

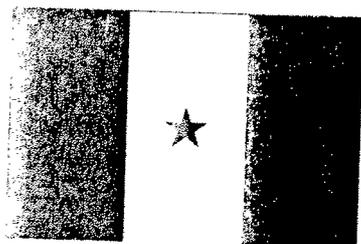
DOSSIER TECHNIQUE ET FINANCIER

PROJET D'APPUI A LA FORMATION
PROFESSIONNELLE FEMININE - PHASE DE
PROLONGATION

SENEGAL

CODE DGCD : NN 3003032

CODE NAVISION : SEN 06 016 11



LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT **.be**

TABLE DES MATIÈRES

Abréviations	4
Résumé	5
Fiche analytique de l'intervention	7
1. Analyse de la situation.....	8
1.1 <i>La réforme du secteur de l'éducation place la formation professionnelle en pôle position.....</i>	8
1.2 <i>Des changements favorables au sein du secteur de la formation professionnelle</i>	8
1.3 <i>Vers la Politique de développement économique et social (2011-2015) donnant la priorité au développement du capital humain pour la création de richesses redistributives.....</i>	9
1.4 <i>La formation professionnelle pour doper l'atteinte des OMD.....</i>	9
1.5 <i>Le Sénégal a un potentiel de croissance que la formation professionnelle peut valablement contribuer à valoriser</i>	9
1.6 <i>Développer les compétences pour l'adéquation à l'emploi et au marché.....</i>	10
1.7 <i>Les Acquis du projet FORPROFEM à consolider</i>	10
1.8 <i>Présentation succincte des acquis, des faiblesses, des opportunités et des risques du FORPROFEM.....</i>	12
2. Orientations stratégiques	13
2.1 <i>Leçons apprises du projet FORPROFEM dans le secteur</i>	13
2.2 <i>Nature et axes de l'intervention</i>	14
2.3 <i>Résultats.....</i>	15
2.4 <i>Bénéficiaires</i>	16
2.5 <i>Synergie avec la coopération luxembourgeoise</i>	17
2.6 <i>Synergie avec d'autres interventions belges.....</i>	17
2.7 <i>Renforcement des autres partenariats</i>	18
3. Planification opérationnelle.....	20
3.1 <i>Objectif général</i>	20
3.2 <i>Objectif spécifique</i>	20
3.3 <i>Résultats attendus.....</i>	20
3.4 <i>Indicateurs et sources de vérification.....</i>	24
3.5 <i>Acteurs intervenant dans la mise en œuvre</i>	27
3.6 <i>Analyse des risques.....</i>	27

4. Ressources	29
4.1 <i>Ressources financières</i>	29
4.2 <i>Ressources Humaines</i>	32
4.3 <i>Ressources Matérielles</i>	32
5. Modalités d'exécution	33
5.1 <i>Cadre légal et responsabilités administratives</i>	33
5.2 <i>Responsabilités techniques</i>	33
5.3 <i>Gestion et responsabilité financières</i>	34
5.4 <i>Structures de suivi et d'exécution</i>	34
5.5 <i>Description des processus à mettre en oeuvre</i>	38
5.6 <i>Mécanisme d'approbation des adaptations au DTF</i>	43
5.7 <i>Clôture de la prestation</i>	44
6. Thèmes transversaux	45
6.1 <i>Environnement</i>	45
6.2 <i>Genre</i>	45
6.3 <i>Economie Sociale</i>	47
6.4 <i>Droits de l'Enfant</i>	48
6.5 <i>HIV / SIDA</i>	48
7. Annexes	49
7.1 <i>Profil des ressources humaines</i>	49
7.2 <i>Les acteurs du projet</i>	52
7.3 <i>Mécanisme d'approbation financière</i>	54
7.4 <i>Le cadre logique</i>	55
7.5 <i>Chronogramme</i>	59
7.6 <i>Situation des centres à construire dans la zone d'intervention du FORPROFEM - FCFA</i>	60
7.7 <i>Statistiques des inscrits et des formateurs de l'année 2010</i>	61

Abréviations

APEFE	Association pour la promotion de l'éducation et de la Formation à l'étranger
APE	Association des parents d'élèves
BCI	Budget consolidé d'investissement
BIT	Bureau international du Travail, Genève
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAI	Cellule d'Appui à l'Insertion
CEFE	Small enterprise and self-employment training
CRETf	Centre régional d'enseignement technique féminin
CETF	Centre d'enseignement technique féminin
CTB	Coopération technique belge
DACUM	Develop a Curriculum
DGCD	Direction Générale de la Coopération et au Développement
DTF	Dossier Technique et Financier
ENFEFS	Ecole nationale de formation en économie familiale et sociale
GIE	Groupement d'intérêt économique
GPF	Groupement de promotion féminine
GTZ	Coopération technique allemande (Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit GmbH)
IA	Inspection d'Académie
IMF	Institut de micro-crédit
IDEN	Inspection Départementale de l'Education Nationale
LUX-DEV	Agence de coopération et du développement du Grand-Duché de Luxembourg
MEF	Ministère de l'économie et des finances
MEPEM	Ministère de l'Enseignement Prescolaire, de l'Elémentaire et du Moyen
METFP	Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
PCE/USAID	Programme de Croissance Economique de l'USAID
PDEF	Programme décennal de l'éducation et de la formation
PROMER	Projet de Promotion des Micros Entreprises Rurales
SMCL	Structure Mixte de Concertation locale
UGP	Cellule de coordination du projet (Unité de gestion du projet)

Résumé

Le Projet d'Appui à la Formation Professionnelle Féminine (FORPROFEM), démarré en janvier 2008, est arrivé à terme en décembre 2010. Dans le cadre du nouveau PIC 2010-2013 signée entre le Sénégal et le Royaume de Belgique, en décembre 2009, la formation technique et professionnelle n'a pas été retenue comme secteur de concentration. Pour mieux préparer la sortie de la coopération belge de ce secteur il a été décidé de confier la poursuite du projet à la coopération luxembourgeoise en coopération déléguée. Une phase de « transition » d'un an, de janvier à décembre 2011, est prévue pour consolider les nombreux acquis que la Coopération Belge a réussi à impulser et à accompagner et, préparer la Coopération déléguée, notamment en renforçant la synergie avec le SEN024 (Coopération Luxembourgeoise). L'évaluation finale du FORPROFEM (septembre 2010) révèle que les résultats attendus ont été réalisés dans les divers domaines :

- Dans le cadre de la formation continue, des sessions de formation pédagogiques, technique et de gestion ont rehaussé considérablement les capacités des formateurs.
- Les programmes de formation ont été réformés grâce à l'élaboration de référentiels de compétences, de métier, de certification et de formation pour 15 métiers.
- Les ateliers de formation ont été équipés avec un matériel adapté aux exigences de qualité.
- Grâce à l'amélioration de la communication mais aussi de la formation en gestion administrative et financière, le management des centres de formation professionnelle s'est amélioré dans le domaine de la transparence et de l'attrait.
- La stratégie relative à l'orientation et à l'insertion a été mise au point. Elle a permis l'organisation de stages auprès des entreprises privées et a facilité l'insertion des sortantes. Les capacités techniques des filles et leurs chances d'insertion sur le marché se sont accrues nettement grâce au Forprofem.

L'évaluation finale suggère de garantir la traduction de ces acquis dans l'ensemble des interventions et politiques du METFP notamment en expertise en genre, approche de formation orientée vers les filles/femmes, métiers à dominante féminine. L'approche participative et inclusive du Forprofem est un exemple qui rayonne au-delà des régions d'intervention du projet.

La phase de consolidation d'un an (2011) intervient pour affiner encore mieux l'apport du Forprofem en mettant en œuvre les recommandations opérationnelles de l'évaluation finale: développer les ateliers de transit et les liens avec le secteur privé, dans les secteurs couverts par les formations et les chambres consulaires pour faciliter l'orientation et l'insertion des sortantes, asseoir le référentiel et les modules de « développement de la personnalité » incluant les aspects genre et leadership féminin, parfaire la formation au APC, inclure les nouveaux CETF dans les formations soutenues par le Forprofem, organiser une foire interrégionale, suivre les travaux de construction.

Cette phase de consolidation s'intègre parfaitement dans les perspectives nouvelles grâce à la formulation d'une politique nationale de développement économique et social 2011-2015 du Sénégal qui met l'accent sur l'accroissement du capital humain dans lequel la formation professionnelle occupe une place centrale. En effet, pour atteindre les OMD et réaliser une croissance inclusive, l'Etat du Sénégal et ses partenaires mettront le curseur sur le renforcement de la productivité des PME pour créer des richesses

Lutte contre la pauvreté et politique de développement économique seront articulées pour se traduire d'abord par la création d'opportunités économiques et de richesses dans les secteurs populaires. Dans ce cadre, l'éducation et le développement des compétences et qualifications seront au centre des stratégies d'émergence économique.

Le Forprofem constitue dès lors un programme d'amorce de cette politique offensive de lutte contre la

pauvreté par le développement des capacités des ressources humaines pour valoriser le potentiel économique fort élevé du Sénégal.

Pour se mettre en perspective, le Forprofem inscrira ses actions en 2011 dans la consolidation de ses acquis. C'est ainsi qu'il œuvrera à :

- Renforcer son dispositif d'accompagnement des sortantes des centres de formation professionnelle (CRETf et CETf vers l'emploi, l'auto-emploi et les activités génératrices de revenus).
- Adapter les formations aux besoins et potentialités du marché grâce à la formation basée sur les compétences et les interactions productives avec le marché.
- Insérer les Centres de formation destinés aux filles et aux femmes dans l'économie locale grâce à une amélioration de leur gestion et leurs liens avec les chambres consulaires dans les régions et localités.
- Accroître la formation du personnel enseignant et de gestion des Centres pour leur permettre d'être plus à même d'accompagner l'apprentissage des apprenantes et leur culture entrepreneuriale.
- Achever la réalisation des infrastructures des centres dans le cadre de la stratégie de sortie de la Coopération Belge et mieux préparer la relève par la coopération déléguée qui suivra en 2012.
- Capitaliser le programme en favorisant son partage et la communication avec les autres acteurs de la formation professionnelle

Les arrangements institutionnels seront maintenus. Le METPF apportera sa contrepartie par la mise à disposition des salaires des enseignants, des gestionnaires des centres et le personnel cadre de suivi. Le programme sera cogéré par une coordinatrice issue du METFP avec un Co-responsable, représentant la partie belge.

Le budget est de 500 000 Euro auxquels il faut ajouter la contre partie nationale évaluée à 2 383 051 Euros ou 1 563 179 030 F CFA.

Fiche analytique de l'intervention

N° intervention DGCD	NN 3003020
Code Navision CTB	SEN 06 01611
Institution partenaire	Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
Durée de l'intervention	12 mois pour l'exécution (18 mois à partir de la signature de la CS)
Date de l'intervention	01-01-2011
Contribution du pays partenaire	2 383 051 € ou 1 563 179 030 F CFA
Contribution belge	500 000 euros
Secteur (codes CAD)	Enseignement Technique et Formation Professionnelle - 11330
Brève description de l'intervention	Prolongation des activités du projet FORPROFEM en vue de consolider les acquis du projet étant donné que la coopération belge directe se trouve en phase d' « exit strategy » du secteur de la formation professionnelle
Objectif global	L'insertion professionnelle féminine des populations dans les régions de Diourbel, Fatick, Kaffrine et Kaolack est améliorée.
Objectif spécifique	Les capacités de formation et d'accès à l'emploi des structures de formation professionnelle féminine des quatre régions de Diourbel, Fatick, Kaffrine et Kaolack sont améliorées.
Résultats	<p>Résultat 1 : Des dispositifs d'accompagnement des sortantes vers l'emploi, l'auto-emploi et une activité génératrice de revenus sont opérationnels au niveau de chaque centre (4 CRETF et 8 CETF).</p> <p>Résultat 2 : Des programmes de formation adaptés aux besoins du marché sont appliqués.</p> <p>Résultat 3 : Les centres de formation sont performants, mieux gérés et mieux insérés dans leur environnement local et régional</p> <p>Résultat 4 : La communication des centres de formation est améliorée.</p> <p>Résultat 5 : le personnel des centres est plus compétent et est à niveau</p>

1. Analyse de la situation

Le Sénégal s'est engagé depuis 2000 dans un important programme de développement de son système éducatif en adoptant le Programme Décennal de l'Education et de la Formation (PDEF).

1.1 La réforme du secteur de l'éducation place la formation profession-nelle en pôle position

Plusieurs études ont mis en évidence la nécessité de réformer le secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP) dans une perspective de renforcement de la compétitivité des entreprises et de l'économie nationale.

Ainsi, en février 2002, par une volonté politique affirmée par plusieurs actes posés dont les assises de 2001 sur l'ETFP, un document de politique sectorielle de la Formation Professionnelle et Technique (FPT) a été élaboré et articulé autour de quatre axes stratégiques :

- l'élargissement de l'accès à la formation professionnelle et technique;
- l'amélioration de la qualité des enseignements/apprentissages;
- le renforcement de la gouvernance et de l'autonomie des structures ;
- le développement et la mise en œuvre d'un dispositif d'appui et de suivi à l'insertion socioprofessionnelle dans les structures de la FPT.

La formation professionnelle et technique (ETFP) s'inscrit dans la volonté de faire du secteur un facteur de compétitivité et de performance de l'économie nationale.

L'option est donc de passer d'une logique éducative de recyclage des déperditions scolaires à une logique économique de satisfaction des besoins du marché du travail en ressources humaines de qualité.

1.2 Des changements favorables au sein du secteur de la formation professionnelle

Cette vision du secteur de l'ETFP a entraîné la mise en œuvre d'une réforme par le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METPF).

Cette réforme consiste entre autres à :

- Elargir l'accès à la formation professionnelle et technique
- Réorienter la formation pour répondre aux besoins du marché
- Restructurer le mode de gestion et de fonctionnement des structures de la Formation Professionnelle et Technique (FPT)
- Accroître le taux de qualification professionnelle et technique au sein des populations
- Promouvoir le savoir agir, l'employabilité, la créativité et l'esprit d'entreprise chez les jeunes pour les préparer à devenir des acteurs performant dans la vie active
- Faciliter l'insertion socioprofessionnelle des sortantes des écoles de formation

Tout ceci participe de l'atteinte des objectifs de réduction de la pauvreté pour un développement durable.

1.3 Vers la Politique de développement économique et social (2011-2015) donnant la priorité au développement du capital humain pour la création de richesses redistributives.

A la suite du DSRP2, la Politique de Développement Economique et Social ou DSRP de troisième génération 2011 à 2015 est structurée autour de trois axes majeurs dont la premier axe « Création d'opportunités économiques et de richesses » met bien en relief l'intérêt de l'Etat sénégalais à faire de la promotion des PME, « le facteur de densification et de vitalité du tissu économique comme source de compétitivité. Cette politique indique clairement comment « l'éducation et le développement des compétences et qualifications » devient une stratégie pour atteindre une croissance inclusive. Elle s'inscrit dans le prolongement de la Loi d'orientation sur la Promotion des PME de 2008.

Face à une pauvreté qui se durcit, le Sénégal fait l'option d'investir sur le capital humain pour inverser les tendances et valoriser le potentiel de développement fort élevé. En effet, l'enquête sur la pauvreté chronique et la Vulnérabilité au Sénégal en 2009, réalisée par le LARTES-IFAN montre le fait d'habiter le milieu rural ainsi qu'un faible taux de scolarisation restent les facteurs de vulnérabilités les plus fortes au Sénégal. Elle révèle que Six sénégalais sur 10 sont soit pauvres soit vulnérables.

1.4 La formation professionnelle pour doper l'atteinte des OMD

Le FORPROFEM prend en compte le DSRP, Le PNG, PNDL et cadre bien avec l'OMD 1 «réduire l'extrême pauvreté et la faim », l'OMD2 « Education pour tous » et l'OMD 3 « Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes » ; Il s'inscrit dans la stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de <Genre (2005)

L'atteinte des OMD appelle des mesures structurelles telles que la priorité désormais accordée au développement du capital humain. En effet, les indicateurs des OMD restent en deçà des cibles. Les diplômés issus des Centres de formation professionnelle (BTS, BEP, CAP) sont passés de 4726 en 2007 à 5246 en 2009, soit une progression de 520 diplômés en deux ans. Dans le même temps, le taux d'achèvement du Primaire (TAP) est passé de 49,7 en 2006 à 59,6% en 2009 alors que la cible vers 2015 est de 90,0%. L'évolution demeure donc faible.

L'alphabétisation ne se porte guère mieux. Pour accroître la productivité, la formation professionnelle est une des directions les plus efficaces.

1.5 Le Sénégal a un potentiel de croissance que la formation professionnelle peut valablement contribuer à valoriser

Le Sénégal a un potentiel de croissance compris entre 6,9% à 8,2% dans la période 2010 à 2030 selon les estimations du Ministère de l'Economie et des Finances. C'est fort de cela, que La Politique de développement Economique et Sociale définit comme vision de promouvoir «une économie sénégalaise émergente, portée par un secteur privé fort et dont les richesses sont réparties de manière équitable».

Le Ministère de l'enseignement technique et de la Formation professionnelle a un rôle majeur dans la nouvelle politique de développement économique et sociale, cadre convergent de lutte contre la pauvreté et politique économique référentielle.

1.6 Développer les compétences pour l'adéquation à l'emploi et au marché

C'est pourquoi, l'introduction de l'Approche Par Compétences (APC) comme nouvelle modalité pédagogique dans les structures de la FPT s'inscrit donc dans cette perspective de l'amélioration de la qualité afin de réaliser l'adéquation des profils de formation avec les compétences recherchées par le marché du travail.

Pour soutenir le Sénégal dans le cadre de la nouvelle politique en matière de formation professionnelle et technique, plusieurs projets et partenaires interviennent aussi bien dans les régions du nord (Coopération luxembourgeoise) que dans celles du centre (Coopération belge).

Dans une démarche participative, les autorités de tutelle, les chefs d'établissement, les formateurs et les différents partenaires que sont : les professionnels, les collectivités locales, les chambres consulaires, la coopération décentralisée, les ONG et les parents d'élèves, ont travaillé en étroite collaboration pour arriver à des résultats satisfaisants.

Ainsi beaucoup d'initiatives dont la portée technique est incontestable sont prises et ont abouti à un succès reconnu de tous. Cependant, cette opportunité pour être exploitée de manière très judicieuse exige la mise en place d'un cadre d'harmonisation et de normalisation des visions, des pratiques et des outils.

1.7 Les Acquis du projet FORPROFEM à consolider

1.7.1 Au niveau des bénéficiaires finaux

- L'augmentation des effectifs des jeunes filles de 611 filles en 2007/08 à 1201 filles en 2010/2011 soit une augmentation de 40% sur 3 ans; Il s'agit aussi bien d'augmentation en quantité qu'en qualité (inscription de filles de niveau terminal)
- Le taux d'insertion a nettement augmenté de 7% en 2007 à 66% (2010), même si une partie de l'auto emploi reste encore précaire et que cette réussite est largement dû à l'accès au crédit qui permet aux filles de démarrer leur entreprise quelques mois après la fin de la formation; les sortantes sont satisfaites de leurs compétences acquises, se sentent valorisés et leur confiance en soi a été renforcée; elles signalent toutefois des besoins de perfectionnement peut être en coupe couture. (Voir enquêtes avec les membres des GIE dans leur lieu de travail).
- L'amélioration claire et nette de l'image des centres chez les parents et partenaires publics et privés telle que signalé par les élèves, les sortantes et leurs parents lors des interviews avec la mission d'évaluation; Ceci est toutefois largement lié à la possibilité d'accéder à un crédit après la formation. Même si les sortantes ne peuvent pas encore immédiatement apporter une contribution financière à leur famille, la famille apprécie leur contribution à travers les petits travaux qu'elles peuvent faire pour la famille (p.e. confection d'habits pour la famille).

1.7.2 Au niveau des partenaires

- L'intérêt (encore timide mais croissante) du secteur privé vis-à-vis de ces centres à travers le CCIA et le CdM estimé à travers les contacts avec leurs responsables
- Il y a une bonne collaboration avec des partenaires tels que le SEN 024, le PCE/USAID, l'APEFE et l'ENFEFS estimé à travers les interviews avec leurs responsables.

1.7.3 Au niveau des centres

- Les formateurs ont fortement apprécié les opportunités de renforcement des capacités que le FORPROFEM leur a offert et apprécient la nouvelle méthode d'APC. Il s'agit des formations en gestion, en informatique, en développement de la personnalité, en gestion du site web,...
- Les directeurs des centres signalent que la gestion des centres s'est nettement améliorée avec plus de transparence et une meilleure organisation/répartition des tâches.

Il s'agit, dans cette phase de transition, d'appuyer l'implantation de l'APC dans les CRET et CETF et d'assurer un suivi dans la mise en place des nouveaux outils développés jusque là. Il s'agit également d'accroître la synergie avec le SEN024, afin de bien préparer la Coopération Déléguée

1.7.4 Autres défis

1.7.4.1 Amélioration du management des centres de formation professionnelle

- Relève des chefs d'établissement ayant une longue expérience à leur poste et susceptible de jouir de leur retraite
- Suivi rapproché des centres présentant des risques (Niakhar et Mbirkilane: gestion de l'abondance et des fonctions d'accueil des centres)
- Déficit de personnel enseignant: information du niveau central et suivi.
- Adéquation des profils des chefs d'établissement face à la réhabilitation des centres et l'accroissement de leur attrait.
- Gestion du stockage des équipements acquis grâce à la CTB: Plus de la moitié des équipements non installés et stockés dans des bâtiments hors centres ou sans assurance.
- Améliorer le rapport entre classes physiques et classes pédagogiques et optimiser l'usage des locaux en révisant les emplois de temps et les rotations entre filières dans les classes.
- Rendre fonctionnels les comités d'orientation des Centres.
- Réseautage entre enseignants par filières et développement de liens transversaux entre les centres.

1.7.4.2 Négociation de la réalisation des infrastructures des centres de formation professionnelle

- Négociations et suivi pour faire avancer la réalisation des infrastructures : suivi réalisation et qualité des infrastructures.
- Accéder à des bâtiments connexes : cas de Gossas
- Bâtiments conventionnés non adaptés
- Renégocier le schéma architectural à Bambey et l'option pour un autre terrain à Mbacké.
- Suivre et régler si possible le contentieux pour l'infrastructure de Foundiougne.

1.7.4.3 Capitalisation des acquis du projet Forprofem

- Systématisation de l'expérience en tirant les leçons apprises et en identifiant les conditions de son développement.
- Conception d'outils supplémentaires de communication sur le Forprofem.

1.8 Présentation succincte des acquis, des faiblesses, des opportunités et des risques du FORPROFEM

	Forces	Faiblesses
Interne	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bonne reconnaissance des compétences développées par les centres de formation. ➤ Changement positif d'une perception qui stigmatisait les CETF comme des centres de formation au « travail domestique ». ➤ La valorisation des compétences et les possibilités d'insertion professionnelle dans d'autres sphères que le travail de maison. ➤ Chaque centre dispose d'acquis particuliers dans une filière : <ul style="list-style-type: none"> - A Nioro, l'insertion des ASC dans les structures de santé. - L'informatique. ➤ L'intégration du groupe vulnérable des Talibés ➤ Insertion des sortants a augmenté l'attrait pour les populations 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le problème des locaux dans les centres de formation ➤ Absence d'ateliers de transit ➤ Insuffisance de formation de formateurs dans la filière santé (ASC) habillement. technique assisté par ordinateur et broderie industrielle, transformation des produits légumiers, fruitiers, laitiers et halieutiques, formation en entrepreneuriat ➤ Insuffisance de matériel didactique indispensable à la filière santé et hygiène, la restauration ➤ Insuffisance des aptitudes en leadership ➤ Méconnaissance de l'environnement professionnel (hotels, grands restaurants). ➤ Insuffisance de la formation pour les sortantes en entrepreneuriat, en gestion en batik, en sérigraphie. ➤ Retards dans la constructions des centres.
Externe	<p>Opportunités</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Existence d'un site web pour la visibilité des activités ➤ Synergie avec la chambre de commerce autour des axes suivants : ➤ Possible utilisation des services du ministère pour la politique de communication du CRETF. ➤ L'organisation d'une foire ➤ Demande à l'ambassade de Belgique de bourses de stage hors du Sénégal. ➤ Possibilité de postuler à des marchés publics 	<p>Menaces</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mixité dans les filières techniques de collectivités, santé etc. pouvant remettre la spécificité des centres d'enseignement technique féminin. ➤ Plus forte formalisation et institutionnalisation des filières avec l'amélioration de l'image des centres de formation et l'accroissement du nombre et du niveau des élèves. ➤ Flexibilité et multi-niveaux avec la formation attestée introduisant les talibés et analphabètes: défi pour les enseignants et les chefs d'établissement.

2. Orientations stratégiques

2.1 Leçons apprises du projet FORPROFEM dans le secteur

Le FORPROFEM a clairement contribué à créer de nouvelles opportunités professionnelles pour les filles et femmes des 4 régions de Diourbel, Fatick, Kaffrine et Kaolack. Le projet a permis de façon importante de relever le niveau des CETF et CRETF, ce qui a un effet immédiat sur le taux d'insertion des jeunes filles et femmes à travers l'emploi salarié et l'auto emploi.

L'application de la méthode APC dans les nouveaux référentiels, la mise à niveau des formateurs, l'amélioration de la gestion des centres et les perspectives d'insertion ont contribué à un plus grand engouement envers les centres.

Les métiers qui sont couverts par les centres sont pour la plupart des métiers relativement classiques (couture/habillement, restauration, coiffure et techniques de collectivités), mais ce sont toutefois des métiers/secteurs où il y a une demande importante notamment pour le marché local (même en milieu rural) ou dans le secteur du tourisme.

Le FORPROFEM, à travers les CRETF et CETF, a atteint un public de filles défavorisées/pauvres, analphabètes ou avec un niveau de scolarité faible.

L'effectif des élèves a augmenté de 40% de 2008 à 2010, et le taux d'insérées est de 66%. Ce taux prend en compte les sortantes des années 2008 et 2009. Ce qui est la meilleure preuve que la mise à niveau des centres est clairement perçue favorablement par les élèves et leurs parents. Le nombre d'abandons qui était un problème avant le FORPROFEM s'est réduit. Les filles/femmes bénéficiaires et leurs parents sont très satisfaits du projet et de son impact sur les centres.

Le projet a veillé à assurer sa durabilité en travaillant étroitement avec les centres de formation d'un côté et le METFP de l'autre côté. Les mesures prises par le projet étaient ancrés dans les objectifs du gouvernement de professionnaliser le secteur afin de délivrer des formations de qualité et de renforcer les chances des sortantes sur le marché du travail ou entreprise .

Le projet a contribué à la mise en réseau des centres et à l'implication des acteurs du secteur privé (CCIA, CDM) dans le processus d'élaboration des référentiels et la recherche de partenaires pour les stages et l'emploi. Ce partenariat est garant d'une orientation permanente sur les besoins du marché.

L'équipe du projet a bien mis en œuvre le projet selon le calendrier et les principes définis dans le DTF. Il s'agit d'une équipe motivée qui connaît bien les réalités sociologiques du terrain en plus d'avoir un leadership compétent.

Les 4 résultats attendus de la première phase étaient complémentaires et ont contribué clairement à l'atteinte de l'objectif spécifique de l'insertion des jeunes filles/femmes. Une amélioration de la qualité de la formation se traduit quasi automatiquement en une meilleure image du centre, ce qui à son tour attire un plus grand nombre d'élèves (et même après les 2-3 ans) à une véritable insertion.

Les enseignements tirés concernent l'importance d'une gestion de proximité, aussi bien vis-à-vis du METPF que vis-à-vis des centres et leurs bénéficiaires

L'introduction d'une nouvelle méthodologie pédagogique demande des efforts importants. Le FORPROFEM a réalisé une partie de cette lourde tâche avec l'appui du METFP. Il semble donc essentiel pour le METP de s'assurer que l'expertise acquise dans le cadre de ce projet soit pleinement intégrée dans son organisation. Il faut donc, d'une part traduire ces expériences et démarches dans un cadre politique approprié et, d'autre part, consolider l'expertise de terrain afin de faciliter sa multiplication au niveau national.

L'approche participative et inclusive du FORPROFEM et la proximité de son unité de gestion par rapport à ses partenaires ont largement contribué à son succès

L'étroitesse des salles de classes de la plupart des centres d'une part, ne permet pas de bonnes conditions de travail, et entrave l'accès à la formation professionnelle d'une masse critique de jeunes filles que les centres sont susceptibles de mobiliser. Si les centres, veulent provoquer un impact important parmi les populations féminines ils doivent accroître leurs capacités d'accueil.

Les approches pédagogiques, les programmes de formation, et les stratégies d'insertion où des efforts notables sont faits, sont des acquis majeurs à renforcer dans cette phase. Ces acquis de même que les opportunités qu'offrent les chambres consulaires, les inspections d'académie, les partenaires multilatéraux, les professionnels, doivent être analysés et valorisés en vue de réduire les faiblesses et atteindre les résultats.

Les programmes et les profils de formation sont jugés pertinents sur le marché de l'emploi, sur le marché de l'échange et des prestations de services. Mais, les sortantes et les formateurs conscients de l'évolution rapide et de la concurrence dans des secteurs comme l'artisanat, l'habillement et la coiffure ont formulé une demande pressante de mise à niveau par des modules complémentaires.

Dans ces secteurs qui sont affectés en permanence par l'évolution rapide de la mode, les centres devront mettre l'accent sur les formations continues afin de créer de la valeur ajoutée convertible en pouvoir économique tangible. Ce pouvoir économique, qui est un des effets souhaités est un facteur déterminant dans le changement des rôles et des relations hommes femmes.

2.2 Nature et axes de l'intervention

Le projet veut poursuivre l'amélioration des chances pour les bénéficiaires (les filles et femmes des 4 régions de Diourbel, Fatick, Kaffrine et Kaolack) d'améliorer leurs conditions de vie par l'insertion sur le marché du travail par l'auto-emploi ou par l'emploi direct. Cette insertion sera possible grâce à des formations qualifiantes longues ou courtes qui s'orientent aux besoins et potentialités du marché de l'emploi de la zone d'intervention du projet, où des métiers porteurs ont été identifiés au début de l'intervention, comme :

1. La production d'habillements, avec des formations en coupe/couture, en teinture et en sérigraphie, en broderie, et en stylisme/modélisme.
2. La production d'aliments et la prestation de services dans les restaurants, auberges et hôtels, à travers une formation en restauration-cuisine, service, transformation de produits locaux
3. La coiffure, avec des formations en maquillage, soins esthétiques, coiffure traditionnelle, coiffure moderne ;
4. La production artisanale, avec des formations en broderie traditionnelle, production d'objets artisanaux (chaussures, macramé, production de nappes de table, ...) ;
5. La prestation de services de santé, après une formation d'agent de santé communautaire.

Le projet complète la 1ère phase de la prestation, pour achever la mise en place du dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle et l'implantation des nouveaux programmes de formation.

Cette phase de transition va s'articuler autour des 5 Résultats qui correspondent à 5 volets clairement distincts : 1) Insertion, 2) Programmes de formation, 3) Gestion des Centres de formation, 4) la communication 5) Formation des formateurs et des gestionnaires.

2.3 Résultats

2.3.1 Volet 1 : Orientation et insertion

Résultat 1 : Des dispositifs d'accompagnement des sortantes vers l'emploi (salarié et auto-emploi) sont opérationnels dans chaque centre.

Les activités déroulées dans la 1ère phase ont permis la mise en place de dispositif d'accompagnement à l'insertion dans 9 CRETF et CETF de la zone d'intervention. Il s'agit dans la phase de transition, de terminer la mise en place de ce dispositif en prenant en compte les recommandations de l'évaluation finale, et d'appuyer les nouveaux centres nés du découpage administratif (Kaffrine nouvelle région), de manière à rendre ces dispositifs opérationnels et performants.

2.3.2 Volet 2 : Adéquation des profils professionnels et des programmes de formation aux besoins et potentialités du marché

Résultat 2 : Les programmes existants seront plus adéquats aux besoins et potentialités du marché.

Les programmes de formation déjà élaborés, en synergie avec le SEN024 (Coopération Luxembourgeoise), à partir de profils professionnels définis et caractérisés, devront être appliqués et leur implantation suivie par les experts en APC et les professionnels locaux. Ces programmes devront intégrer des modules transversaux tels que le marketing, la gestion selon la méthode GERME (relation avec l'ONUDI), le développement de la personnalité (en y incluant le genre et le leadership féminin), ainsi que les modules de courte durée.

2.3.3 Volet 3 : Gestion des Centres

Résultat 3 : Les centres de formation féminine sont plus performants dans leur gestion et mieux insérés dans leur environnement local.

La performance des centres sera acquise grâce à des collaborations multiples avec les autres CRETF et CETF, les autorités, les chambres de métiers, du commerce, de l'industrie et d'agriculture, les mutuelles d'épargne et de crédit et les associations féminines et autres organisations de base).

Les centres agissent maintenant comme des entités autonomes, même s'ils gardent leur statut d'institutions publiques sous tutelle du METFP. Ils ont le droit de générer des ressources propres, par la collecte de droits d'inscription et de mensualités, mais aussi par la vente de produits et de services. Comme ce n'est pas une entreprise privée, la directrice ou le directeur a la responsabilité de rendre compte sur les moyens qui lui sont confiés. Transparence et partenariat sont les mots-clés.

Un centre bien géré construit la confiance chez ses partenaires, ce qui facilite en partie l'insertion des sortantes. Un centre reconnu ou même prestigieux a plus de chance de placer ses sortantes qu'un autre qui mène une vie en marge de la collectivité.

La mise en place de projets d'établissement impliquant le secteur privé, les autorités locales, et les populations, permettra une plus grande ouverture vers les entreprises, les groupements, et les structures qui vont appuyer la gestion des centres.

2.3.4 Volet 4 : Communication

Résultat 4 : La communication des centres de formation est améliorée

Il s'agit dans la phase de transition de rendre les centres de formation plus visibles et plus connus dans leur milieu notamment par l'application du plan de communication pour chaque centre et la participation des centres aux événements spéciaux comme la foire interrégionale de la formation professionnelle et les journées Portes Ouvertes dans les centres.

2.3.5 Volet 5 : Formation continue et mise à niveau permanente des intervenants

Résultat 5 : Les personnels des centres (4 CRETF et 08 CETF) sont plus compétents et actifs

Il s'agit d'instaurer une culture d'actualisation et de formation continue permanente, ainsi que des échanges et apprentissages mutuels entre les personnels des centres établis dans les 4 régions est au sein du secteur METFP en général.

Ce cinquième volet est lié aux quatre précédents :

Il s'agit d'une actualisation permanente des connaissances permettant au personnel enseignant des centres d'être plus compétent, ouvert, conscient, responsable, efficace et efficient, afin de s'adapter aux besoins des bénéficiaires des formations et de les aider à construire une personnalité à la fois forte et responsable.

2.4 Bénéficiaires

2.4.1 Bénéficiaires directs

Les bénéficiaires directs de l'intervention sont

1. Les jeunes filles sénégalaises inscrites à la formation et préparées pour l'insertion et accompagnées durant le processus de leur insertion. Pour l'année scolaire 2010/2011, l'effectif global des centres de la zone d'intervention est estimé à 1201 élèves.
2. Les femmes sénégalaises participant aux formations courtes et modulaires.

Cette population est principalement composée des catégories suivantes :

- Des filles ayant quitté l'école à la fin de l'enseignement primaire
- Des filles ayant terminé les études de 4ème du cycle moyen
- Des femmes possédant des bases limitées d'enseignement formel (« analphabètes »)
- Des groupements de promotion féminine (GPF)
- Des GIE de femmes

2.4.2 Bénéficiaires indirects

Les bénéficiaires indirects sont :

1. Les directrices et directeurs ainsi que les comptables-matières des centres des régions de Diourbel, Fatick, Kaffrine et Kaolack, dans la mesure où elles/ils participeront aux actions du projet (formation des formateurs, formations en gestion, analyse du marché de travail, gestion du pôle d'insertion, suivi des stagiaires et sortants etc., représentation du centre à l'extérieur) ;
2. Les enseignants dans les centres de formation (environ 300), par des actions de formation continue, des stages et le travail en réseau ;
3. Les professionnels du METFP, des IA et IDEN des 4 régions.
4. Populations installées dans l'environnement des sites d'implantation des CRETF et CETF. Ces populations bénéficieront de la prestation de services par les centres. En outre, elles bénéficieront à terme de l'impact des formations sur l'économie locale, par l'intermédiaire des travailleurs et professionnels formés ;
5. Les familles des personnes formées grâce à l'augmentation de leurs revenus ;
6. Les travailleurs des entreprises et groupes de travailleurs indépendants qui bénéficieront

- des compétences et qualifications des nouveaux formés, grâce aux nouveaux emplois générés ainsi de l'augmentation de leurs revenus;
7. Les personnels et membres des chambres de métiers et de commerce, agriculture et industrie, par leur participation aux actions menées en réseau : incitation de développement au niveau régional, départemental et local;
 8. Les éventuels agents du secteur éducation chargés de l'orientation scolaire et du conseil sur les parcours éducatifs et professionnels ainsi que les passerelles entre école, formation professionnelle et le marché de travail.

2.5 Synergie avec la coopération luxembourgeoise

En vue de préparer la poursuite du projet par la coopération Luxembourgeoise dans le cadre d'une coopération déléguée tel que décidé dans le PIC 2010-2013, et par le Comité Spécial des Partenaires du 20 Mai 2010, le projet FORPROFEM travaille en synergie avec le projet SEN024, qui est un projet d'appui à la formation professionnelle et à l'insertion professionnelle financé par la Coopération Luxembourgeoise.

Ce projet se situe au Nord du Sénégal et il couvre les régions de St. Louis, Louga et Matam. Il a apporté aux mêmes groupes cibles, les filles et femmes des trois régions, une offre de formation modernisée, dans des espaces nouveaux ou aménagés et élargis, et dotés d'équipements nouveaux et performants.

Une collaboration a eu lieu entre les deux projets au niveau des échanges de formation, et de l'écriture des programmes de formation (mise en place de l'APC).

Les actions du projet SEN/024, sont principalement axées sur :

- le plaidoyer et le lobbying autour de la Loi d'orientation et de ses décrets d'application, pour leur adoption et promulgation (Cette loi d'orientation intègre le contenu du cadre institutionnel élaboré dans la 1^{ère} phase du projet FORPROFEM);
- la contribution du METFP au fonctionnement efficace des organes de pilotage et de gestion partenariale du système de FPT ;
- la démultiplication de la formation des experts en APC et la formation de relais pour animer les cellules pédagogiques pluridisciplinaires (aussi bien dans la zone nord que la zone centre);
- la généralisation de la formation en APC pour tous les formateurs et gestionnaires de programmes du Sénégal ;
- la généralisation de la révision et de l'élaboration des programmes selon l'APC pour toute la Zone Nord et au-delà ;
- la confection et l'édition du matériel didactique approprié à l'APC ;
- la mise en œuvre effective et accélérée du plan national de communication et de marketing ;
- la mise en place d'un conseil d'établissement ou d'un conseil d'administration et l'élaboration de projets d'établissement dans les établissements de la Zone Nord;

2.6 Synergie avec d'autres interventions belges

L'intervention continuera les synergies avec différents partenaires de la Coopération belge, notamment, l'APEFE et le PAMIF.

2.6.1 Appui de l'APEFE dans la formation complémentaire des formateurs

Des liens sont déjà établis avec les actions menées par l'APEFE, l'Association pour la promotion de l'éducation et de la formation à l'étranger, promue par Wallonie-Bruxelles International (WBI) et financée par la coopération fédérale belge. L'APEFE intervient depuis longtemps dans les domaines de la formation continue et initiale du personnel enseignant, notamment du secondaire général et technique. Elle offre de l'expertise dans le développement de programmes de formation, ci-inclus l'approche par les compétences, notamment dans le domaine de la couture et de la transformation de produits alimentaires, etc. L'APEFE inscrit ses actions dans une programmation Triennale. Par ailleurs APEFE articule son intervention avec FORPROFEM, dans le cadre de son projet SEN 102, notamment sur les aspects liés à la formation des formateurs à l'ENFEFS destinée aux CETF.

L'APEFE, à travers le projet SEN102, a organisé avec le projet FORPROFEM et l'ENFEFS des formations techniques des formateurs (METP) en habillement, restauration et sociale. Pour les 12 mois à venir, il est retenu de poursuivre cette activité de formation, notamment au niveau des contractuels et des vacataires afin de doter les CETF actuels de formateurs aptes à dispenser un enseignement de qualité dans les domaines suivants : restauration, habillement et techniques de collectivité.

Rappelons que le projet SEN102 a pour mission de prendre en compte les besoins des formateurs, notamment en APC, pour les intégrer dans la formation initiale des formateurs à l'ENFEFS et à l'ENSETP. Ces formateurs seront ensuite affectés dans les CRETF et CETF.

2.6.2 Appui du PAMIF 2 dans la pérennisation du fonds de garantie

Le Programme d'Appui à la Microfinance volet 2 (PAMIF 2) appuiera le FORPROFEM, notamment dans la mise en place des conditions de pérennisation du fonds de garantie.

Le fonds de garantie, d'un montant de 100.000 euros est une garantie déposée par le projet FORPROFEM auprès d'une IMF pour faciliter l'accès au financement des sortantes des centres appuyés par le projet FORPROFEM.

Au démarrage du projet, la Commission des Marchés du METFP a sélectionné le Crédit Mutuel du Sénégal, par voie d'appel d'offres pour gérer ce fonds.

Le taux de couverture du risque proposé par le CMS est de 50%, ce qui permet de mobiliser 200.000 euros pour financer les micros projets des sortantes des CRETF et CETF de la zone d'intervention.

Dans cette phase, il s'agit d'examiner et de mettre en place les conditions de pérennisation du fonds de garantie à la fin du projet FORPROFEM.

2.7 Renforcement des autres partenariats

2.7.1 Mise en place d'une unité de formation à la transformation des produits locaux

Le FORPROFEM collabore déjà avec le Projet de Croissance Economique de l'USAID, notamment dans la mise en place de la formation à la transformation de céréales locales. La mise en place de cette unité a bénéficié d'un cofinancement entre le projet PCE/USAID et le FORPROFEM d'un montant de 20.000 euros réparti ainsi que suit, 50% par partenaire.

Pour les 12 mois à venir, il reste d'autres sessions de formations à mettre en place entre le PCE/USAID et le centre de Diourbel. Le FORPROFEM continue les sessions de formation au CRETF

de Diourbel et étudie la possibilité de mise en place d'un tel dispositif dans les autres centres.

2.7.2 Renforcement de la dynamique d'insertion en milieu rural appui-conseil du PROMER

Suite à l'évaluation finale du projet en octobre 2010, des contacts ont été pris avec PROMER (Projet de Promotion des Micros Entreprises Rurales) en vue de prendre en compte l'expérience de PROMER dans la promotion et l'encadrement des micro-entreprises rurales pour les sortantes des CETF dans les régions de Kaolack et Fatick.

Pour rappel, les objectifs du PROMER sont :

- Créer de nouveaux emplois saisonniers ou permanents rémunérateurs et, par voie de conséquence, améliorer les revenus des familles rurales pauvres
- Réduire l'exode rural grâce aux opportunités de travail pour les jeunes
- Augmenter la production de biens et services de qualité à travers la valorisation des productions agricoles locales

3. Planification opérationnelle

3.1 Objectif général

« L'insertion professionnelle féminine des populations dans les régions de Diourbel, Fatick, Kafrine et Kaolack est améliorée. » L'objectif global découle de la stratégie telle qu'inscrite dans le Plan décennal de l'éducation et de la formation. La formation professionnelle est la deuxième priorité dans le plan d'action du secteur éducation-formation, après l'enseignement primaire. Le projet contribue à la réduction de la pauvreté dans les régions de Diourbel, Fatick, Kafrine et Kaolack par la formation et l'insertion professionnelle féminine.

3.2 Objectif spécifique

« Les capacités de formation et d'accès à l'emploi des structures de formation professionnelle féminine des quatre régions de Diourbel, Fatick, Kafrine et Kaolack sont améliorées. »

3.3 Résultats attendus

3.3.1 Résultat 1 : des dispositifs d'accompagnement des sortantes vers l'emploi, l'auto emploi et une activité génératrice de revenus, sont opérationnels au niveau de chaque centre (4 CRETF et 8 CETF).

Les dispositifs d'accompagnement à l'insertion ont été mis en place et rendus fonctionnels. Il s'agit, dans la phase de transition de compléter par des mises à niveau des formateurs et des sortantes, selon les recommandations de l'évaluation finale, de manière à achever le processus : la mise en place de cellules d'insertion opérationnelles dans les 4 nouveaux centres.

3.3.1.1 Activité 1.1 : Mettre en place une cellule d'appui à l'insertion dans les nouveaux centres, notamment au CETF de Niakhar, Birkilane, Touba et Kael. Faire un suivi des activités des cellules d'appui à l'insertion dans les 9 autres centres.

- Tâche 1.1.1 : Le coordonnateur de la Cellule d'Appui à l'insertion dans les nouveaux centres, et son équipe, est formé (par les formateurs déjà formés dans les autres centres) et la cellule est opérationnelle.
- Tâche 1.1.2 : Le manuel de procédure des CAI est appliqué dans les nouveaux centres (Birkilane, Niakhar, Kael, Touba) et dans les centres de Kafrine, Nioro, Mbacké, Diourbel, Bambey, Foundiougne, Gossas.
- Tâche 1.1.3 : Les cellules d'appui à l'insertion des nouveaux centres sont équipés (utilisation exclusive pour la cellule d'appui à l'insertion).
- Tâche 1.1.4 : Mettre à jour les fiches-contact entreprises dans chaque centre (y compris les nouveaux), pour identifier les acteurs économiques qui sont prêts à accueillir les élèves en stage et/ou à les recruter. Ces fiches-contact recueillent des informations telles que les périodes et durées de stages, le nombre de stagiaires à accueillir, etc.
- Tâches 1.1.5 : Renforcer la capacité managériale des membres des CAI, en entrepreneuriat et gestion et en leadership féminin suivant la méthodologie GERME/BIT (Germe, TRIE, CREE Insertion, culture d'entreprise,) en rapport avec le BIT.
- Tâche 1.1.6. : Renforcer la capacité managériale des membres des CAI en informatique (Excel, Word, PowerPoint).
- Tâche 1.1.7 : Mise en place du dispositif de suivi des sortantes installées et préparation des cellules pour la prise en charge de cette fonction.

3.3.1.2 Activité 1.2 : Mettre en place un système d'information et de gestion.

Dans la 1ère phase du FORPROFEM, des fiches d'identification des élèves ont été élaborées et la base de données des élèves était tenue manuellement. Entre temps, l'ONUDI a développé un logiciel de gestion de tout le système d'information et de gestion des élèves des CRET et CETF. La mise en place de ce logiciel permettra aux cellules d'insertion d'avoir les informations à temps réel sur l'identification et le suivi des élèves et des sortantes. Actuellement le travail de collecte d'information (base de données) sur l'insertion se fait manuellement, ce qui entraîne des lenteurs dans le traitement de l'information.

- Tâche 1.2.1 : Collecte d'informations (la CAI).
- Tâche 1.2.2 : Mettre en place le logiciel et former les utilisateurs du logiciel en deux sessions de formation de 5 jours et mettre en place la base de données.

3.3.1.3 Activité 1.3 : Mettre en place un dispositif de pérennisation du fonds de garantie

Une ligne de garantie a été mise en place auprès d'une IMF afin de garantir les prêts consentis aux sortantes des établissements pour faciliter leur insertion professionnelle. Le projet a sélectionné sur base d'un appel à candidature, une Institution de Micro finance (IMF) offrant les meilleures garanties d'accompagnement des sortantes à leur insertion professionnelle. L'IMF sélectionné doit assurer la gestion de la ligne de garantie servant de levier pour la mobilisation de fonds plus importants au profit des sortantes. Le suivi technique des remboursements doit être assuré par l'IMF qui doit rendre compte régulièrement à la cellule de coordination du suivi des conventions signées avec les bénéficiaires. Avant la phase de consolidation, le taux de garantie est sous-utilisé. Il convient d'analyser les raisons de cette sous-utilisation ainsi que les conditions des crédits garantis, ... en vue d'évaluer l'utilité de ce fonds, de son besoin d'institutionnalisation et de sa pérennisation. Des conditions pour y parvenir et des démarches à effectuer pour y parvenir.

Dans ce cadre, un appui technique spécialisé sera mis à disposition du projet.

- Tâche 1.3.1 : Convenir des bases de pérennisation du fonds de garantie avec les différentes parties prenantes et entamer l'application des conclusions.
- Tâche 1.3.2 : AT spécialisée dans la microfinance en vue d'évaluer le dispositif à mettre en place ainsi que sa programmation, et le type de convention / accord qui en découlerait.

3.3.1.4 Activité 1.4 : Soutenir la mise en place des élèves en stage d'application.

(recherche des points de stage, suivi, allocations de bourses)

Pour l'année scolaire 2010/2011, les prévisions d'élèves allocataires sont de l'ordre de 1201 élèves.

- Tâche 1.4.1 : Identifier les postes de stage.
- Tâche 1.4.2 : Identifier les maîtres de stage.
- Tâche 1.4.3 : Gérer les fiches de suivi.
- Tâche 1.4.4 : Allouer des bourses de stage aux élèves, transport inclus.
- Tâche 1.4.5 : Améliorer la qualité de l'encadrement pédagogique et technique des stagiaires et la préparation des tuteurs.

3.3.1.5 Activité 1.5 : Aider les sortantes installées à pérenniser leurs activités (25 micro-entreprises financées + 10 en gestation) afin de se maintenir sur le marché et rembourser leur crédit

- Tâche 1.5.1 : Rendre opérationnelle la formation en GERME niveau 1.

- Tâche 1.5.2 : Mise en réseau des promotrices installées dans chaque région (échange d'expérience, commandes de produits spécifiques, grouper les commandes de matières premières, participation à des foires, etc.).

Sous-tâche : Dynamiser l'association des filles et femmes sortantes de chaque centre.

- Tâche 1.5.3 : Préparer les promotrices à une meilleure utilisation des opportunités au niveau local et régional (PROMER, FNPJ, ANEJ, FNEF, Groupements féminins, etc.).
- Tâche 1.5.4 : Former les sortantes installées en leadership et développement de la personnalité (pérenniser l'activité) et en administration et gestion des OCB.

3.3.1.6 Activité 1.6 : Mise en place d'une fonction de transit dans tous les centres et équipement des deux ateliers de transit (Bambey et Diourbel)

- Tâche 1.6.1. : formaliser la fonction transit
- Tâche 1.6.2 : équiper les deux ateliers de transit
- Tâche 1.6.3 : Installer un système de gestion financière et la gestion des consommables: matière d'œuvre pour restauration, couture, artisanat, etc.

3.3.1.7 Activité 1.7 : Mise en place d'un jardin d'application (Nioro)

- Tâche 1.7.1 : Clôturer le jardin

3.3.1.8 Activité 1.8 : Appui conseil et appui technique à l'ensemble des activités en rapport avec l'insertion

Les tâches découlant de cette activité seront effectuées par l'expert à l'insertion, il sera également amenés à appuyer d'autres tâches identifiées ci-avant telque le réseautage, ... et ceci dans la continuité, consolidation et finalisation de ce qui a été entrepris précédemment.

3.3.2 Résultat 2 : Des programmes de formation adaptés aux besoins du marché sont appliqués.

Après avoir défini et caractérisé les profils professionnels dans la 1^{ère} phase, ce qui a permis l'élaboration des référentiels (métiers, compétences, formation, certification), la phase de transition permettra de procéder à l'implantation des nouveaux programmes

3.3.2.1 Activité 2.1 : Appliquer les nouveaux programmes dans la formation initiale et dans la formation modulaire

Les extraits des nouveaux référentiels déjà élaborés par le FORPROFEM et le SEN024, constitueront l'essentiel les supports pédagogiques dans les sessions de formation en APC

- Tâche 2.1.1 : Développer et insérer le module « Développement de la Personnalité » dans la formation initiale. Ce module intégrera les aspects genre et leadership féminin.
- Tâche 2.1.2 : Implantation des nouveaux programmes et des textes relatifs à leur application dans les centres en relation avec des métiers qui y seront développés.

Sous tâche : demande au METFP d'experts chargés de l'implantation des nouveaux programmes. 2 experts par centre à raison de 10 jours par centre.

3.3.2.2 Activité 2.2 : Assurer le suivi, de la mise en place des nouveaux programmes selon l'APC, l'encadrement des formateurs et l'application des référentiels

- Tâche 2.2.1 : Organiser le suivi et l'encadrement de l'implantation des nouveaux programmes.
- Tâche 2.2.2 : Impliquer les cellules pédagogiques dans l'implantation de nouveaux programmes et soutenir le réseautage des formateurs.

3.3.3 Résultat 3 : les centres de formation sont performants, mieux gérés et mieux insérés dans leur environnement local et régional.

L'accent a été mis dans l'élaboration d'un plan institutionnel pour les centres dans la 1ère phase.

Il s'agit d'expérimenter le cadre institutionnel prévu dans la loi d'orientation de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle et de procéder à l'élaboration des projets d'établissement.

3.3.3.1 Activité 3.1 : Mise en place des structures d'administration et de gestion des centres de formation conformément aux dispositions de la loi d'orientation.

3.3.3.2 Activité 3.2 : Elaborer et mettre en place dans chaque centre un projet d'établissement

- Tâche 3.2.1 : Elaborer les TDR, en relation avec la DFPT, pour l'élaboration de projets d'établissement dans les centres de la zone d'intervention du projet.
- Tâche 3.2.2 : Elaborer et valider les projets d'établissement
- Tâche 3.2.3 : Mise en œuvre des projets d'établissement

3.3.4 Résultat 4 : La communication des centres de formation est améliorée

Il s'agit dans la phase de transition d'appliquer le plan de communication pour chaque centre : améliorer la participation des centres aux événements spéciaux : la foire interrégionale de la formation professionnelle et aux journées Portes Ouvertes.

3.3.4.1 Activité 4.1 : Réaliser la 2^{ème} édition de la foire interrégionale de la formation professionnelle féminine à Diourbel (lien avec le Comité de Coordination et de Suivi et le METFP).

- Tâche 4.1.1 : Mise en place d'un comité d'organisation de Diourbel
- Tâche 4.1.2 : Elaborer un mise en œuvre d'un plan de recherche de sponsors pour l'organisation de la foire. Des critères de sélection seront élaborés suivant certains principes de base
- Tâche 4.1.3 : Etablir un partenariat avec les professionnels de l'information pour la promotion de la foire, supportée conjointement par le budget du projet et des partenaires identifiés.
- Tâche 4.1.4 : Soutenir l'élaboration du budget général de la foire et libérer la contribution du projet FORPROFEM
- Tâche 4.1.5 : Apporter une assistance technique à l'organisation matérielle de la foire.
- Tâche 4.1.6 : Faire ressortir l'impact de la foire sur les sortantes, les centres et les populations. Le contenu sera élaboré par le Comité de Coordination et de Suivi et partagé avec le METFP.

3.3.4.2 Activité 4.2 : Appuyer les journées portes ouvertes organisées par les centres (lien avec SCODA du METFP)

- Tâche 4.2.1 : Organiser une réunion avec le Comité de Coordination et de Suivi et le SCODA du METFP pour arrêter un calendrier avec les dates de toutes les journées Portes Ouvertes.
- Harmoniser les actions à dérouler pendant ces journées pour chaque centre.
- Tâche 4.2.2 : Répartir l'appui du projet pour la tenue de ces journées et remettre à chaque centre son appui.

3.3.5 Résultat 5 : le personnel des centres est plus compétent et est à niveau

Plusieurs sessions de formation ont été organisées dans la 1^{ère} phase, formations qu'il faudra poursuivre, notamment en APC, afin que les formateurs de la zone centre soit au même niveau de formation que ceux de la zone nord, ceci en vue d'harmoniser les actions de FORPROFEM et du SEN024.

3.3.5.1 Activité 5.1 : Satisfaire les besoins prioritaires en formation des formateurs de chaque centre en fonction des métiers retenus et du plan d'implantation de l'APC.

- Tâche 5.1.1 : Etablir un plan de formations prioritaires de formateurs lié à la mise en œuvre de l'APC dans la zone.
- Tâche 5.1.2 : Mettre en œuvre les sessions de formation des formateurs conformément au plan établi.

3.3.5.2 Activité 5.2 : Adapter l'administration pédagogique et technique des établissements par rapport aux exigences de l'Approche par les compétences

- Tâche 5.2.1 : Etablir un plan de formation
- Tâche 5.2.2 : Former les gestionnaires des structures (chefs d'établissement, intendants, surveillants et autres...) de manière adaptée à leur fonction.

3.3.5.3 Activité 5.3. Renforcer les capacités des enseignants des matières transversales à la prise en compte de l'APC dans l'enseignement des matières techniques.

- Tâche 5.3.1 : Organiser une réflexion sur les besoins d'adaptation des matières transversales à l'APC et proposer de petits modules ajoutés à la formation en fonction des cycles
- Tâche 5.3.2 : Organiser des formations en relation avec le METFP.

3.4 Indicateurs et sources de vérification

Les indicateurs objectivement vérifiables (IOV) précisent les résultats et objectifs qui doivent être atteints, ils mesurent et expriment concrètement les performances du projet, ils aident à communiquer ce que l'on en attend. Les IOV indiquent quoi, combien, qui, quand et où et sont spécifique à l'objectif désigné. Les indicateurs repris ci-dessous ainsi que les méthodes de collectes devront être réprécisés afin de faciliter le transfert vers la coopération déléguée et de permettre une future harmonisation des indicateurs.

Revisiter les indicateurs du cadre logique du projet initial permettra de proposer des ajustements si nécessaire. Pour la majorité, les indicateurs du projet initial seront reconduits.

3.4.1 Indicateurs au niveau de l'objectif général du projet

Objectif général : L'insertion professionnelle féminine des populations dans les 4 régions de Diourbel, Fatick, Kaffrine et Kaolack, est améliorée	
Indicateurs	Sources de vérification
1. L'amélioration des structures de formation : au moins deux établissements de formation féminine fonctionnels par région ; 2. La mise en place d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion : une cellule d'insertion opérationnelle dans chaque établissement de formation professionnelle ;	1. Rapports de rentrée et de fin d'année scolaire du Chef d'établissement ; 2. Rapports d'exécution du projet ; 3. Rapports des cellules d'insertion.

chaque établissement de formation professionnel ; 3. Existence d'un dispositif de financement de l'insertion opérationnel ; 4. Nombre de sortants ayant apporté une contribution à la famille.	
--	--

3.4.2 Indicateurs au niveau de l'objectif spécifique du projet

Objectif spécifique Les capacités de formation et d'accès à l'emploi des structures de formation professionnelle féminine des quatre régions de Diourbel, Fatick, Kaffrine et Kaolack sont améliorées.	
Indicateurs	Sources de vérification
<ol style="list-style-type: none"> 1. 100% des dossiers des sortantes traités ; 2. 80% sortantes insérées ayant un emploi salarié ; 3. 50 % sortantes installées en auto emploi ; 4. 30% des sortantes en ateliers de transit sont insérées ; 5. Taux de croissance de l'accès par centre ; 6. Taux de croissance de la demande de formation des filles et des femmes de niveau faible ou analphabète (attesté) 7. Baisse du taux de déperdition 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapports de rentrée et de fin d'année scolaire du Chef d'établissement) ; 2. Rapports d'exécution du projet 3. Rapports du METFP ; 4. Rapport des C'AI

3.4.3 Indicateurs au niveau des 5 résultats

3.4.3.1 Indicateurs pour le Résultat 1

Des dispositifs d'accompagnement des sortantes vers l'emploi, l'auto emploi et une activité génératrice de revenus sont expérimentés et opérationnels au niveau de chaque centre.	
Indicateurs	Sources de vérification
<ol style="list-style-type: none"> 1. Quatre nouvelles cellules d'appui à l'insertion créées et fonctionnelles 2. Une base de données existe dans chaque centre 3. Nombre de sortantes installées et suivies 4. Nombre de promotrices présentes sur le marché après deux ans 5. Deux ateliers de transit créés 6. Nombre de filles ayant un revenu au moins égal au SMIG du Sénégal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapports des CAI 2. Rapports de rentrée et de fin d'année scolaire des Chefs d'établissement 3. Enquêtes statistiques sur l'éducation et la formation professionnelle

3.4.3.2 Indicateurs pour le Résultat 2

Les programmes de formation existants seront plus adéquats aux besoins et potentialités du marché, grâce à leur orientation sur les compétences pratiques et transversales ainsi qu'une meilleure interaction avec la demande	
Indicateurs	Sources de vérification

<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de modules de formation exécutés : (modules techniques et modules transversaux) dans chaque centre 2. Nombre de modules de formation hors CAP exécutés dans chaque centre 3. Une cellule pédagogique active dans chaque centre 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapports de rentrée et de fin d'année scolaire du Chef d'établissement 2. Règlement ministériel METFP
--	---

3.4.3.3 Indicateurs pour le Résultat 3

Les centres de formation féminine seront plus performants dans leur gestion et mieux insérés dans leur environnement local et régional, grâce à des collaborations multiples avec les autres CRETF et CETF, les autorités, les chambres de métiers, du commerce, d'industrie et d'agriculture, les mutuelles d'épargne et de crédit et les associations féminines et autres organisations de base.

Indicateurs	Sources de vérification
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de partenariats actifs (chambres consulaires, entreprises et partenaires sociaux, etc.) développés dans la zone d'implantation du centre 2. Nombre de centre ayant un projet d'établissement opérationnel 3. Existence d'associations de parents d'élèves dynamiques maîtrisant les projets d'établissement et les stratégies d'insertion 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapports du Chef d'établissement 2. Rapports d'exécution du projet 3. Texte juridique du METFP 4. Rapports d'exécution du METFP

3.4.3.4 Indicateur pour le Résultat 4

La communication des centres de formation est améliorée

Indicateurs	Sources de vérification
<ol style="list-style-type: none"> 1. Un plan de communication pertinent existe et est appliqué dans chaque centre 2. La foire interrégionale est réalisée 3. Les journées portes ouvertes sont tenues dans chaque centre 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapports de rentrée et de fin d'année scolaire du Chef d'établissement 2. Rapports d'exécution du projet 3. Rapports du SCODA 4. Rapport du comité gestion de la foire

3.4.3.5 Indicateurs pour le Résultat 5

Les personnels des centres (4 CRETF et 08 CETF) sont plus compétents et actifs.

Indicateurs	Sources de vérification
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de cellules d'animation tenues par les centres des quatre régions. 2. Une session de formation technique des formateurs et du personnel administratif tenues par centre 3. Une session de formation pédagogique des formateurs techniciens et du personnel administratif tenues 4. Deux sessions de suivi des formateurs réalisées par centre . 5. Nombre de centres ayant adapté la gestion administrative et pédagogique aux exigences de l'APC. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapports du projet 2. Rapports du METFP 3. Rapports de rentrée et de fin d'année scolaire du Chef d'établissement 4. Rapports sur les besoins de formations exprimés par les centres

3.5 Acteurs intervenant dans la mise en œuvre

Il s'agit des entités suivantes

- Le Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
- Le Ministère de l'Economie et des Finances, à travers la DDI
- Tous les Ministères techniques concernés par la formation professionnelle.
- Les Services techniques étatiques déconcentrés : les Inspections d'Académie et les Inspections Départementales de l'Education Nationale
- Les 4 CRETF et 8 CETF des régions de Diourbel, Fatick, Kafrine et Kaolack
- Les Chambres de Commerce, d'Agriculture et d'Industrie des régions de Diourbel, Fatick, Kafrine et Kaolack
- Les Chambres des Métiers des régions de Diourbel, Fatick, Kafrine et Kaolack
- Le secteur privé
- Les partenaires sociaux (Associations parents d'élèves, syndicats, les autorités religieuses)

Le projet sera exécuté par le Ministère de l'enseignement technique et la formation professionnelle (METFP), le Ministère de tutelle du sous secteur de la formation professionnelle féminine¹.

Les 4 CRETF et les 8 CETF dépendent directement de la Direction de la formation professionnelle technique, une des six directions du Ministère suite à sa récente réorganisation.²

Le Ministère se sert, sur le terrain, des structures mises en place par le Ministère de l'éducation nationale, soit :

- Les Inspections d'académie (IA) au niveau des Régions de Diourbel, Kaolack, Kafrine et Fatick
- Les Inspections départementales de l'éducation nationale (IDEN) au niveau des Départements de Bambey, Mbacké, Foundiougne, Gossas, Birkelane, et Niore

Il reste à noter qu'il n'existe pas de lien hiérarchique directe entre le METFP et les IA et les IDEN sur le terrain et que ces services ne reçoivent pas de transferts financiers de la part de ce Ministère. Ils sont entièrement sous responsabilité du Ministère de l'Enseignement Prescolaire, de l'Elémentaire et du Moyen (MEPEM). Le projet inclut les IA et les IDEN au niveau du Comité d'orientation et de suivi et du partenariat de chaque centre.

3.6 Analyse des risques

3.6.1 Risques liés à la mise en oeuvre

Signature de l'arrêté d'application des nouveaux programmes de formation et du nouveau cadre institutionnel.

Le FORPROFEM a élaboré et adapté de nouveaux programmes de formation, et un nouveau plan institutionnel, en collaboration notamment avec les professionnels locaux, et la non application de ces outils, entraîne un risque de non prise en compte des préoccupations des entreprises et, par conséquent un frein à l'accompagnement à l'insertion.

¹ « La Partie sénégalaise désigne le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle ci-après dénommé « METFP » comme entité responsable de l'exécution du projet », Convention spécifique signée le 27 novembre 2006, p. 3

² Voir les organigrammes au chapitre 24 et dessous

Par ailleurs, le METFP devrait engager tous les budgets liés aux constructions des centres, pour leur permettre de bénéficier, de manière efficace et efficiente, des équipements et de l'application des nouveaux outils développés par le FORPROFEM (voir situation des centres à construire par le partenaire en annexe).

Adaptation tardive des modules de formation en gestion par le partenaire (voir remarque ci-dessus).

3.6.2 Risques institutionnels

Les risques institutionnels sont dû d'une part au réseau assez complexe d'organismes publics et autres intervenants dans le secteur de l'éducation et la formation professionnelle au Sénégal, et d'autre part au fait que certaines tâches sont déléguées à d'autres ministères comme par exemple la construction/réhabilitation des infrastructures du CETF de Bambey et du CRETF de Diourbel. Ces centres sont sous la tutelle du METFP mais la construction des ateliers de transit, pourtant financée par la CTB (à travers le FORPROFEM dans sa 1ère phase), est gérée par la Direction de la Construction des bâtiments et édifices généraux, du Ministère de l'Habitat, de la Construction et de l'Hydraulique,...

3.6.3 Risques liés à la durabilité

Les risques relatifs à la durabilité sont également liés aux retards dans la réalisation des bâtiments abritant certains centres de formation. Les locaux de certains autres centres de formation ne sont pas adaptés aux besoins des apprenants en particulier depuis que le FORPROFEM a été mis en œuvre. En effet, les Centres de formation sont devenus très attrayants et les jeunes filles et femmes y trouvent un encadrement répondants à leur besoins en qualification professionnelle.

Le démarrage de 2 ateliers de transit à Bambey et Diourbel avait été recommandé dans la première phase, il est impératif d'étudier la durabilité des ces ateliers en vue d'installer la fonction de transit (en dehors de la fonction service) dans chaque centre.

Il faudra s'assurer de la mobilisation interne des capacités de formation et la mutualisation des ressources humaines et moyens matériels au niveau du Ministère en vue de réduire le coût de certaines activités

3.6.4 Risques fiduciaires

Le projet sera géré selon la modalité de la cogestion « classique » et les mesures suivantes seront prises afin de limiter au maximum les risques fiduciaires :

- Mensuellement, la cellule de coordination du FORPROFEM (UGP) a l'obligation de fournir à la CTB le relevé des opérations financières suivant l'outil FIT.
- L'UGP fournit également trimestriellement la programmation financière.
- Un audit externe est réalisé annuellement.
- La passation de marché se réalise selon les règles strictes nouvellement édictées par le code des marchés publics. Le Sénégal dispose d'une commission nationale d'approbation des marchés et d'une agence de régulation des passations des marchés.

4. Ressources

4.1 Ressources financières

4.1.1 La contribution belge

D'un montant de 500.000 Euros, elle sera mise à la disposition du projet sous la forme d'une contribution financière non remboursable. Elle servira à couvrir les activités inhérentes à l'atteinte des résultats intermédiaires et de l'objectif spécifique, les prestations en personnels nationaux et en expertise ainsi que des frais d'investissement, de fonctionnement et de formation.

Ces différents apports seront fournis au Projet par l'intermédiaire de la CTB en exécution d'une Convention de Mise en Oeuvre de la Partie belge.

La répartition par résultat est donnée au tableau ci-dessous. Dans le cas de ce projet, les modalités de la coopération financière sont celles de la **co-gestion classique**.

Les moyens généraux représentent dans le budget ci-dessous 29% de l'enveloppe globale.

BUDGET - phase consolidation FORPROFEM			Montant €	Montant FCFA	%
A		Les capacités de formation et d'accès à l'emploi des CRETF et CETF des 4 régions de Diourbel, Fatick, Kafrine et Kaolack, sont améliorées	348.000	228.253.174	70%
A	01	Accompagnement à l'insertion	203.000	133.147.674	41%
A	02	Profils professionnels et programmes de formation	15.000	9.838.500	3%
A	03	Gestion des centres	33.500	21.972.650	7%
A	04	Communication	36.500	23.940.350	7%
A	05	Formation continue des formateurs	60.000	39.354.000	12%
X		Réserve budgétaire	10.000	6.559.052	2%
Z		Moyens généraux	142.000	93.137.774	28%
		TOTAL	500.000	327.950.000	100%

4.1.2 La contrepartie sénégalaise

La contrepartie sénégalaise s'élève à 2 383 051 euros (1 563 179 030 FCFA) sur la durée de la mise en œuvre du projet, soit une année. Cette contrepartie couvrira essentiellement des frais de personnel et de fonctionnement des 4 CRETF et 8 CETF des régions de Diourbel, Fatick, Kafrine et Kaolack.

Origine du financement	Montant (€)	Montant (FCFA)
Belgique	500 000	327 978 500
Sénégal	2 383 051	1 563 179 030
TOTAUX	2 883 051	1 891 157 530

BUDGET FIT - PROLONGATION FORPROFEM							Montant	Quantité	Unité	Montant	Montant DTF	Mode d'exécution	%	
A	Les capacités de formation et d'accès à l'emploi des CRETF et CETF des 4 régions de Diourbel, Fatick, Kafrine et Kaolack, sont améliorées										348.000			69,60%
A 01	Accompagnement à l'insertion										203.000			40,60%
A 01 01	Mise en place des CAI dans les 4 nouveaux centres et faire un suivi des activités d'insertion	forfait	1	45.000							45.000	co-gestion	9,00%	
A 01 02	Mise en place d'un système d'information et de gestion	forfait	1	10.000							10.000	co-gestion	2,00%	
A 01 03	Mise en place dispositif de pérennisation du fonds de garantie	forfait	1	10.000							10.000	régie	2,00%	
A 01 04	Accompagner les stagiaires	centre	10	50.000							50.000	co-gestion	10,00%	
A 01 05	Accompagner les sortantes	centre	10	2.000							20.000	co-gestion	4,00%	
A 01 06	Formaliser la fonction transit	forfait	1	30.000							30.000	co-gestion	6,00%	
A 01 07	Mettre en place et gérer un jardin d'application à Nioro	centre	1	10.000							10.000	co-gestion	2,00%	
A 01 08	Expert insertion	H/mois	12	2.333							28.000	co-gestion	5,60%	
A 02	Profils professionnels et programmes de formation										15.000			3,00%
A 02 01	Appliquer les nouveaux programmes de formation	centre	10	1.000							10.000	co-gestion	2,00%	
A 02 02	Assurer le suivi de l'application des programmes	centre	10	500							5.000	co-gestion	1,00%	
A 03	Gestion des centres										33.500			6,70%
A 03 01	Mise en place des structures de gestion des centres	forfait	1	3.500							3.500	co-gestion	0,70%	
A 03 02	Elaborer un projet d'établissement dans les centres	forfait	1	30.000							30.000	co-gestion	6,00%	
A 04	Gestion des centres										36.500			7,30%
A 04 01	Organiser la 2ème édition de la foire	forfait	1	30.000							30.000	co-gestion	6,00%	
A 04 02	Appuyer les journées portes ouvertes	centre	13	500							6.500	co-gestion	1,30%	
A 05	Formation continue des formateurs										60.000			12,00%
A 05 01	Satisfaire les besoins de formation	forfait	1	30.000							30.000	co-gestion	6,00%	
A 05 02	Adapter l'administration pédagogique et technique des centres aux exigences de l'APC	forfait	1	20.000							20.000	co-gestion	4,00%	
A 05 03	Renforcer les capacités des enseignants des matières transversales à l'APC	forfait	1	10.000							10.000	co-gestion	2,00%	
X											2,0%			
X 01 01	Réserve budgétaire COGESTION										10.000		2,00%	
X 01 02	Réserve budgétaire REGIE										-	co-gestion	0,00%	
			1	10.000							10.000	régie	2,00%	

DTF FORPROFEM (SEN 06 016 12) Version post SMCL du 18/02/2011

Moyens généraux										142.000		28,40%	
Frais de personnel										64.600		12,92%	
Z 01	01	Chargé de projet	H/mois	12	2.000						régie		4,80%
Z 01	02	Responsable Nationale (indemnités compl)	H/mois	12	1.083						co-gestion		2,60%
Z 01	03	Assistant Comptable	H/mois	12	900						co-gestion		2,16%
Z 01	04	Secrétaire temps partiel	H/mois	6	600						co-gestion		0,72%
Z 01	05	Chauffeurs	H/mois	24	550						co-gestion		2,64%
Z 02		Investissements											0,60%
Z 02	01	Equipement bureau		1	1.000						co-gestion		0,20%
Z 02	02	Equipement IT		1	1.000						co-gestion		0,20%
Z 02	03	Aménagements du bureau		1	1.000						co-gestion		0,20%
Z 03		Frais de fonctionnement											11,88%
Z 03	01	Loyer du bureau	mois	12	625						co-gestion		1,50%
Z 03	02	Services et frais de maintenance	mois	12	250						co-gestion		0,60%
Z 03	03	Frais de fonctionnement des véhicules	an	1	12.500						co-gestion		2,50%
Z 03	04	Télécommunications	mois	12	500						co-gestion		1,20%
Z 03	05	Fournitures de bureau	mois	10	800						co-gestion		1,60%
Z 03	06	Missions	mois	12	1.200						co-gestion		2,88%
Z 03	07	Formation	an	1	1.500						co-gestion		0,30%
Z 03	08	Autres frais de fonctionnement - régie	forfait	1	3.000						regie		0,60%
Z 03	09	Frais financiers cogestion	forfait	1	1.000						co-gestion		0,20%
Z 03	10	Frais financiers régie	forfait	1	500						regie		0,10%
Z 03	11	Autres frais de fonctionnement - cogestion	forfait	1	2.000						co-gestion		0,40%
Z 04		Audit et Suivi et Evaluation											3,00%
Z 04	02	SMCL et autres réunion	semestre	3	2.500						co-gestion		1,50%
Z 04	03	Suivi CTB	mission	1	7.500						regie		1,50%
Z													100,00%
													11,00%
													89,00%
													100,00%

4.2 Ressources Humaines

Principe général pour la mise en œuvre : maintien de l'Unité de Gestion du projet en ce qui concerne sa composition mais aussi sa localisation à Kaolack. Cela se justifie par

- un ancrage au niveau des régions et proximité de la zone d'implémentation;
- le maintien de la même zone d'intervention du projet à savoir les régions de Diourbel, Kaolack, Fatick et Kaffrine et donc
- le maintien des mêmes axes d'intervention (Insertion, APC, formation des formateurs et gestion des centres).

Cela répond à la volonté du METFP dans la recherche plus d'efficacité.

Globalement, la même équipe de gestion du projet sera reconduite. Il convient cependant de procéder à des réaménagements dans les TDR du personnel (en annexe) afin de prendre en compte des recommandations de l'audit sur la scission de certaines fonctions.

4.3 Ressources Matérielles

L'Unité de Gestion du Projet comptera sur les ressources matérielles qui existent déjà au niveau du projet actuel ainsi que celles décrites dans le budget sous la rubrique investissements et frais de fonctionnement.

Les bureaux resteront les mêmes que ceux utilisés/ loués actuellement à Kaolack où se localise l'UGP.

L'UGP disposera des ressources matérielles suffisantes pour assurer les résultats prévus.

5. Modalités d'exécution

5.1 Cadre légal et responsabilités administratives

La partie sénégalaise désigne le **Ministère d'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP)**, comme entité responsable de l'exécution du projet et le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF), comme entité responsable du suivi financier de l'exécution du projet ;

La partie belge désigne la **Direction Générale de la Coopération au Développement (DGCD)** du Service Fédéral (SPF) Affaires Étrangères, Commerce Extérieur et Coopération au Développement, comme entité administrative et financière responsable de sa contribution au projet. La DGCD est représentée au Sénégal par l'Attaché de la Coopération au Développement auprès de l'Ambassade de Belgique à Dakar. La partie belge confie l'exécution de ses obligations à la Coopération Technique Belge (CTB), représentée par son Représentant Résident au Sénégal. La CTB remplit cette tâche en exécution d'une convention conclue entre elle et l'Etat belge.

La Convention Spécifique relative au projet a été signée entre la République du Sénégal et le Royaume de Belgique le 27 novembre 2006 pour une durée de 60 mois

5.2 Responsabilités techniques

Le détaché du METFP, sera le « responsable » de la phase de consolidation du FORPROFEM. Il porte, pour la partie sénégalaise, la responsabilité de l'exécution du projet et de la réalisation des résultats intermédiaires en vue de l'atteinte de l'objectif spécifique, tels que stipulés dans la Convention Spécifique (CS) et dans le dossier technique et financier (DTF) (voir description de fonction en annexe 7). Il est également responsable de la gestion financière et administrative du projet.

La CTB, sera responsable pour la partie belge de la réalisation des résultats en vue de l'atteinte des objectifs, entre autres à travers son chargé de projet. (voir aussi description de fonction en annexe 7).

Le chargé de projet, désigné par la CTB pour la Partie belge est le « coresponsable ». Il partage avec le responsable, la responsabilité de l'exécution du projet et de la réalisation des résultats intermédiaires en vue de l'atteinte de l'objectif spécifique et de la gestion administrative et financière du projet. Il devra veiller, pour la partie belge, à la conformité de l'exécution et de la gestion des fonds de l'intervention avec les dispositions de la Convention Spécifique et du Dossier Technique et Financier.

Le détaché du METFP, en tant que « responsable » et le chargé de projet en tant que « coresponsable » assurent la gestion technique, administrative, budgétaire et comptable du projet. Ils viseront chaque document officiel se rapportant à l'exécution de celui-ci, notamment ceux ayant trait aux procédures de marchés publics. Ils auront accès à tout document administratif, financier ou technique concernant les apports, tant sénégalais que belge. Ils seront conviés à participer à toute réunion relative à l'exécution du projet et organisée par les structures de tutelle afin d'émettre un avis technique quant aux sujets traités.

Le Responsable du projet et le chargé de projet coresponsable sont responsables de la production des résultats du projet en vue de l'atteinte de son objectif spécifique. Ils partageront la responsabilité de la gestion technique du projet. A ce titre, ils préparent les plans opérationnels annuels des activités, les planifications budgétaires et les rapports d'exécution qui seront soumis à l'approbation de la Structure Mixte de Concertation Locale (SMCL).