

**GLOBAL PARTNERSHIP
FOR YOUTH EMPLOYMENT**

EMPLOI DES JEUNES AU NORD DU SÉNÉGAL :

Créer des Opportunités de Travail
pour les Jeunes

RAPPORT FINAL

Mars 2013



THE WORLD BANK



ABOUT GPYE

With support from the World Bank Development Grant Facility, in 2008 the International Youth Foundation, the Youth Employment Network, the Arab Urban Development Institute, and the Understanding Children's Work Project joined together to form the **Global Partnership for Youth Employment (GPYE)**. Its goal: to build and disseminate evidence on youth employment outcomes and effective programs to help address the challenges facing young people in their transition to work. The GPYE leverages the technical and regional experience of its five partner organizations in youth employment research, programming, evaluation, and policy dialogue. The partnership's work focuses on Africa and the Middle East, regions in need of better evidence on effective approaches to youth employment. This report is one in a series of assessments, research studies, technical guides, and learning papers produced by the GPYE to build the evidence base for improving policies, program design, and practices related to youth employability in the region. These resources can be accessed at www.gpye.org.



THE WORLD BANK

The **World Bank** supports governments in developing countries on a wide range of child and youth development issues, including youth employment, by conducting research, financing projects and supporting rigorous evaluation. Learn more at www.worldbank.org/childrenandyouth.



The **International Youth Foundation (IYF)** invests in the extraordinary potential of young people. Founded in 1990, IYF builds and maintains a worldwide community of businesses, governments, and civil-society organizations committed to empowering youth to be healthy, productive, and engaged citizens. IYF programs are catalysts of change that help young people obtain a quality education, gain employability skills, make healthy choices, and improve their communities. To learn more, visit www.iyfnet.org.



This assessment was made possible in part by the generosity of the American people through the United States Agency for International Development (USAID) through the *YouthMap* program, Associate Cooperative Agreement Award No. AID-OAA-LA-10-00010. The contents are the responsibility of the International Youth Foundation and do not necessarily reflect the views or opinions of United States Agency for International Development or the United States Government.

EMPLOI DES JEUNES AU NORD DU SENEGAL : CREER DES OPPORTUNITES DE TRAVAIL POUR LES JEUNES

Rapport Final

Mars 2013

Elaboré par :

Damien Échevin¹

Momar Balde Sylla²

Mamadou Alhadji Ly³

Fatoumata Gueye Cissé Seck⁴

¹ Université de Sherbrooke, CRCELB and CIRPEE; email: damien.echevin@usherbrooke.ca. (Chef d'équipe et auteur principal.)

² Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD).

³ Université Cheikh Anta Diop et Consortium pour la Recherche Economique et Sociale (CRES).

⁴ Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ).

RESUME ANALYTIQUE

Le présent rapport d'évaluation se focalise sur l'emploi des jeunes dans la région de Saint-Louis au Sénégal. Les efforts consentis par ce pays, tout au long de la décennie écoulée, pour renforcer l'emploi des jeunes se sont traduits par plusieurs initiatives. Cependant, les emplois qui ont ainsi été créés sont associés à des bas revenus et à la précarité surtout dans le domaine agricole. Ces mauvaises perspectives d'emploi ont des impacts sociaux lourds et un effet négatif sur le dynamisme des jeunes sur le marché du travail. Cette situation semble être, au moins partiellement, causée par l'inadéquation entre les qualifications et les compétences des jeunes d'un côté et les besoins des entreprises de l'autre.

Le rapport cherche donc à identifier des actions innovantes à même d'améliorer les conditions de l'emploi et les revenus des jeunes dans un contexte de faible création d'emplois et d'une faible accumulation du capital humain. Le secteur agricole apparaît prometteur dans la mesure où il fournit une grande part des emplois des jeunes dans la région de Saint-Louis.

Notre rapport mettra donc l'accent tout particulièrement sur l'agriculture et adoptera une méthodologie originale pour collecter les informations sur les entreprises, les ménages, les jeunes et différentes autres parties prenantes au Nord du Sénégal. Les objectifs de l'étude sont donc doubles : ils concernent non seulement la planification de l'emploi (formation, lacunes au niveau des compétences, besoins et opportunités d'emploi des jeunes et de création de projets dans le secteur agricole), mais aussi la dynamique du marché du travail (comment les acteurs se positionnent-ils par rapport aux jeunes, leurs pratiques de recrutement et les efforts d'intégration).

Les principales conclusions de cette étude se présentent comme suit. Tout d'abord, l'étude confirme que les jeunes trouvent des difficultés pour accéder à un emploi de qualité aussi bien dans le secteur formel que celui informel et ce pour une multitude de raisons telles que les aptitudes requises pour accéder à l'emploi. Ensuite, elle fait ressortir les contrastes dans les conditions d'emploi entre les deux sexes, les zones et le niveau d'instruction montrant notamment que l'éducation n'a pas favorisé ceux qui ont obtenu des diplômes. Enfin, l'étude attire l'attention sur les filières de l'industrie agricole qui sont susceptibles de provoquer une plus grande création d'emplois pour les jeunes telles que le riz, l'oignon et la tomate.

Les conclusions fournissent d'abord des informations détaillées et significatives sur les emplois détenus par les jeunes dans le secteur agricole : des emplois saisonniers sans aucune sécurité et

des revenus faibles et non fixes, une embauche informelle en tant qu'aides familiales ou apprentis. En outre, les jeunes sont pessimistes quant aux perspectives d'emploi surtout en ce qui concerne les emplois stables et les procédures de recrutement. Ils ne consacrent souvent pas de temps à la recherche d'un emploi parce qu'ils n'ont tout simplement aucun espoir et très peu d'argent ainsi qu'un accès limité à l'information. Toutefois, il faut signaler que la difficulté à trouver un emploi varie selon le genre et selon l'emplacement dans une zone rurale ou urbaine puisqu'il s'avère que les contraintes de demande rencontrées par les personnes qui vivent dans les zones rurales sont encore plus lourdes.

En ce qui concerne les entreprises, il semblerait qu'elles n'aient pas de position claire envers les jeunes. Néanmoins, elles trouvent que la main d'œuvre qualifiée manque pour certains postes qu'elles ont des difficultés à pourvoir. Elles ont donc recours au recrutement via les réseaux sociaux et familiaux ce qui vraisemblablement sanctionne les jeunes qui n'ont pas d'expérience et ceux qui sont socialement isolés. L'absence d'un appui structuré pour l'information, l'orientation et le financement des jeunes est visiblement une entrave à la recherche de l'emploi.

A la lumière de ces résultats, il faut penser à mettre en place toute une série d'actions visant à faciliter l'intégration des jeunes dans le système productif.

- Premièrement, la situation des écoles à orientation agricole devrait être soutenue de manière à ce que les emplois obtenus sortent du cercle minimum du secteur informel et des aides familiales.
- Deuxièmement, il est crucial d'assurer le suivi des projets pilotes qui s'orientent vers la formation des jeunes dans les entreprises formelles et la création d'entreprises.
- Troisièmement, il faut développer davantage les actions pour établir des liens entre la formation et les besoins du secteur agricole. Ceci peut être assuré à travers une communication régulière entre les différentes parties prenantes, notamment au niveau des centres de formation en direction des personnes chargées de la prospection et des stages et ce pour permettre aux jeunes d'accéder à des emplois plus formels au sein des entreprises et souligner l'importance des compétences comportementales (non techniques) dans leur formation telles que le travail en groupe et l'autonomie.
- Quatrièmement, pour renforcer l'accès à des emplois qualifiés, les efforts de mise en réseau des jeunes doivent être stimulés pour être encore plus proactifs. Il faut, par exemple, renforcer l'information sur les emplois disponibles (sites dédiés à l'emploi dans différentes sphères, forums et sites d'emploi et de travail indépendant). De ce point de vue, les TIC semblent offrir des outils pratiques pour améliorer les perspectives d'accès.
- Cinquièmement, la formation, bien qu'essentielle pour trouver un emploi, est loin d'être suffisante. En effet, des mesures d'accompagnement sont également indispensables pour les

jeunes après avoir terminé la formation telles que les centres d'information et d'orientation (i.e. l'orientation professionnelle). Les programmes de financement doivent également leur être accessibles, tels que les programmes de microcrédits conçus pour le financement des activités génératrices de revenus.

- Finalement, la mise en application de ces recommandations doit absolument être accompagnée d'un plan de suivi et d'évaluation pour promouvoir et enrichir la connaissance concernant les dynamiques et les incitatifs à l'œuvre pour une meilleure intégration des jeunes sur le marché du travail. L'expérimentation et l'évaluation des projets d'orientation, d'appui et de développement des compétences pour les jeunes seraient certainement stimulées par des plans structurés de suivi, d'interaction et de collecte de données pouvant être facilités par l'utilisation des TIC.

REMERCIEMENTS

Les auteurs remercient les équipes locales de recenseurs et tous les participants aux entretiens et groupes de discussion pour leur collaboration. Ils présentent également leurs remerciements à Bai Kamara (IYF) et aux membres des équipes IYF et YEN pour leurs commentaires constructifs ainsi qu'aux participants à la conférence du Global Partnership for Youth Employment "Ideas4Work: Employabilité des jeunes et entrepreneuriat en Afrique" qui s'est tenue à Dakar en janvier 2013.

SOMMAIRE

1. HISTORIQUE	1
2. CONTEXTE	4
2.1. Développement hydro-agricole	7
2.2. Modernisation de l'agriculture	8
2.3. Construire des sentiers de production	9
2.4. Planter des structures de financement pour les projets agricoles des jeunes	9
2.5. Politiques et programmes mis en œuvre	10
2.5.1. Initiatives de financement et appui technique	10
2.5.2. Mesures d'accompagnement et de placement	10
2.5.3. Structures et financement de la formation	11
2.5.4. Initiatives régionales pour l'emploi des jeunes	12
2.6. Formation de jeunes entrepreneurs	12
3. OBJECTIFS	13
3.1. Principaux buts	13
3.2. Questions de recherche clés	13
4. DONNEES ET METHODOLOGIE	14
4.1. Evaluation des parties prenantes	14
4.2. Groupes de discussion	15
4.3. Enquête auprès des ménages et des jeunes	16
4.4. Enquête auprès des entreprises	17
5. RÉSULTATS PRINCIPAUX	17
5.1. L'emploi des jeunes	17
5.1.1. Emplois dans la région de Saint-Louis	17
5.1.2. Jeunes chercheurs d'emploi	31
5.1.3. Comportement des jeunes face aux difficultés de l'emploi	33
5.1.4. Aptitudes et compétences des jeunes	35
5.1.5. Employabilité selon les jeunes	39
5.1.6. Employabilité des jeunes selon les responsables communautaires	41
5.2. Les entreprises	41
5.2.1. Productivité et disparités sectorielles dans les entreprises de la région de Saint-Louis	42
5.2.2. Caractéristiques des projets agricoles	44
5.2.3. Chaîne de valeur dans le secteur agricole	46
5.2.4. Processus de recrutement dans les entreprises	48
5.2.5. Difficultés à recruter	49
5.2.6. Politiques de recrutement dans les entreprises	50
5.2.7. Création d'emplois dans le secteur agricole	52
5.3. Environnement des entreprises agricoles	53
5.3.1. Création d'entreprises dans le secteur agricole	53
5.3.2. Institutions d'appui et de contrôle	53
5.3.3. Obstacles à l'intégration des jeunes dans l'agriculture	54
5.4. L'adéquation entre l'offre et la demande dans le secteur agricole	55
5.4.1. Opportunités d'emplois dans le secteur agricole	55

5.4.2. Types de compétences nécessaires pour s'intégrer durablement dans les entreprises agricoles	55
5.4.3. Comment résoudre le problème de l'inadéquation entre l'offre et la demande dans le secteur ?	56
5.4.4. Partenariat entre les entreprises agricoles et les organisations d'appui à la jeunesse	56
5.5. Formation professionnelle en matière d'agriculture dans la région	57
5.5.1. Contexte de la formation professionnelle agricole	58
5.5.2. Vue d'ensemble de la formation initiale	59
5.5.3. Besoins des entreprises agricoles en termes de formation professionnelle	59
6. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	60
6.1 Conclusions	60
6.2 Recommandations	62
Annexe A	66
Annexe B	73

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

ADRAO	Association pour le Développement de la Riziculture en Afrique de l'Ouest
ANCAR	Agence Nationale de Conseil Agricole et Rural
ANEJ	Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes
ANIDA	Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole
ANREVA	Agence Nationale de plan de Retour Vers l'Agriculture
ANSD	Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
APIX	Agence pour la promotion de l'Investissement et des Grands Travaux
ARD	Agence Régionale de Développement
FCFA	Franc de la Communauté Financière Africaine
CIEL	Centre d'Initiative pour l'Emploi Local
CIFA	Centre Interprofessionnel de formation aux métiers de l'Agriculture
CMS	Crédit Mutuel du Sénégal
CNCAS	Caisse Nationale de Crédit Agricole du Sénégal
CNT	Coumba Nor Thiam
CRREJ	Centre Régional de Ressources pour l'Emploi des Jeunes
CSS	Compagnie Sucrière du Sénégal
CUCI	Centre Unique de Collecte d'Information
DCA	Dual Client Assessment (<i>Evaluation à client double</i>)
DRDR	Division Régionale du Développement
DSRP	Document Stratégique pour la Réduction de la Pauvreté
EEJSL	Enquête sur l'Emploi des Jeunes dans la région de Saint-Louis
EEEJSL	Enquête sur les Entreprises et l'Emploi des Jeunes dans la région de Saint-Louis
ESPS	Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal
FEPRODES	Fédération des Groupements des Femmes Productrices de la Région de Saint-Louis
FNPJ	Fonds National de Promotion de la Jeunesse
FOMAED	Fonds de Maintenance des Adducteurs et Emissaires de Drainage
FOMIIG	Fonds de Maintenance des Infrastructures d'Intérêt Général
FOMPI	Fonds de Maintenance des Périmètres Irrigués
FOMUR	Fonds Mutuel de Renouvellement des Stations de Pompes
FONDEF	Fonds de Développement de l'Enseignement Technique

PIB	Produit Intérieur Brut
GDS	Grands Domaines du Sénégal
GIZ	Coopération Internationale Allemande
GOANA	Grande Offensive Agricole pour la Nourriture et l'Abondance
BIT	Bureau International du Travail
TIC	Technologie d'Information et de Communication
IYF	Fondation Internationale de la Jeunesse
LOASP	Loi Sénégalaise d'Orientation Agro-Sylvo-Pastorale
MCA	Millenium Challenge Account
ONG	Organisation Non Gouvernementale
NINEA	Numéro d'Identification National des Entreprises et Associations
OCDE	Organisation pour la Coopération et le Développement Economique
OFEJBAN	Office pour l'Emploi des Jeunes de Banlieue
ONPF	Office National de Formation Professionnelle
PACR	Programme d'Appui aux Communautés Rurales
PADELU	Programme d'Appui au Développement Local Urbain
PDMAS	Projet de Développement des Marchés Agricoles du Sénégal
PINORD	Plateforme des Initiatives du Nord
PSDAR	Projet de Soutien au Développement Agricole et Rural
CR	Communauté rurale
SAED	Société d'Aménagement et d'exploitation du Delta
SCA	Stratégie de Croissance Accélérée
SIGEM	Système d'Information pour la Gestion Efficace de la Migration
SOCAS	Société de Conserverie Alimentaire du Sénégal
SRADL	Service Régional d'Appui au Développement Local
UGB	Université Gaston Berger
USAID	Agence Américaine pour le Développement International
VFS	Vallée du Fleuve Sénégal
YEN	Youth Employment Network (Reseau pour pour l'Emploi des Jeunes)

1. HISTORIQUE

La politique économique et sociale du Sénégal a été marquée, tout le long de la décennie écoulée, par deux documents axés sur des stratégies de réduction de la pauvreté et leur mise en œuvre appelés Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté I et II (DSRP I et II). Le développement du secteur agricole constitue le moteur de ces stratégies : la politique nationale de développement visait essentiellement à diversifier les cultures, à améliorer la productivité et à promouvoir les cultures irriguées et les entreprises à vocation agricole dans les zones rurales. Il faut signaler que l'agriculture est toujours le secteur qui offre le plus d'emplois au Sénégal (78% selon YouthMap Sénégal 2011) et jouit d'un grand soutien de la communauté des donateurs et notamment par le gouvernement américain à travers son programme « Feed the Future ». Par ailleurs, la crise alimentaire de 2008 a incité l'état à créer et à mettre en œuvre la Grande Offensive Agricole pour la Nourriture et l'Abondance (GOANA) qui vise à créer des emplois, surtout pour les jeunes, en rapport avec les investissements réalisés.

Mais malgré la bonne performance du secteur agricole, le chômage et l'inactivité se maintiennent toujours à un niveau élevé avec un taux de 48% en 2011 avec 61% des jeunes âgés de moins de 25 ans au chômage (source : Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal (ESPS), 2011).

Au Sénégal, le marché du travail se caractérise généralement par :

- un nombre limité d'emplois dans le secteur formel peu développé ;
- des taux élevés de chômage urbain surtout parmi les jeunes (ESPS, 2011) ;
- un chômage chronique dans les zones rurales causant un exode vers les zones urbaines surtout de la part des jeunes.

Face à ces problèmes d'emploi, le gouvernement du Sénégal dans ses documents stratégiques de réduction de la pauvreté (DRSP I et II) a privilégié la promotion d'activités à haute intensité de main d'œuvres telles que l'agriculture, l'élevage, la pêche et la foresterie. Dans sa Stratégie de Croissance Accélérée (SCA), le gouvernement du Sénégal a ciblé cinq grappes de croissance prometteuses – l'agro-industrie et l'agro-alimentaire, la pêche, le tourisme et l'industrie des arts et métiers, le secteur du textile-vêtements et les TIC – dont les implications en termes d'emplois permettraient d'absorber une part substantielle du chômage.

Le problème de l'emploi des jeunes n'est pas un problème nouveau mais la crise économique et les changements démographiques que la population a connus ne font que l'exacerber. En effet, la part des jeunes dans la population active augmente rapidement. Selon le rapport 2007 de la Banque Mondiale sur le marché du travail, plus de 100 000 jeunes demandeurs d'emplois (âgés entre 15 et

34 ans) arrivent chaque année sur le marché du travail sénégalais. La plupart d'entre eux travaillent dans le secteur informel et entreprennent des activités économiques traditionnelles à faible rendement telles que l'agriculture vivrière ou les activités informelles et urbaines de subsistance. Au Sénégal, en effet, l'augmentation de l'offre en main d'œuvre a eu essentiellement lieu dans le secteur informel qui représente jusqu'à 97% des nouveaux emplois créés (Banque Mondiale, 2007).

Les tendances de création d'emplois au Sénégal semblent donc quelque peu déconcertantes puisqu'on observe un déplacement des travailleurs du secteur formel vers le secteur informel. Ce modèle devient plus apparent dans la forte croissance des emplois urbains dans le commerce et les services qui remplacent les activités économiques formelles à forte intensité de main d'œuvre comme le textile et l'industrie agricole. Les réformes dans le secteur public vont de pair avec ces changements : la privatisation des services de l'électricité et de l'eau ainsi que l'assainissement de l'administration publique.

La part grandissante que détient le secteur informel en termes d'emploi va à l'encontre de ce qui s'est passé en Amérique Latine. En effet, les emplois informels au Sénégal et plus généralement en Afrique mènent rarement vers un emploi plus stable et mieux payé ou vers un emploi formel. Comme dans les pays en développement les plus pauvres, la micro-entreprise et l'entreprise familiale offrent la plus grande part des emplois (Banque Mondiale, 2012). Mais le fait que de telles activités créent des opportunités ou que les activités informelles soient en réalité des activités formelles déguisées reste encore à prouver. Toutefois, on peut constater que le secteur informel n'a pas systématiquement un rendement faible. Dans un contexte urbain, par exemple, les secteurs tels que le commerce et les services sont relativement rentables en comparaison des activités formelles (Echevin et Murtin, 2009).

Tout en reconnaissant ces faits, il est nécessaire de souligner le rôle majeur de l'agriculture dans la création d'emplois. Aussi, l'augmentation de la productivité des petites unités de production dans les pays agraires comme le Sénégal devrait être une priorité dans la mesure où le marché du travail urbain ne fournit pas des emplois de qualité et en nombre suffisant à cause, partiellement, du rythme effréné de l'urbanisation. L'amélioration de la productivité dans les secteurs traditionnel et informel pourrait contribuer à l'amélioration du niveau de vie et soutenir ainsi la demande nationale. Ceci pourrait être également bénéfique pour l'économie sénégalaise dont la compétitivité reste faible et ne lui permet pas de développer outre mesure ses échanges avec l'extérieur. Dans cette perspective, il est nécessaire de favoriser les initiatives aussi bien publiques que privées surtout pour moderniser le secteur agricole et faciliter l'accès aux crédits afin d'encourager les investissements et l'entrepreneuriat. En outre, divers rapports soulignent le rôle

primordial de l'éducation et de la formation professionnelle dans le développement du secteur agricole.

Parmi les obstacles rencontrés par les jeunes sur le marché du travail, il faut citer l'inadéquation entre l'offre et la demande (Banque Mondiale, 2007). D'un côté, le manque d'information amène les entreprises à retarder le recrutement, ce qui profite au secteur informel pour lequel l'embauche repose sur un ensemble de critères qui ne prend pas nécessairement en compte les qualifications des employés. D'un autre côté, l'inadéquation entre la formation des demandeurs de travail et les offres d'emploi doit être soulignée. Ainsi, pour aider à satisfaire les demandes d'emplois et les besoins en termes de compétences et de qualifications, il serait nécessaire de mieux comprendre les informations disponibles sur le marché de l'emploi à travers des consultations participatives entre les principaux intervenants sur ce marché. Une des solutions que le Sénégal examine depuis des années consiste à mettre en place un institut consacré à l'étude de l'emploi et des qualifications professionnelles. Il existe aussi un autre problème qui concerne certaines catégories de travailleurs qui bénéficient d'une rémunération qui dépasse la valeur de leur contribution à la productivité de l'entreprise, ce qui a pour effet de porter atteinte à la valeur des qualifications réelles.

Par ailleurs, il serait nécessaire de promouvoir les qualifications liées à l'emploi à travers le système éducatif et de formation professionnelle. Au Sénégal, les rendements de l'éducation s'avèrent relativement faibles voire inexistant, notamment en ce qui concerne l'éducation au niveau secondaire, et plus encore dans le secteur informel. Les gains en termes de rémunération de la qualification sont très marginaux ce qui provoque un taux élevé d'abandon dans le système scolaire. Selon la Banque Mondiale (2007), pour remédier à une telle situation, il faut d'abord traiter les insuffisances du système scolaire au niveau secondaire (en général et pour la formation professionnelle en particulier): certaines voies d'amélioration consisteraient à revoir les budgets alloués à l'éducation pour souligner davantage l'enseignement secondaire et la formation professionnelle, pour favoriser le développement de modules à vocation professionnelle dans le système scolaire ou pour renforcer la gouvernance des centres publics de formation professionnelle. Ensuite, il faut penser à réintégrer ceux qui ont abandonné l'école, par exemple, en accélérant la mise en œuvre d'un système d'habilitation de l'expérience dans le monde du travail ou en essayant de promouvoir une approche d'enseignement et d'apprentissage plus structurée et plus axée sur les compétences. Enfin, le renforcement de la formation continue et à vocation professionnelle constitue un point très important surtout à travers une coopération plus active entre les acteurs des secteurs privé et public.

Quant à l'évaluation des opportunités d'emploi des jeunes dans le secteur agricole au Nord du Sénégal, les priorités doivent être réexaminées. En effet, il importe d'identifier des opportunités appropriées et réalisables d'emploi des jeunes et de développement des entreprises dans les sous-secteurs et les chaînes de valeur agricoles clés qui présentent un potentiel de croissance (comme le riz, les produits laitiers, la tomate, l'horticulture, la transformation, l'emballage, le transport, la commercialisation...). A cet effet, une approche factuelle basée sur des évidences doit être adoptée en ce qui concerne les activités et l'emploi des jeunes en plus de la collecte de nouvelles données sur le marché du travail (par exemple, les enquêtes sur les ménages et sur l'emploi des jeunes, l'enquête des entreprises et les groupes de discussion). De plus, un retour d'information rigoureux sur les projets et les expériences de terrain en matière de formation des jeunes et l'application de modèles efficaces de chaînes de valeur constituent une autre priorité qui doit être prise en considération dans le futur.

Très peu d'études se focalisent précisément sur le marché du travail et sur la situation de l'emploi des jeunes dans la région de Saint-Louis. YouthMap Sénégal (2011) et le rapport de l'OCDE (2008) ont souligné le fait que malgré le grand apport du secteur agricole à l'économie et l'intérêt porté par les jeunes ruraux à la formation, il y a trop peu d'écoles à orientation agricole. Les parties prenantes dans les zones rurales ont appelé à l'enseignement agricole au niveau de l'école primaire. De plus, une grande majorité des jeunes ont exprimé leur intérêt à apprendre une compétence ou un métier et ont déclaré qu'ils voudraient travailler dans le secteur agricole. Ces données devraient être considérées comme étant particulièrement pertinentes au vu du potentiel grandement prometteur du secteur agricole.

2. CONTEXTE

L'Afrique, et en particulier l'Afrique de l'Ouest est confrontée aujourd'hui à une augmentation importante du chômage des jeunes, tant dans les villes qu'en milieu rural. L'accroissement démographique, la proportion grandissante des jeunes urbains, l'exode rural et la crise économique sont autant de facteurs qui contribuent à l'aggravation du phénomène. Cependant, dans la plupart des pays, la principale cause reste le manque de dynamisme des économies et la faiblesse des opportunités d'emploi tant dans les secteurs publics que dans les secteurs privés.

Comme la plupart des pays d'Afrique subsaharienne, le Sénégal fait face à une rapide croissance démographique. Selon les données 2011 de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), plus de 63% de la population sont âgés de moins de 25 ans, la tranche d'âge 15-24 ans est estimée à 2, 675,000 en 2011, ce qui représente plus de 1/5^e de la population

sénégalaise. En plus, la tranche d'âge 15-25 ans représente plus de la moitié de la population en âge de travailler (ANSD, 2011). Dans un tel contexte, il est crucial de trouver les réponses appropriées aux multiples problèmes auxquels la population jeune doit faire face et principalement le chômage.

Au Sénégal, l'agriculture a toujours occupé une place centrale dans l'économie et constitue ainsi le principal moteur de la croissance économique avec une part de 6% et 8% dans le PIB nominal (ANSD, 2012). De plus, près de 40% de la main d'œuvre est employée dans le secteur agricole sénégalais (ESPS, 2011).

La région de Saint-Louis joue un rôle essentiel dans les politiques nationales de développement agricole. En outre, le secteur agricole dans cette région représente 50% de la production primaire et 11% de l'économie régionale (ANSD, 2009). En effet, les points forts de la région sont étroitement liés au fleuve qui la longe sur 500 km et alimente les principaux ouvrages hydrauliques entrepris depuis la mise en service du barrage Diama en 1986 et du barrage Manantali en 1992 qui ont permis de contrôler les eaux dans une grande partie de la région de Saint-Louis.

L'importance stratégique du secteur agricole de la région se manifeste à travers l'établissement d'entreprises qui accompagnent le processus d'exploitation du potentiel de la région (Société d'aménagement et d'exploitation du Delta (SAED), Grands Domaines du Sénégal (GDS), Société de Conserverie Alimentaire du Sénégal (SOCAS) et Compagnie Sucrière du Sénégal (CSS)), ainsi que des programmes et projets (Projet de Développement des Marchés Agricoles du Sénégal (PDMAS), Programme d'Appui aux Communautés Rurales (PACR), Vallée du Fleuve Sénégal (VFS) et Plateforme des Initiatives du Nord (PINORD)).

Le problème du travail agricole, en général, et celui de l'emploi des jeunes dans ce secteur est susceptible de figurer clairement parmi les soucis des ménages et des autorités dans la région de Saint-Louis. Effectivement, selon la dernière enquête de suivi sur la pauvreté au Sénégal (ESPS 2011), près de 60% de la population en âge de travailler est composée de jeunes (Tableau 1). Parmi la tranche d'âge de moins de 35 ans, moins de la moitié est employée et un grand pourcentage (12% parmi les jeunes âgés entre 25 et 34 ans) est à la recherche d'un emploi. Au total, 41% de la population en âge de travailler occupe un emploi.

Tableau 1 : Part et composition de l'emploi et du chômage parmi la population en âge de travailler, région de Saint-Louis

	Tous	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
%	100.0	37.1	22.2	14.7	10.7	7.7	7.6
Situation d'emploi							
Salarié permanent	7.2	1.7	10.5	13.0	15.5	8.8	0.5
Temps complet	1.4	0.2	2.5	3.2	1.9	1.4	0.0
Temps partiel	5.8	1.5	8.0	9.8	13.5	7.4	0.5
Salarié occasionnel	6.9	2.8	9.3	12.7	10.8	6.8	3.4
Travailleur indépendant	13.5	2.6	12.0	26.2	29.2	32.7	13.9
Aide familiale / apprenti	13.5	17.1	16.2	10.1	6.9	5.7	4.1
Chômeur	8.2	7.9	12.2	7.6	8.5	5.5	1.5
Inactif	50.8	67.9	39.8	30.4	29.2	40.5	76.6

Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'ESPS, 2011.

L'ESPS 2011 montre aussi que 49% de la population active dans la région de Saint-Louis se trouve dans le secteur de "l'agriculture, élevage et sylviculture". La proportion est de l'ordre de 51% parmi la tranche d'âge 15-25 ans et reste relativement stable indépendamment de l'âge (Tableau 2). Les personnes relativement moins âgées (entre 25 et 34 ans) travaillent dans le secteur manufacturier et la construction ou dans le secteur des services et du commerce.

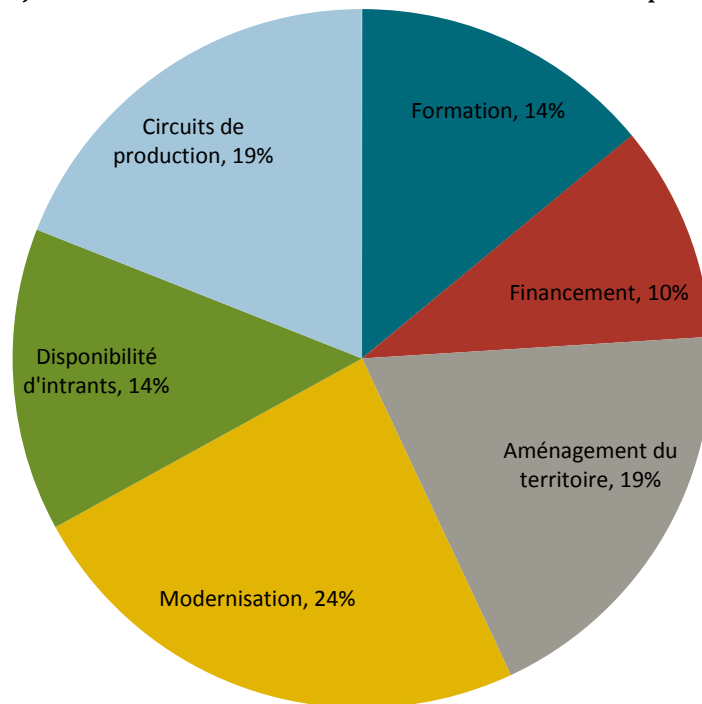
Tableau 2 : Distribution des travailleurs par secteur d'activité, région de Saint-Louis

	Tous	15-25	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
%	100.0	37.1	22.2	14.7	10.7	7.7	7.6
Branche d'activité							
Agriculture (sans la pêche)	48.5	51.3	41.4	45.6	51.5	55.6	64.1
Pêche	9.8	12.4	10.0	7.8	7.9	12.3	7.0
Activité manufacturière	15.3	15.2	18.5	16.1	15.0	8.8	9.4
Construction	4.8	5.5	6.7	4.0	3.5	3.5	2.9
Commerce	4.7	2.3	3.7	5.4	5.1	8.8	7.9
Hôtel & Restaurant	0.7	0.1	0.9	1.1	0.2	0.6	1.9
Transports & Telecom.	3.7	3.1	5.2	3.3	4.0	2.9	0.7
Assurance et services financiers	0.2	0.0	0.5	0.2	0.3	0.0	0.0
Autres services	12.2	10.0	13.1	16.5	12.6	7.5	6.0

Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'ESPS, 2011.

Plusieurs questions revêtent une importance majeure pour le développement du secteur agricole dans la région de Saint-Louis. Par exemple, les groupes de discussion conduits dans les zones rurales ont montré que les participants jeunes déclarent que plusieurs conditions doivent être réunies pour mieux intégrer les jeunes dans le secteur agricole. La plupart des jeunes femmes, en particulier, pensent que l'attractivité du secteur passe par une meilleure rentabilité.

FIGURE 1 : Avis des jeunes femmes sur les conditions nécessaires pour une agriculture rentable



Source : Calcul effectué par les auteurs en se basant sur les entretiens des groupes de discussion dans la région de Saint-Louis (jeunes femmes).

Comme le montre la Figure 1, 24% des jeunes femmes pensent que l'agriculture devrait être modernisée (par exemple, l'intégration des machines dans le cycle de production comme les pompes et les tracteurs pour un meilleur rendement) et 19% ont cité la nécessité d'aménager des sentiers de production (des routes rurales entre le site de production et le lieu de stockage et de vente) pour aider à la résolution des problèmes d'isolement. 19% ont abordé l'aménagement du territoire et malgré l'abondance des terres cultivables, le manque de développement et de planification cause une sous-exploitation. 14% pensent qu'il est nécessaire de suivre une formation avant toute intégration dans le secteur. 14% parlent de la disponibilité des intrants qui doivent être, à leur avis, subventionnés. Les 10% qui restent abordent la structure de financement et le fait que les conditions d'octroi de crédits doivent être plus flexibles pour les jeunes.

2.1. Développement hydro-agricole

La zone se caractérise par des étendues de terres fertiles qui ne demandent qu'à être mises en valeur pour devenir des terres cultivées, alors que seule la moitié des terres en bordure du fleuve Sénégal est actuellement aménagée. Il faudra donc entreprendre de nouveaux développements

conformément aux plans d'actions de développement de la vallée détenus par la SAED (principale structure chargée de l'aménagement du territoire pour la vallée du fleuve Sénégal). De grandes étendues ont déjà été aménagées par la SAED mais certains agriculteurs les ont négligées parce qu'ils jugent que l'aménagement est trop basique (pas de planification préalable, irrigation non fiable, absence de système de drainage...). De tels problèmes doivent être évités avec les nouveaux équipements. L'absence de maintenance constitue une autre difficulté. Les coûts sont devenus trop importants et à un certain point l'état a dû céder l'entretien à des organisations d'agriculteurs qui se sont regroupés sous forme de syndicats hydrauliques ; mais ces groupes n'avaient jamais été préparés ni à gérer ni à entretenir les terres aménagées et ont donc connu des difficultés majeures. L'état et ses partenaires en matière d'aménagement du territoire ont rapidement repris les choses en main et ont constitué des fonds tels que le FOMAED (Fonds de Maintenance des Adducteurs et Emissaires de Drainage), le FOMUR (Fonds Mutuel de Renouvellement des Stations de Pompage), le FOMPI (Fonds de Maintenance des Périmètres Irrigués), ou le FOMIIG (Fonds de Maintenance des Infrastructures d'Intérêt Général). Ces fonds ont besoin d'être consolidés par des moyens financiers et humains pour qu'ils s'acquittent correctement de leur rôle.

En outre, les règles qui régissent leur attribution devront prendre les besoins des jeunes en considération parce que les terres cultivables sont souvent l'apanage des personnes plus âgées et les jeunes sont donc découragés par le manque de terres disponibles. Un nouveau système devrait être conçu pour faire profiter les jeunes agriculteurs d'une part des terres nouvellement aménagées.

En plus de la qualité de la terre, l'approvisionnement naturel en eau est également suffisant avec une pluviométrie qui mobilise, potentiellement avec le fleuve Sénégal, jusqu'à 38 350 000 m³/jour alors que seuls 4 000 000 m³/jour sont utilisés pour le moment. Avec deux barrages à Diama et à Manantali, de grands volumes d'eau de qualité sont disponibles tout au long de l'année. Mais dans le delta inférieur, la conception du réseau d'eau doit être repensée et la maintenance des conduits doit être entreprise de manière plus régulière. Aussi surprenant que cela puisse paraître, les régions situées au bout du réseau connaissent des pénuries d'eau. A cause de l'ouverture d'une brèche au niveau de la zone de la Langue de Barbarie, les bassins Ngalam et Gandiolais ne sont plus inondés.

2.2. Modernisation de l'agriculture

La modernisation de l'agriculture signifie nécessairement que les opérations de culture doivent être mécanisées pour assurer une meilleure productivité et pour atteindre de plus grands niveaux de production. Le tracteur semble être l'outil indispensable pour passer d'une agriculture de subsistance à une agriculture industrielle. L'utilisation des tracteurs implique que de grandes

étendues de terres soient rendues exploitables. Il faut donc dépasser les problèmes fonciers pour permettre aux familles d'entrer en possession de fermes de plus grande taille puisque ce problème est en train de retarder le développement et la modernisation de l'agriculture comme l'illustre le cri d'alarme lancé par l'Agence pour la Promotion de l'Investissement et des Grands Travaux (APIX): "Le problème auquel nous faisons face au niveau de la propriété des terres risque de mettre en danger les investissements disponibles qui sont de l'ordre de 25 milliards de FCFA." Les équipements d'irrigation doivent aussi être modernisés avec des pompes à moteur et un système "goutte-à-goutte". Par ailleurs, l'accès des agriculteurs à des batteuses pour la culture du riz pourrait faciliter ultérieurement sa vente.

En plus du besoin pressant de mécaniser l'agriculture, les moyens de financement de ce processus doivent également être abordés. Il faut absolument penser au type de groupement (associations professionnelles ou autres associations à but non lucratif) qui conviendrait au mieux au dit processus.

2.3. Construire des sentiers de production

La production n'a de valeur que lorsqu'il y a des moyens pour transporter le bien produit vers les lieux où il peut être stocké et commercialisé. Il est donc essentiel d'établir des circuits de production. D'autres pistes d'amélioration peuvent être envisagées telles que 1) la réduction des récoltes perdues en expédiant le produit directement vers les marchés et 2) la réduction des coûts des intrants agricoles qui aident à augmenter le rendement des récoltes.

La SAED, avec l'appui de certains bailleurs de fonds, a assuré la partie relative à la gestion du projet de construction des voies pour aménager la région. Toutefois, le problème est loin d'avoir été tout à fait résolu puisque la construction d'autres voies est en cours de planification avec l'APIX au niveau du MCA.

Il faut penser à des moyens pour stocker la production et identifier la meilleure façon d'emballer et de conserver les produits frais. Il apparaît aussi nécessaire de renforcer les structures de transformation des produits agricoles en soutenant, par exemple, les usines locales de transformation de la tomate et de la canne à sucre afin qu'elles représentent, à un bon prix, une plus grande part de ce que les agriculteurs produisent.

2.4. Implanter des structures de financement pour les projets agricoles des jeunes

Il faudrait prévoir des conditions favorables aux jeunes entrepreneurs dans le secteur agricole leur facilitant l'accès aux crédits à travers les institutions financières (qui sont nombreuses dans la

région de Saint-Louis). Ces banques jugent le secteur agricole comme un secteur à haut risque à cause de son manque d'organisation et l'absence de réglementation pour le régir. Par conséquent, elles appliquent des règles très strictes auxquelles les jeunes ne peuvent répondre (très souvent, les jeunes ne peuvent pas se permettre un dépôt de garantie). De plus, les banques n'autorisent que des plans de financement à court terme écartant ainsi les investissements dans les équipements qui permettraient aux jeunes agriculteurs de moderniser et de développer le secteur. La micro-finance est une alternative intéressante lorsqu'il s'agit du financement rural. Son appui et son renforcement s'avèrent donc être une priorité tout comme l'ajustement du système d'octroi de crédits par les banques de façon à prendre en considération les caractéristiques du secteur agricole (inclure, par exemple, le crédit dédié à l'investissement). Des programmes devraient être prévus pour permettre aux jeunes de demander un crédit sans avoir à faire un dépôt de garantie. Il faudrait, par exemple, établir un système de garantie bancaire spécifique aux jeunes entrepreneurs agricoles avec des exigences telles que le suivi d'une formation appropriée dans un centre d'incubation et la présentation d'un projet agricole.

2.5. Politiques et programmes mis en œuvre

Au cours des dernières années, des initiatives axées sur l'intégration sociale et professionnelle des jeunes ont été lancées afin de réduire le chômage et permettre l'accès à un salaire et à l'autonomie de façon à mettre un frein à la pauvreté en général.

2.5.1. Initiatives de financement et appui technique

En 2001, le Sénégal a développé le Fonds National de Promotion de la Jeunesse (FNPJ) pour aider à résoudre les problèmes d'intégration des jeunes dans les secteurs productifs à travers la recherche, la mobilisation des ressources financières et la mise en œuvre de mécanismes de financement. Le FNPJ se propose de contribuer au financement de projets individuels et collectifs initiés par les jeunes entre 18 et 35 ans dans les domaines de l'agriculture, du commerce, de l'industrie et des services.

2.5.2. Mesures d'accompagnement et de placement

Les structures de placement visent à encadrer le processus d'intégration professionnelle des jeunes demandeurs d'emplois. A cet effet, l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ) a été créée le 7 février 2001 pour soutenir les sociétés et les structures qui peuvent aider à développer des offres d'emploi pour les jeunes. Cela implique un ensemble de services, dès l'arrivée du jeune jusqu'à son intégration sur le marché du travail en tant que salarié ou travailleur indépendant.

Un programme national de service civil sur 2 ans a été adopté pour promouvoir le volontariat parmi les jeunes et leur créer des opportunités pour apprendre et obtenir un emploi. Plus de 2400

jeunes volontaires se sont déjà inscrits au programme national “les jeunes dans les exploitations agricoles”.

L’Office pour l’Emploi des Jeunes de Banlieue (OFEJBAN) a été créé en décembre 2008. Sa mission consiste à lutter contre la pauvreté en offrant aux jeunes des banlieues un travail décent et à promouvoir un environnement sain pour leur assurer de meilleures conditions de vie.

2.5.3. Structures et financement de la formation

Plusieurs initiatives ont été prises pour prendre en charge la formation conventionnelle ainsi que l’intégration de la formation professionnelle dans le système général.

- Le Fonds de Développement de l’Enseignement Technique (FONDEF) a été créé en 2004. Il joue un rôle important dans tous les secteurs et encore plus dans les programmes de formation au profit des sociétés publiques et privées que dans les programmes de formation arrêtés par les organisations professionnelles.
- Depuis 1996, l’Office National de Formation Professionnelle (ONPF) apporte au gouvernement du Sénégal des voies et des méthodes pour mieux adapter la formation à l’emploi.
- Depuis 1983, le Centre National des Emplois et Qualifications (CNEQF) prépare à l’emploi des jeunes issus du système scolaire sans qualification professionnelle ; développe la formation continue des agents en activité et renforce l’efficacité et la transparence du marché de l’emploi.

D’autres initiatives sont encore en cours de développement :

- Le projet “Maison de l’Outil” sous la tutelle du Ministère de la Jeunesse met à la disposition des populations urbaines et rurales des centres de ressources multifonctionnelles qui peuvent fournir aux jeunes exclus du système formel d’éducation les qualifications nécessaires à leur insertion économique et sociale.
- L’initiative des centres d’Initiatives pour l’Emploi Local (CIEL) vise à mettre en œuvre des programmes locaux de promotion de l’emploi, en partenariat avec les collectivités locales. Le Système de Gestion de l’emploi et des migrations (SIGEM) devait être opérationnel en janvier 2010. Piloté par l’Agence Nationale pour l’Emploi des jeunes (ANEJ) et la Direction de l’Emploi avec le concours financier du BIT, le SIGEM devra permettre aux services d’emploi d’avoir une base de données opérationnelle et des informations fiables à jour, de démocratiser l’accès à l’information sur le marché du travail et de mettre en place des points d’inscription avec les agents formés à l’utilisation du logiciel.

Il convient de signaler que la promotion de l'emploi des jeunes figure dans de nombreux programmes à vocation plus large, mais n'ont été considérés que ceux dont la création a tenu à ce seul objectif.

2.5.4. Initiatives régionales pour l'emploi des jeunes

Dans la région de Saint-Louis, le Centre Régional de Ressources pour l'Emploi des Jeunes (CRREJ) offre ses services à travers le Conseil Régional de Saint-Louis qui essaye de concevoir et de mettre en œuvre sa politique de promotion de l'emploi des jeunes et des femmes en leur prodiguant des conseils et en leur facilitant l'accès à l'information. Il offre également une structure pour recevoir, orienter et soutenir les jeunes qui cherchent à lancer des projets et pour leur fournir toutes les informations sur la formation technique et professionnelle offerte dans la région. Le CRREJ aide également les jeunes à mieux se spécialiser grâce à une structure de validation des acquis professionnels. Le centre aide actuellement au lancement d'un projet pilote d'exploitation agricole dans les trois départements de Saint-Louis.

D'autres programmes non agricoles sont prévus pour aider à la création d'emplois pour les jeunes dans la région à travers différentes agences (par exemple l'Agence Autonome des Travaux Routiers, l'Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public, le Programme d'Appui au Développement Local Urbain (PADELU)). Parallèlement aux programmes de création d'emplois, des structures de formation et des écoles de formation professionnelle ont été établies pour faciliter l'intégration des jeunes (cf. le Tableau A3 en Annexe présente une liste des écoles de formation professionnelle dans la région de Saint-Louis). Les écoles de formation professionnelle (appelées souvent "écoles-ateliers") accueillent en général des jeunes des milieux ruraux ou des banlieues urbaines. En vue de renforcer les projets communautaires d'intérêt public, les écoles-ateliers sont opérationnelles dans six secteurs : agriculture, tourisme, bâtiment et travaux publics, restauration du patrimoine et aménagement du territoire et les coopératives d'emploi sont censées orienter les jeunes dès qu'ils terminent leur formation.

2.6. Formation de jeunes entrepreneurs

La formation et le développement des compétences sont des atouts majeurs pour la réussite de toute entreprise et, par conséquent, il faut les dérouler au profit des jeunes et des jeunes entrepreneurs dans le secteur agricole. D'ailleurs, ils ont eux-mêmes exprimé ce besoin dans le cadre des groupes de discussion. Pour commencer, il faut renforcer le potentiel des écoles de formation professionnelle agricole existantes et des associations de formation avec plus de ressources financières et humaines. Elles sont en mesure de jouer un rôle majeur en matière de formation et donc pour l'intégration professionnelle. Malheureusement, ces structures de

formation font également face à d'énormes difficultés qui les empêchent de développer leurs prestations et d'offrir les services attendus.

3. OBJECTIFS

3.1. Objectifs principaux

L'objectif global de l'évaluation double clients (DCA) au Nord du Sénégal consiste à identifier les actions innovantes pouvant améliorer les conditions de l'emploi et les revenus des jeunes, hommes et femmes, dans un contexte de faible création d'emplois et d'accumulation limitée du capital humain. À cet égard, l'évaluation a posé la question suivante : comment aborder l'inadéquation entre l'offre et la demande en matière d'emploi des jeunes (15-30) dans le contexte spécifique au Nord du Sénégal pour leur créer des opportunités économiques ?

La DCA est plus précisément conçue de façon à identifier des opportunités adéquates et atteignables d'emploi pour les jeunes et de création d'entreprises dans les sous-secteurs clés et les chaînes de valeur agricoles/agroalimentaires qui contiennent un potentiel de croissance et des possibilités d'emploi/création d'entreprises pour les jeunes (comme le riz, le sucre, les produits laitiers, la tomate, la production/industries d'horticulture et les activités aval dont la transformation, l'emballage, le transport, la vente au détail et la conservation). Elle s'attèle également à identifier les écarts au niveau des compétences chez les jeunes par rapport aux besoins du marché de travail. La DCA vise à alimenter le développement de la plateforme de programmes destinés aux jeunes pour couvrir la formation, les stages/apprentissages/placements à l'emploi et la création d'entreprises. En amenant les employeurs et les parties prenantes à participer dans le secteur agricole, l'évaluation se positionne également en tant que moyen pour engager ces derniers dans des discussions qui pourront aboutir à l'élaboration d'un programme d'employabilité/entrepreneuriat des jeunes dans le secteur agricole.

3.2. Questions de recherche clés

Les questions de recherche clés pour l'étude sont :

- Étant donné les potentialités existantes dans la région de Saint-Louis, quels sont les mécanismes qui devraient être mis en place pour que l'agriculture, principale source d'emploi au Sénégal, soit plus bénéfique aux jeunes demandeurs de travail ?
- Comment résoudre le problème des déséquilibres entre l'offre et la demande d'emplois des jeunes dans la région ?
- Quels sont les types d'emplois disponibles dans le secteur agricole de la région ?
- Existe-il une adéquation entre la formation et l'emploi dans le secteur agricole ?

- Quelles sont les caractéristiques des jeunes qui gèrent convenablement leur carrière dans ce secteur ?
- Quel est le degré d'efficacité des mécanismes de suivi permettant aux jeunes d'intégrer le secteur agricole ?
- Quelles sont les compétences nécessaires pour que les jeunes puissent s'intégrer avec succès dans les entreprises agricoles ?

4. DONNEES ET METHODOLOGIE

Cette section présente les détails des activités conduites sur le terrain qui constituent les principaux instruments méthodologiques. Quatre méthodes distinctes de recueil de données ont été utilisées : les entretiens avec les parties prenantes, les groupes de discussion avec les jeunes et les dirigeants communautaires, une enquête auprès des ménages et une enquête sur les entreprises.

4.1. Evaluation des parties prenantes

Les entretiens avec les parties prenantes ont été conduits dans la région de Saint-Louis (Richard Toll, Rosso Béthio et Rosso Sénégal) avec les principales organisations qui pourraient vraisemblablement placer l'emploi des jeunes comme une priorité sur leur agenda. Vingt-trois entretiens ont été conduits pendant le mois d'octobre 2012.

Les groupes ciblés représentent des entreprises et des institutions agricoles privées nationales et étrangères qui sont impliquées dans la formation, le mentorat, l'orientation et le placement des jeunes. L'étude s'est focalisée sur les sociétés agricoles actives dans le segment de la production. Les chaînes de valeur particulièrement ciblées sont le riz, la canne à sucre et la production maraîchère. Les acteurs institutionnels sont les décideurs politiques (les élus locaux), les acteurs économiques (chambre du commerce et de l'industrie), les institutions de formation agricole et les structures de coordination et de gestion de l'emploi des jeunes ainsi que les services techniques dans les ministères concernés par les programmes d'intégration des jeunes dans le secteur agricole. La liste des parties prenantes clés est jointe en annexe (Annexe B).

Les intervenants institutionnels ont été choisis sur la base de l'analyse documentaire sur les politiques de développement économique et social et les programmes de développement dans la région. Le choix des entreprises agricoles a été effectué avec les parties prenantes institutionnelles en prenant en considération la diversité, la taille et la portée des activités. Il faut signaler que la région ne compte que quatre grandes entreprises.

Deux méthodes complémentaires ont été adoptées dans la collecte des données : le questionnaire et les entretiens semi-dirigés. Les sociétés agricoles ont été sondées à travers un questionnaire.

Un guide d'entretien a été utilisé avec les parties prenantes institutionnelles. L'entretien avait pour objectif d'établir l'état des lieux de l'emploi agricole, évaluer les besoins futurs des jeunes ruraux en matière de qualification professionnelle et identifier le potentiel du secteur en matière de création d'emploi.

4.2. Groupes de discussion

Des groupes de discussion ont été tenus dans cinq communautés rurales :

- La communauté rurale de Ndiébène Gandiol (CR) située dans le département de Saint-Louis sur la péninsule Langue de Barbarie. L'attention de la CR se concentre principalement sur l'agriculture à cause du développement qu'a connu la production maraîchère, mais également la pêche et le tourisme en rapport avec le Parc du Djoudj. En 2003, la zone a enregistré un abîme profond de quatre pieds ce qui a créé énormément de problèmes à la population.
- Le village de Guédé, plus grande communauté rurale dans la région, dépend largement de l'agriculture. Presque un tiers de la production agricole dans le département de Podor vient de cette localité. C'est une zone bien irriguée parce qu'en plus du fleuve Sénégal, elle bénéficie de cours d'eau tels que les bassins de retenue Ngalinka et Doué.
- Richard Toll, dans le département Dagana, se caractérise par la présence d'industries alimentaires comme la CSS pour le traitement de la canne à sucre. La zone détient un quasi-monopole de la production du sucre brun au Sénégal. Il y a également la Laiterie Bergère qui traite les produits laitiers en plus de plusieurs unités de décorticage de riz.
- Ross Béthin s'intéresse également à l'agriculture avec la production du riz, de légumes et de tomates pour l'industrie de transformation... La zone est notamment utilisée pour l'exportation de la production agricole vers Dakar et d'autres régions du pays. Ross Béthin fait aussi partie du département Dagana.
- Dioum, la plus grande ville à Podor se situe sur la route nationale II. Elle se concentre sur l'agriculture et compte plusieurs unités de décorticage de riz et une unité pour l'alimentation animale. La ville devrait bientôt connaître une expansion économique rapide à cause de l'achèvement des travaux du pont Dioum soutenus financièrement par le MCA. L'accès aux zones agricoles et à l'île Morphil et la commercialisation des produits agricoles devraient être facilités.

Des groupes de discussion ont été tenus dans les zones agricoles pour garantir la participation des gens impliqués dans le secteur agricole qui comprennent au mieux le centre d'intérêt de l'évaluation. Par conséquent, quatre groupes de discussion ont été organisés dans chaque ville ou village. Les participants ont été sélectionnés de façon à garantir une bonne représentativité de la communauté :

- Des jeunes chômeurs, hommes et femmes (deux groupes distincts) : les critères de représentativité en fonction du voisinage/village et de l'âge ont été satisfaits.
- Des jeunes travailleurs (un groupe mixte) : diverses activités ont été choisies.
- Des responsables communautaires et principalement des élus locaux : maires, conseillers municipaux, chefs de villages...; les participants devaient avoir une bonne maîtrise des questions agricoles et surtout des actions qui pouvaient éventuellement être entreprises dans le secteur.

Chaque groupe a débattu d'un thème. Les jeunes chômeurs, hommes et femmes, ont parlé de leur comportement en réaction aux difficultés du marché de travail. Les jeunes travailleurs ont donné leur évaluation du marché de travail local et les responsables communautaires ont discuté le thème de l'intégration de la jeunesse dans le tissu économique.

4.3. Enquête auprès des ménages et des jeunes

Une enquête auprès des ménages a été réalisée dans la zone de Saint-Louis pendant le mois d'août 2012. L'enquête vient compléter et enrichir les bases de données statistiques déjà disponibles sur l'emploi et les conditions de vie (ESPS 2011) en mettant l'accent sur l'intégration des jeunes dans le secteur agricole. Le questionnaire pour l'enquête auprès des ménages a surtout porté sur la profession/activités des ménages et dans chaque ménage la situation d'emploi des jeunes, leurs qualifications, compétences et aspirations.

L'Enquête sur les Entreprises et l'Emploi des Jeunes dans la région de Saint-Louis (EEJSL) est une enquête auprès des ménages basée sur un sous-échantillon prélevé de l'échantillon de l'Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal (ESPS 2011). Cette enquête a ciblé six ménages dans chaque district de recensement pour répondre au questionnaire dit "long" (par opposition au questionnaire "allégé" de l'ESPS qui collecte moins d'informations).

La taille de l'échantillon de L'EEJSL a été définie à 300 ménages, 50 districts de recensement devaient être tirés parmi les districts de la région (74 dans l'échantillon ESPS). Un tirage au sort a été ensuite réalisé dans des listes urbaines et rurales selon le département concerné. Au final, l'EEJSL représente environ ¼ de l'échantillon ESPS dans la région de Saint-Louis.

4.4. Enquête auprès des entreprises

L'enquête auprès des entreprises (EEEJSL) a été distribuée auprès de 132 unités de production formelles et informelles. La collecte de données a eu lieu entre le 18 septembre et le 12 octobre 2012. L'échantillon de l'enquête est composé d'entreprises portant un numéro d'identification national des entreprises et associations (NINEA) et figurant sur la liste des entreprises qui présentent au Centre Unique de Collecte d'Information (CUCI) un document comptable pour l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD).

Tableau 3 : Échantillon d'enquête (nombre d'unités), EEEJSL

	Tous	Dagana	Podor	Saint-Louis
Agriculture	15	6	2	7
Pêche	3	2	0	1
Industrie manufacturière	33	16	1	16
Construction	4	2	1	1
Commerce	27	12	5	10
Hôtel & Restaurant	9	3	0	6
Transport & Télécommunications	6	2	1	3
Assurance et services financiers	4	0	0	4
Autres services	31	11	3	17
Total	132	54	13	65

Les unités de production ont été sélectionnées comme suit : de grandes entreprises ont été choisies en premier lieu (CSS, GDS et SOCAS), ensuite celles qui ont déposé un document comptable auprès du CUCI, puis les entreprises qui ont donné un numéro de téléphone pour faciliter le contact et enfin une sélection aléatoire a été effectuée dans la base NINEA. Les unités ont été classées selon leur activité principale. Leur nombre a été doublé pour prévoir d'éventuels remplacements.

5. RÉSULTATS PRINCIPAUX

Associer l'analyse qualitative à celle quantitative a permis de capter une image holistique de la situation des jeunes en ce qui concerne l'emploi, les entreprises, l'environnement des affaires, le secteur agricole dans une perspective macroéconomique et les programmes et politiques déjà mis en œuvre.

5.1. L'emploi des jeunes

5.1.1. Emplois dans la région de Saint-Louis

L'analyse a été conduite d'abord sur la base de l'enquête auprès des ménages. La Figure 2 illustre la situation d'emploi par groupe d'âge, sexe et zone de résidence. L'enquête a révélé que 55% des

hommes jeunes et 34% des femmes jeunes ont un emploi mais dans une proportion moindre que ceux qui sont plus âgés. Le taux de chômage est, néanmoins, relativement faible et tourne autour de 2% indépendamment des catégories d'âge et de sexe considérées. Les taux de chômage semblent être plus faibles dans les zones rurales. Le taux d'inactivité des femmes jeunes s'avère être particulièrement élevé dans les zones urbaines : environ 2/3 parmi elles sont inactives alors que les hommes de leur âge dans la même zone le sont à moins de la moitié.

Le taux d'emploi, comme le montre la Figure 3, est plus faible parmi ceux qui détiennent un diplôme de l'enseignement secondaire ou postsecondaire. L'écart entre les taux d'emploi des catégories d'éducation est logiquement plus grand parmi les jeunes puisque les jeunes instruits sont plus probablement encore dans le système scolaire. Le taux d'emploi augmente généralement avec l'âge réduisant ainsi l'écart de taux d'emploi. Toutefois, il apparaît que les personnes ayant un niveau d'instruction élevé, particulièrement parmi les femmes dans les zones rurales, travaillent moins que les personnes moins instruites à travers toutes les tranches d'âges.

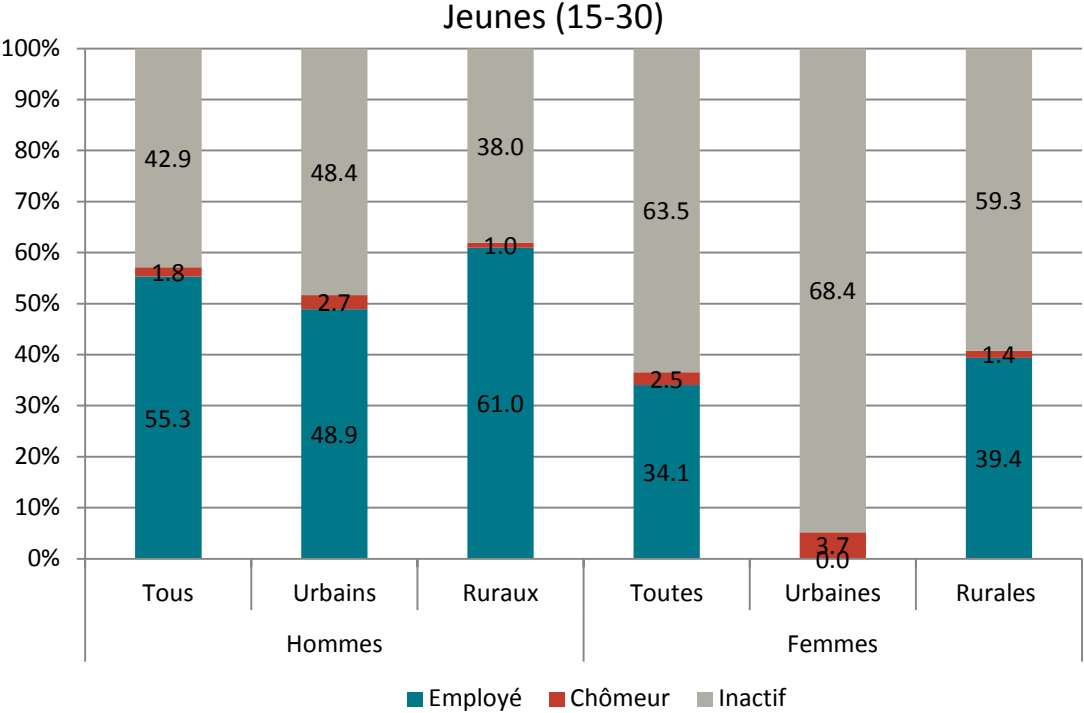
La formation initiale ne semble donc pas garantir l'emploi. La question qui se pose est par conséquent la suivante : l'éducation a-t-elle un impact positif sur l'employabilité des jeunes ? À ce sujet, il faut mettre l'accent sur le type de compétences que les gens doivent avoir afin de leur garantir un meilleur accès au marché du travail. Il faut également se poser la question relative aux besoins en termes de formation et d'éducation initiale pour réussir sur le marché du travail.

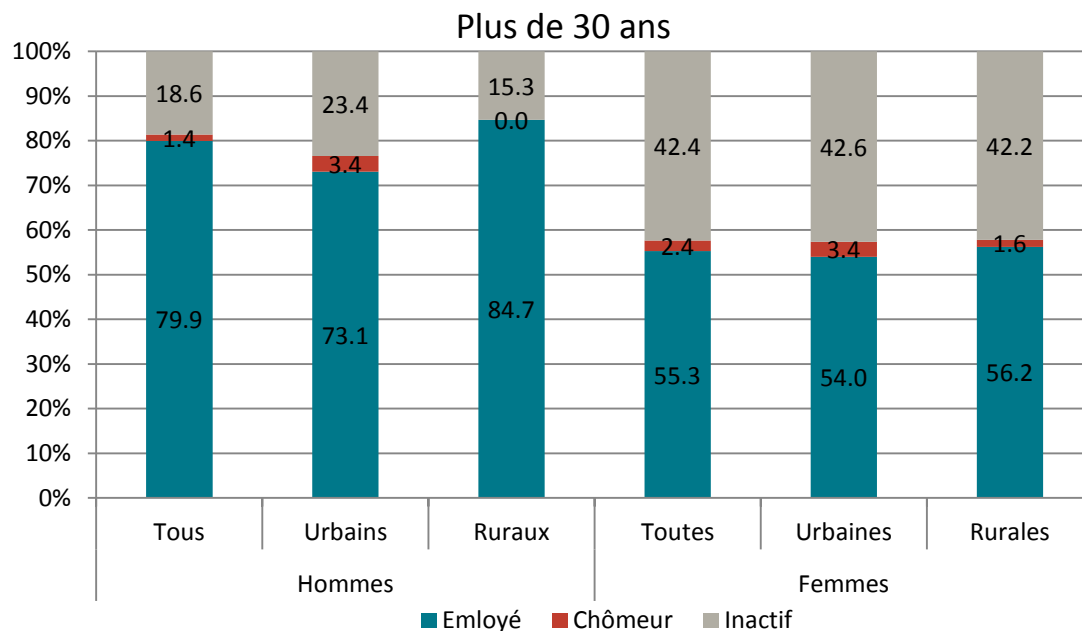
La Figure 3 révèle aussi les discriminations dans l'emploi en termes d'âge et de sexe bien que d'autres caractéristiques risquent de différencier ces catégories. À titre d'exemple, l'expérience et le réseau social devraient être plus développés parmi les personnes plus âgées. Or, la Figure 3 montre que le taux d'emploi des femmes, indépendamment de leur âge et de leur lieu de résidence, est sensiblement plus bas. D'autres caractéristiques personnelles sont susceptibles de jouer un rôle majeur dans l'explication de l'employabilité et les conditions de travail telles que les aptitudes cognitives et les compétences comportementales.

En outre, les conditions de travail sont, par nature, particulièrement précaires puisque les emplois sont essentiellement des emplois indépendants ou en tant qu'aide familiale (77% des emplois des hommes et 86% des femmes) et les salariés ont, en majorité, un emploi précaire ou occasionnel (voir la Figure 4). Le degré d'insécurité d'un travail donné est le nombre de conditions précaires qui le caractérisent : pas de contrat écrit, pas d'espace réservé au travail, des gains instables, sous-emploi, et recherche infructueuse d'un nouvel emploi. Lorsqu'une seule condition ou plusieurs se réunissent, l'emploi est classé en tant qu'emploi précaire. Parmi les travailleurs ayant un emploi précaire, 45% des hommes et 31% des femmes réunissent 2 à 3 conditions caractéristiques des

emplois précaires ; 53% des emplois détenus par des hommes et 59% de ceux détenus par les femmes répondent à une seule condition. Dans de nombreux cas, les salariés ont un emploi occasionnel (26% pour les hommes et 32% pour les femmes), ce qui contribue aussi à la précarité de l'emploi.

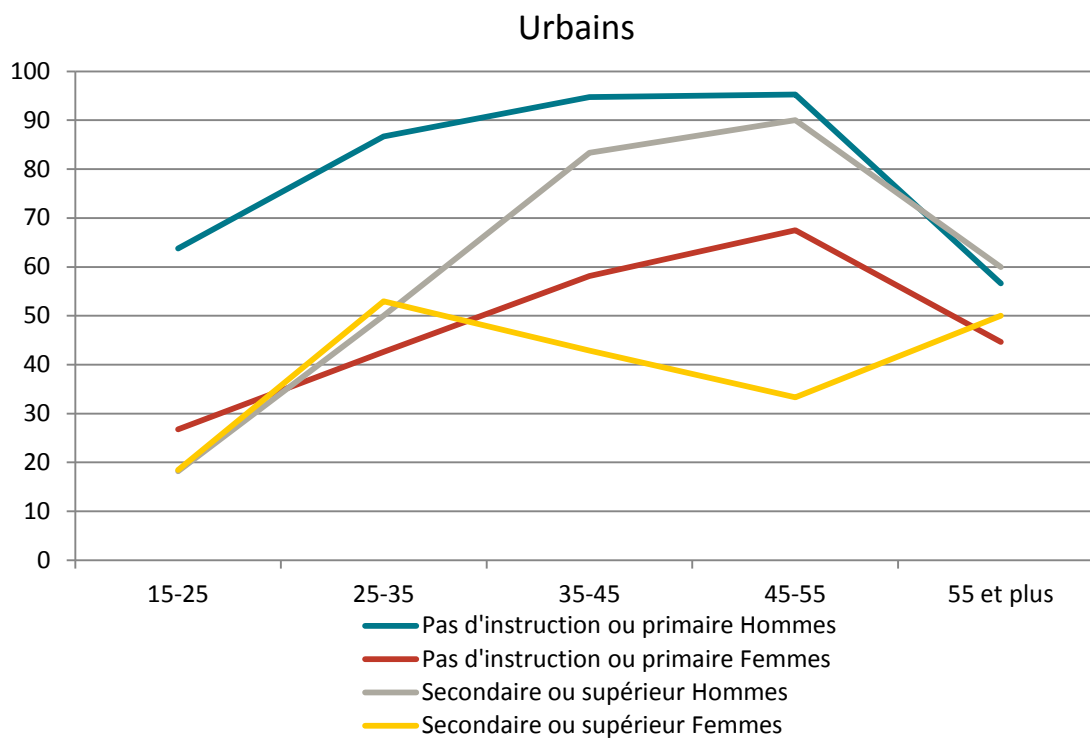
FIGURE 2 : Situation d'emploi par zone et par sexe

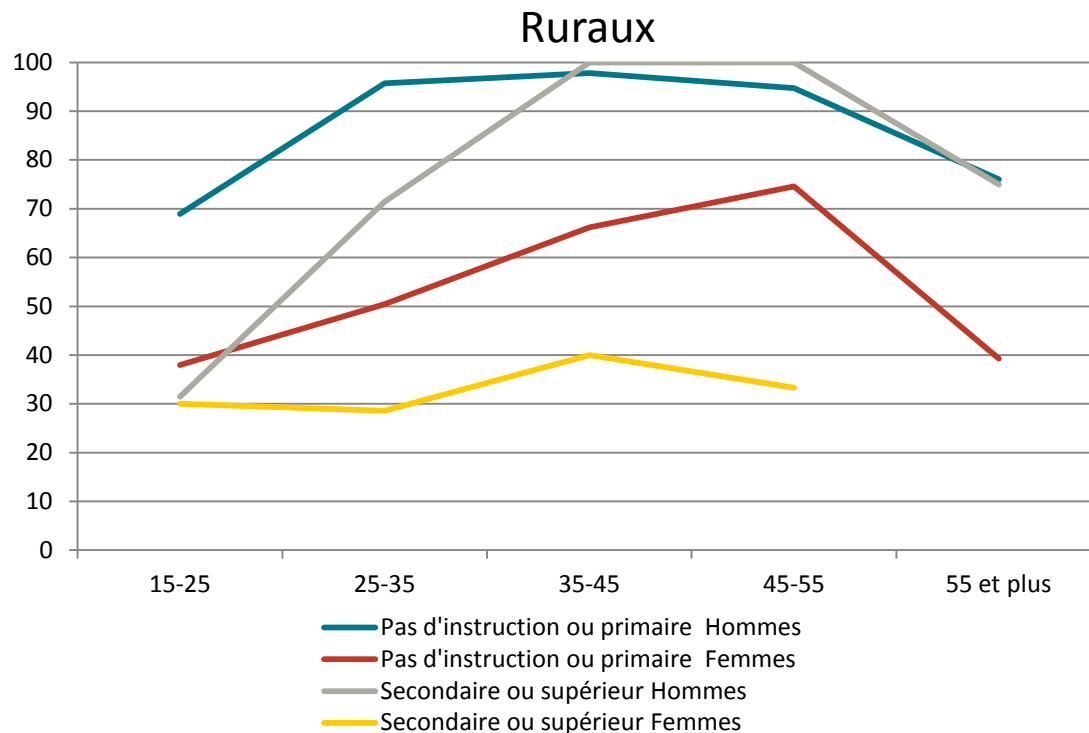




Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

FIGURE 3 : Profil d'âge du taux d'emploi par niveau d'éducation et par sexe





Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

La Figure 4 montre clairement que les jeunes, plus que les personnes plus âgées, travaillent souvent en tant qu'aides familiales ou qu'apprentis : seuls 7% dans les zones urbaines et 17% dans les zones rurales parmi les personnes d'âge plus avancé contre presque la moitié des emplois des jeunes (43% dans les zones urbaines et 59% dans les zones rurales). D'un autre côté, les travailleurs indépendants sont relativement plus nombreux parmi les personnes âgées de plus de 30 ans : ils représentent 64% des emplois dans les zones urbaines (56% parmi les hommes et 74% parmi les femmes) et 68% dans les zones rurales (75% parmi les hommes et 59% parmi les femmes).

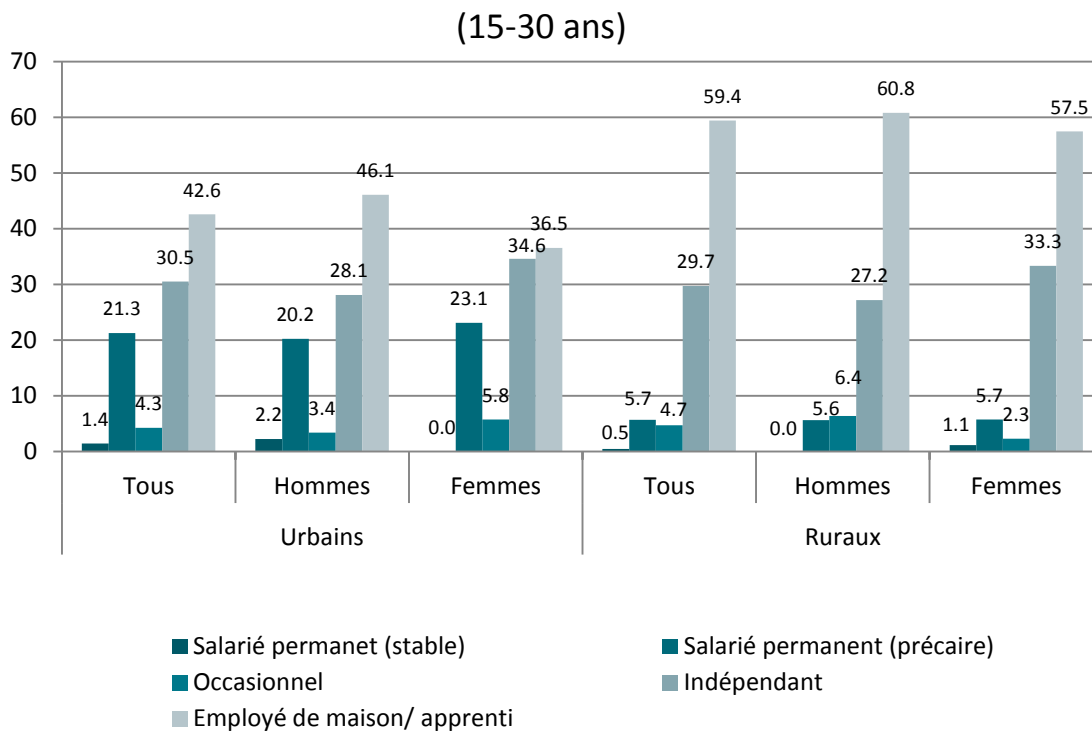
Les hommes jeunes sont plus nombreux à être employés en tant qu'aide familiale que les femmes jeunes alors qu'inversement parmi les personnes d'âge plus avancé et notamment dans les zones rurales : 31% des femmes âgées de plus de 30 ans sont des aides familiales. Le pourcentage des aides familiales parmi les hommes jeunes est de 46% dans les zones urbaines et de 61% dans les zones rurales alors qu'il est respectivement de 37 % et 58% parmi les femmes jeunes.

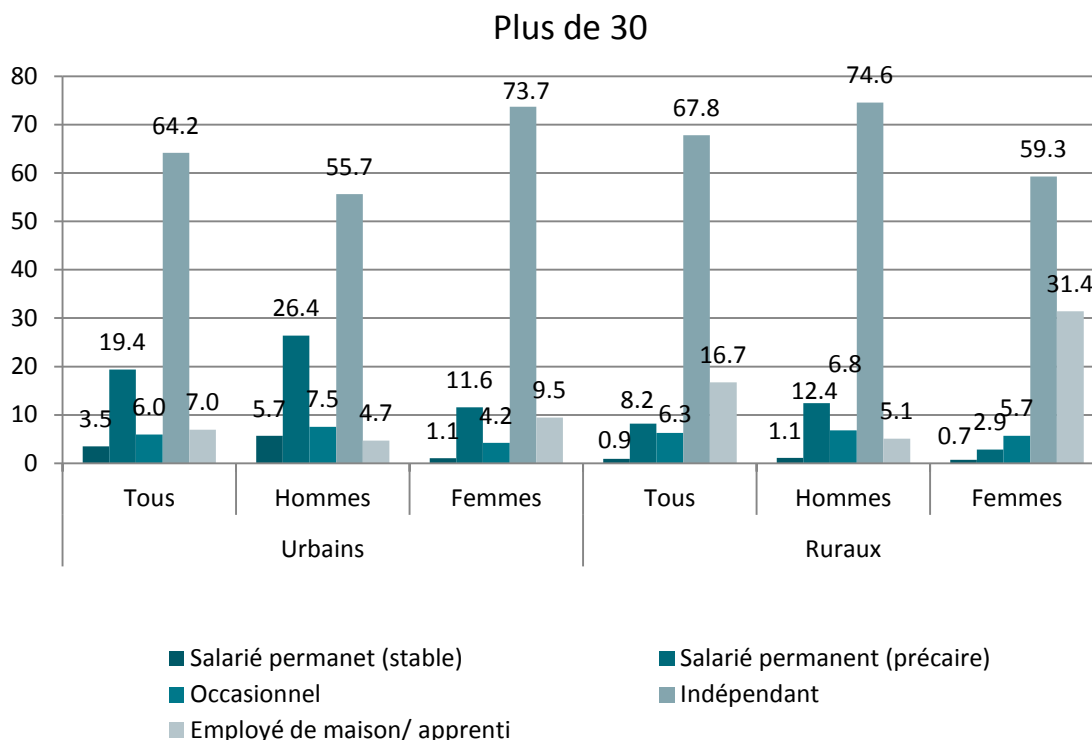
La Figure 5 montre d'importantes différences sectorielles en termes de conditions d'emploi. Les emplois d'aide familiale parmi les jeunes, en particulier, sont plus courants dans les secteurs agricole et manufacturier et moins communs dans le secteur du commerce et des services. Parmi

le groupe d'âge des plus de 30 ans, les travailleurs indépendants sont proportionnellement plus nombreux que les autres catégories sauf pour les hommes dans le secteur du commerce et des services (dans lequel 60% des hommes sont des salariés permanents).

Ces statistiques montrent que les jeunes dans le secteur agricole sont mal intégrés sur le marché du travail dans la mesure où très peu d'entre eux sont employés en tant que salariés ou en tant que travailleurs indépendants. Ceci démontre que le marché du travail est plutôt fermé aux jeunes qui doivent entreprendre leurs premières expériences dans le cercle familial. Il s'agit là d'une donnée importante dans la mesure où l'agriculture (et la pêche) représente près de 65% des emplois des hommes (45% des emplois féminins) et un peu moins parmi les jeunes : 60% des hommes dans la tranche d'âge 25-34 ans et 41% des femmes (Figure 6). Les femmes, surtout celles plus âgées, sont souvent dans le secteur du commerce.

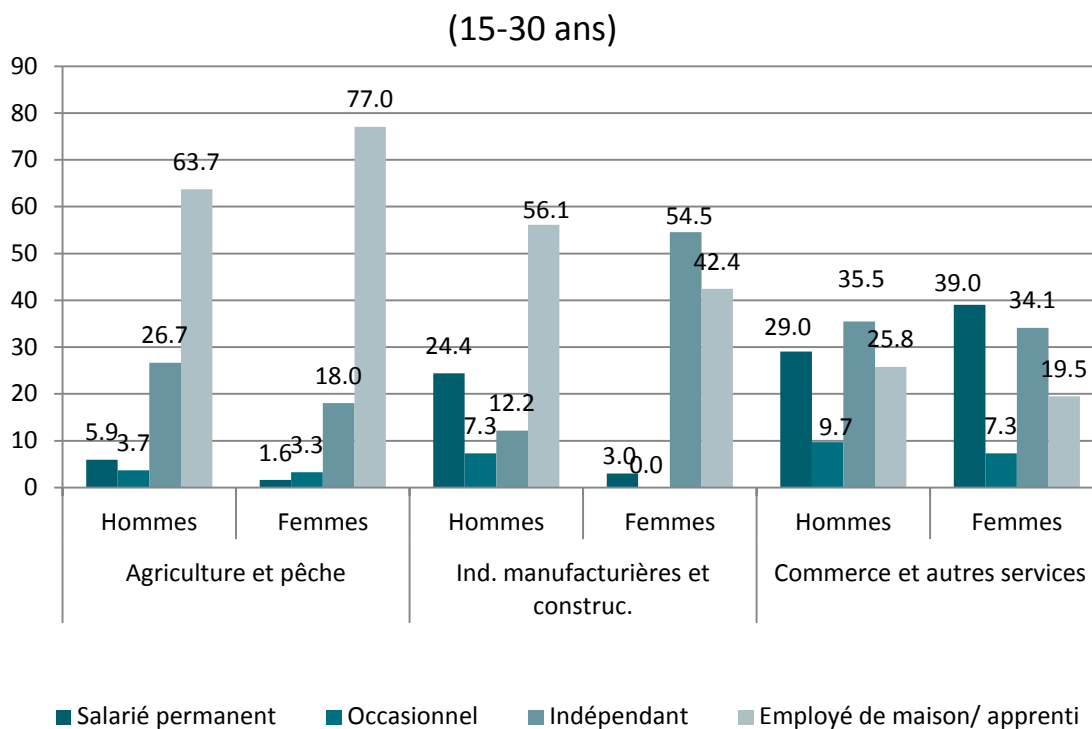
FIGURE 4 : Conditions d'emploi par zone et par sexe

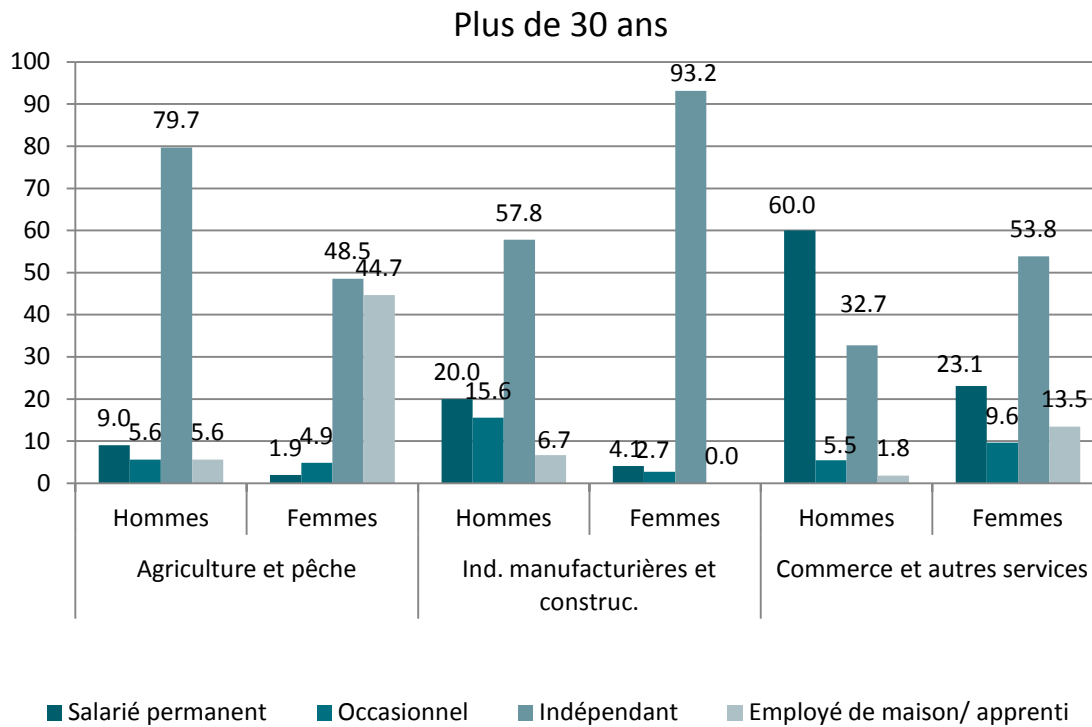




Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

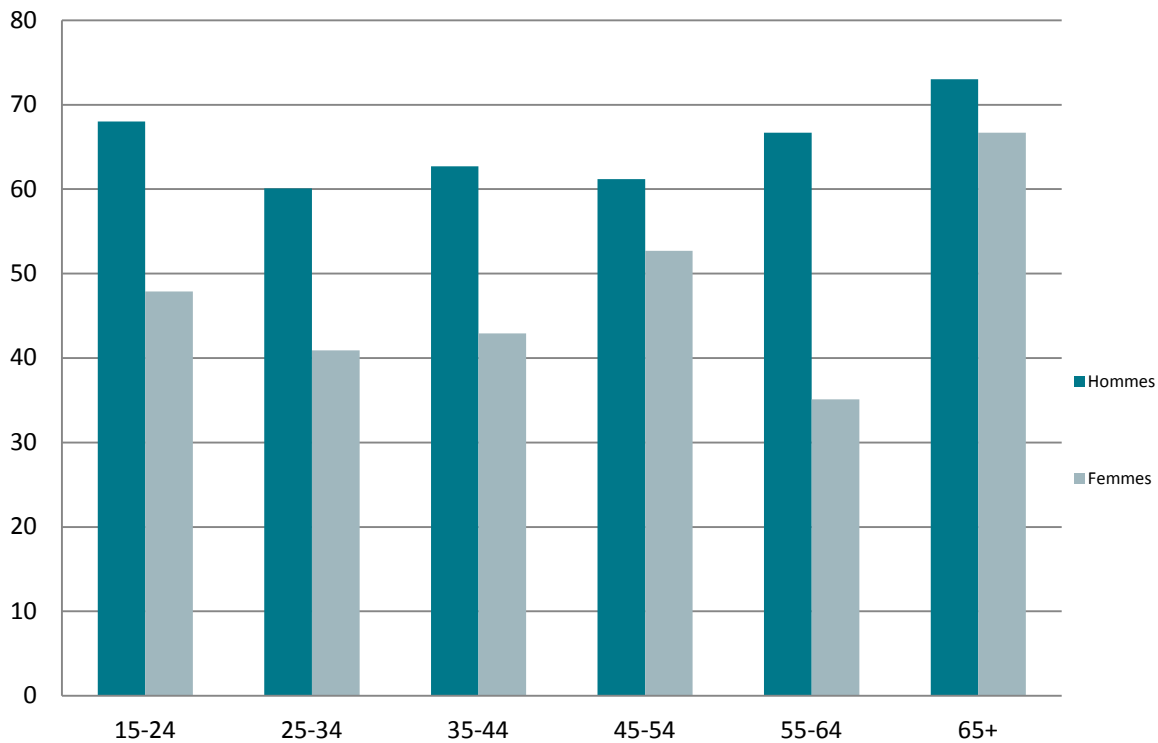
FIGURE 5 : Conditions d'emploi par secteur et par sexe





Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

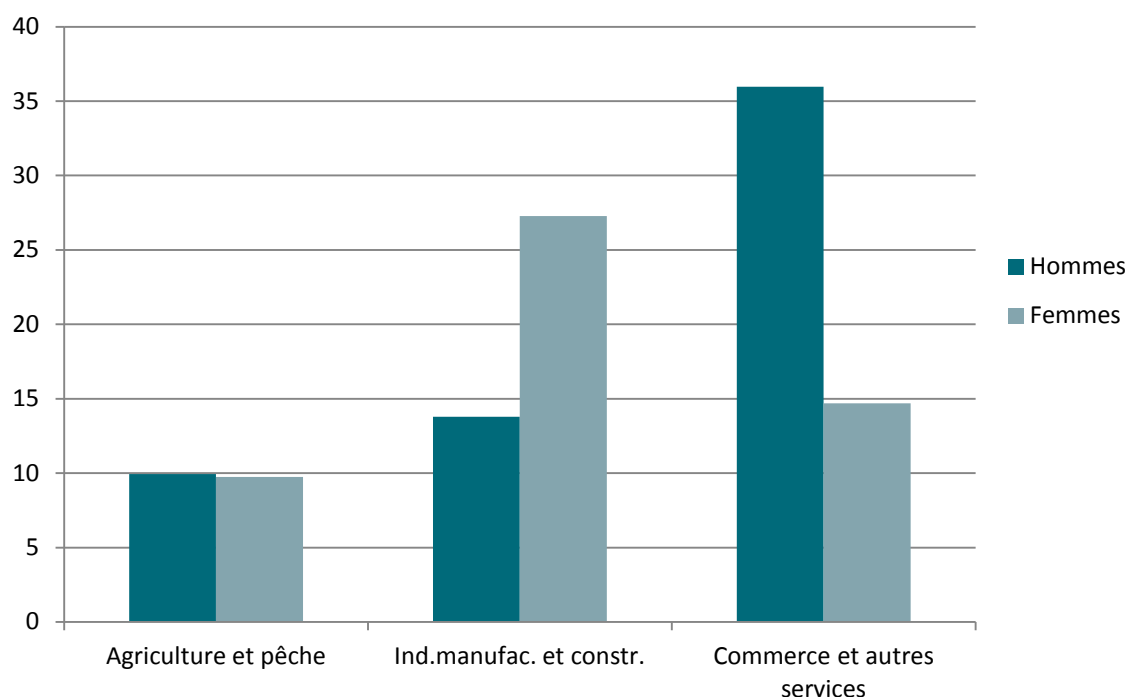
FIGURE 6 : Pourcentage des travailleurs dans le secteur agricole (et la pêche)



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

La Figure 7 montre également que les travailleurs sont d'un niveau d'éducation moindre dans le secteur de l'agriculture par rapport aux autres secteurs. Dans le secteur de l'agriculture (et de la pêche), 10% des travailleurs indépendamment du sexe sont, au moins, diplômés du secondaire alors que 14% (hommes) et 27% (femmes) le sont dans le secteur de l'industrie manufacturière et de la construction et 36% (hommes) et 15% (femmes) dans le secteur du commerce et des services.

FIGURE 7 : Éducation secondaire ou supérieure par secteur et par sexe



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

En analysant les divergences dans la Figure 8, il apparaît que les conditions d'emploi diffèrent sensiblement parmi les personnes plus âgées selon le niveau d'éducation et dans une moindre mesure parmi les jeunes. Les employés permanents en tant que salariés sont plus nombreux parmi les personnes plus âgées et plus éduquées : 62% pour les hommes âgés de plus de 30 ans ayant un niveau secondaire ou plus. D'un autre côté, 57% des jeunes ayant un niveau d'éducation plus élevé sont des aides familiales. On en conclut encore une fois que les études universitaires ne semblent pas contribuer, pour les jeunes, à de meilleures conditions d'emploi.

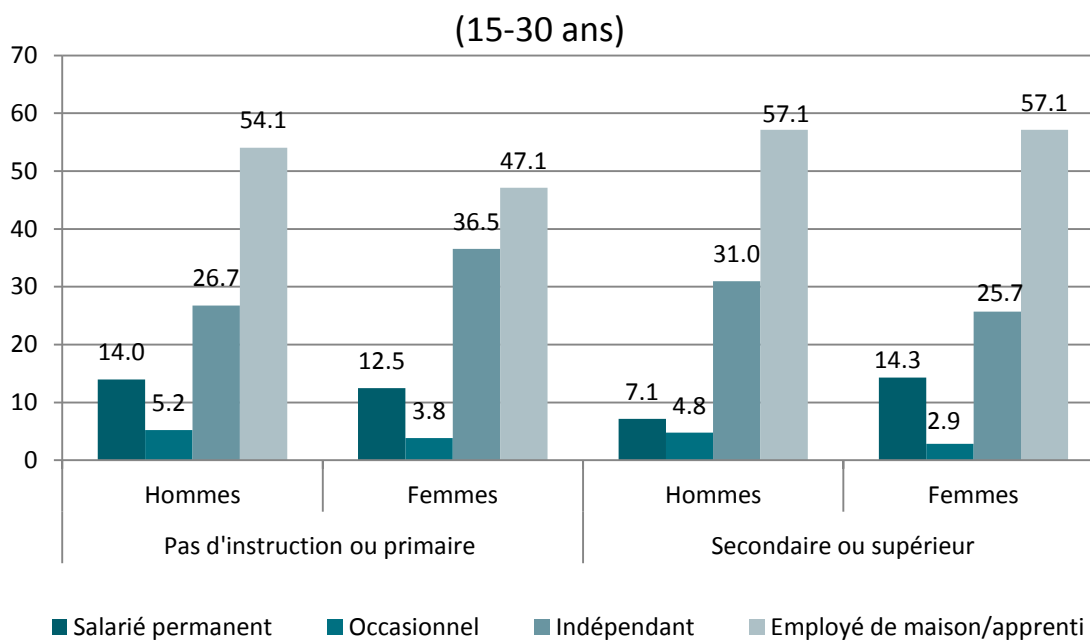
La Figure 9 illustre la situation professionnelle parmi les jeunes par secteur d'activité et par sexe. Comme déjà mentionné ci-dessus, les aides familiales semblent être particulièrement développées

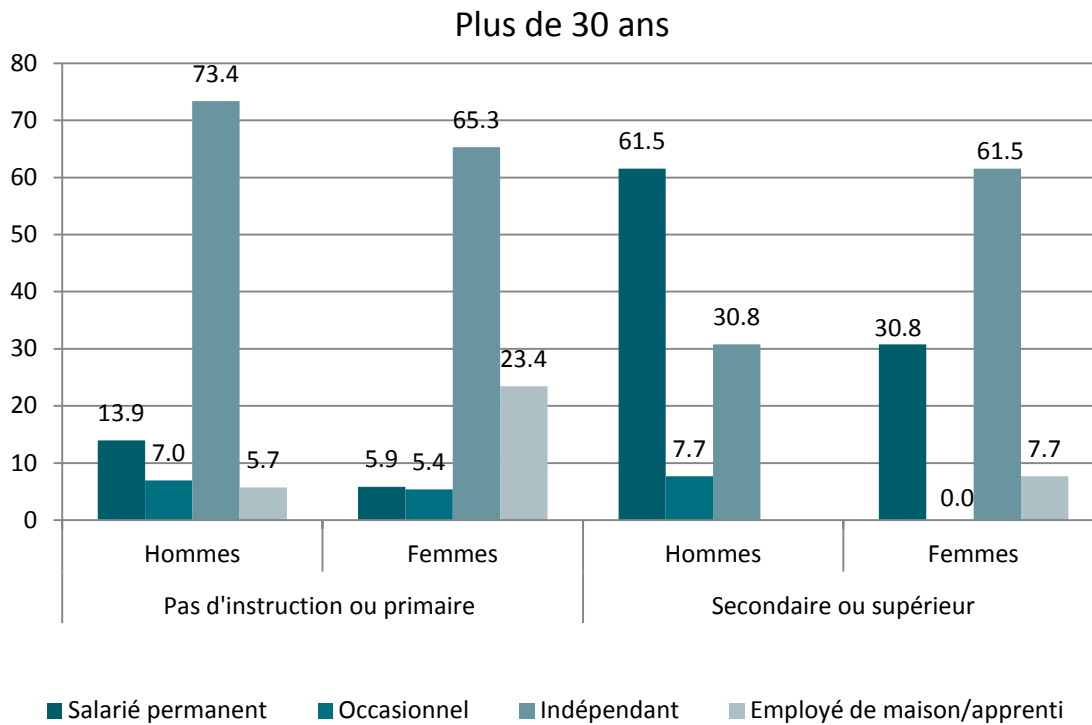
dans le secteur agricole alors que les travailleurs indépendants se trouvent dans d'autres secteurs surtout parmi les hommes. Les postes d'apprentis sont plus fréquents dans les secteurs secondaire et tertiaire surtout parmi les hommes. En effet, l'apprentissage représente presque 37% des emplois détenus par les hommes dans le secteur manufacturier et de la construction et 26% dans le commerce et autres services. Par contre, il ne représente que 3% des emplois dans le secteur agricole, hommes et femmes confondus. Le travail indépendant est plus courant parmi les jeunes femmes dans le secteur manufacturier (55%). Finalement, il faut noter que les salariés se partagent de manière presque égale entre travailleurs non qualifiés, peu qualifiés et qualifiés dans le secteur tertiaire.

Les secteurs diffèrent aussi selon les types de rémunération. La Figure 10 montre que le secteur agricole offre des emplois payés à la pièce, à la tâche et à la commission alors que les salaires fixes semblent constituer la norme dans les autres secteurs.

La Figure 11, quant à elle, présente une liste de professions dans le secteur agricole. Cette liste n'est pas exhaustive et peut être complétée par celle présentée en Annexe. Toutefois, il serait utile de rappeler que les emplois courants dans le secteur agricole sont des postes peu qualifiés tels que le poste de fermier, berger, éleveur...

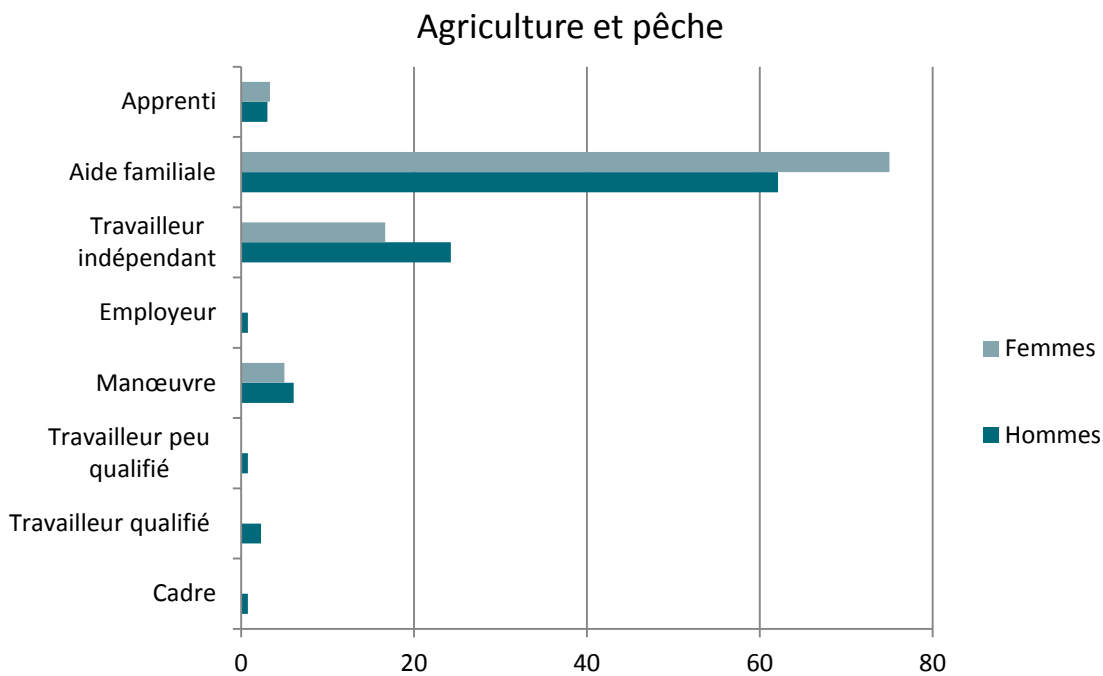
FIGURE 8 : Conditions d'emploi par niveau d'éducation et par sexe



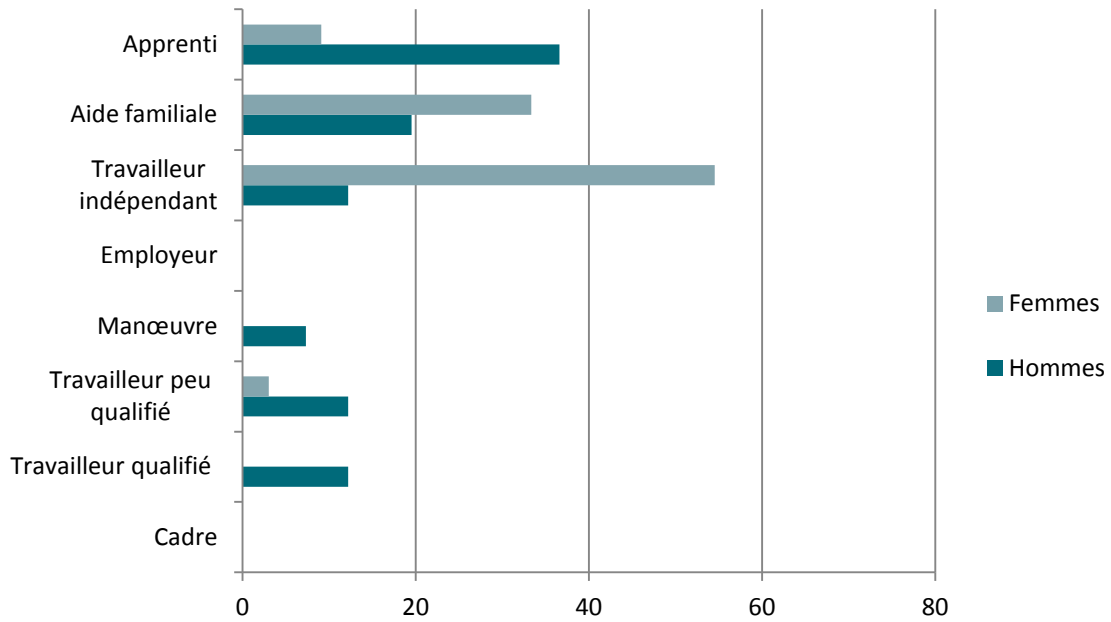


Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

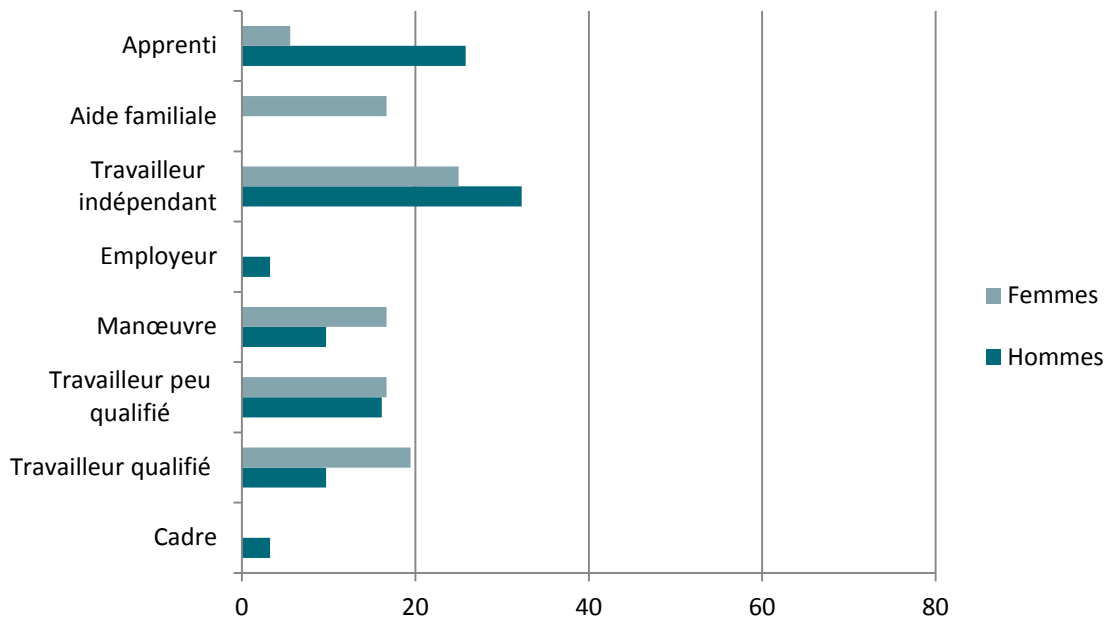
FIGURE 9 : Situation professionnelle des jeunes (15-30) par secteur et par sexe



Indus. manufacturières et construction

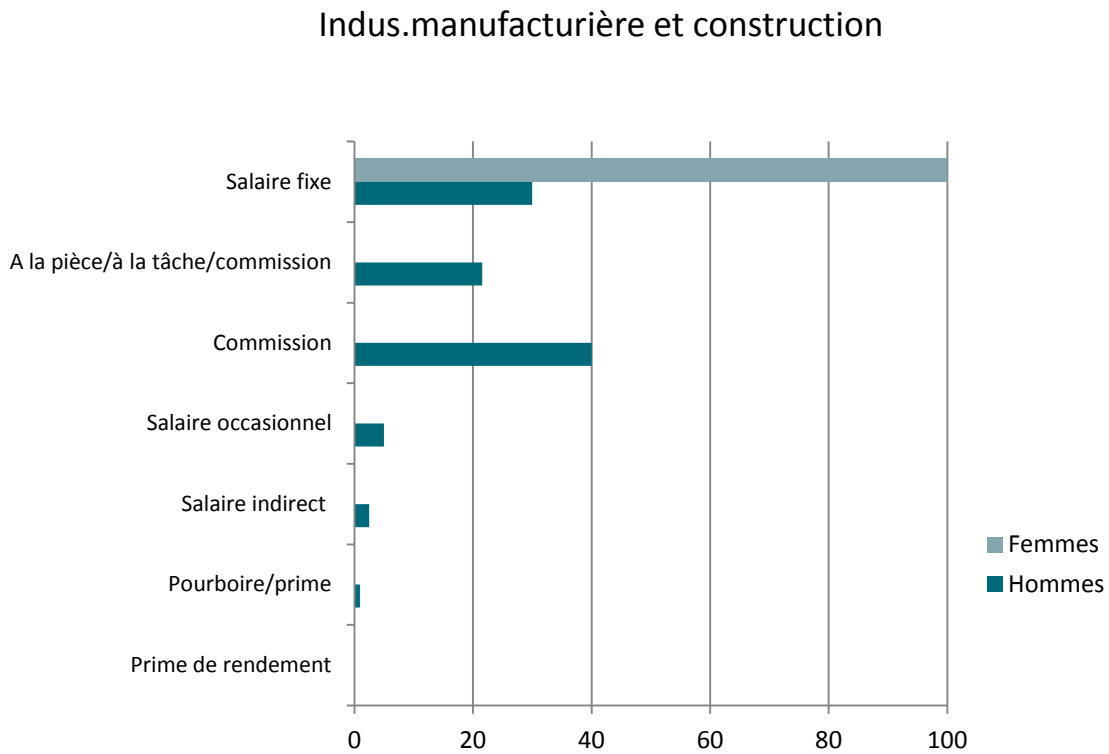
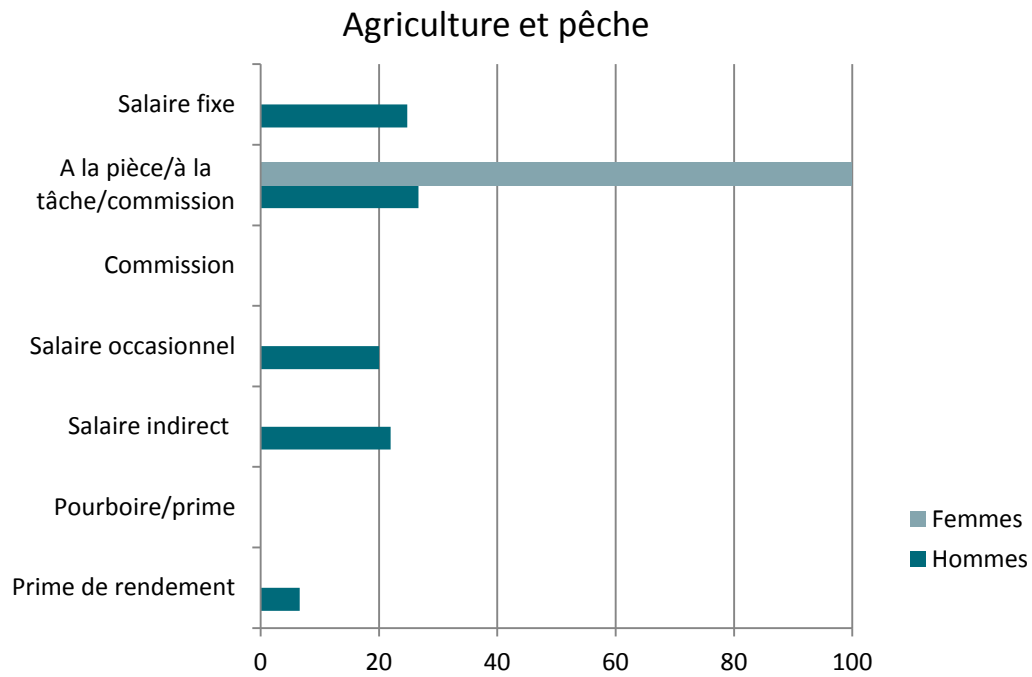


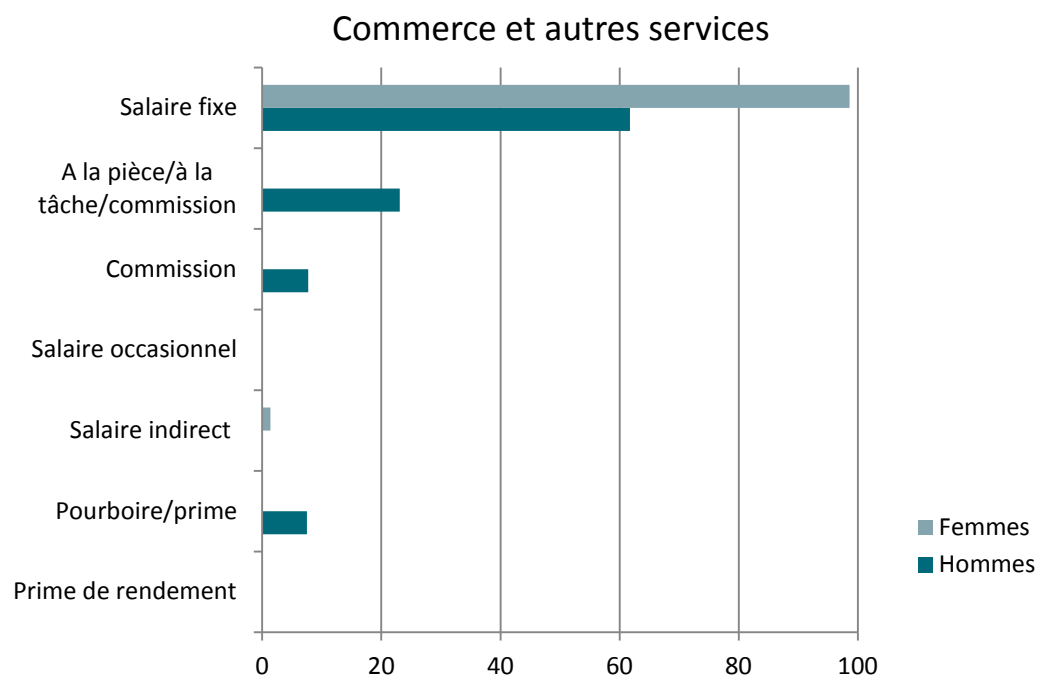
Commerce et autres services



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

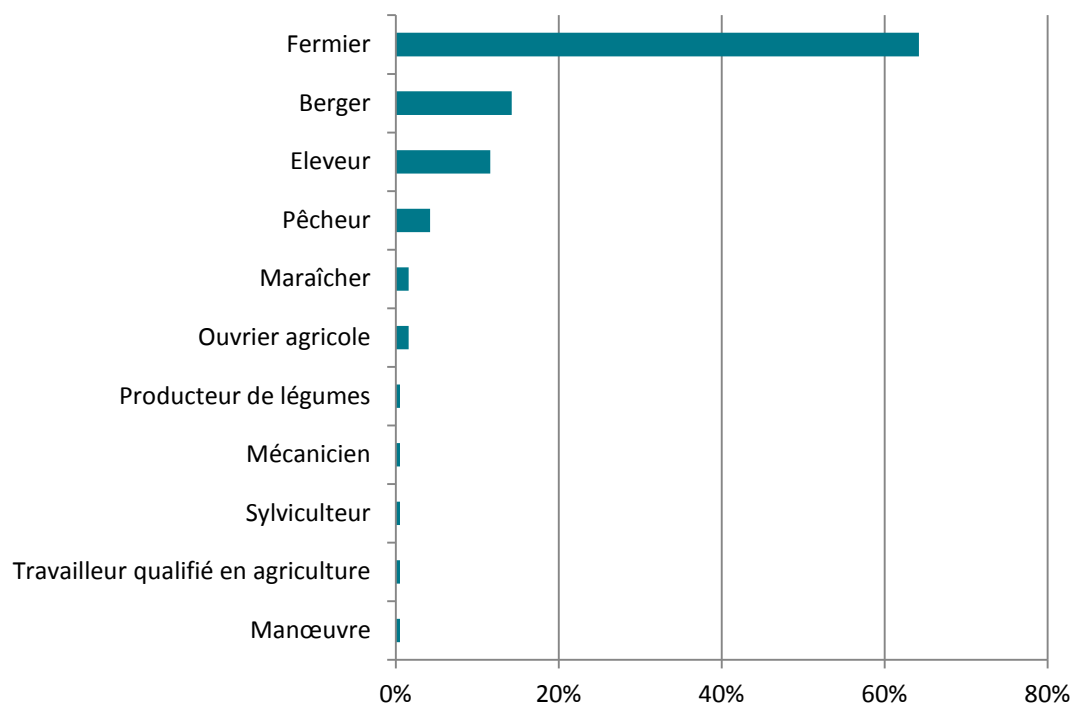
FIGURE 10 : Type de rémunération des jeunes (15-30) par secteur et par sexe





Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

FIGURE 11 : Professions des jeunes (15-30) dans le secteur agricole



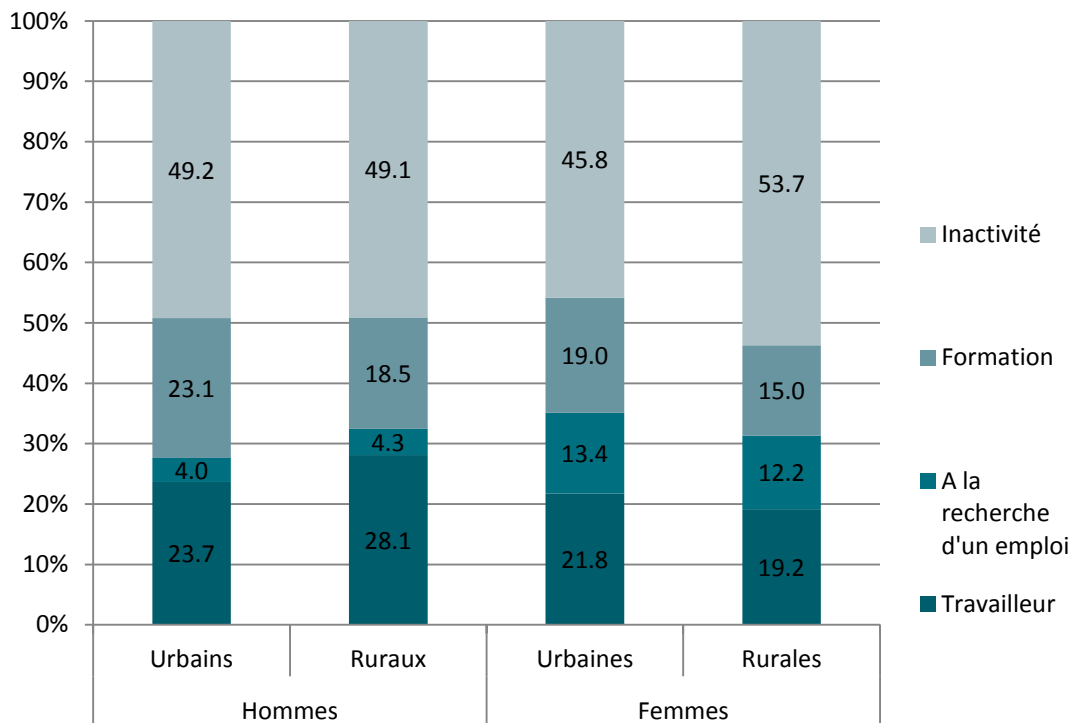
Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

5.1.2. Jeunes chercheurs d'emploi

A cause de leur faible niveau d'intégration sur le marché du travail, les jeunes risquent d'être découragés dans leur recherche de travail. La Figure 12 montre justement que les jeunes, hommes et femmes, passent la moitié de leur temps à ne rien faire. Les hommes passent plus de temps à travailler (26%) par rapport aux femmes (20%) mais moins de temps à chercher du travail (4% par rapport à 13%). Les hommes passent aussi plus de temps que les femmes dans des activités de formation (21% par rapport à 17%). Les hommes jeunes sont plus susceptibles de suivre des formations qui leur sont plus profitables sur le marché du travail. Par contre, les taux élevés d'inactivité risquent de couvrir des activités non rémunérées surtout chez les femmes jeunes.

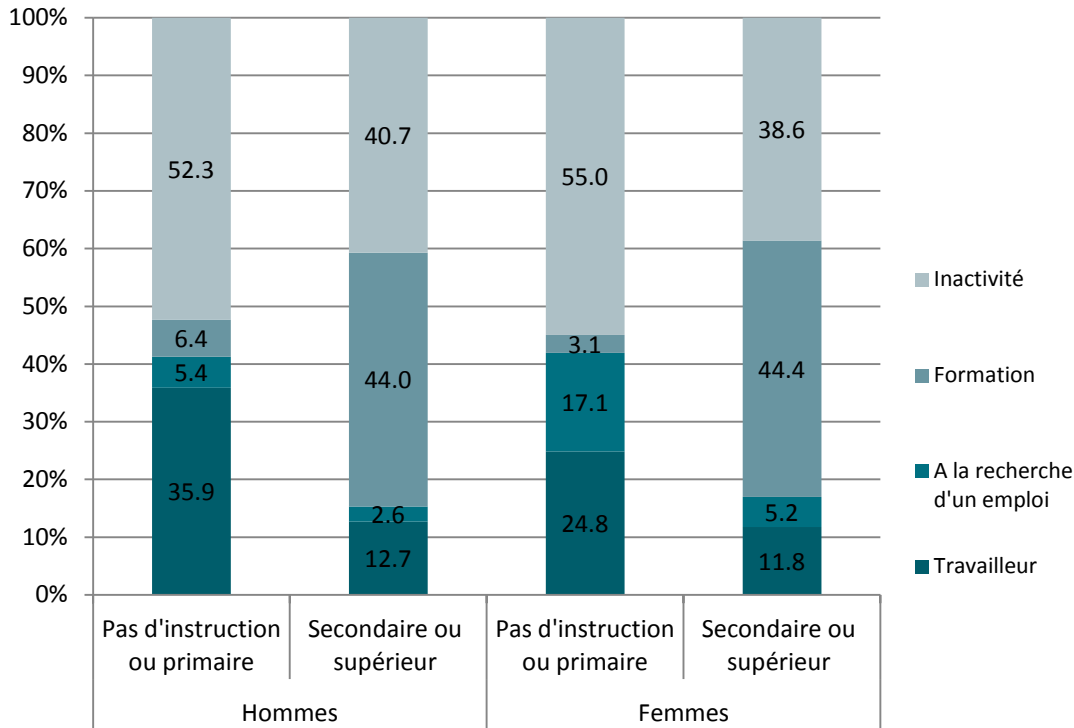
La Figure 13 se rapporte aux différences d'affectation du temps selon les niveaux d'instruction. Les jeunes ayant, au moins, un diplôme de l'enseignement secondaire passent plus de temps en formation (logiquement, quand ils sont à l'école) et moins de temps à chercher un emploi que les jeunes d'un niveau d'instruction moindre. De surcroît, les jeunes moins instruits sont plus susceptibles d'être inactifs.

FIGURE 12 : Affectation du temps, par zone et par sexe



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSJL 2012.

FIGURE 13: Affectation du temps, par niveau d'éducation et par sexe



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

Généralement, les jeunes passent peu de temps à chercher du travail. Ceci peut être expliqué par le facteur de découragement comme mentionné dans les débats des groupes de discussion (voir ci-dessous) et l'enquête auprès des jeunes. Les jeunes vivent des périodes de chômage en passant d'un emploi à un autre ou en cherchant leur premier emploi et il leur a été demandé d'expliquer ces périodes d'instabilité professionnelle par lesquelles ils passent. La Figure 14 illustre leurs réponses qui mentionnent souvent le manque de moyens pour obtenir un emploi. Ils déclarent plus particulièrement le manque de ressources pour continuer ou commencer leur propre projet (43% en tout, 48% des hommes et 40% des femmes) ou que les entreprises ne cherchaient pas à recruter (39% en tout, 48% des hommes et 35% des femmes) lorsqu'ils étaient en train de changer d'emploi ou de chercher du travail et ce plus dans les zones rurales (44%) que dans les zones urbaines (33%). Qui plus est, un tiers d'entre eux considère que les jeunes n'ont aucun accès à l'information sur les emplois disponibles (48% des femmes et 35% des hommes), plus dans les zones rurales (39%) que dans les zones urbaines (32%). Les jeunes interrogés jugent également qu'ils manquent de qualifications pour continuer ou commencer un projet (34% en tout, 48% des hommes et 35% des femmes), plus dans les zones rurales (44%) que dans les zones urbaines (33%). Autre élément intéressant, l'accès aux terres est la raison qui n'a été avancée que par 5% des jeunes, toutes de sexe féminin.

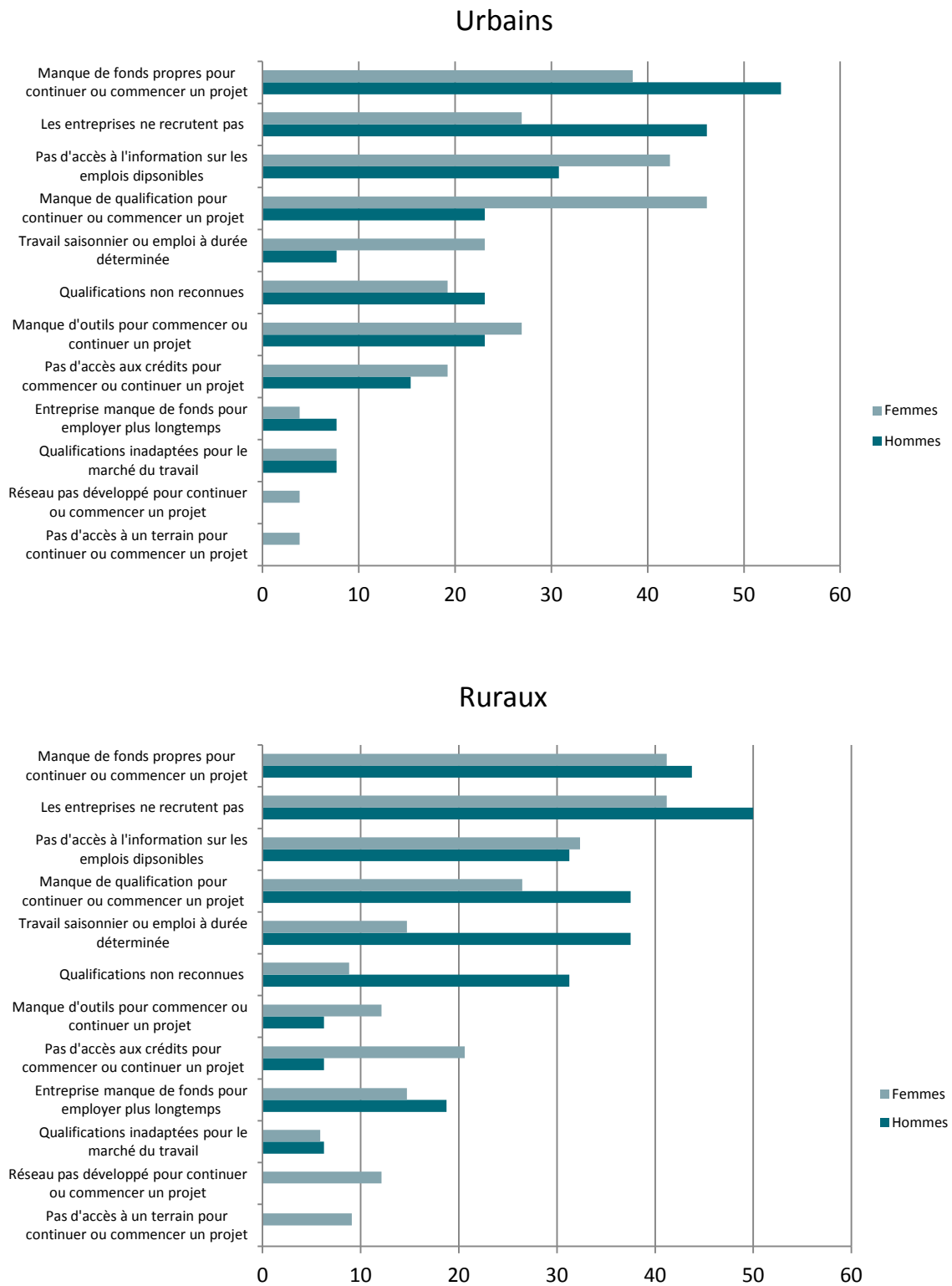
Les difficultés à trouver du travail s'avèrent être différentes entre hommes et femmes et entre zones urbaines et zones rurales. En effet, les ruraux font face à des contraintes au niveau de la demande beaucoup plus lourdes que celles ressenties par les urbains. Les hommes sont plus disposés à travailler mais ne peuvent pas parce que les entreprises ne recrutent pas ou à cause du travail saisonnier (dans les zones rurales) ou parce qu'ils ne disposent pas d'argent pour lancer un projet. Dans les zones urbaines, par contre, ce sont les femmes qui déclarent plus souvent qu'elles n'ont pas la capacité de le faire (parce qu'elles n'ont pas de qualifications ou n'accèdent pas à l'information). La qualification est perçue en tant que problème par les hommes plus que par les femmes. On constate donc que les contraintes sont perçues différemment selon le sexe et le lieu de résidence. Pour y remédier, il faudra alors apporter des réponses spécifiques et ciblées.

En conséquence, la mise en œuvre de programmes et de politiques pour l'emploi des jeunes devient donc primordiale. De telles politiques et programmes pourraient améliorer les stratégies de recherche de travail, faciliter la formation professionnelle et promouvoir l'entrepreneuriat. A cet effet, il est nécessaire de dissiper certains obstacles en rapport avec l'accès à l'information sur les emplois, les réseaux informels, l'accès aux crédits ou aux terres.

5.1.3. Comportement des jeunes face aux difficultés de l'emploi

Ce thème a été débattu dans des groupes de discussion composés par des chômeurs hommes et femmes. Les différences entre eux ne sont pas significatives. Malgré leur maturité et leurs grandes capacités physiques et intellectuelles qui leur permettent de faire face aux problèmes du chômage, hommes et femmes sentent qu'ils ont besoin d'aide et de soutien pour s'en sortir et trouver enfin un travail.

FIGURE 14 : Raisons pour changer ou chercher du travail selon le niveau d'instruction et le sexe



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

Les jeunes interrogés dans le cadre des groupes de discussion ont saisi l'importance de la formation et de l'éducation pour l'intégration socioprofessionnelle et ont donc exprimé haut et fort leur désir de voir des centres de formation pour les jeunes s'installer localement pour offrir des formations dans tous les domaines qui soient accessibles pour tous. Ces centres devraient être en mesure d'absorber une grande partie de ceux qui quittent les bancs de l'école sachant que l'abandon scolaire est très élevé dans la région.

Certes, la formation est une condition nécessaire pour décrocher un emploi mais elle est loin d'être suffisante. Les mesures d'accompagnement, telles que les centres d'information et d'orientation, sont aussi importantes pour les jeunes qui terminent la formation. Les programmes de financement doivent aussi être rendus disponibles pour eux comme par exemple les programmes de microcrédits conçus pour le financement des activités génératrices de revenus telles que la couture, la coiffure, la mécanique auto, et la commercialisation des produits agricoles.

En ce qui concerne l'intégration dans le domaine de l'agriculture et de l'élevage, les jeunes voudraient bien être formés dans ces spécialités pour devenir de vrais professionnels. Un tel souci traduit leur désir de professionnaliser ces activités parce qu'ils reconnaissent que le fait d'avoir grandi dans cet environnement ne peut remplacer l'expertise technique détaillée. Certains centres d'information et de formation existent déjà comme les Volontaires de l'Agriculture (VAGRI) qui forment des jeunes pendant une période de deux ans dans le cadre du Service Civique National (SNA) à travers le Centre National d'Education Populaire et Sportive de Thiès (CNEPS). À travers eux, près de 1000 jeunes ont été formés en agriculture à travers tout le Sénégal.

Il existe d'autres facteurs importants qui devraient être pris en compte pour promouvoir l'employabilité des jeunes dans le domaine de l'agriculture. Il s'agit notamment de rendre disponibles les terres aménagées, les crédits d'investissement, les semences et les engrais.

5.1.4. Aptitudes et compétences des jeunes

Comme indiqué précédemment, le manque de qualifications est étroitement lié à la recherche d'emploi et donc au découragement des jeunes quant à leurs chances de s'intégrer sur le marché du travail. Les jeunes femmes, en particulier, ont exprimé cette idée. Ainsi, quelles sont les compétences que les jeunes travailleurs doivent acquérir pour s'intégrer avec succès dans les entreprises agricoles ? Et, parmi ceux qui arrivent à s'intégrer dans le marché du travail, qui sont ceux qui gèrent convenablement leur carrière ?

L'enquête auprès des jeunes ne peut pas répondre à elle seule à ces questions et il est nécessaire de faire une analyse plus profonde en puisant dans l'enquête auprès des entreprises. Néanmoins, il

est possible à ce stade de définir plusieurs facteurs qui impactent l'intégration des jeunes dans le marché du travail. Comme il a déjà été mentionné, ce ne sont pas seulement les aptitudes et les compétences des jeunes qui sont décisives mais également les facteurs en rapports avec les besoins de l'entreprise. Parmi les compétences nécessaires pour la réussite, certaines peuvent être jugées très importantes surtout dans le secteur agricole : l'entrepreneuriat, le leadership et le travail d'équipe.

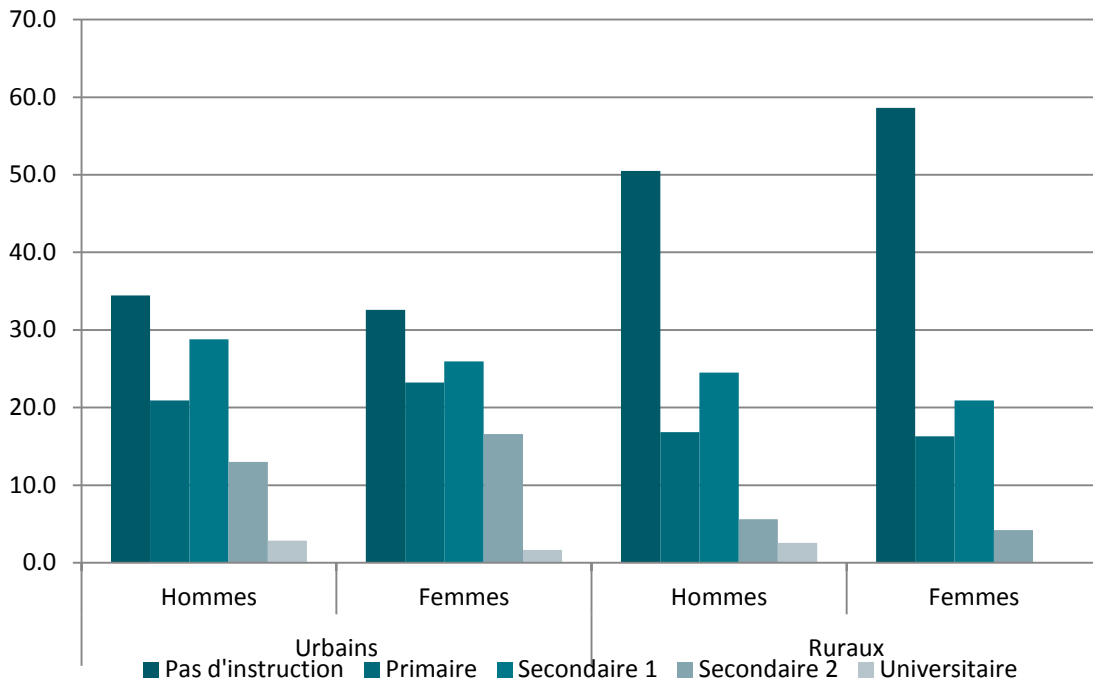
Tout d'abord, la formation initiale semble avoir un impact limité sur l'employabilité des jeunes. De plus, le niveau d'instruction est faible dans les zones rurales surtout parmi la population féminine et dans le secteur agricole. En effet, comme l'illustre la Figure 15, plus de la moitié des jeunes dans les zones rurales sont peu ou pas du tout instruits.

Ensuite, 42% des jeunes sont illettrés (voir Figure 16) dont 56% des femmes et 42% des hommes dans les zones rurales. Par conséquent, l'éducation de base des jeunes nous apparaît comme une condition essentielle pour améliorer leur employabilité.

En plus, peu de jeunes peuvent accéder à la formation professionnelle. 9% des jeunes dans la région sont inscrits dans un programme de formation professionnelle, 13% dans les zones urbaines et 6% dans les zones rurales, 11% des hommes et 7% des femmes. La formation en milieu de travail semble être plus courante (62% du volume total des formations) que la formation professionnelle surtout parmi ceux qui travaillent déjà. Comme illustré par la Figure 17, la formation en milieu de travail concerne surtout les hommes (70% du total des formations) et les ruraux (72% du total des formations).

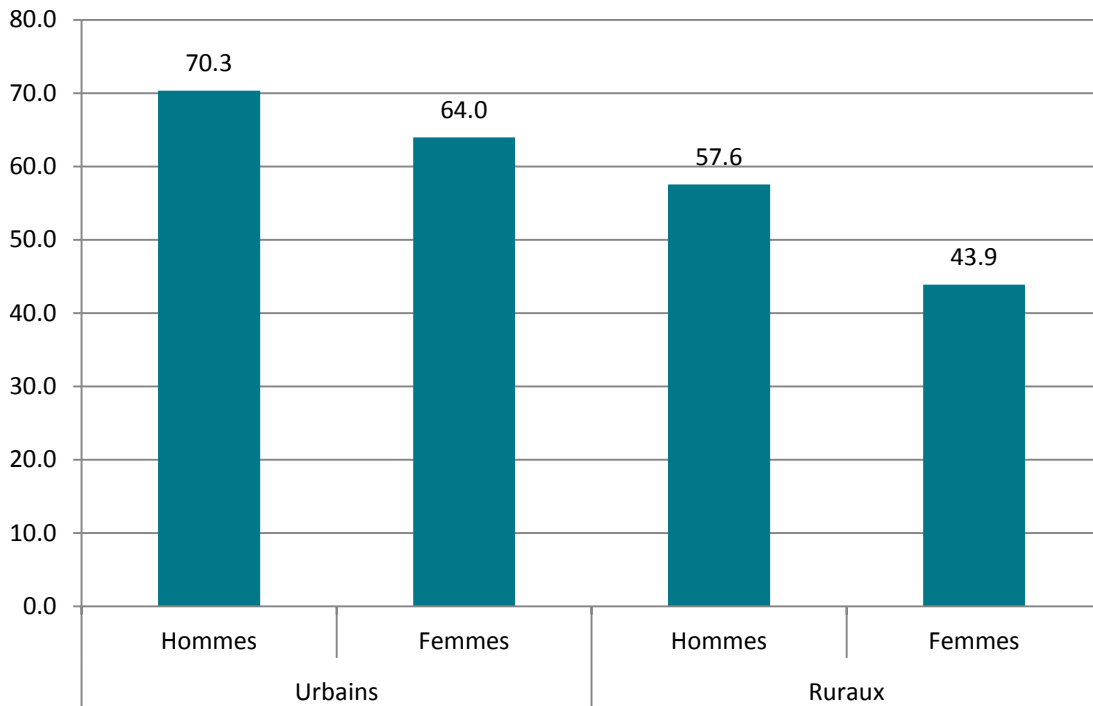
Enfin, la Figure 18 présente les compétences techniques, cognitives et comportementales des jeunes. La hiérarchie des compétences ne diffère pas trop selon le sexe, le lieu de résidence ou le secteur d'activité. La ponctualité semble être la caractéristique la plus partagée (68% des femmes et 58% des hommes), bien avant la maîtrise de la lecture et des mathématiques (respectivement 48% et 49%), lire le français (respectivement 46% et 43%), le travail en équipe (respectivement 33% et 32%), utiliser les outils/machines/véhicules (respectivement 26% et 30%), l'outil informatique (24%), superviser une équipe (respectivement 23% et 25%) et l'autonomie (respectivement 18% et 17%).

FIGURE 15 : Niveau d'instruction des jeunes (15-30 ans) par zone et par sexe



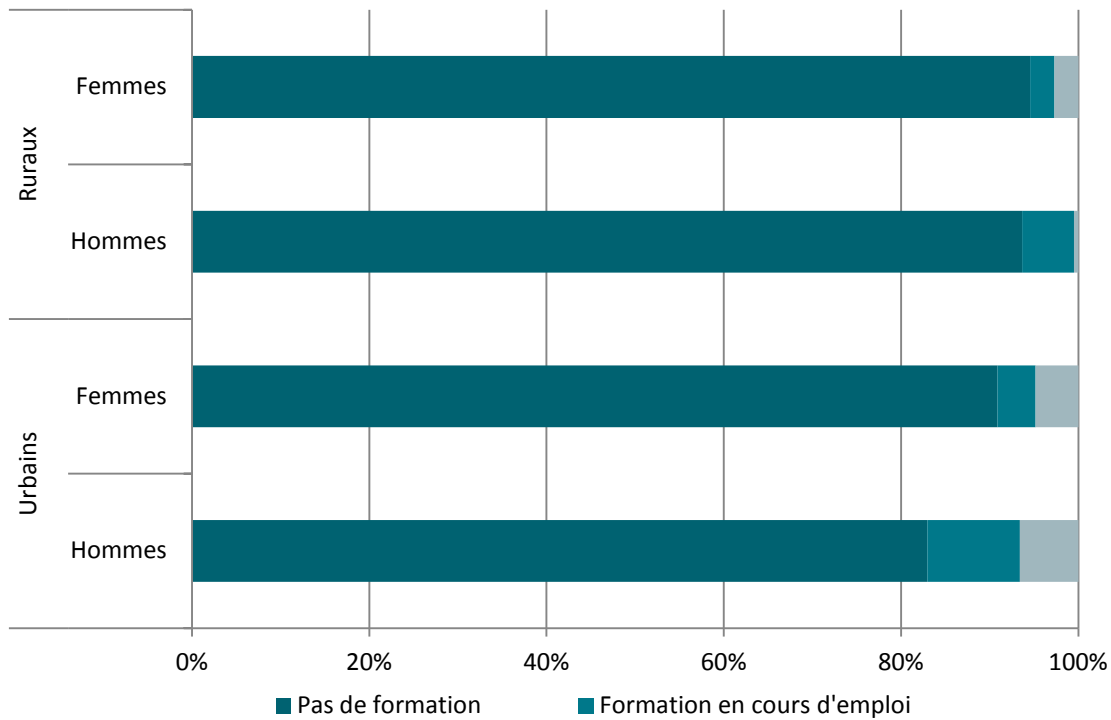
Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

FIGURE 16 : Taux d'alphabétisation des jeunes (15-30 ans), par zone et par sexe



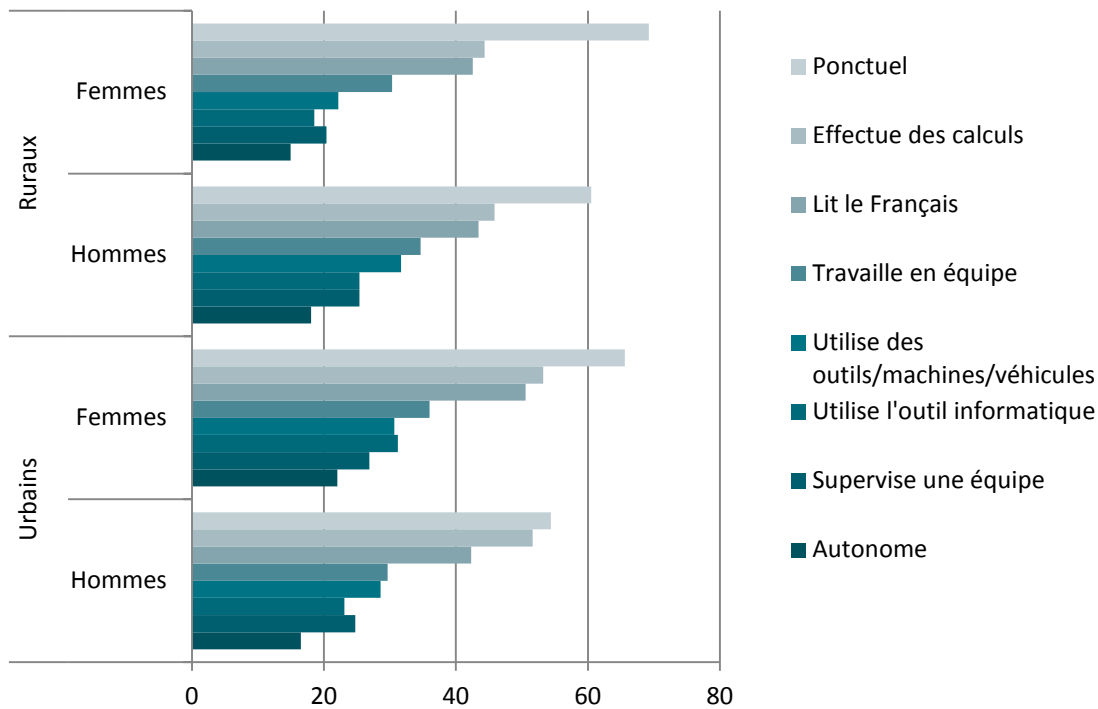
Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

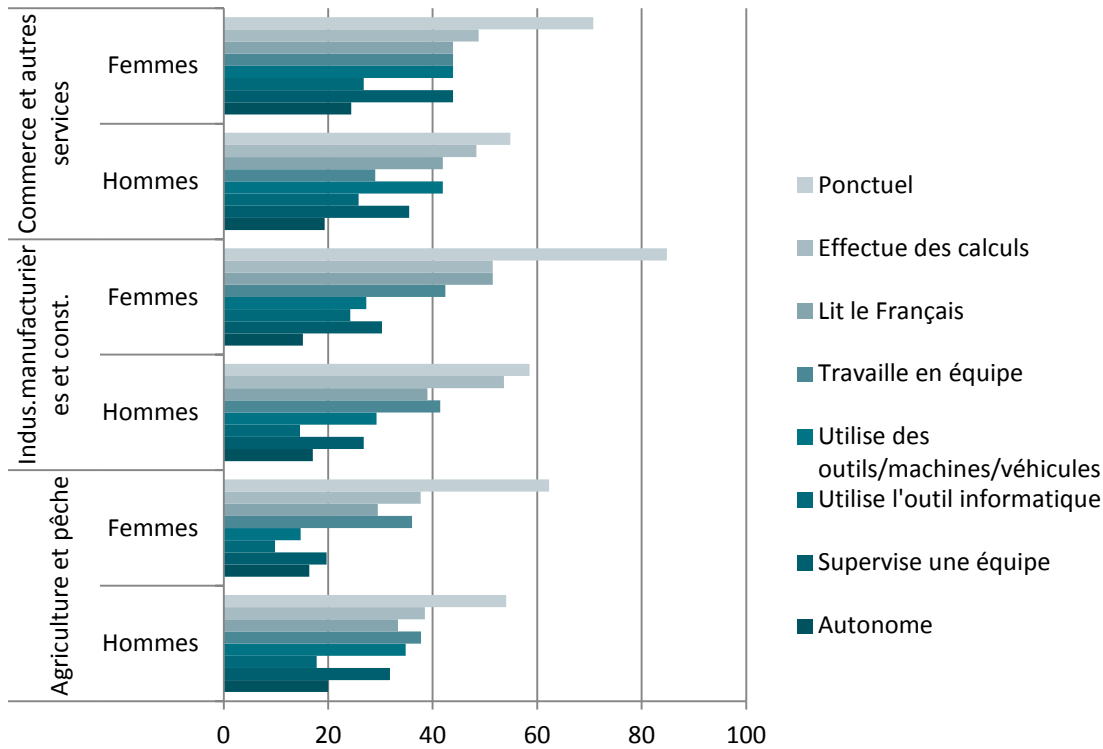
FIGURE 17 : Formation des jeunes (15-30 ans), par zone et par sexe



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

FIGURE 18 : Compétences techniques, cognitives et comportementales des jeunes (15-30)



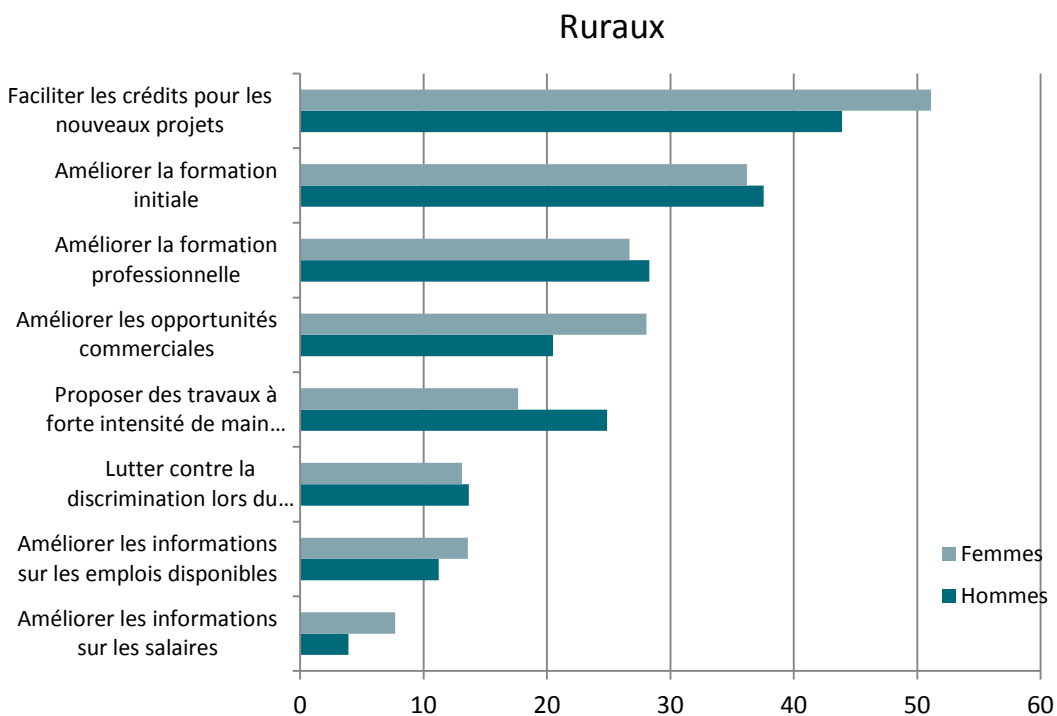
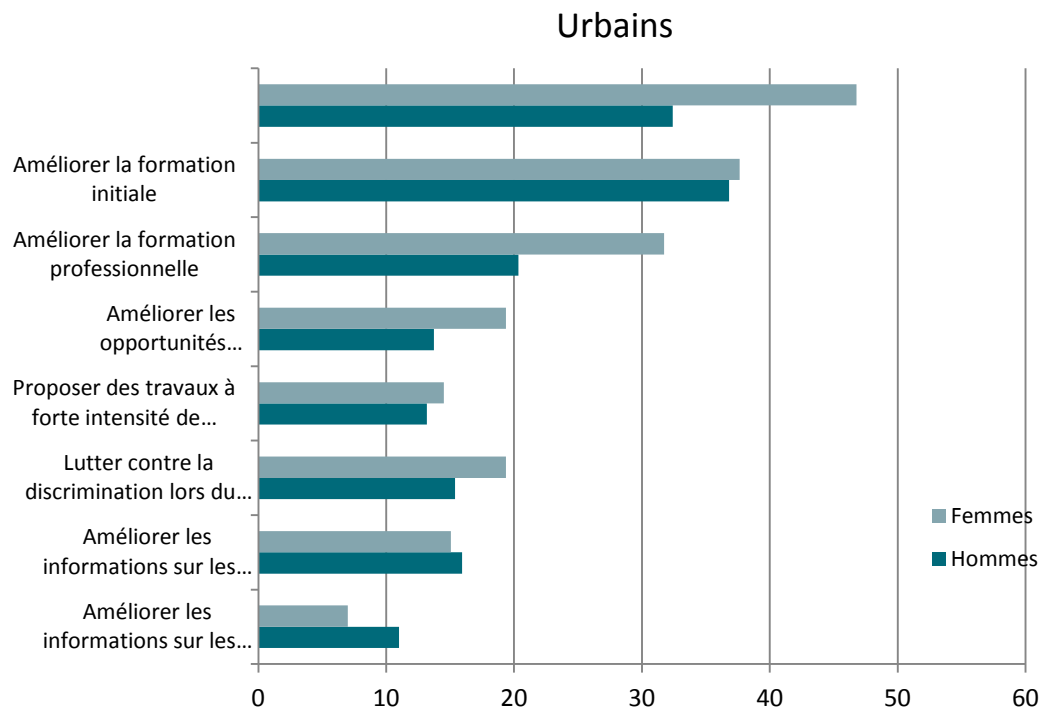


Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

5.1.5. Employabilité selon les jeunes

Avant d'entamer l'analyse des besoins de l'entreprise, la Figure 19 vient illustrer les perceptions des jeunes ruraux et urbains en termes d'employabilité. L'analyse des réponses combinées des jeunes ruraux et urbains montre que pour eux les principales mesures à entreprendre pour améliorer l'employabilité seraient en premier lieu la facilitation de l'obtention de crédits pour les nouveaux projets (44% de tous les participants pensent qu'une telle mesure pourrait améliorer l'employabilité de cette tranche d'âge), l'amélioration de la formation initiale vient en second lieu avec 37%, la troisième mesure serait, selon eux, l'amélioration de la formation professionnelle (27%) et en quatrième position ils mentionnent l'amélioration des opportunités de commerce (21%). L'amélioration de l'information sur les emplois disponibles ou les revenus fait également partie de leurs préoccupations mais pour un nombre limité d'entre eux.

FIGURE 19 : Principales mesures pour améliorer l'employabilité des jeunes de votre âge (15-30)



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

5.1.6. Employabilité des jeunes selon les responsables communautaires

Le chômage des jeunes constitue un problème de taille pour les responsables communautaires. Il a été démontré que ce phénomène impacte négativement la jeunesse puisque les gens oisifs sont plus que les autres tentés par le crime, l'exode rural et l'émigration clandestine très courante dans la région à cause du nombre élevé de pêcheurs qui, de part leurs connaissances de la mer, organisent des convois entiers vers l'Europe via l'Espagne. Ces traversées ont causé beaucoup de pertes humaines mais sans grand effet de dissuasion sur les jeunes. Le fait que les jeunes soient prêts à mettre leur vie en danger dans l'espoir d'une qualité de vie meilleure est directement liée à leur situation socio-économique difficile.

Dans cette même optique, il faut signaler que l'état n'assume pas sa part de responsabilité non plus. Il est vrai que des initiatives bien intentionnées visant à réduire le chômage des jeunes sont entreprises mais elles semblent ne jamais aboutir. Les raisons derrière l'échec des politiques pour l'emploi des jeunes sont multiples mais elles peuvent être toutes ramenées au manque de coordination et de dialogue avec les personnes concernées. En fait, la plupart des programmes sont développés sans prendre, initialement, en considération les populations ciblées qui sont les mieux placées pour cerner leurs besoins et les opportunités recherchées. De plus, pour chaque programme, les politiques d'emploi se cristallisent à travers la création d'agences ou fonds chargés de sa gestion.

Afin de changer ce processus, les responsables communautaires ont été invités à décrire leur réalité locale en termes d'opportunités en vue d'identifier les marchés prometteurs. Leur description s'est avérée similaire à celle avancée par les jeunes chômeurs, reflétant non seulement la cohésion sociale dans la région mais également le fait que les jeunes savent bien comment remédier au sous-emploi chronique qui les frappe. Toutefois, les jeunes n'ont ni les moyens ni les compétences pour faire face à une telle situation.

5.2. Les entreprises

La présente section examine les défis et opportunités de création d'emplois dans le secteur agricole à Saint-Louis. Les entretiens avec les parties prenantes ont été conduits principalement avec des sociétés agricoles dans le secteur formel. En outre, une enquête a été effectuée auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises qui opèrent dans le secteur formel (EEEJSL 2012). L'enquête auprès des ménages apporte également beaucoup d'informations sur les activités agricoles et non agricoles des ménages.

Les conclusions précédentes peuvent être confirmées sur la base de l'analyse des entreprises pour lesquelles les compétences cognitives et comportementales des travailleurs sont particulièrement prisées. D'autres problèmes sont soulevés à propos de la chaîne de valeur agricole et ses caractéristiques. D'un côté, il existe des différences significatives au niveau de la productivité entre les grandes entreprises dans le secteur formel et les petites unités familiales ce qui reflète les difficultés que les petites unités ont pour concurrencer les grandes. D'un autre côté, la diversification des cultures peut être expliquée par les incertitudes qui entachent la production agricole ainsi que l'existence d'une production vivrière. Ces faits risquent de produire des chaînes de valeur sous-développées puisque les petites unités de production peuvent éprouver des difficultés à anticiper les changements malgré le potentiel de croissance relativement élevé du secteur dans la région de Saint-Louis.

Les conclusions et les recommandations sont donc orientées vers le développement de nouvelles formes de compétences plus axées sur le savoir-faire, l'apprentissage par projet et le travail en équipe ce qui, bien évidemment, nécessite des sources de financement initial (pour faciliter l'entrepreneuriat) et une supervision constante. Un tel environnement serait bénéfique pour les chaînes de valeur qui se basent sur l'appui des petites unités familiales de production.

5.2.1. Productivité et disparités sectorielles dans les entreprises de la région de Saint-Louis

Le Tableau 4 est une comparaison entre les caractéristiques des entreprises par secteur dans l'EEEJSL 2012. Un plus grand nombre d'entreprises a été interrogé dans le secteur manufacturier et de la construction (37 unités), ou le secteur du commerce et des services (77 unités) par rapport au secteur de l'agriculture et de la pêche (18 unités). La taille moyenne des entreprises est 21 et la taille médiane est 4 ce qui prouve l'existence d'importantes disparités surtout dans le secteur agricole là où une seule grande entreprise assure la majorité des emplois.

Les emplois permanents à plein temps sont très courants dans ces entreprises (89% de tous les emplois composés par 87% d'employés à plein temps et 13% d'employés à temps partiel). Dans cette enquête, la plupart des entreprises détiennent officiellement un NINEA ou un code du contribuable (CC) (16% ont ni NINEA ni CC).

Le Tableau 4 montre que la production (i.e. la valeur ajoutée) par travailleur est 5.7 fois plus élevée dans le secteur du commerce et des services que dans le secteur de l'agriculture et de la pêche mais le capital par travailleur est plus important dans ce dernier ce qui signifie que globalement les rendements faibles du secteur agricole sont prévisibles. La situation semble être différente dans le secteur manufacturier et de la construction où les revenus par travailleur est plus élevé que dans les autres secteurs.

Tableau 4 : Caractéristiques des entreprises par secteur dans la région de Saint-Louis

en %	Tous		Agriculture et pêche		Secteur manufacturier et construction		Commerce et autres services	
	Moyenne / %	Médiane	Moyenne / %	Médiane	Moyenne / %	Médiane	Moyenne / %	Médiane
Taille des entreprises	21.2	4.0	77.6	5.5	20.9	4.0	8.2	3.0
N° d'employés permanents	15.5	3.0	51.3	5.0	14.6	3.0	7.6	3.0
Part d'employés permanents	88.9	100.0	83.0	100.0	89.6	100.0	90.1	100.0
Plein temps	86.5	100.0	65.5	100.0	86.4	100.0	91.5	100.0
Temps partiel	13.5	0.0	34.5	0.0	13.6	0.0	8.5	0.0
Production/employé ('000 FCFA)	10900	1483	2835	475	3691	1838	16200	1651
Capital/ employé ('000 FCFA)	5407	490	12300	30	1959	500	5349	863
Revenu par employé ('000 FCFA)	1141	370	518	147	2087	477	832	420
Age des entreprises	9.6	10.0	9.9	12.0	9.3	7.0	9.6	10.0
Nombre d'entreprises	132		18		37		77	

Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

En examinant les disparités du secteur (voir Tableau A1, Annexe A), le niveau d'instruction des employés dans le secteur de l'agriculture et de la pêche ne semble pas être plus faible que dans celui des industries manufacturières et de la construction, bien que la plupart des travailleurs dans ce dernier secteur ne possèdent aucun niveau instruction. Dans le secteur de l'agriculture et de la pêche, 36% ont un niveau d'éducation secondaire ou plus, 35% dans le secteur de l'industrie manufacturière et la construction et 59% dans le commerce et les services. Les données montrent que seuls 19% des travailleurs sont des femmes, et la main d'œuvre féminine ne représente que 11% du total des travailleurs dans le secteur des industries manufacturières et la construction.

L'accès aux infrastructures peut expliquer une partie des différences sectorielles en matière de productivité : les entreprises appartenant au secteur de l'agriculture et de la pêche accèdent moins aux infrastructures, notamment à l'électricité. Dans ce secteur, la production a lieu à la maison sans courant électrique pour 50% des unités de production interrogées et le niveau d'informalité est plus élevé (22% des entreprises agricoles interrogées). Les entreprises dans le secteur de l'agriculture et de la pêche se composent essentiellement de coopératives (83%) alors que les activités des entreprises dans les autres secteurs sont en grande partie situées dans des bureaux.

Les caractéristiques des travailleurs des entreprises sont présentées dans le Tableau A2, Annexe A. La proportion des employés permanents est relativement élevée et le niveau d'instruction est plus élevé parmi les hommes que parmi les femmes. Les employés classés dans la catégorie des responsables et des cadres sont principalement des hommes et le salaire moyen est 1.4 fois plus élevé pour les femmes que pour les hommes mais cette moyenne doit être prise avec prudence puisque ces deux catégories comptent relativement moins de femmes.

5.2.2. Caractéristiques des projets agricoles

Le secteur agricole est composé d'entreprises modernes à productivité élevée et des entreprises traditionnelles à faible rendement ou des unités vivrières. Les entreprises traditionnelles sont des unités de production à taille réduite qui opèrent à partir de la maison familiale. Le Tableau 5 contient une comparaison entre les deux types d'entreprises. La productivité semble être beaucoup plus élevée dans le secteur moderne même si la taille de la plupart des entreprises est relativement plus petite (75% des entreprises comptent moins de 9 employés) mais le rendement médian par travailleur y est 6.7 fois plus grand.

Tableau 5 : Productivité dans le secteur agricole (et de la pêche)

	Entreprises formelles				Entreprises traditionnelles (Ménages)			
	Moyenne	P25	Médiane	P75	Moyenne	P25	Médiane	P75
N	18				215			
Taille des entreprises	78	4	6	9	17	2	4	6
% des membres du ménage					71	50	100	100
Production par travailleur ('000 FCFA)	2835	127	475	1600	208	16	71	202

Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012

Il existe deux types d'entreprises qui opèrent dans le secteur agricole formel au Nord du Sénégal : les grandes compagnies agroalimentaires (SOCAS, GDS et CSS), et les entreprises de taille moyenne opérationnelles dans la production, la transformation et la commercialisation des produits agricoles (par exemple, la société Coumba Nor Thiam SUARL basée à Thiagar Richard Toll, dans le secteur du riz). Les entreprises agroalimentaires dévoilent une autre caractéristique de l'agriculture dans la région de St-Louis qui permet de faire de l'investissement hydro-agricole un investissement rentable et de créer des emplois. Effectivement, la plus ancienne société est la Compagnie Sucrière du Sénégal, elle exploite environ 12 000 hectares. La Société de Conserverie Alimentaire du Sénégal (SOCAS) produit du concentré de tomate à partir des champs exploités par des agriculteurs sous contrat. Les Grands Domaines du Sénégal (GDS) se sont installés dans le

delta pour développer des produits à l'exportation et exploitent près de 300 hectares dont des serres sur plus de 70 hectares.

Les caractéristiques des travailleurs dans les entreprises agricoles (modernes) sont présentées dans le Tableau 6. Les travailleurs occasionnels représentent environ la moitié des travailleurs dans ce secteur (59% chez les hommes). Plusieurs travailleurs (un tiers) ne travaillent qu'à temps partiel (56% chez les femmes). Le niveau d'instruction dans le secteur de l'agriculture est comparable à ce qui peut être observé dans la population totale des travailleurs (voir le Tableau A2, Annexe A). Le niveau d'éducation est plus élevé chez les hommes par rapport aux femmes, alors que le revenu moyen est pratiquement deux fois plus élevé pour les femmes par rapport aux hommes. Les femmes, en effet, sont mieux payées que les hommes dans la plupart des professions bien qu'elles aient tendance à travailler relativement moins dans les entreprises.

Tableau 6 : Les caractéristiques des travailleurs dans les entreprises agricoles (et pêche)

	Tous	Hommes			Femmes				
		15-30	31-50	>50	Tous	15-30	31-50	>50	Toutes
N	1396	343	564	47	964	192	193	46	432
Situation d'emploi (%)									
Travailleur permanent à plein temps	15.3	9.0	18.3	55.3	16.6	5.2	16.1	23.9	12.3
Travailleur à temps partiel	33.9	25.4	24.3	19.1	24.2	58.3	52.8	56.5	55.6
Travailleur occasionnel	50.9	65.6	57.4	25.5	59.2	36.5	31.1	19.6	32.2
Niveau d'instruction (TP) (%)									
Aucune instruction	27.8	39.2	12.0	6.0	21.4	62.0	30.4	8.7	42.3
Primaire	12.3	16.2	11.2	6.0	13.4	15.6	5.2	4.3	9.8
Secondaire 1	27.2	13.3	51.9	12.0	35.7	5.7	11.0	6.5	8.1
Secondaire 2	19.2	23.9	18.1	10.0	19.5	6.3	22.0	56.5	18.6
Universitaire	13.5	7.4	6.9	66.0	10.1	10.4	31.4	23.9	21.2
Profession (TP) (%)									
Responsable	1.5	0.0	1.6	18.0	2.0	0.0	1.1	0.0	0.5
Cadre	1.4	1.0	1.8	4.0	1.6	0.6	0.6	2.4	0.8
Travailleur qualifié	13.4	8.0	14.7	42.0	13.9	17.4	8.4	7.1	12.2
Travailleur non qualifié	16.8	12.8	17.1	16.0	15.6	19.2	15.1	40.5	19.6
Autres	66.9	78.3	64.7	20.0	66.9	62.8	74.9	50.0	66.9
Salaires moyens (TP) ('000 FCFA)									
Responsable	5339	-	4313	5067	4690	-	11044	-	11181
Cadre	11689	16667	10040	-	10027	20000	30000	10000	20000
Travailleur qualifié	1186	2041	810	952	1076	1341	1039	5000	1475
Travailleur non qualifié	1319	2541	231	1875	974	771	926	5882	1954
Autre	1066	614	706	2000	690	1852	2239	476	1939
Tous	1336	1128	869	2012	1020	1661	2194	3221	2070

Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJS 2012

5.2.3. Chaîne de valeur dans le secteur agricole

Les participants aux groupes de discussion ont insisté sur les nombreuses opportunités de travail notamment pour les jeunes dans le secteur agricole et tout particulièrement dans la culture du riz, la tomate et l'oignon. Au cours des entretiens, il est apparu que la vallée pourrait permettre au Sénégal d'être auto-suffisant en matière de riz puisque la terre, l'eau et le soleil sont disponibles en abondance et les jeunes susceptibles d'être employés représentent une main d'œuvre non négligeable. Et pourtant, des problèmes tels que l'aménagement rural doivent encore être résolus. Les terres sont, certes, disponibles mais ne sont pas exploitables à cause du manque d'aménagement dans les zones rurales. A ces problèmes s'ajoutent d'autres difficultés en relation avec la disponibilité des intrants, la modernisation de l'agriculture, le manque de fonds pour les jeunes, la propriété foncière, le développement d'un bon réseau de distribution, etc.

Le deuxième secteur qui attire l'attention est la culture de la tomate. La SOCAS est une grande usine locale de transformation, le principal acheteur et pourvoyeur d'emplois dans la région de Saint-Louis. Mais à cause du manque d'organisation, les agriculteurs ne tirent pas profit de leur production.

Le troisième secteur est celui de la culture de l'oignon. Frappé lourdement par les importations, les circuits de distribution dans ce secteur doivent être repensés pour promouvoir la consommation locale. Un autre facteur qui devrait être pris en considération est la forte croissance de la demande sur la formation entre pairs (des jeunes pour les jeunes) ainsi que le suivi par les responsables communautaires. Le manque de formation pour les jeunes a été cité en tant qu'obstacle principal à l'employabilité des jeunes. Le manque total de structures de formation dédiées et surtout dans le domaine de l'agriculture est très significatif parce qu'il s'agit d'une zone essentiellement agricole.

La faible productivité qui caractérise le secteur agricole traditionnel constitue un problème épineux lorsqu'il s'agit de réfléchir aux potentialités de ce secteur pour développer et générer des emplois de qualité au profit des jeunes. Effectivement, l'identification de leviers potentiels pour la croissance doit passer par la décomposition du secteur agricole en "chaînes de valeur" spécifiques à chaque sous-secteur : les participants au marché incluent les producteurs agricoles, les fournisseurs d'intrants, les commerçants, les agents d'exportation et les détaillants. Néanmoins, l'approche de chaîne de valeur est difficile à appliquer au niveau des petites fermes traditionnelles puisque plusieurs de ces fermes sont gérées sous forme de projet diversifié qui s'engage dans différents sous-secteurs agricoles et dans des activités extra-agricoles (GIZ, 2011).

D'autre part, des études de cas ont permis de définir plusieurs chaînes de valeur agricole porteuses dans la région de Saint-Louis. A titre d'exemple, les taux de marge brute semblent relativement élevés pour les produits suivants :

- Arachide/Cacahuète
- Maïs
- Epice fraîche
- Tomate (à sécher)
- Oignon
- Patate douce
- Melon/ Pastèque
- Gombo
- Aubergine (aigre ou douce)
- Pomme de terre
- Riz

Le Tableau 7 présente les principaux produits cultivés dans les fermes traditionnelles. Il montre, par exemple, que 63% des ménages cultivent le riz, 28% cultivent l'oignon et 21% cultivent la tomate fraîche. Ces **trois** produits représentent 77% de la production totale et 75% des ventes totales dans le secteur agricole traditionnel. En moyenne, chaque ménage a 2,6 cultures.

Tableau 7 : Principaux produits agricoles cultivés par les unités de production agricole

Produit	% des ménages qui le cultivent	% de la production totale	% autoconsommé	% des ventes totales
Riz	62.5	50.9	35.8	40.3
Oignon	28.1	18.9	7.8	25.1
Niébé	26.9	1.7	48.9	1.3
Tomate fraîche	20.6	7.1	15.8	9.3
Mil	17.5	2.9	53.8	1.6
Arachide	11.9	4.3	26.1	4.7
Pastèque	11.9	1.6	48.7	1.2
Oseille fraîche	10.6	0.3	99.7	0.2
Aubergine	8.1	0.8	5.3	1.2
chou	7.5	1.9	9.2	2.4
Gombos	7.5	0.6	15.9	0.5
Maïs	6.3	0.3	60.4	0.2
Patate douce	6.3	0.5	30.5	0.5
Carotte	6.3	1.0	16.7	2.2
Diakhatou	6.3	0.3	29.7	0.4
Navet	5.6	4.8	0.7	7.1
Epice	4.4	0.3	12.2	0.4

Produit	% des ménages qui le cultivent	% de la production totale	% autoconsommé	% des ventes totales
Sorgho	3.8	0.5	95.4	0.0
Mangue	1.9	0.2	29.5	0.2
Manioc	1.9	0.1	22.0	0.1
Banane	1.9	0.1	22.0	0.1
Potiron	1.9	0.0	9.6	0.0
Noix de cajou	1.3	0.0	60.0	0.0
Canne à sucre	0.6	0.4	30.0	0.4
Autre	6.9	0.5	26.2	0.5
Nombre moyen de produits par ménage	2.6			
Nombre de ménages	160			

Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012

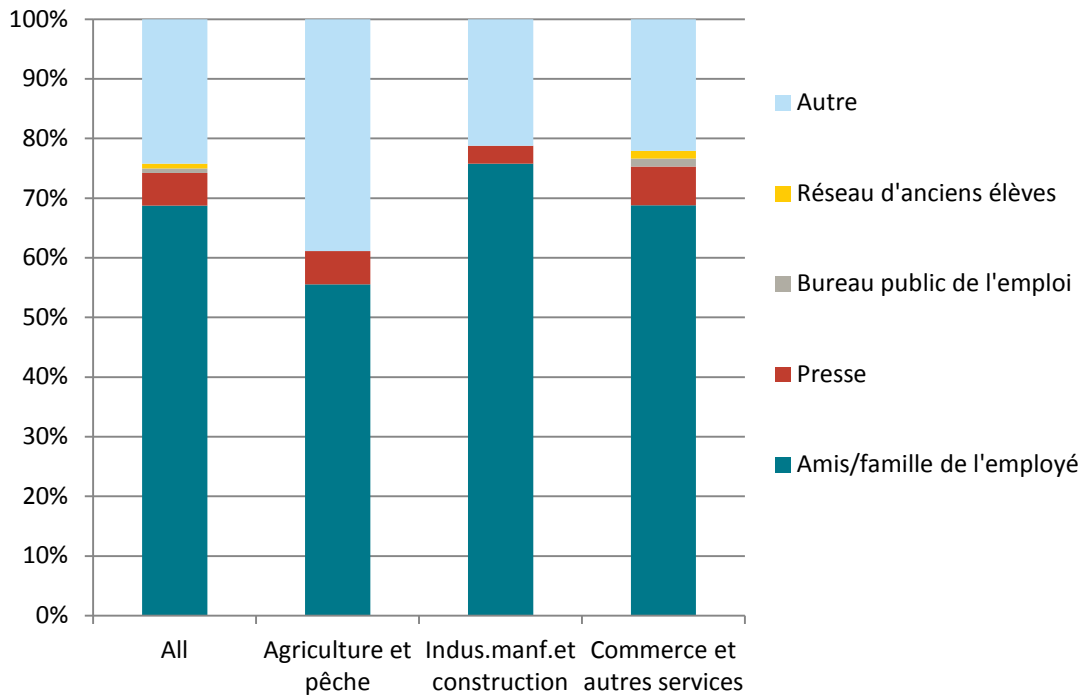
5.2.4. Processus de recrutement dans les entreprises

Pour présenter les bonnes recommandations à propos de l'intégration des jeunes dans la région de St-Louis, il est nécessaire de comprendre les rouages du marché local du travail. Les débats des jeunes dans le cadre des groupes de discussion ont donc porté sur le processus de recrutement qui se base souvent sur le réseau des connaissances. La plupart des personnes interrogées ont déclaré avoir trouvé du travail grâce à l'appui d'un parent proche ou d'une connaissance plus que grâce à leurs compétences et leurs qualifications.

La Figure 20 montre justement que la méthode de recrutement, comme le déclarent les entreprises, est un processus essentiellement informel. Bien que les entreprises interrogées sont essentiellement des entreprises formelles, environ 69% d'entre elles ont déclaré recourir aux réseaux familiaux et aux amis pour recruter de nouveaux employés. Les services publics du bureau de l'emploi ne sont utilisés que par 1% des entreprises.

Par ailleurs, le manque d'aide structurée aux jeunes en matière d'information, d'orientation et de financement les entrave dans leur recherche de travail. Cela est également préjudiciable aux entreprises qui ne sont pas bien informées sur la qualité de la main d'œuvre. Néanmoins, les participants aux groupes de discussion affirment que le marché local de l'emploi ne souffre d'aucune discrimination liée au sexe. Les salaires, par contre, sont jugés faibles aussi bien pour les hommes que pour les femmes ne leur permettant pas de répondre correctement à leurs besoins. Ils jugent également que le code du travail protège à peine les employés dans la région qui compte essentiellement de petites entreprises informelles.

FIGURE 20 : Méthode de recrutement par secteur



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012.

5.2.5. Difficultés à recruter

Les entreprises peuvent rencontrer des difficultés pour le recrutement de certains profils tels que les responsables et les cadres. Comme le montre le Tableau 8, le nombre moyen de jours pour recruter est 2.8 mais il peut grimper à 14.5 pour les dirigeants et à 13.6 pour les cadres ; par contre il est de 1.3 pour les travailleurs qualifiés, 2.5 pour les travailleurs non qualifiés et 2.2 pour les autres travailleurs.

Tableau 8 : Difficultés rencontrées par les entreprises pour recruter, par catégorie de travailleurs

en %	Tous	Dirigeants	Cadres	Travailleurs qualifiés	Travailleurs non qualifiés	Autres travailleurs
Nombre moyen de semaines pour recruter	2.8	14.5	13.6	1.3	2.5	2.2
Problèmes associés au recrutement						
Peu ou pas de candidats	19.4	6.2	3.9	11.6	7.0	2.3
Candidats sans qualifications	19.4	1.6	4.7	10.1	4.7	6.2
Candidats demandent salaire plus élevé	25.6	2.3	8.5	16.3	3.9	3.1
Candidats n'aiment pas les conditions de travail	19.4	2.3	6.2	10.1	3.1	3.1
Autres	1.6	0.0	0.0	1.6	0.0	0.8

Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012

Le Tableau 8 montre que 19% des entreprises mentionnent le manque ou l'absence de candidats, et 19% cite le fait que les candidats n'aiment pas les conditions de travail. Ces problèmes sont surtout associés aux travailleurs qualifiés et beaucoup moins rencontrés pour le recrutement des travailleurs non qualifiés.

5.2.6. Politiques de recrutement dans les entreprises

Le Tableau 9 présente certaines caractéristiques des politiques de recrutement adoptées par les entreprises dans le secteur formel. La plupart des entreprises exigent un niveau relativement élevé d'aptitudes et de compétences, ceci est surtout applicable dans le cas des travailleurs qualifiés qui utilisent l'outil informatique (pour une entreprise sur trois), l'utilisation des outils (pour environ deux tiers des entreprises interrogées), ou la supervision du travail des autres (pour 58% des entreprises). Les compétences techniques, cognitives ou comportementales telles que l'utilisation des outils, la supervision du travail des autres ou le travail en équipe sont particulièrement demandées par les entreprises.

Tableau 9 : Aptitudes exigées au travail, par catégorie de travailleurs

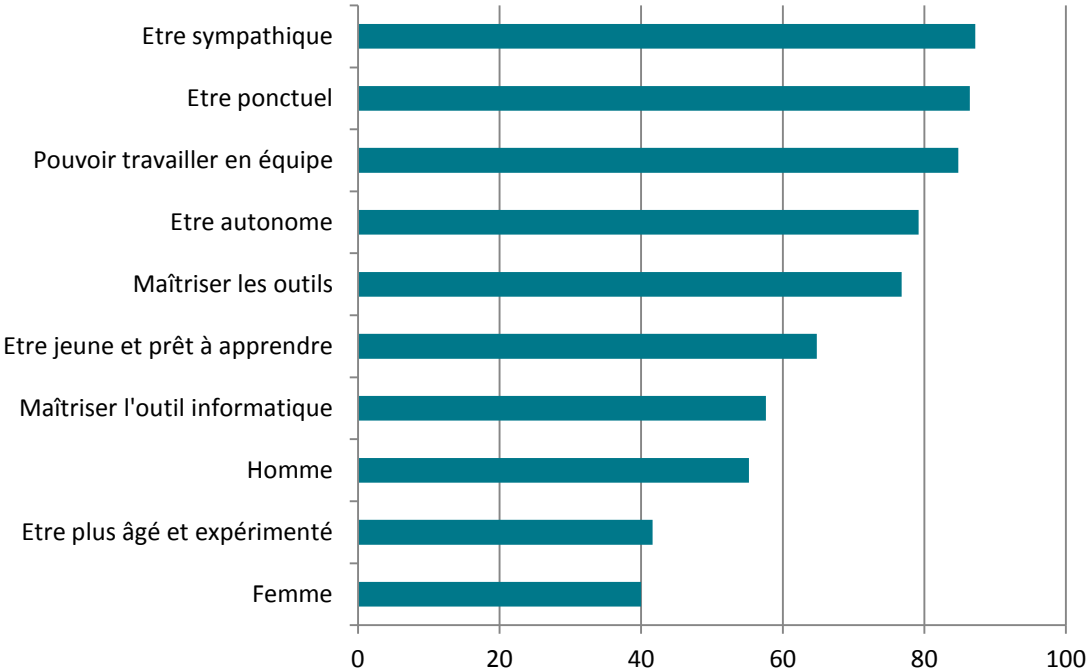
En %	Tous	Dirigeants	Cadres	Travailleurs qualifiés	Travailleurs non qualifiés	Autres
Utilisation de l'outil informatique	59.1	46.5	29.4	33.9	15.1	10.1
Utilisation d'outils	85.8	59.8	38.1	64.5	31.1	16.2
Supervision du travail des autres	83.5	64.6	41.3	58.1	19.8	13.1
Travail en équipe	87.4	70.1	46.0	69.4	45.3	21.2
Lire le français	80.3	64.6	44.4	52.4	26.4	17.2
Lire des factures ou des tableaux de chiffres	78.7	63.0	42.1	53.2	19.8	14.1
Estimation des poids, tailles et distances	80.3	56.7	38.1	62.9	32.1	21.2
Calcul des fractions, décimaux et pourcentages	48.8	38.6	27.8	29.0	14.2	9.1
Utilisation de formules mathématiques plus complexes	29.1	25.2	17.5	16.1	7.5	7.1

Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012

Les principales compétences mentionnées sont techniques (utilisation de l'outil informatique ou autres outils ; supervision du travail des autres) et cognitives (lire le français ; lire des factures ou des tableaux de chiffres ; estimation de poids, taille et distance ; utilisation de formules mathématiques complexes) et des compétences comportementales (travail en équipe ; attitude au travail...). Comme déjà mentionné ci-dessus, les compétences comportementales semblent être, au moins, aussi importante que les autres compétences dans les critères de recrutement (Fig. 21).

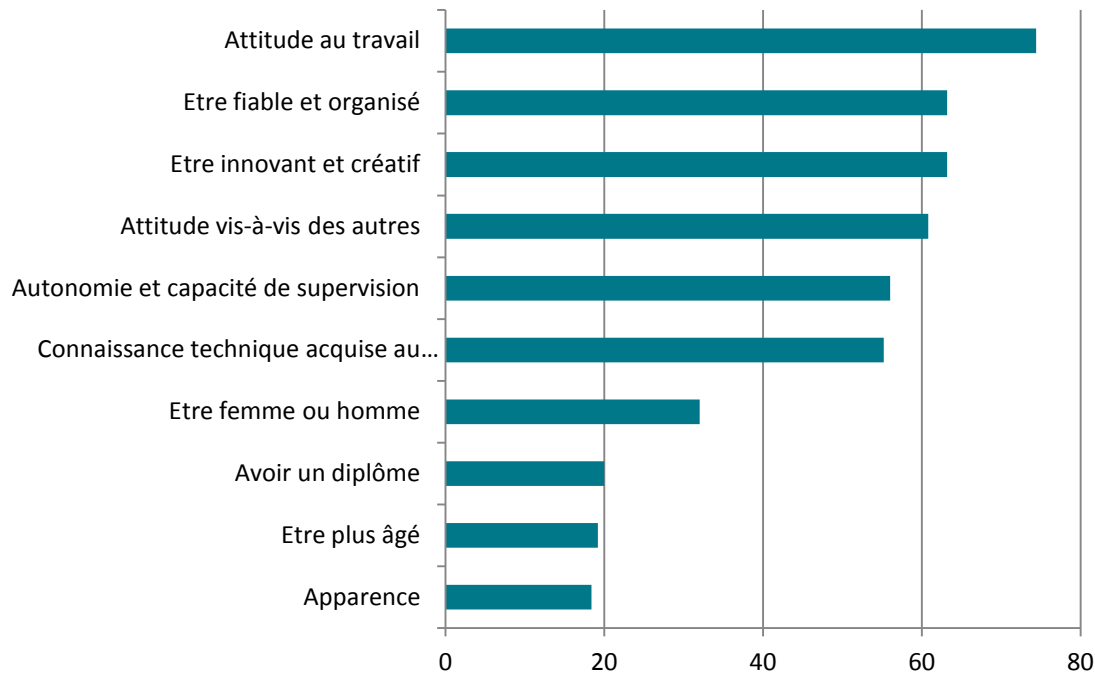
D'autre part, de telles compétences comportementales peuvent avoir un impact sur les salaires (Figure 22). L'attitude au travail ou vis-à-vis des autres, l'innovation ou la créativité, la fiabilité ou le fait d'être organisé sont parmi les caractéristiques qui influencent le plus le salaire.

FIGURE 21 : Critères de recrutement



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012

FIGURE 22 : Caractéristiques qui affectent le salaire



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012

5.2.7. Création d'emplois dans le secteur agricole

Il y a deux types de création d'emplois dans le secteur agricole : les emplois saisonniers (temporaires) et les emplois permanents. Les emplois saisonniers sont plus courants surtout au sein des entreprises agricoles de moyenne taille.

La méthode de recrutement des jeunes dans ce secteur varie selon le sous-secteur ou le secteur de production agricole. Les circuits de recrutement sont plus formels dans les filières de production, de transformation et de commercialisation. Les procédures de recrutement consistent essentiellement en l'examen de dossier, la demande et les annonces. L'industrie agroalimentaire emploie des cadres supérieurs dont des ingénieurs et des techniciens alors que les filières de production, transformation et commercialisation emploient des agents moins qualifiés allant des agents non qualifiés à ceux qui détiennent un bac+2 (i.e. un diplôme obtenu au bout de deux ans d'études universitaires) dans différentes sections d'étude.

Le premier critère pour le recrutement des jeunes dans le sous-secteur agroalimentaire est l'expérience professionnelle dans le domaine alors que dans la filière de la production, de la transformation et de la commercialisation du riz, le premier critère adopté est l'âge et les

qualifications (un minimum de certificat des études secondaires), ensuite vient le désir des jeunes de travailler dans l'agriculture qui diminue vraisemblablement parmi les jeunes diplômés.

5.3. Environnement des entreprises agricoles

Cette section s'intéresse à l'examen des conditions et des opportunités d'affaires dans le secteur agricole dans la région de Saint-Louis. L'environnement des affaires est étudié à travers des critères tels que le développement des entreprises, les institutions d'appui et les principaux obstacles à l'intégration des jeunes dans le secteur agricole.

5.3.1. Création d'entreprises dans le secteur agricole

Les conditions ne sont pas très favorables à la création d'entreprises. La première grande difficulté est l'attribution des terres à ceux qui le désirent. Il existe aussi un manque flagrant d'encouragements pour le développement d'entreprises surtout dans le secteur agricole. Les investissements étrangers directs sont également rares. Les jeunes qui ne sont pas formés dans le domaine de la production industrielle agricole posent un problème supplémentaire. Et finalement, l'acquisition des terrains est un problème important qui s'ajoute à tant d'autres sans oublier bien sûr le coût excessif de l'énergie qui compte jusqu'à 80% des coûts de fonctionnement des entreprises agroalimentaires comme la SOCAS.

Par ailleurs, les jeunes et surtout ceux qui ont de bonnes qualifications ne sont pas intéressés par l'agriculture. Le travail indépendant n'est donc pas un objectif facile dans ce secteur même avec l'existence d'institutions d'appui pour faciliter les procédures de création d'entreprises (Bureau régional APIX).

5.3.2. Institutions d'appui et de contrôle

Deux types d'institutions sont opérationnels dans le domaine de l'emploi, en général, et plus particulièrement dans le domaine de l'emploi des jeunes. Ces institutions chargées de l'appui et de la supervision se sont pleinement acquittées de leurs missions. Certaines sont directement impliquées dans la supervision, l'orientation et l'intégration des jeunes (CRREJ et ANEJ). Elles se limitent à recevoir le public, à donner des informations, à prodiguer des conseils et à orienter vers les institutions partenaires qui aident au lancement des projets. D'autres (telles que l'APIX ou l'Agence Régionale de Développement (ARD)) prennent, indirectement, part à la création d'entreprises agricoles et aux structures de placement ou dans le conseil et le renforcement des compétences. Leur efficacité en termes de création d'emplois doit encore être évaluée. Le projet de l'école/atelier de Saint-Louis est un bon exemple qui illustre l'appui et la supervision au profit des jeunes. Le projet a été financé par l'Agence de Coopération Espagnole et géré par l'Agence

Nationale pour l'Emploi des Jeunes pour aider les jeunes à travailler dans des exploitations agricoles modernes. 300 jeunes ont bénéficié de formation à travers le projet dans des domaines tels que la restauration de l'héritage (90 jeunes), le développement urbain et rural avec l'agriculture (120 jeunes), le tourisme (45 jeunes) et l'aménagement du territoire (45 jeunes). Au terme du programme, environ 80% de ces jeunes ont été intégrés sur le marché du travail.

Par ailleurs, l'Agence de développement Régional de Saint-Louis assure la coordination de la plateforme d'emploi des jeunes qui facilite l'intégration et l'appui aux projets (Projet de Soutien au Développement Agricole et Rural (PSDAR)). Plusieurs exemples intéressants peuvent être cités tels que la ferme ("école-atelier") de l'Université Gaston Berger (UGB) et les fermes pilotes de l'Agence Nationale de plan de Retour Vers l'Agriculture (ANREVA).

5.3.3. Obstacles à l'intégration des jeunes dans l'agriculture

Ce paragraphe met l'accent sur les obstacles à surmonter pour favoriser une intégration massive des jeunes dans l'agriculture. Selon les acteurs interrogés, deux principaux problèmes peuvent être identifiés : l'accès à la propriété foncière et l'accès aux crédits.

Les personnes travaillant dans les institutions évoquent la loi sur la propriété foncière qui semble être très stricte et est donc devenue le principal obstacle pour l'accès à la terre dans la région. En outre, pour les personnes qui héritent de la terre, il est presque impossible de disposer des documents qui prouvent la propriété. De tels documents pourraient être utilisés en tant que garantie pour obtenir un crédit auprès des institutions financières ou simplement pour prouver la valeur de la terre dans le cas de sa location à des investisseurs étrangers.

Les femmes, en particulier, font face à de grands problèmes lorsqu'il s'agit de propriété foncière. Même chose pour les jeunes qui rencontrent toujours ce type de difficultés lorsqu'ils essayent de travailler dans ce secteur. Agir à ce niveau permettrait donc de les attirer vers l'agriculture.

Le deuxième obstacle qui devrait être surmonté est l'accès aux crédits. La disponibilité des fonds pour les projets agricoles entrepris par les jeunes constitue une des principales incitations pour leur intégration dans le secteur. Toutefois, les personnes interrogées ont déclaré avoir eu des problèmes à trouver des programmes de financement ciblés dans les structures classiques et pour les organisations de la micro-finance, elles déclarent recourir à ce type d'initiatives mais à une petite échelle.

Le problème du financement de l'agriculture ne se limite pas à la région de Saint-Louis. Par conséquent, un projet a été lancé pour créer une banque nationale pour le développement

agricole. L'APIX travaille également dans ce sens avec la mise en œuvre de sa procédure de supervision et d'amélioration pour l'emploi des jeunes dans l'agriculture en leur facilitant l'accès aux programmes d'incitation à l'investissement.

5.4. L'adéquation entre l'offre et la demande dans le secteur agricole

Cette partie traite du problème de l'adéquation entre l'offre et la demande pour les jeunes dans le secteur agricole dans la région de Saint-Louis en appliquant les critères suivants : les opportunités de travail dans le secteur et les compétences requises pour s'intégrer durablement et/ou pour promouvoir le travail indépendant.

5.4.1. Opportunités d'emplois dans le secteur agricole

Le potentiel agricole et agroalimentaire de la région laisse supposer que les opportunités de travail peuvent être bonnes en nombre et en qualité. L'agriculture se développe vite à Saint-Louis avec de grands projets tels que *Sen huile/Sen Éthanol* qui devraient créer 40,000 emplois pour un investissement de 200 milliards de FCFA. Dans les entreprises dans lesquelles nous avons conduit nos enquêtes, les gens confirment le fait que l'environnement économique de la région favorise la création d'emplois¹ surtout dans le secteur agricole (de la production à la commercialisation en passant par l'irrigation, la transformation et le transport).

Dans la filière rizière, par exemple, la production est l'étape la plus importante en termes de création d'emplois de différents types dont surtout des emplois saisonniers. Elle couvre toutes les activités physiques allant de l'organisation et la préparation du sol jusqu'à la moisson en passant par le traitement par les produits agrochimiques. Dans chaque segment, plusieurs emplois qualifiés et non qualifiés peuvent être créés. Les activités de transformation et de commercialisation sont encore peu développées et nécessitent plus de compétences et d'organisation que les activités de production. À titre d'exemple, elles *nécessitent* des compétences en matière de gestion et de génie alimentaire. Plusieurs emplois peuvent donc être créés dans les secteurs agricoles en tirant le meilleur profit des chaînes de valeur.

5.4.2. Types de compétences nécessaires pour s'intégrer durablement dans les entreprises agricoles

Dans ce contexte, la plupart des personnes interrogées ont déclaré que les jeunes ont besoin d'avoir des compétences techniques et des connaissances pratiques pour pouvoir rejoindre avec

¹ De grands projets d'infrastructure et le développement hydro-agricole ont été initiés dans le cadre du MCA (Millennium Challenge Account) depuis 2010, ce qui a permis de rendre la région plus attrayante pour les projets agricoles.

succès le domaine agricole. Avec l'expansion de l'industrie agroalimentaire, de nouveaux types de compétences sont demandées telles que les aptitudes en machinerie agricole, en gestion (en rapport avec l'entrepreneuriat) et la transformation des produits agricoles.

Pour développer ce domaine, trois grandes compagnies dans la région (GDS, CSS, SOCAS) ont décidé ensemble de financer la création d'un centre de formation spécialisé en machinerie agricole. A titre d'exemple, le projet *Sen huile/Sen Ethanol* mentionné précédemment est actuellement en train de former et de recycler des employés dont des jeunes travailleurs non qualifiés.

5.4.3. Comment résoudre le problème de l'inadéquation entre l'offre et la demande dans le secteur ?

Cette inadéquation entre l'offre et la demande dans le domaine de l'agriculture au Nord du Sénégal est en grande partie due au manque des compétences techniques chez les jeunes. La plupart des acteurs dans ce domaine pensent qu'il y a lieu d'adopter une vraie stratégie basée sur la synergie entre les institutions de formation étatiques et les entreprises privées.

En effet, les projets tels que les "école-ateliers" initiés par l'UGB ont été mis en œuvre grâce à l'appui apporté par les partenaires dont l'objectif est d'aider au développement d'entreprises agricoles modernes. Ils montrent aux jeunes comment réussir à s'intégrer dans le secteur.

Le deuxième problème concerne la mise en œuvre de ces formations pour apporter aux jeunes les compétences exigées par l'industrie agroalimentaire. En interrogeant les personnes dans les entreprises agroalimentaires, un point récurrent a été relevé : outiller les jeunes pour qu'ils soient en mesure d'utiliser la machinerie agricole et la mécanisation agricole en général.

5.4.4. Partenariat entre les entreprises agricoles et les organisations d'appui à la jeunesse

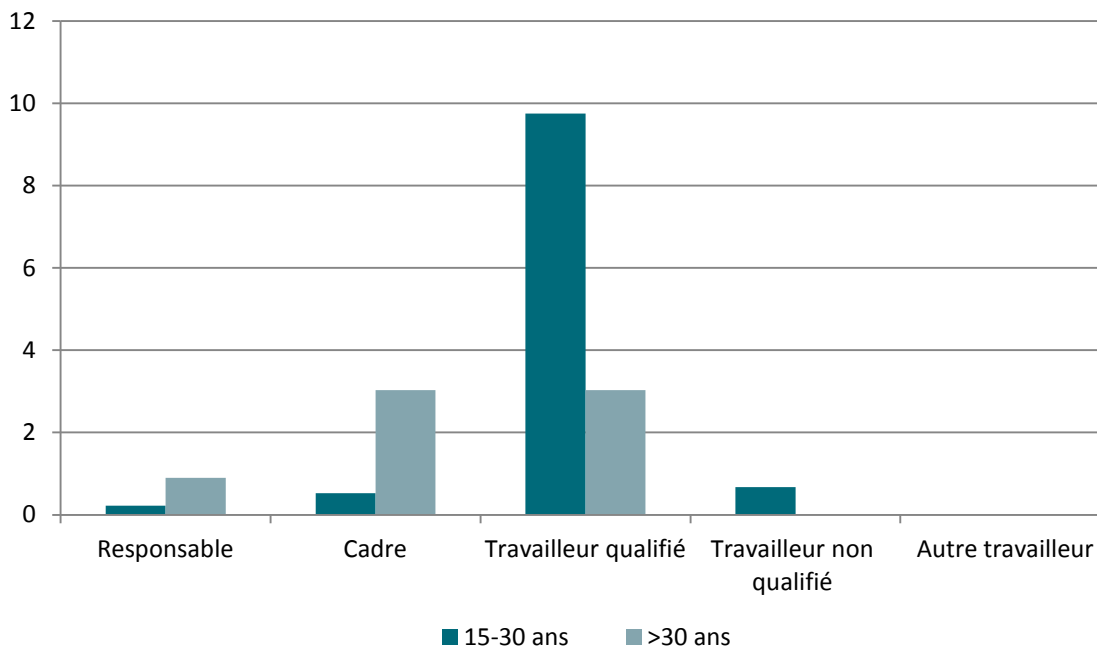
Il existe différentes formes de partenariat entre les entreprises agricoles et les organisations d'appui à la jeunesse. Les sociétés agroalimentaires peuvent par exemple se joindre aux efforts consentis pour la création d'un établissement dédié à la formation professionnelle dans le domaine de l'agriculture en réponse à la demande des grandes entreprises dans la région (GDS, CSS and SOCAS). En ce qui concerne les entreprises de taille moyenne qui opèrent dans le département Dagana, il n'existe presque pas de partenariat avec les institutions d'appui aux jeunes mais ces entreprises sont disposées à travailler avec les organisations actives dans le domaine de la jeunesse. Pour un partenariat effectif et réussi, elles sont prêtes à collaborer avec des organisations pour venir en aide aux jeunes et notamment pour les sensibiliser et les encourager à revenir vers l'agriculture.

5.5. Formation professionnelle en matière d'agriculture dans la région

La formation professionnelle en matière d'agriculture est unanimement présentée dans les sphères institutionnelles comme étant un élément clé pour garantir une adéquation entre les offres et les demandes d'emploi dans le secteur agricole. La principale mission attribuée aux institutions de formation et d'intégration des jeunes est la préparation des jeunes pour les intégrer dans tous les secteurs économiques. À titre d'exemple, la section intégration de la jeunesse au Lycée professionnel Peytavin a prévu un programme de formation en maintenance des machines agricoles à la demande des entreprises agricoles dans la région. Un important programme école-entreprise a été lancé en 2008 pour aider à répondre à ce besoin spécifique.

Dans la région de Saint-Louis, 9% des employés ont suivi une formation assurée par les entreprises (EEEJSL, 2012) : 11% des travailleurs âgés entre 15-30 ans et 7% des travailleurs âgés de plus de 30 ans. La formation en cours d'emploi concerne essentiellement les travailleurs qualifiés (Figure 23).

FIGURE 23 : Part des employés qui suivent une formation

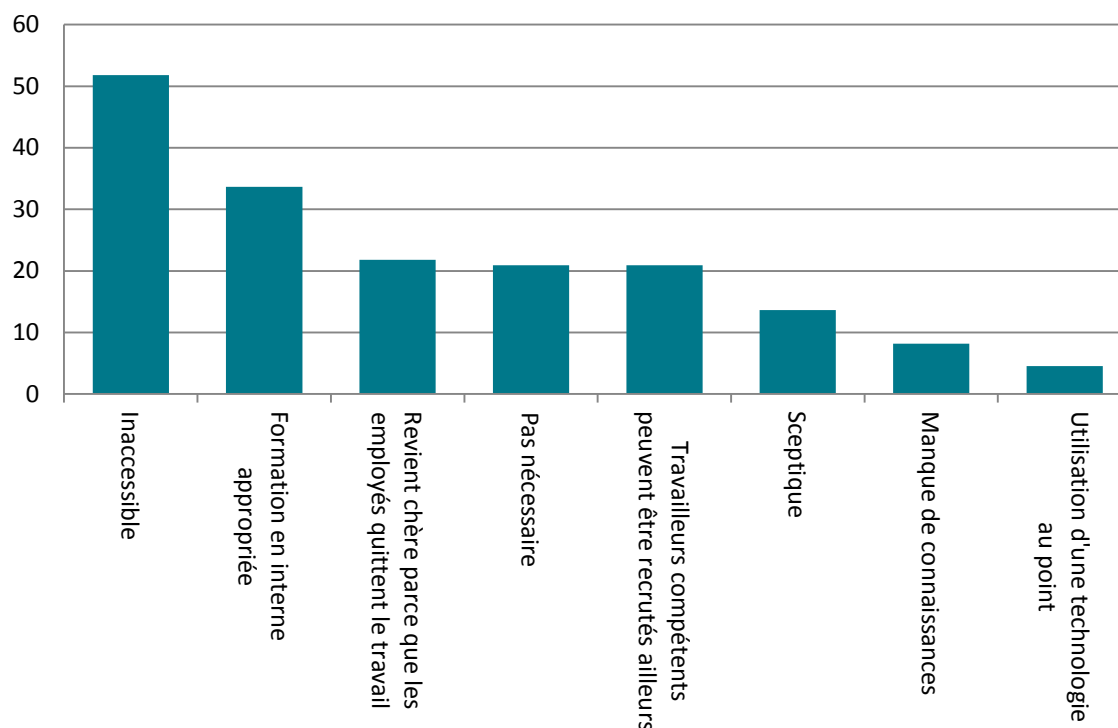


Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012

Les raisons pour lesquelles les entreprises n'offrent pas de formation à leurs employés sont diverses : la formation n'est pas à leur portée (52%), la formation interne (ou en cours d'emploi)

est adéquate (34%), la formation est jugée chère parce que les travailleurs quittent ensuite l'entreprise (22%). (Voir la Figure 23.)

FIGURE 23 : Raisons expliquant l'absence de formation (2 raisons)



Source : Calcul effectué par les auteurs en utilisant l'EEJSL 2012

5.5.1. Contexte de la formation professionnelle agricole

Le système de formation professionnelle agricole dans la région est organisé par catégories d'intervenants :

- La communauté rurale locale dans la région ;
- Les associations professionnelles et les organisations agricoles rurales ;
- L'état et ses agences ;
- Le secteur privé (les industries agroalimentaires et les prestataires de services).

En général, les centres de formation ont peu de liens avec les communautés rurales. D'autres services étatiques décentralisés sont relativement proches des associations professionnelles qu'ils accompagnent pendant un bon bout de temps après les avoir supervisées. Ceci comprend, par exemple, le Centre Interprofessionnel de formation aux métiers de l'Agriculture (CIFA), le Lycée

Technique Peytavin (maintenance de la machinerie agricole), et le Centre National de Formation des Techniciens de l'Élevage et des Industries Animales.

En plus, plusieurs ministères sont impliqués dans le système de la formation professionnelle agricole :

- Ministère de l'Intérieur, pour les autorités locales ;
- Ministère de l'Éducation et Ministère de l'Éducation Technique et de la Formation Professionnelle ;
- Ministère de l'Agriculture, représenté par ses centres régionaux de développement rural, les centres d'initiation à l'horticulture, les centres polyvalents de formation des producteurs ainsi que l'Agence Nationale de Conseil Agricole et Rural (ANCAR) et SAED ;
- Le Ministère de l'Élevage duquel dépendent les services régionaux d'inspection vétérinaire et le Centre National de Formation des Techniciens de l'Élevage et des Industries Animales.
- Le Ministère de la Femme ;
- Le Ministère de l'Environnement ;
- Le Ministère de l'Emploi, les associations, les Organisations Publiques et les ONG.

5.5.2. Vue d'ensemble de la formation initiale

La loi Sénégalaise d'Orientation Agro-Sylvo-Pastorale (LOASP) de juin 2004 stipule que le "droit à l'éducation et à la formation est reconnu pour les personnes travaillant dans le secteur de l'agriculture et pour tous les intervenants ruraux." La formation devrait théoriquement permettre aux jeunes âgés de 16 à 24 ans de revenir vers les fermes familiales pour mettre en pratique les techniques "modernes" apprises au centre et contribuer à une modernisation graduelle des pratiques agricoles pour améliorer la productivité (jugée trop faible) et les techniques de production (jugées archaïques) des fermiers considérés comme traditionnels par les techniciens de l'état.

La formation de base n'offre pas aux jeunes des qualifications ; elle est trop générale mais elle facilite l'apprentissage pour les jeunes dans les métiers agricoles. En fait, les institutions voient que les jeunes qui ont réussi à s'intégrer durablement dans le secteur agricole sont ceux qui ont un faible niveau d'instruction parce qu'ils "n'ont pas le complexe du bureau et sont plein d'entrain."

5.5.3. Besoins des entreprises agricoles en termes de formation professionnelle

De nos jours et avec le développement et la mécanisation de l'agriculture, les entreprises agricoles affirment qu'elles sont essentiellement à la recherche de personnes en mesure de faire fonctionner et d'entretenir les machines agricoles et d'utiliser les outils de gestion. Les trois plus

grandes industries agroalimentaires ont donc décidé de joindre leurs ressources financières pour lancer une école professionnelle dédiée à la formation des jeunes dans les métiers de la mécanisation agricole.

6. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

6.1: Conclusions

La DCA au Nord du Sénégal repose sur une méthodologie originale qui nous a permis de recueillir des informations sur les entreprises, les ménages et les jeunes ainsi que les parties prenantes dans la région de Saint-Louis. Tout d'abord, l'enquête auprès des ménages et des jeunes a permis de collecter des données plus précises que celles de l'ESPS II (2011), en particulier pour tout ce qui se concerne l'activité des jeunes, les conditions d'emploi sur le marché du travail et dans les unités de production familiales. Ensuite, les données sur les ménages et celles sur les entreprises ont aidé à documenter les besoins en termes de qualifications, d'employabilité et de recrutement ainsi que les écarts qui peuvent être relevés à travers les tranches d'âge, le genre, les activités sectorielles ou les emplacements géographiques des travailleurs. Par ailleurs, le fait de combiner les approches qualitative (groupes de discussion et entretiens avec les parties prenantes) et quantitative (enquêtes auprès des ménages et des entreprises) aide à étayer les résultats et à enrichir les recommandations.

Plusieurs points importants ressortent de cette étude. D'abord, la formation initiale n'a pas d'impact positif sur l'employabilité des jeunes et les jeunes sont confrontés à des difficultés lorsqu'ils veulent obtenir un emploi de qualité. Ces résultats sont en rapport avec le faible taux d'emploi des jeunes et les conditions d'emploi relativement précaires auxquelles ils font face. Le taux relativement faible de travail indépendant parmi la population jeune, notamment dans le secteur agricole, devrait également être souligné. Cette réalité traduit les difficultés qu'éprouvent les jeunes lorsqu'ils décident de lancer leurs propres projets.

Il importe de noter que la perception des difficultés diffère selon le sexe: les jeunes femmes dans les zones urbaines ont tendance à considérer le manque de qualifications comme étant un problème majeur alors que les jeunes hommes placent plus l'accent sur le manque de financement pour lancer un projet ou sur la rareté des opportunités d'emploi. Les contraintes de la demande sont perçues de manière plus dramatique dans les zones rurales.

Les jeunes pensent que le manque de qualifications est un handicap dans la recherche d'un emploi de qualité et les entreprises, de leur côté, déclarent trouver des difficultés lorsqu'elles cherchent à

recruter un personnel qualifié. L'écart est donc clair entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises.

En plus de l'éducation formelle, d'autres compétences et aptitudes sont nécessaires pour réussir sur le marché du travail. Les compétences techniques (par exemple, utilisation de machines, de véhicules ou d'ordinateur), cognitives (par exemple, piloter une équipe, calculer ou lire le français) ou comportementales (par exemple, attitude au travail ou travail en équipe) sont valorisées sur le marché du travail. Pour le cas particulier des aides familiales, et pour dépasser ce statut, les jeunes doivent acquérir des compétences en matière d'entrepreneuriat, d'autonomie et de leadership.

Pour compenser l'écart sus mentionné au niveau des compétences et des aptitudes, le renforcement de l'instruction initiale et de la formation n'est donc pas suffisant ; lancer des projets à orientation plus professionnelle (ou des formations professionnelles basées sur les compétences) au sein des entreprises et de la communauté sociale en général est nécessaire. En effet, les données montrent clairement que les entreprises valorisent les compétences comportementales telles que le travail en équipe et le leadership dans le processus de recrutement et aussi dans les promotions et l'avancement de carrière.

Plusieurs initiatives régionales d'intégration de la formation professionnelle dans le système éducatif semblent être prometteuses. Elles émergent à travers des structures telles que l'école-atelier, les établissements de formation professionnelle et les PPP. Toutefois, et malgré tous ces efforts pour soutenir l'employabilité des jeunes, les horizons fermés affectent de manière négative le dynamisme des jeunes sur le marché du travail et c'est à cause de l'absence d'espoir et la difficulté d'accès à l'information que les jeunes ont tendance à passer très peu de temps à chercher du travail. Par conséquent, les gens appellent à l'adoption d'une vraie stratégie basée sur une synergie dans laquelle les trois acteurs qui sont l'état, les entreprises et les institutions de formation sont impliqués et collaborent ensemble. En outre, le manque de pro activité de la part des jeunes dans la recherche d'un emploi devrait être contré et différentes stratégies qui tirent le meilleur profit des TIC devraient être envisagées et mises en œuvre : des sites spécifiques dédiés à la recherche d'emplois devraient être créés ainsi que des forums et sites qui offrent des informations pertinentes, les ressources et contacts sur l'emploi et l'emploi indépendant.

Une autre conclusion importante concerne l'écart de productivité entre les entreprises agricoles modernes et celles de taille familiale. Ces dernières ont plus de difficultés à tirer profit des chaînes de valeur. En effet, en théorie les fermes familiales sont rentables (à cause des bénéfices importants assurés par des activités telles que l'horticulture). Typiquement, elles incluent parmi ses caractéristiques fondamentales la diversification et l'autosubsistance, chose qui entrave leur

compétitivité en face des grandes entités qui opèrent sur le marché. C'est ce qui explique le fait que les ménages s'orientent vers la vente de leur production à un seul acheteur (comme, par exemple, le cas de SOCAS pour la production des tomates) et ne possèdent aucun contrôle sur la chaîne de valeur. Effectivement, la productivité des unités familiales de petite taille semble être relativement faible et le salaire de leurs travailleurs également. Par contre, un nombre limité de grandes entreprises s'emparent de la production (directement ou autrement) et parfois même de l'exportation des produits agricoles de toute la région.

6.2 Recommandations

En vue de promouvoir l'emploi des jeunes et leur intégration dans des chaînes de valeur, l'utilisation des terres agricoles devrait d'abord être intensifiée dans les unités agricoles de taille familiale. Cet objectif peut notamment être satisfait en facilitant l'accès aux crédits, aux semences et aux engrais. Ceci pourrait contribuer à réduire de manière significative l'incertitude qui caractérise l'utilisation des terres non seulement en assurant que ces activités soient conduites dans le cadre du ménage qui possède la terre mais également en assurant la maîtrise de la chaîne de valeur.

Plus particulièrement, une série d'améliorations pourrait être mise en œuvre pour aider les jeunes à dépasser le statut d'aide familiale. Les formations à orientation professionnelle et les établissements dédiés à l'enseignement agricole devraient être développés davantage. A titre d'exemple, le contenu des formations pourrait être revu pour subdiviser les programmes en deux parties : une première partie durant laquelle les jeunes bénéficient d'une formation formelle ou du développement des compétences pour maîtriser les techniques agricoles ; et une deuxième partie pendant laquelle la formation se focalise sur les méthodes de gestion des micro-entreprises. Des incubateurs pourraient être prévus et les jeunes pourront y passer des stages agricoles. Ils seront logés dans les bâtiments d'anciennes écoles dans la région. Pour ces stagiaires, l'accent sera mis sur la pratique des méthodes de culture. La formation devrait être de courte durée, pas plus de 3 à 4 trimestres au bout desquels le stagiaire serait prêt pour intégrer le milieu du travail. A la fin de la formation technique, les jeunes devraient également suivre une formation en matière d'entrepreneuriat pendant, au moins, 10 jours. Ce module devrait aborder les moyens et les astuces pour démarrer une micro-entreprise et les stagiaires devraient être aidés à penser à leurs projets en vue d'identifier clairement les actions qui restent à entreprendre pour lancer le projet.

- Le premier module de la formation intitulé " Être ou ne pas être entrepreneur" apprend aux bénéficiaires à analyser leur situation, à identifier leurs motivations, à peaufiner leur projet, à évaluer les points forts et les défis qui restent encore à relever.
- Le deuxième module intitulé "Mon projet" se compose de 5 étapes :

- Définir la prestation, service ou produit au cœur du projet ;
 - Identifier les clients et stratégies commerciales ;
 - Acquérir des connaissances sur les formes juridiques d'entreprises et ce que les entrepreneurs doivent faire ;
 - Planifier les budgets et les investissements ;
 - Gérer la liquidité et établir un plan d'affaires.
- Le troisième module intitulé "Négociation des financements" aide les jeunes à faire le grand saut pour présenter une demande de financement auprès d'une banque ou d'un sponsor (parrain). La création d'une équipe pour le projet et son suivi avec des instructeurs formés en techniques agricoles et de gestion de projets dans la région permettrait de renforcer les compétences acquises et de les approfondir.

La formation axée sur les projets permettrait de développer des compétences spécifiques ainsi que les compétences techniques, cognitives et comportementales qui sont très appréciées sur le marché du travail. Cette formation devrait être évaluée selon un plan d'évaluation rigoureux qui doit inclure une dimension expérimentale pour étayer les données empiriques relatives aux chaînes de valeur, les opportunités de croissance et les possibilités d'emploi pour les jeunes dans un environnement agricole. Les projets pilotes visant à former les jeunes pour intégrer des emplois dans des entreprises formelles et pour lancer leurs propres projets doivent être évalués de manière formelle. Si de telles initiatives s'avèrent être efficaces, il faudrait penser à les généraliser. Il est également nécessaire de puiser dans les expériences positives et de diffuser les informations relatives pour que les jeunes puissent s'en inspirer.

Afin de mieux répondre aux besoins du secteur agricole, le rôle et l'expertise de certaines personnes comme celles chargées des stages dans les institutions de formation devraient être élargis pour qu'elles présentent aux jeunes les informations pertinentes sur les besoins et la demande pour les emplois formels et agir en tant qu'intermédiaire clé entre les intervenants.

Au-delà des qualifications requises, des centres d'information et d'orientation devraient être implantés en tant que mesures d'accompagnement. L'accès aux microcrédits et à d'autres programmes de financement conçus pour le financement d'activités génératrices de revenus (couture, mécanique auto, commercialisation des produits agricoles...) est également essentiel.

Afin d'intégrer les jeunes de manière durable sur le marché du travail, les TIC devraient faire partie intégrante de tous les projets d'orientation, d'appui et de développement des compétences ainsi que la documentation de la mise en œuvre et de l'évaluation des présentes recommandations. Les TIC seraient, effectivement, extrêmement utiles dans le contexte de

l'apprentissage basé sur les projets. Avec les technologies actuelles qui se développent très rapidement, l'utilisation des outils de communication permettraient aux membres d'une équipe de communiquer entre eux, d'accéder aux informations externes et donc de développer et de mettre à jour un plan d'action pertinent. Des applications pourraient, par exemple, être intégrées à ces outils pour que des agents externes puissent analyser et actualiser les données saisies.

REFERENCES

- Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (2009). *Situation économique et sociale de Saint-Louis*. Dakar.
- Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (2012). *Situation économique et sociale du Sénégal en 2011*. Dakar.
- Conseil régional de Saint-Louis (2000), *Plan régional de développement intégré 2000-2005*. Saint-Louis.
- Echevin D. and Murtin F. (2009). What determines productivity in Senegal? *Sectoral disparities and the dual labor market*. Journal of Development Studies, 45 (10), 1707-1730.
- GIZ (2011). Financing agriculture value chains in Africa – A synthesis of four country case studies. Eschborn.
- International Youth Foundation (2011). *YouthMap Senegal – Youth assessment: the road ahead*. Baltimore.
- Ministère de l’Agriculture, Bureau de la Formation professionnelle Agricole (2010). Développer le capital humain en agriculture dans un contexte de transition économique et démographique : La politique de formation agricole du Sénégal. Dakar.
- OECD (2008). *Senegal: Making better use of agribusiness potential*. Paris.
- République du Sénégal (2006). *DSRP II : Document de stratégie pour la croissance et la réduction de la pauvreté*. Dakar.
- République du Sénégal (2009). *Stratégie de croissance accélérée grappe agriculture/agro-industrie*. Dakar.
- Sall M. (2012). The REVA plan in Senegal: Does modern farming of change minds of young people about agriculture. Communication at the conference on Young people, farming and food 19-12 March 2012 Ghana.
- UCW (2010). Comprendre le travail des enfants et l’emploi des jeunes au Sénégal. Programme Understanding Children’s Work. Rome.
- UNOWA (2006). Chômage des jeunes et insécurité régionale en Afrique de l’Ouest. Dakar.
- U.S. Government (2011). Senegal FY 2011–2015 Multi-Year Strategy. Feed the Future. Washington DC.
- WorldBank (2007). Looking for work – The road to prosperity. (Country economic memorandum.) Washington DC.
- World Bank (2012). *World development report 2013*. Washington DC.
- Youth Employment Network & International Youth Foundation (2009). *Private sector demand for youth labour in Ghana and Senegal: Study findings*.

ANNEXE A

Tableau A1: Sector characteristics, human resources, infrastructures and legal environment, by sector, region of Saint-Louis

In %	All	Agriculture and fishing	Manufacturing and construction	Trade and other services
Exports	1.5	5.6	0.0	1.3
Imports	3.8	16.7	5.4	0.0
Branch of activity				
Agriculture (without fishing)	11.4	83.3	0.0	0.0
Fishing	2.3	16.7	0.0	0.0
Manufacturing	25.0	0.0	89.2	0.0
Construction	3.0	0.0	10.8	0.0
Trade	20.5	0.0	0.0	35.1
Hotel & Restaurant	6.8	0.0	0.0	11.7
Transports & Telecom.	4.5	0.0	0.0	7.8
Insurance and fin. services	3.0	0.0	0.0	5.2
Other services	23.5	0.0	0.0	40.3
Education of boss				
No instruction	11.4	11.1	18.9	7.8
Primary	25.0	16.7	40.5	19.5
Secondary 1	17.4	11.1	16.2	19.5
Secondary 2	27.3	38.9	21.6	27.3
Tertiary	18.9	22.2	2.7	26.0
Workers' education*				
No instruction	17.6	44.7	17.7	11.1
Primary	31.7	19.3	47.4	27.6
Secondary 1	26.5	9.3	27.4	30.3
Secondary 2	13.9	10.9	5.4	18.4
Tertiary	8.7	15.8	2.1	10.0
Workers' gender*				
% Females	19.2	20.0	10.5	22.9
Infrastructure				
Industrial area	18.2	11.1	16.2	20.8
Power output	24.2	11.1	21.6	28.6
Own well / water source	7.6	27.8	5.4	3.9
Internet access	29.5	33.3	13.5	36.4
Security infrastructure	15.9	11.1	8.1	20.8
Own roads / transport	7.6	11.1	5.4	7.8
Local				
Street vendor	2.4	6.3	0.0	2.6
Fixed workstation public highway	2.4	0.0	5.9	1.3
Customers' home	0.8	0.0	2.9	0.0
Home not installed	11.8	50.0	5.9	6.5
Home installed	3.9	0.0	8.8	2.6
Public market	11.0	6.3	0.0	16.9

In %	All	Agriculture and fishing	Manufacturing and construction	Trade and other services
Professional office	64.6	31.3	73.5	67.5
Other	3.1	6.3	2.9	2.6
Administrative registration				
NINEA	73.5	66.7	73.0	75.3
Tax payer code (CC)	60.6	50.0	64.9	61.0
<i>NINEA or CC (formal firms)</i>	<i>84.1</i>	<i>77.8</i>	<i>86.5</i>	<i>84.4</i>
Commercially registred	73.5	55.6	78.4	75.3
License (<i>Patente</i>)	62.1	44.4	59.5	67.5
Professional card	52.3	66.7	54.1	48.1
CSS / IPRES	20.5	0.0	18.9	26.0
Legal status				
Individual firm	60.5	11.1	60.0	72.4
Association / cooperative	25.6	83.3	28.6	10.5
SARL, SUARL	6.2	0.0	8.6	6.6
SA	4.7	5.6	2.9	5.3
Other	3.1	0.0	0.0	5.3
Main shareholder				
Household / Individual	81.7	56.3	80.0	88.0
Private company	3.2	6.3	0.0	4.0
Bank / Fund	3.2	0.0	2.9	4.0
Officers / Employees	1.6	6.3	2.9	0.0
State	0.8	6.3	0.0	0.0
Other	9.5	25.0	14.3	4.0
Number of firms	132	18	37	77

Source: Authors' calculation using EEEJSL 2012. *Calculated as the average of proportions in firms.

Tableau A2: Workers' characteristics in firms, in the region of Saint-Louis

	All	Men			Women			All	
		15-30	31-50	>50	All	15-30	31-50		>50
N	2804	1019	987	152	2176	314	252	59	628
Employment status									
Full time permanent workers	34.5	25.1	42.7	81.6	37.2	21.3	27.0	35.6	25.3
Part time workers	27.0	29.6	18.0	9.9	22.7	39.2	44.8	45.8	41.9
Casual workers	38.4	45.2	39.3	8.6	40.1	39.5	28.2	18.6	32.8
Education									
No education	20.6	25.4	10.4	6.4	15.5	50.4	27.0	15.4	36.3
Primary	27.3	33.0	25.0	52.9	30.9	23.0	11.0	10.8	16.3
Secondary 1	24.6	19.3	38.9	12.1	29.1	9.3	12.2	12.3	10.9
Secondary 2	16.2	16.4	17.4	5.1	15.8	6.9	21.5	43.1	17.4
Tertiary	11.3	5.9	8.3	23.6	8.8	10.5	28.3	18.5	19.1
Occupation									
Management	5.8	1.6	6.8	20.1	6.2	2.2	6.3	7.1	4.6
Executives	16.5	19.2	16.7	48.4	20.6	3.1	2.7	5.4	3.2

	All	Men			Women			All	
		15-30	31-50	>50	All	15-30	31-50		>50
Skilled workers	22.0	20.9	22.5	19.5	21.6	30.2	17.6	19.6	23.5
Unskilled workers	13.0	14.8	11.8	5.7	12.3	14.7	12.2	30.4	15.3
Other workers	42.6	43.5	42.2	6.3	39.3	49.8	61.3	37.5	53.5
Average earnings ('000 CFAF)									
Management	2278	1351	1806	3188	2200	72	3486	2819	2628
Executives	2353	-	4328	-	4328	4780	6917	5133	5648
Skilled workers	1310	2909	724	917	1481	729	661	1683	795
Unskilled workers	1141	1319	359	1715	825	771	926	5935	1966
Other workers	1049	629	697	2000	688	1815	2213	476	1912
All	1406	1232	1346	1124	1281	1387	1991	2787	1810

Source: Authors' calculation using EEEJSL 2012.

Tableau A3. Training schools in the region of Saint-Louis

School	Training courses	Department	Structure
Centre d'Initiation Horticole (CIH)	Gardening, arboriculture, ornamental, breeding	Saint Louis	Public
Bureau de Formation Professionnelle Agricole (BFPA)	Leadership and coordination of the implementation of the national strategy for agricultural and rural training	Saint Louis	Public
Centre Interprofessionnel de formation aux métiers de l'Agriculture (CIFA)	Irrigation management of large agricultural facilities; Training of Trainers; Training of agricultural advisers	Saint Louis	Nonprofit association
Amicale socio-économique sportive et culturelle des agriculteurs du Walo (ASESCAW)	Fish farming; Mechanical maintenance; Agricultural machinery; Milk processing; Reforestation, management of natural resources	Dagana	Non-Governmental Organization (NGO)
Union des Jeunes Agriculteurs de Kayli Wirndi (UJAK)	Basic training of producers: Literacy, Farming, Methods of pesticide application	Podor	Association
Fédération des Groupements des Femmes Productrices de la Région de Saint Louis (FEPRODES)	Processing fruits and vegetables, Technical production of rice seed, Microfinance, Manufacture of handmade soap	Saint Louis	Professional organization

Projet National d'Infrastructures Rurales (PNIR)	Training in procurement, Monitoring committees, Training in the understanding of a decentralization policy, Training in finance and local taxation, Training of community assistants	Saint Louis	Public
Fondation Paul Gerin Lajoie (FPGL)	Mechanical maintenance of agricultural engines, Metal construction for the production of agricultural machinery, Domestic cold, sewing, dyeing, batik, Food, Processing of agricultural products	Saint Louis	Non-Governmental Organization (NGO)
Association Nationale pour l'Alphabétisation et la Formation des Adultes (ANAF)	Literacy in national languages and French, Fruit and vegetable processing, Batick, Training gender, financial management, nutrition, ICT	Saint Louis	Association
Centre de Formation des Techniques d'Elevage et d'Industrie Animale (CNFTEIA)	Breeding technique, Dairy processing, Project management, Animal health, Marketing technique	Saint Louis	Public/ Private
Lycée André Peytavin	Metal structure	Saint Louis	Public
Centre Régional de Formation Professionnelle (CRFP)	Auto mechanics, woodwork, metal structure, masonry, electricity, building design	Saint Louis	Public
Centre de Formation Professionnelle en Economie Familiale et Sociale (CFPEFS)	Sewing, making, catering, hotel business, pottery, ceramic, food processing, technical community: health, environment, arts and crafts, data processing	Saint Louis	Public
Centre de Promotion et de réinsertion Sociale (CPRS)	Home appliance, school education, Koranic education	Saint Louis	Public
Centre Départemental de Formation Professionnelle (CDFP)	Auto mechanics, woodwork, metal structure, masonry, electricity, building design	Podor	Public

Centre Départemental de Formation Professionnelle en Economie Familiale et Sociale (CETF)	Sewing, making, catering, hotel business, pottery, ceramic, food processing, technical community: health, environment, arts and crafts, data processing	Podor	Public
Centre de Promotion et de réinsertion Sociale (CPRS)	Home appliance, school education, Koranic education	Podor	Public
Centre Départemental de Formation Professionnelle (CDFP)	Auto mechanics, woodwork, metal structure, masonry, electricity, building design	Dagana	Public
Centre Départemental de Formation Professionnelle en Economie Familiale et Sociale (CETF)	Sewing, making, catering, hotel business, pottery, ceramic, food processing, technical community: health, environment, arts and crafts, data processing	Dagana	Public
Centre de Promotion et de réinsertion Sociale (CPRS)	Home appliance, school education, Koranic education	Dagana	Public
Centre de Perfectionnement de la Pêche (CPP)	Making fishing nets, Inland fisheries legislation, Safety on the waterways, Fish farming gardening	Dagana	Public

ANNEXE B

Annexe B1: Key stakeholders' list

Institution/Enterprise	Area of expertise	Geographic location	Contact person	Levels (or types) of involvement in the resolution of youth unemployment
SOCAS	Agribusiness	Ndiaye-Saint Louis	FROUIN Jean	Recruitment (seasonal and temporary); on-site learning; training center in farm machinery project

CNT	Irrigated agriculture, production, processing and marketing of rice	Thiagar-Rosso Sénégal	DIEME Charles Bernard	Recruitment (seasonal and temporary); on-site learning; supervision of trainees
CSS	Agribusiness	Richard Toll		Recruitment (seasonal and temporary); on-site learning; training center in farm machinery project
GDS	Agribusiness	Saint-Louis		Recruitment (seasonal and temporary); on-site learning; training center in farm machinery project
UGB	Research and development of horticultural incubators	Saint-Louis	Dr Tandian Aly	Integration assistance; pilot farms; encourage the establishment of incubators
SRADL	Support, advice	Saint-Louis	M. DIONE Abdou	Youth support and leadership
APIX	Support, orientation and advice	Saint-Louis	Mme BA Diop	Support for the creation of formal individual firms
ANIDA	Training and Insertion	Dakar	M. BA Malick	Realization of agro farms; urban and rural youth integration
ANEJ	Assistance and advisory support	Dakar	Mme LEYE Fatou	Placement of youth in the labor market; project conception and realization
CRREJ	Support, placement, capacity building	Saint-Louis	M. DIOUF Ndiambal	Internships and placement of young people in business
ARD	Development project coordination	Saint-Louis	M. WARR Bouna	Integration projects
Lycée technique Peytavin	Training and Insertion	Saint-Louis	M. DIOP	Insertion; development project of a training unit for young people in maintenance of agricultural

machinery

Mutuelle d'épargne et de crédit de Ross Béthio	Microfinance	Ross Bethio	Mme HANN Mbass	Microfinance of youth and women's group projects
DRDR	Training, mentoring	Saint-Louis	Mme DIOP Mame Madjiguène	Technical support to producers; capacity building of farmers' organizations; monitoring; coordination and implementation of agricultural projects
SAED	Irrigation schemes, management of farmers' organizations	Saint-Louis		Insertion; development project of a training unit for young people in maintenance of agricultural machinery
Africa Rice	Research and development, training	Ndiaye-Saint-Louis	M. BA Samba Soulé	Training project; capacity building
CNCAS	Microfinance			
CMS	Micofinance			
Ministère de la jeunesse, antenne régionale			M. Alassane Diallo	
FEPRODES	Vegetable production			
CIFA	Training for careers in agriculture	Saint-Louis	DIOP	

Annexe B2: Description des activités des parties prenantes

Agence Nationale de l'Emploi des Jeunes (ANEJ)

Contact: *Mme Fatou LEYE, Responsable d'insertion*

Website: www.anej.gouv.sn

Founded in 2001, the agency's missions are to: assist young people in finding jobs, vocational or professional advice, accommodate young job seekers, train them, assist employers in their efforts to hire young people, and assist young people in the creation of income-generating activities.

The agency is involved in finding solutions for youth employment through the following programs: Pedagogical Training for Business Creation (EEP) dedicated to young graduates; a network of 13 bakeries for the emergence of young entrepreneurs; schools/workshops for the training and integration of 300 youths in the St-Louis area; youth access to ICTs through the creation of 30 training centers; youth employment networks; resources mobilization units for the promotion of self-employment; PGMP-for the management of labor migration; PNCSEJ-for social cohesion and youth employment; crafts incubation centers.

The services offered by the agency are as follows: giving assistance to young people seeking jobs, training or professional advice, information services for young job seekers about their rights and obligations (wages, career prospects), assisting employers in their efforts to employ youth (organization of hiring meetings, provision of a recruitment database, preparation of young candidates, Human Resources planning), assistance to young people seeking to create a productive income-generating activity (assembly project files, research funding, support and advice, training in entrepreneurship, business development, small grants), assistance to young candidates for labor migration.

Centre Régional de Ressources pour l'Emploi des Jeunes (CRREJ)

Contact: *Mr. Niambal DIOUF*

Website: www.cr-saintlouis.sn

Founded in 2005, the Regional Resources Centre for Youth Employment (CRREJ) is a structure attached to the Regional Council of St. Louis. Its missions are: to be a tool available to all young people in the St-Louis area; to provide public information; to promote the visibility of technical and vocational trainings; to be an advice and guidance board structure for go-between partners; to be a support structure for project creation. The center intervenes in the following ways: setting up of three decentralized development poles with a central hub in St-Louis and two local poles in Podor and Dagana; to facilitate meetings and educate youth concerning the niches of economic development; to implement and develop a database of "partners" to develop partnership with go-between structures.

Agence Régionale de Développement (ARD)

Contact: *Mr. Bouna WARR, Directeur*

Founded in 2000, the regional development agency's (ARD) main tasks are to provide support to local communities for development activities, to manage projects conducted in the region, municipalities or rural communities, and to conduct studies sponsored by public and private organizations. In addition, through an adequate organizational device, it helps establishing a framework for assistance, support, and cooperation with local communities. It also coordinates the platform "Youth Employment - gender approach."

Coumba Nor Thiam SUARL (CNT)

Contact: *Mr Charles Bernard DIÉMÉ, Responsable de l'exploitation agricole*

Website: www.cntsuarl.sn

Coumba Nor Thiam (CNT) SUARL is an agricultural firm specialized in rice and market gardening. It uses 7,000 hectares of land of which 6400 hectares are allocated to producers in the Senegal valley every year. As part of the modernization of its activity, the CNT has acquired agricultural machinery including equipped tractors, combine harvesters, pump sets for the irrigation of farms and processing units of Paddy rice.

Since June 2010, the Company CNT has had a manufacturing unit of electrical energy derived from rice husks. This unit is a major innovation because it processes rice waste to turn it into electrical energy. This technique avoids environmental pollution. CNT produces Paddy rice which is grown in rice paddies located in the Delta of the Senegal River and then processed in the CNT plant. CNT sells about 65 000 tons of rice per year. In addition, it also produces fresh produce including tomatoes (about 100 tones per year) and okra with an annual production of 80 tons per year. These products are sold on various urban markets.

Africa Rice (ex ADRAO)

Contact: *Mr. BA Samba Soulé*

Website: www.AfricaRice.org

Africa Rice is a regional pan-African institution. It also has other activities related to the training of officers in rice cultivation, support and advice to producers in the river valley for the dissemination of new high yields production techniques.

Lycée technique Peytavin

Contact: *Mr. DIOP, Responsable insertion*

The Peytavin high school of St. Louis was founded in 1963. It is primarily responsible for vocational and technical training and for the integration of young graduates. To meet the demand of agricultural entrepreneurs, it plans to set up training in the maintenance of agricultural machinery.

Agence Nationale de l'Insertion pour le Développement Agricole (ANIDA ex ANREVA)

Contact: *Mr Malick BA, Directeur des études aménagements et infrastructure*

Founded in 2006, with support from the Spanish Cooperation (10 million €) and from Morocco (650 million FCFA), the main mission of this institution is the creation of agro farms and the local integration of young people faced with rural exodus and illegal immigration. ANIDA aims to facilitate the access of young people to land ownership and assist them in carrying out their farming activities.

Division Régionale du Développement Rural (DRDR)

Contact: *Mme Mame Madjiguène DIOP*

The overall objective of the DRDR is to increase productivity in a sustainable way, to develop the production and incomes of small producers, notably through technological changes that protect the environment. It contributes towards the technical support of producers and reinforcement of farmers organizations to improve productivity and facilitate their access to goods and service production. The DRDR also monitors and coordinates agricultural programs and projects. It works with young people through the project "champs-école GIPD".

Université Gaston Berger de Saint Louis (UGB)

Contact: Dr Aly TANDIAN, in charge of training

The main mission of the department in charge of Agriculture at UGB is to conduct research and encourage the set up horticultural incubators.

Mutuelle d'épargne et de crédit de Ross Béthio

Contact: Mme HANN Mbass

Founded in 2005, this institution works in micro-finance projects in agriculture and livestock. It has accompanied many women's groups and youth ASC in terms of financial support.

Société de Conserverie Alimentaire du Sénégal (SOCAS)

Contact: Mr FROUIN Jean, ingénieur agronome, Responsable agricole

SOCAS began operating in 1965 in the delta of the Senegal River. In 1969, a small pilot plant was set up in Ross-Bethio; it was in operation until 1971. The SOCAS manufactures tomato paste and also exports fresh green beans. It is a medium-sized company which employs 300 permanent workers and approximately 1,000 daily workers during harvest time.

Société d'Aménagement des Eaux du Delta (SAED).

Contact: Directrice des ressources humaines

Website: <http://www.saed.sn>

SAED aims to contribute towards poverty reduction in the region of Saint-Louis in participating in urban and rural as well as equipment planning, agricultural development and environmental preservation. Its mission is specifically focused on the development of irrigated agriculture. It has two major objectives: to reverse migration flows in the area of intervention by securing and

improving access to sufficient food resources, cash income, social facilities and infrastructure; to promote good environmental conditions for the valley and contribute significantly towards the national food security and poverty reduction objectives. In order to achieve these goals, the SAED fulfils two functions: the project management of public investments for hydro-agricultural infrastructure development; an advisory, support and operator function for different occupational categories and local development institutions involved directly or indirectly in irrigated agriculture.

Service Régional d'Appui au Développement Local (SRADL)

Contact: Mr. DIONE Abdou

Founded in 1954, the SRADL's main mission is to support the different players at a local level. It is involved in the training and education of young people and women in all areas of economic and social development. It is also a major impetus and support to various development actors.

Agence pour la promotion de l'Investissement et des Grands Travaux Investissements (APIX S.A.)

Contact: Mme Soda DIOP BA, Représentante régionale

Website: www.apix.sn or www.creationdentreprise.sn

Located in St-Louis since 2007, the Saint-Louis branch of the APIX continues to assist companies in developing their business. Its main mission is the promotion of investment and the improvement of the business environment. It also helps creating business and accessing investment incentive schemes.



32 South Street
Baltimore, MD 21202 USA

Tel +1 410 951 1500
www.iyfnetwork.org