revenu) et indépendante du capital et/ou du nombre d'employés, etc. Des entreprises dont le revenu est entre 10 millions et 80 millions de CDF (environ 5 043 à 40 347 USD) sont classées comme la petite entreprise, des entreprises dont le revenu est moins de 10 millions de CDF sont classées à la micro entreprise. La Charte des PME inclut les dispositions liés au nombre d'employés et au montant d'investissement, mais il paraît qu'elles ne sont pas appliquées.

les entreprises de capital étranger, qui sont dominantes dans la fabrication (transformation liée à la mine) ainsi que les activités de services.

D'après « E-QUIBB », le salaire mensuel moyen est de l'ordre de 81 USD (75 193,75 CDF) à l'échelle nationale, et près de 143 USD (133 122,71 CDF) en zone urbaine et 46 USD (43 030,71 CDF) en zone rurale. Il est plus élevé à Kinshasa avec près de 184 USD (171 434,08 CDF). En matière de classification des emplois, le salaire de l'employé / ouvrier non qualifié dépasse la moyenne (93 USD, 86 628,50 CDF) tandis que le salaire du non employé est largement inférieur à la moyenne (59 USD, 55 196,49 CDF). Ceci suggère que le niveau de vie dépend grandement du fait que l'on peut trouver ou non un emploi régulier.

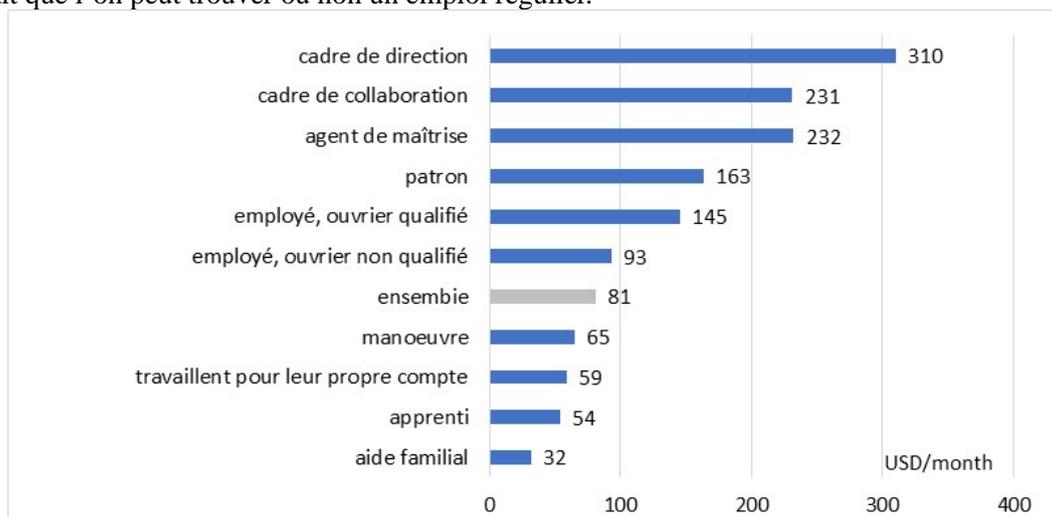


Figure 3-1-10 : Salaires mensuels moyens selon la classification des emplois (RDC 2016)

Source : Rapport « E-QUIBB »

Par ailleurs, selon l'enquête menée dans le cadre de la présente étude (Questions 25 à 29), le niveau de salaire moyen par catégorie professionnelle présente la répartition indiquée à la Figure 3-1-11. Avec une attention à la fourchette de 5 000 à 7 999 USD par an (partie orange dans le tableau), on constate, comme le cas du Sénégal, une tendance selon laquelle le niveau de salaire est élevé chez les gestionnaires et les ingénieurs, alors qu'il est plus bas dans l'ordre des professionnels, agents de bureau et travailleurs de terrain. En outre, la proportion des employés touchant plus de 8 000 USD par an chez les ingénieurs est supérieure à celle des professionnels. Comme l'indique le paragraphe 3.1.1 (6) plus bas, compte tenu du fait que la connaissance et la compétence des ingénieurs a été relativement moins appréciée, on peut supposer que le niveau de compétence des ingénieurs ne soit pas à la hauteur de l'attente bien que le salaire relativement élevé doive être payé aux ingénieurs.

Quant à la tendance de chaque secteur¹¹⁷, la fabrication présente la même tendance que l'ensemble des industries. Il en est de même pour le secteur de l'information et de la communication, son niveau de salaire est supérieur à la fabrication pour quelle que soit la catégorie professionnelle. Par contre, le niveau de salaire du commerce est généralement un peu inférieur à la fabrication, mais pour ce qui est de l'ingénieur, son salaire est plus élevé que celui de la fabrication et de l'information et la communication. Toutefois, concernant les ingénieurs, seuls trois (3) enquêtés ont répondu ; la réponse de deux entreprises est le niveau élevé. Il s'agit d'une

¹¹⁷ Au n°11 de l'Annexe 3 sont insérées les graphiques sur les secteurs pour lesquels beaucoup de réponses ont été reçues (fabrication, information et communication et commerce).

entreprise de réparation de véhicules automobiles et de l'autre qui traite les engins agricole et minier.

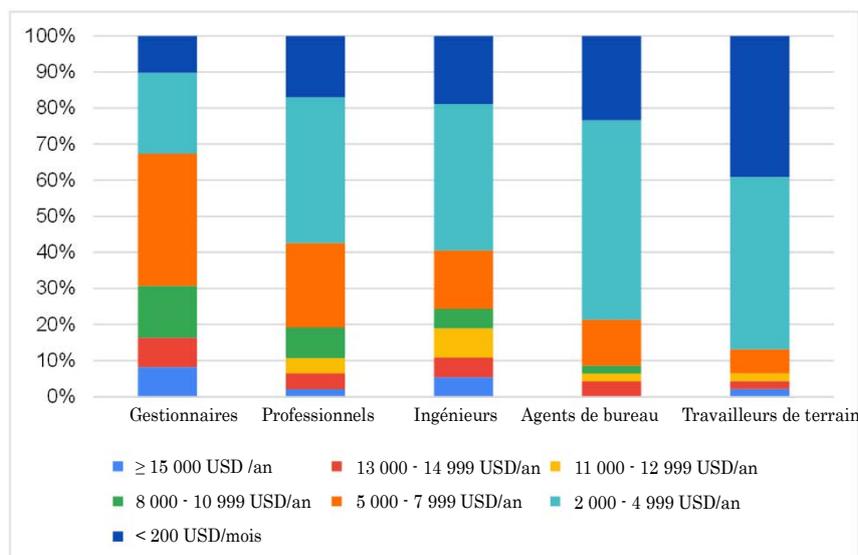


Figure 3-1-11 : Niveau de salaire moyen par catégorie professionnelle (RDC 2020)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Le taux de croissance économique a été enregistré à 5,8% en 2018 et à 4,4% en 2019. L'année 2020 est marquée par une croissance négative avec -0,1%, dû à l'impact de la pandémie du Covid-19. Certains prévoient un rebond de 3,8% en 2021¹¹⁸. Comme indiqué plus haut, les exportations du pays dépendent des mines pour plus de 90%, sa structure économique resterait donc largement affectée par des fluctuations des prix sur le marché international.

En RDC, c'est en mars 2020 que les personnes contaminées du Covid-19 ont été détectées et l'état d'urgence a été décrété du 24 mars au 21 juin 2020. Même sous un tel impact, l'industrie minière a connu une croissance, alors que d'autres secteurs demeuraient en stagnation suite aux mesures dont le confinement, ce qui a entraîné un recul de la croissance. D'après le bulletin officiel sur la « Mesure de l'impact du Covid-19 sur les Unités Économiques (Bulletin n°5, novembre 2020) »¹¹⁹, l'impact du Covid-19 s'est apparu sous la forme d'une baisse de la demande en produits et services en particulier, et a provoqué une flambée du prix pour certains produits. Le taux d'inflation a atteint son pic à 15,7% en août 2020 et à l'issue de la mise en œuvre des politiques financières, la situation se stabilise à présent¹²⁰.

En outre, selon ce bulletin, en septembre 2020 les unités économiques affirmant la chute de leur chiffre d'affaires par rapport au mois précédent représentent 29,0% alors que celles ayant répondu le contraire avec la hausse représente elles-aussi 38,6%. D'une manière globale, le cas de licenciement étant relativement peu nombreux, 48,0% des unités économiques avaient la difficulté à payer le loyer et 77,6% ont suspendu un investissement dans l'équipement.

¹¹⁸ <https://www.imf.org/en/Countries/COD>. Les données les plus récentes sont fondées sur la base de données des Perspectives de l'économie mondiale du FMI, avril 2021. Par ailleurs, la Banque Centrale fait l'estimation du taux de croissance à 4,9% pour 2021. (Reuters, le 18 juin 2021, UPDATE 2-Democratic Republic of Congo central bank cuts interest rate | Reuters).

¹¹⁹ Mesure de l'impact du COVID-19 sur les Unités Économiques, Bulletin n°05, INS novembre 2020

¹²⁰ Communiqué de presse n° 21/146, le 28 mai 2021, FMI

Tableau 3-1-4 : Impact du Covid-19 sur les activités économiques

	Tout le pays	Kinshasa	Goma	Lubumbashi
Baisse de la demande en produits et services	62,5	66,5	95,0	45,6
Baisse de la fourniture des matériaux et des biens intermédiaire	8,4	11,4	0,0	2,6
Mobilité restreinte du personnel	4,0	4,7	2,5	2,6
Fermeture forcée	1,0	1,0	0,0	1,0
Jour chômé pour le personnel	1,5	1,2	2,5	2,6
Marchés et magasins fermés	0,7	0,2	0,0	1,6
Pénurie d'équipements de protection	10,5	11,4	0,0	10,4
Demande accrue en produits et services	7,2	6,5	0,0	10,4
Hausse du prix de produits et services	35,6	36,0	10,0	39,9
Chute du prix de matériaux et de biens intermédiaires	4,7	6,1	2,5	2,1
Fourniture accrue de matériaux et de bien intermédiaire	11,6	6,1	25,0	22,8
Autres	7,3	2,6	30,0	14,5

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du Bulletin « Mesure de l'impact du COVID-19 sur les Unités Économiques, Bulletin n°05 »

Depuis le début de 2021, le pays affronte une deuxième vague de la pandémie, et la Figure 3-1-11¹²¹ montre le résultat de l'enquête de l'impact du Covid-19 sur la période de juillet 2020 à février 2021, et ce selon laquelle au stade de février 2021, 59% des entreprises ont répondu que leur revenu avait baissé par rapport à l'avant-Covid. Le taux des entreprises affirmant que leur chaîne d'approvisionnement est affectée tend à augmenter.

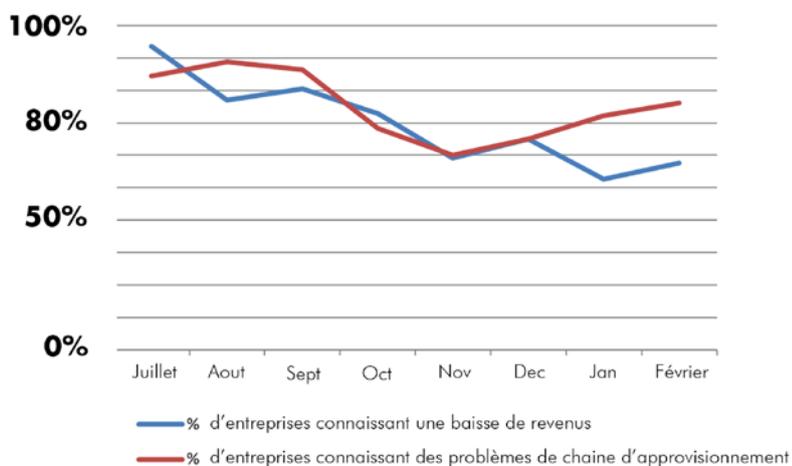


Figure 3-1-12 : Impact de la Covid-19 sur les revenus et la chaîne d'approvisionnement (RDC)

Source : Business Brief ELAN RDC/FEC

¹²¹ Business Brief Élan RDC et FEC, Impact de la COVID-19 Itération de l'enquête 8, 1^{er} mai 2021

(3) Politiques de promotion de l'industrie

Le « Plan National Stratégique de Développement (PNSD) » vise, comme sa vision de développement à long terme de 25 ans, à surmonter la pauvreté, en exploitant le potentiel des carrières et de l'agriculture et en établissant une économie diversifiée qui se caractérise par la croissance globale et la transformation en un pays à revenu moyen. Il accorde une importance à l'agriculture et aux mines (carrières) dont l'économie du pays dépend de façon significative, avec pour objectif de relever le PIB par tête à 1 050 USD d'ici 2030 pour faire en sorte que le RDC fasse partie des pays à revenu moyen¹²².

Parmi les 5 piliers du PNSD, le développement des ressources humaines est placé à la première position. Le troisième pilier est la consolidation de la croissance économique, la diversification et la transformation de l'économie et dans lequel une importance est accordée à l'agriculture et la sylviculture ainsi qu'à la mine et avec l'effet de répercussion dû à la chaîne de valeur gardé à l'esprit. Une attention est portée sur l'agriculture, la sylviculture et la pêche ainsi que l'agro-industriel également sur le plan de promotion d'emploi.

5 piliers du PNSD

1. Développement des ressources humaines et développement sociale et culturel
2. Renforcement de la bonne gouvernance, restauration de l'autorité de l'État et la consolidation de la Paix
3. Consolidation de la croissance économique, la diversification et la transformation de l'économie
4. Aménagement du territoire, reconstruction et modernisation des infrastructures
5. Protection de l'environnement, lutte contre le changement climatique, développement durable et équilibré

Les infrastructures ont été considérablement touchées par le conflit national survenu à partir des années 90 jusqu'au début des années 2000 et ses désordres ultérieurs. Les dépenses pour la consommation sont importantes du fait d'entre autres le taux de naissance élevé¹²³, ainsi seuls les 20% des recettes (en moyenne de 2016 à 2019) étaient destinées à l'investissement en capital et près de 80% de ce fonds (sur la même période) sont assurés en ayant recours aux pays étrangers¹²⁴. De ce fait, il est indispensable de renforcer des recettes annuelles et d'assurer des fonds issus des aides immédiates afin d'avancer la mise en place de l'infrastructure pour la promotion industrielle.

Le DPSI adopté en juin 2020 est une stratégie ciblant le secteur industriel du PNSD. En se fondant sur le contexte dans lequel l'industrialisation n'a pas avancé en raison de la structure industrielle dépendante des exportations des produits primaires (agricoles et miniers), le DPSI se fixe comme principe de s'investir au développement de la chaîne de valeur des secteurs de la transformation des produits agricoles, du traitement des métaux, des matériaux de construction et de l'emballage. Il s'agit de la stratégie visant à progresser la promotion de l'exportation et la substitution à l'importation, et les 4 éléments ci-dessous ont été fixés comme objectif d'ici à 2023.

- a. Relever la part de l'industrie dans le PIB de 19,7 % (2017) à 28%

¹²² DPSI

¹²³ 6,7 personnes (2016) selon l'Annuaire Statistique pour l'Afrique 2020 de l'Union Africaine

¹²⁴ Calculé sur la base de l'Article IV Rapport du personnel de consultation 2019 FMI (août 2019)

- b. Augmenter le nombre d'entreprises du secteur industriel de 525 (2017) à plus de 2 000¹²⁵
- c. Augmenter le nombre d'employés (jeunes et femmes en particulier) du secteur industriel de 27 818 employés (2016) à 1,0 million d'employés
- d. Occuper 60 % du marché national et 15% du marché régional (de l'Afrique centrale) avec les produits de fabrication congolaise

Par ailleurs, afin d'atteindre les objectifs ci-dessus, les efforts seront consentis pour l'amélioration de l'administration et de la gouvernance, en plus de ce qui suit : le développement des ZES (Zone Économique Spéciale), le renforcement de la mise en place des parcs agro-industriels, le développement de secteurs prioritaires (développement de la chaîne de valeur de l'agriculture / l'alimentation, des matériaux de construction, des matériaux d'emballage, des ressources minières et de la métallurgie et mise en place des usines de fabrication des pièces de rechange et de textiles, modernisation des usines de raffinerie du pétrole de la société semi-publique (SOCIR)), la promotion des investissements qui contribue à la création d'emploi, l'appui aux entrepreneurs notamment des femmes et des jeunes, etc.

En août 2021, le Ministère de l'Industrie a publié son adoption du Plan Directeur d'Industrialisation (PDI) pour la mise en œuvre du DPSI. En rapport avec la mise en œuvre du PDI, le ministère a rendu public le devis estimatif concernant le développement des infrastructures industrielles, dont les ZES, les parcs agro-industriels et l'infrastructure de transport, visant à l'aménagement des terrains et sites ainsi qu'à la mise en place d'un réseau minimal d'infrastructures qui constituent une incitation pour attirer des investissements, et le ministère semble ainsi escompter la participation du privé. Toutefois, la mise en œuvre du PDI est prévue au-delà de septembre 2021, il serait donc nécessaire pour l'atteinte des objectifs du DPSI d'accélérer considérablement la mise en œuvre des activités.

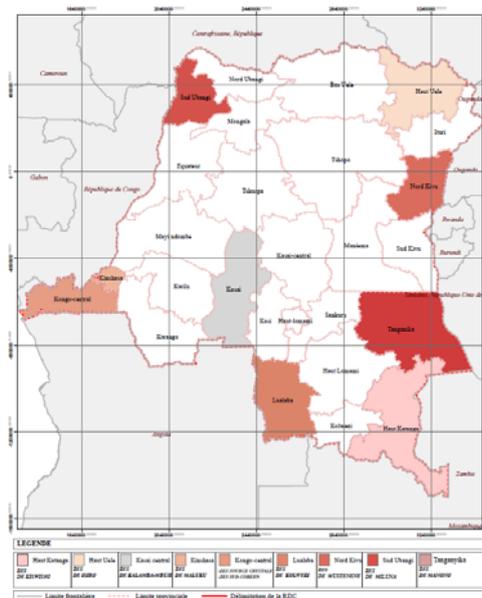


Figure 3-1-13 Zones Économiques Spéciales de la RDC

Source : Agence des Zones Économiques Spéciales (AZES)

¹²⁵ Selon le résultat de l'enquête par interview menée auprès du MEPME, les entreprises nouvellement enregistrées sont de l'ordre de 4 000 entreprises par an, et leur survie à un an après création s'élève à 10%.

Quant à la promotion des PME, la loi d'orientation n'est pas encore établie, alors que la « Charte des Petites, Moyennes Entreprises et de l'artisanat en République Démocratique du Congo » a été validée en 2009. Elle indique la définition des PME¹²⁶ et l'orientation de promotion des PME. Elle aborde la mise en place d'un environnement favorable à la croissance, l'organisation des relations des PME avec les grandes entreprises (sous-traitance, etc.), l'organisation des relations des PME pour plus de synergie, l'accès aux recherches et développements, la promotion de la réforme d'activités, l'augmentation du taux de formalité, la promotion de l'accès à la finance. Toutefois, afin d'accélérer le développement des MPME, il est souhaitable d'établir la loi d'orientation qui intègre entre autres la mise en place des systèmes préférentiels s'ajoutant aux principes qu'indique la Charte.

(4) Aménagement de l'environnement des affaires

Afin de faire progresser la diversification industrielle avec la mise en place de l'infrastructure, il faudra attirer des investissements privés, cependant l'aménagement de l'environnement des affaires est également un grand défi. Dans le « Doing Business 2020 » de la Banque mondiale, la RDC se classe au 183^{ème} rang sur 190 pays, et 44^{ème} sur 48 pays de l'Afrique subsaharienne. Parmi les pays de l'Afrique centrale, il ne reste que la Centrafrique derrière la RDC. Le pays se place au rang relativement élevé en termes de « Démarrer une activité », mais demeure pratiquement au rang inférieur pour le reste. Il confronte à des difficultés en termes de « Raccordement à l'électricité » et « Commerce transfrontalier » en tout particulier, ce fait a révélé que non seulement la mise en place des infrastructures physiques mais également la création de systèmes reste en voie de développement.

¹²⁶ Voir la note au bas de la page 117.

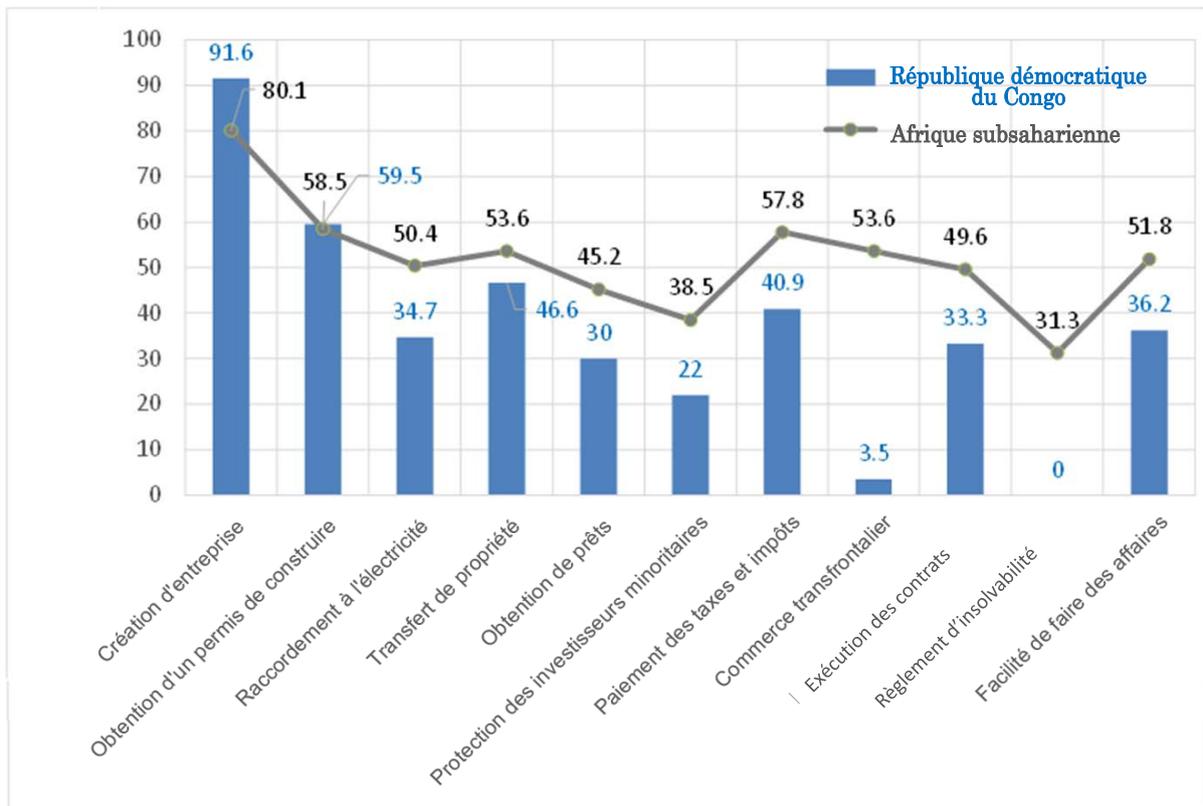


Figure 3-1-14 : Scores du pays dans les domaines définis de « Doing Business 2020 » (RDC)

Source : « Doing Business 2020 » Banque mondiale

Selon le résultat du sondage mené dans le cadre de la présente étude, l'approvisionnement instable en énergie est le deuxième défi plus évoqué pour la fabrication, suivie par le coût élevé d'énergie qui se classe au troisième¹²⁷. Le défi placé au premier rang en termes de logistique d'approvisionnement¹²⁸ est le coût de transport élevé, et ce dernier est aussi classé à la deuxième place en termes de logistique de distribution¹²⁹. Dans le secteur de la logistique de distribution, les procédures lourdes / corruption sont relevées comme le défi du troisième rang, ce qui fait supposer que les entreprises ont la difficulté non seulement lors de l'exportation des produits, mais aussi au stade de distribution des produits dans le pays. Un important défi serait de mettre en place et de mettre en application de façon adéquate non seulement l'infrastructure physique, mais aussi le système.

De plus, selon l'évolution des indicateurs du « Doing Business » par la Banque mondiale de ces cinq dernières années, il a été révélé que presque aucun indicateur n'est en voie d'amélioration, non seulement pour le raccordement à l'électricité, mais également l'obtention d'un permis de construire, le transfert de propriété, l'obtention d'un prêt, la protection des investisseurs, le

¹²⁷ Question n° 47 : Le coût élevé des machines se place au premier rang avec un écart minime, il devrait être affecté en partie par la situation de l'aménagement des infrastructures, en termes de coût de transport. La quatrième place est attribuée à la qualité de la main-d'œuvre insuffisante, ceci suggère la nécessité du développement des ressources humaines pour l'industrie.

¹²⁸ Question n°46 : Le défi placé au deuxième rang avec petite différence est le coût élevé des intrants, et les contraintes de trésorerie au troisième.

¹²⁹ Question n° 48 : La difficulté à capter la demande du marché se classe au premier rang. Toutefois, ce défi ne se limite pas à la logistique, mais concerne la stratégie d'activité, la qualité de produits et de services, la capacité de production, le marketing. Le défi placé au deuxième rang avec le même nombre de voix que le coût de transport élevé est la perte de produit (dommage, vol). Il faudrait encore remédier non seulement à la sécurité publique, mais aussi à l'administration et la gestion des activités.

paiement des taxes et impôts, le commerce transfrontalier, l'exécution des contrats, le règlement de l'insolvabilité. Au contraire, certains indicateurs ont perdu leur rang. Seulement pour l'indicateur de la création d'entreprise, les efforts pour la simplification de procédure et la réduction de dépenses, même après l'adhésion à l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique de droits des affaires (OHADA) et la création de guichets uniques, ont été appréciés, ce qui a contribué au rehaussement de rang. Toutefois, même si la création d'entreprise a été facilitée, les entreprises du secteur informel restent nombreuses. Vu que le taux de survie des entreprises est de 10 % un an après création selon le Ministre de l'Entreprenariat et des PME, il serait difficile de générer une synergie sans qu'il ne soit procédé, en parallèle, à une amélioration d'autres facteurs de l'environnement des affaires dont l'accès financier, la fiscalité. Pour chacun des domaines d'indicateur, il serait jugé nécessaire d'assurer la simplification de procédure (réduire le nombre d'étapes et de jours), la réduction de dépenses, le renforcement de transparence avec la mise en place d'une plateforme en ligne.

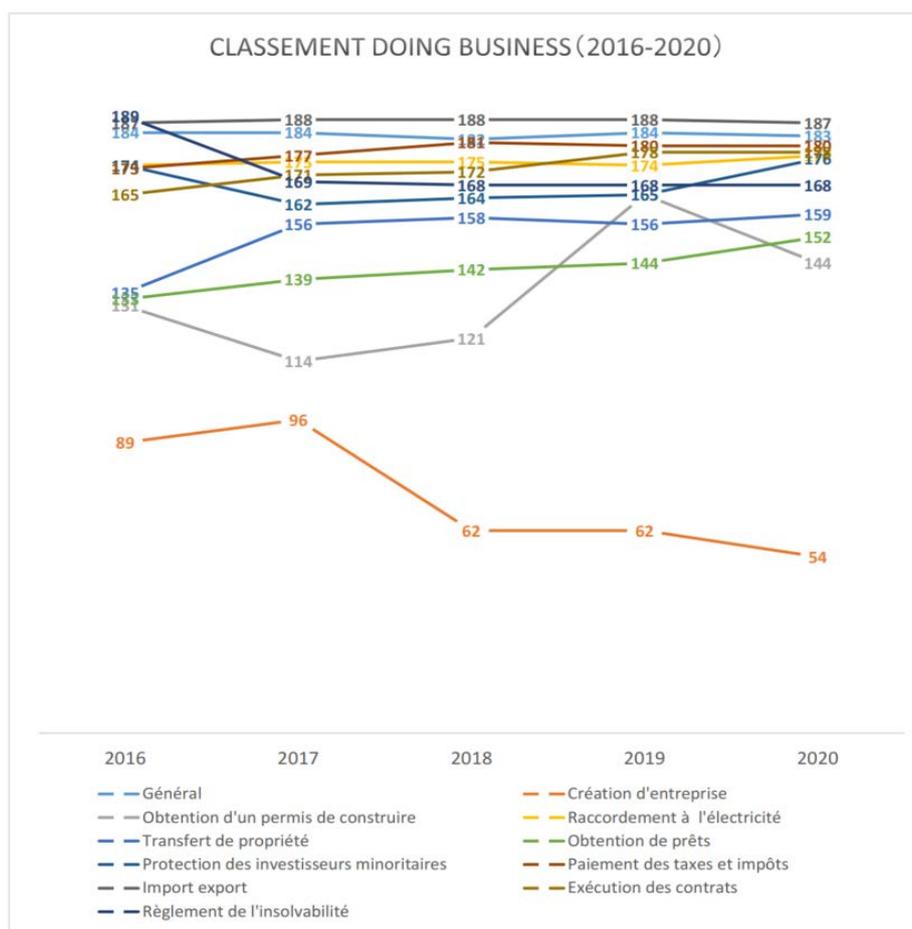


Figure 3-1-15 : Évolution du classement du pays dans différents domaines définis de « Doing Business 2016-2020 » (RDC)

Tableau 3-1-5 : Classement du pays dans différents domaines de « Doing Business 2016-2020 »

	Général	Création d'entreprise	Obtention d'un permis de construire	Raccordement à l'électricité	Transfert de propriété	Obtention d'un prêt	Protection des investisseurs minoritaires	Paiement des taxes et impôts	Commerce transfrontalier	Exécution de contrat	Règlement de l'insolvabilité
2016	184	89	131	174	135	133	174	173	187	165	189
2017	184	96	114	175	156	139	162	177	188	171	169
2018	182	62	121	175	158	142	164	181	188	172	168
2019	184	62	165	174	156	144	165	180	188	178	168
2020	183	54	144	177	159	152	176	180	187	178	168

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base de « Doing Business » de la Banque mondiale

(5) Politique de création d'emploi

En 2019, les travailleurs salariés représentent 20,5% de l'ensemble des travailleurs, et les travailleurs indépendants occupent 79,5%¹³⁰. L'importance du nombre des travailleurs du secteur informel et des travailleurs indépendants qui sont composés des agriculteurs et des petits commerçants constitue un facteur de l'instabilité d'emploi, ceci n'étant pas le cas exclusif de la RDC.

La plupart de main-d'œuvre est dans l'agriculture. Il est efficace pour la réduction de la pauvreté de promouvoir le départ de la main-d'œuvre du secteur agricole au profit d'emplois salariés des autres secteurs. Par exemple, sur la réduction de la pauvreté réalisée entre 2005 et 2012, la sortie de main-d'œuvre de l'agriculture au profit d'emplois salariés constitue le facteur quatrièmement plus important après le changement des structures démographiques des ménages, l'amélioration des résultats scolaires et l'accès amélioré aux infrastructures routières¹³¹.

Comme indiqué plus haut, le DPSI a pour objectif d'augmenter l'emploi dans le secteur industriel pour passer de 27 818 (2016) à 1,0 million d'emplois d'ici 2023. Pour ce faire, il se fixe comme stratégie de réorienter les fonds à investir dans les pôles de développement industriel vers les industries à forte intensité de main-d'œuvre ou celles ayant recours à la main-d'œuvre locale. Le Plan directeur d'industrialisation (PDI), un document d'application du DPSI, vient d'être publié en août 2021.

(6) Marché du travail

Dans le cadre de la présente étude, un sondage a été mené auprès des entreprises congolaises, des établissements d'enseignement et de formation, des organisations économiques. Les réponses ont été obtenues de la part de 59 structures enquêtées et les résultats d'ensemble de l'enquête sont compilés dans les questionnaires et les résultats d'enquête en annexe. Dans ce paragraphe seront abordés donc la situation de la répartition de la demande et de l'offre des ressources humaines, l'évaluation de connaissance et de compétence des employés, la situation de la formation des ressources humaines des entreprises et la perspective de l'avenir.

¹³⁰ Indicateurs du développement dans le monde (World Development Indicators)

¹³¹ Diagnostic systématique pays République Démocratique du Congo, mars 2018, Banque mondiale

D'abord, en réponse aux questions concernant la situation de la répartition de la demande et de l'offre des ressources humaines dans une structure (Question 12 et 13), 13% des répondants ont exprimé qu'ils connaissent la pénurie de main-d'œuvre, alors que 87% ne la connaissent pas¹³². Il devrait y avoir une pénurie de main-d'œuvre un peu partout dans toutes les catégories de professions, et le taux d'insuffisance de gestionnaire est plus élevé que celui du Sénégal, ce qui laisse entrevoir une tendance dans laquelle il manque les ressources humaines à qui la gestion d'activité peut être confiée. En plus de cela, quant aux autres professions y compris le personnel technique et l'ouvrier travaillant sur terrain, 32% (6 entreprises) de l'ensemble des répondants connaissent la pénurie.

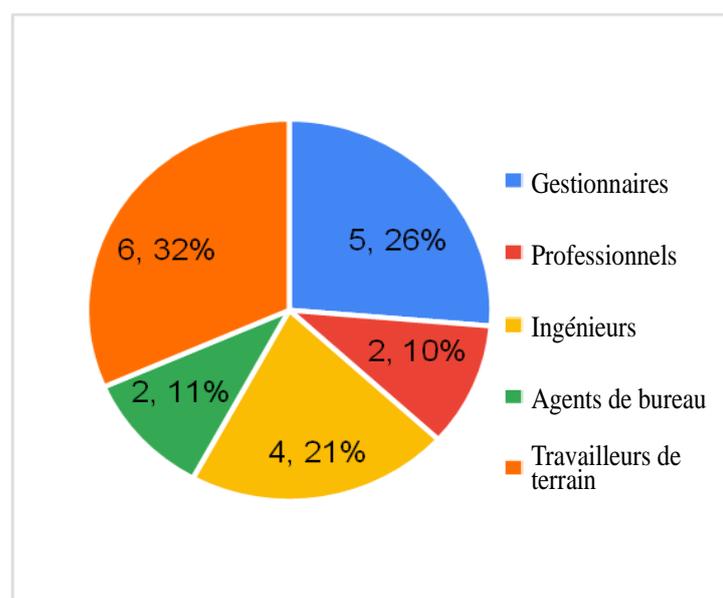


Figure 3-1-16 : Professions en pénurie de main-d'œuvre (RDC)

N.B. : Nombre de réponses à gauche et pourcentage de réponses totales à droite

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Pour ce qui est de l'évaluation de connaissance et de compétence des employés (Questions 14 à 18), le niveau de satisfaction pour les gestionnaires et les professionnels dont le niveau de compétence est élevé est relativement haut. Cependant, il semble y avoir une tendance selon laquelle plus la catégorie de profession dont le niveau de compétence est bas, plus l'appréciation est basse, et plus la part du personnel ayant la compétence d'un niveau suffisant est en diminution significative. Cette tendance pourrait s'expliquer par les facteurs à savoir : Les établissements de formation professionnelle ne sont pas en mesure d'offrir un enseignement et une formation suffisants. Les entreprises ne sont pas capables d'offrir une opportunité et/ou un mécanisme permettant à leurs employés de déployer et d'accroître leur compétence. Les employés eux-mêmes sont peu motivés pour le travail, etc.

¹³² Parmi les entreprises ayant répondu qu'ils connaissent la pénurie de main-d'œuvre, une (1) entreprise appartient au secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (25,0% des réponses dudit secteur), trois (3) entreprises dans la fabrication (15,8%), deux (2) entreprises du commerce (28,6%), une (1) entreprise de l'information & la communication (12,5%). Les catégories de profession en pénurie de main-d'œuvre se répartissent dans tous les secteurs, et la tendance claire n'a pas été ressortie.

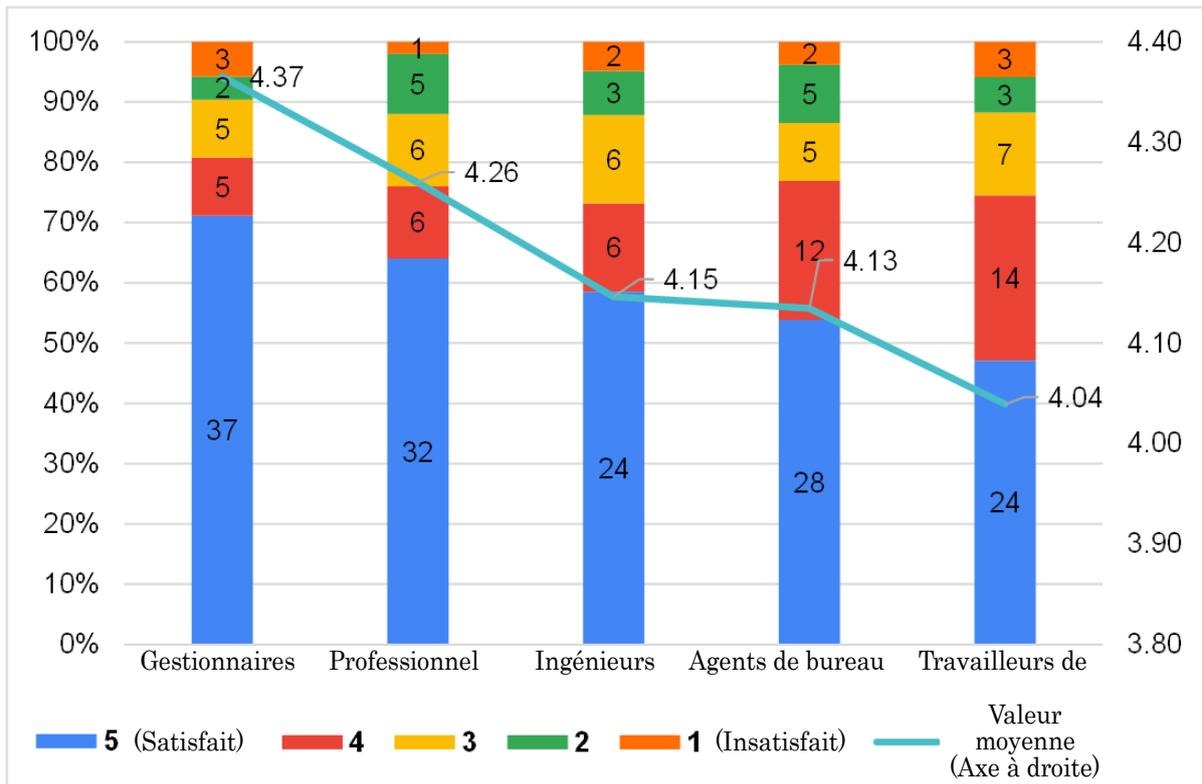


Figure 3-1-17 : Évaluation de connaissance et de compétence des employés (RDC)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Une analyse comparative des notes moyennes par secteur, basée sur les données de la Figure 3-1-17 peut dégager la même tendance pour la fabrication dont un plus grand nombre de réponses a été recueilli. Il n'est pas facile de faire une analyse¹³³ basée sur peu d'échantillons. Il est toutefois intéressant que dans le secteur de l'information et de la communication classé au deuxième en termes de nombre d'échantillons, la note de l'évaluation des gestionnaires est inférieure à la note moyenne. Ceci suggérerait une pénurie des ressources humaines qui sont capables d'assurer, avec la prise de conscience de la tendance, l'administration et la gestion de pointe dans l'information et la communication qui s'évaluent rapidement.

¹³³ À titre d'exemple, la note moyenne de l'évaluation du commerce est généralement inférieure, ceci est grandement dû au fait qu'un répondant a donné la note la plus basse pour toutes les catégories professionnelles.

Tableau 3-1-6 : Note moyenne de l'évaluation de connaissance et de compétence des employés (RDC)

	Gestionnaires (Cadres ou Directeurs)	Professionnels (détenteurs d'un diplôme professionnel / certificat de qualification professionnelle)	Ingénieur (certifié)	Agent de bureau	Travailleurs de terrain	Nombre de réponse
Agriculture, sylviculture et pêche	3,75	3,25	3,50	3,75	4,00	4
Fabrication	4,47	4,33	4,16	4,16	4,11	19
Électricité, gaz et eau	4,50	3,50	3,00	3,50	3,50	2
Construction	5,00	5,00	5,00	4,67	4,33	3
Commerce	3,25	3,60	3,67	3,80	3,33	6
Information & Communication	4,25	4,57	4,38	4,00	4,29	8
Transport	4,25	3,75	5,00	4,33	4,00	4
Éducation	-	-	-	-	-	0
Autres activités de service	4,88	5,00	5,00	4,50	4,33	8
Moyenne de tous les secteurs	4,37	4,26	4,15	4,13	4,04	

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

À propos de la situation sur la formation des ressources humaines des entreprises (Questions 34 à 35), les entreprises qui s'investissent au renforcement des capacités des employés représentent 60% de l'ensemble. Il est considéré que, tout comme le cas du Sénégal, la majorité des entreprises mettent en œuvre ou offrent à leurs employés des formations / entraînements sous quelle que forme que ce soit. Les entreprises ayant cité les formations / entraînement, dont la mise en œuvre est externalisée sont nombreuses. Quant à la formation au sein des entreprises, le nombre des séances réalisées de la formation hors du cadre du travail (Off JT) dont la séance de formation, le séminaire, est comparable à celui de la formation sur le tas (OJT). Vu que le détail est inconnu pour un certain nombre de réponses, il est impossible de juger lequel est majoritaire dans la pratique.

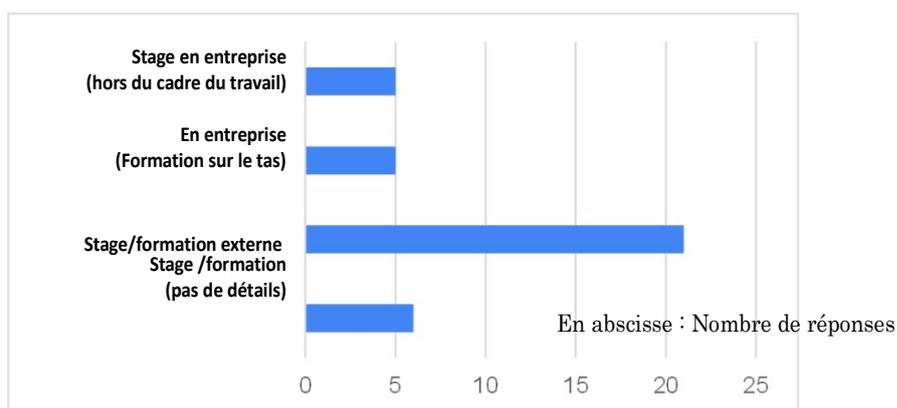


Figure 3-1-18 : État de développement des ressources humaines dans les entreprises (RDC)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Pour ce qui est du mode de recrutement (Question 31), un grand nombre d'entreprises ont recours au service de référence de l'Office National de l'Emploi (ONEM). Ensuite, beaucoup d'entreprises ont donné comme réponse les établissements de formation professionnelle et la moitié de ces entreprises a répondu les universités. Il faudra analyser avec une attention particulière étant donné que le nombre d'échantillons est limité, et il pourrait être jugé que les emplois pour le sortant de l'université soient relativement peu nombreux.

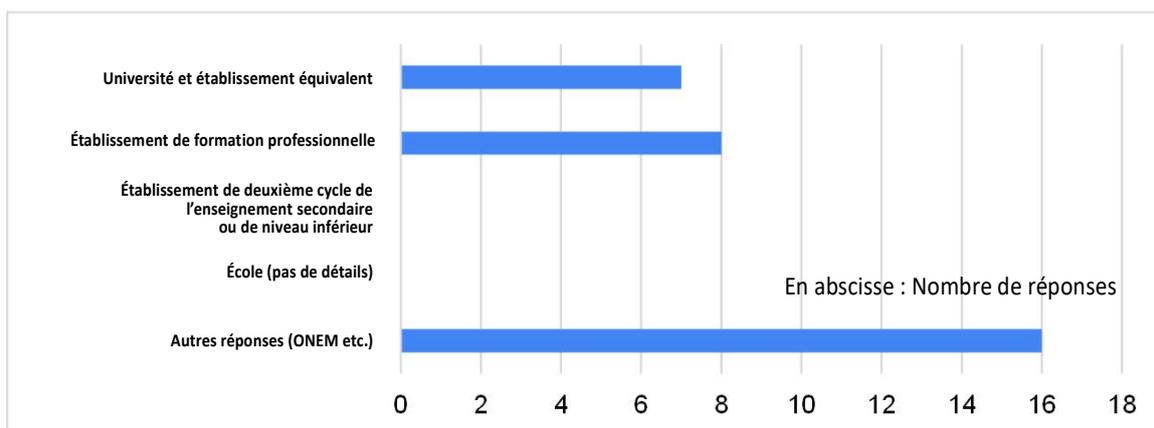


Figure 3-1-19 : Sources de recrutement du personnel (RDC)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

À la question sur la perspective concernant le recrutement prévu ou planifié de l'entreprise (Questions 32 et 33), la demande du personnel technique et de l'ouvrier est la plus exprimée et il existe aussi beaucoup d'entreprises ayant besoin du professionnel. Le rôle que jouent, bien qu'il dépende du secteur, les établissements de formation professionnelle qui forment le personnel exerçant le métier qualifié et/ou la conduite de machines travaillant comme personnel technique et ouvrier, resterait encore significatif.

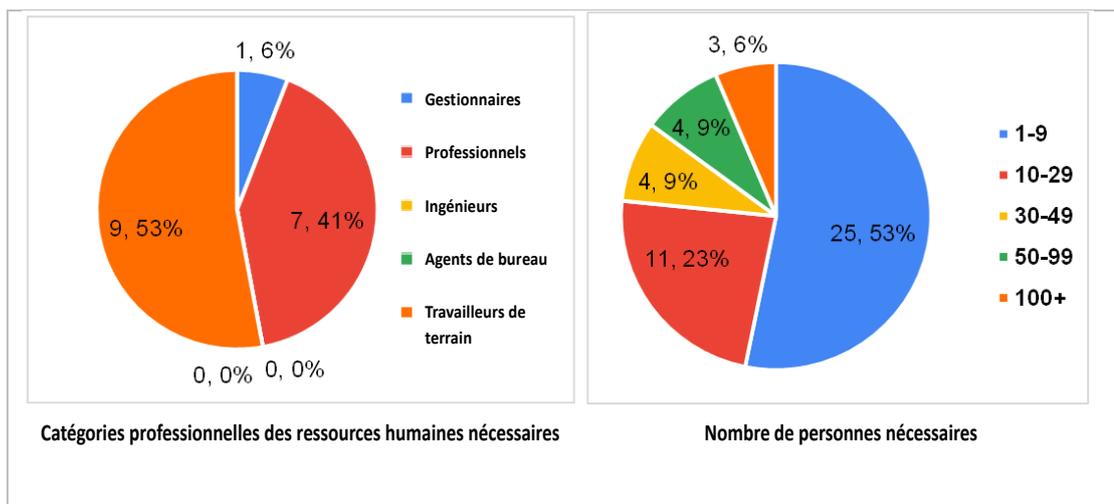


Figure 3-1-20 : Employés nécessaires dans l'avenir (par catégorie professionnelle et nombre d'employés, RDC)

N.B. : Nombre de réponses à gauche et pourcentage de réponses totales à droite

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Comme les secteurs dans lesquels existe actuellement une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi (Questions 51 à 55), les entreprises qui ont évoqué dans leur réponse l'électricité, le gaz et l'eau, puis l'agriculture, la sylviculture et la pêche, occupent une majorité importante. Pour le secteur de l'électricité, du gaz et de l'eau, l'inadéquation entre l'offre et la demande serait plus ou moins réduite au cours de 5 à 10 prochaines années, mais il est considéré que l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi serait importante, même à ce moment-là, d'un même niveau que l'agriculture, la sylviculture et la pêche.

Les sous-secteurs dont l'inadéquation devrait s'aggraver plus qu'aujourd'hui au cours de 5 à 10 prochaines années sont le textile, le vêtement et le cuir et le bois du secteur de la fabrication et leur inadéquation est au même niveau que celle des sous-secteurs dont le niveau de l'inadéquation est considéré comme étant inchangé, tels que la pétrochimie ainsi que des sous-secteurs de l'éducation et de la santé humaine, etc.

Par ailleurs, il est considéré que l'inadéquation plus ou moins importante existe actuellement pour le personnel technique et l'ouvrier, alors que cette situation serait légèrement améliorée au cours de 5 à 10 prochaines années selon les estimations des répondants. Cette tendance s'applique également au gestionnaire, professionnel et agent de bureau. En revanche, il semble que l'on ne considère pas que l'inadéquation entre l'offre et la demande chez les ingénieurs soit réduite.

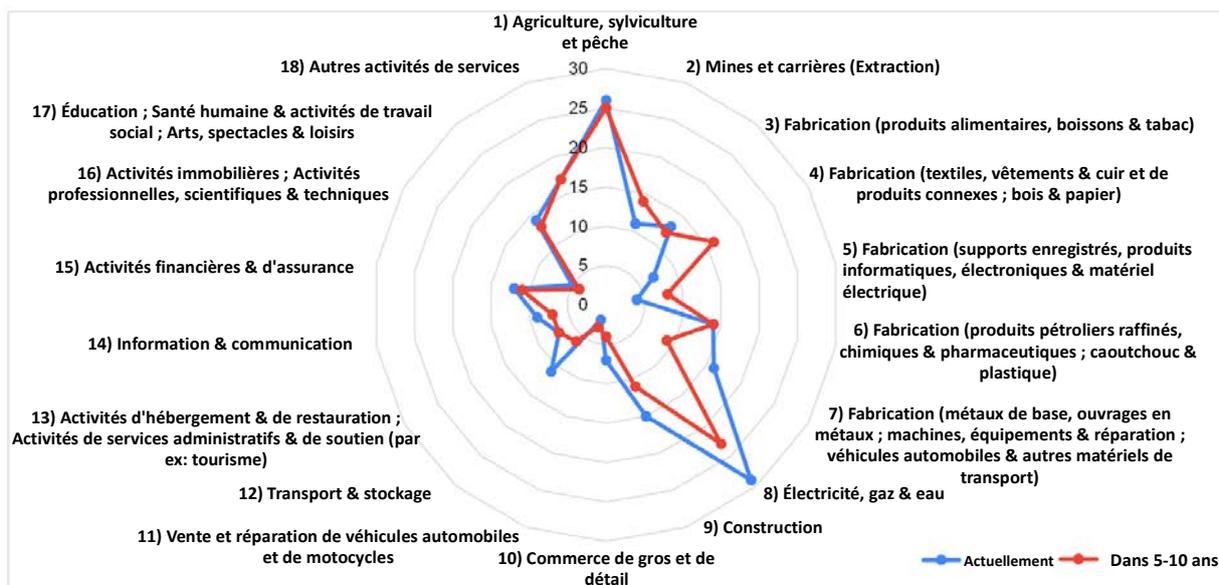


Figure 3-1-21 : Sous-secteurs devant connaître l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi (de la situation actuelle et de 5 à 10 prochaines années, RDC)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

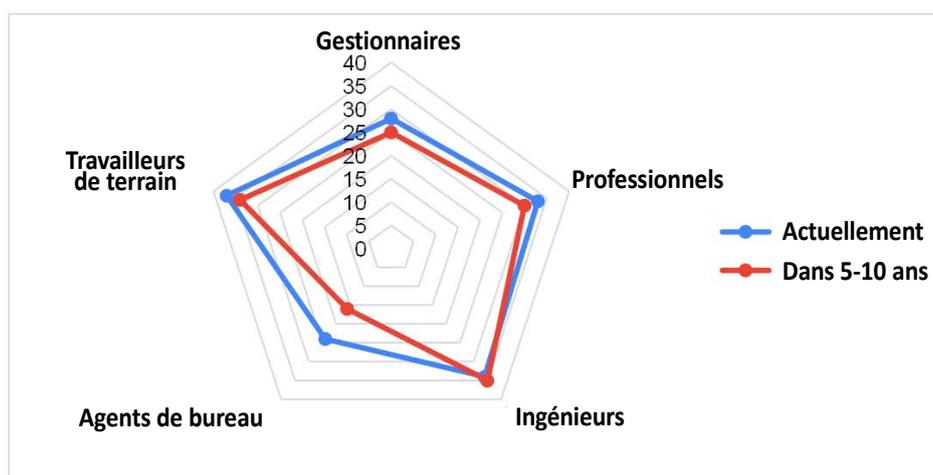


Figure 3-1-22 : Catégories de profession devant connaître l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi

(de la situation actuelle et de 5 à 10 prochaines années, RDC)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

3-1-2 Domaines nécessitant un développement des ressources humaines pour l'industrie

Le rapport « Perspectives Économiques en Afrique 2020 » de la Banque Africaine de Développement a fait remarquer qu'en plus de la faiblesse du capital humain, le manque d'emplois décents et de compétences appropriées, constitue un obstacle pour la diversification de l'économie. Les établissements de formation professionnelle mettent à disposition les ressources humaines compétentes et en même temps, il est jugé important que les employeurs embauchent de façon adéquate les ressources ayant la technique appropriée, du point de vue dit « approche par la demande ».

D'abord, afin de mettre en lumière la croissance qu'ont réalisée jusque-là chacun des secteurs d'industrie, une analyse a été menée en termes de PIB et d'emploi, sur les données de 2011 à 2019 indiquées dans 3-1-1 (1) et (2) plus haut. Pour les secteurs qui présente la part importante et la croissance rapide, une note importante est attribuée, et à l'inverse, une note petite pour les secteurs à faible proportion et à croissance lente ou stagnante. Le résultat de l'analyse est comme l'indique le Tableau 3-1-7.

Tableau 3-1-7 : Analyse de la croissance du secteur d'industrie (RDC)

Secteur	PIB		Emploi		Croissance (Points)
	Proportion	Croissance	Proportion	Croissance	
Agriculture, sylviculture et pêche	⊙	X	⊙	X	6
Fabrication	⊙	X	○	X	5
Construction	△	⊙	△	X	5
Électricité, gaz, eau	X	X	X	△	1
Mine	⊙	△	○	⊙	9
Commerce	○	△	⊙	○	8
Transport et Communication	○	X	△	○	5
Autres services	○	○	⊙	△	8

N.B. : ⊙=3 points, ○=2 points, △=1 point, X= 0 point

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Le secteur au score le plus élevé est les mines, une industrie qui est la plus importante sur l'aspect économique, dont l'emploi présente une tendance à la hausse. Au deuxième rang sont classés le commerce et d'autres activités de services, et pour le commerce, sa contribution à la croissance économique étant en diminution, son nombre d'emploi se classe à la deuxième place après l'agriculture. D'autres activités de services apportent sa contribution à la croissance économique de façon relativement stable. Toutefois, le nombre d'emploi est important dans l'éducation.

Le secteur placé au quatrième rang est l'agriculture, la sylviculture et la pêche. Sa part du PIB aussi bien que son nombre d'emploi sont les plus élevés, bien qu'ils présentent une tendance à la baisse. Comme l'indique 3.1.1 (6), c'est dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche qu'il est considéré qu'une grande inadéquation existe entre l'offre et la demande d'emploi et qu'elle deviendrait la plus grande au cours de 5 à 10 prochaines années. Ce secteur est essentiel du point de vue de la sécurité alimentaire, s'agissant d'un pays à forte population, et il est jugé hautement prometteur pour l'avenir, avec l'agro-industrie et l'industrie alimentaire qui occupent une grande partie de l'industrie manufacturière du pays, du point de vue de la substitution à l'importation des aliments. Ces industries sont plus ou moins de type à forte intensité de main-d'œuvre et peuvent escompter les ressources naturelles disponibles d'une certaine abondance ainsi que la demande interne. En outre, le PNSD accorde une importance à cette industrie avec les mines, en termes de promotion d'emploi, et le « Perspectives Économiques en Afrique 2020 » a également trouvé, dans l'agriculture industrialisée et de l'agro-industrie, le potentiel

pour la croissance et l'emploi. Parmi les produits agricoles à l'export, le grain de cacao représente la quantité plus élevée en termes d'exportation et la RDC est le pays exportateur classé au douzième rang¹³⁴ du monde.

La mise en place et la construction des infrastructures, le transport et la communication qui constituent la base de croissance économique ont une grande importance. Malgré un mauvais résultat d'évaluation à l'issue de l'analyse de croissance ci-dessus, l'étude de terrain a fait entrevoir un grand potentiel de développement du secteur de l'énergie électrique et d'énergie qui est en cours de réorganisation structurelle. Dans un contexte du faible taux d'électrification avec 19,9% (données de la Banque mondiale, 2019), la cartographie de potentiel pour les énergies renouvelables est mise en œuvre avec l'appui du PNUD, visant à l'électrification en zone rurale, et le projet de petits réseaux électriques et d'autres ont été préparés. En 2018, la loi PPP qui est basée sur la loi de la France a été établie, le gouvernement congolais a commencé aujourd'hui la réforme et la privatisation du secteur de l'énergie électrique.

En outre, pour ce qui est du bouquet énergétique actuel, qui se base principalement sur l'énergie hydraulique, d'autres sources énergétiques dont les énergies renouvelables ont été considérées dans le plan du gouvernement. Bien que les sources restent centrées sur l'hydraulique, la composition énergétique sera progressivement diversifiée. Selon l'Agence Nationale de l'Électrification et des Services Énergétiques (ANSER) qui a été nouvellement créée en vue de l'électrification de la zone rurale, estimée à 5%, il prévoit d'aménager, en ayant recours aux énergies renouvelables, le système d'alimentation électrique par réseau de petite échelle en milieu urbain et le système hors réseau en milieu rural. Désormais, non seulement la modification du bouquet énergétique aurait lieu, mais également la demande et l'offre des énergies électriques augmenteraient de façon significative. On peut estimer que cela entraîne une augmentation de la demande en construction, gestion et personnel de maintenance des centrales énergétiques

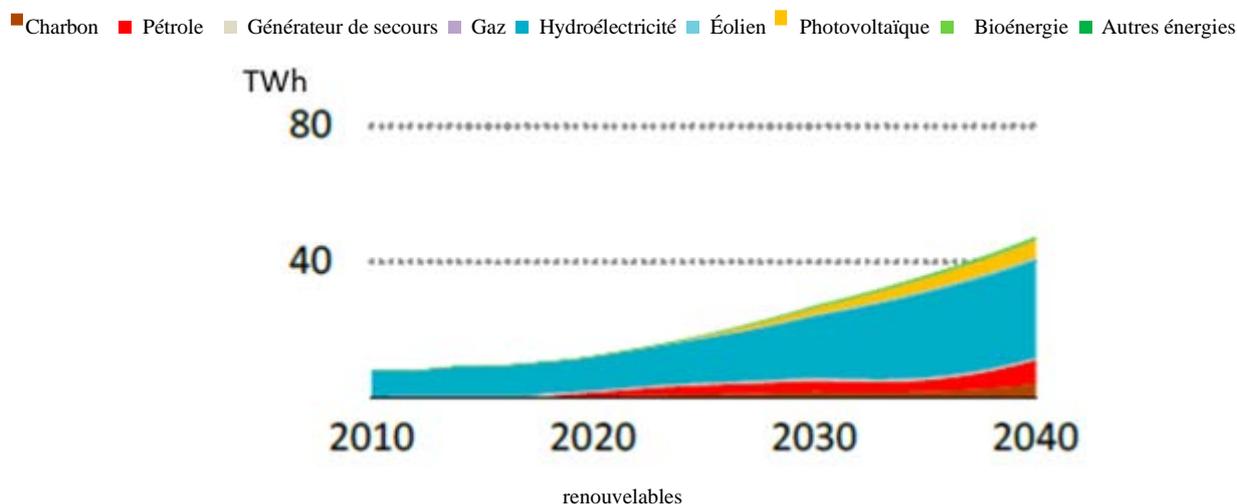


Figure 3-1-23 : Changements dans le mix énergétique

Source : AIE (2019)

¹³⁴ En 2020, le montant d'exportation s'élève à 87,27 millions de USD (données du Centre du commerce international)

Il a été confirmé à l'étude de terrain que le besoin de développement du secteur du numérique et des TIC est placé à un rang supérieur tant dans le public que le privé, avec le progrès technologique à l'international. Le gouvernement congolais a élaboré en 2019 le « Plan National du Numérique (PNN) » et a lancé les principes selon lesquels il utilise le numérique en vue d'investissements, de compétitivité des entreprises et de nouveau emploi et prend les mesures pour répondre à ces défis. La nouvelle création en 2021 du Ministère du Numérique ayant pour mission la promotion de la transformation numérique nous fait sentir également que le gouvernement accorde une importance à la numérisation. Le secteur des TIC est devenu un secteur prioritaire aussi en termes d'investissement suivant la vision du DPSI et du PSND. Au niveau d'entreprises sont nécessaires les ressources compétentes en TIC d'un large éventail de spécialisations, allant de l'informatique de base dont Word, Excel à la création / l'entretien des infrastructures telles que le réseau, et à la mise en place d'une plateforme destinée à l'utilisation sophistiquée dont le commerce en ligne. Dans un tel contexte, le secteur des TIC serait un secteur ayant un grand besoin de formation des ressources humaines.

Quant à la nécessité de formation des ressources humaines, il y aurait le besoin de formation des ressources humaines dans l'agriculture (y compris la fabrication et la réparation des machines, etc.), l'agro-industrie, l'aménagement et la construction des infrastructures, les TIC et les énergies renouvelables. Par ailleurs, plusieurs projets de construction des aéroports, étant liés à l'aménagement des infrastructures, sont prévues avec l'appui de la BAD, il pourrait y avoir le besoin de techniques et de ressources humaines liés à l'entretien des installations aéroportuaires.

L'industrie minière est dynamisée par les entreprises au capital étranger, il est considéré nécessaire que les entreprises locales s'engagent à former les ressources humaines capables de recevoir les commandes des travaux de sous-traitance¹³⁵.

En ce qui concerne l'entretien des machines agricoles et automobiles, ce secteur n'est pas de première priorité, mais il pourrait y avoir une demande en ressources humaines de l'entretien des machines agricoles au fur et à mesure de mécanisation agricole progressive dans le futur, et celle de la maintenance et de l'opération d'entretien mécanique, si le secteur de l'agro-industrie se développe comme prévu par le gouvernement. Quant à la maintenance automobile, généralement on dit que si le PIB par habitant dépasse les 3 000 USD, cela entraînerait la motorisation. Le besoin en ressources humaines connaîtra donc une augmentation légère avec une croissance économique, et en plus de cela, un développement du réseau de transport pourrait engendrer un besoin en techniques et ressources humaines dans les secteurs liés au transport y compris les engins de transport de grande taille, tels que le camion, l'autobus.

¹³⁵ Perspectives Économiques de l'Afrique centrale 2020, Banque Africaine de Développement

3-1-3 Défis

Les défis ont été présentés au besoin dans le résultat de l'enquête relative à la structure / l'orientation industrielles, et ici dans ce paragraphe on procède tout de même à une compilation des défis en les divisant en 6 éléments à l'instar de la catégorisation de l'approche fondamentale du secteur du « développement du secteur privé » de la JICA. Il faut prêter une attention particulière au fait qu'il existe des défis en rapport réciproque au-delà des catégories. Par ailleurs, les descriptions des défis liés à l'accès financier et à l'innovation ainsi que ceux de type transversal et général incluent les réflexions menées dans les paragraphes 3-2 et 3-3 plus bas.

- (1) Défis dans l'amélioration des politiques industrielles / environnement des affaires (du point de vue politique)
 - a. Améliorer l'environnement des affaires : Mise en place et mise en application appropriée des infrastructures physiques et des systèmes, notamment pour l'alimentation d'énergie électrique stable et la réduction du coût électrique, l'amélioration des diverses formalités avec la transparence et la rapidité
 - b. Mettre en œuvre le DPSI de manière régulière
 - c. Mettre en œuvre le « Plan National du Numérique » de manière constante : Mise en place des infrastructures numériques (augmentation de la vitesse de communication, création du centre des données, promotion de e-gouvernement, etc.) et promotion de l'aménagement institutionnel
 - d. Élaborer la loi d'orientation sur les PME, mettre en place les systèmes préférentiels

Il est indispensable d'aménager l'environnement des affaires en tant que base de dynamisation des activités économiques du secteur formel. Selon « Doing Business », les améliorations ont été constatées en RDC sur l'environnement pour la création d'entreprise, alors que dans d'autres domaines des progrès n'ont pas été observés comme souhaité tant sur le plan technique (soft) que physique (hard). Il faudrait améliorer la facilité avec la mise en transparence de diverses formalités par entre autres la promotion de la mise en œuvre des activités en ligne et sans quoi il n'en résulterait de dynamiser les activités d'entreprises et de promouvoir les investissements.

La réforme et le développement du secteur de l'énergie électrique avancent graduellement, mais il est essentiel que ce secteur se développe de façon constante, en tant que base des activités socioéconomiques. Le gouvernement congolais a pour principe de promouvoir la numérisation, pour ce faire, l'alimentation stable en énergie électrique constituerait une condition pré-requise.

Le DPSI adopté en juin 2020 vise le développement du secteur industriel et la promotion d'emploi, par le biais de la fabrication des produits métaux et des matériaux de construction ainsi que de la transformation des produits agricoles, qui occupe une place majeure de la chaîne de valeur agricole, abriant 60% des travailleurs. Son plan d'application a été établi en août 2021 avec une importance accordée à l'aménagement des infrastructures dont le développement des ZES ainsi qu'à la mise en place d'un réseau logistique.

La majorité des grandes entreprises sont les entreprises au capital étranger, et la plupart des petites et moyennes entreprises sont les entreprises nationales. Il y a aussi beaucoup d'unités économiques informelles. Afin de faire avancer de façon systématique les mesures visant à

favoriser la durabilité et la croissance des affaires, la création d'emplois, la création d'entreprise et l'augmentation du taux de formalité, il est souhaitable de mettre en place les systèmes d'incitation et/ou des législations constituant un fondement à cet effet.

- (2) Défis pour le renforcement de la compétitivité des entreprises
 - a. Améliorer la compétence générale du personnel allant du cadre au personnel technique et ouvrier (ingénieurs en particulier)
 - b. Renforcer la capacité en management, gestion et administration des entreprises
 - c. Améliorer la compétence en TIC et utiliser les technologies numériques pour entre autres le renforcement du commerce en ligne (e-commerce)

Le résultat de l'enquête menée dans le cadre de la présente étude a dégagé une tendance selon laquelle l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi pour l'ingénieur en particulier, se poursuivrait. Par rapport aux autres professions dont le professionnel et le gestionnaire, le niveau de satisfaction des chefs d'entreprise à l'égard des ingénieurs est relativement bas. Afin de relever la capacité en administration et gestion des entreprises, il faudrait former les ingénieurs pour faire en sorte que ces derniers aient une compétence suffisante. En outre, afin de soutenir la survie et la croissance des entreprises dont la survie reste faible dans la situation actuelle, il est souhaitable de former les experts capables de donner des orientations et des conseils efficaces en matière de management et de gestion.

À l'issue de l'étude de terrain, plusieurs entreprises ont exprimé la pénurie en ressources humaines ayant la compétence en informatique de base comme Word et Excel. La compétence en TIC est indispensable même pour l'utilisation des outils numériques tels que le commerce en ligne. En plus de cela, il faut les ingénieurs œuvrant pour le développement de ces outils numériques.

- (3) Défis pour le renforcement de la mise en liaison (du point de vue de l'accès au marché)
 - a. Améliorer le taux d'autosuffisance par l'augmentation de la production agricole, améliorer la valeur ajoutée et mettre en place la chaîne de valeur dans l'agriculture, l'élevage et la pêche
 - b. Trouver de nouveaux marchés dans la sous-région et à l'extérieur, avec l'introduction de la stratégie d'exportation
 - c. Promouvoir le développement des ZES et d'une plate-forme industrielle, et attirer le Fonds d'Innovation pour le Développement (FID)

Dans le PNSD ainsi que le DPSI basé sur ce dernier, une importance est accordée au fait de favoriser la sécurité alimentaire et l'emploi par l'augmentation de la production agricole et le renforcement de la chaîne de valeur. Une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche a été remarquée aussi à l'issue de l'enquête menée par la présente étude.

En ce qui concerne la stratégie nationale pour l'exportation, sa nécessité a été remarquée dans la revue des politiques de commerce extérieure de l'OMC de 2016. Son importance prendrait de l'ampleur, vu que la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECA) a été mise en application. L'Agence Nationale de Promotion des Exportations (ANAPEX) a été

créée en mars 2020 et son administrateur a été désigné en mai 2021¹³⁶. Le mécanisme pour la promotion d'exportation est donc en voie de développement.

Pour la mise en place des ZES visant à favoriser le développement de l'industrie manufacturière, à laquelle le PNSD et le DPSI accordent une importance, étant donné qu'il s'agit d'une nouvelle initiative, il serait nécessaire de dispenser la formation au personnel des structures concernées en matière de mesures et d'application ainsi que de mener les actions pratiques visant à attirer les investissements.

(4) Défis pour l'amélioration de l'accès financier (du point de vue financière)

a. Apport de fonds pour les unités économiques et les entrepreneurs

Étant donné que l'appui financier est apporté dans le cadre du programme de développement de l'entreprenariat de l'Office de promotion des Petites et moyennes Entreprises Congolaises (OPEC), etc., les entreprises ayant bénéficié d'un prêt lors de la création d'entreprise sont plus nombreuses que nos estimations (Figure 3-3-5). Toutefois, les commentaires ont été recueillis, à l'étude de terrain, des entreprises en exprimant qu'elles confrontaient à une pénurie financière lors de l'accroissement des affaires.

(5) Défis pour la promotion de l'innovation rapide

a. Mettre en application la loi sur les startups

b. Multiplier les incubateurs et les accélérateurs, mettre à disposition des fonds de gestion et former les ressources humaines

c. Apporter un soutien à des consultants et des mentors

d. Renforcer la capacité en préparation de plan d'affaires

e. Introduire la formation d'entrepreneurs qui favorise la création d'entreprise positive, non pas la création d'entreprise négative

En RDC, les incubateurs et les accélérateurs sont peu nombreux et il est souhaitable qu'ils connaissent une évolution en termes quantitatif et qualitatif, en tant que base de création d'entreprise et canal de prospection des entreprises à investir par des investisseurs. Il a été confirmé dans le cadre de la présente étude, la nécessité des mesures de renforcement, telles que la formation des ressources humaines liées à l'administration, la mise en place d'un réseau d'appui.

Dans l'étude de terrain, il y a une opinion selon laquelle généralement la création d'entreprise est un choix négatif à faire lorsque l'on n'obtient aucun emploi formel. À cet effet, pour diffuser l'attrait de la création d'entreprise, les mesures de communication seraient nécessaires en vue de favoriser la création d'entreprise positive, et pour ce faire, en plus du financement, la mise en application de la loi des startups qui est en cours de préparation pourrait constituer un soutien.

(6) Défis de type transversal et général

a. Créer des emplois (jeunes, femmes et femmes diplômées d'enseignement supérieur, etc.)

b. Rupture avec la structure économique dépendante de la mine, diversification de l'industrie d'exportation et substitution à l'importation

¹³⁶ <https://acpcongo.com/index.php/2021/05/29/the-drc-with-an-anapex-to-promote-exports-of-all-congolese-products/>

Selon les estimations basées sur la composition démographique, chaque année près de 2 millions de personnes entrent à nouveau dans le marché du travail. Le taux de chômage est élevé chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans en particulier, et le taux de chômage chez les femmes diplômées d'enseignement supérieur est plus élevé que celui des hommes. Les femmes étant plus présentes dans les professions du niveau technique plus ou moins inférieur, telles que les professions élémentaires, l'agriculture, la sylviculture et la pêche, les personnels des services directs aux particuliers et des commerçants et vendeurs la création des emplois plus stables est essentielle même en termes de réduction de la pauvreté.

Dans l'optique de la diversification de la structure économique, comme le PNSD la souligne, la stratégie visant la substitution à l'importation et la croissance d'exportation centrées sur l'agriculture, la sylviculture et la pêche est hautement pertinente. La promotion de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche contribue à la sécurité alimentaire, et par exemple, la pisciculture non seulement contribuera à la substitution à l'importation des produits de la pêche de 50 millions de USD par an¹³⁷, mais aussi permettra d'attendre une amélioration de moyens de subsistance par le biais de la diversification des produits commercialisés en zone rural en particulier, et à la fois servira à favoriser la création d'entreprise des femmes. Une contribution à la diversification des exportations peut être attendue de l'agriculture et de la sylviculture. À titre d'exemple, le cacao se classe au rang supérieur des produits d'exportation, excepté de ressources minières du pays, il présente un potentiel d'exportation¹³⁸ d'un montant de 7,1 millions de USD même à l'heure actuelle.

¹³⁷ 2020, données du Centre du commerce international

¹³⁸ Carte du potentiel à l'exportation du Centre du commerce international (<https://exportpotential.intracen.org/en/>)

3-2 Résultats de l'Étude sur l'état actuel du développement des ressources humaines pour l'industrie

3-2-1 Présentation sommaire des résultats de l'étude

(1) Plan et politique à moyen et long terme concernant la formation des ressources humaines pour l'industrie

Dans le Document de Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté 2 (2011-2015) (DSCR2), le gouvernement a identifié les secteurs prioritaires que sont la mine, l'agriculture, la construction, l'énergie, l'environnement, le tourisme, le transport, etc. En conformité avec ses principes, les documents de stratégie du domaine des ressources humaines ci-dessous ont été élaborés.

- Stratégie Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation (SSEF) 2016-2025
- Stratégie spécifique pour l'enseignement technique et la formation professionnelle 2016-2025
- Cadre National de Certification
- Arrêté ministériel portant sur la transformation d'une partie des établissements d'enseignement général en établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle

Les activités relatives à la formation des ressources humaines pour l'industrie de la RDC sont développées dans les secteurs variés et peuvent être réparties en les activités d'enseignement formel, d'enseignement non formel et d'enseignement informel. Dans l'enseignement formel sont inclus l'enseignement professionnel et technique du niveau de second cycle du secondaire et l'enseignement technique supérieur du niveau d'enseignement supérieur. Ci-dessous indique l'aperçu de la SSEF qui constitue un noyau des documents stratégiques de la formation des ressources humaines pour l'industrie.

➤ Stratégie Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation¹³⁹ 2016-2025 (SSEF)

Ce document de stratégie a été élaboré avec une implication de différents ministères à savoir ; le Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et de l'Initiation à la Nouvelle Citoyenneté, le Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, le Ministère des Affaires Sociales, de l'Action Humanitaire et de la Solidarité Nationale¹⁴⁰, qui se chargent de l'enseignement et de la formation, s'appuyant sur leur processus stratégique de sous-secteurs respectif (EPSP, AENF, MESU).

En vue de définir les actions du secteur éducatif d'une durée d'environ 10 ans, cette stratégie a déterminé l'ordre de priorité de politiques à élaborer et à appliquer et fixé un cadre du plan d'action renouvelable tous les ans dans ses cinq premières années. La première version a été établie en février 2014 pour la période de 2014 à 2023.

Le gouvernement a élaboré le Rapport d'état du système éducatif national (RESEN) en 2014, avec la collaboration de l'UNESCO-IIEP, et son résultat lui a permis d'examiner et de discuter,

¹³⁹ Stratégie Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation 2016-2025

¹⁴⁰ Il y a le Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et e l'Initiation à la Nouvelle Citoyenneté, le Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire et le Ministère des Affaires Sociales, de l'Action Humanitaire et de la Solidarité Nationale.

avec les parties prenantes, du système éducatif et de lignes directrices des politiques éducatives, tout en comprenant l'image globale de l'aperçu du secteur éducatif. Ceci a donc permis de vérifier certaines données de la SSEF qui manquent la fiabilité avec l'utilisation du RESEN.

Le gouvernement affiche comme la vision du secteur de l'éducation « la construction d'un système éducatif inclusif et de qualité contribuant efficacement au développement national, à la promotion de la paix et d'une citoyenneté démocratique active ». Pour apporter la réponse aux problèmes du système éducatif de la RDC, 3 objectifs stratégiques majeurs à l'horizon 2025 ci-après sont retenus. À propos des ressources humaines pour l'industrie, visant à réaliser l'objectif stratégique 1, il a été fixé comme indicateur l'adhésion de 40% des étudiants à l'enseignement professionnel et technique au niveau de second cycle du secondaire.

Tableau 3-2-1 : Objectifs stratégiques dans la SSEF

1. Promouvoir un système éducatif plus équitable au service de la croissance et de l'emploi
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de la gratuité de l'enseignement primaire • Extension du cycle d'éducation de base (8 ans) • Adaptation de la formation professionnelle pour favoriser l'intégration sociale des jeunes
2. Création d'un système éducatif de qualité
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place des systèmes d'assurance qualité • Apport d'un environnement éducatif propice à l'apprentissage
3. Instauration d'une gouvernance transparente et efficace
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un mécanisme de gestion (transparence et normes assurées) • Création d'un mécanisme de gestion efficace et équitable en s'appuyant sur les partenariats et la gouvernance renforcée

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

➤ Programme du secteur de l'enseignement professionnel et technique (inclut dans l'enseignement du second cycle du secondaire) dans le SSEF

Ce programme est un plan d'action visant à former les ressources humaines susceptibles de contribuer au développement des économies, par la formation des ouvriers expérimentés et l'amélioration du niveau de l'enseignement des jeunes. Son aperçu est comme suit :

Tableau 3-2-2 : Cadre logique du programme de formation professionnelle et technique de la SSEF

Objectif général
Le programme vise à répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée nécessaire au développement économique en offrant des formations qualifiantes de qualité et adaptées aux besoins des entreprises, et contribuer à l'élévation générale du niveau scolaire de la jeunesse du pays.
Difficultés à résoudre
<ul style="list-style-type: none"> • Les formations sont inadaptées aux besoins du marché du travail • Insuffisante attractivité de l'enseignement technique et professionnel
Causes sous-jacentes
<ul style="list-style-type: none"> • Les programmes sont inadaptés • Faible interaction avec les milieux économiques et les entreprises • Les infrastructures et équipements spécialisés sont insuffisants.
Objectifs spécifiques du programme

<ul style="list-style-type: none"> • Spécialiser les écoles secondaires • Apporter des infrastructures et équipements pour accueillir 40% des élèves du second cycle secondaire dans les filières techniques et professionnelles, et 25% dans les formations d'enseignant • Rénover les apprentissages pour répondre aux besoins du marché de travail en concertation avec les milieux économiques • Recruter et former les enseignants pour un enseignement de qualité.
Résultats visés par le programme
<ul style="list-style-type: none"> • En 2025, les formations techniques et professionnelles représentent 40% de l'effectif des élèves du second cycle du secondaire.
Résultats spécifiques
<ul style="list-style-type: none"> • En 2025, tous les référentiels de formation ont été révisés • Les écoles secondaires spécialisées dans les formations techniques et professionnelles disposent des infrastructures nécessaires et ont accès à un centre de ressource par province et un centre d'application par district¹⁴¹ • Tous les enseignants participent à deux semaines de formation continue tous les deux ans • Des structures de concertation avec le secteur productif sont mises en place pour faire évoluer l'offre de formation et anticiper les besoins de l'économie

Source : Extrait de la Stratégie Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation (SSEF) 2016-2025

➤ Programme de l'enseignement non formel de la SSEF

(y compris le programme de l'apprentissage, sa mise en œuvre étant dans le cadre de l'enseignement non formel)

Il s'agit d'un programme élaboré dans le but d'offrir l'enseignement non formel à des personnes qui ne peuvent pas participer aux activités économiques en raison de leur analphabétisme et/ou du fait qu'elles n'ont pas été scolarisées. L'aperçu du programme est comme ci-dessous indiqué.

Tableau 3-2-3 : Cadre du programme de l'enseignement non formel de la SSEF

Objectif général
Le programme vise à l'élévation du niveau d'alphabétisation de la population et à offrir une seconde chance aux jeunes déscolarisés, non scolarisés et adultes non lettrés.
Difficultés à résoudre
<ul style="list-style-type: none"> • Le taux d'analphabétisme est encore élevé (27%), plus élevé en milieu rural • Seulement 112 000 enfants bénéficient d'une seconde chance • Les taux de réussite aux formations de l'AENF ne sont pas satisfaisants
Causes sous-jacentes
<ul style="list-style-type: none"> • La capacité des centres de l'AENF est insuffisante • Les capacités d'accueil sont inégalement réparties sur le territoire • Les formations de l'éducation non formelle sont inadaptées. • Des disparités géographiques importantes • Les animateurs n'ont pas toujours la formation requise
Objectifs spécifiques du programme
<ul style="list-style-type: none"> • Adapter les programmes non formels et d'alphabétisation aux besoins des apprenants • Augmenter les capacités d'accueil en développant les partenariats avec les communautés et les ONG • Fournir aux élèves des opportunités de rattrapage scolaire • Former et encadrer les animateurs • Réorganiser les structures de supervision de l'ENF.
Résultats visés par le programme
<ul style="list-style-type: none"> • Un nombre accru de jeunes déscolarisés et de jeunes adultes bénéficient d'une seconde chance • Les bénéficiaires des programmes s'insèrent mieux dans le secteur économique informel.

¹⁴¹ Afin d'améliorer la qualité de la formation, un centre de ressource sera mis en place à chaque province pour des formations continues et un centre d'application sera créé à chaque district pour renforcer une collaboration avec des entreprises locales.

Résultats spécifiques

- En 2018, les structures de l'AENF sont réorganisées
- La capacité d'accueil des centres d'alphabétisation est portée à 466 000 en 2025
- La capacité des centres de rattrapage scolaire est portée à 170 000 en 2025
- Des guides d'alphabétisation en langues nationales sont élaborés

Source : Extrait de la Stratégie Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation (SSEF) 2016-2025

(2) Système relatif à la formation des ressources humaines pour l'industrie

➤ Aménagement des informations

Il est difficile d'obtenir des données statistiques pour l'ensemble du pays, ceci ne se limitant pas au secteur éducatif. L'Institut National de Statistiques n'est pas encore pleinement opérationnel et comme l'indique plus bas, aucune donnée fiable et globale n'est disponible pour tous les secteurs.

Ce point a été également révélé dans le rapport des Évaluations Prospective au niveau des pays 2020 du GPE (2019). Dans le cadre de la quatrième revue sectorielle conjointe menée en 2018, la date d'ouverture a été repoussée en raison de la non-disponibilité des données, ce qui a fait ressortir la faiblesse en termes de collecte et de traitement des données du secteur éducatif. La mise en place d'un mécanisme de la gestion d'information éducative progresse avec l'appui de l'UNESCO, etc., toutefois elle dépend largement du partenaire extérieur, et le renforcement des capacités n'a pas non plus avancé. C'est la situation qui ne permet pas de ne pas utiliser, comme les données fiables les plus récentes, les données de 2012 utilisées dans le RESEN.

➤ Cadre National de Qualification et de Certification (CNQC)

Le développement de compétences du pays est assuré par les acteurs des établissements publics de formation professionnelle placés sous la tutelle des différents ministères, des organisations de la société civile et des entreprises privées, etc. Les principaux ministères concernés sont comme suit :

- Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale (METPS)
- Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire et Professionnel (MEPSP)
- Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel (METP)¹⁴²
- Ministère des Affaires Sociales (MAS)
- Ministère de la Santé Publique (MSP)
- Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (MESU)
- Ministère de la Jeunesse (MJ)

Actuellement, le Cadre National de Qualification et de Certification (CNQC) n'est pas fonctionnel, et l'évaluation ainsi que la certification de l'enseignement et de la formation de catégorie et/ou de niveau différent se fassent suivant leur propre méthode diverse. De ce fait, l'évaluation de l'enseignement du secteur formel et celle de l'enseignement informel sont menées individuellement, ainsi aucune relation mutuelle n'existe. Dans un contexte où le CNQC n'est pas fonctionnel, la mise en place du Cadre National de Certification Professionnelle (CNCP) est en préparation avec l'appui de l'AFD et de l'OIT et sa mise en application n'a pas encore commencé. Le gouvernement a l'intention de mettre en œuvre avec l'outil du CNCP l'examen des compétences qui remplissent les critères de qualification. Ce CNCP intègre le

¹⁴² L'ancien nom du ministère est le Ministère de la Formation Professionnelle, Arts et Métiers (MFPAM)

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), le Certificat de Compétence (CC), le Certificat de Participation (CP) et l'approbation des études préliminaires, etc.

Par ailleurs, le SSEF propose la création d'un centre national d'ingénierie de la formation, qui sera géré conjointement par des institutions administratives et professionnelles, et prévoit de recenser les curricula existants et d'élaborer ceux qui n'existent pas en référence au CNQC, de procéder à des études d'opportunité, à mener des enquêtes sur l'insertion des diplômés par filière de formation et de se prononcer sur les ouvertures ou fermetures des filières professionnelles.

Selon le document de l'OIT, beaucoup de réformes en rapport avec l'accès au marché du travail et le développement des compétences sont en cours dans le pays et il faudrait beaucoup de temps jusqu'à ce que ce cadre juridique ne soit respecté et prenne effet effectivement¹⁴³. Ci-dessous sont les lois liées au travail de ce pays.

- Constitution Art.35 qui tient compte de l'expertise de l'État
 - Code du travail
 - Loi-cadre n°014/11 de l'enseignement national
 - Ordonnance n°71-055 portant organisation de la formation professionnelle
 - Principe national sur l'emploi et la formation professionnelle, arrêté départemental portant règlement intérieur de la Commission nationale de l'emploi des étrangers applicables à tout secteur non restreint
 - Arrêté départemental déterminant les conditions d'engagement des expatriés
 - Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016- 2025
 - Stratégie concrète pour l'enseignement technique et la formation professionnelle 2016-2025
 - Politiques migratoires
- (3) Place des établissements d'enseignement technique industriel et de formation professionnelle dans les politiques de formation des ressources humaines pour l'industrie, Relation avec d'autres établissements de formation des ressources humaines pour l'industrie (établissements d'enseignement supérieur, etc.)

En RDC, il existe plusieurs ministères s'occupant de la formation de ressources humaines pour l'industrie, et pourtant leur coordination n'est pas pleinement fonctionnelle, il est donc difficile de vérifier, d'une manière globale, comment les politiques de formation des ressources humaines pour l'industrie soient mises en application pour le développement des économies nationales. Dans la SSEF mise en application principalement par 4 ministères à l'heure actuelle, l'enseignement professionnel et technique destiné aux diplômés de l'enseignement formel occupe une place principale, et les politiques pour les personnes dans l'emploi ayant déjà quitté l'établissement scolaire et étant entrées dans le marché du travail et/ou les demandeurs d'emploi ne sont pas suffisants. Par ailleurs, la SSEF accorde une importance à l'amélioration de la qualité et de l'accès à l'enseignement professionnel et technique, alors qu'elle ne propose pas clairement la stratégie sur l'intégration dans le travail après la fin de l'enseignement et de la formation.

¹⁴³ État des lieux des compétences - RDC, OIT (2019)

➤ Ministères qui s'impliquent dans l'EFTP

- Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale (METPS)
- Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique (MEPST)
- Ministère de la Formation Professionnelle et Métiers (MEPM)
- Ministère des Affaires sociales et Actions humanitaires (MAS)
- Ministère de la Santé Publique (MSP)
- Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (MESU)
- Ministère de la Jeunesse (MJ)

L'information générale des services pris en charge par chaque ministère est comme suit :

Nom	Champ de services	Formel	Non formel
MEPST	Préscolaire, Enseignement primaire, Enseignement secondaire (y compris l'enseignement technique)	<input checked="" type="checkbox"/>	
MFPM	Enseignement secondaire technique et professionnel Mise en œuvre d'un programme de formation de 4 ans (cycle technique) ou de 2 à 3 ans (cycle professionnel)	<input checked="" type="checkbox"/>	
MESU	Enseignement supérieur, Enseignement universitaire, Enseignement technique supérieur, Établissement de formation des enseignants ¹⁴⁴	<input checked="" type="checkbox"/>	
MAS	Ferme (Alphabétisation, Enseignement non formel) Mise en œuvre d'un rattrapage scolaire du niveau de l'enseignement primaire et de l'alphabétisation, de la formation professionnelle (3 ans) Centre de Promotion Sociale (CPS) : Appui à la mise en œuvre de l'apprentissage, Appui à des personnes socialement défavorisées		<input checked="" type="checkbox"/>
METPS	Formation continue, Formation des demandeurs d'emploi, etc. à travers l'INPP		<input checked="" type="checkbox"/>
MSP	Formation de ressources humaines du secteur de soins médicaux et de santé	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

¹⁴⁴ Les universités et les établissements d'enseignement supérieur sont les personnes juridiques administratives indépendantes, les présidents de l'université et les directeurs de l'établissement d'enseignement supérieur sont désignés par le Président de la République, et ont l'obligation de faire le rapport au Ministre de l'Enseignement supérieur.

Tableau 3-2-4 : Enseignement technique et formation professionnelle mis en œuvre dans le cadre de l'enseignement formel

	Nombre d'ans	Qualification	Ministère de tutelle
Enseignement technique supérieur (3 ans) ¹⁴⁵	3 ans	Certificat d'achèvement de l'enseignement technique supérieur (A1)	MESU
Second cycle du secondaire : Enseignement industriel	4 ans	Diplôme d'état d'études secondaires du cycle long	MEPST
Deuxième cycle professionnel	1 à 2 ans	Brevet d'aptitude professionnelle (BAP)	MEPST / MFPM
Premier cycle du secondaire	3 ans	Brevet d'aptitude professionnelle (BAP)	MEPST
Apprentissage professionnel	3 ans	Inconnu	MAS
Rattrapage scolaire	3 ans	Test National de Fin d'Études Primaires (TENAFEP)	MAS

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

【Référence】 Gouvernance interministérielle désordonnée

Les attributions entre les ministères du secteur de l'enseignement professionnel et technique se compliquent davantage suite à quelques remaniements ministériels du passé. La répartition des attributions de secteur de l'enseignement professionnel et technique du second cycle du secondaire restait floue entre le Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique (MEPST) et le Ministère de la Formation Professionnelle et des Métiers (MFPM). Pour ce problème, depuis la création du Ministère de la Formation Professionnelle, Arts et Métiers (MEPAM) en 2014 par la suite à la division des ministères survenue en lien avec leurs attributions jusqu'à aujourd'hui, le chevauchement des services entre les ministères reste non corrigé. En outre, le paiement de salaire du côté du Ministère de la Formation Professionnelle est suspendu.

En juillet 2021, les Ministres du MEPST et du MFPM ont organisé l'atelier de travail réunissant le secrétaire général, les inspecteurs pédagogiques ainsi que les cadres de chacun des ministères. À travers cette séance de l'atelier, ils envisagent, tout en déterminant la règle, une issue sur le chevauchement persistant des services entre les ministères. Les deux ministères ont convoqué les experts de divers domaines tout en jugeant qu'il est indispensable de créer un milieu de travail favorable pour la reconstruction de l'éducation, et leur ont ordonné l'élaboration du rapport. Ce rapport serait approuvé par un arrêté départemental¹⁴⁶.

➤ Institut National de Préparation Professionnelle (INPP)

L'INPP est un établissement indépendant placé sous la tutelle du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale auquel le Japon apporte son soutien pour une longue période.¹⁴⁷ La formation organisée par l'INPP en collaboration avec le monde industriel, ciblant des personnes dans l'emploi en particulier, se distingue nettement de l'enseignement professionnel basé sur le système scolaire. Elle est une formation professionnelle à court terme, mise en œuvre en fonction de besoins des entreprises et demandeurs d'emploi.

L'INPP est un établissement public placé sous la tutelle du Ministère de l'Emploi, du Travail et de l'Action Sociale (tutelle technique) et du Ministère des Finances (tutelle administrative). Elle a une

¹⁴⁵ Le diplôme A1 est une qualification qui répond au marché de l'emploi spécifique destiné à entre autres les instituts de recherche supérieurs, les écoles des beaux-arts, les Instituts Supérieurs du Commerce (ISC), les Instituts Supérieurs Pédagogiques (ISP), les Écoles Normales, les Instituts Supérieurs des Techniques Médicales (ISTM).

¹⁴⁶ <https://cas-info.ca/2021/07/rdc-le-ministre-de-lepst-et-celle-de-la-formation-professionnelle-harmonisent-des-vues-sur-les-attributions-de-leurs-ministeres-respectifs/>

¹⁴⁷ Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale

longue histoire et a été créé en 1964 en tant que service public de formation professionnelle. Transformée en un organe public en 2009, elle est l'établissement indépendant en termes juridiques, administratifs et financiers. L'objectif des activités et les actions prioritaires sont d'offrir continuellement la formation permettant de s'acquérir la technique d'un niveau adéquate à des personnes dans l'emploi, en fonction de la situation du marché d'emploi, afin de contribuer à la formation des ressources humaines pour l'industrie. Pour le travailleur d'entreprise, le chef d'entreprise, l'organisation ou le demandeur d'emploi (y compris les personnes socialement défavorisées), l'INPP offre les services tels que la mise à disposition de différents conseils et/ou d'informations des résultats de recherche, la formation professionnelle. La Direction Générale de l'INPP située à Kinshasa encadre 39 centres de formation y compris le centre de Kinshasa. Le Japon, depuis le début de sa coopération¹⁴⁸ de 2009, apporte son soutien pour le renforcement des capacités des formateurs de formation professionnelle qui sont affectés dans ces 39 centres de formation, par le biais du renforcement des capacités fonctionnelles du centre de Kinshasa et de la Direction Générale de l'INPP.

(4) Aperçu des établissements d'enseignement technique industriel et de formation professionnelle

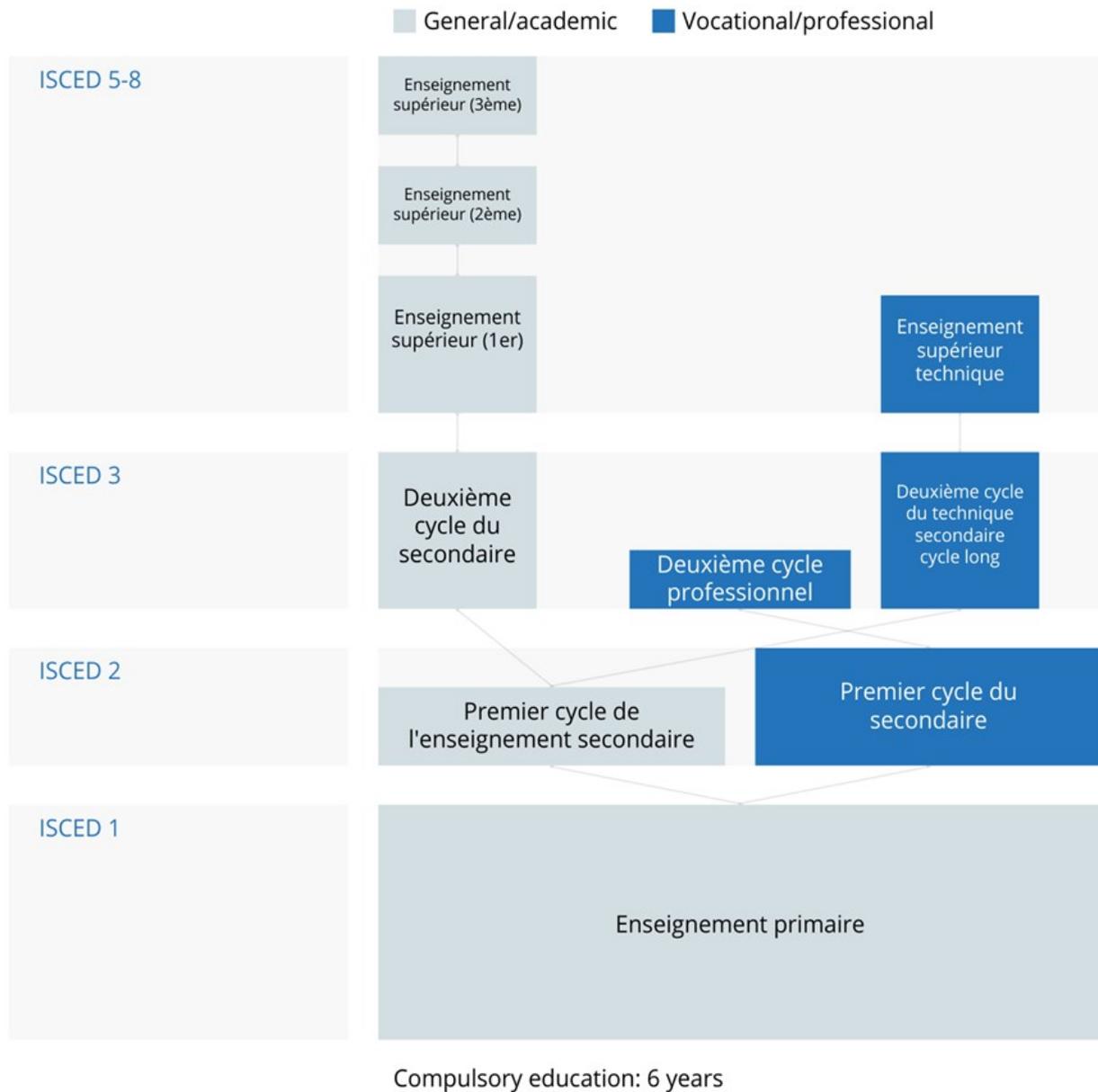
➤ Enseignement professionnelle et technique dans le secteur de l'éducation formelle

La place de l'enseignement professionnel et technique dans l'éducation formelle en RDC est comme l'indique la figure ci-après. Par ailleurs, la SSEF propose de procéder à la mise en place de l'enseignement de base de 8 ans, intégrant l'enseignement primaire de 6 ans et le premier cycle du secondaire. Aussi est-il proposé que le système de l'enseignement supérieur soit remplacé par le système LMD¹⁴⁹.

¹⁴⁸ À la suite du programme de formation par pays en 2009 et de l'envoi des experts individuels en 2010, le projet de coopération technique est démarré depuis 2011.

¹⁴⁹ Il s'agit du système de l'enseignement supérieur constitué de 3 cursus, à savoir la licence, la maîtrise et le doctorat. Ce système est mis en application communément dans la Communauté Européenne y compris la France. Il permet l'uniformisation des cursus éducatifs et la reconnaissance mutuelle des diplômes, ce qui favorise donc la mobilité d'étudiants.

Formal Education System - Congo, Democratic Republic of



UNESCO-UNEVOC: Education system diagramme - <https://unevoc.unesco.org/home/TVET+Country+Profiles>

Figure 3-2-1 : Système de l'éducation formelle de la RDC

Source : Profils Nationaux d'EFTP de la République démocratique du Congo, UNESCO-UNEVOC¹⁵⁰

a. Nombre d'élèves et étudiants scolarisés

Selon la documentation de l'OIT, 19% des effectifs du niveau d'enseignement secondaire ont participé à l'EFTP de 2014 à 2015. Parmi les effectifs de l'EFTP, 35% sont les filles. Le taux de scolarisation brut (TSB) de l'enseignement secondaire s'élève à 39,5% (Garçon : 48,3%, Fille : 30,7%), mais la disparité régionale est importante. Le taux d'achèvement au niveau d'enseignement secondaire est de 30% (Garçon : 38,2% ; Filles : 21,8%).

¹⁵⁰ <https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=COD>

Les données issues des statistiques et des recueils géographiques (2018-2019) de ladite documentation, 1 278 157 personnes appartiennent à l'EFTP, c'est-à-dire 23,8% de l'ensemble des effectifs de l'enseignement secondaire. Pour sa répartition, 36,8% sont au premier cycle de l'enseignement secondaire, les effectifs de l'enseignement général (cursus général) représentent 24,6%, ceux du cursus de science mathématique sont de 11,1% et ceux du cursus de culture représentent 3,7%¹⁵¹. Par ailleurs, le nombre d'effectifs inscrits aux établissements d'enseignement technique sous la tutelle du MEPST¹⁵² étant estimé à 686 846 pour l'année 2012/13, il y a eu une augmentation significative avec ses effectifs presque doublés¹⁵³.

Les statistiques permettant de connaître l'ensemble des effectifs ne sont pas disponibles, le tableau ci-dessous indique les valeurs de projection des indicateurs de l'éducation, qui sont présentées dans la SSEF¹⁵⁴.

Tableau 3-2-5 : Indicateurs de l'éducation (estimations de la SSEF)

	2013-2014	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2025-2026
Taux de scolarisation : Second cycle du secondaire	36,6%	38,9%	41,4%	44,2%	47,3%	51,0%	66,7%
Taux de scolarisation : Enseignement Supérieur	6,5%	7,3%	7,5%	7,7%	7,9%	8,2%	9,5%
Taux d'achèvement : Second cycle du secondaire	23,7%	23,2%	25,4%	27,4%	29,5%	32,1%	37,7%
Taux d'alphabétisation des adultes (15 ans et plus)	59,5%	62,9%	64,3%	65,9%	67,5%	69,1%	75,9%
Inscription à l'éducation non formelle : Rattrapage scolaire et apprentissage *	207	220	224	229	233	238	263
Inscription à l'éducation non formelle : Alphabétisation *	158	239	266	295	329	367	642
Effectif des élèves inscrits : Premier cycle du secondaire *	2 000	2 446	2 716	2 997	3 322	3 653	4 600
Effectif des élèves inscrits : Enseignement technique et professionnel *	757	911	1 025	1 160	1 319	1 506	2 560
Effectif des élèves inscrits : Enseignement supérieur *	447	553	589	627	669	713	986

(*Unité : en milliers)

Source : Stratégie Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation (SSEF) 2016-2025

En ce qui concerne le nombre des effectifs du niveau de second cycle du secondaire par catégorie, les effectifs appartenant aux établissements d'enseignement général et/ou d'enseignement normal représentent 70% et ceux inscrits dans l'enseignement technique et professionnel sont autour de 30%. Les filles qui sont scolarisées dans ces établissements sont peu nombreuses et le plus souvent elles travaillent dans le commerce et/ou la couture, etc.

¹⁵¹ État des lieux des compétences, RDC 2020

¹⁵² L'appellation du ministère à l'époque est le Ministère de l'Enseignement Primaire Secondaire et Professionnel (MEPSP)

¹⁵³ Étude de pays Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en République démocratique du Congo 2020

¹⁵⁴ La valeur estimée du nombre d'inscription à l'enseignement technique et professionnel pour 2018/2019 s'élève à 1 319 000, ce qui est proche de la donnée de l'OIT indiquée plus haut.

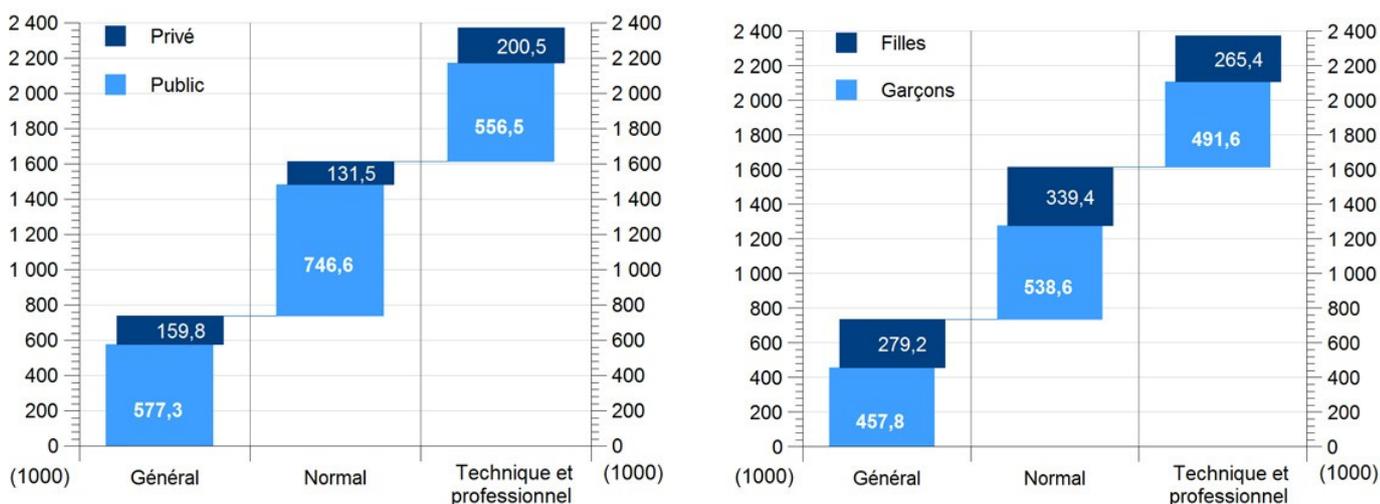


Figure 3-2-2 : Effectifs du secondaire (2014) (Unité : en milliers)

Source : Stratégie Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation (SSEF) 2016-2025

b. Enseignants de l'enseignement secondaire

La plupart des enseignants du secondaire n'ont pas de qualification nécessaire et dans les établissements publics, seuls 17,4% d'entre eux sont qualifiés. Quant aux établissements privés, ce taux est plus élevé avec 49%, tout de même les qualifiés représentent moins de la moitié.

Comme la tendance, 63% de ces enseignants qualifiés sont concentrés dans le milieu urbain, ce qui permet d'estimer que le taux d'enseignants qualifiés soit encore inférieur dans le milieu rural. Les femmes enseignantes représentent 11% du corps enseignant et cette tendance reste inchangée dans l'établissement tant public que privé.

c. Établissement scolaire

Pour ce qui est du nombre d'établissements scolaires, seule la statistique, indiqué dans le tableau ci-dessous, qui intègre le nombre d'établissements du secondaire et celui d'enseignement professionnel du niveau du secondaire est disponible, et ce selon laquelle il existe 23 759 établissements dans tout le pays (20 138 publics et 3 621 privés). Il est difficile de connaître parmi ces établissements existent-il combien d'établissements spécialisés en enseignement et formation professionnels. À titre de référence, selon la documentation de l'OIT, pour l'année 2012/2013, les établissements d'enseignement technique sous la tutelle du MEPST comptent 8 115, et en tant qu'établissement sous la tutelle du MSA et du MJ, il existe 2 582 Centres de Formation Professionnelle (CFP) ainsi que 74 CPS à Kinshasa. Parmi les établissements du secondaire placés sous la tutelle du MEPST, certains offrent un enseignement technique, et ces données issues des ministères différents ne peuvent donc pas être directement confrontées, et tout de même elles permettent de supposer que l'enseignement technique soit dispensé dans un peu plus de 30% des établissements du secondaire¹⁵⁵.

¹⁵⁵ État des lieux des compétences, RDC 2020

Tableau 3-2-6 : Nombre d'établissements scolaires

	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Public	17 704	19 595	20 138
Privé	2 668	3 103	3 621
Total	20 372	22 698	23 759

Source : Annuaire Statistique RDC 2017, Institut National de la Statistique, Ministère du Plan

60% des établissements du secondaire n'ont pas de point d'eau et 87% n'ont pas d'électricité. 38% de salles de classe sont en terre et/ou en paille, seuls 3% sont équipés de tables bancs en quantité suffisante.

La SSEF a révélé les points ci-dessous comme les contraintes de l'enseignement professionnel et technique du secondaire.

- ✓ Manque de programmes permettant d'offrir aux apprenants, où qu'ils soient, un même contenu de formation, pénurie d'établissements de formation professionnelle
- ✓ Défaut de formation professionnelle adaptée à la réalité du marché du travail et aux besoins du monde industriel
- ✓ Manque d'enseignants qualifiés

➤ Secteur de l'enseignement non formel

Selon le résultat de l'enquête EADE, 476 277 sont inscrits à la formation et à l'alphabétisation du secteur non formel¹⁵⁶. 33,7% d'entre eux sont inscrits au Centre d'alphabétisation (CA), 29% au Centre de rattrapage scolaire (CRS) et 35,3% pour le Centre d'apprentissage professionnel (CAP).

Le taux d'analphabétisme est encore élevé avec 27%, 7 millions d'enfants non scolarisés vivent, pour la majorité, dans une famille pauvre du milieu rural et il faudra assurer l'apprentissage de la capacité d'alphabétisation ainsi que l'enseignement pour le rattrapage destiné à ces enfants. Par ailleurs, selon le résultat de ladite enquête, aucune information n'a été révélée sur l'enseignement et la formation du secteur informel. Ceci est dû à la difficulté à connaître l'état réel du secteur informel dans lequel aucun programme de formation déterminé n'est disponible et ni approuvé. Toutefois, l'économie du secteur informel représente plus de 75% de l'économie nationale, et ce fait constitue un facteur important (E-QUIBB 2016).

➤ Établissements d'enseignement supérieur

Les établissements d'enseignement supérieur du pays comptent 236 et sont répartis sur presque toutes les provinces, mais sa disparité géographique est importante. Parmi ces établissements, les publics se concentrent dans le Kinshasa, le Nord-Kivu, le Sud-Kivu, le Mongala, et pour le cas des privés, ils sont également concentrés dans le Kinshasa, suivi par le Sud-Kivu, le Kinshasa et le Mongala. Les établissements privés sont plus nombreux que les publics.

¹⁵⁶ Enquête sur les Enfants et Adolescents en dehors de l'école (EADE), 2012.

Tableau 3-2-7 : Nombre d'établissements d'enseignement supérieur

Nombre d'établissements	Nom de province
Plus de 25	Kinshasa, Sud-Kivu, Nord-Kivu
16 à 25	Katanga
11 à 15	Kongo Central
5 à 10	Haut-Lomami, Kisangani, Équateur
Moins de 5	18 provinces en dehors des provinces ci-dessus

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude en référence du « Renforcement de l'Enseignement Supérieur et Technique en RDC, RUFORUM »¹⁵⁷

Les établissements d'enseignement supérieur incluent également les structures autres que les universités, qui dispensent des formations spécialisées. Parmi ces établissements, certains concernent la formation des ressources humaines du secteur de l'éducation, des affaires et de la médecine ainsi que le développement rural, etc. Le taux des établissements non universitaires par rapport à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur est très élevé avec 70%. En outre, les Instituts Supérieurs Techniques (IST), qui sont de type non universitaire, représentent plus de la moitié de tous les établissements d'enseignement supérieur avec 52,1% et ils sont plus nombreux que les universités. Les Instituts Supérieurs Pédagogiques (ISP) représentent 16,9%.



Figure 3-2-3 : Proportion des établissements d'enseignement supérieur publics et privés par catégorie
Source : Renforcement de l'Enseignement Supérieur et Technique en RDC, RUFORUM

¹⁵⁷ Rapport de la revue du Forum des Universités Régionales pour le Développement des Capacités dans l'Agriculture (RUFORUM) (<https://www.ruforum.org/ruforum-reports>)

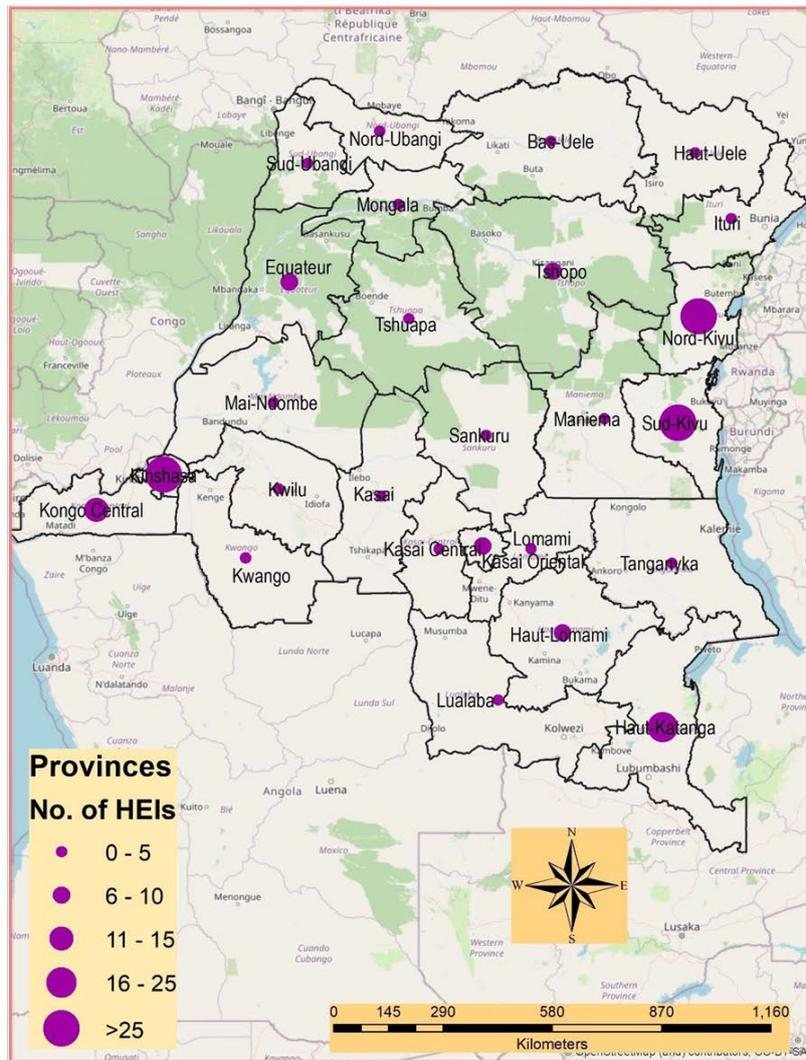


Figure 3-2-4 : Répartition des établissements d'enseignement supérieur
 Source : Renforcement de l'Enseignement Supérieur et Technique en RDC, RUFORUM

a. Nombre des effectifs inscrits

La plupart des étudiants font des études dans les établissements d'enseignement supérieur publics. Le nombre d'étudiants des établissements d'enseignement supérieur se multiplie rapidement. Pour la période de 2006 à 2012, il a été plus que doublé en passant de 239 914 à 512 322. Par contre, les étudiants inscrits au privé représentent 30%. En outre, 38% des étudiants sont scolarisés dans des filières scientifiques et technologiques.

Quant au ratio garçon et fille, 567 étudiants pour 100 000 habitants sont inscrits à l'enseignement supérieur pour les garçons, les filles sont moins nombreuses avec 363 étudiantes pour 100 000 habitants¹⁵⁸.

En tant que problèmes de l'enseignement technique au niveau d'enseignement supérieur, les points ci-après sont relevés dans la SSEF.

¹⁵⁸ SSEF

- ✓ Selon l'enquête réalisée en 2010, 65% d'entreprises considèrent le niveau de compétence des employés comme une contrainte commerciale.
- ✓ Le manque de compétences dans les secteurs de croissance tels que la construction (infrastructures), l'agriculture, les mines, les technologies de l'information et de la communication est mis en évidence. Notamment, les ingénieurs, les opérateurs économiques et les investisseurs ne font pas confiance à la qualité et à des qualifications des ressources humaines formées dans les établissements d'enseignement supérieur du pays, ce qui les conduit à recourir à une main-d'œuvre qualifiée internationale ou à la formation en cours d'emploi pour les qualifications à faible exigence.

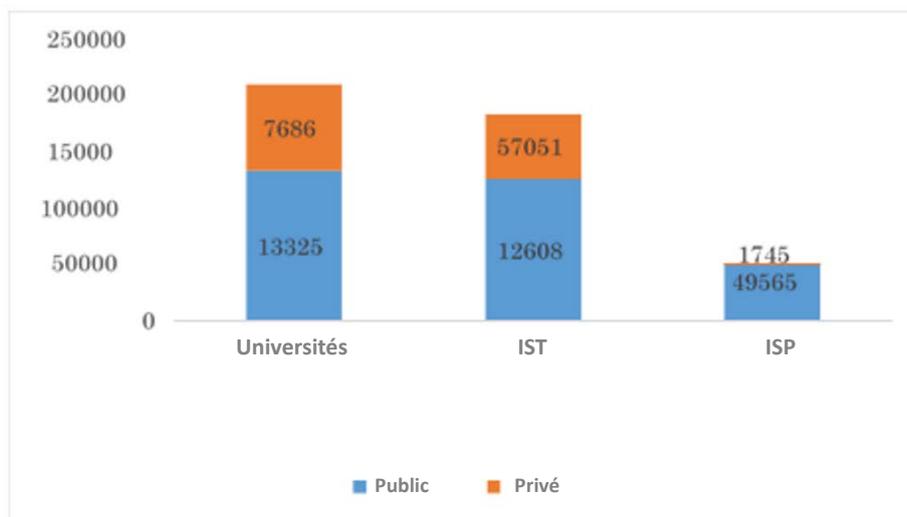


Figure 3-2-5 : Nombre des effectifs inscrits aux établissements d'enseignement supérieur publics et privés par catégorie

Source : Renforcement de l'Enseignement Supérieur et Technique en RDC, RUFORUM

b. Enseignants d'enseignement supérieur

Avec l'augmentation du nombre d'étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur, le nombre d'enseignants est en augmentation. Il a augmenté de 65% entre 2006 et 2012. Toutefois, les enseignants non qualifiés représentent 80% du corps enseignant, et les qualifiés sont de 20%. Et ces derniers représentent seulement 7% du corps enseignants du supérieur. Dans les établissements d'enseignement supérieur, le taux de personnels non enseignants est très élevé, ce qui est à l'origine de la capacité financière qui ne permet pas de recruter des enseignants qualifiés¹⁵⁹.

c. Établissements d'enseignement supérieur

Dans les établissements d'enseignement supérieur tels que l'Institut Supérieur des Techniques Appliquées (ISTA), l'Institut Supérieur Pédagogique et Technique (ISPT), les installations et les équipements de formation sont considérablement en vétuste, alors que les étudiants admis tendent à augmenter, ce qui conduit à une aggravation de l'environnement scolaire. Par contre, un grand nombre d'équipements ont été fournis à travers le PEQPESU¹⁶⁰ de la Banque mondiale. Son budget, étant réduit pour les mesures contre le Covid-19, est devenu d'une taille plus petite

¹⁵⁹ SSEF

¹⁶⁰ Projet d'Éducation pour la Qualité et la Pertinence des Enseignements aux niveaux Secondaire et Universitaire (PEQPESU)

qu'initialement prévue, et pourtant l'ISTA a bénéficié d'un montant total de 1,4 millions de USD pour les filières diverses telles que la mécanique, l'électricité, l'aéronautique, la météorologie, le matériel médical et les technologies de l'information et de la communication. Une utilisation adéquate de ces équipements permettrait d'offrir l'enseignement d'une qualité garantie. La Banque mondiale envoie des experts pour une période de 2 à 4 semaines, et apporte son appui en ligne à la mise en œuvre des formations. Toutefois, étant donné que l'entraînement à courte durée est centré sur la maîtrise de manipulation de base du matériel, il serait difficile d'apprendre un encadrement technique en utilisant le matériel d'exercice. L'ISPT a déjà fait une demande de coopération auprès de l'INPP de manière à ce que leurs enseignants aient accès à ces matériels nouvellement introduits¹⁶¹. Lors de la visite de terrain menée dans la présente étude, la plupart de ces matériels restaient emballés et déposés dans les salles de classe qui les étaient attribués. Il serait très probable que ces matériels coûteux resteront non utilisés sans mise en œuvre de formation de formateurs (FdF) additionnelle.

➤ INPP (Centre de Kinshasa)¹⁶²

Le nombre des effectifs ayant reçu des formations au Centre de Kinshasa en 2020 est réparti comme suit : 579 personnes dans l'emploi, 2 931 demandeurs d'emploi, 303 participants provenant des autres établissements d'enseignement et de formation, soit 3 913 personnes au total. Parmi eux, les demandeurs d'emploi représentent 76,9%, et pour le cas des femmes en particulier 84,3% des 1 101 participantes à la formation de l'INPP sont les demandeurs d'emploi. La formation continue constituant le service prioritaire de l'INPP représente une part faible avec 15,2% de l'ensemble des formations. Concernant la formation continue, il y a deux voies de participation : participer à des programmes disponibles à l'INPP ou participer individuellement à un programme préparé sur demande d'une entreprise. En plus de cela, l'INPP offre des formations à 1 420 personnes au total en faveur de 384 entreprises qui font la cotisation à l'INPP.

Tableau 3-2-8 : Participants à la formation de l'INPP Kinshasa (2020)

Sexe	Personne dans l'emploi			Demandeur d'emploi			Formation pratique			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre	429	150	579	2 003	928	2 931	280	23	303	2 712	1 101	3 813
%	74,1	25,9	100	68,3	31,7	100	92,4	7,59	100	71,1	28,9	100
% Total	15,8	13,6	15,2	73,9	84,3	76,9	10,3	2,09	7,95	100	100	

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du Rapport annuel de l'INPP Kinshasa

À propos de la répartition selon l'âge, les personnes âgées de 15 à 35 ans représentent 87,2%, les participants sont donc majoritairement les jeunes. Pour le cas des demandeurs d'emploi en particulier, 90% sont âgés de 15 à 35 ans. En revanche, pour le cas des personnes dans l'emploi, les effectifs âgés de 36 ans et plus représentent aussi 35,8%, et ceci montre que la formation continue est nécessaire pour une large tranche d'âge.

¹⁶¹ Enquête par interview auprès du directeur de l'ISPT

¹⁶² Faute de document permettant de connaître l'aperçu de tous les centres de l'INPP, on s'est référé au rapport 2020 du Centre de Kinshasa

Tableau 3-2-9 : Age des participants à la formation de l'INPP Kinshasa

Age	Personne dans l'emploi	%	Demandeur d'emploi	%	Formation pratique	%	Total	%
15 à 35 ans	369	63,7	2653	90,5	303	100	3 325	87,2
36 à 65ans	207	35,8	278	9,5	0	0	485	12,7
66 ans et plus	3	0,5	0	0,0	0	0	3	0,1
Total	579	100,0	2931	100,0	303	100	3 813	100,0

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base du Rapport annuel de l'INPP Kinshasa

a. Programmes de formation

L'INPP offre plus de 80 programmes sur 13 filières (Tableau 3-2-10). À l'exception d'une partie de la section automobile, la plupart sont le programme d'une courte durée de 2 à 6 mois. Les frais d'inscription varient selon les programmes, et ils sont pour la plupart entre 70 et 100 USD par programme. Selon la tendance récente de l'INPP Kinshasa, il y a une augmentation de la demande en formation des compétences en affaires au bureau telles que l'informatique, la langue, plutôt que la formation du domaine de la technique conventionnel. Selon le résultat de 2020, les personnes ayant participé aux cours de Word et d'Excel du programme d'informatique représentent plus de 20% de l'ensemble des participants. Ceci est dû en partie au fait que l'INPP Kinshasa reçoit un plus grand nombre de demandeurs d'emploi par rapport aux autres centres.

Tableau 3-2-10 : Programmes de formation de l'INPP

Domaine	Matière enseignée	Durée
Électronique	Fréquences radio audio-vidéo	4 mois
	Technique cellulaire	3 mois
	Télécommunications	6 mois
	Maintenance des ordinateurs et des réseaux locaux	4 mois
	Prise de vue	2 mois
	Montage vidéo	2 mois
	Domotique (surveillance vidéo)	3 mois
	Montage d'amplificateurs audio	4 mois
	Animation radio et télévision	3 mois
	Montage de haut-parleurs	2 mois
	Électricité	Électricité pour l'industrie
	Électricité intérieure	4 mois
	Bobinage	3 mois
Énergies renouvelables	Énergie solaire (production d'électricité solaire)	3 mois
	Efficacité énergétique des bâtiments	2 mois
Réfrigération, climatisation	Réfrigération domestique	5 mois
	Réfrigération commerciale et industrielle	6 mois
	Gestion de la climatisation	4 mois
Mécanicien automobile	Moteurs à essence (introduction)	8 mois
	Moteurs Diesel (introduction)	8 mois
	Moteurs à essence	6 mois
	Moteurs Diesel	6 mois
	Moteurs Diesel spéciaux	3 mois
	Injection électronique de carburant	4 mois
	Électricité automobile	6 mois
	Révision des dispositifs d'injection	3 mois
	Réparation en entretien des générateurs électriques	7 mois
	Conduite automobile	3 mois
	Conduite accélérée	1 mois
	Climatisation automobile	3 mois
	Machines	Tours
Ajustage		6 mois
Fraiseuses		6 mois
Soudure de la tôle	Soudure ajustée	4 mois
	Tuyauterie sanitaire	3 mois
	Usinage de l'aluminium	3 mois
Couture, esthétique, Beauté/coiffure (CCEC)	Beauté et coiffure	3 mois
	Couture	4 mois
	Confection de modèles	3 mois
	Décoration intérieure	2 mois
	Maintenance des machines à coudre	2 mois
Prévention des risques professionnels (CFPRP)	Inspecteur de la protection industrielle	1 mois
	Policier	4 mois
	Logistique de l'offre	2 mois
	Gestion de projets	2 mois
	Maintenance des systèmes de détection d'incendie	4 mois
	Esprit d'entrepreneuriat	1 mois
	Lutte contre les incendies	1 mois
	Mesures d'urgence pour l'industrie	1 mois
Achats	2 mois	

Domaine	Matière enseignée	Durée
Langues	Français	6 mois
	Anglais informatique	2 mois
	Anglais de la communication	4 mois
	Anglais des affaires	2 mois
	ETI (traduction et interprétation)	4 mois
	Portugais	4 mois
Hôtellerie restauration	Serveur	4 mois
	Pâtisserie	4 mois
	Cuisine	4 mois
	Établissement d'hébergement	3 mois
	Accueil et protocole	3 mois
	Estimation des coûts et spécifications du bâtiment	6 mois
Bâtiment travaux publics	Cartographie numérique (SIG)	3 mois
	Maçonnerie	6 mois
	Ménisserie-charpenterie et ébénisterie	6 mois
	Perspectives et modèles	6 mois
	Conception de bâtiments	6 mois
	Dallage	6 mois
	Peinture	4 mois
	Topographie	6 mois
	Calcul des structures	6 mois
	Robobat	3 mois
	CAO	3 mois
	Word	1 mois
	Excel	1 mois
	Powerpoint	1 mois
	Tablettes et smartphones	1 mois
	Cisco Academy	3 mois
	CCNA 1 : Le concept de réseau	2 mois
CCNA 2 : Les concepts de protocole et de routage	2 mois	
CNA 3 : Communication par réseau LAN et réseaux sans fil	2 mois	
CCNA 4 : Accès au réseaux étendus	2 mois	
Informatique	Gestion des systèmes : Conception de réseaux et applications #NAME ?	2 mois
	Gestion de base de données Modélisation de base de données sur serveur MS Access ou SQL 2008	2 mois
	Développement d'applications Développées avec Visual Basic 6.0 (création de logiciels complets connectés à une base de données Access) Développées avec JAVA (J2SE + JDBC) (création de logiciels complets connectés à une base de données sur serveur SQL)	2 mois
	Webmestre (création de sites dynamiques)	2 mois
	Infographie ✓ Adobe Photoshop ✓ Adobe Indesign	2 mois

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base de la fiche d'information de l'INPP Kinshasa

(5) Répartition par genre, disparité et situation de la formation des ressources dans chaque secteur d'industrie (y compris les startups, la création d'entreprise)

Une analyse de la formation scolaire des populations travaillant dans différentes industries a révélé une différence nette entre les femmes et les hommes. Chez les hommes, les sortants du second cycle du secondaire représentent 48%, suivi par les sortants de l'enseignement primaire avec 26%, les personnes non scolarisées avec 14%, et les diplômés universitaires représentent 8%. Quant aux femmes, le taux de personnes non scolarisées est élevé avec 40%, suivi par les sortantes de l'enseignement primaire avec 29%, le second cycle du secondaire à 25%.

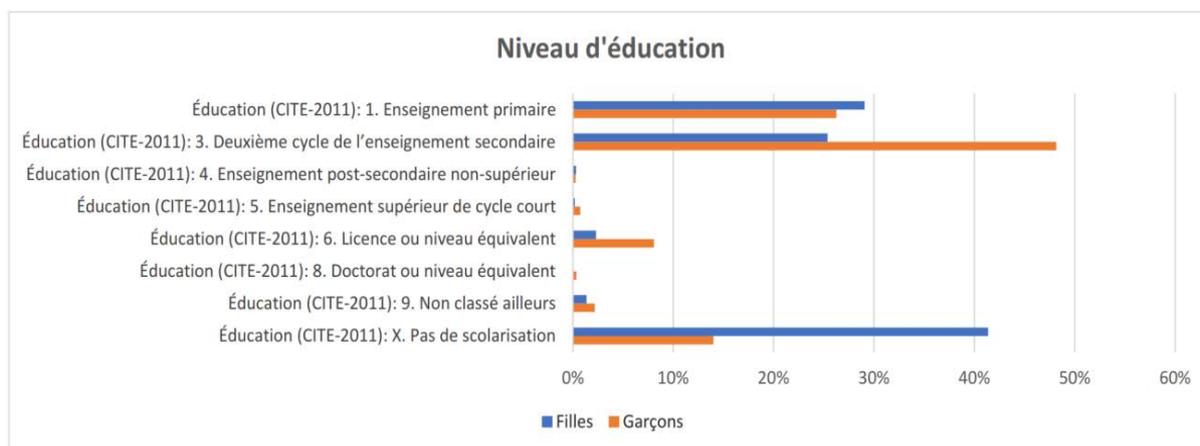
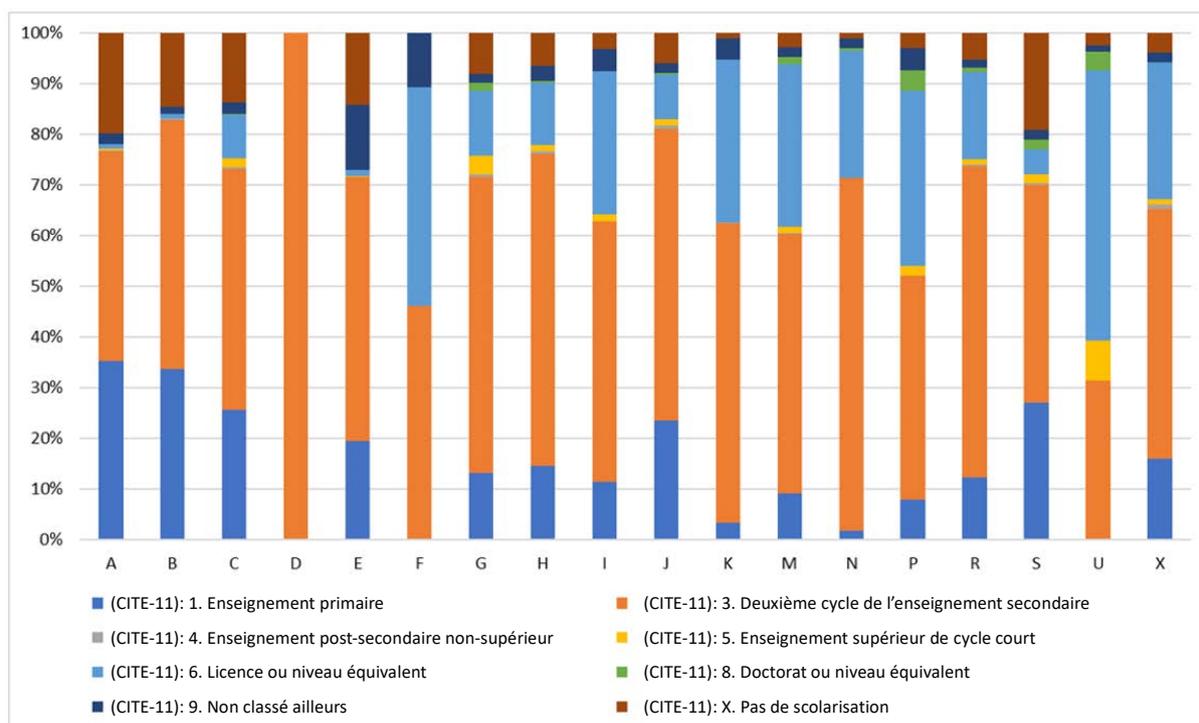


Figure 3-2-6 : Répartition des populations dans l'emploi selon les formations scolaires

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude suivant les données d'ILOSTAT

➤ Hommes

À l'issue de l'analyse des formations scolaires selon les industries, la proportion des personnes diplômées du second cycle du secondaire est relativement élevée chez les hommes. Pour les personnes travaillant dans le secteur tertiaire dont la vente de gros et de détail, la réparation de véhicules automobiles et de motos, le transport et le stockage, l'hôtellerie et la restauration, l'information et la communication, l'activités financière et d'assurance, les activités immobilières, les activités professionnelles, les activités de services scientifiques et techniques, les activités de services administratifs et de soutien, l'éducation, etc., le taux de diplômés universitaires est aussi élevé. Par contre, dans le secteur secondaire, les diplômés universitaires sont présents dans la fabrication, mais la majorité des hommes du secteur est le sortant du second cycle du secondaire. Dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche ainsi que la mine et la carrière également, les sortants de l'enseignement du second cycle du secondaire sont plus nombreux que les sortants de l'enseignement primaire.



- A. Agriculture, sylviculture et pêche
- B. Mines et carrières
- C. Fabrication
- D. Électricité ; fourniture de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- E. Approvisionnement en eau ; assainissement, gestion des déchets et activités d'assainissement
- F. Construction
- G. Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles
- H. Transport et stockage
- I. Activités d'hébergement et de restauration
- J. Information et communication
- K. Activités financières et d'assurance
- M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques
- N. Activités de services administratifs et de soutien
- P. Éducation
- R. Arts, spectacles et loisirs
- S. Autres activités de services
- U. Activités des organisations et organismes extraterritoriaux
- X. Non classé ailleurs

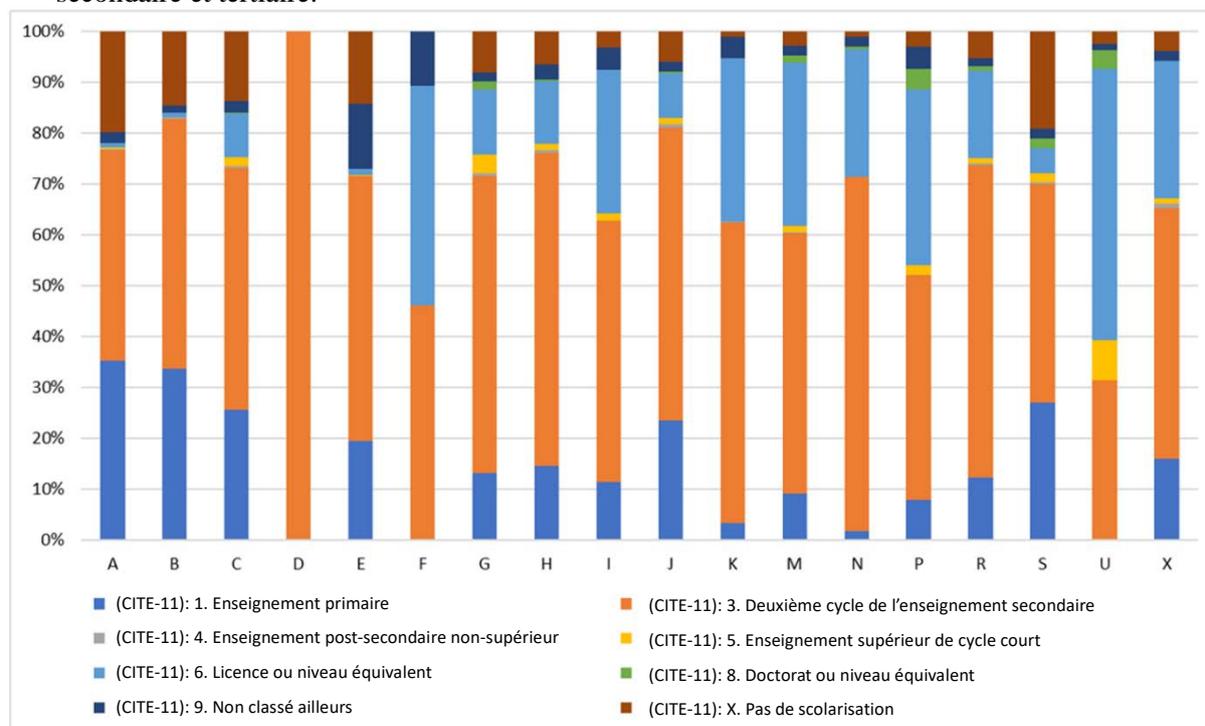
Figure 3-2-7 : Répartition des formations scolaires selon les industries (Hommes)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base des données d'ILOSTAT

➤ Femmes

Chez les femmes, les personnes non scolarisées sont nombreuses dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche ainsi que la mine et la carrière constituant le secteur primaire. Et les femmes non scolarisées sont les plus présentes dans l'approvisionnement en eau, le traitement des eaux évacuées, la gestion des déchets et les activités d'assainissement. Dans les activités financières et d'assurance et les activités professionnelles et les activités de services scientifiques et de techniques, l'éducation, etc. qui font partie du secteur tertiaire, les sortantes de l'université représentent plus que les sortantes du second cycle du secondaire. Selon la tendance chez les hommes, les sortants de l'université sont nombreux dans le secteur secondaire, alors qu'ils sont peu dans le secteur tertiaire. Le cas de femmes marque une tendance inverse.

On peut supposer que la raison pour laquelle les non scolarisés sont moins nombreux chez les hommes que chez les femmes est que la plupart des personnes non scolarisées travaillent dans le secteur informel. Par contre, il est supposé que le plus souvent il soit exigé, comme condition, d'avoir achevé au moins le second cycle du secondaire pour obtenir un emploi dans le secteur formel. Pour le cas des femmes, selon la tendance ressortie de chacun des secteurs, la proportion des sortantes de second cycle du secondaire est plus importante dans l'ordre du secteur primaire, secondaire et tertiaire.



- A. Agriculture, sylviculture et pêche
- B. Mines et carrières
- C. Fabrication
- D. Électricité ; fourniture de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- E. Approvisionnement en eau ; assainissement, gestion des déchets et activités d'assainissement
- F. Construction
- G. Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles
- H. Transport et stockage
- I. Activités d'hébergement et de restauration
- J. Information et communication
- K. Activités financières et d'assurance
- M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques
- N. Activités de services administratifs et de soutien
- P. Éducation
- R. Arts, spectacles et loisirs
- S. Autres activités de services
- U. Activités des organisations et organismes extraterritoriaux
- X. Non classé ailleurs

Figure 3-2-8 : Répartition des formations scolaires selon les industries (Femmes)
 Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude sur la base des données d'ILOSTAT

(6) Collaboration avec le monde industriel

➤ Formation continue

La Fédération des Entreprises du Congo (FEC), l'Association des Entreprises du Portefeuille (ANEP), la Fédération Nationale des Artisans, Petites et Moyennes Entreprises du Congo (FENAPEC) et la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises du Congo (COPEMECO) sont les principales organisations des unités économiques. Ces organisations jouent un rôle de négociateur avec le gouvernement en ce qui concerne la gouvernance de la formation professionnelle. En outre, elles font la demande auprès des établissements de formation y compris l'INPP entre autres pour le renforcement des capacités des employés (obtention de qualifications, renforcement des domaines de spécialisation, etc.).

Les sources financières de l'INPP sont supportées par les cotisations provenant des entreprises privées. Les cotisations sont perçues chaque mois, en fonction des salaires qu'a payé une entreprise à ses employés. L'INPP utilise ces fonds et offre des formations de courte durée sur demande des entreprises. Tout en offrant une formation conçue et adaptée au besoin et envoyant ses formateurs à des entreprises pour la formation, l'INPP répond à la demande des entreprises avec flexibilité. De ce fait, la collaboration entre l'INPP et le monde industriel est très étroite, et l'INPP se distingue nettement des établissements de formation du secteur de l'enseignement formel. De plus, il prépare des lettres de recommandation adressées à des entreprises pour les demandeurs d'emploi désireux de mener les activités de stages professionnels dans les entreprises après la fin de formation. Selon le résultat des activités de 2020 de l'INPP Kinshasa, il a émis la lettre de recommandation de 278 personnes au total à l'attention de 175 entreprises.

➤ Enseignement formel

Promotion du partenariat public-privé

Dans la formation professionnelle et l'enseignement technique dispensé dans le cadre de l'enseignement formel, les efforts sont consentis à la promotion du partenariat public-privé. Ils visent à favoriser le partenariat entre le privé et les établissements scolaires et à assurer notamment l'implication des entreprises dans l'enseignement et la formation de la jeunesse et dans la gestion pédagogique, administrative, financières et du patrimoine des établissements d'enseignement, et à favoriser la professionnalisation de l'enseignement et de la formation afin d'améliorer l'employabilité des jeunes.

Il est proposé que sans confier une telle collaboration avec le privé aux établissements scolaires, les ministères de tutelle des établissements d'enseignement et de formation (MEPST, MESU, METP, MAS) et les organisations du secteur privé en leur collaboration (FEC, ANEP, FENAPEC, COPEMECO) s'impliquent pour établir un partenariat et élaborent un accord de partenariat avec le privé, en utilisant un accord cadre unique pour l'ensemble du secteur éducatif. En outre, il s'agit non seulement de conclure un accord, mais de mener les activités de partenariat et d'établir un mécanisme de suivi, et d'apporter des conseils liés à ces mises en œuvre. Il est envisagé d'indiquer clairement et d'assurer l'implication des entreprises dans le processus d'adéquation formation-emploi et la mise en application des mesures incitatives en faveur des entreprises partenaires. À

l'heure actuelle, 15 établissements scolaires ont déjà préparé un accord dans le cadre du PEQPESU¹⁶³.

(7) Situation de l'appui à l'emploi et de l'appui à la création d'entreprise

➤ ONEM¹⁶⁴ (Office National de l'Emploi)

L'ONEM, un office public pour l'emploi est, tout comme l'INPP, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie administrative, placé sous la tutelle du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale. L'ex-ONEM est le Service National de l'Emploi (SENEM) créé en 1962, et l'ONEM a été créé en 2002 conformément au code du travail, avec pour le but de promouvoir l'emploi et d'organiser le marché du travail de façon efficace dans la mesure du possible, en collaboration avec les organisations concernées tant du public que du privé. L'ONEM soutient l'emploi tout en assurant l'intermédiaire et l'adéquation entre les demandeurs d'emploi et les exigences des offres d'emploi des entreprises. À l'ONEM, les demandeurs d'emploi se présentent à l'entretien et s'enregistrent pour la carte de demandeur d'emploi et participent à la formation nécessaire pour obtenir un emploi. L'ONEM apporte aux entreprises de différents soutiens pour le recrutement.

Tableau 3-2-11 : Services de l'ONEM

Demandeur d'emploi	Employeurs
Aux demandeurs d'emploi, l'ONEM apporte un appui à toutes les étapes pour chercher un emploi qui s'adapte à leur profil. (Accueil, enregistrement, orientation professionnelle et référence d'offres)	L'ONEM fournit son soutien à toutes les entreprises et organisations, pour tout stade lié à l'offre d'emploi.
<ul style="list-style-type: none"> • Intermédiation ✓ Accueil, entretien psychotechnique d'orientation et d'enregistrement de demandeur d'emploi ✓ Prospection des offres d'emploi et de placement de demandeurs d'emploi ✓ Formation qualifiante de demandeurs d'emploi • Accompagnement ✓ Formation aux techniques de recherche d'emploi ✓ Activités de stages professionnels dans les entreprises ✓ Encadrement en création et gestion des très petites et moyennes entreprises ✓ Soutien à la mobilité géographique ✓ Validation des compétences ✓ Actions spécifiques pour les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> Sélection des candidats à l'embauche, appui à la sélection Gestion des ressources humaines Conseils en gestion et élaboration ou mise à jour des monographies internes d'emploi (système de classification des emplois) Mise en place d'outils d'identification et d'analyse des besoins en formation
Lieux d'antennes	
Province du Kinshasa : Gombe (2 endroits), Maluku Province du Sud-Kivu : Bukavu Province du Kasai-Occidental : Kananga Province du Kasai-Oriental : Mbuji-Mayi Province du Kwilu : Bandundu, Kikwit Province du Kongo-Central : Matadi, Boma Province du Sud-Ubangi : Gemena Province du Nord-Ubangi : Gbadolite	

Source : ONEM

¹⁶³ <https://peqpesu.com/mepsp/secondaire-technique-et-professionnel/partenariat-public-prive>

¹⁶⁴ Office National de l'Emploi

a. Appui à des diplômés pour l'emploi (Programme Emploi Diplômé : PED) ¹⁶⁵

Ce programme propose à des jeunes diplômés universitaires les activités de stages professionnels de 6 mois en vue de l'amélioration des compétences, avec pour but de faire aboutir les performants à un contrat de travail.

Ce programme s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'appui au développement du secteur privé et la création d'emploi (PADSP-CE¹⁶⁶), un projet du gouvernement congolais appuyé par la Banque Africaine de Développement (BAD). Pendant 4 ans de 2016 à 2019, le programme a visé 10 000 jeunes en raison de 2 500 jeunes par année (1 250 par semestre) dans les provinces pilotes du Kinshasa, du Bas-Congo et du Katanga. Pendant la période du stage, les apprenants bénéficient d'une bourse mensuelle de 100 USD.

Selon le rapport de l'OIT, c'est après 2012 que la loi sur l'ONEM a été établie et pris effet et que l'ONEM est entré en service. Ses antennes étant dans les 8 provinces seulement, sa présence n'est pas encore suffisamment connue dans le pays. À cause de budget et de système insuffisants, les activités de l'ONEM ne sont pas pleinement menées et les informations sur les emplois et les offres ne sont pas mises à jour. En outre, en ce qui concerne l'EFTP, la fonction pour la collecte des données statistiques n'est pas encore mise en place, les chiffres de ses statistiques sont donc imprécis. De ce fait, son mécanisme de pronostic qualitatif et quantitatif des compétences présente un défaut, par conséquent, sa fiabilité est faible.

Également dans le cadre de la présente étude, les entreprises auprès desquelles une enquête par interview a été menée ont pris l'exemple de leurs expériences, selon lesquelles elles ont utilisé les services de l'ONEM et la réponse de ce dernier était lente et les ressources humaines qu'il leur a présentées n'étaient pas telles que demandées, d'où l'inadéquation. Selon les personnes en charge de recrutement des entreprises, elles considèrent que l'ONEM n'est pas du tout efficace et recourent en fait à des agences de placement privées¹⁶⁷ pour chercher les ingénieurs ayant l'expérience pratique et pouvant être la main-d'œuvre immédiate.

(8) La place du développement des ressources humaines pour l'industrie dans la politique sociale a. Améliorer l'alphabétisation et l'éducation non formelle

En RDC, l'enseignement et la formation techniques et professionnelles (EFTP) est plus ou moins accessible aux groupes défavorisés et vulnérables. Ces groupes vulnérables comprennent les orphelins, les enfants ayant besoin de soins, les enfants des rues et les enfants handicapés (mentaux ou physiques, malentendants, etc.). Le Ministère des Affaires Sociales et de l'Action Humanitaire met en œuvre le programme d'apprentissage de ces matières par le biais des centres de promotion sociale (CPS : 33,7%), des centres de formation professionnelle (CFP : 35,3%) ou des centres de rattrapage scolaire (CRS : 29%). Toutefois, ces réponses sont insuffisantes face à la réalité, vu que quelque trois millions d'enfants en âge scolaire ne sont pas scolarisés.

La Stratégie Sectorielle de l'Education et de la Formation (SSEF), par l'intermédiaire du Ministère des Affaires Sociales et de l'Action Humanitaire, a fixé les objectifs suivants dans le but

¹⁶⁵ <https://www.onem.cd/page/programme-ped/>

¹⁶⁶ Projet d'appui au développement du secteur privé et la création d'emploi

¹⁶⁷ Il paraît qu'il existe beaucoup d'entreprises qui proposent les services de placement. À titre d'exemple, Bensizwe Communication Consultant, Congo Interim Agency, Dk. Madji Consulting, Emplois Service Rdc, Groupe d'études et d'interventions (Gei), Pay Network, SCS, SESOMO, The Job Factory, Univers Services Congo, etc.

d'offrir des possibilités d'alphabétisation et d'autres formes d'éducation non formelle, de combler les disparités liées au sexe, à l'âge et à la région, et d'aider les gens à acquérir des compétences de vie, à exercer leurs droits et à lutter efficacement contre la pauvreté.

- Améliorer l'accès, l'accessibilité et l'équité dans l'alphabétisation et l'éducation non formelle
- Optimiser et améliorer la qualité, la pertinence et l'efficacité du programme
- Mettre en œuvre les mesures de protection sociale
- Renforcer la gestion du secteur de l'alphabétisation et éducation non formelle (AENF)

b. Formation par l'apprentissage

L'objectif est de contribuer à l'amélioration de l'alphabétisation des jeunes et des adultes et de leur permettre de se qualifier pour le travail. À la place de la formation professionnelle à long terme, le programme met en œuvre des apprentissages professionnels à court terme, de moins d'un an. Dans le secteur non formel, la priorité est mise sur l'expansion des installations, afin de mettre en œuvre ces apprentissages et de faciliter l'intégration réussie d'un grand nombre de jeunes dans la vie professionnelle. A l'horizon 2025, nous espérons que 90 000 personnes par an participeront à une formation en apprentissage.

En plus de cela, les données statistiques annuelles de 2017 (publiées par l'Institut national de la Statistique) confirment que, pour soutenir les jeunes, le Ministère de la Jeunesse a demandé à l'Institut National de Préparation Professionnelle (INPP) de dispenser des formations professionnelles, ce qui a été mis en œuvre.

[Référence] Jeunes recommandés à l'INPP par le Ministère de la Jeunesse

Tableau 3-2-12 : Jeunes recommandés à l'INPP Kinshasa (2015)

Période	Mois	Matière enseignée	Femmes	Hommes	Total
1 ^{re} session	Janvier - mars	Informatique	7	3	10
		Tuyauterie	0	0	0
		Traitement des déchets	0	14	14
		Électronique	0	2	2
		Électricité	0	22	22
		Plâtrerie	0	10	10
Petit total			7	51	58
		Informatique	7	7	14
		Tuyauterie	0	7	7
		Traitement des déchets	0	12	12
		Électronique	1	4	5
		Électricité	0	18	18
		Plâtrerie	0	10	10
Petit total			8	58	66
Grand total					124

Source : Ministère de la jeunesse, Sports et Loisirs

Tableau 3-2-13 : Jeunes recommandés à l'INPP Kinshasa (2016)

Matière enseignée	Formation	Apprenants
I)	Vulnérables	4
Esthétique	Formation courte	4
Menuiserie charpenterie	Formation courte	6
Couture	Formation courte	6
Petit total		20
II	Non vulnérables	
Informatique	Formation courte	4
Automobile	Formation courte	8
Menuiserie charpenterie	Formation courte	2

Gestion d'entreprise	Formation courte	4
Réfrigération industrielle	Formation courte	6
Modeleur maquettiste	Formation courte	4
Petit total		28
Grand total		48

Source : Ministère de la jeunesse, Sports et Loisirs

c. Réfugiés

Par ailleurs, en RDC, on dispense de l'aide pour promouvoir la formation professionnelle des réfugiés internationaux et des déplacés internes. Selon un rapport, plus d'un tiers des réfugiés inscrits en RDC en 2015 ont été des enfants en âge scolaire. Le Haut Commissariat des Nations unies pour les Réfugiés (HCR) appuie la formation professionnelle au niveau de l'école secondaire. Selon le même rapport, environ 35% des filles de ces réfugiés participent à l'EFTP et 55% d'entre elles sont formées au commerce et à la couture¹⁶⁸. En outre, l'UNICEF, avec l'aide du gouvernement du Canada, aide les jeunes déplacés internes à entrer sur le marché du travail en leur offrant une formation professionnelle, des possibilités d'alphabétisation et d'apprentissage sur le marketing ainsi que les outils dont ils ont besoin pour faire leur travail.

(9) Structures de l'enseignement industriel et technique et de la formation professionnelle sous la pandémie du COVID-19

a. Impact du COVID-19 sur le secteur de l'éducation¹⁶⁹

Selon les résultats d'une enquête menée par la Cellule d'Analyse en Sciences Sociales (CASS) de l'UNICEF, les impacts suivants ont été identifiés dans le secteur de l'éducation suite à la propagation du COVID-19 et à la fermeture des écoles par mesure de précaution.

- Baisse des inscriptions scolaires après la réouverture des écoles
- Augmentation du nombre de filles dans le commerce du sexe
- Grossesse chez les adolescentes et avortement à risque
- Violence sexuelle et sexiste (SGBV)
- Participation aux groupes armés en tant que jeunes soldats
- Augmentation du nombre de victimes de travail forcé et de violences domestique et sexuelle pendant la période de fermeture des écoles.
- Accès très limité à l'enseignement et au matériel pédagogique à distance

b. Mesures prises pendant la période de fermeture des écoles

Selon le même rapport, le MEPST (Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique) a lancé le premier programme d'apprentissage par la radio dans le pays en avril 2020 avec le soutien de l'UNICEF. Cela a impliqué le développement, la publication et la distribution de sept cahiers d'exercices et la mise à disposition de méthodes d'apprentissage à distance pour les élèves des écoles maternelles, primaires et secondaires vivant dans des zones reculées. En outre, dans l'enseignement primaire, le pays a également procédé à la mise en place d'une plateforme d'apprentissage numérique, « Ma Classe », basée sur le curriculum national de l'école primaire.

¹⁶⁸ SSEF

¹⁶⁹ CASS, UNICEF (2021), Fermetures d'écoles en RDC dû au COVID-19 : Impact sur la santé, la protection et l'éducation des enfants et des jeunes (titre en anglais : COVID-19 School Closures in the Drc: Impact on the Health, Protection and Education of Children and Youth)

Cependant, malgré ces efforts, suivant une enquête par SMS menée via la plateforme U-REPORT fin janvier 2021, 64% des participants âgés de 5 à 19 ans ont déclaré ne pas avoir pu accéder aux programmes d'enseignement à distance pendant la fermeture de leur école (n=1673). Ce résultat reflète les personnes ayant accès à l'Internet, étant donné que les réponses par SMS ont été prises en compte. On peut estimer que la situation est encore plus difficile dans les zones rurales, où seul un nombre limité de ménages a accès à l'Internet, à l'électricité et à la télévision.

Bien qu'il n'existe pas d'informations systématiques et cohérentes sur les domaines de l'enseignement industriel et technique et de la formation professionnelle, les entretiens menés au cours de notre présente mission d'étude ont indiqué qu'à l'INPP Kinshasa, selon le directeur, toutes les activités étaient suspendues pendant la période de fermeture. En outre, l'enseignement à distance et d'autres formes d'assistance n'ont pas été mis en œuvre. En outre, l'ISTA et l'ISPT nous ont donné des réponses similaires. D'autre part, toutes les institutions tentent de transformer le mal en opportunité en développant, produisant et distribuant (vendant) des lave-mains automatiques, par exemple, comme mesure préventive contre le COVID-19.

Ainsi, le système d'enseignement à distance du pays est très faible et, en l'absence d'un réseau de communication étendu et d'électricité, un soutien ciblé aux zones rurales ne serait pas efficace par rapport au coût. Sur la base des réponses au questionnaire, le rapport affirme que « les fermetures d'écoles ont un impact négatif sur l'environnement des enfants, leur éducation et le revenu familial » et qu'il « serait préférable de garder les écoles ouvertes avec des mesures d'hygiène appropriées ». Les résultats de la mesure de l'impact du COVID-19 sur les conditions de vie des ménages de Kinshasa, réalisée par l'Institut National de la Statistique (novembre 2020), montrent également que près de 93% des enfants des ménages de Kinshasa sont retournés à l'école, mais se réfèrent aux raisons invoquées par les ménages avec des enfants qui ne sont pas rentrés, y compris les privations et le manque de fournitures scolaires, ce qui suggère que l'impact du COVID-19 a entraîné une augmentation du nombre de familles en détresse économique. En outre, dans 80% des ménages où au moins un enfant a passé des examens après la reprise de l'école, seuls 16% des parents ont déclaré que les résultats des examens de leurs enfants étaient satisfaisants. De nombreux parents ont fait part de leur insatisfaction face au non-achèvement de programme à l'école et au manque de formation. Ainsi, il est clair que l'impact de COVID-19 n'était pas limité à la période de fermeture d'écoles, mais que la situation de l'éducation et de la formation se détériorera davantage pendant la période post-COVID-19. Il s'agit d'un problème qui ne doit pas être négligé et qui doit faire l'objet d'un suivi attentif afin de mettre au point une approche visant à « mieux reconstruire » la situation.

3-2-2 Défis

Nous avons déjà expliqué certaines des questions indiquées dans les résultats de nos recherches sur le développement des ressources humaines pour l'industrie. Nous avons identifié les principales questions et les avons résumées ci-dessous.

(1) Défis institutionnels

- a. Manque de gouvernance : il existe plusieurs ministères de tutelle impliqués dans les ressources humaines pour l'industrie. Les activités restent cloisonnées entre les ministères et les organisations, chacun travaillant sur ses propres projets, d'où un manque de coordination et de continuité. De plus, il n'existe aucun comité interministériel opérationnel. La faible structure du ministère chargé de la coordination (Ministère de la Formation Professionnelle et des Métiers) et l'absence d'un coordinateur sectoriel constituent des goulots d'étranglement dans la promotion des politiques pour le développement des ressources humaines pour l'industrie.
- b. Manque de statistiques et d'informations : les données statistiques, y compris le système d'information et de gestion de l'éducation (SIGE ou EMIS en anglais), ne sont pas en place, ce qui rend difficile l'évaluation de l'état du développement des ressources humaines pour l'industrie dans l'ensemble du pays. Pour mettre en œuvre cette politique, il est également nécessaire de renforcer la capacité du gouvernement et des autorités scolaires à gérer les informations statistiques, mais cela est également difficile dans une situation où les systèmes d'information ne sont pas encore suffisamment en place.
- c. Le cadre national des qualifications est sous-développé et il n'existe pas de base pour l'évaluation des qualifications et des compétences professionnelles sur la même base. Certaines initiatives ont été lancées, mais il y a un manque de coordination entre les ministères concernés.
- d. Coopération entre l'INPP et d'autres institutions : Bien qu'il existe une certaine coopération entre l'INPP et d'autres institutions de formation professionnelle et technique, l'INPP n'est pas pleinement mis en valeur pour la réalisation de la politique de développement des ressources humaines pour l'industrie du pays. Il est nécessaire de réfléchir aux moyens de faire bénéficier le secteur dans son ensemble en utilisant activement non seulement les installations et les équipements de l'INPP, mais aussi ses ressources humaines et son savoir-faire (élaboration de programmes d'études, exploitation d'installations de formation, coopération avec le secteur privé, etc.)

(2) Défis techniques et de compétences

- a. Partenariats avec le secteur privé : en ce qui concerne les efforts visant à impliquer le secteur privé, le gouvernement a pris l'initiative de promouvoir les partenariats, mais les incitations pour le secteur privé ne sont pas claires.
- b. Soutien à l'emploi : les activités de soutien à l'emploi, telles que l'orientation de l'éducation et de la formation vers l'emploi, ne sont pas suffisamment assurées, et même si la capacité d'accueil de la formation professionnelle et technique augmente, il n'est pas toujours clair si les diplômés pourront entrer dans le marché du travail.

- c. Échelle de la formation : Le secteur de l'enseignement professionnel et technique dans les enseignements secondaire ultérieur et supérieur a été mis en marche grâce à l'appui des bailleurs de fonds, mais l'offre reste limitée à l'échelle de l'ensemble de la RDC, et un soutien supplémentaire semble nécessaire.
- d. Qualité de la formation : les installations et les équipements de formation sont inadéquats et ne répondent pas aux besoins du marché. Il n'y a pas non plus assez d'enseignants qualifiés.

L'absence de gouvernance au niveau politique et le manque de statistiques, par exemple, rendent difficile l'obtention d'une image précise sur le développement des ressources humaines pour l'industrie en RDC. En outre, vu la faiblesse de la base industrielle et le nombre limité d'entreprises, qui devraient offrir les principales sources d'emploi, il est essentiel que les programmes d'éducation et de formation prennent en compte l'emploi et la création d'entreprise à la fois. Le défi majeur semble être la recherche de la méthode pour améliorer la qualité de la formation afin de fournir un développement adéquat des ressources humaines pour l'industrie avec pertinence et compétences tout en répondant au besoin de l'élargissement de l'accès à la formation. À cet égard, l'INPP, soutenu par le Japon, peut jouer un rôle important dans le développement du secteur dans son ensemble. Nous espérons que le dialogue interministériel et entre les parties prenantes permettra d'explorer les moyens par lesquels l'INPP peut contribuer.

3-3 Étude sur la situation actuelle du soutien aux start-ups et aux entrepreneurs

3-3-1 Résumé des résultats de l'enquête

(1) L'environnement pour la création d'entreprise

La RDC vise à devenir un pays à revenu intermédiaire d'ici 2021, un pays émergent d'ici 2030 et un pays développé d'ici 2050 dans son Plan National Stratégique de Développement (PNSD), dont l'élaboration a commencé en 2015. Il y a beaucoup d'intérêt pour les start-ups et l'entrepreneuriat en tant qu'outil pour réaliser le PNSD, et un projet de loi est en cours d'adoption, bien qu'il n'ait pas encore été adopté. Une version préliminaire¹⁷⁰ a été préparée avec l'appui des Pays-Bas et attend maintenant d'être finalisée et mise en œuvre. La référence à l'artisanat et à l'auto-entrepreneuriat, ainsi que l'inclusion de l'esprit entrepreneurial et de la formation artisanale dès l'enseignement supérieur, sont des traits distinctifs de ce document, riche en contenu comprenant la mise en place du Comité National de Pilotage de l'Entrepreneuriat (CNPE¹⁷¹) et du Fonds de garantie de l'entrepreneuriat au Congo (FOGEC), un fond pour les start-ups et la création d'entreprise.

En matière de mesures concrètes, le Programme National du Développement de l'Entrepreneuriat au Congo (PRONADEC) a été lancé le 21 septembre 2020 par l'Office de Promotion des Petites et Moyennes Entreprises congolaises (OPEC¹⁷²), en collaboration avec Ministère de l'Entrepreneuriat et des Petites et Moyennes Entreprises, avec pour mission de concrétiser les idées commerciales des jeunes. Pour lutter contre les « défis majeurs en matière de création d'emplois et de réduction du chômage » auxquels fait face la RDC, ce programme vise à promouvoir la création d'entreprises, à faciliter la création d'emplois et l'accès au financement. L'Office mettra notamment en œuvre des programmes d'appui aux femmes et aux jeunes, en promouvant l'esprit entrepreneurial chez eux et en les aidant à mettre en valeur leur esprit entrepreneurial comme levier de développement national. En outre, il propose de créer un fonds de garantie pour faciliter l'accès des jeunes au crédit dont ils ont besoin pour profiter de l'esprit entrepreneurial, de mettre en place un programme de soutien au développement des PME et d'intégrer l'esprit entrepreneurial dans le programme scolaire. De plus, il a publié le « Plan National du Numérique (PNN)¹⁷³ » en 2019 afin de créer une plateforme numérique pour faire le lien avec les start-ups¹⁷⁴.

Toutefois, dans le « Rapport sur la compétitivité mondiale 2019 » sur le classement de l'innovation en matière de compétitivité internationale publié par le Forum économique mondial (WEF), la RDC est classée 139e sur 141 pays, et dans *Doing Business* (le classement par la Banque mondiale sur la facilité de faire des affaires), elle classée 184e sur 190 pays en 2019 et 183e sur 190 pays en 2020, soit près du bas de tous les classements. En revanche, parmi les indicateurs de *Doing Business*, le pays se classe relativement bien sur « la facilité de création d'entreprises », à la 54e place sur 190 pays.

¹⁷⁰ « LOI RELATIVE À L'ENTREPRENEURIAT, À L'ARTISANAT ET AUX STARTUPS »

¹⁷¹ « Comité National de Pilotage de l'Entrepreneuriat »

¹⁷² L'OPEC (Office de Promotion des Petites et Moyennes Entreprises) et le Ministre des PME ont lancé le Programme National pour le Développement de l'Entrepreneuriat au Congo (PRONADEC) au 21 septembre 2020.

¹⁷³ Le Plan National du Numérique, PNN, résume la politique numérique de la RDC et a vu le jour dans le cadre de l'atelier de validation du plan national du numérique intitulé « Horizon 2025 », qui s'est tenu à Kinshasa le 3 septembre 2019. Il se concentre sur quatre domaines stratégiques pour la numérisation : les infrastructures, les contenus, l'utilisation des applications, ainsi que la gouvernance et la réglementation. https://presidence.cd/services/1/plan_national_du_numerique_horizon_2025

¹⁷⁴ Ce point a également été souligné lors de la réunion avec le bureau local de la JICA qui s'est tenue le 7 mai 2021.

Afin de comprendre la situation dans le secteur numérique, considéré comme ayant un avantage pour la promotion de la création d'entreprise, nous avons examiné l'utilisation des équipements mobiles, de l'Internet et des réseaux sociaux en RDC. Voici un aperçu des résultats d'une étude internationale « Digital 2021 » par Datareportal (wearesocial.org et Hootsuite) (publiés sur *Global Overview Report* et *Local Country Headlines*).¹⁷⁵

Utilisateurs d'Internet

- En janvier 2021, 21,14 millions de la population de la RDC utilisaient l'Internet.
- En 2020-2021, le nombre d'internautes augmentera de 4,8 millions, soit 29 %.
- En janvier 2021, le taux de pénétration de l'Internet chez la population de la RDC était de 23,2%.

Statistiques sur les réseaux sociaux

- En janvier 2021, on comptait 4 millions d'utilisateurs des médias sociaux en RDC.
- Le nombre d'utilisateurs de réseaux sociaux au sein de la population de la RDC a augmenté de 900 000, soit 29 %, entre 2020 et 2021.
- Le nombre d'utilisateurs de réseaux sociaux parmi la population de la RDC correspond à 4,4% de la population totale en janvier 2021.

Utilisation de téléphones mobiles (Connexions mobiles)

- En janvier 2021, le nombre total d'utilisateurs des connexions mobiles en RDC était de 39,63 millions.
- Le nombre de connexions mobiles en RDC a augmenté de 2 millions, soit 5,3 %, au cours de l'année allant de janvier 2020 à janvier 2021.
- Le nombre d'utilisateurs de connexions mobiles en RDC correspond à 43,6% de la population.

Ces enquêtes montrent également que le nombre d'internautes augmente rapidement en RDC. S'il continue de croître à ce rythme, le nombre d'entrepreneurs dans le secteur numérique continuera d'accroître davantage dans le futur.

(2) Mesures d'appui par les organisations de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs

a. Soutien de l'INPP aux start-ups et aux entrepreneurs

De 2016 à 2019, le projet « SOLIDE » de la JICA a mis en œuvre le projet d'appui aux entrepreneurs intitulé « Fonds SOLIDE » au sein de l'INPP, dans lequel l'INPP Kinshasa a fourni 110 000 USD (environ 12 000 000 yen japonais) et s'est connecté à une banque de microfinance avec des taux d'intérêt d'entre 3,5 et 5,5 % pour soutenir les entrepreneurs. Initialement prévu pour être mis en œuvre annuellement, le projet n'a finalement mis en œuvre que deux fois, en 2016 et 2019, avec un montant de prêt de 1 000 USD pour une nouvelle création et de 10 000 USD pour une expansion. Le montant du prêt est faible par rapport au coût élevé de la vie à Kinshasa et aux montants proposés par les autres fonds.

Tableau 3-3-1 : Mise en œuvre du Fonds SOLIDE

Année fiscale	Lot	Mis en œuvre ou non	Remarques	Nombre de personnes sélectionnées
2016	Premier lot	Mis en œuvre	Le projet prévoyait de financer de nouvelles créations et des expansions d'entreprises, respectivement pour environ 10 personnes.	6

¹⁷⁵ <https://datareportal.com/reports/digital-2021-democratic-republic-of-the-congo>

2017	Deuxième lot	Annulé à cause de la perturbation		-
2018	Troisième lot	Annulé à cause de la perturbation	Pour les femmes uniquement	-
2019	Quatrième lot	Mis en œuvre		6

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Tableau 3-3-2 : Mise en œuvre du Fonds SOLIDE

	Lots 1 à 3	Lot 4
Conditions de recrutement	Il a été prévu d'accorder des prêts à une dizaine de personnes chacune pour la création de nouvelles entreprises et l'expansion des activités.	La sélection a été faite par entretien parmi les diplômés des cours techniques (entretien des automobiles, réfrigération et climatisation) et des cours les plus demandés jusqu'à présent (restauration, couture, coiffure).
Groupe cible	Diplômés de la formation	Diplômés de la formation
Comment postuler	- Séance d'information dans la salle polyvalente - Publicité via Facebook - Dépliants à distribuer au bureau	Comme à gauche
Méthodes de sélection	① Examen de dossiers de candidature ② Analyse financière par FINCA ③ Détermination de l'éligibilité au prêt	Les diplômés de la formation ont été interviewés et sélectionnés.
Autres	-	Après la sélection, nous avons fourni une formation sur la création d'entreprise et aidé à l'élaboration d'un plan d'affaires. Analyse financière avec FINCA
Résultats	① 3 nouvelles entrepreneurs - Sur les trois nouveaux entrepreneurs, les deux femmes ont créé leur propre entreprise couturière, l'une utilisant une machine à coudre électrique et l'autre une machine à pédale. En raison de la panne d'électricité, la femme qui a commencé son activité en utilisant une machine à coudre électrique a échoué et a fermé son entreprise. En revanche, la femme qui a commencé son activité avec une machine à pédale est toujours à la tête de son entreprise. ② 3 expansions d'activités - Tous trois sont des enseignants de l'INPP.	① Nouvelle création : 1 femme - Gestion d'un restaurant => fermé ② Expansion de l'entreprise : 2 femmes, 4 hommes - Entretien de la voiture (femme) => Activités en cours, prêt remboursé - Entretien de la voiture (homme) => Suspension temporaire d'activités en raison d'un changement de politique du propriétaire foncier. - Réfrigération et climatisation (Homme) => Activités en cours - Réfrigération et climatisation (homme) => Relocalisation prévue, activités en cours - Coiffure (homme) => Relocalisation prévue, activités en cours - Restaurant (femme) => activité suspendue en raison de la pandémie du COVID-19, préparation de l'activité de vente d'eau

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

b. Organisations de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs

Sur la base des résultats des enquêtes dans le pays et sur le terrain des organisations de soutien aux start-ups/entrepreneurs, nous avons créé une liste de 13 organisations de soutien aux start-ups/entrepreneurs, excluant les bailleurs de fonds et les universités, comme indiquée dans la liste ci-jointe des organisations de soutien aux start-ups/entrepreneurs (RDC). Il s'agissait de 5 incubateurs/accélérateurs, 3 centres d'innovation, 2 organisations de collecte de fonds telles que des fonds et des anges d'affaires, 2 institutions d'éducation et de formation, et une autre

organisation. En ce qui concerne les étapes de soutien, la plupart des centres se sont concentrés sur les étapes d'amorçage et de démarrage (10 centres) et l'étape intermédiaire (7 centres)¹⁷⁶. Tous ces organisations ont été créées en 2012 ou plus tard, la majorité étant établie entre 2018 et 2020. Il y avait cinq organisations publiques et huit organisations privées.

Le tableau ci-dessous énumère les organisations qui ont effectué le travail de terrain et la nature du travail.

c. Exemples de start-ups et d'entrepreneurs

Tous les entrepreneurs des six start-ups interrogés au cours de notre enquête sur le terrain ont des diplômes assez élevés et certains ont séjourné à l'étranger.

La différence entre les diplômés de l'INPP et les autres entrepreneurs réside dans les domaines de l'entrepreneuriat et la capacité à obtenir des financements. Pour obtenir des fonds, ils doivent disposer d'un plan d'affaires convaincant pour les investisseurs et être capables de présenter leur entreprise et leurs plans de manière attrayante, ce qui semble poser problème aux diplômés de l'INPP, qui n'ont pas reçu ce type de formation et d'orientation.

(3) Indicateurs d'évaluation du soutien aux start-ups et aux entrepreneurs par les autorités publiques

Lorsque l'appui est fourni, il est nécessaire de mesurer et d'observer les effets et les résultats qu'il a permis d'obtenir, et d'améliorer la manière dont il est fourni. Le suivi des activités par les autorités publiques est particulièrement important, et ce document examine quels sont les indicateurs appropriés que les autorités publiques peuvent utiliser lorsqu'elles apportent un soutien aux start-ups et aux entrepreneurs.

Selon une enquête menée localement auprès des organisations de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs, les indicateurs suivants ont été utilisés par certaines d'entre elles (réponses multiples, sans ordre particulier)

- Nombre de start-ups soutenues
- Nombre de start-ups enregistrées
- Nombre d'emplois créés
- Taux de roulement
- Montant des fonds collectés
- Nombre d'installations utilisées
- Participation à des événements
- Système de quotas (il faut que le ratio homme-femmes soit égal)
- Nombre de jeunes participant à la formation et au mentorat
- Nombre de start-ups créées pendant le programme de formation

Bien que la plupart des réponses n'aient recueilli que des données statistiques sur les activités de soutien, certaines institutions ont introduit un système de quotas, ce que nous considérons comme un bon indicateur pour aborder les questions contemporaines de genre et pour promouvoir l'esprit entrepreneurial chez les femmes.

¹⁷⁶ Le total dépasse le nombre d'organisations, étant donné qu'il y a des répétitions des étapes de soutien.

En outre, on estime que d'ici 2050, plus d'un quart de la population mondiale sera africaine en raison de l'explosion démographique en Afrique. Le problème est que le nombre de personnes en âge de travailler (15-64 ans) augmente et qu'il n'y a pas suffisamment d'emplois pour les faire vivre. L'analyse de l'écosystème des startups de VC4A (Startup Ecosystem Analysis en anglais) utilise également le nombre moyen d'employés (emplois) et le chiffre d'affaires des start-ups pour mesurer la performance.

(4) Mesures de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs par les principaux bailleurs de fonds

Les principaux bailleurs de fonds pour le soutien aux start-ups et aux entrepreneurs en RDC sont énumérés dans le tableau ci-dessous. À l'exception d'Orange Corners, géré par les Pays-Bas, l'accent est mis sur le soutien à la création d'entreprise par les femmes et les agriculteurs et à la microfinance, plutôt que sur les start-ups.

Tableau 3-3-3 : Liste des principaux bailleurs de fonds

Nom de l'organisation	Pays donateur	Contenu
AFD (Agence Française de Développement)	France	L'Agence française de développement fournit normalement des prêts, mais comme la RDC est un pays lourdement endetté selon la définition du FMI, elle accorde uniquement du don. Treize personnes, y compris les membres du personnel international, soutiennent sept centres de l'INPP. Cinq des centres disposent d'une formation en incubateur à petite échelle, mais comme l'INPP se concentre sur la formation de travailleurs qualifiés, il fait actuellement peu pour soutenir la création d'entreprise, puisqu'il ne met pas l'accent sur cet aspect.
Orange Corners	Les Pays-Bas	Orange Corners est une agence du Ministère néerlandais des Affaires étrangères qui a pour objectif de fournir des formations, un mentorat, des réseaux, des financements et des installations aux jeunes entrepreneurs d'Afrique et du Moyen-Orient afin qu'ils puissent créer et développer leurs entreprises.
ONU Femmes	ONU	L'un des cinq programmes ¹⁷⁷ d'ONU Femmes déployés en RDC est l'autonomisation économique des femmes et l'entrepreneuriat féminin. Cette organisation fournit une assistance technique aux ministères et agences du gouvernement pour mettre en œuvre des plans d'action en faveur de l'égalité des sexes, en partant du principe que la réduction de la vulnérabilité économique des femmes contribue à la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles. Un projet de démonstration à petite échelle permettant aux entrepreneurs féminins et agricultrices d'accéder à la production et aux marchés, à l'information et aux services a été mis en œuvre dans la partie orientale de la RDC. L'ONU Femmes collabore également avec les ministères pour promouvoir l'accès à des infrastructures et des services tenant compte de la dimension de genre, et soutient l'accès à la formation et aux services professionnels pour les femmes rurales, les commerçantes informelles et les femmes entrepreneurs.
Enabel ¹⁷⁸	Belgique	L'organisation appuie la formation professionnelle menant à l'emploi et à l'auto-emploi dans le secteur formel. En collaboration avec le secteur privé, le projet s'efforce de mettre les gens en relation avec l'emploi en leur offrant une formation en matière de compétences générales et d'autres compétences nécessaires à l'emploi et aux possibilités de stage, tout en anticipant les besoins du marché. Une mission d'étude visant à recueillir des informations sur le domaine du développement des ressources humaines pour l'industrie a été envoyée en juin 2021.
GIZ	Allemagne	Les projets ou programmes mis en œuvre par la GIZ en RDC sont menés dans sept domaines (développement rural, infrastructures durables, sécurité,

¹⁷⁷ <https://africa.unwomen.org/en/where-we-are/west-and-central-africa/democratic-republic-of-congo>

¹⁷⁸ <https://www.enabel.be/content/enabel-dr-congo>

		reconstruction et paix, développement social, environnement et changement climatique, développement économique et emploi, et évaluation des projets). En ce qui concerne les activités relatives à l'appui aux start-ups et à la création d'entreprise, deux projets ¹⁷⁹ sont actuellement mis en œuvre dans le domaine du développement économique et l'emploi : Promotion de l'inclusion financière (2019-2022) et Développement des systèmes de microfinance (2012-2021).
USAID	États-Unis	L'USAID présente la stratégie de coopération au développement du pays - RDC 2020-2025 (CDCS-DRC) ¹⁸⁰ , qui définit les trois piliers ayant pour l'objectif de rendre « la RDC plus pacifique et dynamique avec des opportunités de prospérité pour les individus et les communautés » : la responsabilité des autorités publiques de répondre aux besoins d'amélioration des citoyens, la résilience renforcée des communautés et le renforcement d'une croissance économique compréhensive, étendue et durable. En ce qui concerne l'aide aux start-ups et aux entrepreneurs, ce troisième pilier comprend le soutien à la réforme des entreprises locales.
ELAN RDC (UKAID)	Royaume-Unis	Il s'agit d'un projet visant à développer les systèmes de marché, financé par l'UKAID et géré par Adam Smith International, qui effectue des études de cas impliquant une variété de secteurs. Les études de cas liées à l'appui aux start-ups et aux entrepreneurs comprennent l'écosystème pour la création d'entreprise en RDC et le développement de l'application pour les écoles (Schoolap) ¹⁸¹ , parmi les services en faveur du développement des affaires.

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

(5) Soutien aux incubateurs et accélérateurs par des organisations des secteurs public et privé en fonction des phases de croissance des start-ups et des entrepreneurs

Pour éviter les répétitions, nous nous référons à la section sur le Sénégal pour la présentation générale des termes relatifs aux start-ups et à l'entrepreneuriat (y compris les phases de croissance) ainsi que du soutien aux incubateurs et aux accélérateurs par les institutions publiques et privées en fonction des phases de croissance des start-ups et des entrepreneurs.

a. Soutien aux incubateurs et accélérateurs en RDC

Le nombre absolu d'incubateurs et d'accélérateurs en RDC est bien inférieur à celui dans les autres pays. La mise en place d'incubateurs et d'accélérateurs constituerait donc l'un des moyens d'appui au pays. En outre, les investisseurs étrangers visitent régulièrement les organismes d'incubation locaux afin de recueillir efficacement des informations sur les start-ups lorsqu'ils recherchent des cibles d'investissement potentielles. Il est donc essentiel d'augmenter le nombre d'organisme d'incubation qui peuvent accueillir des visites des investisseurs étrangers pour attirer des investissements. D'autre part, les résultats des entretiens et des questionnaires montrent que les peu nombreux incubateurs et accélérateurs ont besoin de fonds pour faire fonctionner leurs installations et pour subvenir aux besoins d'entrepreneurs et de développement des ressources humaines pour leur personnel de soutien. Il est urgent de créer des installations attrayantes aux yeux des investisseurs étrangers et de développer une gamme diversifiée et unique de start-ups et d'entrepreneurs afin d'obtenir des appuis aux installations d'incubation, et de former le personnel de soutien à cet effet.

Pour les incubateurs qui soutiennent principalement les entreprises en phase initiale, il est utile de collaborer aux formations à l'entrepreneuriat et à la gestion d'entreprise, aux séminaires, aux

¹⁷⁹ <https://www.giz.de/en/worldwide/81392.html>, <https://www.giz.de/en/worldwide/24918.html>

¹⁸⁰ <https://www.usaid.gov/democratic-republic-congo/documents/country-development-cooperation-strategy-cdcs-democratic-republic-congo-2020-2025>

¹⁸¹ <https://www.elanrdc.com/latest-news/2020/12/14/success-story-schoolap-educating-the-world?rq=schoolap>

concours de plans d'affaires et à d'autres événements. En revanche, pour les accélérateurs qui aident les entreprises en phase intermédiaire ou avancée, il est important de fournir des fonds et d'aider au processus de sortie (par exemple, en présentant des acheteurs de capitaux propres et des entreprises existantes intéressées par les affaires en question).

(6) Proposition de mesures et de modèles pour la création d'un écosystème applicable de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs

La situation en RDC sera examinée à l'aide des deux typologies d'écosystèmes de start-ups proposées dans la section correspondante sur le Sénégal (l'une par fournisseur de plateforme et l'autre par secteur cible).

a. Typologie par fournisseur de plateforme

Nous avons classé les écosystèmes de start-ups en quatre types principaux en fonction de la personne qui fournit la plate-forme (dans ce cas, « les lieux et opportunités d'appuis »).

	Institutions d'enseignement et de recherche	Entreprises	Incubateurs /accélérateurs	Capital-risque
Présentation générale	Édification d'écosystèmes de start-up sous la conduite d'universités ou d'instituts de recherche.	Édification d'écosystèmes de start-up sous la conduite d'entreprises	Édification d'écosystèmes de start-up sous la conduite d'incubateurs ou d'accélérateurs	Édification d'écosystèmes de start-up sous la conduite de sociétés de capital risque
Forces et faiblesses	<p>【Points forts】</p> <ul style="list-style-type: none"> Installations et équipements Institutions de recherche en sciences et technologies, médecine et pharmacie, technologies de l'information, etc. Experts en technologie Vivier d'entrepreneurs grâce aux programmes de développement de l'entrepreneuriat consistant à enseigner l'esprit d'entrepreneuriat aux étudiants. Réseau d'anciens <p>【Faiblesses】</p> <ul style="list-style-type: none"> Pratique des affaires Canaux et réseaux Obtention de financements 	<p>【Points forts】</p> <ul style="list-style-type: none"> Aspects financiers Installations et équipements Possibilité pour l'entreprise de constituer elle-même la porte de sortie de l'investissement (relations gagnant-gagnant) Technologie, connaissances et savoir-faire dont dispose l'entreprise Rôle de mentor joué par l'entreprise Canaux et réseaux de l'entreprise <p>【Faiblesses】</p> <ul style="list-style-type: none"> Limitation aux domaines auxquels s'intéresse l'entreprise. 	<p>【Points forts】</p> <ul style="list-style-type: none"> Installations et équipements Programmes de formation et dispositifs de soutien optimaux Secteurs et domaines spécifiques Canaux et réseaux avec les investisseurs internationaux et les grandes entreprises internationales <p>【Faiblesses】</p> <ul style="list-style-type: none"> Obtention de financements Canaux et réseaux 	<p>【Points forts】</p> <ul style="list-style-type: none"> Aspects financiers Canaux et réseaux des sociétés de capital risque (par exemple, les entreprises qu'ils ont soutenues dans le passé et qui ont réussi). <p>【Faiblesses】</p> <ul style="list-style-type: none"> Dispositif de soutien Installations et équipements
Exemples concrets En République démocratique du Congo	✓ INPP	✓ Incubateur S ✓ Incubateur K	✓ Incubateur I ✓ Incubateur L ✓ Orange Corners ✓ Incubateur K	✓ PADMPME ✓ Ange d'affaires C

Figure 3-3-1 : Typologie des écosystèmes de start-up par plateforme

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Dans le contexte de la RDC, l'INPP est un exemple dans lequel l'université ou l'établissement d'enseignement agit en tant que fournisseur de plate-forme. On peut se référer à l'incubateur S ou l'incubateur K comme exemples où les entreprises fournissent des plateformes. L'incubateur S a été créé par la société immobilière T en tant qu'incubateur et pour promouvoir des investissements dans le secteur numérique. L'incubateur K est une structure d'incubation créée par la société G, qui

se concentre principalement sur l'éducation et la formation. Les autres structures se concentrant sur les fonctions d'incubation et d'accélération comprennent l'incubateur I, l'incubateur L, Orange Corners et l'incubateur K. Dans les cas où les capital-risqueurs jouent le rôle de fournisseurs de plateformes, on peut citer l'institution publique PADMPME et l'ange d'affaires C, une organisation privée à but non lucratif.

b. Typologie par secteur ciblé

En ce qui concerne le type de secteur industriel dans lequel elles aident la création d'entreprises, la majorité des organisations (7 sur 13) ont déclaré qu'elles apportaient un soutien dans n'importe quel secteur. Concernant les organisations qui ciblent les secteurs à soutenir, cinq organisations apportent de l'aide au secteur des TIC/du numérique et cinq autres organisations (avec un certain chevauchement) dans le secteur agricole (pour plus de détails, voir la liste ci-jointe des organisations soutenant les start-ups et les entrepreneurs (RDC)).

3-3-2 Défis

Les problèmes généraux rencontrés en RDC sont (1) les problèmes d'électricité (fréquentes coupures de courant), (2) la difficulté de se connecter à l'Internet, et (3) les pénuries d'eau. Dans la société d'aujourd'hui, l'électricité et l'Internet sont essentiels non seulement pour les entrepreneurs du secteur numérique et des TIC. Le développement des infrastructures serait une priorité absolue.

Nous avons classé en (1) problèmes institutionnels et (2) problèmes de technologie et de capacité les problèmes identifiés à partir d'entretiens avec des entrepreneurs locaux et des start-ups, d'entretiens et de questionnaires avec des structures de soutien aux start-ups et entreprises, de questionnaires avec des entreprises et d'autres enquêtes menées au niveau national et sur le terrain.

(1) Défis institutionnels

- a. Le lancement du Guichet Unique à Kinshasa et Lubumbashi a amélioré l'évaluation sur la « fondation d'une personne morale » dans *Doing Business* et ailleurs. Toutefois, si, en théorie, il suffit de payer le droit minimum d'enregistrement, en réalité, le coût est beaucoup plus élevé et le processus d'enregistrement semble prendre plus de temps qu'annoncé. Même si l'enregistrement est plus facile, de nombreuses entreprises qui ne voient aucun avantage à s'enregistrer préfèrent rester informelles. Grâce à l'appui par le gouvernement néerlandais, une loi sur la création d'entreprises est en cours d'élaboration, mais il est nécessaire d'apporter un soutien plus substantiel aux start-ups et aux entrepreneurs, ainsi qu'aux PME et microentreprises.

Lorsque nous avons demandé dans le questionnaire s'il y avait des procédures compliquées, des problèmes fiscaux ou des difficultés à trouver des fonds lors de la création de l'entreprise, 41% des personnes interrogées ont répondu « oui ». Si on inclut en « non » le manque de réponse, la majorité (59%) pensaient qu'il n'y en avait pas, dont 26% considéraient que la création du Guichet Unique avait suffisamment simplifié le processus.

Toutefois, dans une question distincte sur les défis et les difficultés rencontrés lors de la création d'entreprise, les répondants étaient divisés dans leur évaluation du Guichet Unique, certains affirmant que « le manque de soutien administratif », « les difficultés à mobiliser des fonds » et « la collecte d'informations pour l'enregistrement de l'entreprise » avaient été difficiles, tandis que d'autres ont parlé de « retards dans la documentation en raison du service du Guichet Unique ».

- b. Une enquête sur les institutions de soutien telles que les incubateurs et les accélérateurs montre qu'elles sont absolument insuffisantes en nombre en RDC. Il est nécessaire de disposer d'organismes d'incubation dotés du personnel capable de fournir des conseils appropriés, plutôt que d'espaces de coworking ou de bureaux à louer. Avec un tel lieu, les entrepreneurs peuvent également rencontrer des investisseurs, et l'on peut s'attendre à la découverte d'autres idées et à la promotion de la mise en relation.

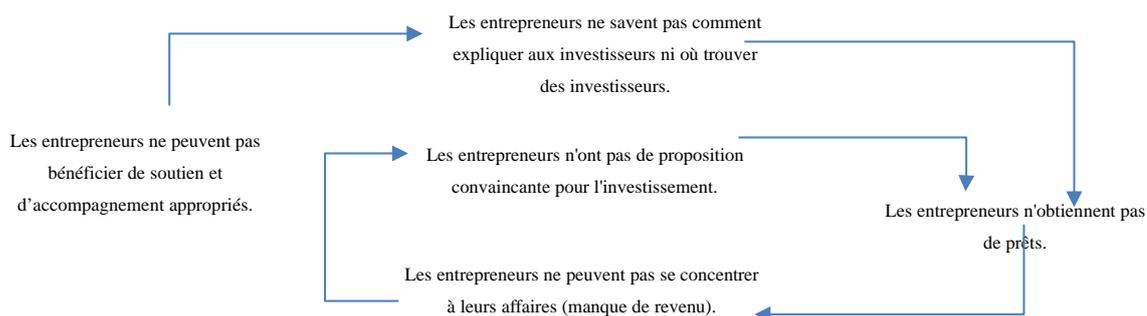


Figure 3-3-2 : La spirale négative qui entoure les entrepreneurs

Source : DRC entrepreneurial ecosystem (écosystème entrepreneurial de la RDC)¹⁸²

Dans le questionnaire, la « participation à des programmes de développement d'incubateurs/accélérateurs », les « informations fournies par les incubateurs/accélérateurs » et la « présentation d'investisseurs par les incubateurs/accélérateurs » ont été mentionnées comme les formes de soutien les plus couramment reçues lors de la création d'entreprise, ce qui suggère qu'un certain nombre de personnes ont bénéficié des services apportés par les incubateurs ou les accélérateurs. Il est clair que les incubateurs et les accélérateurs fonctionnent dans une certaine mesure, même si leur nombre est faible.

- c. Sans garantie ni résultats positifs passés, les start-ups et les entrepreneurs doivent compter sur le financement de membres de la famille et de connaissances, de particuliers fortunés (HNWI) vivant dans le pays ou à l'étranger, et de fonds d'investissement spéciaux. D'autre part, il n'est pas facile en RDC de trouver des parents ou des connaissances qui peuvent fournir des fonds, car la pauvreté est généralisée. Cependant, dans ce questionnaire, « prêts des institutions financières » ont été cités comme la deuxième forme de soutien le plus couramment reçue au moment de la création d'une entreprise, après « financement de la famille / parent / amis », ce qui indique que les prêts par les institutions financières ne sont pas totalement indisponibles. Toutefois, cela ne signifie pas que le problème du financement a été résolu, car le financement a été mentionné comme l'un des principaux défis et difficultés rencontrés au moment de la création.

(2) Défis techniques et de compétences

- a. En général, en RDC, les demandeurs d'emploi choisissent souvent la création d'entreprise comme un moyen de parvenir à leurs fins après avoir échoué à trouver un emploi formel, ce qui signifie qu'il ne s'agit pas d'un choix naturel. Il est donc nécessaire de mettre en place un système d'éducation et des modèles pour encourager l'esprit entrepreneurial.
- b. À l'exception de quelques universités privées, l'entrepreneuriat ne fait pas partie des programmes d'enseignement secondaire et supérieur. On est dans l'impossibilité d'apprendre des informations nécessaires pour démarrer une entreprise, telles que la pensée critique, la

¹⁸² Voir l'écosystème entrepreneurial de la RDC (<https://www.elanrdc.com/latest-news/2019/3/25/angel-investing-in-drc>).

signification de gérer une entreprise, les connaissances sur les rapports financiers et la gestion d'entreprise et les besoins des investisseurs. Il y a également un manque de compréhension des services fournis par les incubateurs et les accélérateurs qui soutiennent les start-ups et les entrepreneurs, ainsi que des mentors.

- c. Il est difficile de trouver les informations nécessaires à la création d'entreprise (où trouver de l'aide, des informations sur le marché, comment obtenir un financement, etc.). Même à l'aide du Guichet Unique, la collecte de telles informations (en particulier les informations sur le marché) est très coûteuse et prend beaucoup de temps. Il en résulte des plans d'affaires de mauvaise qualité, ce qui rend difficiles la prise de décision objective et l'évaluation de la diligence raisonnable (évaluation appropriée) par les investisseurs.
- d. Afin d'obtenir des investissements de la part de particuliers fortunés (HNWI) vivant dans le pays ou à l'étranger et de fonds d'investissement spéciaux, les start-ups et les entrepreneurs doivent documenter leur idée d'affaires, élaborer un plan d'affaires solide et faire une bonne présentation. Plus on parle anglais, plus les chances sont grandes.
- e. Il y a une forte demande d'éducation et de formation pour le développement des compétences, car « l'aide au fonds de fonctionnement », « le soutien par les consultants et les mentors », « l'aide pour l'enregistrement de la société », ainsi que « la fourniture de diverses formations, y compris le développement des compétences » ont tous été cités comme les types d'aide que les gens aimeraient avoir lors de la création d'une entreprise.
- f. Du point de vue des incubateurs et des accélérateurs, le défi consiste à employer du personnel expérimenté et à assurer l'éducation et la formation du personnel afin de fournir un soutien de haute qualité aux start-ups et aux entrepreneurs.

[Référence] Résultats du questionnaire auprès des entreprises

À la suite d'une enquête par questionnaire menée auprès des entreprises locales, nous avons obtenu des réponses de la part de 59 entreprises. Parmi celles-ci, 43 entreprises ont répondu aux questions relatives aux start-ups et à la création d'entreprise (questions n° 36-40). Les profils des répondants sont les suivants ;

[Type d'entreprise] : 37 entreprises locales (86%), 4 entreprises étrangères (9%), 1 joint-venture (3%), 1 organisation nationale d'agriculteurs (3%).

[Année de création] 7 créés avant 1990 (18%), 3 dans les années 1990 (8%), 12 dans les années 2000 (32%) et 16 dans les années 2010 (42%).

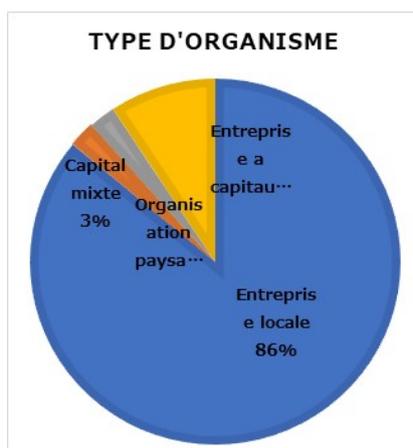


Figure 3-3-3 : Type d'entreprise

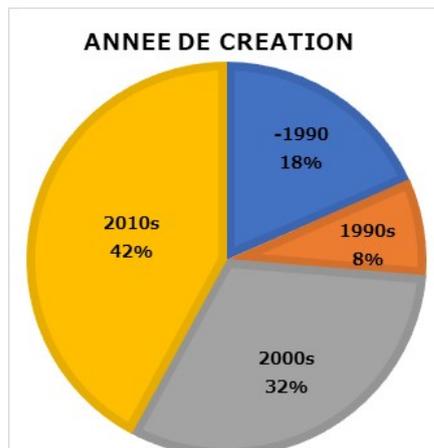


Figure 3-3-4 : Année de création

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Le profil moyen des répondants est « une entreprise locale créée après 2000 ».

[Q36] Quels problèmes ou difficultés avez-vous rencontrés lorsque vous avez créé votre entreprise/démarré vos activités ? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)

- Aucun soutien du gouvernement... 26 réponses
- Manque de financement ... 21 réponses
- Difficile de trouver des informations sur l'établissement / l'enregistrement ... 4 réponses
- Difficulté de trouver des clients fiables ... 16 réponses
- Manque de connaissances sur la planification des activités et la conduite des affaires - 10 réponses
- Autres - 3 réponses
 - Retards de documents dus au Guichet Unique - 1 réponse
 - Manque de fonds propres ... 1 réponse
 - Charge administrative - 1 réponse

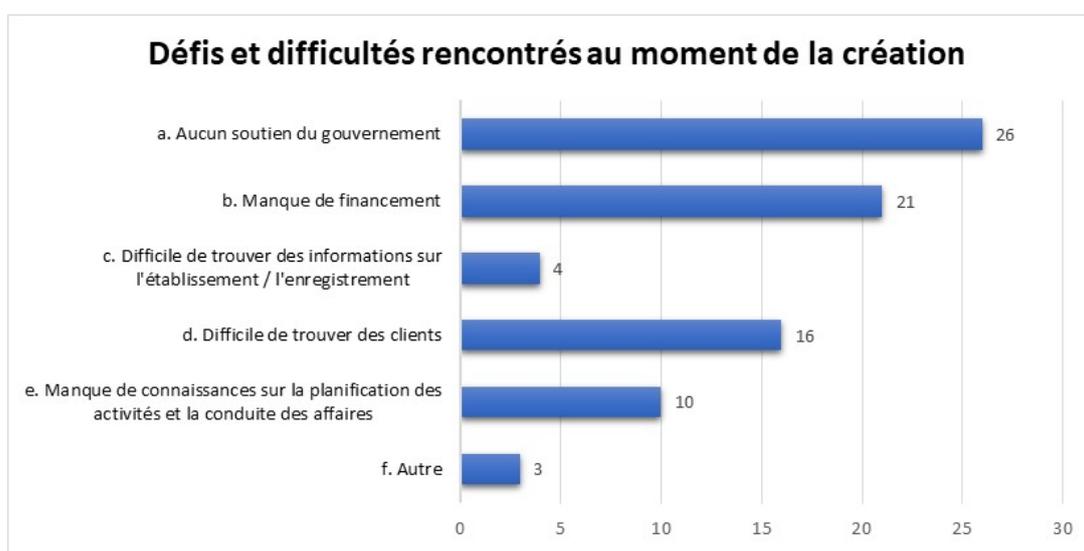


Figure 3-3-5 : Problèmes et difficultés rencontrés au cours de la création d'une entreprise

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Les résultats, dans l'ordre du nombre de réponses, sont les suivants : « aucun soutien du gouvernement », suivi par « manque de financement », puis « difficulté de trouver des clients fiables », « manque de connaissances sur la planification des activités et la conduite des affaires », et « difficile de trouver des informations sur l'établissement / l'enregistrement ». Parmi les autres réponses, citons le retard de documentation causé par le Guichet Unique.

[Q37] : Pourquoi avez-vous lancé votre entreprise ?

- Pour défendre, promouvoir et représenter les intérêts des agriculteurs.
- Pour générer des revenus.
- De l'esprit entrepreneurial.
- Pour résoudre le problème de l'alimentation des nourrissons en RDC.
- Pour générer des revenus.
- En raison de la passion pour contribuer à la communauté locale à travers les produits que nous proposons.
- Pour créer des emplois (résoudre le problème de l'emploi).
- Vu la demande prévue en raison de la croissance démographique.
- Pour encourager la production locale pour la consommation locale et résoudre les problèmes liés aux importations.
- Pour contribuer au développement du pays.
- Pour résoudre les problèmes de pauvreté du pays et promouvoir l'indépendance sociale et économique.
- Pour étendre le réseau de fibres optiques en Afrique centrale et occidentale.
- Pour aider les faibles.
- Parce qu'il y a un besoin du marché.
- Pour résoudre les problèmes sanitaires dans lesquels le gouvernement n'est pas très impliqué.
- Parce que je voulais travailler de manière indépendante.
- Pour répondre aux défis socio-économiques et environnementaux.

Il est clair que beaucoup d'entre eux ont compris les problèmes auxquels leur pays est confronté (problèmes d'emploi et de développement national) et ont créé leur propre entreprise avec de grandes aspirations.

[Q38] Quel type de soutien avez-vous obtenu et de qui, lorsque vous avez démarré vos activités ?
(Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)

- a. Informations provenant de l'incubateur / accélérateur ... 3 réponses
- b. Participation aux programmes d'incubateur / accélérateur – 3 réponses
- c. Référence aux investisseurs par incubateur / accélérateur – 3 réponses
- d. Financement de la famille / parent / amis – 11 réponses
- e. Prêt d'institutions financières - 8 réponses
- f. Informations provenant de la famille / parent / amis - 6 réponses
- g. Informations provenant d'institutions gouvernementales - 2 réponses
- h. Autres - 9 réponses

- Programme de soutien aux organisations d'agriculteurs africains
- Fonds propres
- Moyens propres
- Il n'y a pas eu de soutien

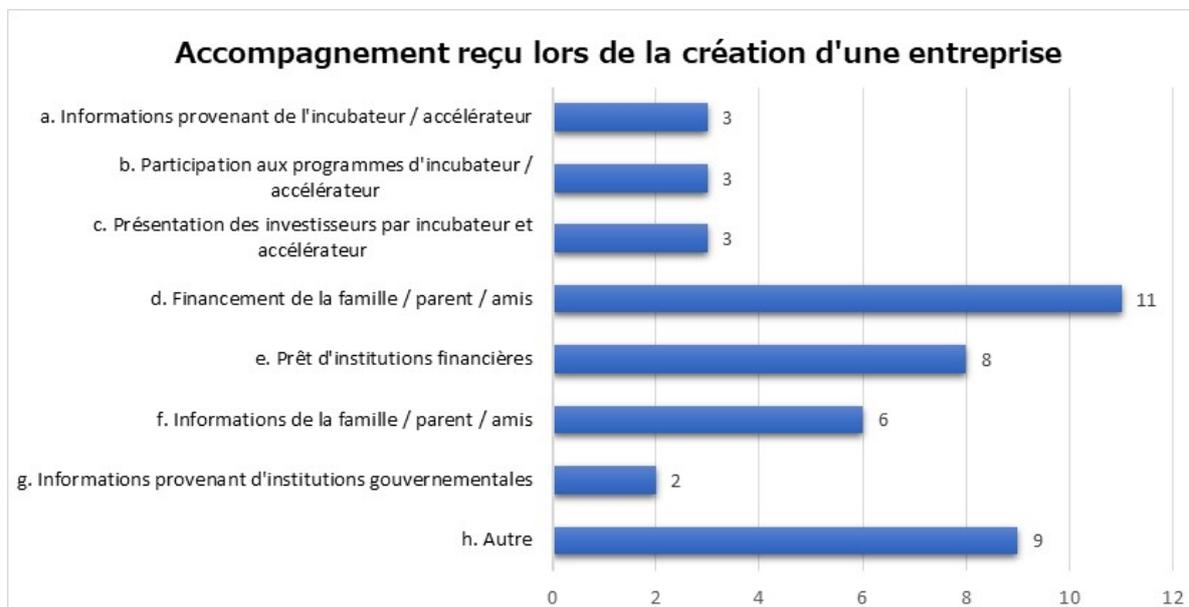


Figure 3-3-6 : Soutien obtenu lors de la création d'entreprise

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Dans l'ordre décroissant du nombre de réponses, les réponses les plus courantes sont : « Financement de la famille / parent / amis », « Prêt d'institutions financières », « Informations provenant de la famille / parent / amis », « Participation aux programmes d'incubateur / accélérateur », « Informations fournies par les incubateurs et les accélérateurs », « Référence aux investisseurs par incubateur / accélérateur » et « Informations provenant d'institutions gouvernementales ». Notre enquête a montré qu'un certain nombre de répondants ont eu recours aux incubateurs et aux accélérateurs. D'autres réponses comprenaient « moyens propres » et « fonds propres », ce qui indique qu'il y a des éléments qui dépendent largement de la situation individuelle. Il a été constaté que les incubateurs et les accélérateurs fonctionnent raisonnablement bien en RDC et qu'on a accès à l'argent des institutions financières.

[Q39] Quels types de soutien sont nécessaires pour les start-ups et les entrepreneurs ? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)

- Création / enregistrement d'entreprise - 11 réponses
- Financement - 27 réponses
- Conseil / mentorat ... 21 réponses
- Autres - 3 réponses
 - Formation, formation en milieu de travail (OJT)
 - Informations sur l'exercice fiscal par secteur

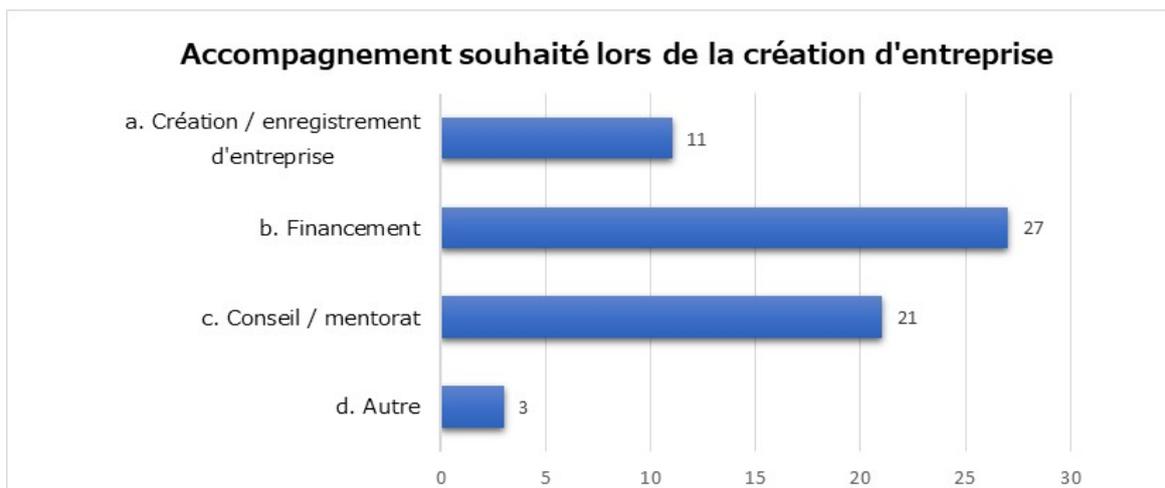


Figure 3-3-7 : Soutien que vous souhaitez recevoir lors de la création d'entreprise

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Dans l'ordre décroissant du nombre de réponses, les réponses les plus courantes sont : « appui pour le fonds de roulement », « appui du consultant et du mentor », et « appui pour l'enregistrement de l'entreprise ». Les autres réponses comprennent « fourniture de diverses formations, y compris le renforcement des capacités » et « informations sur l'année fiscale par secteur ».

[Q40] : Existe-t-il des procédures compliquées lors de la création d'une entreprise, des problèmes fiscaux ou des difficultés à lever des fonds ?

- ✓ Oui ... 19 réponses (diverses questions fiscales, lois peu claires, difficulté à lever des fonds)
- ✓ Non, il est suffisamment simplifié ... 12 réponses
- ✓ Pas de réponse ... 15 réponses

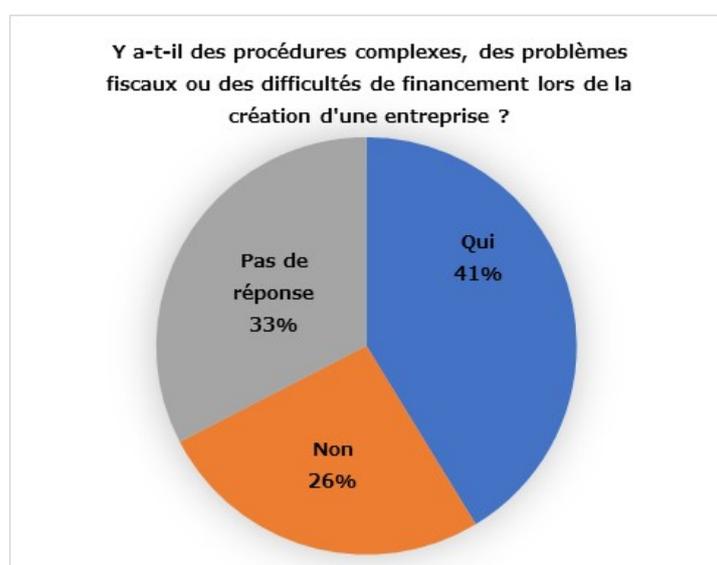


Figure 3-3-8 : Procédures complexes, problèmes fiscaux et difficultés à lever des fonds lors de la création d'entreprise (n=43)

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

Par rapport aux questions dans lesquelles nous avons demandé s'il y avait des procédures complexes, des problèmes fiscaux ou des difficultés à se procurer des financements lors de la création d'entreprise, 41% des personnes interrogées ont répondu « oui », citant divers problèmes fiscaux, des lois peu claires et des difficultés à lever des fonds. D'autre part, 26% ont déclaré que le Guichet Unique rendait les procédures assez simples, et si on considère que les « pas de réponses » signifient également l'absence de problèmes rencontrés, on peut juger qu'il n'y avait pas de problèmes pour la majorité des personnes interrogées, ce qui suggère le niveau élevé de notoriété du Guichet Unique.

[Référence] Résultats du questionnaire sur les structures de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs

Voici les listes des réponses qui sont ressortis de notre questionnaire sur les structures de soutien aux start-ups et aux entrepreneurs.

- (1) Défis pour les start-ups et les entrepreneurs
 - Difficulté à mobiliser des fonds et à financer des activités
 - Difficulté à gérer les impôts
 - L'enregistrement de l'entreprise est souvent long et fastidieux. C'est pourquoi certains entrepreneurs préfèrent rester dans le secteur informel.
 - Accès à un personnel qualifié et compétent
 - Accès au marché (difficulté de trouver des clients)
 - Construction du système de l'entreprise (structure de l'entreprise)
 - Développement des activités
 - Comptabilité et tenue de livres (préparation des états financiers)

- (2) Les défis de la gestion d'une structure de soutien aux start-ups/entrepreneurs
 - Le personnel manque d'expérience (par exemple, expérience de soutien, expérience entrepreneuriale, expérience dans son domaine d'expertise).
 - Certaines sources de financement ont un faible niveau d'autonomie financière et doivent donc compter sur les subventions et le financement des bailleurs de fonds.
 - Peu de budget de projet pour recruter du personnel afin de renforcer l'équipe de soutien
 - Inadéquation du personnel
 - Transport quotidien du personnel du domicile au bureau
 - Accès à des infrastructures décentes (cette description semble faire référence à la lenteur de l'Internet, aux pénuries d'électricité et d'eau)
 - Constitution d'équipes du personnel compétent
 - Mettre en place des avantages et des incitations pour le personnel (transport quotidien, déjeuner, aide médicale, etc.).

- (3) Formation que nous souhaiterions voir dispensée au personnel de gestion des structures de soutien
 - Formation pour les chefs de projet
 - Formation pour les responsables de la mobilisation de fonds et des opérations de l'entreprise
 - Formation en générale du personnel

3-4 Propositions de programmes de coopération à moyen et long terme (avant-projet) et de projets individuels (avant-projet)

3-4-1 Programme de coopération à moyen et long terme (avant-projet)

(1) Arbre d'analyse des problèmes

Sur la base des Résultats de l'étude sur la structure et les tendances de l'industrie (3-1), sur l'état actuel du développement des ressources humaines pour l'industrie (3-2) et sur la situation actuelle du soutien aux start-ups et aux entrepreneurs (3-3) en RDC, nous avons utilisé un arbre d'analyse des problèmes pour trier et analyser les questions relatives au développement des ressources humaines pour l'industrie (côté offre des ressources humaines) et à la promotion de l'industrie (côté demande des ressources humaines).

À la suite de cette étude, nous avons constaté que, comme au Sénégal, le problème le plus important pour les institutions de développement des ressources humaines pour l'industrie, qui jouent le rôle d'offrir des ressources humaines, était le manque de ressources humaines pour l'industrie adaptées aux besoins du marché, mais que les principales raisons en étaient (1) l'insuffisance de la formation des nouveaux diplômés (formation initiale), (2) le manque de l'adéquation avec les besoins du marché, (3) le manque de soutien à l'emploi et (4) la faible capacité des ressources humaines des PME. D'autre part, en ce qui concerne les questions de la promotion industrielle, c'est-à-dire le côté demande des ressources humaines, nous avons conclu que le problème existait dans le sous-développement de l'infrastructure économique pour le développement industriel, étant donné que l'industrie est encore dans le processus de reconstruction et de développement. Les principales causes de cette situation ont été identifiées comme suit : (1) les infrastructures industrielles inadéquates ou faibles (électricité, eau, routes, numérique), (2) l'environnement des affaires médiocre, (3) la structure industrielle très inégale, (4) le manque de soutien aux entrepreneurs et aux PME et (5) le manque de capacité d'application des politiques gouvernementales.

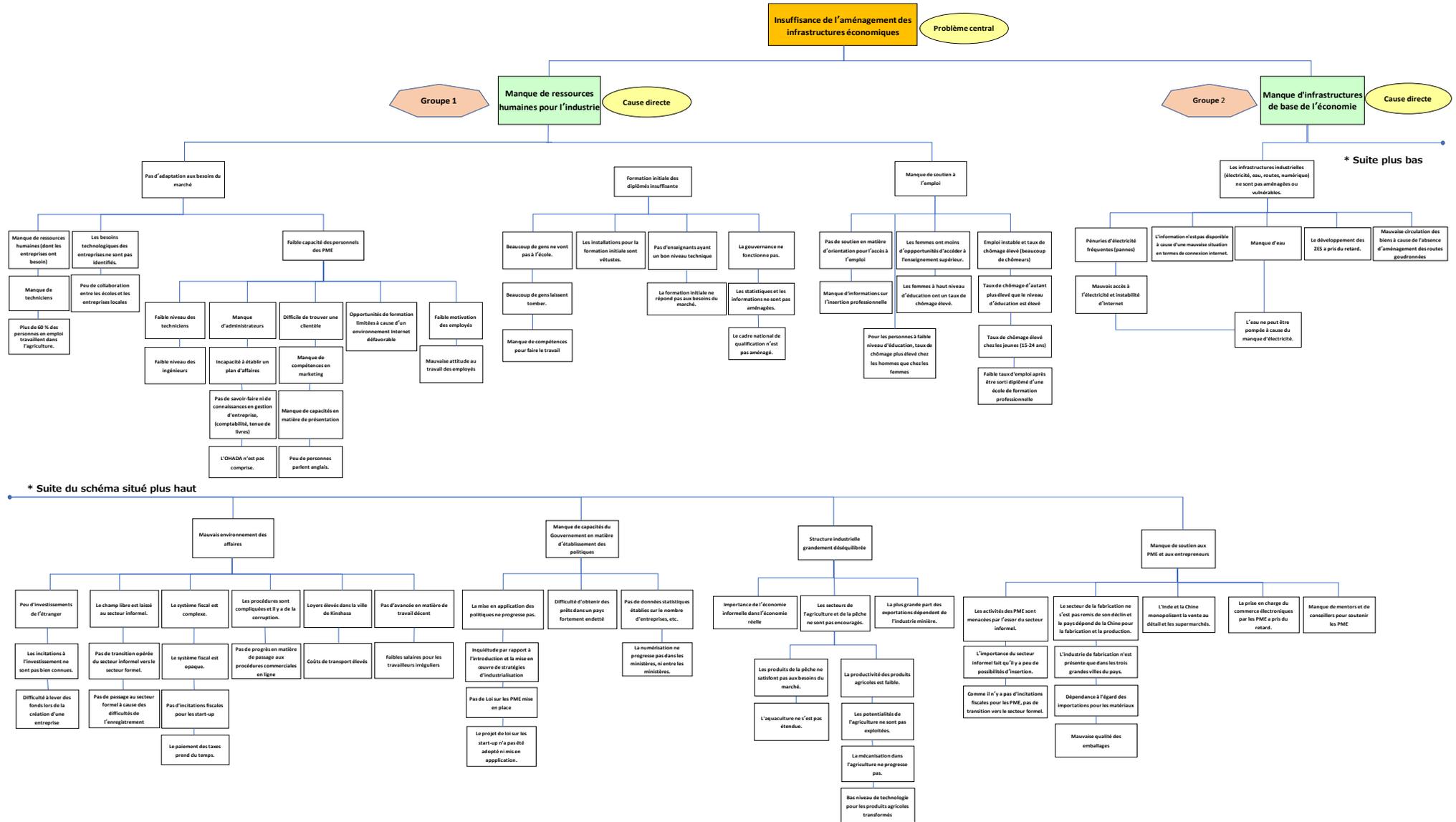


Figure 3-4-1 : Arbre d'analyse des problèmes

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

(2) Appuis de la part des bailleurs de fonds

Le tableau ci-dessous résume les soutiens proposés par les bailleurs de fonds. La BAD, l'AFD et Enabel apportent un soutien global dans leurs domaines respectifs. Les Pays-Bas soutiennent principalement les start-ups et les entrepreneurs par le biais d'Orange Corners, mais fournissent également un soutien au développement du système financier et à l'éducation. La Banque mondiale, ONU Femmes, USAID et UKAID se concentrent sur le soutien aux jeunes et aux femmes qui créent et dirigent des entreprises, en accord avec l'objectif de croissance de l'emploi du gouvernement de la RDC ; la GIZ apporte de l'aide pour l'amélioration du climat d'investissement et à la promotion du commerce extérieur ; l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (SIDA) renforce les PME ; et l'UE met l'accent sur le développement des ressources humaines pour l'industrie. La Chine prévoit d'aider la construction d'écoles.

Tableau 3-4-1 : Situation concernant les appuis apportés par les bailleurs de fonds

Bailleurs de fonds	Développement industriel	Développement des ressources humaines pour l'industrie	Start-ups et entrepreneurs	Contenu des appuis
Agences bilatérales d'aide au développement				
AECID		○		Soutien à l'intégration des apprentissages dans la formation professionnelle
AFD		○	○	Soutien à la formation professionnelle et à la création d'entreprise, soutien à la construction d'écoles régionales de l'INPP (7 écoles)
			○	Soutien aux établissements d'enseignement supérieur dans le domaine de l'agriculture et du commerce extérieur au niveau local est à l'étude.
AFD Proparco	○		○	Prêts à faible taux d'intérêt aux PPP (moins de 50% de financement public) et aux entreprises privées, y compris les start-ups (pour les projets d'infrastructure avec un investissement minimum de 500 000 USD (routes, ports, aéroports, télécommunications, etc.), la gestion des déchets, le traitement de l'eau, les énergies renouvelables, etc.)
Enabel	○			Création de chaînes de valeur pour l'agriculture et les produits agricoles commerciaux : augmentation de la production et renforcement des réseaux de transport pour le palmier à huile, le maïs et le manioc (100 millions d'euros)
		○		Envoi d'une mission d'étude pour collecter des informations dans le domaine de l'aide à l'emploi des jeunes et du développement des ressources humaines pour l'industrie en coopération avec le secteur privé
GIZ	○			Soutien à l'amélioration du climat d'investissement et à la promotion du commerce par le biais de la CDAA (Communauté de développement d'Afrique australe)
			○	Soutien au développement du système de microfinance

SIDA	○			Renforcement des PME : appui au financement des MPME, organisations et individus opérant dans les provinces du Nord-Kivu et du Sud Kivu en partenariat avec USAID (2016-2021)
UKAID	○		○	L'écosystème entrepreneurial et l'application pour l'école (Schoolap)
				ESSOR (2015-2022) : formation des agents de la force publique et autres sur la mise en œuvre de l'accord OHADA, coopération technique sur l'enregistrement des entreprises, appui à la mise en place du Guichet Unique, enregistrement électronique des biens meubles et appui à l'électrification à l'aide des mini-réseaux.
USAID	○			Feed the Future (Nourrir l'avenir) : renforcer la chaîne de valeur des légumineuses, du café et d'autres produits en parallèle avec l'amélioration de la nutrition (22 990 000 USD, 2017-2022).
VVOB		○		Soutien à l'enseignement technique agricole : agriculture, médecine vétérinaire, sylviculture, transformation des aliments, pêche, technologie de la navigation.
Pays-Bas	○			Soutien au développement institutionnel et à l'éducation financière pour renforcer l'accès au financement
Chine		○		Soutien à la construction d'installations à l'école (prévu) dans la province du Lualaba, Kolwezi
Agences multilatérales d'aide au développement				
BAD	○	○	○	Construction de chaînes de valeur agro-industrielles (6 provinces cibles) (PADCA-6P) : améliorer la productivité agro-industrielle, renforcer les capacités des agriculteurs et investir dans les chaînes de valeur, soutenir l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes dans les 6 provinces cibles (2019-2024).
	○		○	Appui à la mise en place du Guichet Unique
	○		○	Appui au développement du secteur privé et à la création d'emplois : soutien au renforcement des capacités des institutions de microfinance établies pour renforcer le soutien aux MPME.
	○			Programme d'accès à l'électricité d'ESSOR : jusqu'à 30 grands mini-réseaux solaires d'une capacité de 3 à 5 mégawatts pour améliorer l'accès à l'électricité.
	○			Renforcer la capacité de l'unité de coordination des projets d'électricité
	○			Projet de cimenterie Nyumba Ya Akiba (projet mené par le secteur privé)
			○	Construction des écoles locales de l'INPP, fourniture d'équipements, renforcement des politiques de l'emploi et des capacités statistiques
BAD/OIT			○	PEJAB : Soutenir l'entrepreneuriat des jeunes dans l'agriculture et l'agro-business (40 millions d'Unité de Compte, 2022-2025, l'Organisation internationale du travail (OIT) comme agence d'exécution)

UE		○		Développement du curriculum en collaboration avec le secteur privé pour que l'EFTP soit axé sur la demande.	
UE-GIZ		○		VET Toolbox 2 (à mettre en œuvre) : cartographie des besoins en compétences, soutien aux institutions de formation professionnelle, soutien à la politique d'EFTP, etc.	
OIT et Enabel		○		Projet PAEJK : Soutenir l'emploi des jeunes au Katanga	
ONU Femmes			○	Projet de démonstration à petite échelle pour les femmes entrepreneurs et les agricultrices dans l'Est du Congo	
UNESCO/KOICA		○		Projet BEAR : amélioration des installations, formation des enseignants, développement du curriculum par le biais du CBT (APC)	
Banque mondiale		○		○	Projet de Développement et de Croissance des Petites et Moyennes Entreprises : soutenir la croissance des micro, petites et moyennes entreprises et contribuer à améliorer les possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat pour les jeunes et les femmes dans les zones cibles (2018-23)
		○	○	○	Projet Intégré de Croissance Agricole dans les Grands Lacs (PICAGL) : un projet visant les populations de la RDC et du Burundi. L'objectif est de créer des opportunités économiques inclusives au niveau communautaire grâce à l'accès aux infrastructures agricoles et au crédit numérique. Les programmes de formation à l'amélioration de la productivité sont également dispensés aux femmes, aux jeunes et aux agriculteurs.
		○			Projet visant à élargir l'accès à l'électricité, à l'eau et à l'assainissement à partir de sources d'énergie renouvelables dans les villes cibles du projet de gouvernance, en renforçant les capacités de la Société nationale d'Électricité (SNEL)
		○			Soutien par l'étude de faisabilité à la zone économique spéciale de Maluku dans la province de Kinshasa
				○	Renforcement de l'enseignement technique et professionnel secondaire et supérieur : renforcement de la qualité et de la pertinence du soutien politique à l'EFTP, de l'élaboration de programmes d'études, de la fourniture d'équipements de formation et de l'amélioration des capacités des enseignants

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

(3) Programme de coopération à moyen et long terme (avant-projet)

Dans cette section, nous proposerons un programme de coopération basé sur les questions que nous avons triées et analysées à l'aide de l'arbre d'analyse des problèmes dans la section précédente. En tant que proposition de programme de coopération à moyen et long terme pour le développement des ressources humaines pour l'industrie, il est supposé qu'une approche globale sera adoptée des deux côtés (le développement des ressources humaines pour l'industrie et le

développement industriel), et du point de vue que ces deux côtés sont des éléments qui soutiennent la fondation du développement économique, nous avons fixé comme objectif supérieur « le développement de l'infrastructure économique ». En ce qui concerne les programmes composants, nous avons mis le « Programme de développement des ressources humaines pour l'industrie », qui se divise en deux sous-programmes, soit « Programme d'amélioration de l'emploi par la coopération du secteur privé » et « Programme de renforcement du système de formation des diplômés », en fonction de l'approche utilisée. Dans le domaine du développement industriel, nous avons conçu le « Programme d'infrastructure économique » avec trois sous-programmes divisés selon l'approche : « Programme d'infrastructure industrielle », « Programme d'aménagement de l'environnement des affaires » et « Programme de soutien aux PME et aux entrepreneurs ». Afin de renforcer la diversification industrielle et les capacités administratives, nous avons conçu la coopération par la mise en œuvre des trois programmes. La relation entre les objectifs de chaque programme et les propositions de projets individuels est présentée ci-dessous.

Objectif général (Objectif à moyen terme)		Développement de l'infrastructure économique									
Nom du programme de coopération	Objectif du programme	N°	Propositions de projets spécifiques	Mode de coopération	Période de mise en œuvre						
					2022	2023	2024	2025	2026	2027	N.B.
Développement des ressources humaines pour l'industrie	Programme d'amélioration de l'emploi en partenariat avec le secteur privé	01	Soutien aux établissements d'enseignement supérieur pour renforcer les PPP - Conseiller pour la promotion de la collaboration industrie-université	Expert individuel							
		02	Soutien au développement des femmes ingénieurs	Formations dans le pays							
	Programme de renforcement du système de formation des diplômés	01	Renforcement des capacités des enseignants dans d'autres institutions par l'INFP	Projet de coopération technique ou expert individuel							
		02	Conseiller en matière de politique d'enseignement professionnel et technique	Expert individuel ou projet de coopération technique							
		03	Soutien à l'élaboration de plans d'enseignement professionnel et technique	Projet de coopération technique							
	Développement de l'infrastructure économique	Programme d'aménagement des infrastructures industrielles	01	Appui au développement de zones économiques spéciales (ZES)	Formations par problèmes à résoudre						
02			Appui au renforcement de la production d'électricité	Aide financière non remboursable ou envoi d'un expert individuel							
Programme d'aménagement de l'environnement d'affaires		01	Conseiller en matière d'environnement des affaires	Expert individuel et projet de formation							
		02	Appui à la numérisation du Guichet Unique (e-Government)	Aide financière non remboursable							
Programme d'appui aux PME et aux entrepreneurs		01	Conseiller politique pour la promotion des PME et des entrepreneurs	Expert individuel							
		02	Soutien au développement du système de formation des agents de soutien aux PME	Expert individuel ou projet de coopération technique							
		03	Planification du déploiement de la méthode Kaizen	Expert individuel et projet de formation							
		04	Marketing numérique / Soutien à la promotion du commerce électronique	Expert individuel et projet de formation							
		05	Construction d'une structure d'incubation équipée de la fonction de l'inspection des produits agricoles	Aide financière non remboursable							
		06	Formation des entreprises d'aquaculture à petite échelle	Projet de coopération technique							

Figure 3-4-2 : Programmes de coopération proposé à moyen et long terme

Source : Élaboré par l'équipe de l'Étude

3-4-2 Projets individuels (avant-projet)

Les propositions de projets individuels conformes au programme de coopération à moyen et long terme proposé sont énumérées ci-dessous.

Programme d'amélioration de l'emploi en partenariat avec le secteur privé - 01

Nom du projet	Soutien aux établissements d'enseignement supérieur pour renforcer les PPP - Conseiller pour la promotion de la collaboration industrie-université
Schéma	Envoi d'experts individuels
Contexte et nécessité de la coopération	La situation actuelle, dans laquelle les diplômés des établissements d'enseignement supérieur en ingénierie du pays ne contribuent pas pleinement au développement de l'industrie, est due au faible rôle de la recherche et du développement et au manque de collaboration entre l'industrie et le monde universitaire. Grâce à l'établissement de partenariats avec le secteur privé, la fonction de R&D de l'ISTA sera renforcée et la fondation de l'amélioration technologique et du développement de nouvelles technologies dans le secteur privé du pays sera consolidée.
Objectifs du projet	Fournir une approche que l'ISTA peut promouvoir à d'autres écoles en tant qu'institution chargée du développement des ressources humaines pour l'industrie par le biais de projets de collaboration entre l'industrie et le milieu universitaire en RDC.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Des structures conjointes de R&D avec le secteur privé seront établies à l'ISTA. 2. Une structure d'aide à l'emploi pour les étudiants sera établie à l'ISTA, en partenariat avec le secteur privé. 3. Les bonnes pratiques de l'ISTA liées à l'établissement de partenariats industrie-université seront partagées avec d'autres universités.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un protocole d'entente sera signé entre l'ISTA et une société privée pour une recherche conjointe. 2. XX projets de recherche et de développement seront menés à l'ISTA en collaboration avec le secteur privé. 3. XX activités de placement seront réalisées par an en collaboration avec le secteur privé. 4. Des séminaires sur les bonnes pratiques seront organisés par l'ISTA pour d'autres universités.
Activités	À travers une collaboration entre les universités et le secteur privé, nous soutiendrons la mise en place d'un système et l'exécution de projets modèles pour permettre aux universités de jouer un rôle dans la promotion de la recherche et du développement conjoints. Dans le même temps, nous mettrons en place une structure de soutien pour fournir aux étudiants des informations sur les stages et les emplois proposés par les entreprises de manière efficace et équitable, afin d'améliorer le taux d'embauche. En outre, nous partagerons les bonnes pratiques de ce projet avec les établissements d'enseignement supérieur d'ingénierie (et les établissements d'enseignement technique secondaire), et nous encouragerons la formation de grappes industrielles par le biais de recherches conjointes et d'autres collaborations entre ces établissements et les entreprises locales.
Homologues	ISTA ou Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire

Programme d'amélioration de l'emploi en partenariat avec le secteur privé - 02

Nom du projet	Soutien au développement des femmes ingénieurs
Schéma	Formation à l'intérieur du pays
Contexte et nécessité de la coopération	Le défi consiste à remédier à la pénurie d'ingénieurs dont on a tant besoin dans l'agriculture, les transports et les infrastructures, ainsi qu'à accroître les possibilités d'emploi professionnel pour les femmes. Nous visons à offrir une formation aux femmes diplômées des universités et des établissements d'enseignement supérieur dans le domaine de l'ingénierie.
Objectifs du projet	Aider les femmes qui choisissent à étudier dans l'enseignement supérieur d'ingénierie à développer leur carrière en mettant en valeur les spécialisations qu'elles ont acquises.
Résultats	1. La possibilité d'embauche des femmes diplômées des établissements d'enseignement supérieur d'ingénierie sera améliorée. 2. La pénurie de techniciens dans le secteur XX sera résolue.
Indicateurs	1. Le nombre de personnes ayant trouvé un emploi passera de XX à YY. 2. XX personnes participeront à des formations techniques dans le domaine de XX.
Activités	L'industrie et les institutions universitaires travaillent ensemble pour identifier les domaines où il y a une pénurie de techniciens. L'objectif est de fournir aux étudiants souhaitant entrer dans la vie active la formation dont ils ont besoin pour acquérir des compétences et leur offrir la possibilité de se former en entreprise par l'intermédiaire des institutions universitaires.
Homologues	Les ministères concernés, tels que le Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, le Ministère de la Formation Professionnelle et des Métiers et le Ministère du Transport et Voies de Communication.

Programme de renforcement du système de formation des diplômés - 01

Nom du projet	Renforcement des capacités des enseignants dans d'autres institutions par l'INPP
Schéma	Projets de coopération technique ou envoi d'experts individuels
Contexte et nécessité de la coopération	En RDC, le niveau technique des enseignants des écoles d'EFTP est faible et ils ne sont pas en mesure de dispenser un enseignement adapté aux besoins de l'industrie. Ces dernières années, ces établissements d'enseignement supérieur ont modernisé leurs équipements de formation avec l'appui d'autres bailleurs de fonds. Cependant, les modules de formation pratique utilisant cet équipement n'ont pas encore été entièrement développés. Il est nécessaire de soutenir la formation des formateurs (FdF) visant les enseignants de la formation technique et professionnelle aux niveaux supérieur et secondaire afin qu'ils puissent utiliser des équipements de formation modernes. Parmi les équipements fournis à ces établissements d'enseignement supérieur, l'INPP sélectionnera des équipements de formation tels que l'électricité, l'électronique, l'hydraulique et la pneumatique, l'automobile, etc., pour lesquels l'INPP pourra assurer une formation à court terme.
Objectifs du projet	Le système de formation au leadership de l'EFTP en RDC sera renforcé.

Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les programmes de développement du leadership de l'ISPT offriront un contenu adapté aux besoins de l'industrie. 2. L'ISPT et l'INPP travailleront ensemble à la mise en œuvre d'un programme de recyclage pour les animateurs en poste. 3. Une qualification de maître formateur (Master Trainer) sera mise en place pour former les leaders.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le contenu des XX programmes de développement du leadership menés par l'ISPT sera mis à jour. 2. XX écoles et XX personnes participeront aux programmes de recyclage gérés par l'ISPT. 3. Le programme maître formateur sera approuvé.
Activités	L'ISPT sera utilisé comme école pilote pour développer et mettre en œuvre un programme de formation des enseignants utilisant le nouvel équipement. Nous organiserons également des formations FdF pour les enseignants des établissements d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) afin qu'ils puissent enseigner les bons programmes. La qualification de maître formateur sera créée pour les personnes en charge du programme de formation des enseignants et pour assurer la pérennité de la formation FdF.
Homologues	Le Ministère de l'Enseignement supérieur et universitaire. Nous lui enverrons des experts pour mener un projet pilote à l'ISPT.

Programme de renforcement du système de formation des diplômés - 02

Nom du projet	Conseiller en matière de politique d'enseignement professionnel et technique
Schéma	Envoi d'experts individuels ou projets de coopération technique
Contexte et nécessité de la coopération	<p>Appuyer la coordination et la collaboration interministérielles en renforçant la capacité des ministères compétents afin de promouvoir la mise en œuvre de l'enseignement professionnel et technique qui contribue à la croissance économique et à l'emploi, l'un des objectifs clés du développement du secteur de l'éducation.</p> <p>Nous allons soutenir l'élaboration du plan de mise en œuvre et l'exécution d'un tel plan pour l'intégration des affaires commerciales dans le domaine de l'enseignement professionnel et technique, impliquant d'autres ministères et le secteur privé, et développer le système d'enseignement professionnel et technique en vue de l'introduction d'un système national de qualification professionnelle.</p>
Objectifs du projet	Soutenir la promotion de la mise en œuvre des politiques d'EFTP en renforçant les fonctions de coordination et de collaboration du secteur chargé de l'EFTP.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les défis à relever pour parvenir à une coopération et promotion interministérielles et proposer les mesures nécessaires. 2. Des réunions de collaboration et de coordination interministérielles seront organisées et les activités de collaboration seront promues.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Des plans d'action communs pour résoudre les problèmes interministériels sont adoptés. 2. Un code de conduite pour la coordination/coopération interministérielle sera convenu. 3. Un suivi conjoint avec le secteur privé sera effectué.
Activités	Une équipe de travail interministérielle compétentes formulera des activités spécifiques de collaboration et de promotion, et favorisera la mise en œuvre. Des réunions interministérielles régulières seront

	organisées afin de partager les informations sur l'avancement du projet et de procéder aux ajustements nécessaires. Un suivi sera effectué par le secteur privé et des améliorations seront apportées en fonction des avis.
Homologues	Ministère de la Formation Professionnelle et des Métiers

Programme de renforcement du système de formation des diplômés - 03

Nom du projet	Soutien à l'élaboration de plans d'enseignement professionnel et technique
Schéma	Projets de coopération technique
Contexte et nécessité de la coopération	<p>L'INPP, qui a des antennes locales dans tout le pays et travaille en étroite collaboration avec l'industrie dans chaque région, collaborera avec le Ministère de la Formation Professionnelle et des Métiers pour aider à élaborer des informations de base sur les besoins en ressources humaines et les prestataires de services pour le développement des secteurs industriels nécessaires afin de rédiger les plans provinciaux de développement de l'enseignement professionnel et technique.</p> <p>L'analyse des lacunes entre les besoins industriels de chaque province et les capacités des prestataires de formation sera effectuée et une cartographie correspondante sera mise en œuvre. Cette cartographie servira de base à la préparation de plans de développement de l'enseignement professionnel et technique afin de contribuer efficacement à la promotion industrielle de chaque province. Cela permettra de planifier efficacement la consolidation, la réorganisation et la mise en place de prestataires et le déploiement des enseignants et autres personnels.</p>
Objectifs du projet	Les écoles régionales de l'INPP aideront à la formulation de plans de développement de l'EFTP pour chaque province afin de promouvoir efficacement le développement industriel dans chaque province.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Une cartographie de l'EFTP sera créée. 2. Une base de données d'informations relatives à l'EFTP sera établie pour chaque province. 3. Sur la base des informations contenues dans la cartographie et la base de données, un plan de développement de l'EFTP pour chaque province sera préparé.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les répertoires cartographiques de l'EFTP seront publiés. 2. Une formation de renforcement des capacités sera dispensée aux agents administratifs chargés de l'EFTP au niveau de chaque province.
Activités	Rechercher et collecter des informations sur l'emplacement des institutions d'EFTP dans le pays, les formations qu'elles dispensent, les participants, etc., afin de constituer une base de données et de préparer une cartographie de l'EFTP. Aider à renforcer la capacité des responsables centraux et locaux de l'EFTP à préparer des plans de développement de l'EFTP pour les régions dont ils sont responsables.
Homologues	Les écoles et antennes locales de l'INPP, le Ministère de la Formation Professionnelle et des Métiers (ou un ministère ayant un rôle équivalent), l'Institut national de la Statistique.

Programme d'aménagement des infrastructures industrielles - 01

Nom du projet	Appui au développement de zones économiques spéciales (ZES)
Schéma	Formation basée sur défis

Contexte et nécessité de la coopération	Le gouvernement de la RDC entreprend des réformes économiques structurelles, notamment l'adhésion à l'OHADA et la création de ZES, afin d'accroître la valeur des ressources naturelles et de réduire les problèmes du chômage et de la sécurité dans le cadre de ses efforts de redressement économique après la dévastation du secteur industriel causée par l'instabilité politique passée du pays. De plus, cette réforme est située dans le cadre de la politique d'attraction d'entreprises sous forme d'investissements directs à l'étranger (IDE). Dans le cadre du plan quinquennal national, la création de six ZES a été déterminée. Etant donné qu'il s'agit d'une nouvelle initiative, la capacité de l'Agence pour les zones économiques spéciales (AZES), qui est responsable du développement et de la gestion des ZES, doit être renforcée afin de promouvoir le développement.
Objectifs du projet	La promotion du développement des ZES fournira une plateforme pour attirer les IDE.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un chef de service participera trois fois (1 personne x 3 ans = 3 personnes) à une formation spécifique sur le développement des ZES organisée par la JICA afin d'améliorer ses connaissances. 2. Grâce aux connaissances acquises lors de la formation, des outils d'information et de publicité utiles pour attirer les entreprises seront développés.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. XX employés au niveau de chef de service seront formés pour diriger le développement de la ZES. 2. Un outil de publicité sur les informations relatives aux ZES, utiles pour attirer les IDE, sera développé.
Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participation à la formation ZES de la JICA. 2. Création d'un outil de publicité. (Activités en collaboration avec les conseillers de la JICA du programme d'aménagement de l'environnement des affaires - 01)
Homologues	Agence des Zones Économiques Spéciales (AZES) relevant du ministère de l'Industrie

Programme d'aménagement des infrastructures industrielles - 02

Nom du projet	Appui au renforcement de la production d'électricité
Schéma	Coopération financière non remboursable ou envoi d'experts individuels
Contexte et nécessité de la coopération	Le taux d'électrification de la RDC est de 19,9% (Banque mondiale, 2019) ¹⁸³ et le manque d'électricité et d'eau est évident même dans la capitale Kinshasa, ce qui est l'un des principaux problèmes à résoudre pour le développement industriel. L'électricité étant nécessaire pour le pompage de l'eau et pour les technologies numériques telles que l'Internet, qui sont indispensables à la société moderne, il est essentiel de soutenir le renforcement de la capacité de production d'électricité. Afin d'appuyer la production d'électricité, il convient d'envisager l'introduction d'énergies renouvelables et l'électrification rurale, ainsi que l'utilisation de la technologie japonaise dans la sélection des sources d'énergie.
Objectifs du projet	Les pannes soudaines seront réduites et l'approvisionnement en électricité sera stabilisé.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. La capacité de production d'électricité augmentera, ce qui stabilisera l'approvisionnement en électricité dans certaines régions.

¹⁸³ Il existe différentes hypothèses. Le taux d'accès à l'électricité est de 9% selon l'AIE et le FPI. Aussi, selon E-QUIBB RDC 2016, 20,6% de la population est raccordée au réseau de distribution d'électricité.

	2. L'impact environnemental sera réduit grâce à l'utilisation généralisée de sources d'énergie renouvelables pour produire de l'électricité.
Indicateurs	1. La production d'électricité augmentera de XX kW et l'électricité sera partagée entre XX ménages.
Activités	1. Élaboration d'un plan directeur pour la zone cible, y compris l'électrification rurale. 2. Alimentation en électricité par la fourniture d'équipements et la construction de petits barrages. 3. Transfert de technologie pour l'équipement et l'entretien des installations.
Homologues	Ministère des Infrastructures, Travaux publics et Réconstruction, Agence Nationale de l'Électrification et des Services Énergétiques en Milieux Rural et Périurbain (ANSER)

Programme d'aménagement de l'environnement des affaires - 01

Nom du projet	Conseiller en matière d'environnement des affaires
Schéma	Envoi d'experts individuels et programme de formation
Contexte, nécessité de la coopération	Dans le classement annuel de la Banque mondiale sur l'environnement des affaires, la RDC traîne toujours aux alentours de la 180 ^e place sur 190 pays. Afin d'attirer des investissements nationaux et étrangers et de promouvoir le transfert de technologies industrielles et la croissance économique, il est nécessaire de simplifier les procédures, d'accroître la transparence et la commodité, et pour ce faire, diverses procédures et paiements doivent être effectuées en ligne. Une évaluation de l'environnement numérique et commercial sera réalisée afin d'examiner l'utilisation d'outils de diffusion d'informations sur le web et le développement de systèmes de paiement en ligne (applications mobiles par exemple) et de proposer des recommandations en termes d'amélioration des indicateurs <i>Doing Business</i> de la Banque mondiale. En outre, sur la base de la situation durant et après la pandémie du COVID-19, des outils de construction d'images en tant que partenaire d'investissement et de commerce seront développés et largement diffusés.
Objectifs du projet	La transparence et la commodité du régime de promotion des investissements en RDC seront améliorées.
Résultats	1. Déterminer dans quelle mesure les procédures doivent être rendues plus transparentes et plus pratiques, en vue de les simplifier. 2. Tester la numérisation dans les domaines prioritaires. 3. Accroître la visibilité du système d'investissement de la RDC.
Indicateurs	1. Les priorités seront comprises par le gouvernement et l'industrie. 2. XX augmentera de XX% dans les projets pilotes. 3. La visibilité du système d'investissement de la RDC sera améliorée dans XX pays.
Activités	1. Identifier les domaines à améliorer sur la base des commentaires des investisseurs et des exemples d'autres pays. 2. Piloter la numérisation des procédures et mesurez l'efficacité. Assurer la formation des agents administratifs concernés. 3. Développer un outil de publicité. Il est prévu que cette activité, en collaboration avec AZES, soutienne également le

	<p>développement d'un outil publicitaire diffusant des informations sur les ZES.</p> <p>4. Sur la base des activités décrites dans la section 2, il est également prévu de fournir une aide à l'élaboration du projet pour l'appui à la numérisation du Guichet Unique dans le cadre du programme d'amélioration de l'environnement des affaires - 02.</p>
Homologues	Département chargé de l'environnement des affaires au Cabinet du Président de la République ; Agence Nationale pour la Promotion des Investissements (ANAPI)

Programme d'aménagement de l'environnement des affaires - 02

Nom du projet	Appui à la numérisation du Guichet Unique (e-Government)
Schéma	Coopération financière non remboursable
Contexte et nécessité de la coopération	Au Guichet Unique, centre unique pour la création d'entreprise, il faut environ une semaine pour enregistrer une société, car le processus n'est pas électronique ou sans papier, malgré les promesses de rapidité. En outre, selon la nature de l'activité de l'entreprise, il peut être nécessaire d'obtenir des approbations auprès des ministères compétents, ce qui constitue un processus long et l'une des raisons pour lesquelles de nombreuses entreprises informelles n'enregistrent pas leur société. Grâce à cette initiative, nous visons à améliorer le classement sur la « création de personne morale » sur le rapport <i>Doing Business</i> de la Banque mondiale.
Objectifs du projet	La procédure du Guichet Unique deviendra électronique.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les procédures et les paiements liés à la création d'une entreprise pourront être effectués en ligne, réduisant le temps nécessaire à la procédure. 2. Les documents relatifs à la création d'une entreprise, y compris une copie du registre, seront numérisés. 3. Les informations relatives aux entreprises enregistrées peuvent être consultées et gérées de manière centralisée par le gouvernement.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le nombre de jours nécessaires pour achever le processus de création d'une société passera de 7 à XX jours ouvrables. 2. XX ordinateurs seront fournis dans chaque centre et dans les départements des institutions concernées, afin que chaque centre et institution puisse gérer les informations à l'aide d'une interface unifiée. 3. Des informaticiens seront affectés à chaque centre.
Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nous introduirons des équipements et matériaux. 2. Nous développerons des logiciels et des manuels d'utilisation et assurerons la formation des utilisateurs. 3. Nous déploierons le personnel informatique et le formerons à la maintenance.
Homologues	Guichet Unique / Ministère de la Justice, Département chargé de l'environnement des affaires au Cabinet du Président de la République, Bureau des impôts, INPP, Ministère du Numérique

Programme d'appui aux PME et aux entrepreneurs - 01

Nom du projet	Conseiller politique pour la promotion des PME et des entrepreneurs
Schéma	Envoi d'experts individuels
Contexte, nécessité de la coopération	Environ 10 000 à 25 000 nouvelles entreprises sont créées chaque année en RDC, mais seulement 10% d'entre elles survivent à long

	<p>terme. Afin d'augmenter le nombre d'entreprises enregistrées et d'assurer leur fonctionnement stable pour le développement industriel et la croissance économique, il est nécessaire de développer des stratégies et des cadres juridiques qui permettent l'introduction d'incitations et de soutien à l'accès au financement pour la promotion des PME et des entrepreneurs, ainsi que d'élargir les possibilités d'emploi pour les ressources humaines pour l'industrie formées et de stimuler les activités entrepreneuriales. Une demande de coopération a été formulée concernant le développement de systèmes destinés à soutenir les PME et les entrepreneurs dans leurs affaires.</p> <p>Nous enverrons des conseillers politiques en vue d'introduction de la législation telle que la loi de base sur les PME. Nous apporterons de l'aide à la recherche sur les bonnes pratiques en vigueur au niveau international, et fournirons des conseils pour la formulation de stratégies et de systèmes, tout en assurant le renforcement des capacités.</p>
Objectifs du projet	Le régime juridique de base pour la promotion des petites et moyennes entreprises sera organisé.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Une vue d'ensemble des PME en RDC sera obtenue. 2. Des principes de base pour la promotion des petites et moyennes entreprises en RDC seront formulés. 3. La loi de base sur les PME en RDC sera élaborée.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les résultats de l'analyse du recensement (version simplifiée) seront compris par XXX personnes, y compris les responsables des secteurs public et privé. 2. Les principes de base de la promotion des PME seront reconnus par les secteurs public et privé. 3. La loi de base sur les PME sera élaborée.
Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Effectuer un recensement (simplifié) des PME. 2. Analyser les résultats du recensement, prendre en compte les bonnes pratiques et développer les principes de base. 3. Mettre en ordre le cadre juridique, développer l'essentiel de la loi de base et élaborer le texte.
Homologues	Ministère de l'Entrepreneuriat et des Petites et Moyennes Entreprises, FEC (Fédération des Entreprises du Congo), COPMECO

Programme d'appui aux PME et aux entrepreneurs - 02

Nom du projet	Soutien au développement du système de formation des agents de soutien aux PME
Schéma	Envoi d'experts individuels ou projet de coopération technique
Contexte, nécessité de la coopération	Seul un nombre limité d'entrepreneurs sont capables de maintenir leur entreprise sur une longue période, et le taux de survie des entreprises est faible. En outre, de nombreuses entreprises qui ont fait l'objet de notre enquête ont mentionné le manque de mentors et de consultants pour les PME. Outre la mise à disposition de fonds et de prêts, il est nécessaire de développer et d'entretenir des organisations et du personnel de soutien (comme les centres de soutien Yorozu et B-nest et les agents de soutien comme les diagnostiqueurs de PME au Japon) afin de fournir un appui professionnel, technique et institutionnel aux personnes ayant créé des entreprises.
Objectifs du projet	Le système d'appui aux PME sera mis en place et les agents de soutien seront formés.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un système d'appui aux PME sera mis en place.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Identifier les compétences et l'expertise nécessaires aux agents de soutien aux PME 3. Les agents de soutien seront formés conformément à ce qui précède.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le département chargé du soutien aux PME sera créé au sein des ministères et des institutions. 2. Des manuels pour la formation des agents de soutien aux PME seront élaborés. 3. La formation sera dispensée conformément au manuel susmentionné. 4. XX agents de soutien aux PME seront formés d'ici 20XX.
Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mener des entretiens avec les PME sur l'expertise et les compétences requises. 2. Avoir des discussions avec les homologues sur les termes de référence pour les agents de soutien aux PME sur la base d'entretiens 3. Finaliser le contenu de la formation sur la base de ce qui précède et produire le manuel. 4. Élaborer un plan de formation et mettre en œuvre la formation sur la base du manuel.
Homologues	Ministère de l'Entrepreneuriat et des Petites et Moyennes Entreprises et OPEC

Programme d'appui aux PME et aux entrepreneurs - 03

Nom du projet	Planification du déploiement de la méthode Kaizen
Schéma	Projets individuels d'envoi d'experts et programmes de formation
Contexte et nécessité de la coopération	<p>Pour les entreprises en RDC, l'amélioration de la qualité et de la productivité de leurs produits est essentielle pour que les derniers puissent concurrencer les importations et être compétitif sur les marchés étrangers. Il y a une variété de défis liés à la fabrication, y compris l'alimentation stable et à bas coût en électricité, l'appui à l'introduction des techniques adéquates et le renforcement des capacités des employés. La méthode Kaizen contribue à l'efficacité du fonctionnement des équipements et du travail des employés. En outre, elle est utile pour améliorer les relations entre le patronat et les employés.</p> <p>La méthode Kaizen est déjà reconnue au niveau des ministères liés à l'industrie, et nous proposerons la méthode pour appliquer au secteur industriel l'approche 5S-Kaizen, qui est déjà partiellement mise en œuvre dans le secteur de la santé, la feuille de route pour la formation des formateurs, et l'intégration de cette méthode dans le programme de développement des ressources humaines pour l'industrie et de soutien aux entrepreneurs.</p>
Objectifs du projet	Un système pour la mise en application de la méthode Kaizen dans l'industrie en RDC sera préparé.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. La situation actuelle des entreprises en RDC et un système complet de soutien aux entreprises seront identifiés. 2. Les ressources humaines seront formées pour mener à bien le déploiement du Kaizen. 3. Le système pour la mise en place du kaizen sera examiné.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les résultats de l'analyse sur l'état de la gestion opérationnelle de l'entreprise et la direction de l'amélioration seront compris par XXX personnes, y compris celles des secteurs public et privé.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. XX (peu nombreux) formateurs de Kaizen seront formés. 3. Le projet de plan de déploiement est élaboré.
Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organiser des séminaires de sensibilisation au Kaizen pour les entreprises privées. Comprendre l'état actuel du fonctionnement et de la gestion des entreprises au moyen d'une analyse documentaire et d'une enquête par sondage. 2. Les ressources humaines seront formées avec la coopération de pays tiers (le Cameroun et la Tunisie sont envisagés). Les ressources humaines à former comprennent des formateurs 5S dans le domaine de la santé (inscrits à la clinique Ugaryama) qui ont été formés à travers des programmes de formation ou par les experts de la JICA. 3. Identifiez des exemples dans d'autres pays. Réfléchir au système approprié pour la RDC.
Homologues	Ministère de l'Industrie, Ministère de l'Entreprenariat et des Petites et Moyennes Entreprises, FEC

Programme d'appui aux PME et aux entrepreneurs - 04

Nom du projet	Marketing numérique / Soutien à la promotion du commerce électronique
Schéma	Envoi d'experts individuels et programmes de formation
Contexte et nécessité de la coopération	<p>Les besoins pendant et après la pandémie du COVID-19 comprennent le développement durable des affaires par l'acquisition de savoir-faire dans le domaine du marketing numérique. L'objectif est d'encourager la stabilisation et la croissance des affaires, de promouvoir l'industrie et de maintenir et d'élargir les emplois à travers le renforcement de la capacité de vente des entreprises de commerce et des entreprises manufacturières encore peu nombreuses qui constituent la plus grande composante des PME.</p> <p>Par le biais du transfert de systèmes juridiques et de technologies connexes dans le domaine numérique (principalement formation de formateurs), le projet vise à renforcer les capacités de gestion des entreprises locales et à développer les ressources humaines pour l'avenir. Il est toutefois souhaitable d'accélérer l'aménagement des infrastructures numériques, qui constitue un enjeu prioritaire pour le gouvernement.</p>
Objectifs du projet	La structure de promotion du marketing numérique de la RDC sera mise en place.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les méthodes actuelles possibles et l'image idéale seront identifiées. 2. Les méthodes de numérisation seront reconnues. 3. Les ressources humaines capables de diriger le marketing numérique seront développées.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un rapport sera préparé, qui comprendra une analyse de la situation actuelle, des mesures prioritaires et des mesures à moyen et long terme. 2. XX sera amélioré de XX% dans le projet pilote. La méthodologie du projet pilote sera comprise par XXX opérateurs. 3. XX personnes ayant de solides compétences en marketing numérique seront formées.

Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rechercher l'environnement des affaires lié au marketing numérique. Comprendre les cas dans d'autres pays. Élaborer les stratégies à court, moyen et long terme. 2. Piloter certaines des mesures à court terme, analyser les résultats et informer les entreprises de la manière de les introduire. 3. Formation au Japon et dans les pays tiers (Nous prévoyons d'organiser des formations en Afrique du Sud, au Kenya et au Rwanda).
Homologues	Ministère du Numérique et autres ministères concernés (Ministère de l'Industrie, Ministère de l'Entrepreneuriat et des Petites et Moyennes Entreprises, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de l'Autonomisation des Femmes, Ministère de la Formation Professionnelle et des Métiers, etc.), FEC

Programme d'appui aux PME et aux entrepreneurs - 05

Nom du projet	Construction d'une structure d'incubation équipée de la fonction de l'inspection des produits agricoles
Schéma	Coopération financière non remboursable
Contexte et nécessité de la coopération	Les incubateurs et accélérateurs privés sont moins nombreux que dans les autres pays. Il y a également un manque d'installations d'inspection des produits agricoles destinés à l'exportation. La création d'un établissement public d'installation équipé de cette fonction favorisera les start-ups et la fondation d'entreprise dans le secteur agricole.
Objectifs du projet	Une structure d'incubation avec des installations d'inspection des produits agricoles sera construite.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un établissement d'incubation sera construit. 2. La structure de soutien financier sera établie. 3. Des conseils et des orientations sur la création d'entreprise seront fournis. 4. L'écosystème de start-ups sera créé autour de l'établissement d'incubation.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. 5 entreprises par an seront logées dans l'établissement d'incubation. 2. Chaque entreprise peut préparer un plan d'affaires et mobiliser des fonds. 3. Le nombre d'entreprises qui démarrent atteindra xx. 4. XX événements pour la mise en réseau auront lieu.
Activités	Concevoir et construire l'établissement d'incubation. Les installations construites seront utilisées pour accueillir des programmes, des séminaires et des événements liés à l'entrepreneuriat. Nous soutiendrons les activités d'incubation des locataires sélectionnés par les agents de soutien professionnel. La formation des agents de soutien professionnel sera également assurée.
Homologues	Ministère de l'Agriculture

Programme d'appui aux PME et aux entrepreneurs - 07

Nom du projet	Formation des entreprises d'aquaculture à petite échelle
Schéma	Projet de coopération technique
Contexte, nécessité de la coopération	La RDC importe des produits de la pêche équivalents à environ 50 millions de USD (données CCI, 2020). La promotion de l'aquaculture contribuera non seulement à la substitution des importations, mais améliorera également les moyens de subsistance grâce à la diversification des produits commerciaux, notamment dans

	<p>les zones rurales, et favorisera la création d'entreprise par les femmes.</p> <p>En collaboration avec l'INPP, la division des femmes entrepreneurs de la FEC, l'AFD et d'autres, nous allons mettre en œuvre un projet pilote pour établir un écosystème comprenant la formation sur les techniques de l'aquaculture et le savoir-faire en matière de marketing et l'appui à l'accès au financement, contribuant également au soutien aux femmes entrepreneurs, ce qui correspond à la politique gouvernementale.</p>
Objectifs du projet	Les ventes et les moyens de subsistance seront améliorés grâce à l'aquaculture.
Résultats	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le réseau des agents de soutien aux entreprises d'aquaculture sera formé. 2. Le système technique d'aquaculture adapté à la situation actuelle de la RDC sera introduit. 3. Il améliore la capacité des opérateurs à gérer leur activité.
Indicateurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. La structure pour la promotion de l'aquaculture sera formée. 2. Le manuel d'aquaculture sera utilisé par XXX entreprises aquacoles. XX% des bénéficiaires seront des femmes. 3. XXX entreprises aquacoles recevront un soutien dans le domaine de XX. XX% des bénéficiaires sont des femmes.
Activités	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faire une cartographie des organisations impliquées et former une plateforme pour la promotion de l'aquaculture. 2. Identifier la demande de produits et cibler les produits de la pêche. Mettre en ordre les techniques d'aquaculture appropriées. Organiser des formations. 3. Les agences concernées fourniront des services aux entreprises aquacoles.
Homologues	Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche et autres ministères concernés (Ministère de l'Enseignement Supérieur et de l'Autonomisation des Femmes, Ministère de l'Entrepreneuriat et des Petites et Moyennes Entreprises, etc.), COPMECO

Annexes

Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées (Sénégal)

* L'organisme d'appartenance et la fonction sont ceux communiqués lors de la rencontre.

Nom	Organisme d'appartenance, fonction
Ministère de l'Économie Solidaire et de la Microfinance	
Khady SAMBA	Directeur
Ministère de l'Économie Numérique et des Télécommunications	
Achime Malick NDIAYE	Ingénieur télécom, architecte de réseau télécom et directeur des TIC
Moulaye GNINGUE	Conseiller en Communication, Parc des Technologies Numériques du Sénégal (PTN)
Ministère du Développement Industriel et des Petites et Moyennes Industries	
Asma Baye Racine Ndiouye	Secrétaire Général
Fatou Barry MBENGUE	Directrice des ventes et des achats, Agence de développement et de promotion des sites industriels
Lom Aboubacry	Conseiller du ministre
Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération	
El Hadji Mamadou Toure	Chargé de Programmes, Direction de la Coopération, Economique et Financière
Aboune DIATTA	Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale/ Conseiller en Gestion des Ressources humaines, Direction des ressources humaines
Ministère de l'Agriculture et de l'Équipement Rural	
Papa Malick NDAO	Administrateur Civil, Chevalier de l'ordre national du lion, Secrétaire Général du ministère de l'Agriculture et de l'Équipement Rural
Ministère du Pétrole et des Énergies	
Mor Ndiaye MBAYE	Secrétaire technique, Comité national de suivi du contenu local
Papa Samba BA	Conseiller technique
Ministère des Finances et du Budget	
Bassirou Soumare	Responsable des ressources humaines, département des ressources humaines
Demba NDIADÉ	Conseiller en Travail Social Chef de la Division de la Formation et du Coaching, Division Formation et Coaching
Ministère des Infrastructures du Transport Terrestres et du Désenclavement	
Aubin Jules Marcel Sagna	Secrétaire général
Ministère du Commerce et des Petites et Moyennes entreprises	
Cheikh Sadibou FALL	Chef des TIC/Services à la personne/Tourisme/Formation commerciale
Ministère du Tourisme et des Transports Aériens	
Amadou Faye	Conseiller du ministre No.1

Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions

Mamadou Lamine BA

Directeur de Cabinet

Ministère de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage et de l'Artisanat

Adama SY

Directeur des Etudes

Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage et de l'Insertion

Elhadji Saliou Ngom

Coordinateur de la cellule des études de la planification et du suivi-évaluation, Coordinateur du Project formation professionnelle pour l'emploi et la compétitivité

Abdou Fall

Directeur de la Formation Professionnelle et Technique

Sire BA

Conseiller Technique No 1

Ministère de l'Éducation Nationale

Mamadou Abdoul SOW

Conseiller Technique du MEN

AGENCE NATIONALE POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES

Abdoulaye DIATTA

Secrétaire Général

Agence Sénégalaise de Promotion des Exportations (ASEPEX)

Ababacar FALL

Directeur, Planification et suivi

Bureau de Mise à Niveau (BMN)

Cheikh Tidiane MBAYE

Expert Agroéconomiste

Fatou Dyana BA

Expert Industrie

Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME)

Jose Ndione

Coordinateur

Bureau Opérationnel du Suivi du Plan Sénégal Emergent

Djiby Diagne

Industrie

Délégation Générale à la Promotion des Pôles urbains de Diamniadio et du Lac rose (GDPU)

Diene Farba Sarr

Directeur

ITU

Achime Malick NDIAYE

Vice-président, Commission d'études 20 : Internet des objets (IoT) et villes et communautés intelligentes (SC&C)

CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE

BABACAR SECK

DIRECTEUR

AMADOU KA

DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE L'AFRIQUE DE L'OUEST

El Hadji DIOP

Directeur des Etudes chargé des étudiants orientés par l'Etat Coordinateur du E-learning

Jean Marie Latyre SENE

Secrétaire Exécutif

Institut National du Pétrole et du Gaz (INPG)

Annie-Flore GBENOU-DAMAS

Responsable de la Formation/Training Manager

Université Cheikh Anta Diop de Dakar

Abdoulaye Kebe

Directeur de l'ENSEPT, Inspecteur Général de l'Education et de la Formation, Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique et Professionnel

ISEP Diamniadio

Alioune Abitalib SY
Amar DIOP

Coordinateur des études automobiles
Directeur d'études

Groupe ESTEL

Léon COLY

Directeur Exécutif

DER

Mamadou NDIAYE

Directeur de la promotion de l'entreprenariat

CTIC Dakar

Abdoulaye. N. Diao
Abdourahmane Dione
Anta Ndiaye
Isidore MBODJ

Spécialiste principal de l'accélération
Admin & Finance
Communication & Evènements
CEO Directeur Exécutif

agts

Hawoly Dia DEME

Chef du Service Marketing et Communication

Entreprise Diamante Technologies SENEGAL SARL

Penda LO

Directrice Générale

Office Securite Informatique

ISMAEL FALL

Directeur Général

SAN

Alioune FALL

Responsable de projet

MBURU

Dre Isseu Diop SAKHO

DIRECTRICE

Jokko

Jokko Pro

Assistance services

SAKHAL LIGEYY

M. Oumar DIOP

Coordinateur

SANEi

Sylvie SAGNA

PLATFORM S.A TECHNOLOGIES

Bakary DIAKITE

Administrateur Général

High Tech Energy S.A

Mamadou A. Diallo

Directeur Général

Interface

Magatte SYLLA	CEO. CO – FOUNDER
Petrosen Toure Aminata Ndoye	Conseillère du Directeur Général
OMEGA Nouar Talidi	Manager
C.C.S - Consultance-Commerce-Services Abdoul Aziz Sabaly	Chef Département formation et insertion professionnelle (DFIP)/ CCIAD Coordinateur Defi-Archipelago
Mody Diouf	Président
Komatsu Hiroki Hosoya Takeharu (Taki) Kihara	Responsable en chef, Bureau de Dakar Responsable des services, Bureau représentant de Komatsu Dakar
BIA Group Abba Savane	Responsable régional des RH -HUB 1
Nouvelle Minoterie Africaine Mor Sady	Chef Département Ressources Humaines
TUMIQUI Bernard NDIAYE	Collaborateur au Sénégal
IMG Inc. Fatou Mbow	Analyste
Groupe de la Banque africaine de développement (AfDB) Rokhaya Traore Moustapha Cisse	Coordinateur
Organisation des Nations unies pour le développement industriel (ONUUDI) Aissatou Ndiaye Moussa Ndiaye Fatou Ndiaye François Ferres	Conseiller au Sénégal, ITPO Tokyo Coordinateur de projet, Sénégal Assistance au projet, Sénégal Consultant, Sénégal
BUREAU DE LA JICA AU SENEGAL Koichi KATO Rei GOTO Mako NAITO Elisabeth Mbayoutew DIENG	Premier adjoint au représentant résident Conseiller en formulation de projets Agent de sécurité Chargée de programmes de santé
Agence Japonaise de Coopération Internationale (JICA) Homari MASHIKO	Département du développement économique Équipe V, Groupe II du développement agricole et rural, Département du développement économique
CCIAD - Chambre de Commerce d'Industrie et d'Agriculture de Dakar Abdoul Aziz Sabaly	Chef de département formation et insertion

professionnelle (DFIP)/ CCIAD Coordinateur Defi-
Archipelago

Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion
Mouhamadou Moustapha THIOUNE Secrétaire Général

Syndicat Des Auxiliaires De Transport Du Sénégal
Amadou Massae SARR Secrétaire Général/Vice-Président communauté des
acteurs portuaires

Compagnie Sénégalaise Industrielle de PVC
Loum Ousmane Directeur Général

Centre National de Qualification Professionnelle
Alpha Diagne Directeur Administratif et Financier
Ndiaga NDIAYE Directeur des Prestations de Services

CFMPL
Awa Ndiaye SAGNA Directrice

Aéroport International Blaise Diagne
Aida SECK NDIAYE Directrice, Cellule Coopération, Grands Projets,
Suivi- Evaluation
Cheikh Diouf Directeur Général Adjoint

Institut Supérieur de Technologies Industrielle
Momar Kasse Chef de département-Electrotechnique
Electromécanique-Froid & Climatisation

Aéroport Dakar Blaise Diagne
Mohamed Gorel Soumare Chef du Département Technique Adj. /Deputy head
of technical Department

Agence Luxembourgeoise pour la Coopération au Développement
Stéphane CONTINI Coordinateur, Project ACEFOP-Accès équitable à la
Formation Professionnelle
Igor WAJNSZTOK Représentant résident Bureau Sénégal

Interprète
Amadou Lamine Badji, Char

Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées (RDC)

* L'organisme d'appartenance et la fonction sont ceux communiqués lors de la rencontre.

Nom Organisme d'appartenance, fonction
Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, Institut Supérieur Pédagogique et Technique de Kinshasa
Prof. Patrick MAKALA NZENGU Directeur Général

Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, Institut Supérieur de Techniques Appliquées
Prof. Pierre KASENGEDIA Motumbe Directeur Général

Ministre du Numérique
Noel Jean-David LITANGA SANGU Directeur de Cabinet du Ministre
Pr. Dr. Desire Cashmir KOLONGELE
EBERANDE

Ministère de l'Entrepreneuriat et des Petites et Moyennes Entreprises
Eustache MUHANZI MUBEMBE Ministre d'État

Ministère de la Justice et Garde des Sceaux, Tribunal de Commerce de Kinshasa/Gombe
NGONGO KAPONDA Jean Greffier au RCCM & Huissier de Justice auprès du TRICOM/GOMBE

Ministère de la Santé Publique
Dr. KONGO MINGA Directeur médecine, Clinique Ngaliema

Ministère de L'Enseignement Primaire Secondaire et Technique
Mathieu MUKENGE BAKINA Directeur-Chef de Services des Ressources Humaines
CASIMIR KOVUNGBO NZINGA Directeur-Chef de Services, Direction de l'Administration de l'Enseignement Technique et Professionnel

Ministère de la Formation Professionnelle et Métiers
Prof. Ord. Anicet-Henoc NKWIMI AKOL Directeur de Cabinet
Anaclet IRUNT RHA-NSHESI Directeur de Cabinet Adjoint

Institut National de Préparation Professionnelle
Donatien MUBIAYI KABEYA NSENDA Directeur Général, École Supérieure de Formation des Cadres ESFORCA/INPP
Maurice TSHIKUYA KAYEMBE Administrateur Directeur Général, Direction Générale
Delou MULUMBA NGINDU Directeur Principal, Direction de Recouvrement & Relations avec les entreprises
Blanchard KULEFWA Sous-Directeur Chargé des Contentieux, Direction de Recouvrement
Joseph BONDJEKE MWENINDAKA Directeur Principal, Direction Provinciale De Kinshasa
Paul NKONGOLO BADIKILA Directeur Technique, Direction Générale
Cathy KABEDI KAYEMBE Chef de Division Evaluation & Certification, Direction Générale

Cellule Climat des Affaires
TULUKA KUSAKI Anouchka Conseillère Technique

Agence Nationale de l'Electrification et des Services Energétiques en Milieu Rural et Périurbain

Idesbald CHINAMULA V. General Manager

Fonds de Promotion de L'Industrie

Josiana KABANGA Secrétaire directeur en chef

Office de Promotion des Petites et Moyennes Entreprises Congolaises (OPEC)

BIDUAYA MUSUMBU Ezechiel Directeur Général

Fédération des Entreprises du Congo

Eliane MUNKENI KIEKIE Vice-Présidente Nationale en charge de la Commission Nationale des Femmes et des Jeunes Entrepreneurs

Joseph KASEYA KAZADI Chef de Division Formation

THE INGENIOUS CITY

François NGENYI Coordinateur

KINSHASA DIGITAL ACADEMY

Thomas Strouvens Co-Fondateur & CEO
Jean-Louis Mbaka Co-Fondateur & Directeur en chef

SILIKIN VILLAGE

Raymond MENDY Directeur en chef

SYCOMORE VENTURE

NGENYI MULOWAYI François Co-Fondateur & CEO

IA

Jean-Paul Ntetika

CardiShop

Gracy Balolage Directeur Général

Crois Seulement Société Privée à Responsabilité Limitée

Meta Ngulungu Pierrot Administrateur Gérant

Global Broadband Solution

Edouard NSONSA Chef Comptable
Titiane MBAYO Directrice des Ressources Humaines

M & Associates Law Firm

LUKOMBO DIAKIESE Patrick Avocat d'Affaires

AGB Technoprint SARL

Phelly BALAYI Délégué Commercial Principal

Sunny Day

Alain Tsepuk Directeur en chef

Agence Japonaise de Coopération Internationale

FUKAYA Haruna Représentante Résidente Adjointe

SHIBATA Kazunao
OHISHI Kensuke
FUJIMOTO Shinichi

Représentant Résident
Représentant Résident Adjoint
Chargé de la Sécurité

Koei Research & Consulting Inc.

Ryuichi NISHIYAMA

Michitsugu SHIBUTANI

Yu ITO

Chef de Projet, Projet de Renforcement des Capacités de l'INPP

Expert en Microfinance, Projet de Renforcement des Capacités de l'INPP

Projet de Renforcement des Capacités de l'INPP

SOIK Corporation sarl

Olivier Kataruka Kabi

Lunjwire Nzigire Christine

Directeur en chef gérant

Officier Médical et Administratif

Agence Française de Développement

Chloé GILOT

Chargée de projets Education et Formation professionnelle

Enabel

Luc Demeester

Expert Sectoriel Education Formation Emploi

Proparco

Hannah Subayi Kamuanga

Experte Equité Pour l'Afrique Centrale

AUF

Cédric KINANGA

Chargé de Projets

Ambassade du Japon en RDC

Yuki EGAWA

Ambassade du Royaume des Pays-Bas

Francis Wilanga

Responsable principal du programme, Affaires économiques, Diplomatie publique & Communication

JICA (L'Agence Japonaise de Coopération Internationale) Étude sur la Collecte de Données pour le Développement des Ressources Humaines dans l'Industrie au Sénégal

Nous vous remercions de bien vouloir prendre quelques minutes de votre temps pour répondre à nos questions. Les questions marquées d'un astérisque rouge (*) doivent obligatoirement être complétées pour pouvoir passer à la question suivante. Vous pouvez ignorer les questions qui ne s'appliquent pas à votre entreprise. Nous vous sommes reconnaissants de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire.

*** Required**

1	Nom de votre organisme *	
2	Téléphone / téléphone portable *	
3	Nationalité de votre organisme *	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Sénégal <input type="checkbox"/> Autre()
4	Année de création *	
5	Nombre d'employés *	Mark only one box. <input type="checkbox"/> 1-9 <input type="checkbox"/> 10-29 <input type="checkbox"/> 30-49 <input type="checkbox"/> 50-99 <input type="checkbox"/> 100 et plus
6	Mission / services principaux *	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Secteur primaire (agriculture) <input type="checkbox"/> Secteur primaire (extraction) <input type="checkbox"/> Secteur secondaire (fabrication, y compris agro-industrie) <input type="checkbox"/> Secteur secondaire (construction; services publics) <input type="checkbox"/> Secteur tertiaire (services) <input type="checkbox"/> Autre()
7	Quels sont vos principaux produits?	
8	Type d'organisme *	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Regroupement des entreprises: Skip to question 68 <input type="checkbox"/> Entreprise à capitaux étrangers <input type="checkbox"/> Entreprise locale <input type="checkbox"/> Institut de formation: Skip to question 57 <input type="checkbox"/> Autre()

Etat des ressources humaines dans l'entreprise (Indiquez s'il s'agit d'une "entreprise à capitaux étrangers" ou d'une "entreprise locale")

9	Votre entreprise connaît-elle une pénurie de main-d'œuvre? *	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non : Skip to question 11
----------	---	--

Si oui, quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre?

(Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)

10	Check all that apply	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents de bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre()
-----------	-----------------------------	---

Veuillez évaluer le niveau de compétence de vos employés:

Echelle de 1 (Très faible) à 5 (Satisfaisant)

11	a) Gestionnaires (Cadres ou Directeurs)	Mark only one oval Très faible Satisfaisant <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
12	b) Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle)	Mark only one oval Très faible Satisfaisant <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
13	c) Ingénieurs (certifié)	Mark only one oval Très faible Satisfaisant <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
14	d) Agents de bureau	Mark only one oval Très faible Satisfaisant <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
15	Personnels techniques et ouvriers	Mark only one oval Très faible Satisfaisant										

		1	2	3	4	5
		<input type="checkbox"/>				

Quelles sont les qualifications requises pour le recrutement? Veuillez répondre pour chaque catégorie:

(Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)

16	a) Gestionnaires (Cadres ou Directeurs)	<p>Check all the apply.</p> <p><input type="checkbox"/> Diplômé de l'université et d'autres instituts équivalents</p> <p><input type="checkbox"/> Secondaire supérieur</p> <p><input type="checkbox"/> Moyen secondaire</p> <p><input type="checkbox"/> Enseignement primaire</p> <p><input type="checkbox"/> Formation professionnelle</p>
17	b) Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle)	<p>Check all the apply.</p> <p><input type="checkbox"/> Diplômé de l'université et d'autres instituts équivalents</p> <p><input type="checkbox"/> Secondaire supérieur</p> <p><input type="checkbox"/> Secondaire inférieur</p> <p><input type="checkbox"/> Enseignement primaire</p> <p><input type="checkbox"/> Formation professionnelle</p>
18	c) Ingénieurs (certifié)	<p>Check all the apply.</p> <p><input type="checkbox"/> Diplômé de l'université et d'autres instituts équivalents</p> <p><input type="checkbox"/> Secondaire supérieur</p> <p><input type="checkbox"/> Secondaire inférieur</p> <p><input type="checkbox"/> Enseignement primaire</p> <p><input type="checkbox"/> Formation professionnelle</p>
19	d) Agents de bureau	<p>Check all the apply.</p> <p><input type="checkbox"/> Diplômé de l'université et d'autres instituts équivalents</p> <p><input type="checkbox"/> Secondaire supérieur</p> <p><input type="checkbox"/> Secondaire inférieur</p> <p><input type="checkbox"/> Enseignement primaire</p> <p><input type="checkbox"/> Formation professionnelle</p>
20	Personnels techniques et ouvriers	<p>Check all the apply.</p> <p><input type="checkbox"/> Diplômé de l'université et d'autres instituts équivalents</p> <p><input type="checkbox"/> Secondaire supérieur</p> <p><input type="checkbox"/> Secondaire inférieur</p> <p><input type="checkbox"/> Enseignement primaire</p> <p><input type="checkbox"/> Formation professionnelle</p>
21	Quelles sont les qualifications requises pour une promotion?	

Quels sont les niveaux de salaire moyens des travailleurs de la catégorie a) ~ e)?

22	a) Gestionnaires (Cadres ou Directeurs)	<p>Mark only one box.</p> <p><input type="checkbox"/> Moins de 200 USD (107 700 F CFA) par mois</p> <p><input type="checkbox"/> 2000-4999 USD (1 077 000 - 2 691 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 5000-7999 USD (2 692 000 - 4 307 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 8000-10999 USD (4 308 000 - 5 922 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 11000-12999 USD (5 923 000 - 6 999 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 13000-14999 USD (7 000 000 - 8 076 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 15000 USD (8 077 000 F CFA) et plus par an</p>
23	b) Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle)	<p>Mark only one box.</p> <p><input type="checkbox"/> Moins de 200 USD (107 700 F CFA) par mois</p> <p><input type="checkbox"/> 2000-4999 USD (1 077 000 - 2 691 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 5000-7999 USD (2 692 000 - 4 307 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 8000-10999 USD (4 308 000 - 5 922 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 11000-12999 USD (5 923 000 - 6 999 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 13000-14999 USD (7 000 000 - 8 076 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 15000 USD (8 077 000 F CFA) et plus par an</p>
24	c) Ingénieurs (certifié)	<p>Mark only one box.</p> <p><input type="checkbox"/> Moins de 200 USD (107 700 F CFA) par mois</p> <p><input type="checkbox"/> 2000-4999 USD (1 077 000 - 2 691 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 5000-7999 USD (2 692 000 - 4 307 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 8000-10999 USD (4 308 000 - 5 922 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 11000-12999 USD (5 923 000 - 6 999 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 13000-14999 USD (7 000 000 - 8 076 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 15000 USD (8 077 000 F CFA) et plus par an</p>
25	d) Agents de bureau	<p>Mark only one box.</p> <p><input type="checkbox"/> Moins de 200 USD (107 700 F CFA) par mois</p> <p><input type="checkbox"/> 2000-4999 USD (1 077 000 - 2 691 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 5000-7999 USD (2 692 000 - 4 307 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 8000-10999 USD (4 308 000 - 5 922 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 11000-12999 USD (5 923 000 - 6 999 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 13000-14999 USD (7 000 000 - 8 076 000 F CFA) par an</p> <p><input type="checkbox"/> 15000 USD (8 077 000 F CFA) et plus par an</p>
26	e) Personnels techniques et ouvriers	<p>Mark only one box.</p> <p><input type="checkbox"/> Moins de 200 USD (107 700 F CFA) par mois</p> <p><input type="checkbox"/> 2000-4999 USD (1 077 000 - 2 691 000 F CFA) par an</p>

		<input type="checkbox"/> 5000-7999 USD (2 692 000 - 4 307 000 F CFA) par an <input type="checkbox"/> 8000-10999 USD (4 308 000 - 5 922 000 F CFA) par an <input type="checkbox"/> 11000-12999 USD (5 923 000 - 6 999 000 F CFA) par an <input type="checkbox"/> 13000-14999 USD (7 000 000 - 8 076 000 F CFA) par an <input type="checkbox"/> 15000 USD (8 077 000 F CFA) et plus par an
27	Comment recrutez-vous votre personnel? Veuillez énumérer les méthodes que vous utilisez. (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Référence d'amis (bouche à oreille) <input type="checkbox"/> Publicité à travers les medias <input type="checkbox"/> Stage / travail temporaire <input type="checkbox"/> Référence du milieu universitaire / institut de formation <input type="checkbox"/> Service de référence <input type="checkbox"/> Autre ()
28	Où (quelles institutions) sont les principales sources de recrutement de votre personnel? Si ces sources sont étrangères, veuillez indiquer le noms des pays. Si ces sources sont nationales, veuillez indiquer le noms de ces institutions.	
29	Quel est votre futur projet de recrutement de personnel supplémentaire? Types et domaines de compétences:	
30	Nombre d'employés (par an):	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Moins de 10 <input type="checkbox"/> 10-29 <input type="checkbox"/> 30-49 <input type="checkbox"/> 50-99 <input type="checkbox"/> 100 et plus

Formation du Personnel dans l'entreprise, questions relatives aux Start-ups et entrepreneurs (Indiquez s'il s'agit d'une "entreprise à capitaux étrangers" ou d'une "entreprise locale")

31	Votre entreprise propose-t-elle des sessions de renforcement des capacités aux employés? *	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non : <input type="text" value="skip to question 33"/>
----	---	---

32	Si oui, comment?	
----	-------------------------	--

--	--	--

33	Quels problèmes ou difficultés avez-vous rencontrés lorsque vous avez créé votre entreprise/démarré vos activités? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)	<p>Check all that apply.</p> <input type="checkbox"/> Aucun soutien du gouvernement <input type="checkbox"/> Manque de financement <input type="checkbox"/> Difficile de trouver des informations sur l'établissement / l'enregistrement <input type="checkbox"/> Difficile de trouver des clients <input type="checkbox"/> Manque de connaissances sur la planification des activités et la conduite des affaires <input type="checkbox"/> Autre ()
34	Pourquoi avez-vous lancé votre entreprise?	
35	Quel type de soutien avez-vous obtenu et de qui, lorsque vous avez démarré vos activités? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)	<p>Check all that apply.</p> <input type="checkbox"/> Informations provenant de l'incubateur / accélérateur <input type="checkbox"/> Participation aux programmes d'incubateur / accélérateur <input type="checkbox"/> Référence aux investisseurs par incubateur / accélérateur <input type="checkbox"/> Financement de la famille / parent / amis <input type="checkbox"/> Prêt d'institutions financières <input type="checkbox"/> Informations de la famille / parent / amis <input type="checkbox"/> Informations provenant d'institutions gouvernementales <input type="checkbox"/> Autre ()
36	Quels types de soutien sont nécessaires pour les start-ups et les entrepreneurs? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)	<p>Check all that apply.</p> <input type="checkbox"/> Création / enregistrement d'entreprise <input type="checkbox"/> Financement <input type="checkbox"/> Conseil / mentorat <input type="checkbox"/> Autre ()
37	Existe-t-il des procédures compliquées lors de la création d'une entreprise, des problèmes fiscaux ou des difficultés à lever des fonds?	

Questions relatives aux affaires (réservées uniquement à une "entreprise à capitaux étrangers" ou à une "entreprise locale")

38	D'où viennent vos matières premières? Si elles viennent du pays, quelles sont les zones /	<p>Check all that apply.</p> <input type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> Autres pays
----	--	--

	régions? Si elles viennent de pays étrangers, lesquels? (Vous pouvez cocher les deux, si c'est applicable)	
39	Si elles viennent du pays, quelles sont les zones / régions? Si elles viennent de pays étrangers, lesquels?	
40	Comment achetez-vous ces matières premières ? (Vous pouvez remplir plusieurs réponses le cas échéant)	<p>Check all that apply.</p> <input type="checkbox"/> Directement à la source <input type="checkbox"/> Par l'intermédiaire de négociants / grossistes nationaux <input type="checkbox"/> Fabriquées par votre entreprise <input type="checkbox"/> Autre ()
41	Où sont les principaux marchés de vos produits? a) National: dans quelles zones / régions?	
42	Où sont les principaux marchés de vos produits? b) Pays étranger: quels pays?	
43	Quels sont les trois (3) principaux défis liés à l'approvisionnement / à la logistique entrante?	<p>Check all that apply.</p> <input type="checkbox"/> Coût élevé des intrants <input type="checkbox"/> Coût de transport élevé <input type="checkbox"/> Pénurie d'approvisionnement <input type="checkbox"/> Long délai de livraison <input type="checkbox"/> Agent / transporteur irréalisable <input type="checkbox"/> Procédures lourdes / corruption <input type="checkbox"/> Contraintes de trésorerie <input type="checkbox"/> Besoin d'un grand espace d'inventaire <input type="checkbox"/> Autre ()
44	Quels sont les trois (3) principaux défis liés à la production?	<p>Check all that apply.</p> <input type="checkbox"/> Qualité de la main-d'œuvre inadéquate <input type="checkbox"/> Qualité inadéquate des intrants <input type="checkbox"/> Qualité inadéquate des machines <input type="checkbox"/> Coût élevé de la main-d'œuvre <input type="checkbox"/> Coût élevé des machines <input type="checkbox"/> Coût élevé de l'énergie <input type="checkbox"/> Approvisionnement instable en énergie <input type="checkbox"/> Manque de savoir-faire technique <input type="checkbox"/> Autre ()

45	Quels sont les trois (3) principaux défis liés aux ventes / logistique sortante?	<p>Check all that apply.</p> <input type="checkbox"/> Difficulté à capter la demande du marché <input type="checkbox"/> Coût de transport élevé <input type="checkbox"/> Long délai de livraison <input type="checkbox"/> Transporteur / agent de vente irréalizable <input type="checkbox"/> Perte de produit (par exemple, dommage, vol) <input type="checkbox"/> Procédures lourdes / corruption <input type="checkbox"/> Retard dans la collecte des ventes <input type="checkbox"/> Besoin d'un grand espace d'inventaire <input type="checkbox"/> Autre ()
46	Quels sont les autres principaux défis auxquels votre entreprise est confrontée, le cas échéant?	
47	Selon vous, qu'est-ce qui est nécessaire à votre entreprise pour survivre et se développer? Quels sont les principaux problèmes à résoudre? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)	<p>Check all that apply.</p> <input type="checkbox"/> Embaucher des travailleurs plus qualifiés <input type="checkbox"/> Formation de travailleurs qualifiés <input type="checkbox"/> Améliorer la rétention des employés <input type="checkbox"/> Améliorer l'efficacité de la production <input type="checkbox"/> Introduire une meilleure technologie <input type="checkbox"/> Améliorer la capacité de développement de produits <input type="checkbox"/> Financement des investissements en capital <input type="checkbox"/> Financement du fonds de roulement <input type="checkbox"/> Diversifier les domaines d'activité <input type="checkbox"/> Diversifier les marches <input type="checkbox"/> Autre ()

Marché de l'emploi

48	Quels sous-secteurs observez-vous actuellement où l'offre et la demande de main-d'œuvre présentent des écarts notoires? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *	<p>Check all that apply.</p> <input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche <input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac) <input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier) <input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique)
----	--	--

		<input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport) <input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail <input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles <input type="checkbox"/> Transport & stockage <input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme) <input type="checkbox"/> Information & communication <input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance <input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques <input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs <input type="checkbox"/> Autres activités de services
49	Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents du bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre()
50	Quels sous-secteurs devraient connaître une mauvaise répartition de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au cours des 5 à 10 prochaines années? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche <input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac) <input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier) <input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique) <input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport)

		<input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail <input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles <input type="checkbox"/> Transport & stockage <input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme) <input type="checkbox"/> Information & communication <input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance <input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques <input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs <input type="checkbox"/> Autres activités de services
51	Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents du bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre()
52	Que suggérez-vous pour réduire l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre?	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> Salaire <input type="checkbox"/> Publicité
53	Votre nom et prénom *	
54	Votre fonction et vos responsabilités *	
55	Votre email *	
56	Téléphone / téléphone portable *	

<End of Questionnaire for "Entreprise à capitaux étrangers" and "Entreprise locale">

Formation des ressources humaines (Répondre s'il s'agit d'un "Institut de formation")

57	Qui sont les cibles de votre service de formation? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Les personnes ayant arrêté leurs études en cours <input type="checkbox"/> Les personnes sans emploi <input type="checkbox"/> Les employés
58	Veuillez décrire le contenu de la	

formation que vous proposez	
-----------------------------	--

Marché de l'emploi

59	Quels sous-secteurs observez-vous actuellement où l'offre et la demande de main-d'œuvre présentent des écarts notoires? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *	<p>Check all that apply.</p> <p><input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche</p> <p><input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport)</p> <p><input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau</p> <p><input type="checkbox"/> Construction</p> <p><input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail</p> <p><input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles</p> <p><input type="checkbox"/> Transport & stockage</p> <p><input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme)</p> <p><input type="checkbox"/> Information & communication</p> <p><input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance</p> <p><input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques</p> <p><input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs</p> <p><input type="checkbox"/> Autres activités de services</p>
60	Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *	<p>Check all that apply.</p> <p><input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs)</p> <p><input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle)</p> <p><input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié)</p> <p><input type="checkbox"/> Agents du Bureau</p> <p><input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers</p> <p><input type="checkbox"/> Autre()</p>

61	<p>Quels sous-secteurs devraient connaître une mauvaise répartition de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au cours des 5 à 10 prochaines années? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *</p>	<p>Check all that apply.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche <input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac) <input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier) <input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique) <input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport) <input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail <input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles <input type="checkbox"/> Transport & stockage <input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme) <input type="checkbox"/> Information & communication <input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance <input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques <input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs <input type="checkbox"/> Autres activités de services
62	<p>Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *</p>	<p>Check all that apply.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents du Bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre ()
63	<p>Que suggérez-vous pour réduire l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre?</p>	<p>Mark only one box.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> Salaire

		<input type="checkbox"/> Publicité
64	Votre nom et prénom *	
65	Votre fonction et vos responsabilités *	
66	Votre email *	
67	Téléphone / téléphone portable *	

<End of Questionnaire for "Institut de formation">

Questions relatives aux Start-ups et entrepreneurs (Répondre s'il s'agit d'un "Regroupement des entreprises")

68	Si vous saisissez des informations ou des données relatives au secteur informel telles que la taille du secteur informel, le nombre de travailleurs informels et les types d'emplois informels, veuillez-nous en informer.	
69	Si vous saisissez des informations ou des données relatives aux start-ups et entrepreneurs telles que l'évolution du nombre d'organismes de soutien (incubateur, accélérateur, etc.) et les nouvelles entreprises, nous vous prions de bien vouloir nous les fournir.	

Marché de l'emploi

70	Quels sous-secteurs observez-vous actuellement où l'offre et la demande de main-d'œuvre présentent des écarts notoires? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *	<p>Check all that apply.</p> <p><input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche</p> <p><input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport)</p>
----	---	---

		<input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail <input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles <input type="checkbox"/> Transport & stockage <input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme) <input type="checkbox"/> Information & communication <input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance <input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques <input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs <input type="checkbox"/> Autres activités de services
71	Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents du bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre()
72	Quels sous-secteurs devraient connaître une mauvaise répartition de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au cours des 5 à 10 prochaines années? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche <input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac) <input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier) <input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique) <input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport) <input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail

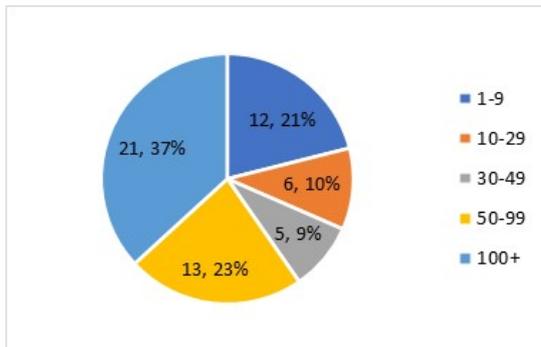
		<input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles <input type="checkbox"/> Transport & stockage <input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme) <input type="checkbox"/> Information & communication <input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance <input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques <input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs <input type="checkbox"/> Autres activités de services
73	Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents du bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre()
74	Que suggérez-vous pour réduire l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre?	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> Salaire <input type="checkbox"/> Publicité
75	Votre nom et prénom *	
76	Votre fonction et vos responsabilités *	
77	Votre email *	
78	Téléphone / téléphone portable *	

<End of Questionnaire for "Regroupement des entreprises">

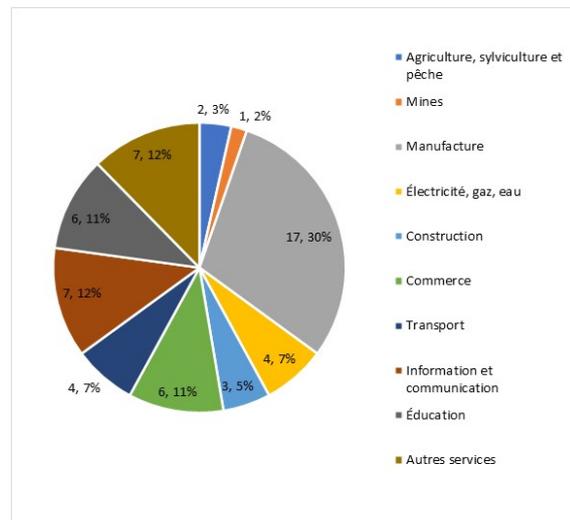
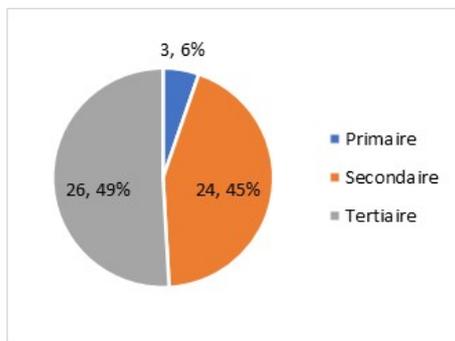
Merci d'avoir répondu au questionnaire.

Résultat de l'enquête menée au Sénégal

1. Nombre d'échantillons : 57
2. Nationalités : 56 Sénégalais, 1 autre nationalité
3. Années de fondation : en 1903 (la plus ancienne), en 2021 (la plus récente), en 1998 (en moyenne).
4. Proportion par nombre d'employés¹

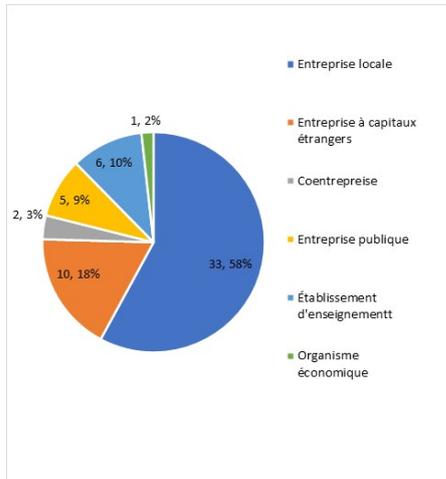


5. Proportion par secteur d'industrie

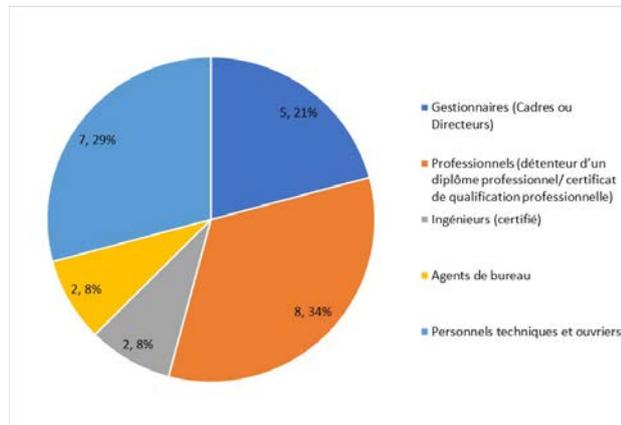
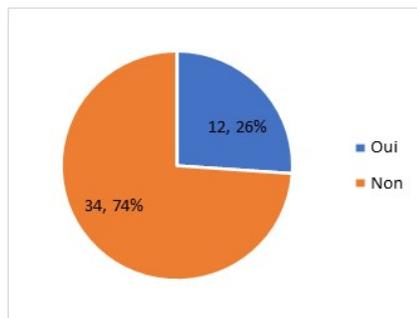


¹ Dans le graphique circulaire, les chiffres à gauche indiquent le nombre de réponses, et ceux à droite le pourcentage par rapport au nombre total de réponses. Il en est de même pour les autres graphiques.

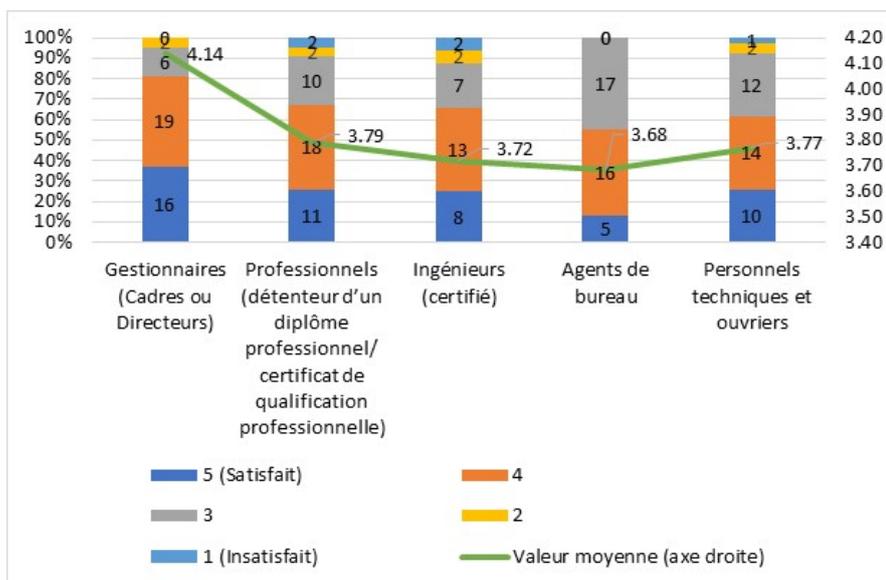
6. Proportion par type d'organisme



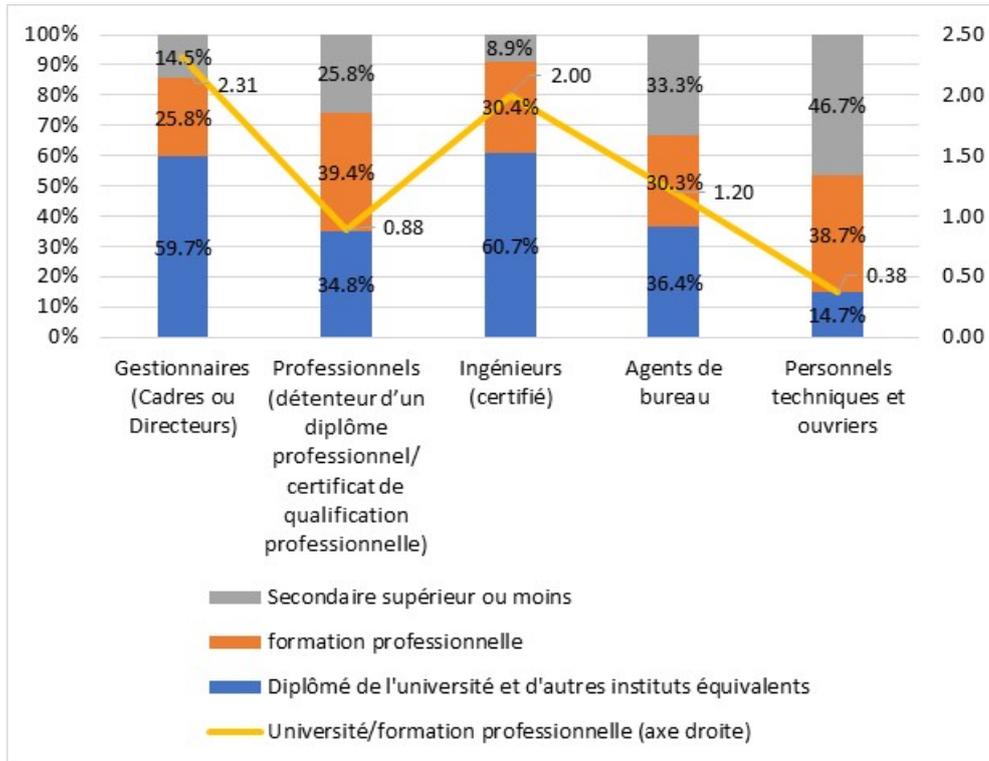
7. Avez-vous un sentiment de pénurie de main d'œuvre ?



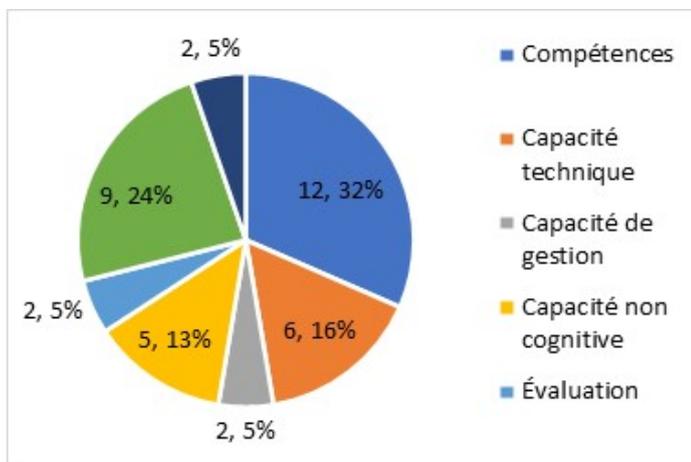
8. Évaluation des compétences des employés



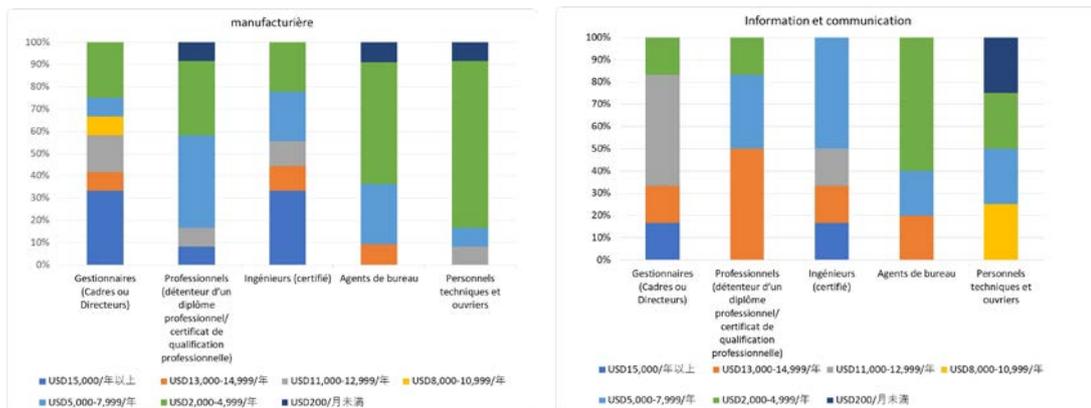
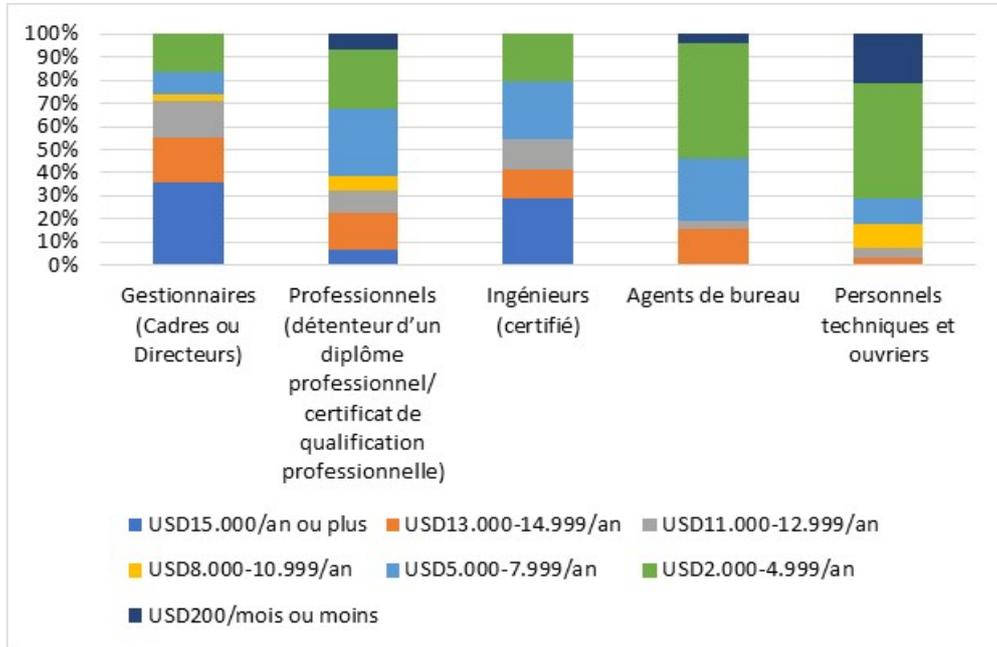
9. Qualifications requises pour une promotion



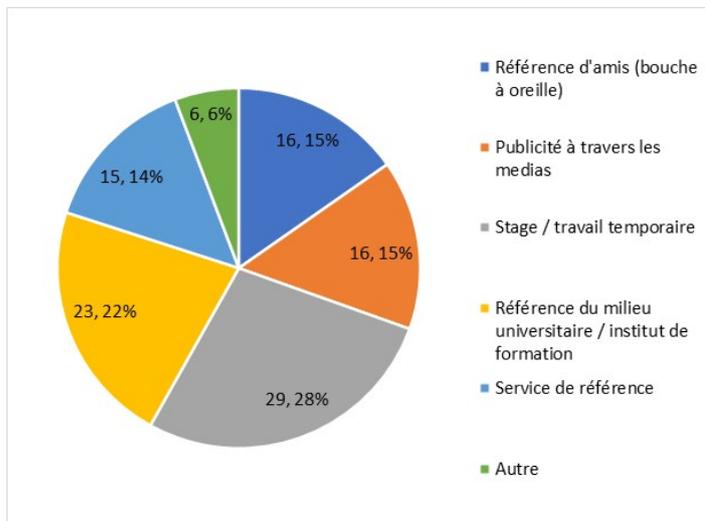
10. Qualifications requises pour une promotion (réponses libres classées par catégorie)



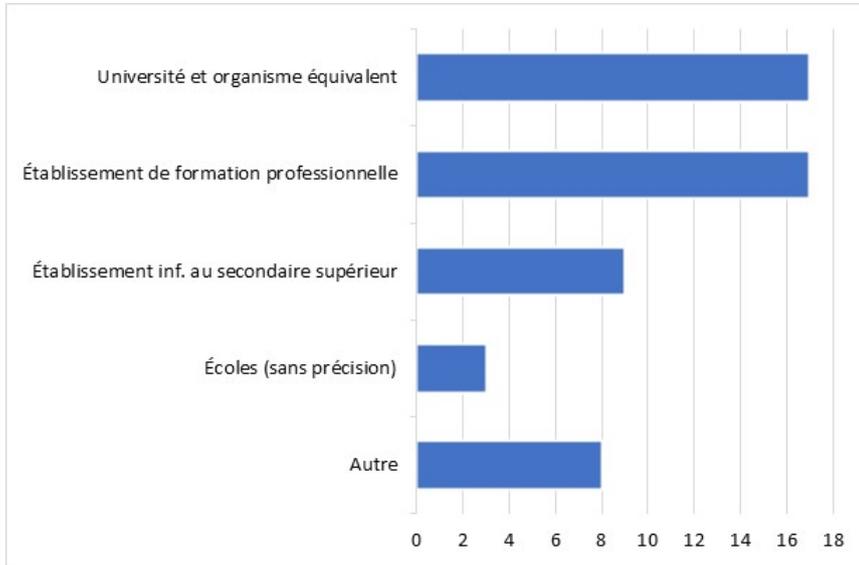
11. Niveau de salaire moyen par catégorie d'emploi



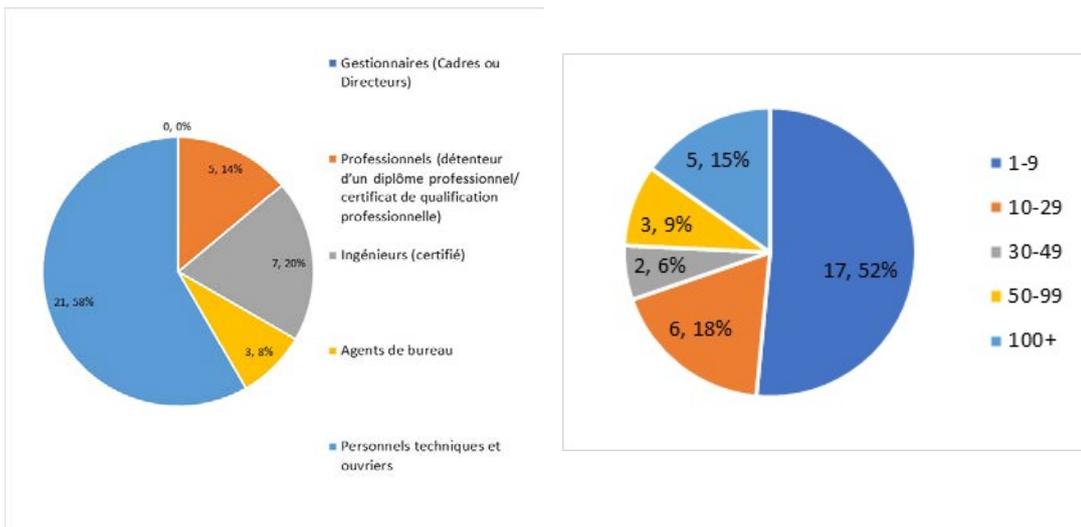
12. Modes de recrutement



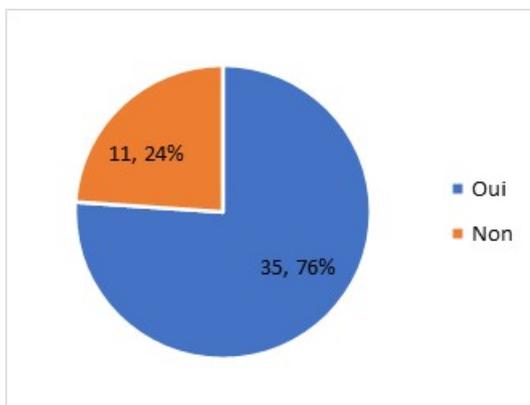
13. Où recrutez-vous vos ressources humaines ?



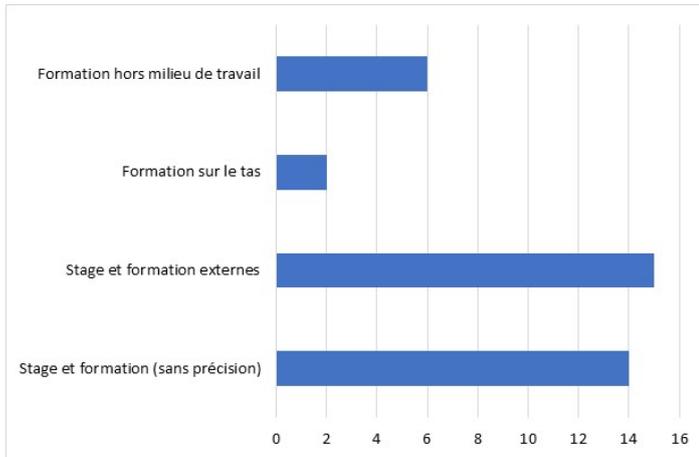
14. Employés nécessaires à l'avenir (par catégorie d'emploi et nombre de personnes)



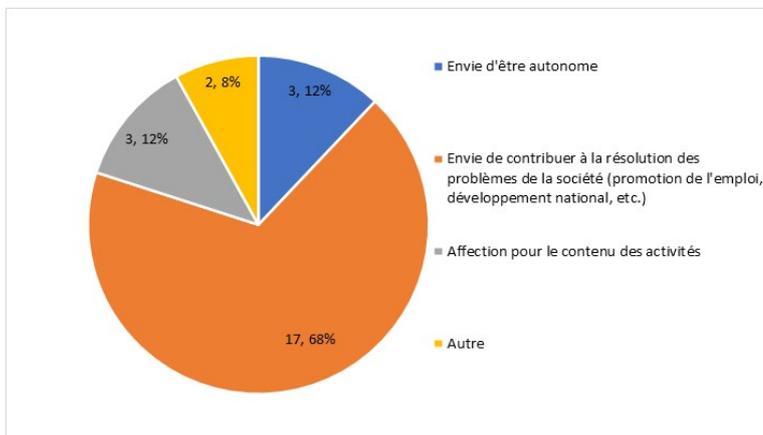
15. Procédez-vous à un renforcement des capacités des employés ?



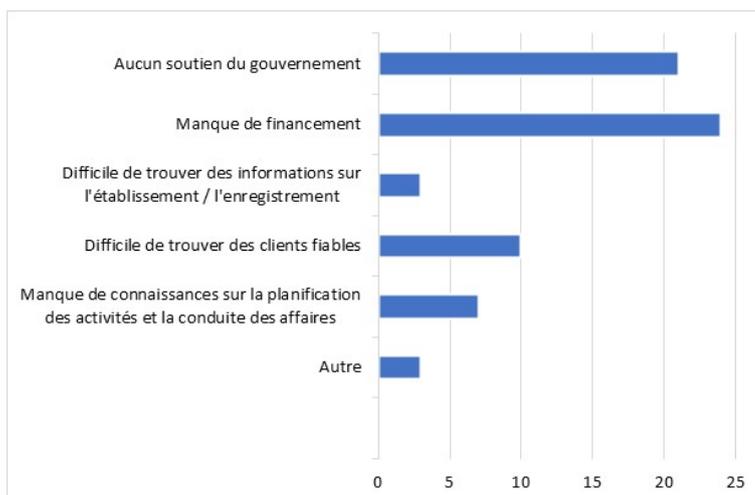
16. Méthodes de renforcement des capacités des employés



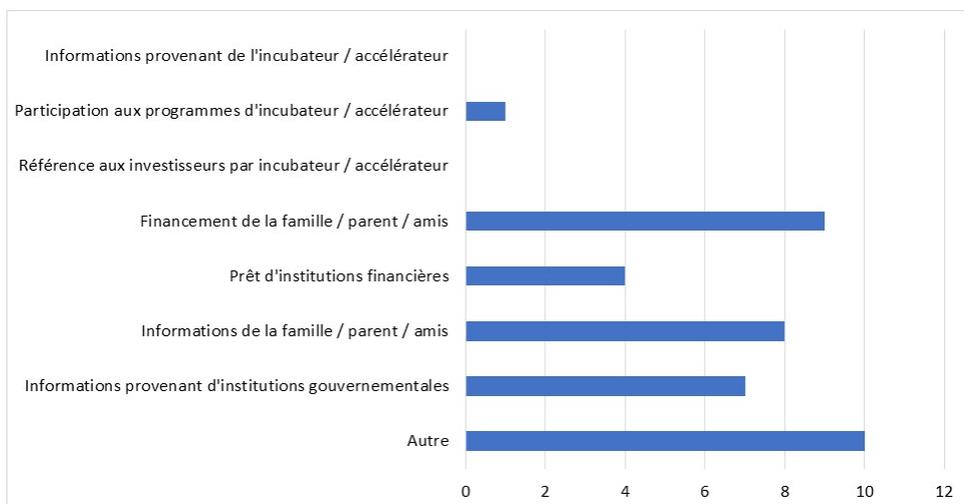
17. Raisons du démarrage des activités



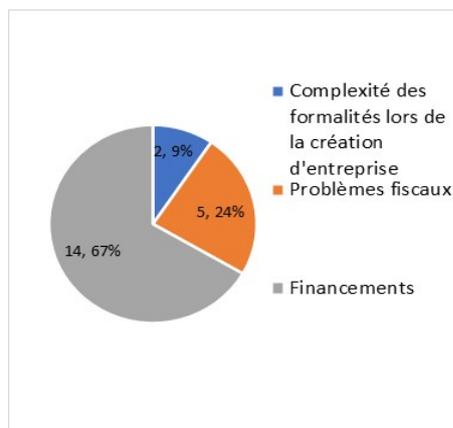
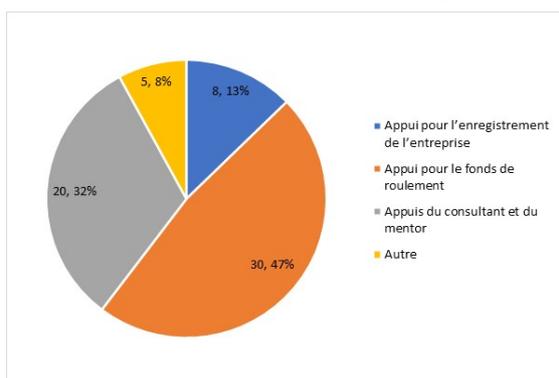
18. Problèmes rencontrés lors du démarrage des activités



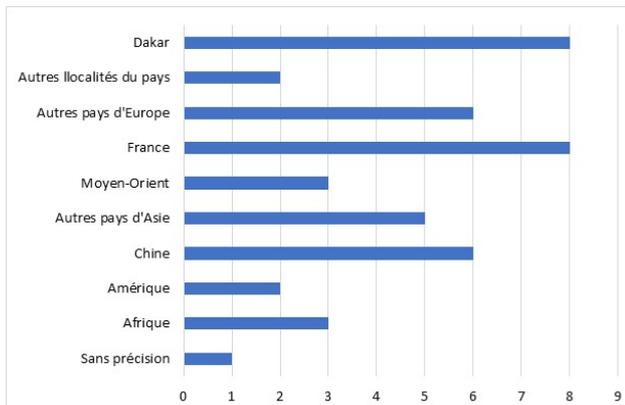
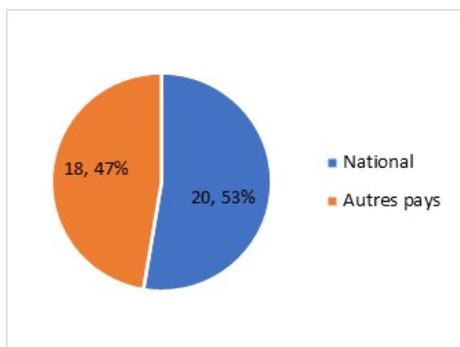
19. Appuis obtenus lors du démarrage des activités

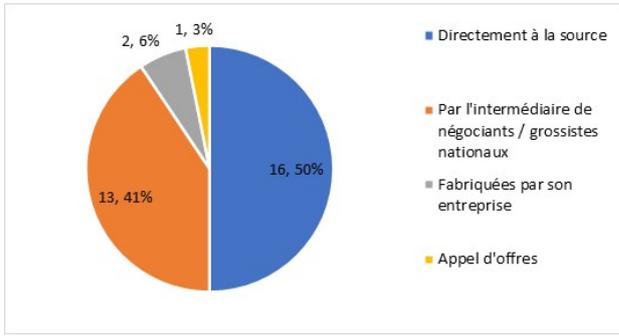


20. Appuis souhaités et formalités considérées comme difficiles lors du démarrage des activités (réponses libres classées par catégorie)

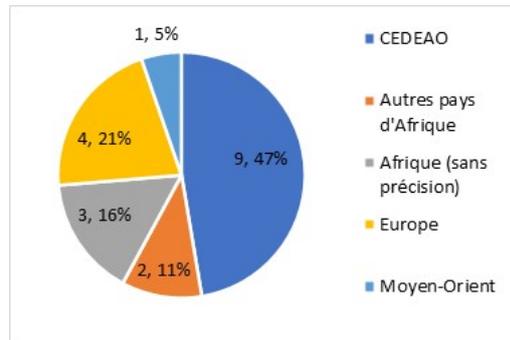
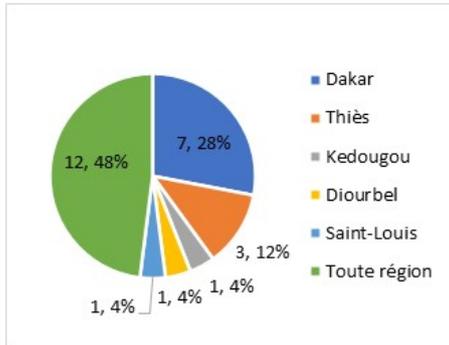


21. Provenances et modalités d'achat des matières premières

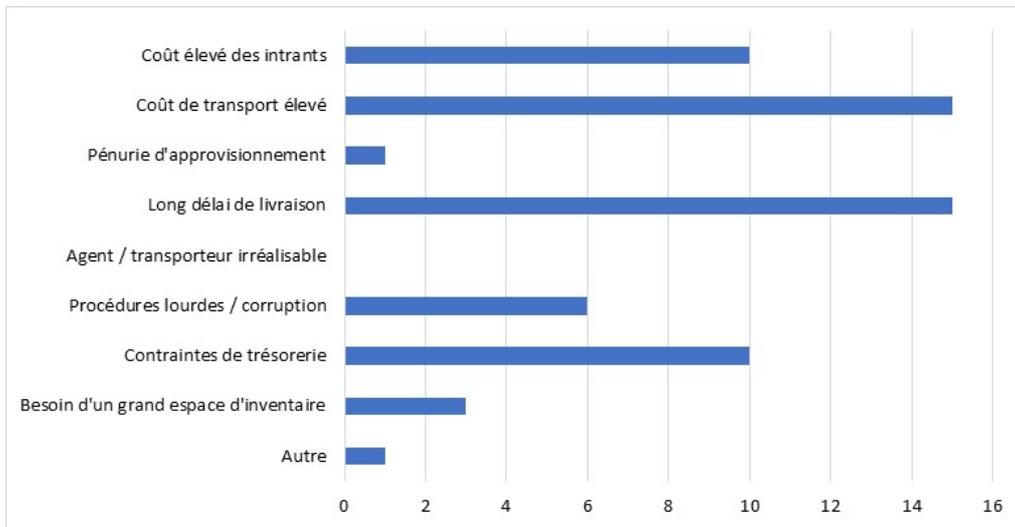




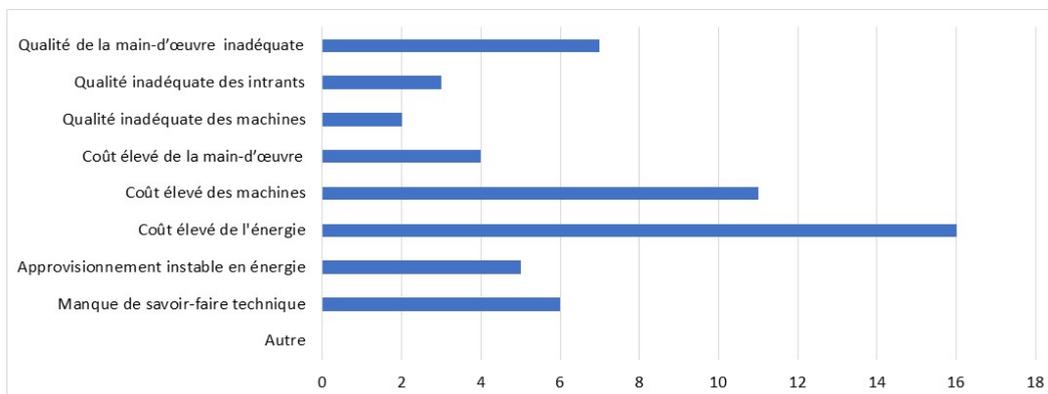
22. Principales destinations de vente (dans le pays et à l'étranger)



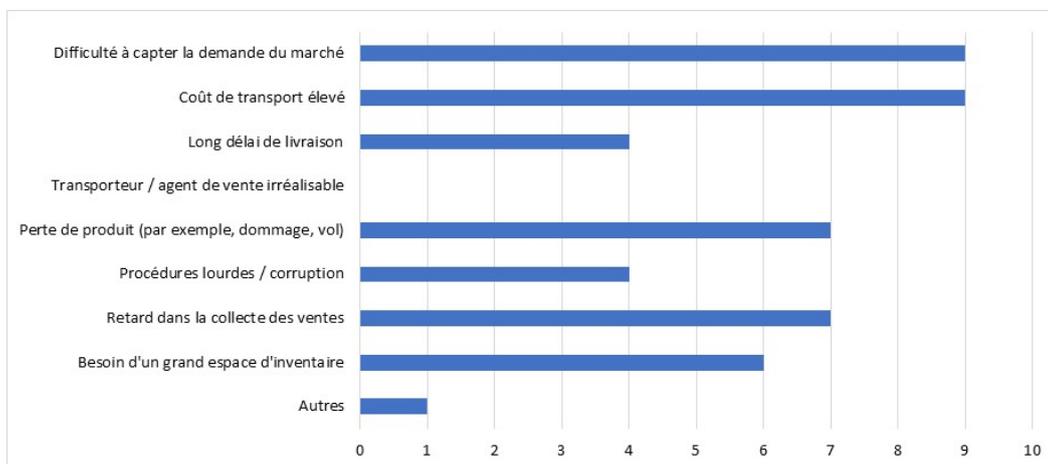
23. Problèmes liés à la logistique entrante



24. Problèmes liés à la production



25. Problèmes liés à la logistique sortante



26. Autres problèmes rencontrés dans les activités (par ordre décroissant selon le nombre de réponses)

Difficultés de financement et de trésorerie

Problèmes logistiques (coûts et encombrement des ports)

Absence d'entreprises de stockage fiables

Difficulté de pénétration de nouveaux produits

Difficulté de gestion de produits périssables

Faible niveau de compétences de la main d'œuvre

Problèmes d'étiquetage des produits

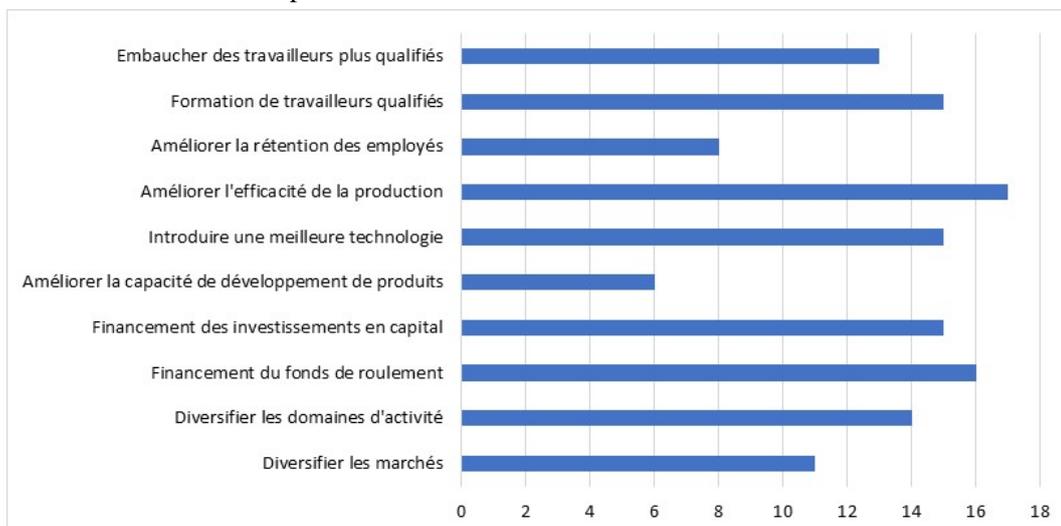
Coût élevé des énergies

Fiscalité élevée

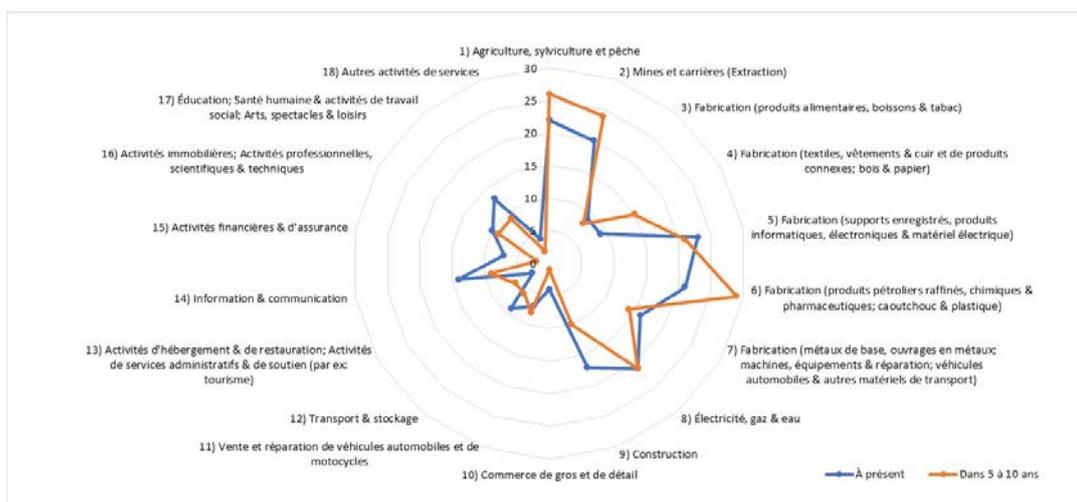
Complexité des procédures et corruptions

Retard dans la collecte des ventes

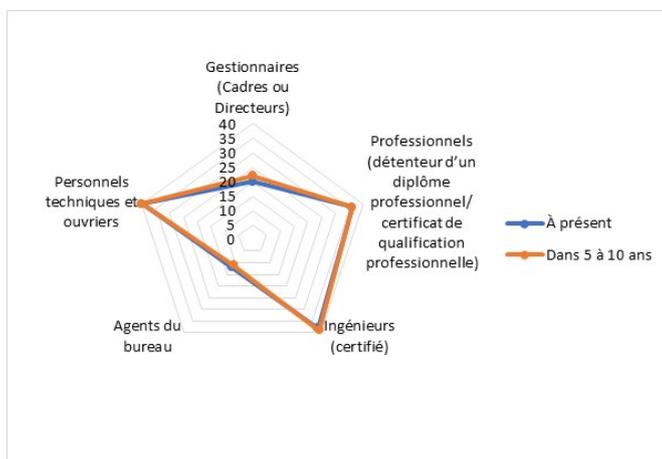
27. Facteurs nécessaires à la pérennité des activités



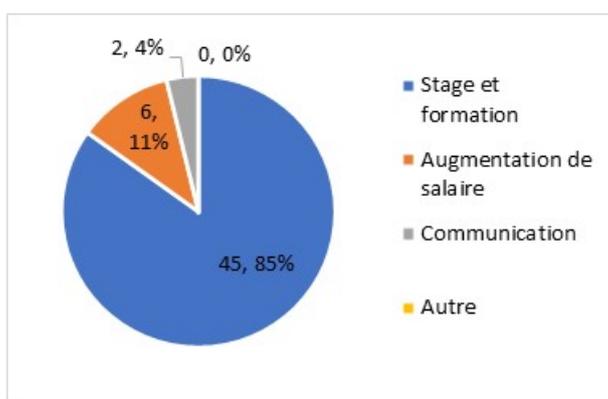
28. Sous-secteurs avec des écarts entre l'offre et la demande de main-d'œuvre (à ce jour et dans 5 à 10 ans)



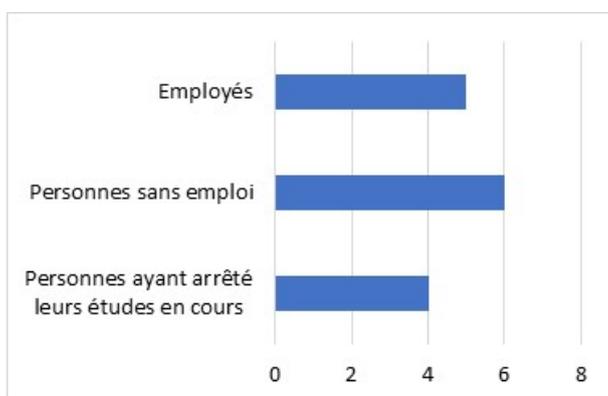
29. Catégories d'emploi avec des écarts entre l'offre et la demande de main-d'œuvre (à ce jour et dans 5 à 10 ans)



30. Méthode la plus efficace pour la réduction des écarts entre l'offre et la demande de main-d'œuvre



31. (Établissements de formation) Élèves ciblés



JICA Étude sur la Collecte de Données pour le Développement des Ressources Humaines dans l'Industrie en République Démocratique du Congo

Nous vous remercions de bien vouloir prendre quelques minutes de votre temps pour répondre à nos questions.

Les questions marquées d'une astérisque rouge (*) doivent obligatoirement être complétées pour pouvoir passer à la question suivante. Vous pouvez ignorer les questions qui ne s'appliquent pas à votre entreprise.

Nous vous sommes reconnaissants de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire.

*** Required**

1	Votre nom et prénom *	
2	Votre fonction et vos responsabilités *	
3	Votre email *	
4	Téléphone / téléphone portable *	
5	Nom de votre organisme *	
6	Nationalité de votre organisme *	Mark only one box. <input type="checkbox"/> DRC <input type="checkbox"/> Autre()
7	Année de création *	
8	Nombre d'employés *	Mark only one box. <input type="checkbox"/> 1-9 <input type="checkbox"/> 10-29 <input type="checkbox"/> 30-49 <input type="checkbox"/> 50-99 <input type="checkbox"/> 100 et plus
9	Mission / services principaux *	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Secteur primaire (agriculture) <input type="checkbox"/> Secteur primaire (extraction) <input type="checkbox"/> Secteur secondaire (fabrication, y compris agro-industrie) <input type="checkbox"/> Secteur secondaire (construction; services publics) <input type="checkbox"/> Secteur tertiaire (services) <input type="checkbox"/> Autres()
10	Quels sont vos principaux produits?	
11	Type d'organisme *	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Regroupement des entreprises: Skip to question 63 <input type="checkbox"/> Entreprise à capitaux étrangers <input type="checkbox"/> Entreprise locale

		<input type="checkbox"/> Institut de formation: Skip to question 56 <input type="checkbox"/> Autres()
--	--	--

Etat des ressources humaines dans l'entreprise (Indiquez s'il s'agit d'une "entreprise à capitaux étrangers" ou d'une "entreprise locale")

12	Votre entreprise connaît-elle une pénurie de main-d'œuvre? *	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non : Skip to question 14
-----------	---	--

Si oui, quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre?

(Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)

13	Check all that apply	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents de bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre()
-----------	-----------------------------	---

Veuillez évaluer le niveau de compétence de vos employés:

Echelle de 1 (Très faible) à 5 (Satisfaisant)

14	a) Gestionnaires (Cadres ou Directeurs)	Mark only one oval Très faible Satisfaisant <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
15	b) Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle)	Mark only one oval Très faible Satisfaisant <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
16	c) Ingénieurs (certifié)	Mark only one oval Très faible Satisfaisant <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
17	d) Agents de bureau	Mark only one oval Très faible Satisfaisant <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5								

		<input type="checkbox"/>				
18	Personnels techniques et ouvriers	Mark only one oval				
		Très faible			Satisfaisant	
		1	2	3	4	5
		<input type="checkbox"/>				

Quelles sont les qualifications requises pour le recrutement? Veuillez répondre pour chaque catégorie:

(Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)

19	a) Gestionnaires (Cadres ou Directeurs)	<p>Check all the apply.</p> <input type="checkbox"/> Diplômé de l'université et d'autres instituts équivalents <input type="checkbox"/> Secondaire supérieur <input type="checkbox"/> Moyen secondaire <input type="checkbox"/> Enseignement primaire <input type="checkbox"/> Formation professionnelle
20	b) Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle)	<p>Check all the apply.</p> <input type="checkbox"/> Diplômé de l'université et d'autres instituts équivalents <input type="checkbox"/> Secondaire supérieur <input type="checkbox"/> Secondaire inférieur <input type="checkbox"/> Enseignement primaire <input type="checkbox"/> Formation professionnelle
21	c) Ingénieurs (certifié)	<p>Check all the apply.</p> <input type="checkbox"/> Diplômé de l'université et d'autres instituts équivalents <input type="checkbox"/> Secondaire supérieur <input type="checkbox"/> Secondaire inférieur <input type="checkbox"/> Enseignement primaire <input type="checkbox"/> Formation professionnelle
22	d) Agents de bureau	<p>Check all the apply.</p> <input type="checkbox"/> Diplômé de l'université et d'autres instituts équivalents <input type="checkbox"/> Secondaire supérieur <input type="checkbox"/> Secondaire inférieur <input type="checkbox"/> Enseignement primaire <input type="checkbox"/> Formation professionnelle
23	Personnels techniques et ouvriers	<p>Check all the apply.</p> <input type="checkbox"/> Diplômé de l'université et d'autres instituts équivalents <input type="checkbox"/> Secondaire supérieur <input type="checkbox"/> Secondaire inférieur <input type="checkbox"/> Enseignement primaire

		<input type="checkbox"/> Formation professionnelle
24	Quelles sont les qualifications requises pour une promotion?	

Quels sont les niveaux de salaire moyens des travailleurs de la catégorie a) ~ e)?

25	a) Gestionnaires (Cadres ou Directeurs)	<p>Mark only one box.</p> <input type="checkbox"/> Moins de 200 USD par mois <input type="checkbox"/> 2000-5000 USD par an <input type="checkbox"/> 5000-8000 USD par an <input type="checkbox"/> 8000-11000 USD par an <input type="checkbox"/> 11000-13000 USD par an <input type="checkbox"/> 13000-15000 USD par an <input type="checkbox"/> Plus de 15000 USD par an
26	b) Professionnels	<p>Mark only one box.</p> <input type="checkbox"/> Moins de 200 USD par mois <input type="checkbox"/> 2000-5000 USD par an <input type="checkbox"/> 5000-8000 USD par an <input type="checkbox"/> 8000-11000 USD par an <input type="checkbox"/> 11000-13000 USD par an <input type="checkbox"/> 13000-15000 USD par an <input type="checkbox"/> Plus de 15000 USD par an
27	c) Ingénieurs	<p>Mark only one box.</p> <input type="checkbox"/> Moins de 200 USD par mois <input type="checkbox"/> 2000-5000 USD par an <input type="checkbox"/> 5000-8000 USD par an <input type="checkbox"/> 8000-11000 USD par an <input type="checkbox"/> 11000-13000 USD par an <input type="checkbox"/> 13000-15000 USD par an <input type="checkbox"/> Plus de 15000 USD par an
28	d) Agents de bureau	<p>Mark only one box.</p> <input type="checkbox"/> Moins de 200 USD par mois <input type="checkbox"/> 2000-5000 USD par an <input type="checkbox"/> 5000-8000 USD par an <input type="checkbox"/> 8000-11000 USD par an <input type="checkbox"/> 11000-13000 USD par an <input type="checkbox"/> 13000-15000 USD par an <input type="checkbox"/> Plus de 15000 USD par an

29	e) Personnels techniques et ouvriers	<p>Mark only one box.</p> <input type="checkbox"/> Moins de 200 USD par mois <input type="checkbox"/> 2000-5000 USD par an <input type="checkbox"/> 5000-8000 USD par an <input type="checkbox"/> 8000-11000 USD par an <input type="checkbox"/> 11000-13000 USD par an <input type="checkbox"/> 13000-15000 USD par an <input type="checkbox"/> Plus de 15000 USD par an
30	<p>Comment recrutez-vous votre personnel? Veuillez énumérer les méthodes que vous utilisez. (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)</p>	<p>Check all that apply.</p> <input type="checkbox"/> Référence d'amis (bouche à oreille) <input type="checkbox"/> Publicité à travers les medias <input type="checkbox"/> Stage / travail temporaire <input type="checkbox"/> Référence du milieu universitaire / institut de formation <input type="checkbox"/> Service de référence par l'ONEM <input type="checkbox"/> Autre ()
31	<p>Où (quelles institutions) sont les principales sources de recrutement de votre personnel? Si ces sources sont étrangères, veuillez indiquer le noms des pays. Si ces sources sont nationales, veuillez indiquer le noms de ces institutions.</p>	
32	<p>Quel est votre futur projet de recrutement de personnel supplémentaire? Types et domaines de compétences:</p>	
33	<p>Nombre d'employés (par an):</p>	<p>Mark only one box.</p> <input type="checkbox"/> Moins de 10 <input type="checkbox"/> 10-29 <input type="checkbox"/> 30-49 <input type="checkbox"/> 50-99 <input type="checkbox"/> 100 et plus

Formation du Personnel dans l'entreprise, questions relatives aux Start-ups et entrepreneurs (Indiquez s'il s'agit d'une "entreprise à capitaux étrangers" ou d'une "entreprise locale")

34	<p>Votre entreprise propose-t-elle des sessions de renforcement des capacités aux employés? *</p>	<p>Mark only one box.</p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non : Skip to question 36
----	---	--

35	Si oui, comment?	
36	Quels problèmes ou difficultés avez-vous rencontrés lorsque vous avez créé votre entreprise/démarré vos activités? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Aucun soutien du gouvernement <input type="checkbox"/> Manque de financement <input type="checkbox"/> Difficile de trouver des informations sur l'établissement / l'enregistrement <input type="checkbox"/> Difficile de trouver des clients <input type="checkbox"/> Manque de connaissances sur la planification des activités et la conduite des affaires <input type="checkbox"/> Autre ()
37	Pourquoi avez-vous lancé votre entreprise?	
38	Quel type de soutien avez-vous obtenu et de qui, lorsque vous avez démarré vos activités? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Informations provenant de l'incubateur / accélérateur <input type="checkbox"/> Participation aux programmes d'incubateur / accélérateur <input type="checkbox"/> Référence aux investisseurs par incubateur / accélérateur <input type="checkbox"/> Financement de la famille / parent / amis <input type="checkbox"/> Prêt d'institutions financières <input type="checkbox"/> Informations de la famille / parent / amis <input type="checkbox"/> Informations provenant d'institutions gouvernementales <input type="checkbox"/> Autre ()
39	Quels types de soutien sont nécessaires pour les start-ups et les entrepreneurs? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Création / enregistrement d'entreprise <input type="checkbox"/> Financement <input type="checkbox"/> Conseil / mentorat <input type="checkbox"/> Autre ()
40	Existe-t-il des procédures compliquées lors de la création d'une entreprise, des problèmes fiscaux ou des difficultés à lever des fonds?	

Questions relatives aux affaires (réservées uniquement à une "entreprise à capitaux étrangers" ou à une "entreprise locale")

41	D'où viennent vos matières premières? Si elles viennent du pays, quelles sont les zones / régions? Si elles viennent de pays étrangers, lesquels? (Vous pouvez cocher les deux, si c'est applicable)	Check all that apply. <input type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> Autres pays
42	Si elles viennent du pays, quelles sont les zones / régions? Si elles viennent de pays étrangers, lesquels?	
43	Comment achetez-vous ces matières premières ? (Vous pouvez remplir plusieurs réponses le cas échéant)	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Directement à la source <input type="checkbox"/> Par l'intermédiaire de négociants / grossistes nationaux <input type="checkbox"/> Fabriquées par votre entreprise <input type="checkbox"/> Autre ()
44	Où sont les principaux marchés de vos produits? a) National: dans quelles zones / régions?	
45	Où sont les principaux marchés de vos produits? b) Pays étranger: quels pays?	
46	Quels sont les trois (3) principaux défis liés à l'approvisionnement / à la logistique entrante?	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Coût élevé des intrants <input type="checkbox"/> Coût de transport élevé <input type="checkbox"/> Pénurie d'approvisionnement <input type="checkbox"/> Long délai de livraison <input type="checkbox"/> Agent / transporteur irréalizable <input type="checkbox"/> Procédures lourdes / corruption <input type="checkbox"/> Contraintes de trésorerie <input type="checkbox"/> Besoin d'un grand espace d'inventaire <input type="checkbox"/> Autre ()
47	Quels sont les trois (3) principaux défis liés à la production?	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Qualité de la main-d'œuvre inadéquate <input type="checkbox"/> Qualité inadéquate des intrants <input type="checkbox"/> Qualité inadéquate des machines <input type="checkbox"/> Coût élevé de la main-d'œuvre <input type="checkbox"/> Coût élevé des machines <input type="checkbox"/> Coût élevé de l'énergie

		<input type="checkbox"/> Approvisionnement instable en énergie <input type="checkbox"/> Manque de savoir-faire technique <input type="checkbox"/> Autre ()
48	Quels sont les trois (3) principaux défis liés aux ventes / logistique sortante?	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Difficulté à capter la demande du marché <input type="checkbox"/> Coût de transport élevé <input type="checkbox"/> Long délai de livraison <input type="checkbox"/> Transporteur / agent de vente irréalizable <input type="checkbox"/> Perte de produit (par exemple, dommage, vol) <input type="checkbox"/> Procédures lourdes / corruption <input type="checkbox"/> Retard dans la collecte des ventes <input type="checkbox"/> Besoin d'un grand espace d'inventaire <input type="checkbox"/> Autre ()
49	Quels sont les autres principaux défis auxquels votre entreprise est confrontée, le cas échéant?	
50	Selon vous, qu'est-ce qui est nécessaire à votre entreprise pour survivre et se développer? Quels sont les principaux problèmes à résoudre? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Embaucher des travailleurs plus qualifiés <input type="checkbox"/> Formation de travailleurs qualifiés <input type="checkbox"/> Améliorer la rétention des employés <input type="checkbox"/> Améliorer l'efficacité de la production <input type="checkbox"/> Introduire une meilleure technologie <input type="checkbox"/> Améliorer la capacité de développement de produits <input type="checkbox"/> Financement des investissements en capital <input type="checkbox"/> Financement du fonds de roulement <input type="checkbox"/> Diversifier les domaines d'activité <input type="checkbox"/> Diversifier les marches <input type="checkbox"/> Autre ()

Marché de l'emploi

51	Quels sous-secteurs observez-vous actuellement où l'offre et la demande de main-d'œuvre présentent des écarts notoires? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche <input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac) <input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier) <input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique)
----	--	--

		<input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique) <input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport) <input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail <input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles <input type="checkbox"/> Transport & stockage <input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme) <input type="checkbox"/> Information & communication <input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance <input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques <input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs <input type="checkbox"/> Autres activités de services
52	Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents du bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre()
53	Quels sous-secteurs devraient connaître une mauvaise répartition de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au cours des 5 à 10 prochaines années? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche <input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac) <input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier) <input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique)

		<input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport) <input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail <input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles <input type="checkbox"/> Transport & stockage <input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme) <input type="checkbox"/> Information & communication <input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance <input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques <input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs <input type="checkbox"/> Autres activités de services
54	Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents du bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre()
55	Que suggérez-vous pour réduire l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre?	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> Salaire <input type="checkbox"/> Publicité

<End of Questionnaire for "Entreprise à capitaux étrangers" and "Entreprise locale">

Formation des ressources humaines (demander uniquement s'il s'agit d'un "Institut de formation")

56	Qui sont les cibles de votre service de formation? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables)	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Les personnes ayant arrêté leurs études en cours <input type="checkbox"/> Les personnes sans emploi <input type="checkbox"/> Les employés
57	Veuillez décrire le contenu de la	

formation que vous proposez	
-----------------------------	--

Marché de l'emploi

58	Quels sous-secteurs observez-vous actuellement où l'offre et la demande de main-d'œuvre présentent des écarts notoires? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *	<p>Check all that apply.</p> <p><input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche</p> <p><input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport)</p> <p><input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau</p> <p><input type="checkbox"/> Construction</p> <p><input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail</p> <p><input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles</p> <p><input type="checkbox"/> Transport & stockage</p> <p><input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme)</p> <p><input type="checkbox"/> Information & communication</p> <p><input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance</p> <p><input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques</p> <p><input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs</p> <p><input type="checkbox"/> Autres activités de services</p>
59	Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *	<p>Check all that apply.</p> <p><input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs)</p> <p><input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle)</p> <p><input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié)</p> <p><input type="checkbox"/> Agents du Bureau</p> <p><input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers</p> <p><input type="checkbox"/> Autre()</p>

60	<p>Quels sous-secteurs devraient connaître une mauvaise répartition de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au cours des 5 à 10 prochaines années? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *</p>	<p>Check all that apply.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche <input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac) <input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier) <input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique) <input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport) <input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail <input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles <input type="checkbox"/> Transport & stockage <input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme) <input type="checkbox"/> Information & communication <input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance <input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques <input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs <input type="checkbox"/> Autres activités de services
61	<p>Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *</p>	<p>Check all that apply.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents du Bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre ()
62	<p>Que suggérez-vous pour réduire l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre?</p>	<p>Mark only one box.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> Salaire

Publicité

<End of Questionnaire for "Institut de formation">

Questions relatives aux Start-ups et entrepreneurs (Répondre s'il s'agit d'un "Regroupement des entreprises")

63 Si vous saisissez des informations ou des données relatives au secteur informel telles que la taille du secteur informel, le nombre de travailleurs informels et les types d'emplois informels, veuillez-nous en informer.	
64 Si vous saisissez des informations ou des données relatives aux start-ups et entrepreneurs telles que l'évolution du nombre d'organismes de soutien (incubateur, accélérateur, etc.) et les nouvelles entreprises, nous vous prions de bien vouloir nous les fournir.	

Marché de l'emploi

65 Quels sous-secteurs observez-vous actuellement où l'offre et la demande de main-d'œuvre présentent des écarts notoires? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche <input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac) <input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier) <input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique) <input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport) <input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail <input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motos
---	---

		<input type="checkbox"/> Transport & stockage <input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme) <input type="checkbox"/> Information & communication <input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance <input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques <input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs <input type="checkbox"/> Autres activités de services
66	Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents du bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre()
67	Quels sous-secteurs devraient connaître une mauvaise répartition de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au cours des 5 à 10 prochaines années? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche <input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac) <input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier) <input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique) <input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport) <input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail <input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles <input type="checkbox"/> Transport & stockage <input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme)

		<input type="checkbox"/> Information & communication <input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance <input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques <input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs <input type="checkbox"/> Autres activités de services
68	Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *	Check all that apply. <input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents du bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autre()
69	Que suggérez-vous pour réduire l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre?	Mark only one box. <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> Salaire <input type="checkbox"/> Publicité

Merci d'avoir répondu au questionnaire.

* Champs obligatoires

Questions relatives aux Start-ups et entrepreneurs (demander uniquement s'il s'agit d'un "Regroupement des entreprises")

Si vous saisissez des informations ou des données relatives au secteur informel telles que la taille du secteur informel, le nombre de travailleurs informels et les types d'emplois informels, veuillez-nous en informer.	
Si vous saisissez des informations ou des données relatives aux start-ups et entrepreneurs telles que l'évolution du nombre d'organismes de soutien (incubateur, accélérateur, etc.) et les	

nouvelles entreprises, nous vous prions de bien vouloir nous les fournir.	
--	--

Marché de l'emploi

Quels sous-secteurs observez-vous actuellement où l'offre et la demande de main-d'œuvre présentent des écarts notoires? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *	<input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche <input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac) <input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier) <input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique) <input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique) <input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport) <input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail <input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles <input type="checkbox"/> Transport & stockage <input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme) <input type="checkbox"/> Information & communication <input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance <input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques <input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs <input type="checkbox"/> Autres activités de services
Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *	<input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs) <input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle) <input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié) <input type="checkbox"/> Agents du bureau <input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers <input type="checkbox"/> Autres()
Quels sous-secteurs devraient connaître	<input type="checkbox"/> Agriculture, sylviculture et pêche

<p>une mauvaise répartition de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au cours des 5 à 10 prochaines années? (Veuillez s'il vous plaît cocher au maximum 5 réponses parmi la liste ci-dessous) *</p>	<p><input type="checkbox"/> Mines et carrières (Extraction)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (produits alimentaires, boissons & tabac)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (textiles, vêtements & cuir et de produits connexes; bois & papier)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (supports enregistrés, produits informatiques, électroniques & matériel électrique)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (produits pétroliers raffinés, chimiques & pharmaceutiques; caoutchouc & plastique)</p> <p><input type="checkbox"/> Fabrication (métaux de base, ouvrages en métaux; machines, équipements & réparation; véhicules automobiles & autres matériels de transport)</p> <p><input type="checkbox"/> Électricité, gaz & eau</p> <p><input type="checkbox"/> Construction</p> <p><input type="checkbox"/> Commerce de gros et de détail</p> <p><input type="checkbox"/> Vente et réparation de véhicules automobiles et de motocycles</p> <p><input type="checkbox"/> Transport & stockage</p> <p><input type="checkbox"/> Activités d'hébergement & de restauration; Activités de services administratifs & de soutien (par ex: tourisme)</p> <p><input type="checkbox"/> Information & communication</p> <p><input type="checkbox"/> Activités financières & d'assurance</p> <p><input type="checkbox"/> Activités immobilières; Activités professionnelles, scientifiques & techniques</p> <p><input type="checkbox"/> Éducation; Santé humaine & activités de travail social; Arts, spectacles & loisirs</p> <p><input type="checkbox"/> Autres activités de services</p>
<p>Quelles sont les catégories d'emplois ou types d'emplois concernés? (Veuillez sélectionner toutes les réponses applicables) *</p>	<p><input type="checkbox"/> Gestionnaires (Cadres ou Directeurs)</p> <p><input type="checkbox"/> Professionnels (détenteur d'un diplôme professionnel/ certificat de qualification professionnelle)</p> <p><input type="checkbox"/> Ingénieurs (certifié)</p> <p><input type="checkbox"/> Agents du bureau</p> <p><input type="checkbox"/> Personnels techniques et ouvriers</p> <p><input type="checkbox"/> Autres()</p>
<p>Que suggérez-vous pour réduire l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre?</p>	<p><input type="checkbox"/> Formation</p> <p><input type="checkbox"/> Salaire</p> <p><input type="checkbox"/> Publicité</p>
<p>Votre nom et prénom *</p>	
<p>Votre fonction et vos responsabilités *</p>	
<p>Votre email *</p>	

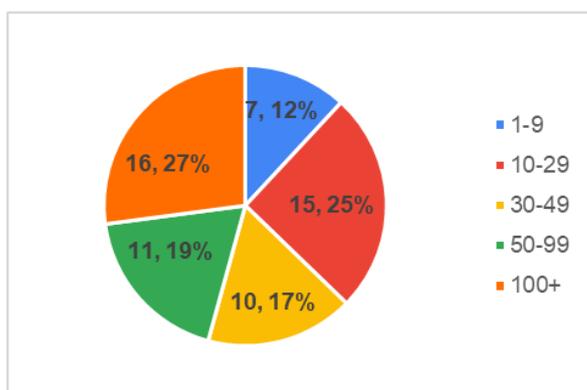
Téléphone / téléphone portable *	
----------------------------------	--

<End of Questionnaire for "Regroupement des entreprises">

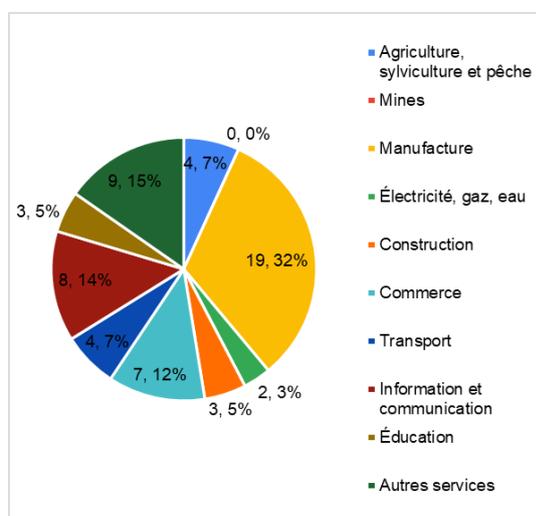
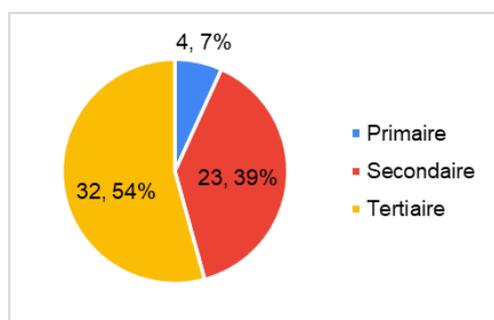
Merci d'avoir répondu au questionnaire.

Résultat de l'enquête menée en RDC

1. Nombre d'échantillons : 59
2. Nationalités : 57 Congolais, 2 autres nationalités
3. Année de fondation : en 1921 (la plus ancienne), en 2019 (la plus récente), en 2002 (en moyenne).
4. Proportion par nombre d'employés¹

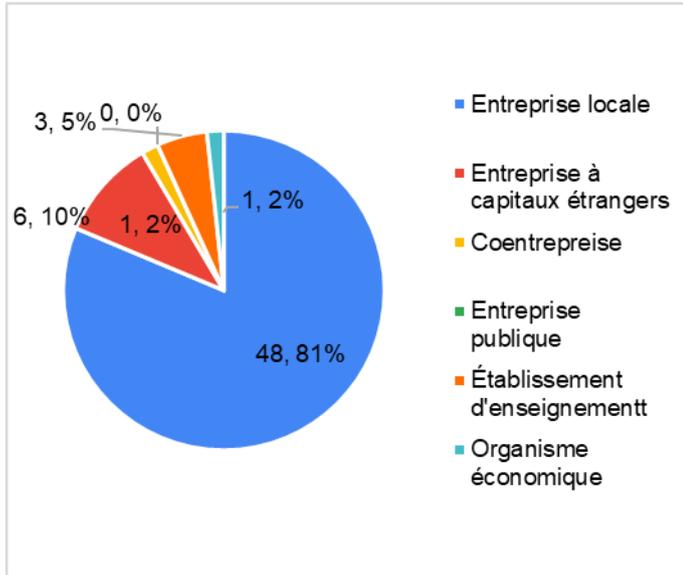


5. Proportion par secteur d'industrie

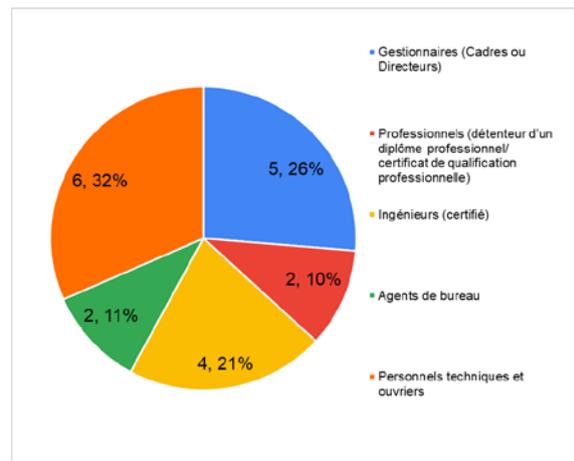
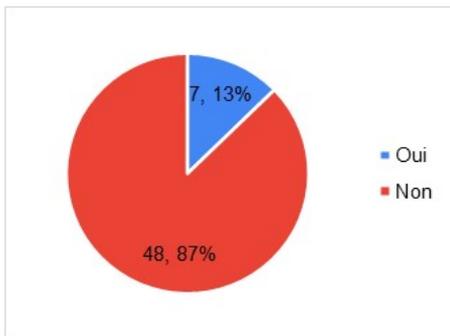


¹ Dans le graphique circulaire, les chiffres à gauche indiquent le nombre de réponses, et ceux à droite le pourcentage par rapport au nombre total de réponses. Il en est de même pour les autres graphiques.

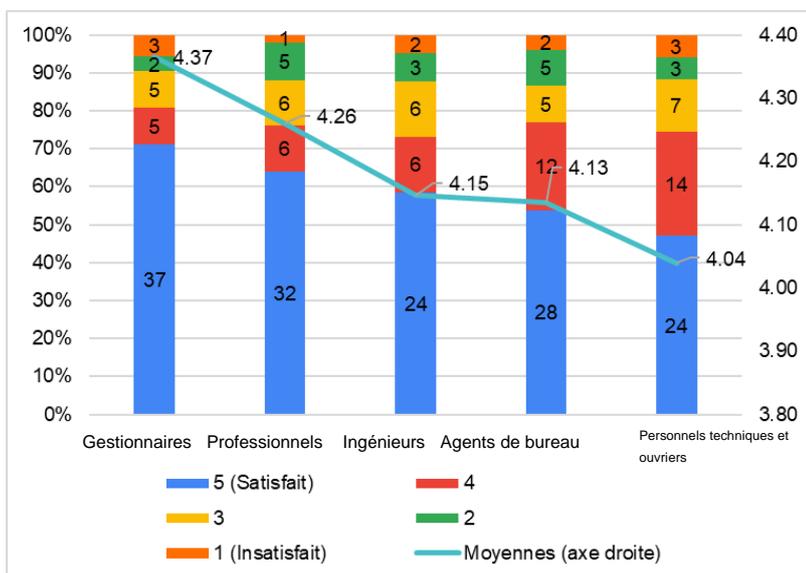
6. Proportion par type d'organisme



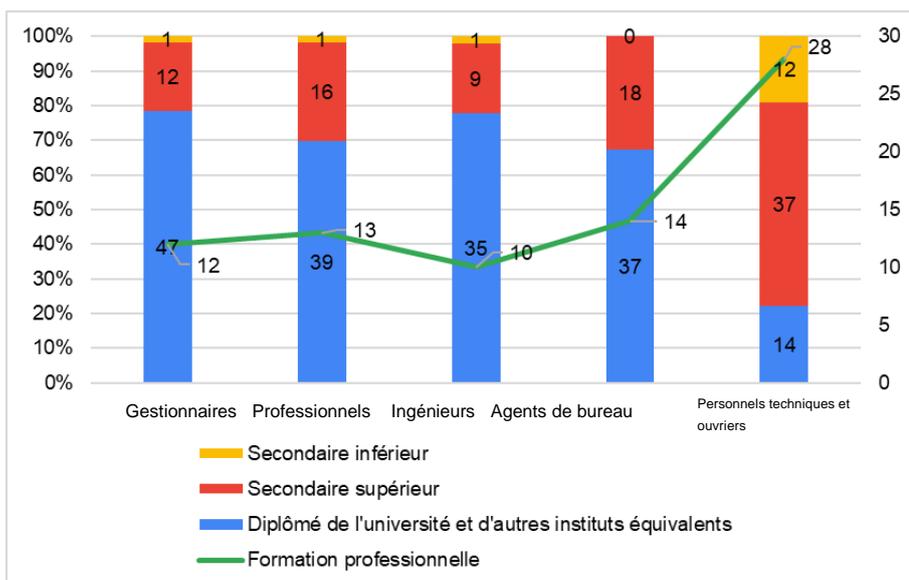
7. Avez-vous un sentiment de pénurie de main d'œuvre ?



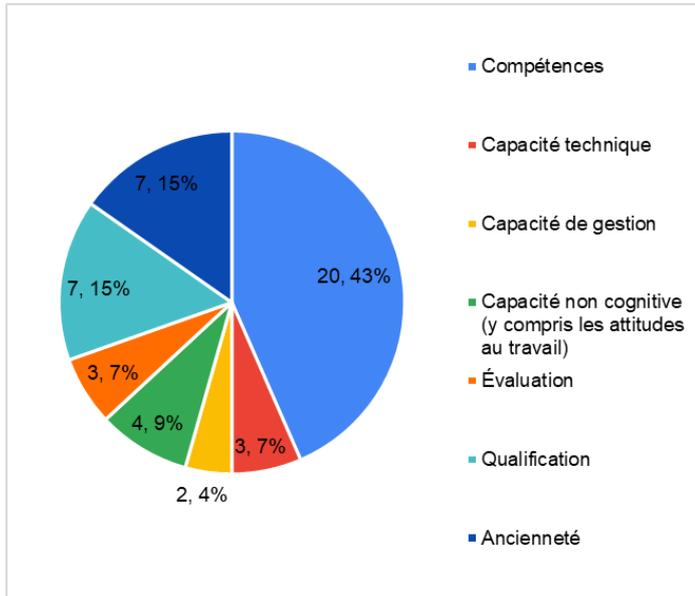
8. Évaluation des compétences des employés



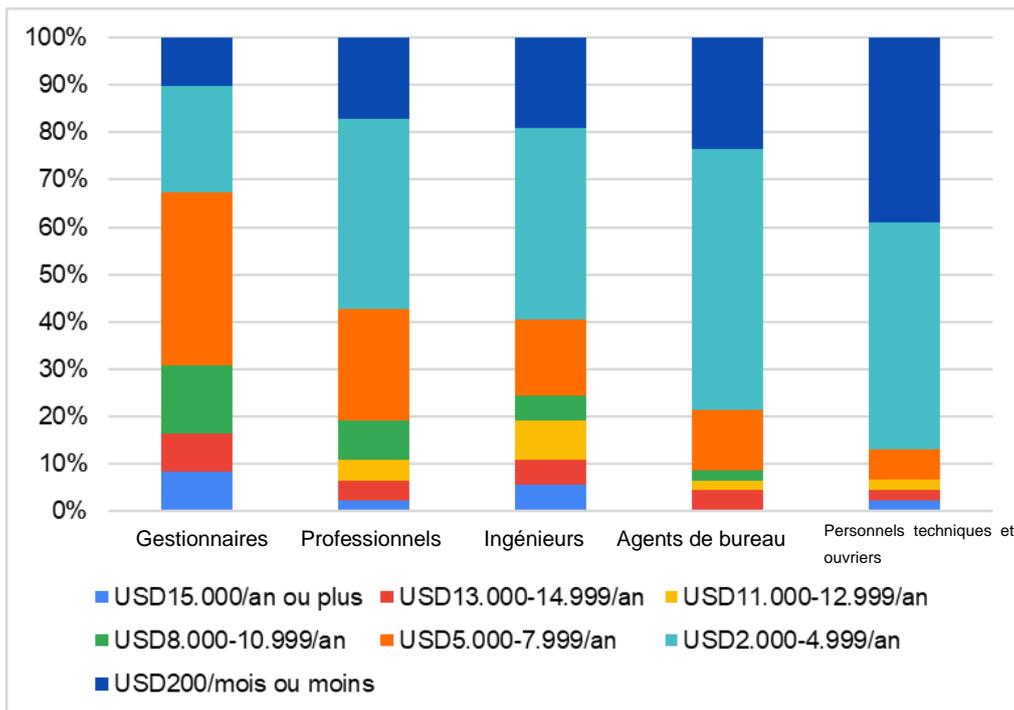
9. Qualifications requises pour une promotion

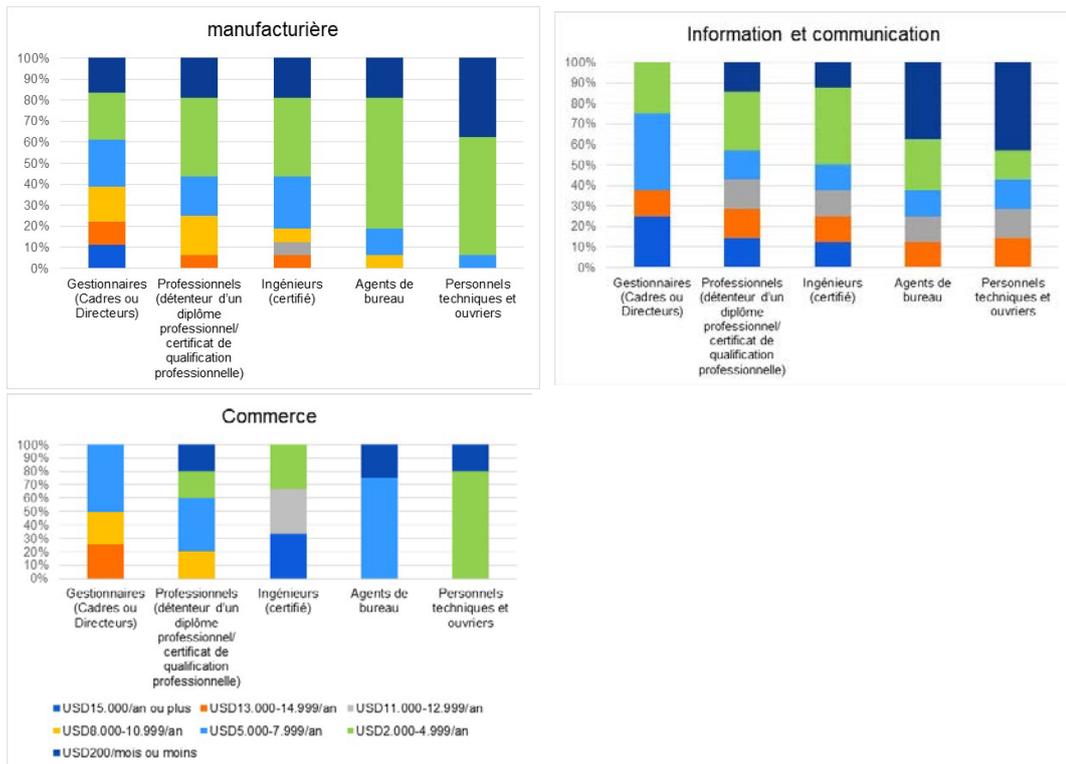


10. Qualifications requises pour une promotion (réponses libres classées par catégorie)

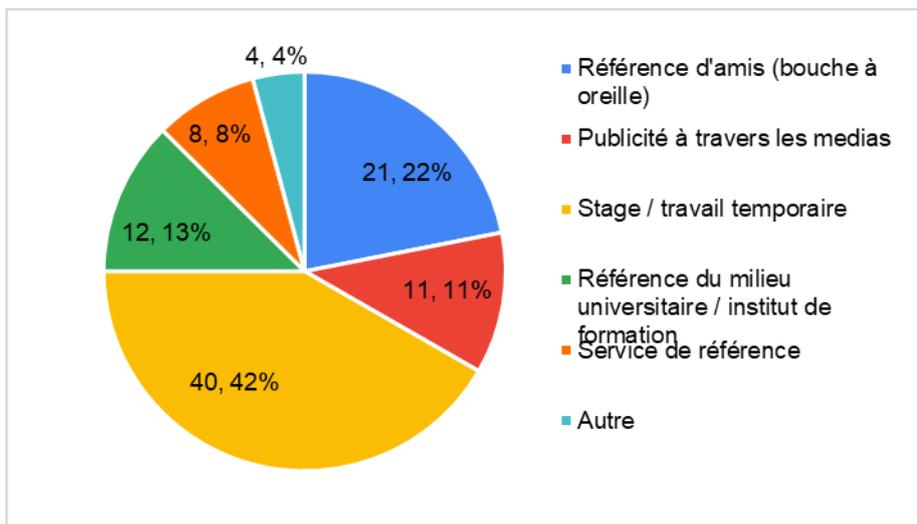


11. Niveau de salaire moyen par catégorie d'emploi

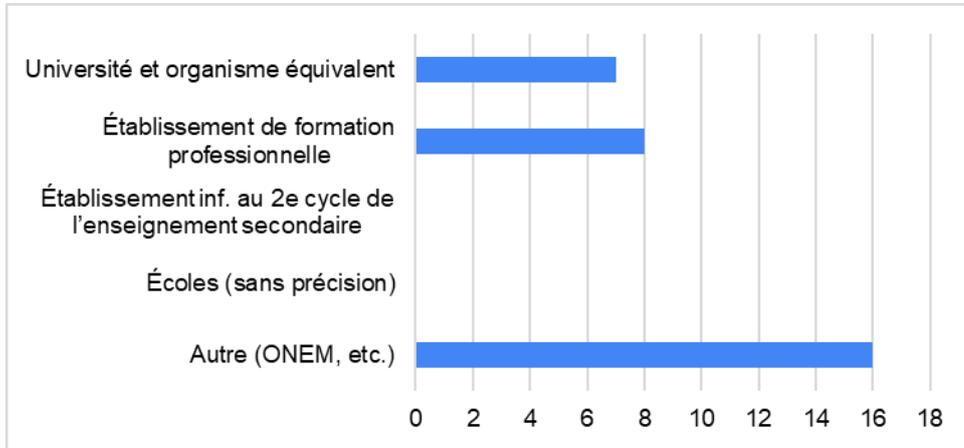




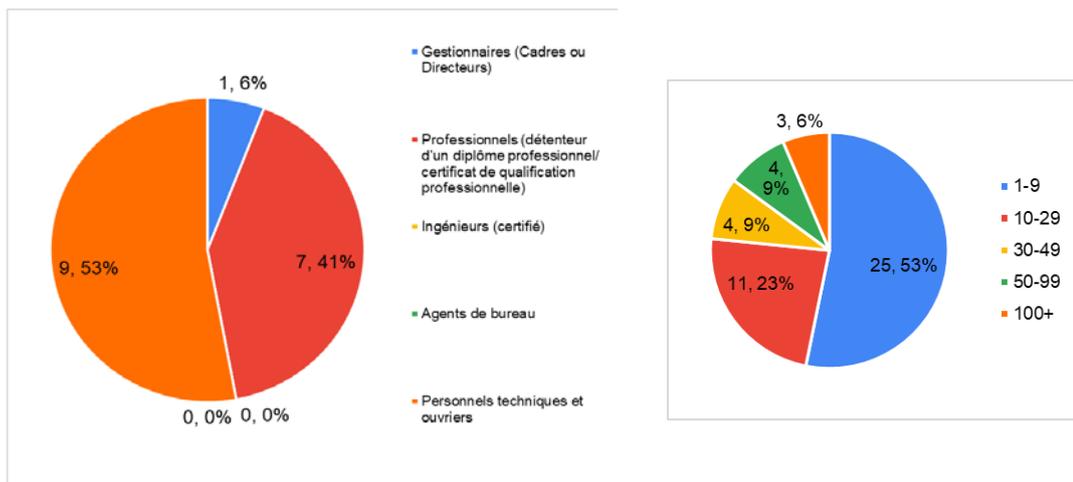
12. Modes de recrutement



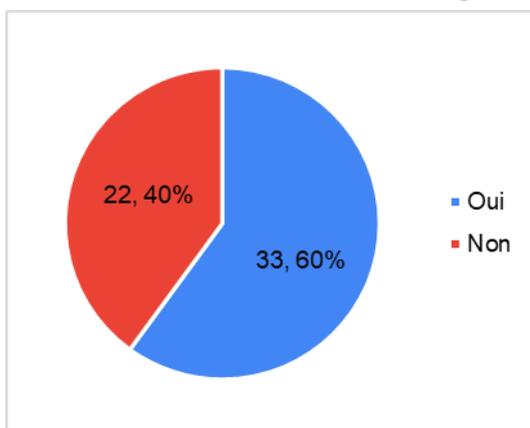
13. Où recrutez-vous vos ressources humaines ?



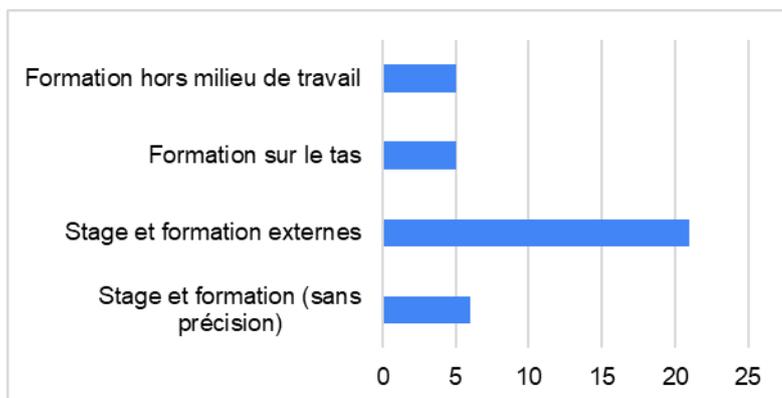
14. Employés nécessaires à l'avenir (par type d'emploi et nombre)



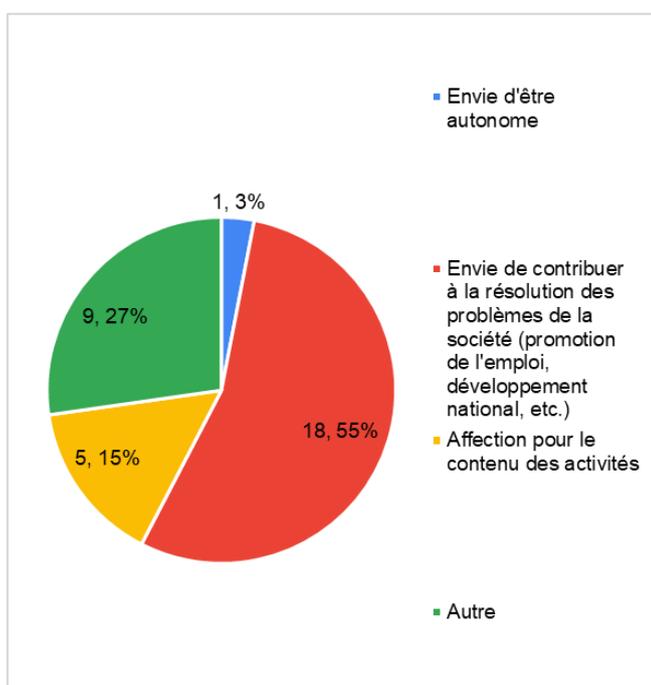
15. Procédez-vous à un renforcement des capacités des employés ?



16. Méthodes de renforcement des capacités des employés



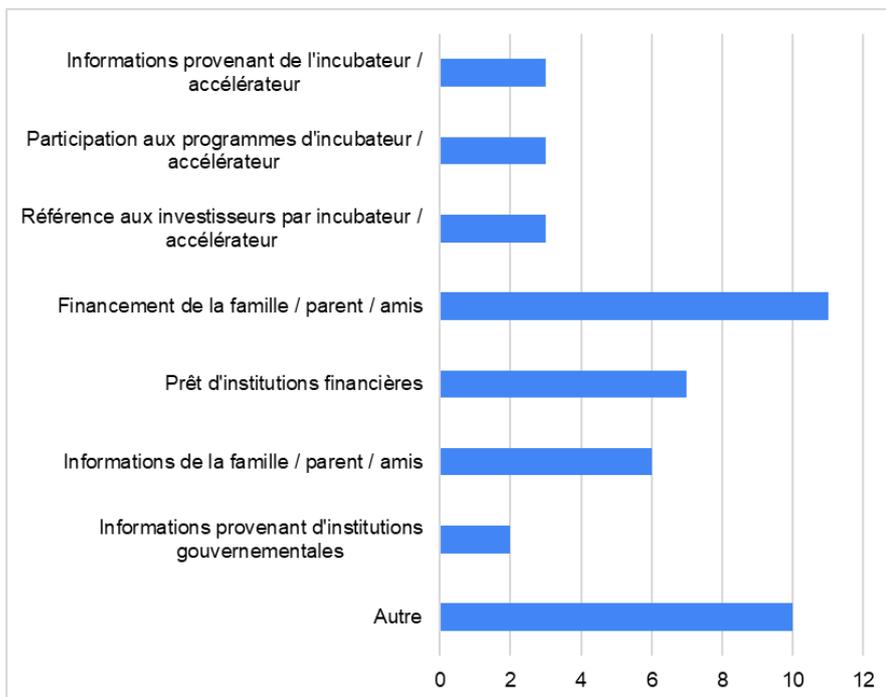
17. Raisons du démarrage des activités



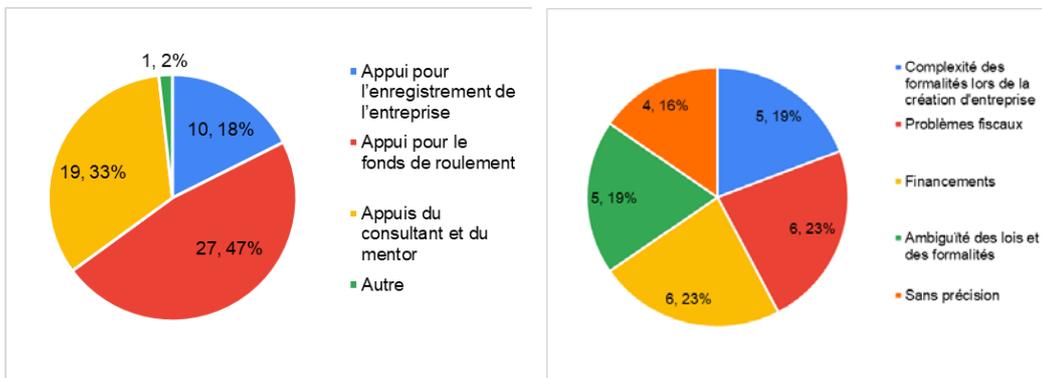
18. Problèmes rencontrés lors du démarrage des activités



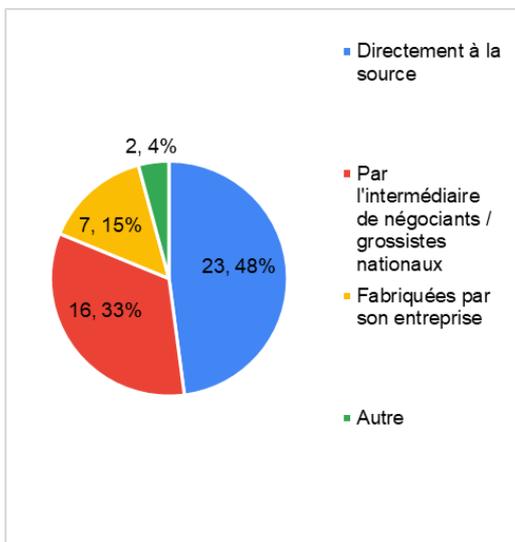
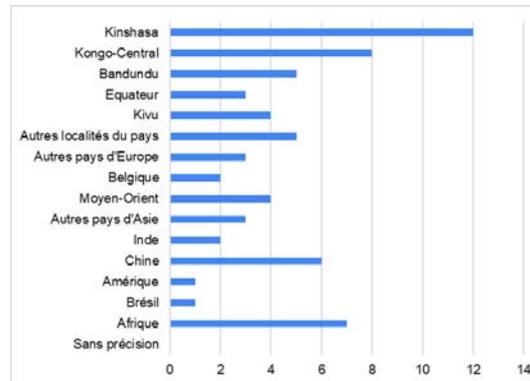
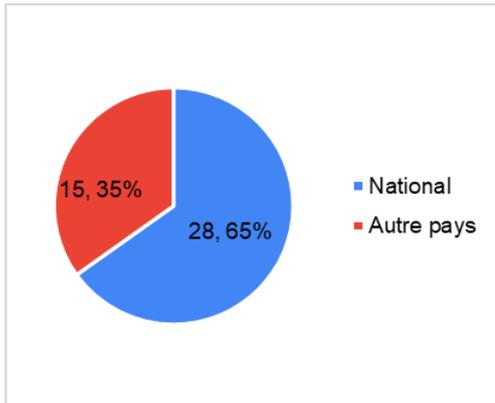
19. Appuis obtenus lors du démarrage des activités



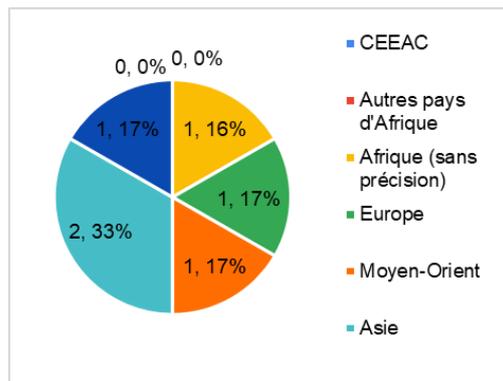
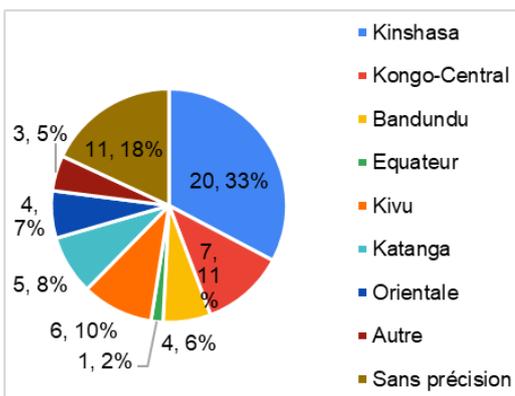
20. Appuis souhaités et formalités considérées comme difficiles lors du démarrage des activités (réponses libres classées par catégorie)



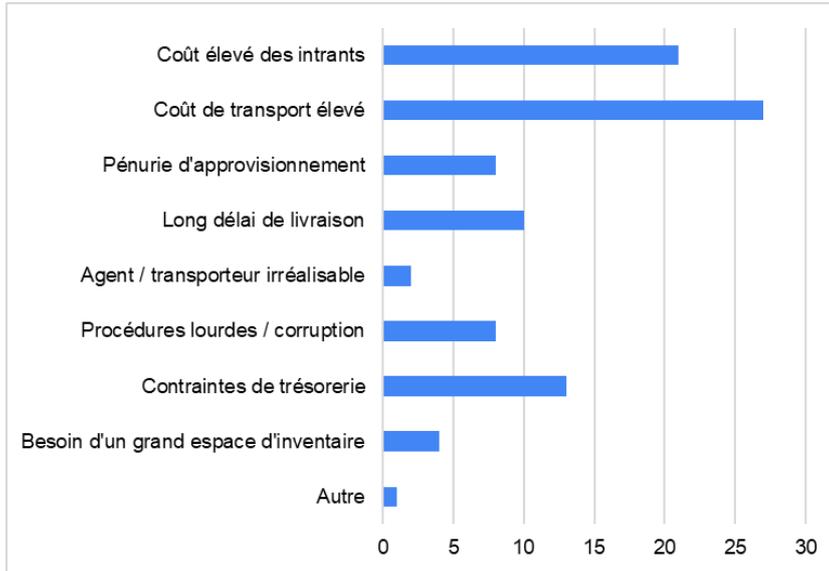
21. Provenances et modalités d'achat des matières premières



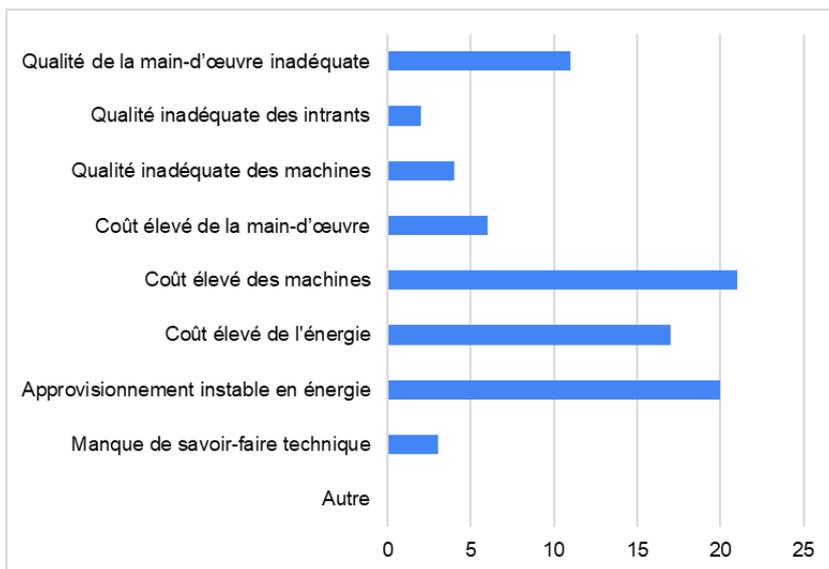
22. Principales destinations de vente (dans le pays et à l'étranger)



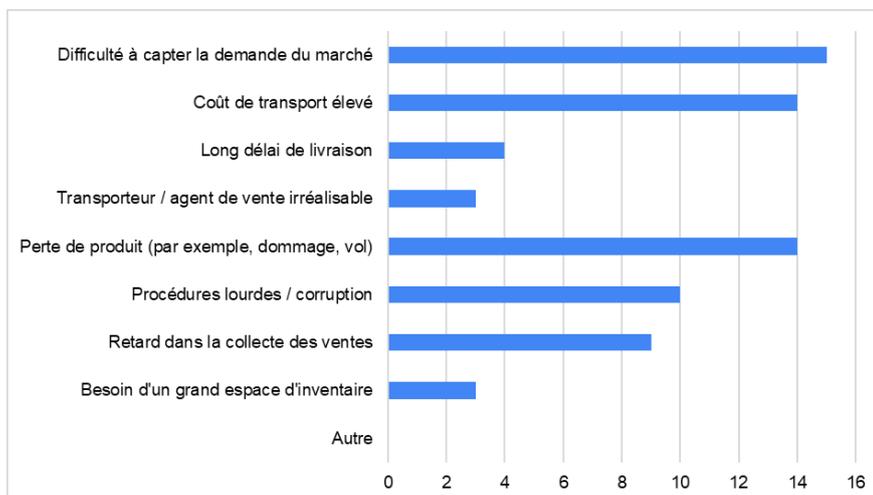
23. Problèmes liés à la logistique entrante



24. Problèmes liés à la production



25. Problèmes liés à la logistique sortante



26. Autres problèmes rencontrés dans les activités (par ordre décroissant selon le nombre de réponses)

Fiscalité élevée et complexe

Difficulté de financement

Faiblesse des infrastructures routières

Harcèlement de la part des fonctionnaires du gouvernement

Problèmes liés à la logistique et au transport (recherche de véhicules et de navires, absence de moyens de transport propres aux entreprises)

Absence de réglementations sur le marché et concurrence déloyale

Pénurie de matières premières

Non-respect des contrats

Compétences et motivation des employés

Absence de main d'œuvre qualifiée

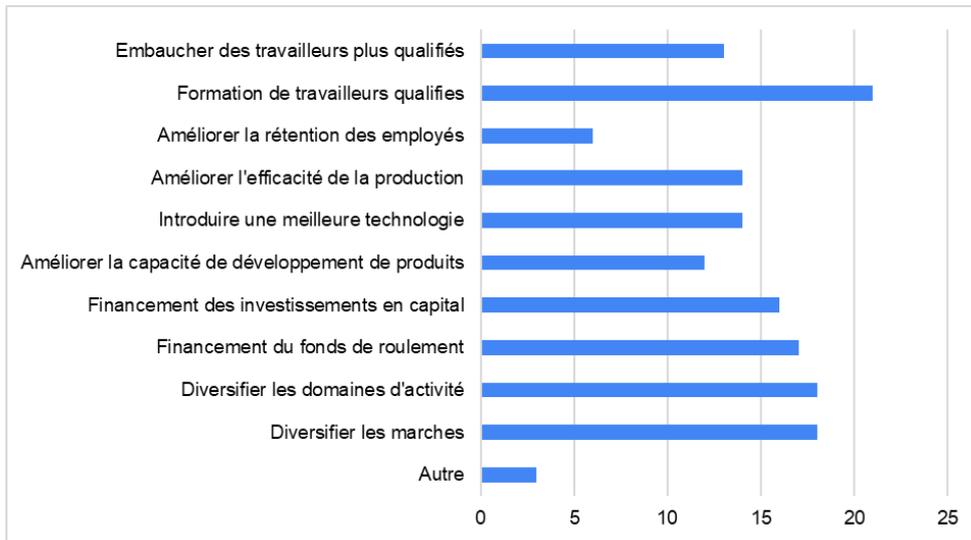
Incapacité à suivre les évolutions numériques et défis numériques

Formalités d'importation

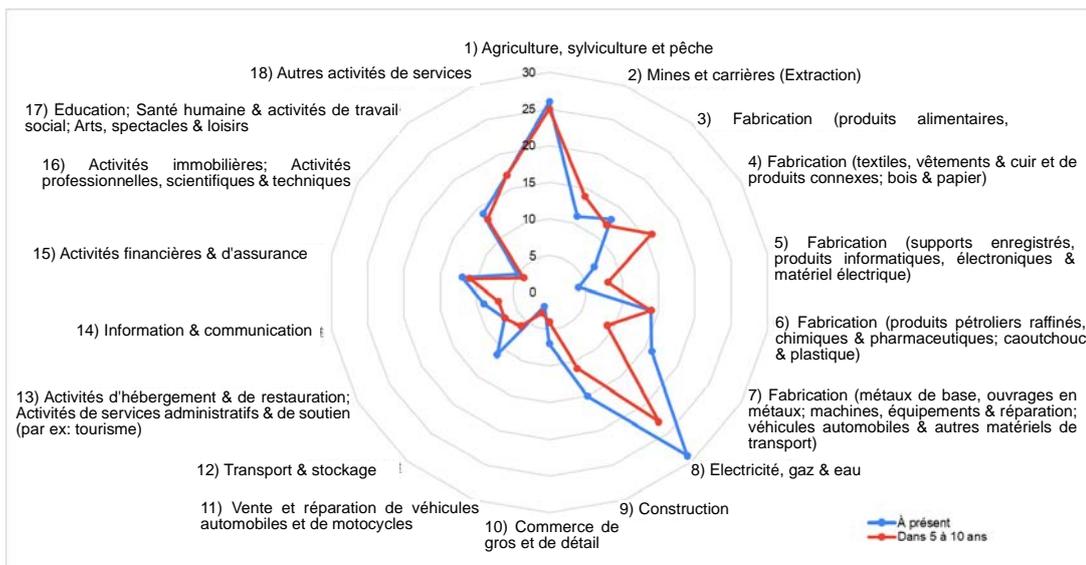
Sécurité et hygiène

Manque d'appuis financiers

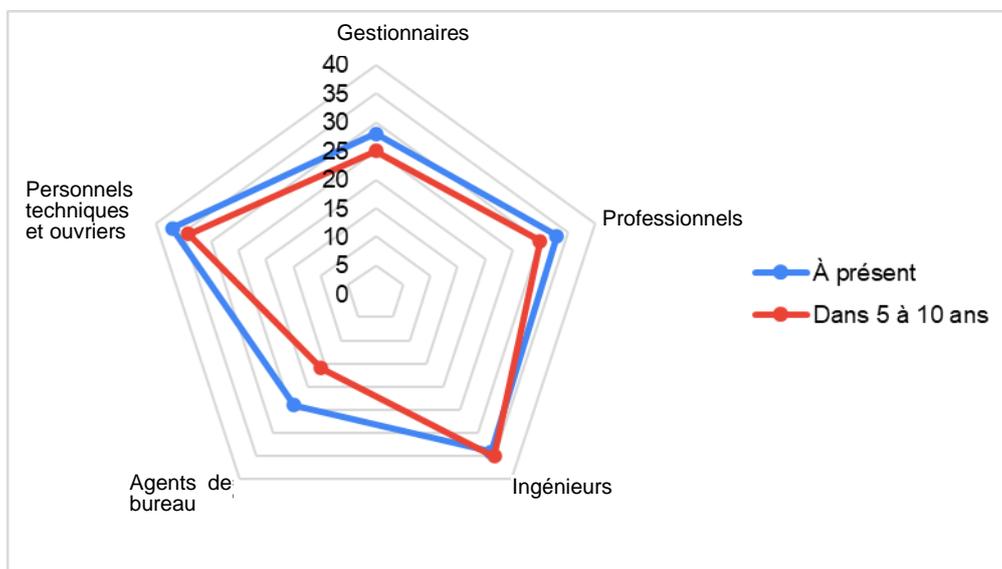
27. Facteurs nécessaires à la pérennité des activités



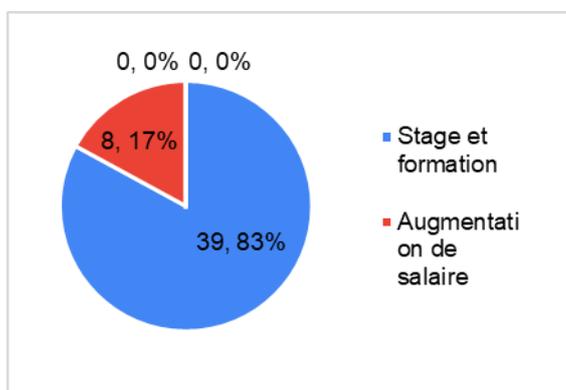
28. Sous-secteurs avec des écarts entre l'offre et la demande de main-d'œuvre



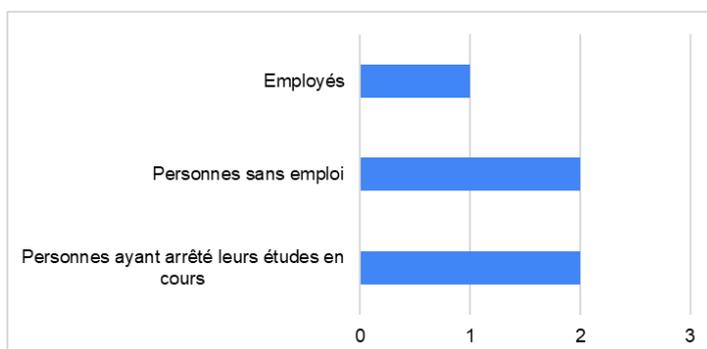
29. Catégories d'emploi avec des écarts entre l'offre et la demande de main-d'œuvre (à ce jour et dans 5 à 10 ans)



30. Méthode la plus efficace pour la réduction des écarts entre l'offre et la demande de main-d'œuvre

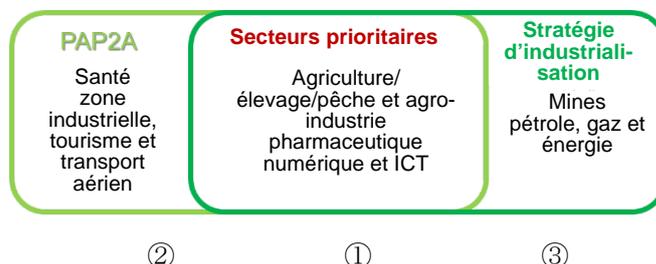


31. (Établissements de formation) Élèves ciblés



Annexe 6 : Résumé des principaux secteurs industriels (Sénégal)

Politique industrielle : Secteur prioritaire



Résumé de chaque secteur industriel¹

	Secteur	Résumé
① Secteur prioritaire	Agriculture et agro-industrie	<p>L'agriculture est l'un des piliers fondamentaux de la politique de développement du Sénégal et l'un des secteurs clés pour assurer la sécurité alimentaire et l'exportation vers les marchés à forte valeur ajoutée. Parmi une gamme variée de produits agricoles pour l'alimentation, de transformation et de l'horticulture comme les arachides et les oléagineux, le riz, les céréales (maïs, mil, sorgho), les oignons, la tomate industrielle et les cultures horticoles, en prenant en considération l'importance stratégique et les bénéfices de l'ensemble du milieu rural, le gouvernement sénégalais s'est particulièrement concentré sur les investissements agricoles dans la production de riz, d'oignons, d'arachides et de cultures horticoles de contre-saison. L'objectif du pays est de diversifier les produits agricoles sénégalais et d'atteindre un volume d'exportation de plus de 200 000 tonnes de fruits et légumes frais à moyen terme. En plus, le Sénégal vise à accroître l'auto-suffisance nationale en matière de cultures horticoles vendues sur le marché intérieur et à baisser la dépendance de l'importation de produits agricoles.</p> <p>Le Projet Phare du PSE « Création de Trois Agropoles Intégrés (pôles de transformation agroalimentaires) » favorise la mise en réseau et renforcer les capacités et les compétences des acteurs de la chaîne de valeur.</p>
	Pêche, aquaculture et transformation des produits maritimes	<p>La pêche est l'industrie qui contribue le plus au PIB, avec des exportations de produits halieutiques s'élevant à 244,2 milliards de francs CFA (2018), soit le volume le plus important en Afrique de l'Ouest. Les eaux du Sénégal sont riches en ressources marines : poissons hauturiers (thon, espadon, marlin, etc.), poissons côtiers (maquereau, sardine, etc.), poissons abyssaux (crevette, merlu, etc.) et poissons démersaux (crustacés, mullet, turbot, poulpe, etc.). À l'égard de l'aquaculture qui est l'un des piliers du PSE, il existe, dans le pays, des zones dispersées qui sont propices à l'aquaculture, avec les eaux douces et un océan non pollué avec un sol de qualité, etc.</p>

¹ Les informations industrielles ont été rédigées en référence aux politiques et stratégies nationales afférentes et aux industries de croissance de l'APIX.

	De plus, face à la baisse de la production piscicole, l'introduction d'espèces aquacoles (tilapia, silure, etc.) est promue. Le secteur de la pêche a des marchés nationaux et internationaux, en particulier en Afrique où la forte croissance démographique accroît les besoins de consommation de produits de la mer.
Elevage et produits laitiers	Au Sénégal, le secteur de l'élevage contribue à la création d'emplois ainsi qu'à la production de lait et de ses dérivés. Dans le PSE, le secteur de l'élevage est développé et renforcé par le biais de (i) l'augmentation de l'auto-suffisance en ovins et en lait et (ii) le développement des cultures fourragères, etc. Dans la stratégie d'industrialisation, l'accent est mis sur la transformation des produits de l'élevage du point de vue de l'exportation et de la substitution aux importations.
Industrie pharmaceutique	Le développement de l'industrie pharmaceutique est l'une des priorités dans la transformation de la structure économique, qui est l'un des piliers du PSE. Étant donné que seulement 10 % environ des médicaments nécessaires peuvent être fabriqués dans le pays et que le besoin de développer l'industrie pharmaceutique est de plus en plus accru dans l'épidémie de COVID-19, le Sénégal s'engage dans (i) la promotion de pôles spécialisés dans la fabrication des médicaments et des fournitures médicales, (ii) l'appui aux acteurs nationaux dans la production de molécules prioritaires identifiées, et (iii) la création d'un cadre de mesures incitatives (fiscalité, détention d'actions, marketing, etc.) pour le développement de cette industrie. En ce qui concerne le point (i), d'après le Ministère du Développement Industriel et des Petites et Moyennes Entreprises, deux sites spécialisés dans l'industrie pharmaceutique seront identifiés aux alentours de Thiès. En plus, étant donné que le développement de cette industrie nécessitera une augmentation de l'investissement du secteur privé, de il est nécessaire de ① réviser le cadre juridique du PPP, ② développer le secteur privé, ③ formaliser le secteur informel, ④ mobiliser les fonds nationaux et ⑤ former les champions nationaux (entreprises représentant le pays) à travers une diplomatie économique active. En ce qui concerne l'avancement du développement du secteur, le projet de construction du centre de fabrication des vaccins par l'Institut de Pasteur de Dakar a été décidé avec le concours de l'Équipe Europe, des États-Unis, de la BM et de la Banque Européenne d'Investissement, etc.
Numérique et TIC	Le Gouvernement sénégalais s'est fixé pour but de faire du Sénégal la plus grande plateforme numérique de la sous-région, avec des plans visant à promouvoir le commerce électronique, à construire un gouvernement en ligne et à utiliser l'IA, etc. Il a également élaboré la Stratégie Sénégal Numérique 2025 (SN2025), ayant le slogan : « le numérique pour tous et pour tous les usages en 2025 au Sénégal avec un secteur privé dynamique et innovant dans un écosystème performant », et s'engage dans (i) la promotion de l'innovation et le développement des services numériques,

		(ii) la mise en œuvre de l’adressage numérique, (iii) le développement de l’usage du numérique, (iv) la promotion de l’Intelligence Artificielle, et (v) le renforcement des infrastructures haut débit/très haut débit en particulier dans le milieu rural. Le pays aménage également ses infrastructures du numérique, qui fournissent un réseau à haut débit 100 % numérisé (ADSL, Frame Relay, ISDN, VSAT, etc.) avec une bande passante disponible au niveau international de 215,5 Go/s (2021) sur environ 13 000 km de fibre optique.
② PAP2A	Santé et soins médicaux	Le Sénégal, ayant formulé « le Plan National de Développement Sanitaire et Social (PNDSS) 2019-2028 » qui repose sur la vision d’ « un Sénégal où tous les individus, tous les ménages et toutes les collectivités bénéficient d’un accès universel à des services de santé et d’action sociale de qualité », s’engage dans l’amélioration de la gouvernance et des services du secteur de la santé. De plus, au point de vue de ses investissements, le pays considère le secteur de la santé comme une industrie en plein essor ² . D’après l’APIX, le Sénégal dispose d’une grande variété de cliniques de santé spécialisées, qui reçoivent un grand nombre de visiteurs provenant de la Mauritanie, de la Gambie et du Mali pour des traitements médicaux. Les technologies très avancées, telles que l’imagerie médicale, la néphrologie, la mammographie et l’analyse biomédicale, etc., connaissent une croissance rapide au cours de ces dix dernières années. Le pays envisage de faire de Dakar le pôle médical dans la sous-région de l’Afrique de l’Ouest. Le Sénégal est également une destination très compétitive pour les investissements dans le secteur médical, et il est doté de conditions idéales pour le développement de filières médicales à haute valeur ajoutée, qui se focalisent sur la recherche biomédicale, les essais cliniques, et les produits pharmaceutiques et botaniques.
	Tourisme et transport aérien	L’industrie du tourisme est un secteur important après la pêche en matière de contribution au PIB et qui emploie un grand nombre de jeunes. Le Sénégal, pays riche en ressources touristiques, s’est fixé comme objectif d’atteindre 3 millions de touristes d’ici 2023 et a identifié le tourisme comme un moteur de croissance économique, d’acquisition de devises et de création d’emplois. Le pays s’engage dans la mise à niveau des sites touristiques existants et le développement de Nouvelles Zones Touristiques Intégrées. Les principaux produits touristiques du Sénégal sont les stations balnéaires, le tourisme culturel, le tourisme d’affaires et l’écotourisme. Les stations balnéaires (54% du total) et le tourisme d’affaires (33 % du total) sont les plus importants. Le Sénégal se caractérise par son climat avec 300 jours d’ensoleillement par an, son accessibilité (5 heures par avion à partir des grandes villes européennes), et sa richesse en ressources touristiques, dont 500 km de plages, sa biodiversité, six parcs nationaux et quatre réserves naturelles. En outre, le pays a

² <https://investinsenegal.com/en/secteursporteurs/autres-secteurs/>

		réussi à développer un marché de niche comme la pêche sportive, etc. Alors que le pays se remet des effets de COVID-19,, il prévoit de rénover tous ses aéroports et de construire des héliports dans les centres touristiques, ce qui offre des opportunités commerciales aux secteurs du tourisme et du transport aérien.
	Exploitation minière	L'exploitation du phosphate, de l'or, du zirconium et du calcaire industriel a progressé et les ressources minérales sont devenues un important produit d'exportation. Tandis que l'extraction du zirconium, dont la demande devrait fortement augmenter à l'avenir pour produire de l'hydrogène vert à partir d'énergies renouvelables, a facilement atteint la valeur cible du PSE (selon le secrétariat de suivi du PSE), différentes ressources minérales, telles que le fer, l'or, le cuivre, la tourbe, le chrome, le phosphate d'alumine, la céramique et l'argile industrielle (l'attapulgite), les pierres naturelles comme le marbre, le granite, etc., les sables minéraux lourds (l'ilménite, le zircon, le rutile), les sables minéraux très lourds (le sable de quartz), la diatomite, l'hallite, etc., ne sont pas encore bien exploitées. À cet effet, le gouvernement sénégalais a mis en place des incitations sur la base du Code minier pour le développement de ce secteur.

<p>③ Stratégie d'industrialisation</p>	<p>Pétrole, gaz et énergie</p>	<p>Le développement futur de ce secteur en tant que nouveau secteur industriel est très attendu. Le gouvernement sénégalais, qui profite de l'occasion de la découverte des champs pétroliers et gaziers (principalement, le champ pétrolier de Saint-Louis, le champ pétrolier de Sangomar, et le champ de gaz de Kayar), a révisé le Code pétrolier en 2019 et a également adopté la Loi relative au contenu local dans le secteur des hydrocarbures en vue d'exploiter au maximum les bénéfices des ressources pétrolières et gazières. Il existe un plan visant à construire un réseau de gazoducs afin d'utiliser le gaz naturel extrait pour la production d'électricité à l'intérieur du pays. De plus, pour exploiter pleinement le gaz naturel, une stratégie de gaz naturel couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur, y compris les utilisations finales du gaz pour l'électricité (Gas to Power) et du gaz pour l'industrie (Gas to Industry), est en cours d'élaboration. (1) Champ pétrolier de Saint-Louis (Coentreprise de Kosmos, BP et Petrosen)</p> <p>(2) Champ pétrolier de Sangomar (Coentreprise de Woodside et Petrosen) MODEC Inc., société japonaise, est en charge de la construction, de l'exploitation et de la maintenance des installations d'extraction et de production.</p> <p>(3) Champ de gaz de Kayar (en cours de l'EIE)</p> <p>【Changement dans le mix énergétique (structure de la source d'énergie) axé sur le gaz pour la production d'électricité (Gas-To-Power) 】</p> <p>Le Sénégal est l'un des six pays africains dont l'insuffisance en électricité devrait être résolue d'ici 2030 sous l'initiative des ODD. La découverte de gisements de gaz contribuera à la production d'électricité non pétrolière sur le marché intérieur. À mesure que la demande d'électricité continuera d'augmenter, le gaz naturel et les énergies renouvelables prendront de plus en plus d'importance et le bouquet énergétique devrait évoluer (voir la Figure 2-1-14 du Chapitre 2). D'après l'AIE (Agence Internationale de l'Énergie), le secteur de l'électricité du Sénégal sera renforcé par l'abolition progressive de l'utilisation du mazout et la poursuite des investissements diversifiés dans le secteur de l'électricité, y compris les énergies renouvelables et le gaz naturel.</p>
--	--------------------------------	--

Le Sénégal a adopté comme projet phare du PSE la création d'une plateforme intégrée pour renforcer les secteurs de l'agroalimentaire, des matériaux de construction et des vêtements dans le but d'accélérer le développement industriel. Il s'agit notamment d'accélérer l'aménagement des agropoles en tant que centres de transformation agroalimentaire, (trois agropoles Sud, Nord et Centre, et une agropole Ouest en cours d'étude) et de développer les Zones Économiques Spéciales (ZES).

Annexe 7 : Présentation générale des principaux secteurs industriels (République démocratique du Congo)

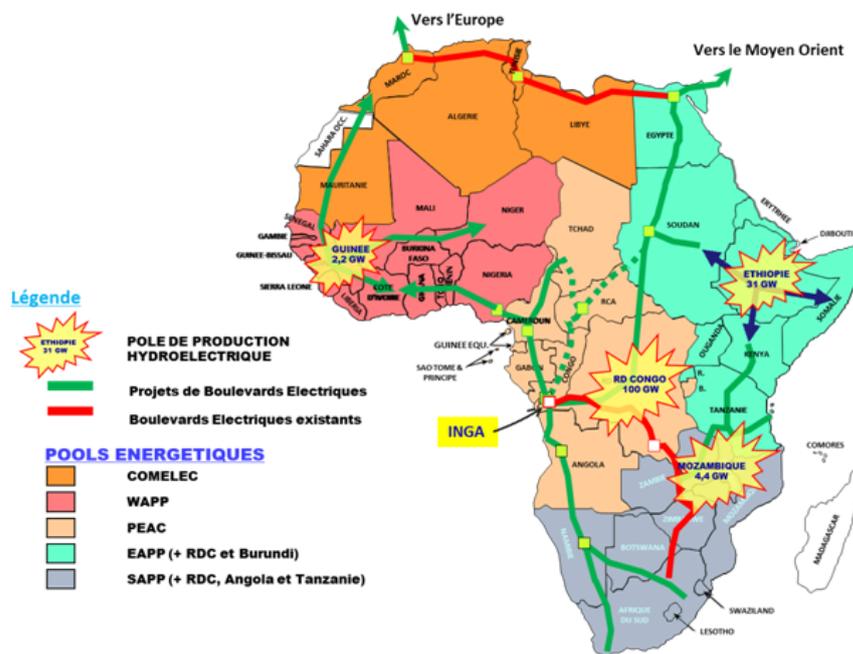
Secteurs	Présentation générale
Agriculture et élevage	<p>La RDC est l'un des pays d'Afrique les mieux dotés en terres agricoles, mais moins de 10 % d'entre elles sont actuellement utilisées. On estime que si le potentiel agricole pouvait être pleinement exploité, il serait possible de nourrir 2 milliards de personnes. Les produits agricoles importants pour le développement des chaînes de valeur alimentaires, y compris l'agro-transformation, comprennent le café, le cacao, les feuilles de thé, le caoutchouc, le sucre et l'huile de palme, tandis que le maïs, le riz et le soja sont également des produits à fort potentiel de développement.</p> <p>Dans le secteur de l'élevage, les vastes prairies et savanes du pays permettent l'élevage d'environ 40 millions de têtes de bétail, et il existe un potentiel dans les industries de transformation de bovins, de porcs et de volailles.</p>
Pêche	<p>Le secteur de la pêche en RDC comprend la pêche marine, la pêche continentale et l'aquaculture, avec une zone économique exclusive (ZEE) d'environ 1 150 km². Le potentiel de la pêche est estimé à environ 707 000 tonnes par an, mais la production annuelle actuelle est d'environ 240 000 tonnes, soit environ 30 % du potentiel. La pêche maritime est pratiquée sur un court littoral d'environ 40 km de long, à l'aide de méthodes de pêche traditionnelles telles que la pêche à la pirogue et la pêche à la senne. Les prises de la pêche maritime ne représentent que 6 000 tonnes, soit 2 % de la production totale de la pêche, et il est urgent de procéder à la modernisation du secteur.</p> <p>L'aquaculture consiste principalement en l'élevage de tilapias et de poissons-chats par des ménages de subsistance, et le défi consiste à diversifier et à augmenter la production.</p>
Exploitation minière	<p>On estime que la RDC possède 1 100 sortes de ressources minérales différentes. Toutes les provinces disposent de ressources minérales. Le potentiel de ressources minérales de chaque province est présenté ci-dessous.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Provinces de Mai-Ndombe, du Kwilu et du Kwango : diamants, pétrole, kaolin et argile. ● Province du Kongo central : bauxite, calcaire, phosphate, vanadium, diamants, or, cuivre, plomb, zinc, manganèse, marbre, granit, sel gemme, fer, argile gypseuse, talc, silice, kaolin, barytine et huile de schiste. ● Provinces de l'Équateur, de Nord-Ubangi, de Sud-Ubangi, de la Mongala et de la Tshuapa : fer, cuivre, or, diamants, calcaire, kaolin, argile, granit, niobium et ocre. ● Provinces du Haut-Uele, du Bas-Uele, de l'Ituri et de la Tshopo : or, diamants, fer, argile, cuivre, kaolin, niobium, ocre, schiste, bitume et talc. ● Provinces du Kasai et du Kasai-central : diamants, or, manganèse, chrome,

	<p>nickel, argile, cobalt, platine, cuivre, fer, kaolin et plomb.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Provinces du Tanganyika, du Haut-Lomami, du Lualaba et du Haut-Katanga : cuivre, cobalt, manganèse, calcaire, uranium, charbon, niobium, or, platine, lithium, tantale, kaolin, niobium, tungstène, zinc, argile, bismuth, cadmium, germanium, cassitérite, fer, granit, gypse, kaolin, monazite, sel, béryl (émeraude) et saphir. ● Province du Nord-Kivu : or, tantale, cassitérite, béryl, pierre de manganèse, argile, bastnaésite, charbon, granit, monazite, niobium, platine et tungstène. ● Province du Sud-Kivu : or, niobium, tantale, cassitérite, saphir, amblygonite, argent, argile, bastnaésite, béryl, bismuth, diamants, diatomite, monazite, tungstène et zinc. ● Province du Maniema : diamants, cassitérite, or, amblygonite, lithium, argile, cuivre, fer, kaolin, manganèse, columbium, plomb, talc, tantale et tungstène. ● Ville-province de Kinshasa : argile, silice, kaolin et grès arkosique
Tourisme	<p>En 2013, le gouvernement de la RDC a révisé son plan directeur sur 15 ans, visant à atteindre 1 146 962 touristes étrangers et 17,3 millions de dollars US de recettes d'ici 2027, soit l'équivalent de 10 % du PIB du pays en 2012. Afin d'atteindre ses objectifs, il aborde les défis dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Protection des animaux : restauration des parcs nationaux et des routes d'accès ● Protection de l'environnement et promotion du tourisme vert ● Création d'installations de loisirs et de parcs d'attractions ● Mise à disposition de transports touristiques (air, route, fleuve, lac) ● Amélioration du parc hôtelier ● Amélioration du secteur de la prestation de services, y compris les agences de voyage ● Soutien au développement et à la promotion de l'industrie touristique (guides, rédaction de sites web, agences de tourisme en ligne, conception et production de matériel promotionnel, etc.)
TIC	<p>Le secteur des TIC n'a pas mis à jour son cadre stratégique sectoriel depuis le dernier document de politique sectorielle (DPS) rédigé en 2009. Ainsi, selon l'Union internationale des télécommunications (UIT), le taux de pénétration de la téléphonie mobile était de 42 % fin 2018, contre 127 % dans les pays développés, 98 % dans les pays en développement et 77 % en Afrique, avec un taux très faible en RDC. Cependant, en 2019, le gouvernement de la RDC a élaboré le Plan National du Numérique - Horizon 2025, qui définit la stratégie de développement numérique à l'horizon 2025. Ce plan repose sur quatre piliers stratégiques : l'infrastructure, le contenu, les applications, et la gouvernance et la réglementation. À travers cet instrument, l'économie numérique est devenue un élément clé de la modernisation, de</p>

la croissance économique et du progrès social du pays. Il vise à utiliser l'économie numérique pour améliorer l'efficacité de l'administration publique et du secteur privé, en assurant l'interopérabilité des services entre les secteurs, tout en améliorant l'accès des citoyens aux services de base et au bien-être. Le plan devrait également promouvoir le secteur des TIC pour le développement durable et la création de nouveaux emplois. Dans le même temps, le gouvernement continue à faire face aux défis liés à la transformation numérique (DX), y compris les pénuries d'électricité, les difficultés financières et l'impact des technologies numériques sur la santé, ainsi que la nécessité de former les ressources humaines en TIC pour bien gérer la numérisation.

Électricité

On estime que le bassin équatorial du fleuve Congo a un potentiel énergétique de 100 000 MW, soit l'équivalent d'environ 37 % du total de l'Afrique et d'environ 6 % du total mondial. Le projet Grand Inga, en particulier, attire l'attention comme ayant le potentiel de générer 39 000 MW d'électricité. La RDC dispose également d'un grand potentiel en matière de ressources énergétiques renouvelables telles que la biomasse, l'éolien, le photovoltaïque, le biogaz et les biocarburants. Chacun de ces potentiels a été évalué avec l'appui du PNUD.



Le pool énergétique de l'Afrique

Source : ANAPI

Infrastructure

L'aménagement d'infrastructures constitue l'une des priorités du gouvernement de la RDC, qui se concentre sur le développement et la modernisation des infrastructures de base pour renforcer l'économie du pays. La description ci-dessous résume l'état des infrastructures.

- Le réseau routier national compte 152 400 km, dont seulement 2 % environ sont asphaltés. Il existe 58 125 km de voies ordinaires, dont seulement 19,5 % sont en

	<p>bon état, ce qui signifie que des travaux de réparation urgents sont nécessaires.</p> <ul style="list-style-type: none">● Il existe 5 033 km de voies ferrées, dont plus de 95 % seront modernisées.● Il y a 16 238 km de voies navigables maritimes, fluviales et lacustres.● Sur les 500 pistes, 101 sont ouvertes au trafic domestique et quatre au trafic international (Kinshasa, Lubumbashi, Kisangani et Goma), et la plupart ont besoin d'être réparées et modernisées.
--	--

Nous avons établi la liste ci-dessus en nous référant aux politiques et stratégies nationales concernées et aux documents sur la présentation des industries préparés par l'Agence nationale pour la Promotion des Investissements (ANAPI) <https://investindrc.cd/>.

Annexe 8 : Tableau comparatif de la catégorie de type des professions et de la classification de type des emplois de la présente étude

ISCO-08		Classification par profession (dans la présente étude)	Classification par type d'emplois (dans l'enquête menée dans le cadre de la présente étude)	
Broad skill level	Classifications of occupations			
3 and 4 (high)	1. Managers	Directeurs	Cadre dirigeant	Gestionnaires (Cadres ou Directeurs)
	2. Professionals	Professionnels	Emploi professionnel	Professionnels
			Emploi technique	Ingénieurs
3. Technicians and associate professionals	Techniciens et professionnels associés	Emploi sur les locaux de travail	Personnels techniques et ouvriers	
2 (medium)	4. Clerical support workers	Employés de bureau	Emploi administratif	Agents de bureau
	5. Service and sales workers	Travailleurs des services et de la vente	Emploi sur les locaux de travail	Personnels techniques et ouvriers
	6. Skilled agricultural, forestry and fishery workers	Travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche		
	7. Craft and related trades workers	Travailleurs de l'artisanat et des métiers connexes		
8. Plant and machine operators, and assemblers	Opérateurs et monteurs d'installations et de machines			
1 (low)	9. Elementary occupations	Travailleurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche		
Armed forces	0. Armed forces occupations	-		
Not elsewhere classified	X. Not elsewhere classified	-		

ISCO-08: <https://ilostat ilo org/resources/concepts-and-definitions/classification-occupation/>

