REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple - Un But - Une Foi

Ministère de la Justice

Direction de l'Education Surveillée et de la Protection Sociale

AUDIT DES OFFRES D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION DE LA DESPS

Rapport

DINAMIC

Avec l'appui de l'UNICEF
Février 2018

unicef

Ce rapport dresse un état des lieux des offres d'apprentissage et de formation mises en place par la Direction de l'Education Surveillée et de la Protection Sociale.

Nous remercions tous ceux qui ont contribué à sa réalisation.

LISTE DES ABBREVIATIONS

AEMO	Action Educative en Milieu Ouvert
ANAMO	Agence Nationale de la Maison de l'Outil
ANIDA	Agence nationale d'Insertion et de Développement Agricole
ANPEJ	Agence nationale Pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
APC	Approche Par Compétences
BEP	Brevet d'études professionnelles
BFEM	Brevet de Fin d'Etudes Moyennes
BIT	Bureau international du Travail
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAOSP	Centre académique d'Orientation Scolaire et Professionnel
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAS	Centre d'Adaptation Sociale
CEP	Cellule des Études et de la Planification
CDSMT	Cadre de Dépenses Sectoriel à Moyen Terme
CFEE	Certificat de Fin d'Etudes Elémentaires
CFP	Centre de formation professionnelle
CM	Chambre de Métiers
CNCFPT	Commission Nationale de Concertation de la Formation Professionnelle et Technique
CNEE	Convention Nationale État-Employeurs
CPA	Centre de Premier Accueil
CPC	Commission Partenariale de Certification
CNOSP	Centre National d'Orientation Scolaire et Professionnelle
CP	Centre Polyvalent
CPP	Commission Partenariale des Programmes
CRA	Comité Régional pour l'Apprentissage
CS	Centre de Sauvegarde
DA	Direction de l'Apprentissage
DAGE	Direction de l'Administration Générale et de l'Equipement
DART	Direction de l'Artisanat
DFPT	Direction de la Formation Professionnelle et Technique
DMRHF	Division du Management des Ressources Humaines et de la Formation
DAEPS	Division de l'Action Educative et de la Protection Sociale
DERS	Division Etudes, Recherches et Statistiques
DAGI	Division Administration, Gestion et Infrastructures
DRH	Direction des Ressources humaines
DESPS	Direction de l'Education Surveillée et de la Protection Sociale
DPJSJ	Directeur de la Protection Judiciaire et Sociale de la Jeunesse
ETFP	Établissement d'enseignement Technique et de Formation Professionnelle
FFFPT	Fonds de financement de la formation professionnelle et technique
FPT	Formation Professionnelle et Technique
IA	Inspection d'Académie
IEF	Inspection d'Éducation et de Formation
IMF	Institution de Micro Finance
MFPAA	Ministère de la Formation Professionnelle de l'Apprentissage et de l'Artisanat
OGP	Ordonnance de Garde Provisoire
ONFP	Office National de la Formation Professionnelle
ONUDI	Organisation des Nations unies pour le Développement industriel
PADIA	Programme d'Appui au Développement Intégré de l'Apprentissage
PAPEJF	Programme d'Appui et de Promotion de l'Emploi des Jeunes et des Femmes
PAQUET	Programme d'Appui à la Qualité, l'Équité et la Transparence
PDEF	Programme Décennal de l'Éducation et de la Formation
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PNSP	Programme Nationale des Stages Professionnels
PNUD	Programme des nations unies pour le développement

PRODAC	Programme des Domaines agricoles Communautaires
PSE	Plan Sénégal Émergent
PSJ	Politique Sectorielle Justice
PTF	Partenaire Techniques et Financiers
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
RSO	Responsabilité Sociétale des Organismes
SIME	Système d'Information sur le Marché de l'Emploi
SNDES	Stratégie Nationale de Développement Économique et Social
SNOP	Service National d'Orientation Professionnelle
SNPE	Stratégie Nationale de Protection de l'Enfant
SWOT	Strengths (forces), Weaknesses (faiblesses), Opportunities (opportunités), Threats (menaces)
TPE	Tribunal Pour Enfant
UNCCIA	Union nationale des Chambres de Commerce d'Industrie et d'Agriculture
UNCM	Union nationale des Chambres de Métiers
UPI	Unité de Production Individuelle
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

DEFINITION DES CONCEPTS

Acteurs du secteur privé : les entreprises, les organisations d'employeurs et de travailleurs.
Partenaires et autres acteurs : les organisations de la Société civile, les partenaires techniques et financiers, les parents d'élèves.
Acteurs du secteur public : l'État et ses démembrements, les collectivités locales, les partenaires techniques et sociaux, les chambres consulaires, les organismes publics de financement.
Apprentissage : processus de formation professionnelle et technique qui vise l'acquisition d'une qualification professionnelle, essentiellement à travers une formation pratique dans une unité de production de biens ou de services. L'apprentissage est une voie permettant aux apprenants d'accéder aux titres, certificats et diplômes délivrés dans le système de formation professionnelle et technique.
Apprenant : personne sous contrat d'apprentissage par le biais duquel, il bénéficie d'une formation en alternance dans une Unité de production ou un Centre de formation.
Apprenti : personne initiée à un métier par un maître artisan.
Certification : délivrance, par une instance officielle, d'un document authentifiant les compétences et savoir-faire d'un postulant par rapport à une norme de référence attachée à un diplôme, un titre ou certificat de qualification professionnelle.
Compétence : ensemble intégré de ressources (connaissances, habiletés, attitudes) permettant d'exercer une fonction, une activité ou une tâche dans une situation donnée, à un degré de performance correspondant aux exigences minimales du marché du travail.
Enfant en danger : mineur dont la santé, la sécurité, la moralité ou l''éducation sont compromises, au sens des articles 293 du Code de la Famille (C F) et 594 du Code de Procédure Pénale (CPP).
Enfant en conflit avec la loi : mineur suspecté, accusé ou déclaré coupable d'avoir commis une infraction pénale.
Enfants témoins : ce sont les mineurs appelés à témoigner devant les juridictions sur les faits auxquels ils ont assisté ou dont ils ont eu connaissance.
Enfants victimes : acteurs passifs ou actifs qui subissent des actes criminels (maltraitance, abus sexuels ou exploitation...).
Enseignement technique : processus d'enseignement qui implique, en plus de l'enseignement général, l'étude des technologies et sciences connexes, et l'acquisition de compétences pratiques, d'attitudes, de compréhension, et de savoir liés aux métiers dans les différents secteurs de l'économie et de la vie sociale.
Éléments de compétence : aspects essentiels inter-reliés qui, ensemble, constituent une compétence.
Formation continue : acquisition de nouvelles compétences ou de nouveaux éléments de compétences associés au métier ou à la profession que la personne exerce déjà.
Formation initiale : acquisition de compétences en vue d'exercer un métier ou une profession.
Formation permanente : formation effectuée en vue d'entretenir le niveau de connaissance professionnelle acquise, les compétences, attitudes et habiletés des apprenants, voire même de les porter à un niveau plus élevé.
Formation par alternance : stratégie de mise en œuvre de l'APC qui consiste à amener l'apprenti à des lieux différents de formation, de façon alternée, pour lui faire acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de son métier.
Formation professionnelle : processus d'acquisition des compétences requises à l'exercice d'un métier ou d'une profession.
Fin de mesure : décision judiciaire qui met fin à la garde d'un mineur.
Jeune majeur : personne dont l'âge est compris entre 18 et 21 ans et pouvant faire l'objet de mesures d'assistance éducatives prises par le Tribunal pour enfant.
Maison de l'outil : centre de ressources de proximité qui met à disposition un ensemble de ressources techniques et humaines sur lesquelles s'adossent les hommes et femmes de métier (en particulier les jeunes) porteurs d'initiative d'insertion, pour exercer leurs activités, entreprendre et se promouvoir.

Maître d'Apprentissage : personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur.
Maître Artisan : titre accordé à une personne exerçant pour son propre compte, un art mécanique ou un métier manuel qui exige une certaine qualification professionnelle.
Mineur : est mineure la personne qui n'a pas atteint l'âge de 18 ans accompli (article 276 du Code de la famille (C F) modifié par la loi N° 99-82 du 03 septembre 1999).
Mineur en danger à régulariser : mineur ou jeune majeur suivi ou accueilli par les structures de prise en charge et dont la procédure de régularisation par Ordonnance de garde provisoire (OGP) est en cours ou envisagée.
Modification de garde : décision judiciaire par laquelle, le magistrat compétent en matière de justice juvénile, décide, de confier la garde d'un mineur, qui est déjà sous OGP à une autre personne ou à une autre institution.
Ordonnance de Garde Provisoire (OGP) : décision judiciaire par laquelle le magistrat compétent confie à titre provisoire la garde d'un mineur ou d'un jeune majeur à une personne ou à une institution.
Prise en charge : selon le motif de placement de l'enfant concerné, la prise en charge consiste à lui assurer l'accueil, l'observation, le suivi, l'évaluation, l'accompagnement, le soutien et l'orientation en vue de favoriser sa réadaptation, sa rééducation et sa réinsertion.
Postcure d'internat : elle permet à un mineur qui a déjà épuisé son séjour dans une institution d'internat, de continuer à bénéficier d'un accompagnement des services de l'AEMO afin de lui éviter une rechute. Elle consiste également pour le service de l'AEMO à réaliser la liaison entre l'institution d'internat et l'environnement socio familial du mineur pour préparer sa sortie définitive et sa réinsertion sociale.
Partenariat public-privé : mode de collaboration par lequel une autorité publique et un opérateur privé s'associent pour financer ou gérer un service public.
Qualification professionnelle : capacité à exercer un métier ou à occuper un poste déterminé.
Qualification technique : possibilité offerte au terme de l'enseignement secondaire, soit de chercher un emploi correspondant à la compétence, soit de poursuivre des études dans l'enseignement supérieur.
Secteur formel : secteur de l'économie regroupant des entreprises constituées et fonctionnant conformément à la loi.
Secteur non formel : partie de la force de travail qui fonctionne en dehors du marché organisé.
Système dual : modèle de formation professionnelle basé sur l'alternance entre l'école et l'entreprise, démultipliant ainsi les lieux de formation et qui s'adosse sur un partenariat public-privé par une responsabilisation plus accrue du secteur privé tout au long du processus de formation.
Validation des acquis de l'expérience : procédure permettant à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'étude et ses statuts, de faire valider son expérience professionnelle pour l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Présentation du Centre de sauvegarde de Pikine Guédiawaye 34
Tableau 2 : Présentation du Centre de sauvegarde de Camberène 35
Tableau 3 : Présentation du Centre de sauvegarde de Thiès 35
Tableau 4 : Présentation du Centre de Sauvegarde de Kandé 35
Tableau 5 : Présentation du Centre polyvalent de Thiaroye 36
Tableau 6 : Présentation du Centre polyvalent de Diourbel 36
Tableau 7: Présentation du Centre polyvalent de Kaolack 37
Tableau 8 : Présentation du Centre d'adaptation sociale de Nianing 38
Tableau 9 : Infrastructures et équipements des centres de la DESPS 39
Tableau 10 : Etat des installations électriques des centres de la DESPS 40
Tableau 11 : Etat des installations téléphoniques des centres de la DESPS 40
Tableau 12 : Etat des câblages filaires des centres de la DESPS 40
Tableau 13 : Etat de la fonctionnalité de l'Internet dans les centres de la DESPS 41
Tableau14 : Etat de la disponibilité de l'eau dans les centres de la DESPS 41
Tableau15 : Etat du réseau d'assainissement des centres de la DESPS 41
Tableau16 : Etat des dispositifs d'hygiène des centres de la DESPS 42
Tableau 17 : Etat des dispositifs de santé dans les centres de la DESPS 42
Tableau 18: Etat des dispositifs de sécurité dans les centres de la DESPS 43
Tableau 19 : Etat de la gestion de l'environnement des centres de la DESPS 44
Tableau 20 : Répartition des effectifs de la DESPS en 2016 selon le corps et le sexe 45
Tableau 21: Etat du renforcement des capacités des acteurs de la DESPS 46
Tableau 22 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre de Sauvegarde de Pikine 46
Tableau 23 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre de Sauvegarde de Pikine-Guédiawaye 46
Tableau 24 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre de Sauvegarde de Cambérène 47
Tableau 25 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre de Sauvegarde de Cambérène 47
Tableau 26 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre Polyvalent de Thiaroye 47
Tableau 27 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre Polyvalent de Thiaroye 47
Tableau 28 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre de Sauvegarde de Thiès 47
Tableau 29 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre de Sauvegarde de Thiès 48
Tableau 30 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre d'Adaptation Sociale de Nianing 48
Tableau 31 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre d'Adaptation Sociale de Nianing 48
Tableau 32 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre Polyvalent de Kaolack 48
Tableau 33 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre Polyvalent de Kaolack 48
Tableau 34 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre Polyvalent de Diourbel 49
Tableau 35 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre Polyvalent de Diourbel 49
Tableau 36 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre de Sauvegarde de Kandé 49
Tableau 37 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre de Sauvegarde de Kandé 49
Tableau 38 : Etat de la logistique pédagogique dans les centres de la DESPS 54
Tableau 39 : Synthèse des organes identifiés sur les organigrammes des centres de la DESPS 55
Tableau 40 : Appréciation des critères généraux des centres de la DESPS par les apprenants 56
Tableau 41 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué dans les centres par les apprenants 56
Tableau 42 : Appréciation de la qualité de vie dans les centres par les apprenants 57

Tableau 43 : Appréciation des critères généraux du centre de sauvegarde de Pikine par les apprenants 57
Tableau 44 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au centre de sauvegarde de Pikine 57
Tableau 45 : Appréciation de la qualité de vie au centre de sauvegarde de Pikine par les apprenants 58
Tableau 46 : Appréciation des critères généraux du centre de sauvegarde de Camberène par les apprenants 58
Tableau 47 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au Centre de sauvegarde de Camberène par les apprenants 59
Tableau 48 : Appréciation de la qualité de vie au Centre de sauvegarde de Camberène par les apprenants 59
Tableau 49 : Appréciation des critères généraux du centre polyvalent de Diourbel par les apprenants 60
Tableau 50 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au centre polyvalent de Diourbel par les apprenants 60
Tableau 51 : Appréciation de la qualité de vie au centre polyvalent de Diourbel par les apprenants 60
Tableau 52 : Appréciation des critères généraux du Centre Polyvalent de Thiaroye par les apprenants 61
Tableau 53 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au Centre Polyvalent de Thiaroye par les apprenants 61
Tableau 54 : Appréciation de la qualité de vie au Centre Polyvalent de Thiaroye par les apprenants 62
Tableau 55 : Appréciation des critères généraux du Centre de Sauvegarde de Thiès par les apprenant 62
Tableau 56 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au Centre de Sauvegarde de Thiès par les apprenants 62
Tableau 57 : Appréciation de la qualité de vie au Centre de Sauvegarde de Thiès par les apprenants 63
Tableau 58 : Appréciation des critères généraux du Centre d'Adaptation Sociale de Nianing par les apprenants 63
Tableau 59 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au Centre d'Adaptation Sociale de Nianing par les apprenants 63
Tableau 60 : Appréciation de la qualité de vie au Centre d'Adaptation Sociale de Nianing par les apprenants 64
Tableau 61 : Appréciation des critères généraux du centre polyvalent de Kaolack par les apprenants 64
Tableau 62 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au centre polyvalent de Kaolack par les apprenants 64
Tableau 63 : Appréciation de la qualité de vie au centre polyvalent de Kaolack par les apprenants 65
Tableau 64 : Appréciation des critères généraux du centre de sauvegarde de Kandé par les apprenants 65
Tableau 65 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué centre de sauvegarde de Kandé par les apprenants 65
Tableau 66 : Appréciation de la qualité de vie au centre de sauvegarde de Kandé par les apprenants 66
Tableau 67 : Etat des partenariats signés par les centres de la DESPS 66
Tableau 68 : Etat de la réinsertion des jeunes issus du centre de sauvegarde de Kandé en 2017 67
Tableau 69 : Etat de la réinsertion des jeunes issus du centre polyvalent de Kaolack de 2015à 2017 67
Tableau 70 : Etat de la réinsertion des jeunes issus du centre polyvalent de Thiaroye de 2015 à 2017 67
Tableau 71 : Programme de CAP / CS en menuiserie bois 70
Tableau 72 : Programme déroulé en menuiserie bois au centre de sauvegarde de Thiès 71
Tableau 73 : Programme de CAP / CS en menuiserie métallique *71*

Tableau 74 : Programme déroulé en menuiserie métallique au centre de sauvegarde de Thiès 72
Tableau 75 : Programme de CAP / CS en froid 73
Tableau 76 : Programme déroulé en froid au centre de sauvegarde de Camberène 74
Tableau 77 : Programme de CAP / CS en sérigraphie 74
Tableau 78 : Programme déroulé en sérigraphie au centre de sauvegarde de Pikine-Guédiawaye 75
Tableau 79 : Programme de CAP / CS en cuisine 76
Tableau 80 : Programme déroulé en cuisine aux centres de Camberène, Thiès et Thiaroye 77
Tableau 81 : Programme de CAP / CS en couture 77
Tableau 82 : Programme déroulé en couture aux centres de Camberène, Thiès et Thiaroye 78
Tableau 83 : Etat des formateurs en menuiserie bois aux centres de Pikine, Thiès, Diourbel, Camberène et Nianing. 79
Tableau 84 : Etat des formateurs en menuiserie métallique aux centres de Thiès, Thiaroye, Diourbel, Camberène et Nianing 80
Tableau 85 : Etat des formateurs en sérigraphie au centre de sauvegarde de Pikine 81
Tableau 86 : Etat des formateurs en mécanique aux centres de Pikine et Camberène 82
Tableau 87 : Etat des formateurs en froid au centre de sauvegarde de Camberène 82
Tableau 88 : Etat des formateurs en cuisine aux centres de Thiaroye, Pikine, Diourbel, Camberène et Thiès 83
Tableau 89 : Etat des formateurs en couture aux centres de Thiaroye, Pikine, et Camberène 84
Tableau 90 : Etat des MAO dans les ateliers menuiserie bois des centres de Thiès, Pikine, Diourbel et Nianing 86
Tableau 91 : Etat des MAO dans les ateliers menuiserie métallique des centres de Thiès, Pikine, Diourbel et Nianing 87
Tableau 92 : Etat des MAO dans l'atelier de mécanique auto du centre de Pikine 87
Tableau 93 : Etat des MAO dans l'atelier électricité auto du centre de Pikine 87
Tableau 94 : Etat des MAO dans l'atelier de peinture auto du centre de Pikine 88
Tableau 95 : Etat des MAO dans les ateliers tapisserie des centres de Pikine et Thiès 88
Tableau 96 : Etat des MAO dans les ateliers tapisserie des centres de Thiès et Nianing 89
Tableau 97 : Etat des MAO dans les ateliers de fonderie des centres de Camberène et Pikine 89
Tableau 98 : Etat des MAO dans les ateliers de couture des centres de Camberène, Thiaroye, Pikine et Diourbel 90
Tableau 99 : Etat des MAO dans les ateliers cuisine des centres de Camberène, Thiaroye, Pikine et Diourbel 91
Tableau 100 : Etat des MAO dans l'atelier coiffure du centre de polyvalent deThiaroye 92
Tableau 101 : Etat des MAO dans l'atelier d'horticulture du centre de sauvegarde de Pikine 92
Tableau 102 : Etat de la MO dans les ateliers de menuiserie bois des centres de Pikine et Diourbel 93
Tableau 103 : Etat de la MO de l'atelier de mécanique auto du centre de sauvegarde de Pikine 93
Tableau 104 : Etat de la MO dans les ateliers de menuiserie métallique des centres de Pikine et Diourbel 94
Tableau 105 : Etat de la MO de l'atelier de froid du centre de sauvegarde de Camberène 94
Tableau 106 : Etat de la MO dans les ateliers de tapisserie des centres de Pikine et Camberène 95
Tableau 107 : Etat de la MO dans les ateliers de sérigraphie des centres de Pikine et Camberène 95
Tableau 108 : Etat de la MO dans les ateliers de fonderie d'art des centres de Pikine et Camberène 96
Tableau 109 : Etat de la MO dans les ateliers de cuisine des centres de Camberène et Thiaroye 96
Tableau 110 : Etat de la MO dans les ateliers de couture des centres de Pikine et Camberène 97
Tableau 111 : Etat de la MO de l'atelier de coiffure du centre polyvalent de Thiaroye 97
Tableau 112 : Etat de la MO de l'atelier de peinture auto du centre de sauvegarde de Pikine 98

Tableau 113 : Etat de la MO de l'atelier d'électrotechnique du centre polyvalent de Diourbel 98
Tableau 114 : Etat d'aménagement des ateliers des centres de la DESPS 100
Tableau 115 : Aménagement des locaux pour implanter un programme CAP ou CS en menuiserie bois 100
Tableau 116 : Aménagement des locaux pour implanter un programme CAP ou CS en menuiserie métallique 101
Tableau 117 : Aménagement des locaux pour implanter un programme CAP ou CS en restauration 101
Tableau 118 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre de sauvegarde de Pikine-Guédiawaye 116
Tableau 119 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre de sauvegarde de Cambéréne 117
Tableau 120 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre polyvalent de Kaolack 117
Tableau 121 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre polyvalent de Thiaroye 118
Tableau 122 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre de Sauvegarde de Thiès 119
Tableau 123 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre d'Adaptation de Nianing 120
Tableau 124 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre Polyvalent de Diourbel 120
Tableau 125 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre de Sauvegarde de Kandé *121*

LISTE DES SCHÉMAS

Schéma 1 : Dynamique de l'Audit 24
Schéma 2 : Les étapes de la mission 26
Schéma 3 : Le chronogramme de déroulement des activités 26
Schéma 4 : Les acteurs rencontrés 28
Schéma 5 : Organigramme de la DESPS 33

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ACRONYMES **3**
DEFINITION DES CONCEPTS **5**
LISTE DES TABLEAUX **7**
LISTE DES SCHÉMAS **10**
INTRODUCTION **15**
I. CONTEXTE **18**
1.1. Enjeux de l'éducation surveillée et de la protection sociale au Sénégal 19
1.2. Nouveaux contextes de l'éducation surveillée et de la protection sociale au Sénégal 20
II. METHODOLOGIE **22**
2.1. Rappel des objectifs et des résultats de l'étude 23
2.1.1. Objectif général 23
2.1.2. Objectifs spécifiques 23
2.1.3. Résultats attendus 23
2.1.4. Le concept d'audit 24
2.1.5. Le choix de notre référentiel d'audit 25
2.1.5.1. Le Guide d'Organisation Matérielle et Pédagogique (GOMP) 25
2.1.5.2. Les Normes et Standards de Qualité en Education et Formation 25
2.1.6. Approche méthodologique 25
2.1.6.1. Les étapes de la mission 25
2.1.6.2. Le chronogramme 26
2.1.6.3. Le périmètre d'action de la mission 26
2.1.6.4. La démarche de collecte de données 26
2.1.6.5. Sélection de la cible d'enquête 28
2.1.6.6. Consultants et suivi de la récolte des données 28
2.1.6.7. Traitement des données quantitatives 29
2.1.6.8. Difficultés rencontrées 29
III. FONCTIONNEMMENT DES CENTRES **30**
3.1. Présentation de la DESPS 31
3.1.1. Objectifs initiaux de la DESPS et évolution 31
3.1.2. Le fonctionnement de la DESPS 32
3.2. Organisation physique et matérielle des centres 34
3.2.1. Présentation des centres objet de l'étude 34
3.2.1.1. Les centres de sauvegarde 34
3.2.1.2. Les centres polyvalents 36
3.2.1.3. Les centres d'adaptation sociale 37
3.2.2. Les infrastructures et les équipements des centres 39
3.2.3. Installation électrique 40
3.2.4. Installation téléphonique 40

3.2.5. Fonctionnalité de l'Internet 41
3.2.6. Disponibilité de l'eau 41
3.2.7. L'hygiène et l'assainissement 41
3.2.8. La santé 42
3.2.9. La sécurité 43
3.2.10. Respect de l'environnement 44
3.3. Les ressources humaines 45
3.3.1. Structure des ressources humaines 45
3.3.2. La formation et les qualifications des enseignants 46
3.4. Les ressources financières 50
3.5. Les enseignements et formations 50
3.5.1. Les sections de formation et d'apprentissage 50
3.5.1.1. La section scolaire 50
3.5.1.2. La section enseignement moyen général 51
3.5.1.3. La section enseignement technique professionnel 51
3.5.1.4. La section initiation et apprentissage 52
3.5.2. L'Approche Par Compétences (APC) 53
3.5.3. La logistique pédagogique 54
3.6. La gouvernance des centres de la DESPS 55
3.7. Les variables liées aux apprenants 55
3.7.1. Effectifs 55
3.7.2. Appréciation des offres par les apprenants 56
3.8. Le partenariat 66
3.9. La réinsertion des jeunes 67
IV. ANALYSE ORGANISATIONNELLE, MATÉRIELLE ET PÉDAGOGIQUE DES SECTIONS 68
4.1. Analyse des différentes sections 69
4.1.1. Modalités pédagogiques 69
4.1.1.1. Menuiserie bois 69
4.1.1.2. Menuiserie métallique 71
4.1.1.3. Froid 72
4.1.1.4. Sérigraphie 74
4.1.1.5. Cuisine 75
4.1.1.6. Couture 77
4.1.2. Ressources humaines 79
4.1.2.1. Menuiserie bois 79
4.1.2.2. Menuiserie métallique 80
4.1.2.3. Sérigraphie 80
4.1.2.4. Mécanique 81
4.1.2.5. Froid 82
4.1.2.6. Cuisine / Restauration 83
4.1.2.7. Couture 83
4.1.3. Mobilier, Appareillage et Outillage 84
4.1.3.1. Menuiserie bois 85
4.1.3.2. Menuiserie métallique 86
4.1.3.3. Auto 87
4.1.3.4. Electricité Auto 87
4.1.3.5. Peinture Auto 88
4.1.3.6. Tapisserie 88

4.1.3.7. Electricité 89
4.1.3.8. Fonderie d'Art 89
4.1.3.9. Couture 90
4.1.3.10. Cuisine/resto 91
4.1.3.11. Coiffure 92
4.1.1.1. Horticulture/Micro jardinage 92
4.1.2. Matière d'œuvre 93
4.1.2.1. Menuiserie bois 93
4.1.2.2. Mécanique Auto 93
4.1.2.3. Menuiserie Métallique 94
4.1.2.4. Froid 94
4.1.2.5. Tapisserie 95
4.1.2.6. Sérigraphie 95
4.1.2.7. Fonderie d'Art 96
4.1.1.1. Cuisine/Restauration 96
4.1.1.2 Couture 97
4.1.1.3 Coiffure 97
4.1.1.4 Peinture Auto 98
4.1.1.5 Electro technique 98
4.1.1. Aménagements des locaux 99
4.1.1.1. Menuiserie bois 100
4.1.1.2. Menuiserie métallique 101
4.1.1.3. Restauration 101
4.1.2 Documentation 101
V. SYNTHESE DU DIAGNOSTIC 102
5.1. L'environnement externe de la DESPS 103
5.1.1. Opportunités 103
5.1.2. Menaces 104
5.2. L'environnement interne de la DESPS 104
5.2.1. Forces 104
5.2.2 Faiblesses 105
5.3. Les principaux enjeux 106
VI. RECOMMANDATIONS 107
6.1. Adapter les offres de formation et d'apprentissage 108
6.1.1. Développer des filières adaptées aux besoins du marché 108
6.1.2. Développer des programmes adaptés aux spécificités de la cible 108
6.1.2.1. Implanter des programmes CAP 109
6.1.2.2. Dérouler des CAP apprentissage 109
6.1.2.3. Mettre en place des Certificats de Spécialité (CS) 110
6.1.2.4. Intégrer l'orientation dans les curricula 111
6.2. Renforcer le schéma de gouvernance de la DESPS 111
6.2.1. Aller vers un contrat de performance avec le ministère de tutelle décliné à tous les centres 111
6.2.2. Adapter le pilotage des centres aux exigences des nouveaux curricula 112
6.2.2.1. Cellule pédagogique 112
6.2.2.2. Cellule d'appui à insertion 112
6.2.2.3. Cellule de perfectionnement et de formation continue 113
6.2.2.4. Cadre de gestion des matières d'œuvres et de la maintenance des équipements 113

6.2.3. Améliorer les conditions matérielles des centres de la DESPS 114
6.2.4. Valoriser les moniteurs des centres de la DESPS 114
6.2.5 Renforcer les capacités des ressources humaines des centres de la DESPS 115
6.3. Les facteurs de succès 122
6.3.1. Formaliser le partenariat institutionnel avec le MFPAA 122
6.3.2. Elargir le partenariat à d'autres acteurs 123
6.3.2.1. Les autres ministères 123
6.3.2.2. Les partenaires techniques et financiers (PTF) 123
6.3.2.3. Les OSC, OCB, ONG, structures de formation et Associations 124
6.3.3. Renforcer la collaboration avec les autres directions du ministère 124
6.3.4. Générer des ressources additionnelles 124
6.3.5. Mutualiser les services d'orientation des jeunes 125
6.3.6. Elaborer et mettre en place des projets de formation insertion 125
6.3.7. Installer des ateliers transit dans les centres 125
6.3.8. Développer le partenariat local public-privé pour la réinsertion des jeunes 126
CONCLUSION 127
ANNEXES 129

INTRODUCTION

La Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux Droits économiques, sociaux et culturels et la Convention relative aux droits de l'enfant établissent que l'éducation doit viser au plein épanouissement et à la dignité de la personnalité humaine. L'article 29 de la même Convention demande aux Etats de reconnaître que l'objectif de l'éducation est « de favoriser l'épanouissement de la personnalité de l'enfant et le développement de ses dons, à préparer l'enfant à assumer les responsabilités de la vie active d'un adulte, à inculquer à l'enfant le respect des droits humains fondamentaux et à développer le respect de ses propres valeurs nationales et culturelles, ainsi que celles des autres »[1]

Le Forum mondial de l'éducation qui a eu lieu à Dakar en 2000 a souligné non seulement la nécessité de réaliser l'éducation pour tous (EPT), mais également à recommander d'« améliorer sous tous ses aspects la qualité dans l'éducation et garantir son excellence de façon à obtenir pour tous des résultats d'apprentissage reconnus et quantifiables (...) »[2]

Ainsi les Etats ont l'obligation d'assurer, sur la base de l'égalité entre les hommes et les femmes, l'accès à l'éducation à tous les niveaux et sous toutes ses formes, y compris «l'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à la mise à disposition d'un personnel enseignant qualifié, de locaux et du matériel didactique de la même qualité pour tous»[3]

Au niveau national, la problématique de la qualité de l'éducation figure parmi les priorités retenues dans la nouvelle Lettre de Politique de l'Education et de la Formation de juin 2012 qui souligne la nécessité d' « améliorer la qualité des enseignements/apprentissages en mettant un accent particulier sur la reforme du dispositif de formation initiale et continue des enseignants, en renforçant la pertinence des curricula, en améliorant les environnements et les opportunités d'apprentissage et en mettant en place un dispositif d'assurance qualité et de suivi/évaluation continue des intrants, des processus, des performances et de l'impact des apprentissages ».

Dans le cadre des nouvelles orientations de l'Etat, déclinées à travers le Plan Sénégal Emergent (PSE)[4]et le Programme d'appui à la Qualité, l'Équité et la Transparence pour l'éducation et la formation (PAQUET-EF), des avancées significatives ont été notées. Il s'agit, de la performance de notre système éducatif, de l'adaptabilité des offres de formation dans les domaines de l'apprentissage et de la formation professionnelle et technique, ainsi que de l'opérationnalisation de la stratégie nationale de protection de l'enfant adoptée en décembre 2013 (SNPE).

Cependant, le marché du travail sénégalais ne parvient toujours pas à intégrer convenablement une bonne partie de la jeunesse. Cette situation rend plus complexe la problématique de l'insertion des jeunes, notamment ceux en situation de vulnérabilité qui parfois, s'adonnent à des pratiques afin de se

[1] Article 29 de la convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, 1989,
[2] Article 7 du Cadre de Dakar, Forum mondial de l'éducation, 2000.
[3] Article 10 (b) Forum mondial de l'éducation, 2000).
[4] Qui constitue présentement le seul cadre référentiel des politiques publiques au Sénégal

procurer de gains illicites et prohibés, d'où toute l'importance de la mission assignée à la Direction de l'Education Surveillé et de la Protection Sociale (DESPS).

La DESPS est un service à vocation éducative et sociale qui tient ses missions du décret 2007-554 du 30 avril 2007 portant organisation du Ministère de la justice. La Direction de l'Education surveillée et de la protection sociale est chargée de l'ensemble des questions intéressant la protection, la rééducation et la réinsertion des enfants et jeunes âgés de 0 à 21 ans, en danger ou en conflit avec la loi.

Pour l'accomplissement de cette mission, la DESPS dispose de services extérieurs dont des centres d'Adaptation Sociale, des Centres de Sauvegarde et des centres polyvalents. Ces centres ont pour vocation, par la mise en œuvre de méthodes et procédés psycho-éducatifs et psychopédagogiques appropriés, la stabilisation, la rééducation et l'accompagnement à la réinsertion, des mineurs qui leur sont confiés par décision judiciaire.

Pour l'atteinte de leurs objectifs, les centres disposent d'espaces intégrateurs dont les ateliers d'ergothérapie et les sections techniques. Les ateliers font une initiation professionnelle alors que les sections techniques dispensent une formation dont le but est de faire acquérir progressivement au mineur un métier conforme à ses aptitudes. Parmi les filières disponibles dans les ateliers on peut citer la mécanique générale, la tôlerie, la peinture, l'électricité auto, l'électricité bâtiment, le froid, la sérigraphie, la menuiserie bois et la menuiserie métallique, la tapisserie… Au niveau des sections techniques, les filières de formation présentes sont la restauration, la couture, la coiffure….

A l'origine, il ressort que le personnel d'encadrement des ateliers était constitué des techniciens, agents de l'Etat, qui faisaient fonctionner le dispositif de manière convenable. Seulement, avec les départs à la retraite de certains d'entre eux et, surtout, les départs volontaires durant les années d'ajustement structurel, les ateliers sont passés d'un déficit à une absence totale de moniteurs d'encadrement. Cette situation amena les autorités centrales de la DESPS à permettre aux directeurs de centres de recourir à des artisans du secteur informel pour remplacer dans les ateliers des moniteurs de l'Etat. Ceci explique la présence d'artisans informels comme moniteurs dans des centres de l'Etat.

Dans les sections techniques, le personnel d'encadrement est constitué de moniteurs, maîtres et professeurs d'enseignement techniques professionnels, agents de l'Etat qui dispensent les programmes officiels de formation. Toutefois, dans ces sections techniques, il existe encore des obstacles à la présentation des jeunes à la certification d'Etat, malgré des avancés timides, compte tenu de la particularité de la cible, constituée en majorité de mineurs avec un niveau scolaire très bas voire inexistant. Ces difficultés à présenter les mineurs en fin de séjour à la certification est encore beaucoup plus exacerbée au niveau des ateliers où les moniteurs ne peuvent pas dérouler des programmes d'apprentissage malgré des renforcements de capacités en programmes éducatifs basés sur l'APC dont ont bénéficié certains d'entre eux dans le cadre du Projet MENA[5]. Autant de situations qui contraignent les centres à se limiter à des évaluations internes des mineurs à qui sont délivrées des « attestations maison » à la fin de leur séjour. Le très faible taux de jeunes présentés à la certification face à la grande majorité qui ne sortent des centres qu'avec une attestation maison sont de nature à ne pas favoriser leur réinsertion harmonieuse sur le plan professionnel et limite leurs chances de bénéficier des opportunités de perfectionnement.

Ce constat amène aujourd'hui la DESPS d'être dans un tournant pour un changement de paradigme dans sa politique de réinsertion à travers ses volets apprentissage et formation professionnels. Pour l'aboutissement et la réussite de cette volonté affirmée, la DESPS a confié au Cabinet DYNAMIC Conseils la réalisation d'un audit des offres d'apprentissage et de formation des centres de la DESPS.

[5] Rapport général du programme éducatif, Projet MENA : « Prévention de la migration illégale d'enfants de moins de 18 ans non accompagnés du Sénégal vers l'Union Européenne », juin 2012

Ce travail a permis de faire un état des lieux des offres d'apprentissage et de formation des centres afin de déterminer les écarts tant en ce qui concerne les programmes éducatifs, le profil des formateurs, les locaux qui abritent les ateliers et sections techniques ainsi que les équipements au regard des nouvelles orientations de l'apprentissage et de la formation professionnelle au Sénégal.

L'état des lieux dressé dans le présent rapport identifie les facteurs qui ont facilité ou freiné la réalisation de ces objectifs ainsi que les recommandations et suggestions pour l'avenir.

I. CONTEXTE DE L'ETUDE

1.1. Enjeux de l'éducation surveillée et de la protection sociale au Sénégal

L'équilibre d'une société exige l'adoption et la codification de normes, la soumission à celles - ci et le développement de politiques publiques appropriées, en conformité aux principes des droits humains et aux aspirations des peuples.

Le Sénégal, au delà de son héritage traditionnel, colonial et de son droit positif interne, s'est souscrit à la quasi totalité des textes internationaux en matières de droits humains, notamment ceux portant spécifiquement sur la promotion et la protection des droits de l'enfant. La ratification de ces instruments, astreint l'Etat a des obligations, particulièrement en matière de protection spéciale des couches des plus vulnérables.

Les dispositions de la convention internationale des droits de l'enfant et de la Charte africaine sur les droits et le bien être de l'enfant reconnaissent à chaque enfant le droit d'être protégé, d'accéder à l'éducation et à la formation, sur la base de l'égalité des chances. Ainsi, les enfants en situation de vulnérabilité, notamment ceux présentant des troubles de comportement doivent, comme leurs pairs, vivre en sécurité et se développer dans des milieux qui assurent leur éducation leur équilibre émotif.

En pratique, chaque personne désire s'épanouir, d'acquérir des compétences et de les mettre à profit pour se réaliser. L'offre de formation rejoint le dernier palier des besoins de la personne établis par Maslow[6], communément, appelé l'actualisation. La satisfaction de ce besoin est essentielle à la vie et l'équilibre sur les plans cognitif, affectif, psychomoteur, social... C'est pourquoi, dans la relation d'aide en éducation spécialisée, la considération des besoins établis par Maslow est primordiale. Au-delà de la primauté des dimensions psychosociale et affective dans la prise en charge des mineurs présentant des troubles de comportements, l'offre de formation contribue, sans aucun doute, à la restauration de son équilibre, sa resocialisation et sa réinsertion positive. Les enfants en danger ou en conflit avec la loi sont des concitoyens à part entière et le développement d'aptitudes utiles au marché du travail est aussi, de toute évidence, une priorité. En effet, dans l'administration des offres éducatives, les programmes de formation professionnelle et de réinsertion les plus appropriés sont ceux qui offrent des compétences utiles sur le marché du travail et de l'aide pour trouver un emploi.

Souvent, concernant les cas confiés aux services extérieurs de la Direction de l'Education Surveillée et de la protection sociale, la mise en liberté surveillée et /ou l'assistance éducative se rapportent à des mesures prévues par la loi. Au-delà de la surveillance, de l'assistance, de l'orientation et des conseils pour contribuer à la sécurité des communautés, la plupart des mesures adoptées visent la réintégration sociale des enfants en situation de déséquilibre.

Il convient de noter, comme partout ailleurs, que la société sénégalaise est en pleine mutation. En plus des projections démographiques de l'ANSD[7] de décembre 2016 qui renseignent sur la jeunesse de

[6] Pyramide de Maslow : besoins psychologiques, sociaux, sécurité, estime de soi, actualisation.
[7] Agence Nationale des Statistiques et de la Démographie

notre population car 47,55% ont moins de dix-huit (18) ans. Force est de relever que les bouleversements notés aux plans social, politique et économique ont un impact sur le devenir des communautés. Notre époque est marquée par des processus d'acculturation incomplets, d'inégalités sociales résultant de la précarité économique des ménages, de la disparition progressive des rites et coutumes, des liens sociaux (parentaux, de voisinage...) et de la fragilité des chaînes de solidarité.

L'urbanisation incontrôlée, l'évolution rapide des technologies de l'information et de la communication, la perte progressive de repères favorisent la déréglementation des mécanismes traditionnels de régulation sociale et plongent les services sociaux dans des perspectives d'adaptation perpétuelle.

Dans ce contexte, la structure familiale, au-delà des défis permanents de subsistance, est également fragilisée au quotidien par la l'évolution des mœurs et la désobligeance des parents dans leurs fonctions, notamment en matière de supervision et de communication.

Aussi, le bouleversement des modes de vie et l'émergence de plusieurs poches de pauvreté, continuent à confiner un grand nombre de nos concitoyens dans les périphéries sociales. Les jeunes dont les familles subissent les contrecoups des dysfonctionnements institutionnels qui influencent leur contexte de vie et d'existence, évoluent de plus en plus en dehors des lieux habituels de socialisation. Ils entretiennent souvent des relations conflictuelles ou de rupture, annonciatrices de l'inadaptation sociale juvénile en général et de la délinquance juvénile en particulier.

Dans d'autres espaces, la modernité plonge de nombreuses familles dans une instabilité. Les enfants qui en sont les premières victimes, sont exposés à la déviance et à la délinquance multiformes et multidimensionnelles. Celles-ci se manifestent sous diverses formes : vol, viol, agressions physiques, vandalisme, vagabondage, meurtres...et suscitent beaucoup la réaction des pouvoirs publics.

Aujourd'hui, malgré les réformes opérées et les nouvelles orientations de l'Etat dans le cadre du Plan Sénégal Emergent (PSE)[8], les questionnements sur la performance de notre système éducatif, l'adaptabilité des offres de formation dans les domaines de l'apprentissage et de la formation professionnelle et technique, ainsi que l'opérationnalisation de la stratégie nationale de protection de l'enfant adoptée en décembre 2013 (SNPE), persistent encore.

1.2. Nouveau contexte de l'éducation surveillée et de la protection sociale au Sénégal

Pour appréhender le nouveau contexte de l'éducation surveillée et de la protection sociale au Sénégal, il revient de s'interroger sur les dispositifs en vigueur dans les domaines judiciaires, de l'éducation, de la formation, de l'insertion socio professionnelle des jeunes et de la protection de l'enfant. Il s'agit également, d'avoir une bonne compréhension de la fonction d'équilibriste des professionnels de l'éducation spécialisée, en charge du traitement de questions complexes et multidimensionnelles affectant le bien-être de l'enfant, souvent transversales entre l'éducatif, le social et le judiciaire.

L'accès à l'éducation, à la formation, à un emploi décent et la protection des mineurs sont des droits reconnus dans les textes de loi en vigueur au Sénégal. Ainsi, l'Etat a l'obligation de concevoir et de mettre en œuvre des politiques publiques appropriées et cohérentes pour l'effectivité de ceux-ci.

Depuis 2014, l'option de l'Etat dans le domaine de l'éducation et de la formation est entre autres, à travers le PAQUET - EF (2013-2025), de mettre en place un cycle fondamental d'éducation de base de dix (10) ans, d'améliorer la qualité des enseignements apprentissage, d'éradiquer l'analphabétisme, d'intégrer l'apprentissage dans le système de la formation professionnelle et technique, de promouvoir la formation professionnelle orientée vers le marché de l'emploi. Elle vient appuyer les acquis et

[8] Qui constitue présentement le seul cadre référentiel des politiques publiques au Sénégal

ambitions non réalisées du plan sectoriel justice exécuté durant la période 2004-2014 au profit de la DESPS, dans le cadre de la mise en œuvre du plan Sénégal Emergent, au niveau de l'axe II relatif au Capital humain, à la Protection sociale et au Développement durable. En partant de ce cadre référentiel, de nombreuses réformes sont engagées au niveau national par le ministère en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Présentement, aucune offre de formation promue par une structure publique ou privée ne peut se soustraire dudit cadre.

En matière de protection des groupes vulnérables, le PSE intègre la mise en œuvre de la stratégie nationale de protection de l'enfant (SNPE) adoptée en décembre 2013. Pour rappel, l'amélioration de prise en charge de l'enfant en conflit avec la loi préconisée dans la SNPE, intègre un schéma de prise en charge qui s'articule autour des principes généraux, en conformité avec les principes internationaux adoptés par le Sénégal, pour guider toutes interventions relatives à la protection des enfants en conflit avec la loi.

En référence à ce dispositif, pour assurer le droit à la vie, à la survie et au développement (article 6 CDE), les services dédiés comme la DESPS s'engagent *"de formuler et d'appliquer une large gamme de mesures propres à assurer aux enfants un traitement conforme à leur bien-être et proportionné à leur situation et à l'infraction; ces mesures devraient notamment englober les soins, l'orientation et la supervision, les conseils, la probation, le placement familial et les programmes d'éducation générale et professionnelle, ainsi que diverses solutions autres qu'institutionnelles"*[9].

[9] Extrait de la version officielle de la SNPE en ligne, page 49.

II. METHODOLOGIE

2.1. Rappel des objectifs et des résultats de l'étude

La DESPS a fait appel au cabinet DYNAMIC' Conseils pour évaluer ses différentes offres d'apprentissage et de formation. Il s'agit, dans le cadre de cette mission, de dessiner l'architecture d'un nouveau plan de relance des offres de formation de la DESPS.

2.1.1. Objectif général

L'étude vise à contribuer à l'amélioration de la politique de protection, de rééducation et de réinsertion des mineurs en danger ou en conflit avec la loi confiés à la DESPS. Il s'agira dans cette étude de faire un état des lieux des offres d'apprentissage et de formation des centres afin de déterminer les écarts tant en ce qui concerne les programmes éducatifs, le profil des formateurs, les locaux qui abritent les ateliers et sections techniques ainsi que les équipements au regard des nouvelles orientations de l'apprentissage et de la formation professionnelle au Sénégal.

Cet état des lieux permettra également d'apprécier le niveau d'atteinte des réalisations des centres polyvalents, de sauvegarde et du centre d'adaptation sociale de Nianing par rapport à leurs objectifs, y compris un réexamen de la pertinence des objectifs, de l'efficience des stratégies et activités réalisées, des aspects méthodologiques et institutionnels. Elle identifiera également les facteurs qui ont facilité ou freiné la réalisation des objectifs. Consécutivement aux constatations faites et les leçons apprises, elle formulera des recommandations et suggestions pour l'avenir.

Cette étude constituera une base de travail pour l'élaboration d'un plan de relance budgétisé des offres de formation des centres de sauvegarde, des centres polyvalents et du centre d'adaptation sociale de Nianing ainsi que leurs modalités de mise en œuvre.

2.1.2. Objectifs spécifiques

Il s'agira, de façon spécifique :

- d'effectuer l'état des lieux du personnel formateur (comparaison profil-exigence du poste) ;
- d'évaluer tous les programmes de formation (écrits et / ou mis en œuvre) ;
- d'analyser le dispositif de formation (filières d'apprentissage et de formation) en rapport avec les besoins du marché de l'emploi ;
- d'effectuer un état des lieux des aménagements, équipements et matières d'œuvre des ateliers et sections techniques (leur conformité par rapport aux exigences) ;
- d'interroger le profil de la cible ;
- d'évaluer le taux de réinsertion au regard du cadre légal ;

- de réaliser le diagnostic de tout autre aspect de l'offre de formation requis pour un plan d'orientation pertinent ;
- de proposer un Plan de relance budgétisé de l'apprentissage et de la formation des centres de la DESPS avec les modalités de mise en œuvre.

2.1.3. Résultats attendus

A l'issue de la mission :

- l'état des lieux du personnel formateur (comparaison profil-exigence du poste) est effectué ;
- tous les programmes de formation (écrits et/ ou mis en œuvre) sont évalués ;
- le dispositif de formation (filières d'apprentissage et de formation), en rapport avec les besoins du marché de l'emploi, est analysé ;
- un état des lieux des aménagements, équipement et matières d'œuvre des ateliers et des sections techniques (leur conformité par rapport aux exigences) est effectué ;
- les profils des pensionnaires des centres sont mieux connus ;
- l'état du taux de réinsertion sociale réussie est mieux cerné ;
- un rapport d'audit assorti de recommandations est déposé.

2.1.4. Le concept d'audit

L'audit se définit comme une démarche spécifique d'investigation, de recherche d'information et d'évaluation à partir d'un référentiel, incluant un diagnostic et conduisant à des recommandations. A l'origine, existait principalement l'audit comptable qui a d'abord signifié une révision et un contrôle de la comptabilité et de la gestion. Le « terme audit a surtout pour origine la pratique romaine de juger les plaintes devant une juridiction à partir de l'audition de témoins. Audit vient du mot latin *audire* qui signifie écouter. Progressivement ce terme concernera la vérification officielle de comptes fondée sur des pièces justificatives et des références apportées par des témoins.

En matière d'investigation les trois dynamiques sont retenues en matière d'audit : Observer, Analyser, Evaluer que l'auditeur doit articuler quelles que soient les typologies d'audit et les démarches retenues.

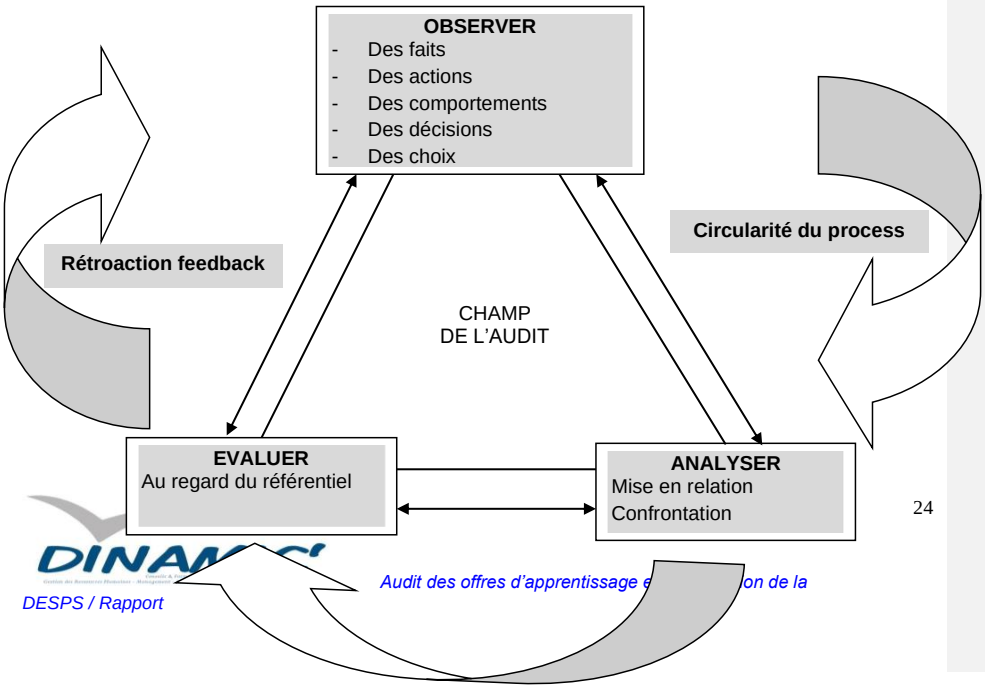

Schéma 1 : *Dynamique de l'Audit*

2.1.5. Le choix de notre référentiel d'audit

Deux référentiels ont été choisis pour réaliser notre étude.

2.1.5.1. Le Guide d'Organisation Matérielle et Pédagogique (GOMP)

Ce référentiel rassemble toutes les informations nécessaires à la réalisation de la formation de niveau IV / BT dans les métiers de la formation professionnelle et technique. Il est destiné à soutenir l'implantation des référentiels de formation et d'évaluation dans tous les établissements de formation.

Le guide donne des indications sur deux grandes composantes : l'organisation pédagogique et l'organisation physique et matérielle. Il précise donc les conditions minimales de mise en place de la formation, tout en fournissant des renseignements sur des scénarios possibles d'organisation pouvant être déployés en fonction de conditions particulières desquelles ces établissements sont soumis.

2.1.5.2. Les Normes et Standards de Qualité en Education et Formation

Depuis la troisième phase du PDEF, les différents Ministères en charge de l'Education et de la Formation se sont inscrits dans un processus d'amélioration permanente de la qualité et de consolidation des acquis du système éducatif. Le pilotage aussi bien au niveau central que déconcentré requiert l'adoption d'un certain nombre de principes directeurs et d'un minimum d'intrants. Ainsi, la Direction de la Planification et de la Réforme de l'Education (DPRE), en collaboration avec les autres directions nationales, a décidé de réguler les dysfonctionnements constatés dans l'application des normes prescrites dans les domaines de l'équipement, de la gouvernance scolaire, des programmes et matériels pédagogiques, de la formation des enseignants, des processus d'enseignement-apprentissage, etc.

Il s'agit plus précisément de :

- produire des outils de référence servant d'accréditation et de certification des structures éducatives sur la base des normes et standards de qualité de l'éducation et de la formation ;
- mettre en place un système d'information permettant de piloter le système éducatif à partir de ces normes et standards de qualité.

L'enjeu de ce travail est de promouvoir l'efficacité et l'efficience du mode de gouvernance des structures qui gèrent l'éducation et la formation. En d'autres termes, il s'agit de permettre au décideur d'avoir des informations fiables sur tous les «input», les processus et les « output » mis en place dans le pilotage pédagogique et administratif pour une prise de décision éclairée.

2.1.6. Approche méthodologique

La démarche est basée sur un plan de travail qui comprend plusieurs étapes. Certaines de ces étapes sont communes pour des aspects de la mission et d'autres spécifiques à chaque partie de la mission.

2.1.6.1. Les étapes de la mission

Il a été retenu que cette mission se déroulera sur une période de 45 jours et se terminera par le dépôt du rapport final.

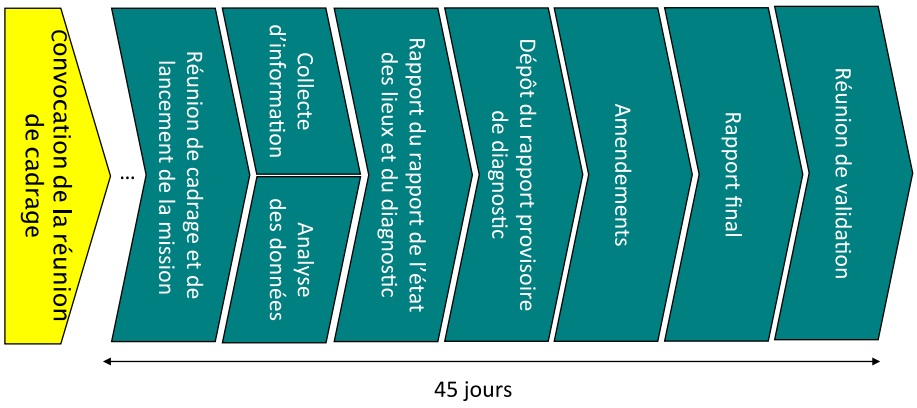

Schéma 2 : *Les étapes de la mission*

2.1.6.2. Le chronogramme

Compte tenu du délai très court pour réaliser une telle mission, le cabinet a proposé un chronogramme de déroulement des activités. Celui-ci a été établi pour tenir compte des contraintes des centres qui seront en vacances de noël à partir du 22 décembre 2017.

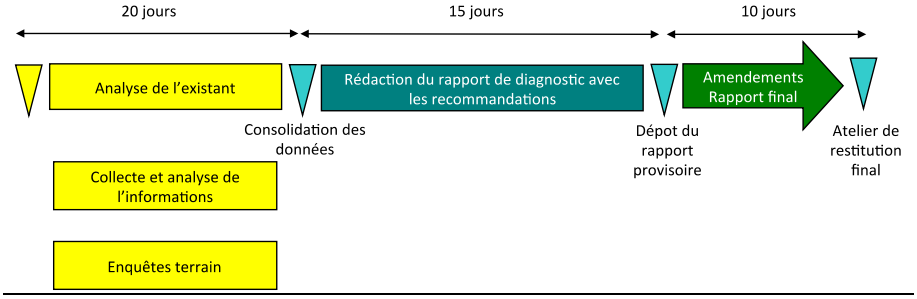

Schéma 3 : *Le chronogramme de déroulement des activités*

2.1.6.3. Le périmètre d'action de la mission

L'étude sera réalisée au niveau central et dans les espaces de formation :

- du Centre d'Adaptation Sociale de Nianing,
- des Centres de Sauvegarde de Pikine-Guédiawaye, Cambérène, Thiès et Kandé et,
- des Centres Polyvalents de Thiaroye, Diourbel et Kaolack.

2.1.6.4. La démarche de collecte de données

La gestion des enfants en difficulté est un phénomène multifactoriel mais aussi multidimensionnel. D'une part, elle est une réalité « objective », que nous pouvons décrire en termes de dispositif de formation, de situation des personnes, de leurs caractéristiques sociodémographiques, etc. D'autre part, elle est une réalité « subjective », touchant à l'expérience des situations et événements que vivent les personnes impliquées dans le processus.

Par conséquent, notre démarche s'est articulée autour de ces deux axes. Elle s'est déroulée suivant une logique de traitement qui vise à décrire et à caractériser les schémas d'apprentissage et de formation ainsi que l'appui à la réinsertion professionnelle. Cet objectif général détermine bien entendu nos choix méthodologiques, que ce soit au plan des modalités de collecte des données (enquête par questionnaire, étude par des entretiens, revue documentaire et visite de terrain), qu'au plan de l'analyse.

La récolte des données a été menée sur la base de questionnaires et des entretiens en face-à-face réalisés par les consultants du cabinet dans les centres concernés par l'étude et des structures identifiées lors de la réunion de cadrage. Les phases de contrôle et d'encodage des données ont été amorcées progressivement selon l'avancée de la récolte. Les acteurs ont été avertis par un courrier d'introduction préalable à la réalisation de l'enquête signé par la direction de la DESPS.

Différents types d'outils ont été donc utilisés en fonction de la cible :

- Analyse SWOT
- Analyse des réalisations
- Analyse budgétaire
- Analyse du fonctionnement des centres
- Questionnaire d'analyse des compétences
- Analyse des offres d'apprentissage et de formation
- Questionnaire de satisfaction de la cible
-
- Questionnaire d'appréciation

Les questionnaires ont fait l'objet d'un pré-test qui a permis de s'assurer de l'intelligibilité des questions, de leur cohérence et de leur pertinence. Ce test a également fourni des indications en termes de durée d'administration. Les corrections apportées et l'adaptation de la formulation des questions à certaines situations particulières ont abouti à la stabilisation de la version finale. Dans la pratique, nous avons adapté les questions en fonction de notre interlocuteur selon le poste occupé et le type d'informations qu'il est susceptible de détenir. Lors des entretiens, les questions et relances de l'enquêteur ont eu pour but de soutenir la conduite du récit, de susciter des explications, d'explorer des significations. Il s'agissait de revenir sur chaque événement significatif abordé par la personne interrogée, en mettant notamment l'accent sur la question du contexte, du choix, de la manière dont ces situations ont été vécues, et éventuellement des alternatives possibles.

Les consultants du Cabinet ont aussi effectué des visites de terrain dans les huit centres. Ces visites ont permis de tenir des séances de travail très fructueuses avec les différents acteurs.

Afin de permettre la réalisation des enquêtes, des données sur la DESPS ont été mises à la disposition du cabinet par la DMRHF. La réception de ces fichiers a impliqué un travail très important d'assemblage, de vérifications et de contrôle d'exhaustivité.

Cette recherche documentaire nous a permis d'exploiter essentiellement les textes juridiques et réglementaires sur la DESPS, les PTA, les organismes, les projets de services, les documents les plus pertinents comprenant des :

- programmes d'activités, budgets et bilans de réalisation des centres ;
- rapports d'études et d'audits du système d'apprentissage et de la formation des jeunes en situation difficile au Sénégal ;
- documents d'orientation et/ou de politique stratégique de l'éducation surveillée au Sénégal ;
- étude de faisabilité d'ampleur nationale sur le développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle des jeunes en situation difficile au Sénégal ;
- étude diagnostic organisationnel de la DESPS ;
- documents des programmes et Projets sur le système de l'éducation surveillée.

2.1.6.5. Sélection de la cible d'enquête

A la suite de la réunion de cadrage tenue dans les locaux de la DESPS le vendredi 8 décembre 2017, il nous a semblé important de redimensionner le périmètre d'action de la mission. En effet, il faut revenir sur l'objet principal de la mission qui est d'effectuer un audit des offres de formation et d'apprentissage. Aussi, pour nous, les acteurs qui interviennent dans cette offre doivent être notre cible principale. Certaines parties prenantes qui interviennent en amont ou en aval de ces offres en termes d'orientation, d'impact ou d'opportunités doivent être analysées dans la phase de mise en œuvre d'un plan de relance budgétisé.

Les acteurs interrogés étaient prioritairement les personnes impliquées dans l'offre d'apprentissage et de formation. Pour pallier les éventuels refus de participer ou à l'impossibilité de rencontrer les personnes sélectionnées, une liste de réserve, a également été utilisée. Les personnes participant à l'étude ont été sélectionnées en rapport avec le comité technique en tenant compte de la cartographie suivante :

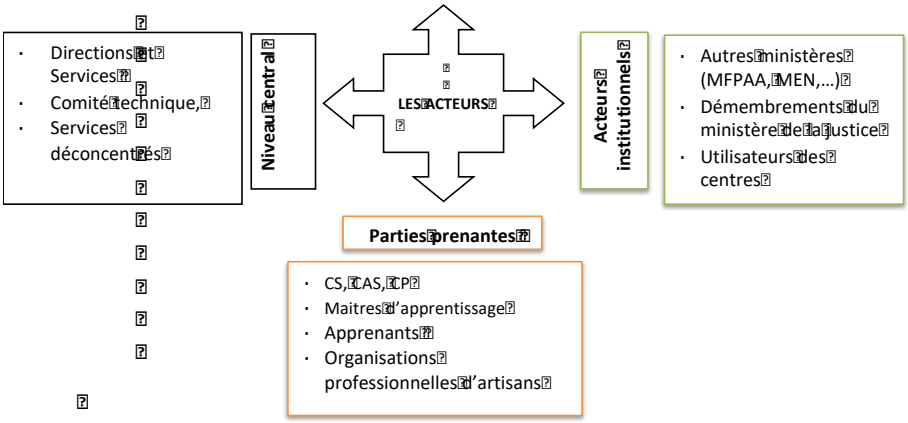

Schéma 4 : Les acteurs rencontrés

2.1.6.6. Consultants et suivi de la récolte des données

Les consultants ayant participé à cette étude sont membres du réseau du cabinet DYNAMIC. Ils ont été sélectionnés en fonction de l'expérience dont ils disposent pour mener à bien des entretiens exigeants sur le plan méthodologique. Tous ont en commun un intérêt pour les questions relatives à la formation et aux enfants en difficultés. Ils ont été formés à l'occasion d'un briefing spécifique traitant des différents aspects de la mission.

Après une brève explication relative au contexte de la mission, les briefings abordaient les questions de méthodologie d'enquête, les procédures de contact, les aspects déontologiques et les formalités administratives. Ensuite, une lecture systématique du questionnaire était réalisée. Elle visait à s'assurer d'une bonne compréhension de toutes les questions, à préciser le sens de chacune d'elle et à envisager les cas particuliers auxquels les consultants pourraient être confrontés. Les briefings étaient également l'occasion pour les consultants d'échanger sur leurs pratiques respectives et de partager leurs expériences.

Les procédures à mettre en œuvre pour la collecte des données étaient également consignées par écrit par les chargés de mission. Les consultants étaient tenus de respecter ces procédures et étaient en contact régulier avec le coordinateur.
En ce qui concerne le suivi et le contrôle, des outils informatiques, spécialement développés pour l'étude, garantissaient un suivi quotidien très précis de l'équipe de terrain ainsi que la maîtrise de l'évolution de l'échantillon.

2.1.6.7. Traitement des données quantitatives

La méthode d'analyse que nous avons suivie prend appui à la fois sur les méthodes « classiques » d'analyse d'entretien, nécessitant de coupler une analyse verticale de chaque récit puis, par la comparaison, de procéder à l'analyse horizontale. Toutes les informations ont été contrôlées avant d'être exploitées. Une fois ces contrôles effectués, les questionnaires ont été encodés sur le logiciel Excel à partir duquel sont effectuées les analyses. Afin d'assurer une base de données récoltées de qualité, plusieurs opérations ont été effectuées notamment la vérification entre les données récoltées par l'enquête et les données officielles.

Les enquêtes rétrospectives ont permis de collecter des informations sur tous les programmes et projets passés et en cours de la DESPS. Nous avons couplé cette démarche avec une approche plus qualitative permettant l'agrégation statistique au niveau de l'expérience individuelle et du vécu de nos interlocuteurs en matière d'accompagnement d'enfants en difficulté.

Par cette stratégie de recherche à plusieurs entrées, nous avons voulu constituer une base de données permettant des modalités de traitement variées à la fois descriptives, explicatives et compréhensives.

2.1.6.8. Difficultés rencontrées

La récolte des données a été entamée le 8 décembre 2017 à la suite de la réunion de cadrage et les entretiens ont débutée le 18 selon un calendrier arrêté avec le comité technique. Cette récolte a été difficile à cause de la nature du public cible. En effet, il fallait tenir en compte les vacances de noël et anticiper les entretiens avant le départ des acteurs.

La direction de la DESPS a aussi mis plus de temps pour renseigner le questionnaire qui lui a été adressé. Cette situation s'explique par le départ à la retraite de la directrice remplacée par un directeur intérimaire. Ce dernier a été très pris par les affaires courantes et nous n'avons pu organiser une rencontre que la dernière semaine du mois de janvier. Nous avons reçu le questionnaire renseigné de la direction le 9 février 2018.

Nous avons aussi envoyé un questionnaire à tous les coordinateurs et les chefs de section des AEMO, mais nous n'avons reçu que trois réponses.

L'analyse des données statistiques décrivant les contours de l'offre de formation et d'apprentissage met en évidence la complexité de la cible. On sait qu'en matière de formation, et, plus largement,

d'appréciation des offres des centres de la DESPS, il est difficile d'analyser une cible par nature très hétérogène. De multiples précautions méthodologiques ont été donc nécessaires dans l'appréciation des résultats.

Mais la contrainte la plus importante à laquelle nous avons été confrontés est sans doute la durée prévue pour l'étude. En effet, comme nous l'avons mentionné, les difficultés propres à la collecte des informations auprès du public ciblé ainsi que les contraintes d'exploitation et d'analyse des données dessinent un certain nombre de limites dans la réalisation des ambitions de l'étude dans un délai aussi court.

III. FONCTIONNEMMENT DES CENTRES

3.1. Présentation de la DESPS

3.1.1. Objectifs initiaux de la DESPS et évolution

La prise en charge des enfants présentant des troubles de comportements remonte de l'époque coloniale, plus précisément en 1888. En 1966, le Service de l'Education Surveillée (S.E.S.) est créé par le Décret 66 - 416 du 10 juin 1966, portant réorganisation du Ministère de la justice.

De 1888 à 1972, l'approche préconisée dans la prise en charge des enfants qui posaient des problèmes de comportements était fortement influencée par la conception religieuse. Ils étaient considérés comme des *« enfants agressifs et dangereux avec une âme un peu pervertie »* et soumis à des travaux pénibles qui constituaient un exutoire pour leur agressivité.

Entre 1957 et 1969, on assiste à la création des centres de rééducation de Nianing et du centre d'accueil et d'observation pour mineur inadapté (CAOMI I) (1953), le deuxième **C**entre d'Accueil et d'Observation pour Mineurs Inadaptés (1965), le Centre de Sauvegarde de Pikine Guédiawaye et le Centre d'adaptation de Sébikotane (1969).

Pour rappel, l'accession du Sénégal à la souveraineté internationale en 1960 et les périodes subséquentes sont marquées par la volonté des pouvoirs publics de réserver un meilleur sort aux enfants et jeunes inadaptés. C'est pourquoi le Service de l'Education Surveillée (SES) est créé en 1966 par le Décret n° 66 - 416 du 10 juin 1966, portant réorganisation du Ministère de la justice. Malgré tout, l'approche traditionnelle persistait puisque des professionnels formés dans ce domaine ont tardé à voir le jour. La grande majorité des personnels chargés de la prise en charge des enfants et jeunes délinquants étaient constitués d'instituteurs, de moniteurs de groupes et de moniteurs techniques (maîtres artisans en menuiserie, mécanique, maçonnerie).

A partir de 1973, avec la naissance de la profession d'Educateur Spécialisé au Sénégal, on assiste dès lors à une autre approche, celle qu'on peut qualifier de paradigmatique. Les spécialistes formés disposaient d'une vaste gamme de connaissances dans le domaine de l'enfance, de l'adolescence, de la famille, de la société, des techniques spécifiques de la prise en charge des enfants et jeunes en difficulté. Dans leur pratique, l'enfant ou le jeune en difficulté est considéré comme un être en évolution, dont les forces et les potentialités, sont réelles et qu'il fallait les utiliser dans la résolution de ses difficultés.

L'importance de l'action éducative s'est aussi traduite par l'érection du Service de l'Education Surveillée en Direction de l'Education Surveillée et de la Protection Sociale (D.E.S.P.S.) en 1977, par le Décret, 77 – 659, du 25 juillet 1977. Jusqu'en 1981, l'évolution de la direction a été marquée par l'élargissement de son champ d'intervention et la création de certaines structures comme les services de l'Action Educative en Milieu Ouvert (AEMO) dans la plupart des régions du Sénégal (Dakar, Saint Louis, Thiès,

Ziguinchor et Kaolack). Aussi, certains services extérieurs ont changé de dénomination (centre de sauvegarde Cambérène, centre d'adaptation sociale de Nianing, centre d'adaptation sociale de Sébikotane) ou ont vu le jour (centre de sauvegarde de Thiès….).

De 1981 à nos jours, notamment avec l'avènement du décret 81-1047 du 29 octobre 1981 portant organisation et fonctionnement des services extérieurs de la DESPS, d'importantes mesures ont été prises pour une meilleure orientation éducative avec la spécification de la cible et une prise en compte plus accrue de l'environnement du jeune. L'application de ce décret a permis également la création des Centres de Protection Sociale et des Centres Polyvalents. L'action de rééducation, de réadaptation et de prévention est davantage précisée.

3.1.2. Le fonctionnement de la DESPS

Le décret n° 2007-554 du 30 avril 2007 portant organisation du Ministère de la Justice, dispose en son article 16 que la Direction de l'Education Surveillée et de la Protection Sociale (DESPS) est chargée « de l'ensemble des questions intéressant la protection, la rééducation et la réinsertion des enfants et jeunes de 0 à 21 ans, en danger ou en conflit avec la loi ».

A ce titre, elle :

- étudie et concourt à l'élaboration des projets de texte dans les domaines de la prévention et du traitement de la délinquance juvénile et de la protection sociale ;
- participe aux activités concernant la protection de la jeunesse ;
- mène une action de prévention et de réadaptation sociale et familiale envers les enfants, les jeunes, les familles et leur environnement ;
- contrôle l'action des établissements privés qui agissent dans les domaines relevant de sa compétence.

Dans son fonctionnement, la DESPS comprend les services :

- centraux ;
- extérieurs à vocation éducative et sociale, de contrôle et d'encadrement.

Les services centraux ont une vocation essentiellement administrative et sont chargés de :

- la définition de la politique de protection des enfants menée par les services extérieurs ;
- la conception des programmes de prise en charge des enfants et des jeunes, du suivi technique et pédagogique des activités éducatives ;
- la gestion administrative, financière et comptable de la DESPS ;
- la coordination des différentes activités développées par les services extérieurs et d'en assurer le suivi technique et pédagogique ;
- la gestion des données statistiques ;
- la recherche sur des thématiques en relation avec la cible ;
- l'évaluation des besoins en personnel, la planification et le suivi des formations.

C'est ainsi que la DESPS dispose d'une inspection interne et de quatre divisions :

- la Division de l'Action Educative, de la Protection Sociale (DAEPS) ;
- la Division des Etudes, de la Recherche, des Statistiques (DERS) ;
- la Division du Management des Ressources Humaines et de la Formation (DMRHF) ;
- la Division de l'Administration, de la Gestion et des Infrastructures (DAGI).

Les services extérieurs sont implantés dans toutes les régions du Sénégal et dans certains Départements. Les différents types de services extérieurs sont :

- l'Inspection de l'Education Surveillée et de la Protection Sociale ;
- les services de l'Action Educative en Milieu Ouvert (AEMO) ;
- les Centres de Sauvegarde (CS) ;
- les Centres Polyvalents (CP) ;
- les Centres d'Adaptation Sociale (CAS).

Les offres de formation ne sont disponibles qu'au niveau des centres polyvalents, de sauvegarde et d'adaptation sociale. En fonction des missions spécifiques à chaque type de structure, les offres d'éducation et de formation varient du volet scolaire à l'Enseignement Technique et Professionnel, en passant par l'apprentissage de métiers (mécanique, menuiserie, tôlerie, électricité, froid, sérigraphie, sculpture, informatique, horticulture, micro jardinage…).

L'organigramme ci-après schématise toutes les structures de la DESPS :

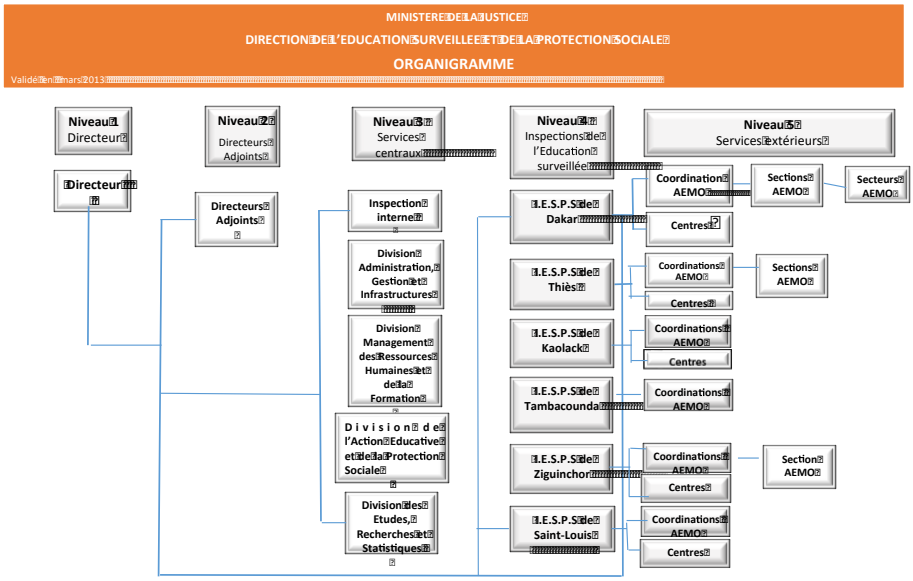

Schéma 5 : Organigramme de la DESPS

3.2. Organisation physique et matérielle des centres

3.2.1. Présentation des centres objet de l'étude

L'organisation et le fonctionnement des services extérieurs de la D.E.S.P.S. sont fixés par le décret n° 81-1047 du 29 octobre 1981. Les services ont pour missions générales d'assurer la prévention, la protection, la rééducation, la formation, la réinsertion des mineurs de moins de 18 ans en situation difficile ou en conflit avec la loi, et les jeunes de moins de 21 ans.

Les enfants et jeunes pris en charge sont confiés aux services extérieurs sur décision judiciaire. Notre étude porte sur les offres de formation et d'apprentissage dans ces services.

3.2.1.1. Les centres de sauvegarde

Conformément aux dispositions du décret 81 – 1047, aux articles 293 du code de la famille et 593 du code de procédure pénale, les centres de sauvegarde accueillent sur décision judiciaire des mineurs en conflit avec la loi ou en danger. Ils leur assurent une action psycho-pédagogique stabilisante à travers une initiation professionnelle et un enseignement général. Ils œuvrent à la prévention de la délinquance juvénile en offrant aux mineurs réfractaires aux formes ordinaires d'encadrement, des activités socio éducatives appropriées.

En outre, il est créé en annexe de chaque centre de sauvegarde un foyer ayant pour vocation de soutenir, de diversifier et de poursuivre l'action socio-éducative.

L'étude concerne les espaces de formation et d'apprentissage des Centres de Sauvegarde de Pikine-Guédiawaye, Cambérène, Thiès et Kandé.

Nom de l'établissement	**Centre de sauvegarde de Pikine Guédiawaye**
Ministère de Tutelle de l'établissement	Ministère de la Justice
Région	Dakar
Département	Guédiawaye
Commune	Sam Notaire
Inspection d'Académie ou service régional	Pikine-Guédiawaye
Inspection de l'Education et de la Formation ou service départemental	IEF Guédiawaye
Adresse de l'établissement	Route des Niayes
Téléphone de l'établissement	33 837 07 86 BP 19217 Guédiawaye
E-mail	ndiayakamara@yahoo.fr
Prénom (s) et Nom du chef d'établissement	Mme Fatou NDIAYE KAMARA
Téléphone portable du chef d'établissement	775380112

E-mail du chef d'établissement	ndiayakamara@yahoo.fr
Sections de formation / apprentissage	Enseignement Technique Professionnel (couture et restauration) Menuiserie bois Menuiserie métallique Mécanique Générale Tapisserie Sérigraphie Fonderie d'art

Tableau 1 : Présentation du Centre de sauvegarde de Pikine Guédiawaye

Nom de l'établissement	**Centre sauvegarde de Cambérène**
Ministère de Tutelle de l'établissement	Justice
Région	Dakar
Département	Guédiawaye
Commune	Golf sud
Inspection d'Académie ou service régional	Pikine-Guédiawaye
Inspection de l'Education et de la Formation ou service départemental	IEF Guédiawaye
Adresse de l'établissement	Rd point Case Parcelles A
Téléphone de l'établissement	33 825 13 19
E-mail	Cscamberene1986@gmail.com
Prénom (s) et Nom du chef d'établissement	Mme FALL Binetou NIANG
Téléphone portable du chef d'établissement	77649-21-28
E-mail du chef d'établissement	binetteaida@gmail.com
Sections de formation / apprentissage	Enseignement Technique Professionnel / Couture, Cuisine, Restauration Mécanique auto Tapisserie Fonderie d'art Sérigraphie Froid

Tableau 2 : Présentation du Centre de sauvegarde de Camberène

Nom de l'établissement	**Centre de Sauvegarde de Thiès**
Ministère de Tutelle de l'établissement	Ministère de la justice et de l'action sociale
Région	Thiès
Département	Thiès
Commune	Thiès ouest
Inspection d'Académie ou service régional	Thiès
Inspection de l'Education et de la Formation ou service départemental	Thiès
Adresse de l'établissement	10ème RIAOM Thiès
Téléphone de l'établissement	
E-mail	Thiessauvegarde@yahoo.fr
Prénom (s) et Nom du chef d'établissement	DIYANA SECK
Téléphone portable du chef d'établissement	77 7810505
E-mail du chef d'établissement	diyanaseck@live.fr
Sections de formation / apprentissage	Enseignement Technique Professionnel / Cuisine, Restauration Menuiserie bois Menuiserie métallique Tapisserie

	Electricité bâtiment

Tableau 3 : Présentation du Centre de sauvegarde de Thiès

Nom de l'établissement	**Centre de Sauvegarde de Kandé**
Ministère de Tutelle de l'établissement	Ministre de la justice
Région	Ziguinchor
Département	Ziguinchor
Commune	Ziguinchor
Inspection d'Académie ou service régional	IA/ Ziguinchor
Inspection de l'Education et de la Formation ou service départemental	IEF/ Ziguinchor
Adresse de l'établissement	BP59 /Tel 33 991 12 24 en face RN6
Téléphone de l'établissement	33 991 12 24
E-mail	Momargueye72@yahoo.fr
Prénom (s) et Nom du chef d'établissement	Momar GUEYE
Téléphone portable du chef d'établissement	77 366 23 13
E-mail du chef d'établissement	momargueye72@yahoo.fr
Sections de formation / apprentissage	Enseignement Technique Professionnel Menuiserie bois Menuiserie métallique Mécanique Générale

Tableau 4 : Présentation du Centre de Sauvegarde de Kandé

3.2.1.2. Les centres polyvalents

Les Centres Polyvalents assurent aux mineurs l'accueil, l'observation, la stabilisation, la rééducation et la réinsertion sociale par l'application de méthodes psycho éducatives appropriées. Ils dispensent aussi un enseignement général et diverses formations. Ils offrent les mêmes services que le centre de sauvegarde et disposent en plus d'un internat.

En outre, l'éducation physique et sportive, la vie de groupe, les activités de loisirs sont largement utilisées pour les observations et les actions psycho-éducatives, en collaboration avec tous autres services compétents.

Le séjour dans un Centre polyvalent ne peut, en aucune façon excéder trois années. Au terme du séjour, un rapport est soumis obligatoirement à l'autorité judiciaire compétente. Ce document contient, impérativement, les éléments d'appréciation permettant au magistrat de prendre la mesure la plus conforme aux intérêts du mineur.

L'étude concerne les espaces de formation et d'apprentissage des Centres Polyvalents de Thiaroye, Diourbel et Kaolack.

Nom de l'établissement	Centre polyvalent Thiaroye
Ministère de Tutelle de l'établissement	Justice
Région	Dakar
Département	Pikine
Commune	Thiaroye/Mer
Inspection d'Académie ou service régional	I.A Pikine Guédiawaye
Inspection de l'Education et de la Formation ou service départemental	IEF Thiaroye
Adresse de l'établissement	Km 15, route de Rufisque
Téléphone de l'établissement	33 834 01 71
E-mail	thiaroyecentrepolyvalent@yahoo.fr
Prénom (s) et Nom du chef d'établissement	Oulimata NDOYE
Téléphone portable du chef d'établissement	77 657 21 46
E-mail du chef d'établissement	ouleyndoy@yahoo.fr
Sections de formation / apprentissage	Enseignement Technique Professionnel (coutre, restauration et coiffure)

Tableau 5 : Présentation du Centre polyvalent de Thiaroye

Nom de l'établissement	Centre polyvalent de Diourbel
Ministère de Tutelle de l'établissement	Justice
Région	Diourbel
Département	Diourbel
Commune	Diourbel
Inspection d'Académie ou service régional	Diourbel
Inspection de l'Education et de la Formation ou service départemental	Diourbel
Adresse de l'établissement	Champ de course
Téléphone de l'établissement	33 971 38 00
E-mail	oumar.ndiaye@justice-gouv.sn
Prénom (s) et Nom du chef d'établissement	Oumar NDIAYE
Téléphone portable du chef d'établissement	77 634 92 16
E-mail du chef d'établissement	oumarndiaye@yahoo.com
Sections de formation / apprentissage	Menuiserie bois Menuiserie métallique Electricité bâtiment

Tableau 6 : Présentation du Centre polyvalent de Diourbel

Nom de l'établissement	Centre Polyvalent de Kaolack
Ministère de Tutelle de l'établissement	MINISTERE DE LA JUSTICE
Région	Kaolack
Département	Kaolack
Commune	Kaolack
Inspection d'Académie ou service régional	IA Kaolack
Inspection de l'Education et de la Formation ou service départemental	Kaolack
Adresse de l'établissement	Quartier Bouchra / Sing-Sing Kaolack BP 172
Téléphone de l'établissement	33 941 70 88
E-mail	centrepolyvalentkaolack@yahoo.fr
Prénom (s) et Nom du chef d'établissement	Saliou Mbacké DIAGNE
Téléphone portable du chef d'établissement	77 659 96 42
E-mail du chef d'établissement	salioumbacked@yahoo.fr
Sections de formation / apprentissage	Enseignement Technique Professionnel / Couture Electricité bâtiment Structure métallique Menuiserie bois

Tableau 7 : Présentation du Centre polyvalent de Kaolack

3.2.1.3. Les centres d'adaptation sociale

Les Centres d'Adaptation Sociale ont pour mission d'accueillir sous le régime de l'internat et sur décision judiciaire les mineurs en conflit avec la loi ou posant de réels problèmes de comportement après une prise en charge dans un autre service extérieur de la DESPS. Ils assurent la rééducation des mineurs par des accompagnements psycho-éducatifs appropriés. Les offres sont : l'alphabétisation fonctionnelle, la formation professionnelle et les activités socio- éducatives.

Le séjour en Centre d'Adaptation sociale est au maximum de deux ans. A l'issue du séjour, le mineur pourra être placé :

- soit dans sa famille naturelle, soit dans une famille de substitution, dans ce cas, la décision de placement sera éventuellement assortie du régime de la liberté surveillée ou de la rééducation en milieu ouvert ;
- soit dans un établissement ou une institution de formation ou de soins de l'Etat, d'une administration publique ou d'une œuvre privée habilitée et agréée.

Au terme de la période de séjour au Centre d'Adaptation sociale, un rapport de synthèse est soumis obligatoirement à l'autorité judiciaire compétente.

L'étude concerne les espaces de formation et d'apprentissage du Centre d'Adaptation Sociale de Nianing.

Nom de l'établissement	**Centre d'adaptation sociale de Nianing**
Ministère de Tutelle de l'établissement	Ministère de la Justice
Région	Thiès
Département	Mbour
Commune	Malicounda
Inspection d'Académie ou service régional	Thiès
Inspection de l'Education et de la Formation ou service départemental	Mbour
Adresse de l'établissement	Nianing
Téléphone de l'établissement	
E-mail	casnianing@yahoo.com
Prénom (s) et Nom du chef d'établissement	M. Mamadou Diena
Téléphone portable du chef d'établissement	77 538 35 41
E-mail du chef d'établissement	Diena155@gmail.com
Offre de formation / apprentissage	Menuiserie métallique Menuiserie bois Tapisserie Electricité/Froid Section agriculture élevage

Tableau 8 : Présentation du Centre d'adaptation sociale de Nianing

3.2.2. Les infrastructures et les équipements des centres

Infrastructures	PIKINE			CAMBERENE			THIAROYE			THIES			NIANING			KAOLACK			DIOURBEL			KANDE		
	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais
Bloc administratif	175	x			x		50	x		88	x			x		160	x				x	89	x	
Infrastructures de sport	1050	x					100			600	x			x		225						2ha		x
Centre de documentation et d'information	40	x					55	x		28	x					20						22	x	
Magasin de stockage	40	x				x	30	x		14	x			x		34	x				x			x
Salle des professeurs	15	x												x		20	x							
Salle de réunion	20	x																						
Amphithéâtre																								
Salle informatique	50	x					12,5	x		28	x					20	x							
Réfectoire	210	x			x					120	x			x		125	x				x			
Salles de reprographie																								
Logement du personnel administratif	300		x			x	200		x					x		684	x			x				
Logement du gardien	20	x					9		x															
Infirmerie																					x			
Dortoirs							100	x						x		192	x				x			
Foyer socio-éducatif	450	x			x		300	x						x		349	x			x		137		
Cuisine	60	x			x		15	x		28	x			x		67	x				x	99	X	
Buanderie																6m	x				x			

Tableau 9 : Infrastructures et équipements des centres de la DESPS

Des infrastructures adéquates doivent être mises en place dans tous les établissements de formation professionnelle et technique. Les équipements minimums pour un bon déroulement des enseignements-apprentissages sont définis par des normes dans tous les établissements de la formation professionnelle et technique. Ces normes relevant souvent des obligations légales. Leur application permet d'apprécier le degré d'équipement en mobiliers, et en matériels des différentes structures d'éducation et de formation.

Les informations ont été recueillies pour apprécier les capacités d'accueil, les types d'ateliers de formation et les conditions de travail dans les centres objets de l'étude. Plusieurs centres de la DESPS sont à équiper. Certaines infrastructures comme l'infirmerie, une salle des formateurs, une salle multimédia sont inexistants. La norme préconise une surface minimale de 80 m² de la salle informatique suffisamment équipée en ordinateurs. Les centres qui disposent d'espace informatique

Commenté [e1]: renseigner la superficie et l'état

Commenté [e2]: mettez l'état

Commenté [e3]: renseigner la superf et l'état

Commenté [e4]: renseigner la superficie et l'état

Commenté [e5]: renseigner sur la superfi et l'état pour tout centre ou l'infrastructure existe prière de renseigner sur les superficies

Commenté [e6]: renseigner sur la superfi et l'état disponible au CS de Pikine

Commenté [e7]: mettre à jour cette info

Commenté [e8]: rensigner pour Niannng

ne remplissent pas cette condition. Dans d'autres centres, les infrastructures doivent être rénovées. C'est le cas des blocs administratifs dans la plupart des centres.

3.2.3. Installation électrique

Établissements	Etat du câblage	
	Bon	Mauvais
PIKINE		x
CAMBERENE		x
THIAROYE	x	
THIES	x	
NIANING	x	
KAOLACK	x	
DIOURBEL		x
KANDE	x	

Tableau 10 : Etat des installations électriques des centres de la DESPS

La qualité des installations électriques est une attente très forte pour les centres de formation et d'apprentissage. En effet, le coût des investissements est important d'où la nécessité de les sécuriser. Des efforts doivent être faits dans la plupart des centres et particulièrement à Diourbel, Cambérène et Pikine.

3.2.4. Installation téléphonique

Réseau téléphonique	Nombre de postes fixes			Nombre d'autocommutateurs		
	Fonctionnel	Non fonctionnel		Fonctionnel	Non fonctionnel	
		Réparable	Non réparable		Réparable	Non réparable
PIKINE-GUEDIAWAYE	6			1		
CAMBERENE	1					
THIAROYE	2					
THIES	0					
NIANING	0					
KAOLACK	2					
DIOURBEL	1					
KANDE	1					

Tableau 11 : Etat des installations téléphoniques des centres de la DESPS

Réseau filaire	Câblage des bâtiments fonctionnel	Serveurs fonctionnels	Routeurs fonctionnels
PIKINE	x		
CAMBERENE			
THIAROYE	x	x	x
THIES			
NIANING	x		
KAOLACK			
DIOURBEL	x		
KANDE	x		

Tableau 12 : Etat des câblages filaires des centres de la DESPS

L'existence d'un réseau téléphonique de qualité renforce la communication interne dans les centres. Or, dans la quasi totalité des centres il n'y pas d'autocommutateurs.

3.2.5. Fonctionnalité de l'Internet

Réseau WIFI	WIFI + Décodeur	Modems
PIKINE	x	x
CAMBERENE		
THIAROYE	x	x
THIES		
NIANING		
KAOLACK		
DIOURBEL	x	x
KANDE	x	x

Tableau 13 : Etat de la fonctionnalité de l'Internet dans les centres de la DESPS

Même si l'ensemble de ces points constitue des attentes et non des obligations, les Technologies de l'Information et de la Communication doivent être intégrées à la formation dans les centres de la DESPS. L'existence d'une couverture wifi satisfaisant par centre est une recommandation de la norme 1.11 du guide des normes et standards en éducation et formation. La tutelle doit veiller à ce que les centres soient équipés en WIFI.

3.2.6. Disponibilité de l'eau

Établissements	Disponibilité d'eau potable		Nombre de points d'eau potable
	Oui	Non	
PIKINE	x		2
CAMBERENE	x		
THIAROYE	x		6
THIES	x		6
NIANING	x		
KAOLACK	x		10
DIOURBEL	x		
KANDE	x		5

Tableau14 : Etat de la disponibilité de l'eau dans les centres de la DESPS

Commenté [e9]: renseigner 03 pour Niniang

Commenté [e10]: ???

La disponibilité de l'eau est une obligation dans les établissements de formation et d'apprentissage. Dans l'ensemble des centres, cette obligation est satisfaite. Cependant, dans certains centres la répartition spatiale des points d'eau doit être améliorée.

3.2.7. L'hygiène et l'assainissement

Type d'assainissement	Individuel		Tout à l'égout	
Etablissements	Bon	Mauvais	Bon	Mauvais
PIKINE	X			
CAMBERENE	X			
THIAROYE		x		
THIES	X			
NIANING	X			
KAOLACK		x		
DIOURBEL	X			
KANDE	X			

Tableau15 : Etat du réseau d'assainissement des centres de la DESPS

Dispositifs d'hygiène		PIKINE		CAMB		THIAR		THIES		NIANING		KAOLAC		DIOURB		KANDE	
		Nombre	Fonctionnel	Nombre	Fonctionnel	Nombre	Fonctionnel	Nombre	Fonctionnel	Nombre	Fonctionnel	Nombre	Fonctionnel	Nombre	Fonctionnel	Nombre	Fonctionnel
Sanitaires Formateurs	H	4	4	3		1	1	3	3	4	4	3	2	2	2	1	1
	F					1	1	0	0	0		1	1			1	1
Sanitaire pour personnel administratif	H	2	2	1	1	0		0	0	2	1	2	2	2	2	3	3
	F			1	1	3	3	2	2	1		1	1			2	2
Sanitaires Apprenants	G	4	4	1		3	3	5	5	2	2		5	2		5	
	F	4	4	1		3	3	5	5	0		5	4			5	
Vestiaires formateurs	H	0				0		0	0	4		2	2	3		0	
	F	0				0		0	0	0		0				0	
Vestiaires apprenants	G	0				0		1	1	0		0				0	
	F	0				0		0	0	0		0				0	
Poste de rinçage		0				4	2	0		1	1	0				0	
Poubelles		10	10	4		6	6	0		5	5	5	5	5		3	3
Bacs de récupération des copeaux		8	8			0		0		0		0				0	

Tableau16 : Etat des dispositifs d'hygiène des centres de la DESPS

En matière d'hygiène, la norme est de 50 élèves pour un bloc sanitaire. Cette norme est une obligation légale et est remplie dans la plupart des centres visités. Cependant, des efforts restent à faire dans l'entretien et l'hygiène de ces blocs. Aussi, l'absence du « tout à l'égout » dans les centres peut avoir un impact environnemental important et grever le budget des centres à cause des vidanges fréquentes.

3.2.8. La santé

Etablissements	PIKINE		CAMB		THIAR		THIES		NIANING		KAOLAC		DIOURB		KANDE	
Dispositifs de Santé	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Existence d'une infirmerie		x		x		x		x		x		x		x		x
Existence d'équipements de l'infirmerie		x		x		x		x		x		x		x		x
Existence d'une dotation en médicaments		x		x		x		x		x		x		x		x
Existence de boites à pharmacie (Kits de premier soin) dans les ateliers	x			x	x		x			x	x			x		x

Tableau 17 : Etat des dispositifs de santé dans les centres de la DESPS

L'existence d'une infirmerie fonctionnelle est une attente très forte dans tous les établissements de formation et d'apprentissage. Nous avons noté qu'il n'existe dans aucun centre une infirmerie. Cependant, l'existence d'une boite de pharmacie en état est une obligation. Peu de centres satisfont à cette obligation. Il s'agit des centres de Pikine-Guédiawaye, de Thiaroye et de Kaolack.

3.2.9. La sécurité

Etablissements	PIKINE		CAMB		THIAR		THIES		NIANING		KAOLAC		DIOURB		KANDE		GENERAL		%	
Dispositifs de sécurité	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Eclairage adéquat des ateliers	x		x		x		x		x		x			x	x		7	1	87	12
Aération satisfaisant des ateliers	x		x		x		x		x		x		x		x		8	0	100	0
Ventilation/Aspiration dans les ateliers et salles de cours		x	x		x		x		x		x		x			x	6	2	75	25
Dispositif de prise en charge des personnes à mobilité réduite		x		x		x	x			x		x		x	x		2	6	25	75
Boites à pharmacie (Kit de premier soin) dans les ateliers	x			x	x		x			x	x		x		x		6	2	75	25
Prise en charge de la protection collective (signalisation, issues de secours, marquage au sol, affichage des consignes de sécurité….)	x			x		x		x	x			x		x		x	4	4	50	50
Prise en charge de la protection incendie (extincteurs, bouche d'incendie, alarme et détecteurs de fumée …)	x			x		x		x	x			x		x		x	2	6	25	75
Equipement de protection individuelle (chaussure de sécurité, gants, masque, lunette de protection, casque, tenue, tablier….)	x		x		x		x		x		x		x			x	7	1	87	12
Salle ou armoire de stockage des produits nocifs	x			x	x			x		x		x		x		x	2	6	25	75
Etat des bâtiments (solidité des murs ; étanchéité ; état des toitures et des planchers ; isolation des branchements électriques ; etc.)		x	x		x		x		x		x			x		x	4	4	50	50
Existence de parafoudre et paratonnerre		x		x		x		x		x		x		x		x	0	8	0	100
Existence d'un dispositif d'isolation phonique		x		x		x		x		x		x		x		x	0	8	0	100
Dispositif d'isolation thermique		x		x		x		x		x		x		x		x	0	8	0	100
Existence d'un mur de clôture en bon état	x			x	x		x		x		x		x			x	6	2	75	25
Sécurité des bâtiments (portes, fenêtre …)	x			x	x		x		x		x		x		x		7	1	87	12
Existence de poste de gardiennage	x		x			x		x		x		x		x		x	2	6	25	75

Tableau 18 : Etat des dispositifs de sécurité dans les centres de la DESPS

La sécurité fait partie du paquet minimum de services qui doit être mis en place dans tous les établissements de formation et d'apprentissage. Certaines de ces normes sont obligatoires (existence d'un mur de clôture en bon état, bon état des bâtiments, d'un éclairage conforme aux référentiels des ateliers de formation, d'un flux d'aération conforme aux référentiels des ateliers de formation, d'une sécurité conforme aux référentiels du matériel mis à la disposition des apprenants) alors que d'autres sont des attentes. La situation reste très préoccupante dans beaucoup de domaines sécuritaires. C'est le cas de la prise en charge de personnes à mobilité réduite, la ventilation dans les ateliers et salles de cours, la protection incendie et la rénovation des bâtiments.

3.2.10. Respect de l'environnement

	PIKINE		CAMB		THIAR		THIES		NIANING		KAOLAC		DIOURB		KANDE	
Dispositifs	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Existence d'espaces verts	x		x		x		x		x			x		x	x	
Existence de système de recyclage des déchets		x		x		x		x		x		x		x		x
Existence de système de stockage, de traitement et d'évacuation des déchets	x			x		x		x		x	x			x		x
Existence d'un Parking	x			x		x		x		x		x		x		x

Tableau 19 : Etat de la gestion de l'environnement des centres de la DESPS

Certaines filières techniques (mécanique auto, menuiserie, teinture,…) sont des sources de pollution importantes pour les centres et leur environnement immédiat. Ainsi, le traitement et l'évaluation des déchets sont une attente très forte dans tous les établissements de formation et d'apprentissage. Ce système est quasi inexistant dans les centres de la DESPS.

3.3. Les ressources humaines

3.3.1. Structure des ressources humaines

L'effectif total du personnel de la DESPS, au 31 décembre 2016[10], s'élève à 218 agents dont 127 femmes et 91 hommes. Ces agents composés de plusieurs corps sont ainsi répartis :

Corps	Effectifs		
	masculin	féminin	Total
Magistrats	01	02	03
Inspecteurs de l'éducation surveillée et de la protection	04	02	06
Psychologues Conseillers	01	00	01
Educateurs spécialisés	48	59	107
Contrôleur du travail et de la sécurité sociale	01	00	01
Professeur	01	00	01
Conservateur d'archives	01	00	01
Secrétaire d'Administration	01	00	01
Secrétaire de direction	00	01	01
Secrétaires dactylo. Sténo	00	04	04
Ingénieur des Travaux Agricoles	00	00	00
Professeurs d'économie familiale	02	00	02
Maîtres d'enseignement technique professionnel	08	17	25
Maîtresses et Monitrices d'économie familiale	00	02	02
Techniciens horticoles	08	03	11
Agent horticole	01	00	01
Instituteur	01	00	01
Volontaires de l'éducation	05	05	10
Comptable	00	01	01
Agents d'administration	02	00	02
Commis d'administration	00	01	01
Chauffeur	01	00	01
Agents de service	00	03	03
Cuisinières	01	12	13
Lingères	00	15	15
Gardiens	04	00	04
TOTAL	**91**	**127**	**218**

Tableau 20 : Répartition des effectifs de la DESPS en 2016 selon le corps et le sexe

Les éducateurs spécialisés constituent 49 % de l'effectif global du personnel de la DESPS. Cette forte présence s'explique par la spécificité de la mission des services extérieurs de la DESPS et de la cible. En effet, les jeunes accueillis dans ces services ont en commun un problème de comportement et ont besoin d'une stabilisation. C'est ainsi, qu'on trouve en moyenne trois éducateurs par centre et deux par AEMO. Mais la norme n'est pas encore satisfaite. En effet, le ratio est d'un éducateur pour 40 mineurs (1/40), alors que la norme est d'un éducateur pour 7 mineurs (1/7).

La présence d'autres corps comme les techniciens et agents horticoles, les enseignants de l'élémentaire, les professeurs, les maîtresses et monitrices d'économie familiale, les maîtres d'enseignement technique professionnel..., participe également de la pluridisciplinarité de la prise en

[10] Source : Rapport annuel d'activités 2016. L'essentiel des données citées dans cette section est issu du même rapport.

charge. Cependant, les formateurs diplômés des écoles de formation des formateurs ne représentent que 13% de l'effectif global.
Or, des enseignants ayant reçu une formation initiale, respectant les conditions retenues dans les référentiels du MFPAA, doivent être mis à la disposition des centres de formation professionnelle et d'apprentissage. Cette norme relève des obligations légales. Pour les formations de niveau V (CAP), les formateurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par les structures de formation des formateurs : CAEEFS (EFS), CAEP (industrie) CAFMEFS (moniteur).

3.3.2. La formation et les qualifications des enseignants

Les formateurs du système de formation professionnelle et technique doivent bénéficier régulièrement d'un renforcement des capacités respectant les conditions retenues dans notre référentiel. Pour les enseignants nouveaux sortants des structures de formation initiale, la durée de l'accompagnement dans le métier (articulation formation initiale/continuée) est de deux ans. Pour les enseignants ayant plus de 2 ans de pratique, la périodicité de la requalification doit se faire tous les 3 ans (attente). Ces normes relèvent d'une obligation légale.
Nous avons interrogé les moniteurs et éducateurs dans les centres. Les informations ont permis d'apprécier le respect des conditions retenues pour la formation des formateurs. Les résultats suivants ont été obtenus :

Items	%
Personnel ayant bénéficié d'une action de formation	79%
Expérience dans l'encadrement des jeunes en difficulté	73%
Expérience en APC	42%
Personnel ayant exprimé un besoin de formation	89%

Tableau 21: Etat du renforcement des capacités des acteurs de la DESPS

Sur les 109 personnes interrogées (éducateurs et formateurs), 79% ont déclaré avoir reçu au moins une formation depuis leur arrivée à la DESPS, mais seules 42% ont reçu une formation en APC. 73% des personnes interrogées ont par contre reçu une formation ou un accompagnement dans l'encadrement des jeunes en difficulté. Cette situation explique la demande très forte de formation. En effet, 89% des éducateurs et des moniteurs ont exprimé un besoin de formation.

Par ailleurs, les personnes interrogées ont identifié les difficultés rencontrées, d'une part, dans la prise en charge des enfants en situation difficiles et d'autre part, dans la mise en œuvre des enseignements / apprentissages. Les tableaux suivants donnent les résultats par centre.

Centre de Sauvegarde de Pikine

25 personnes ont été interrogées.

Items	%
Personnel ayant bénéficié d'une action de formation	96%
Expérience dans l'encadrement des jeunes en difficulté	92%
Expérience en APC	76%
Personnel ayant exprimé un besoin de formation	92%

Tableau 22 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre de Sauvegarde de Pikine

Les difficultés rencontrées dans la prise en charge des jeunes	Comportement difficile, Suivi évaluation, Problèmes dans la famille, Concentration de l'apprenant en classe, Gestion quotidienne des apprenants.
Les difficultés rencontrées dans la	Problème de moyens, Locaux étroits, Sécurité, Manque de formation, Difficultés liées à l'application de l'APC, Conditions d'enseignement pour les

mise en œuvre des apprentissages	élèves qui veulent se présenter au CAP, Niveau des apprenants, Niveau hétérogène dans une même classe, Nombre pléthorique par classe,

Tableau 23 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre de Sauvegarde de Pikine-Guédiawaye

Centre de Sauvegarde de Cambérène

10 personnes ont été interrogées.

Items	%
Personnel ayant bénéficié d'une action de formation	80%
Expérience dans l'encadrement des jeunes en difficulté	50%
Expérience en APC	10%
Personnel ayant exprimé un besoin de formation	60%

Tableau 24 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre de Sauvegarde de Cambérène

Les difficultés rencontrées à la prise en charge des jeunes	Manque d'informations sur certaines cibles sensibles, Insuffisance personnel.
Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des apprentissages	Formation inachevée et non appliquée, Manque de matériel didactique.

Tableau 25 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre de Sauvegarde de Cambérène

Centre Polyvalent de Thiaroye

20 personnes ont été interrogées.

Items	%
Personnel ayant bénéficié d'une action de formation	75%
Expérience dans l'encadrement des jeunes en difficulté	85%
Expérience en APC	50%
Personnel ayant exprimé un besoin de formation	90%

Tableau 26 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre Polyvalent de Thiaroye

Les difficultés rencontrées à la prise en charge des jeunes	Le manque de connaissance minimale de la fiche de renseignement des jeunes en difficultés, Motivation de la cible, Stabilité dans le comportement, Assiduité dans le travail, L'âge avancé d'une partie des jeunes, Prise en charge et approche de début, Instabilité du jeune ou de la famille, Compréhension de l'origine des troubles, Manque de considération des jeunes en difficultés envers des formateurs, Réticence de certains jeunes, Manque de confiance, Nombre pléthorique.
Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des apprentissages	Problème de maitrise de l'APC (formation inachevée), Cadre d'application (milieu inadapté, manque de moyens, faible niveau des apprenants), Le niveau faible de la cible, Problème matériel pédagogique, Niveau hétérogène des élèves.

Tableau 27 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre Polyvalent de Thiaroye

Centre de Sauvegarde de Thiès

18 personnes ont été interrogées.

Items	%
Personnel ayant bénéficié d'une action de formation	72%
Expérience dans l'encadrement des jeunes en difficulté	81%
Expérience en APC	38%
Personnel ayant exprimé un besoin de formation	94%

Tableau 28 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre de Sauvegarde de Thiès

Les difficultés rencontrées à la prise en charge des jeunes	Familles difficiles, La précarité, Niveau faible de scolarité, Relations avec les parents, Difficultés des jeunes à se concentrer, Moyens matériel, financier et technique insuffisants, Incompréhension par rapport aux activités faites avec les mineurs, Manque de sincérité, Discipline, Opposition pédagogique.
Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des apprentissages	Manque de formation en APC, Manque de moyens pédagogiques, Difficultés par rapport à la compréhension des jeunes qui ne sont pas scolarisés, Difficulté à faire évoluer les objectifs pour faire installer les compétences, Manque d'innovation, Matérialisation de l'APC difficile.

Tableau 29 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre de Sauvegarde de Thiès

Centre d'Adaptation Sociale de Nianing

6 personnes ont été interrogées.

Items	%
Personnel ayant bénéficié d'une action de formation	100%
Expérience dans l'encadrement des jeunes en difficulté	100%
Expérience en APC	50%
Personnel ayant exprimé un besoin de formation	83%

Tableau 30 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre d'Adaptation Sociale de Nianing

Les difficultés rencontrées à la prise en charge des jeunes	Non adhésion des jeunes à leur placement, Manque de moyens techniques pour les moniteurs, Instabilité des jeunes, Les modes de placement dans les AEMO, Fugues, Inadéquation entre professionnels et besoins des jeunes, Accès difficile, Difficulté dans le suivi des acquis, Comportement des jeunes, Manque de formation des moniteurs.
Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des apprentissages	Incompréhension de l'APC et de la façon de la mettre en œuvre, Difficulté de compréhension pour la cible, Faiblesse du niveau résiduel des jeunes, Difficulté avec les exigences temporelles de APC (durée).

Tableau 31 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre d'Adaptation Sociale de Nianing

Centre Polyvalent de Kaolack

7 personnes ont été interrogées.

Items	%
Personnel ayant bénéficié d'une action de formation	86%
Expérience dans l'encadrement des jeunes en difficulté	29%
Expérience en APC	29%
Personnel ayant exprimé un besoin de formation	100%

Tableau 32 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre Polyvalent de Kaolack

Les difficultés rencontrées à la prise en charge des jeunes	Déficit de moyens, Difficultés dans le cadre la réadaptation des connaissances (absence de formation continu), Apport insuffisant des parents, Difficulté des jeunes à tenir un langage de vérité, Manque de moyens matériels et techniques, Concentration et discipline des jeunes.
Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des apprentissages	Absence de formation pour les formateurs.

Tableau 33 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre Polyvalent de Kaolack

Centre Polyvalent de Diourbel

5 personnes ont été interrogées.

Items	%
Personnel ayant bénéficié d'une action de formation	60%
Expérience dans l'encadrement des jeunes en difficulté	60%
Expérience en APC	40%
Personnel ayant exprimé un besoin de formation	100%

Tableau 34 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre Polyvalent de Diourbel

Les difficultés rencontrées à la prise en charge des jeunes	Capacité à s'adapter à cible, Maitrise de l'enfant en difficulté car ne faisant pas partie de notre formation, Le niveau hétérogène de la cible.
Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des apprentissages	Niveau hétérogène.

Tableau 35 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre Polyvalent de Diourbel

Sauvegarde de Kandé

18 personnes ont été interrogées.

Items	%
Personnel ayant bénéficié d'une action de formation	67%
Expérience dans l'encadrement des jeunes en difficulté	83%
Expérience en APC	44%
Personnel ayant exprimé un besoin de formation	94%

Tableau 36 : Renforcement des capacités des acteurs du Centre de Sauvegarde de Kandé

Les difficultés rencontrées à la prise en charge des jeunes	Comment déceler un jeune en difficulté, Quelle approche discrète prendre face à un enfant en difficulté, Manque de formation dans la prise de main de la cible, parfois la formation et les réalités sur le terrain sont différentes, chaque cas se traite différemment, parfois c'est l'approche qui pose problème, Méconnaissance du dossier du mineur, Manque de compétence dans les différentes techniques d'animation de nos cibles, Non maitrise des canaux adéquats, Niveau d'étude bas, Difficulté de comportement, L'insuffisance du matériel, L'insuffisance du nombre d'heures réservées pour la discipline, Manque de document pour les cours de remédiation, Manque de suivi, Abandon des parents, Le niveau académique est faible et les chances de réussite minimes, Aucune protection.
Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des apprentissages	Difficulté de connaitre les besoins de la cible en danger, Parfois dans l'application il ressort des situations imprévisibles qui ne sont pas pris en compte par la formation, seules ses expériences vous serviront pour sortir de cette situation, Manque de matériels didactiques, Manque de formation en APC.

Tableau 37 : Difficultés rencontrées par les acteurs du Centre de Sauvegarde de Kandé

Nous retiendrons aussi qu'au niveau des difficultés à appréhender dans la prise en charge des mineurs, outre les aspects relatifs à l'adhésion ou non à la mesure de placement, la co-construction du projet individualisé, l'accompagnement de la famille, un travail technique doit être fait en vue d'une meilleure ventilation des données (sociabilité, motivation, dynamique, identité, perception de l'espace, du temps et du genre).

Il s'agit de disposer d'informations pertinentes sur l'équilibre de l'enfant au plan cognitif (capacité d'adaptation aux offres de formation par rapport à ses pré requis), affectif, social (au regard de la qualité relationnelle avec ses pairs au niveau des espaces d'apprentissage) et physique (aptitudes par rapport aux conditions et exigences des enseignements -apprentissages).

3.4. Les ressources financières

Les moyens financiers nécessaires au fonctionnement des centres de la DESPS sont importants. Un budget global de près de 170 000 000 FCFA a été dépensé en 2017 pour les huit centres objet de notre étude, dont 48 000 000 FCFA consacrés aux dépenses en matériel pédagogique et didactique, soit 28 %. Par ailleurs, les centres bénéficient de ressources extrabudgétaires qui sont réaffectées dans le fonctionnement.

Toutefois, ce budget reste largement insuffisant pour garantir des enseignements conformes aux normes et standards en éducation et formation. L'analyse du fonctionnement des centres a permis de mettre en exergue l'insuffisance des moyens de fonctionnement et des moyens alloués à l'acquisition des matériels pédagogiques et didactiques. En effet, pour l''implantation de programmes de formation et d'apprentissage, la DESPS doit réunir des moyens nécessaires à l'acquisition, par les apprenants, des compétences leur permettant de réunir les conditions de l'exercice de la fonction de travail, en milieu de formation ou en entreprise. Ces moyens seront évalués au regard du nouveau de relance des centres de la DESPS.

3.5. Les enseignements et formations

3.5.1. Les sections de formation et d'apprentissage

L'offre de formation des centres de la DESPS est très diverse. Elle est construite pour prendre en compte les besoins spécifiques de la cible en termes de rééducation mais aussi de l'acquisition de compétences.

L'offre est structurée autour de quatre sections. Ces sections s'appuient sur des offres éducatives qui renvoient aux différentes activités pédagogiques déroulées, soit par l'éducateur, soit par l'enfant lui-même, en vue de la modification de son comportement. La relation qui lie l'éducateur au mineur se caractérise par un fondement pédagogique qui implique à la fois des méthodes, des apprentissages pertinents, des processus adéquats, des moyens appropriés, des objectifs éducatifs en tenant compte de son intérêt supérieur et des besoins de l'enfant. Le tout dans une approche systémique visant le changement de comportement de l'enfant. Cette offre est très encadrée par les textes et les éducateurs spécialisés ont tous été formés à la prise en charge des jeunes en difficulté.

3.5.1.1. La section scolaire

La section scolaire correspond à l'enseignement élémentaire. Cette section accueille le plus souvent les enfants âgés de 06 à 14 ans, non scolarisés, exclus du système ou ayant échoué aux examens (les enfants en situation de risques, les enfants sous Ordonnance de Garde Provisoire (OGP) et les enfants exclus du système scolaire). La coordination et l'animation pédagogique des sections sont assurées par un éducateur spécialisé. Au programme de classe s'ajoutent des activités sportives, culturelles et l'accompagnement psycho-éducatif et social individualisé.

3.5.1.2. La section enseignement moyen général

Elle accueille des enfants en situation de vulnérabilité, enfants bénéficiaires d'Ordonnance de Garde Provisoire pour placement scolaire, notamment ceux en situation de décrochage précoce (exclus pour

diverses raisons) ou ayant échoué à l'entrée en 6e. Les cours proposés vont de la 6e à la 3e et les enfants sont présentés aux différents examens et concours. La DESPS offre ainsi une nouvelle chance aux enfants et leur permettent de retourner dans le système scolaire public ou privé.

En 2016, la DESPS a comptabilisé un effectif scolaire de 1039 élèves répertoriés dans l'élémentaire et le moyen secondaire. Le cycle élémentaire a représenté 26 % contre 74 % pour le moyen secondaire.

Les résultats scolaires sont très encourageants. En effet, un effectif de 404 candidats a été presenté aux différents examens et concours ainsi réparti : 76,73 % des candidats à l'examen du Brevet de Fin d'Etudes Moyennes (BFEM), 12,87 % au CFEE et 10,39 % à l'entrée en sixième. Le taux de réussite aux différents examens et concours, se présente comme suit :

- 71,15 % au CFEE ;
- 80,95 % au concours d'entrée en 6ème ;
- 27,09 % au BEFM.

Les résultats recueillis pour le Centre Polyvalent de Thiaroye en 2017 montrent des résultats légèrement en baisse par rapport à la moyenne de 2016, avec 44% de réussite au CFEE et 60% à l'entrée en 6e.

Dans le cadre de la réinsertion des mineurs, la DESPS permet chaque année, aux élèves de 3ème ayant satisfait les critères d'orientation, de poursuivre leur scolarisation dans les différents lycées environnants. Durant l'année scolaire 2015/ 2016, un effectif de 106 élèves de 3ème ont été orientés en classe de seconde.

Les programmes déroulés dans la section scolaire sont les mêmes que ceux des établissements publics et donc très encadrés par les textes.

3.5.1.3. La section enseignement technique professionnel

La section d'enseignement technique professionnel accueille des jeunes exclus du système scolaire, des enfants en situation de vulnérabilité et sous OGP... Les programmes enseignés de la première à la troisième année peuvent être regroupés en 05 parties : éducation sanitaire, éducation à la vie familiale, éducation domestique, nutrition alimentation et les options Restauration, en Coupe /couture et en coiffure.

A ce programme s'ajoute un volet spécifique aux structures de la DESPS relatif à l'éducation physique et sportive, au relèvement de niveau ou l'alphabétisation fonctionnelle, à la prise en compte des aspects psychosociaux, à l'installation de compétences de vie courante et au suivi et à l'accompagnement des cas difficiles. La durée de la formation varie selon les cas. Ainsi, outre les 03 ans prévus, les enfants qui passent par l'année préparatoire font une année supplémentaire.

Commenté [e11]: à préciser

Le personnel est constitué d'intervenants qualifiés, agents de l'Etat : maîtresses et maîtres d'enseignement technique professionnel, maîtresses et monitrices d'économie familiale et sociale. A cette d'équipe s'ajoute les éducateurs spécialisés dont le rôle est d'animer et d'organiser les activités, d'installer les compétences de vie courante, d'accompagner et d'écouter les parents, d'entreprendre des activités de médiation sociale si la situation l'exige, d'observer les comportements des enfants et d'assurer le suivi rapproché de ceux placés sous ordonnance de garde provisoire.

L'effectif dans l'Enseignement Technique Professionnel a représenté 358 en 2016 dans les centres de la DESPS. Les taux de réussite aux examens de fin de cycle de l'enseignement technique professionnel ont atteints presque 100% en 2016.

Ces résultats posent le problème de la certification dans les centres de la DESPS. En effet, si nous comparons ces résultats issus d'évaluations internes à ceux enregistrés aux examens d'état, l'écart est significatif. Pour la même année, cinq candidates ont réussi au CAP sur les treize répertoriées en Restauration (38, 46 %) et une sur six en coupe / couture, soit 16, 66 %.

3.5.1.4. La section initiation et apprentissage

L'initiation et l'apprentissage ont pour objet de faire acquérir aux jeunes accueillis dans les centres de la DESPS des capacités pratiques, des aptitudes d'analyse se traduisant par l'étude et la résolution de problèmes d'ordre technologique, économique et social. La formation reçue doit leur assurer l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes nécessaires à l'exercice d'une profession ou d'un métier.

Neuf domaines de formation sont répartis dans les différents centres de la DESPS :

- Mécanique Générale
- Sérigraphie
- Menuiserie bois
- Tapisserie
- Menuiserie métallique
- Section agriculture / élevage
- Froid
- Fonderie d'art
- Electricité bâtiment

En 2016, 414 mineurs ont été enregistrés dans ces parcours d'apprentissage répartis dans les différents ateliers et autres sections de formation des centres de la DESPS.

Mais en matière d'apprentissage et de formation, les programmes prenant en charge les besoins en développement des jeunes doivent être proposés dans tous les centres et à tous les niveaux. Cette norme relève des obligations légales et est déclinée dans le référentiel des normes et standards en éducation et formation :

- existence d'un référentiel de formation adapté à la cible dans chaque document programme ;
- existence d'un référentiel de certification adapté dans chaque document programme ;
- présence des questions émergentes (genre environnement, inclusion, citoyenneté, tic...) dans les contenus d'enseignement ;
- niveau de prise en compte des réalités locales dans les contenus d'enseignement ;
- existence d'indications méthodologiques dans chaque document programme ;
- existence d'indications méthodologiques pour l'évaluation formative dans chaque document programme ;
- existence d'indications méthodologiques pour l'évaluation sommative (ressources et compétences) dans chaque document programme ;
- révision des programmes tous les 10 ans.

Cette norme peut constituer un référentiel d'évaluation des programmes d'apprentissage et de formation des centres de la DESPS. Ainsi, il est possible d'apprécier à travers ces programmes les niveaux de prise en charge des préoccupations de la cible. L'étude a permis de constater que l'ensemble des programmes déroulés dans cette section ne répond pas à cette norme. En effet, aucune des exigences énumérées ci-dessus n'est satisfaite.

C'est donc dans ces deux dernières sections (enseignement technique professionnel et apprentissage) que la DESPS doit faire des efforts importants afin d'offrir aux jeunes des compétences leur permettant

d'être dans les mêmes conditions de chance que ceux qui sortent des structures du ministère de la formation professionnelle et technique.

3.5.2. L'Approche Par Compétences (APC)

Le développement d'une offre de formation et d'apprentissage diversifiée et de qualité, en réponse aux besoins des cibles accueillis dans les centres de la DESPS et leur réinsertion durable dans le marché de l'emploi, doit s'inscrire dans la réforme des curricula selon l'Approche Par Compétences (APC).

Le projet « Prévention de la migration illégale d'enfants de moins de 18 ans non accompagnés du Sénégal vers l'Union Européenne » (MENA) a contribué au renforcement du système de protection des droits des mineurs en vue de prévenir l'émigration irrégulière de mineurs non accompagnés. Ainsi, le dispositif mis en place dans le cadre de ce projet, visant la création d'opportunités au Sénégal, a contribué à :

- l'adaptation de certains curricula en partenariat avec le ministère en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- la formation des personnels des centres concernés par le projet sur l'implantation de programmes APC ;
- la formation sur l'utilisation des référentiels métier, de compétence, de formation et de certification ;
- l'élaboration et la validation du référentiel en compétences de base et transversales des personnels de la DESPS.

Cependant, l'implantation de l'APC comme modalité pédagogique dans les centres de la DESPS n'est pas effective même si l'APC est jugée comme une bonne opportunité par les acteurs interrogés. Plusieurs facteurs bloquent sa mise en œuvre. D'une part, le personnel des centres n'est pas suffisamment outillé pour assurer sa mise en œuvre. D'autre part, les conditions nécessaires en termes d'infrastructures et d'équipements ne sont pas réunies dans tous les centres.

3.5.3. La logistique pédagogique

Etablissements	PIKINE				CAMBERENE				THIAROYE				THIES				NIANING				KAOLACK				KANDE				DIOURBEL			
Type de ressources	Nombre	Fonctionnel	Réparable	Non réparable	Nombre	Fonctionnel	Réparable	Non réparable	Nombre	Fonctionnel	Réparable	Non réparable	Nombre	Fonctionnel	Réparable	Non réparable	Nombre	Fonctionnel	Réparable	Non réparable	Nombre	Fonctionnel	Réparable	Non réparable	Nombre	Fonctionnel	Réparable	Non réparable	Nombre	Fonctionnel	Réparable	Non réparable
Logiciels spécialisés	0				0				0				0				0				1	1			1				0			
Ordinateurs fixes	20	8	7	5	4	4			10	6	2	2	10	6	3	1	1				6	4	2	0	3				5	5		
Ordi. portables	1	0	1		0				1	1			0				1	0	0	1	0				0				0			
Vidéo projecteur	1	1			1	1			1	1			0				1	1			1	1			0				0			
Ecran projection	1	1			0				1	1			0				1	1			0				0				0			
Disque externe	1	1			0				2	2			1	1			0				0				0				0			
Imprimante	4	4			1	1			4	3		1	3	2	1	0	4	4			1	1			3				4	1	0	3
Scanner	1	1			0				0				2	2	0	0	4	4			0				3				1			
Site Web	0				0				0				0				0				0				0				0			

Tableau 38 : Etat de la logistique pédagogique dans les centres de la DESPS

Même si l'ensemble de ces points constitue des attentes et non des obligations, les Technologies de l'Information et de la Communication doivent être intégrées à la formation dans les centres de la DESPS. La norme préconise un degré d'utilisation des TIC dans la préparation des cours >70%, l'existence de matériels didactiques numériques, de logiciels pour l'évaluation des apprentissages et la disponibilité des outils de suivi des enseignements / apprentissages. Ces exigences sont loin d'être satisfaites par les centres de la DESPS.

3.6. La gouvernance des centres de la DESPS

Les centres de la DESPS sont dirigés par les directeurs d'établissement. Ils sont nommés par arrêté du Ministre chargé de la Justice selon des critères de compétence, de grade et d'ancienneté conformément à leurs statuts.

Ils coordonnent et animent l'action pédagogique et sont chargés notamment :

- de la diffusion de l'information et des instructions de l'administration centrale ainsi que de l'inspection régionale de l'Education surveillée et de la Protection sociale ;
- des contrôles administratifs et pédagogiques des agents placés sous leur autorité ;
- de la tenue des dossiers individuels des jeunes placés ou confiés par décision judiciaire.

Le personnel éducatif est utilisé pour les tâches de formation et d'encadrement des jeunes. Le personnel administratif ou d'intendance est chargé des tâches matérielles indispensables au bon fonctionnement du centre.

Nous avons noté une grande disparité dans l'organisation des centres. En effet, les organigrammes fournis par les centres montrent qu'il n'existe pas une organisation standard comme le montre le tableau suivant :

Etablissements / Organes	PIKINE	CAMBERENE	THIAROYE	THIES	NIANING	KAOLACK	DIOURBEL	KANDE
Direction	x	x	x	x	x	x	x	x
Bureau éducatif			x					
Gestion								
Activités d'accompagnement et de prévention		x	x					
Section féminine	x			x				
Ressources extrabudgétaires	x		x	x		x		x
Pédagogique				x		x	x	x
Partenariat	x				x		x	x
Ventes recouvrement					x			x
Sécurité								x
Comptabilité générale	x	x	x	x	x	x	x	x
Internat				x		x		
Initiation et de la formation Professionnelle			x		x		x	
Foyer socio éducative, sportive et culturelle	x	x	x		x			
Comptabilité matière	x		x		x		x	
Section scolaire	x		x	x			x	

Tableau 39 : Synthèse des organes identifiés sur les organigrammes des centres de la DESPS

Le poste de directeur semble être la seule constante dans tous les centres.

3.7. Les variables liées aux apprenants

3.7.1. Effectifs

Au 31 décembre 2016, l'ensemble des centres de la DESPS ont pris en charge un effectif de cinq mille six cent quatre-vingt-treize (5693) mineurs confiés sur décision judiciaire dont quatre mille huit cent six (4806) enfants en danger et huit cent quatre-vingt-sept (887) enfants en conflit avec la loi[11].

[11] Données fournies par la Direction de la DESPS

La période de réalisation de notre étude ne permet pas de faire une analyse objective des effectifs par centre. En effet, au mois de décembre 2017, la plupart des jeunes ne sont pas encore affectés dans les centres.

3.7.2. Appréciation des offres par les apprenants

Nous avons interrogé 101 apprenants dans les 8 centres de la DESPS objet de notre étude. Les questions ont porté sur les critères généraux des centres, la qualité de l'enseignement prodigué, la qualité de vie dans le centre Ils ont donné leurs avis sur l'accompagnement dont ils bénéficient. Les résultats suivants ont été obtenus.

	Très satisfait	Satisfait	Peu satisfait	Pas d' avis
Accueil	48%	37%	4%	1%
Disponibilité de l'administration	62%	30%	7%	1%
Conditions matérielles	21%	42%	37%	
Accès aux TIC	3%	23%	46%	28%
Climat et ambiance de travail	32%	60%	7%	1%
Salles de classe	13%	55%	23%	9%
Etat des ateliers	10%	42%	20%	28%
Mobilier, appareillage et outillage	3%	36%	34%	27%

Tableau 40 : Appréciation des critères généraux des centres de la DESPS par les apprenants

37% des apprenants interrogés déplorent les conditions matérielles dans les centres et 46% le faible accès aux TIC. Les autres sources d'insatisfaction concernent l'état du mobilier, appareillage et outillage (34%), l'état des salles de classe (23%) et des ateliers (20%).

L'accueil, la disponibilité de l'administration et l'ambiance de travail constituent les sources de satisfaction les plus significatives avec respectivement 85%, 92% et 93%.

	Très satisfait	Satisfait	Peu satisfait	Pas d' avis
Contenu des enseignements	33%	62%	4%	1%
Qualité des enseignements	36%	61%	2%	1%
Composition du corps enseignant	33%	33%	22%	12%
Disponibilité des enseignants	48%	41%	8%	3%
Méthodes d'enseignement	42%	48%	7%	3%
Compétences développées	39%	42%	18%	1%

Tableau 41 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué dans les centres par les apprenants

22% des apprenants pensent que la composition du corps enseignant doit être améliorée. En effet, dans plusieurs centres, les moniteurs sont des anciens pensionnaires et/ou des artisans qui souvent n'ont pas reçu la formation requise. Cette situation peut avoir un impact négatif dans les relations entre moniteurs et apprenants. Ils sont 18% à penser que la formation reçue ne leur donnera pas les compétences suffisantes pour faire face au marché du travail.

	Très satisfait	Satisfait	Peu satisfait	Pas d' avis
Conditions d'hygiène et de sécurité	35%	37%	28%	
Dispositif de santé et environnement	23%	42%	35%	
Activités du foyer socio-éducatif	32%	44%	22%	2%
Réfectoire	36%	17%	30%	17%
Dortoirs	10%	13%	30%	53%

Tableau 42 : Appréciation de la qualité de vie dans les centres par les apprenants

Globalement les avis des apprenants sont favorables en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité, le dispositif de santé et environnement, les activités du foyer socio-éducatif. Néanmoins des efforts doivent être faits pour les améliorer. En effet, les taux d'insatisfaction sont importants atteignant le tiers pour la quasi totalité des points.

Les tableaux suivants donnent les résultats par centre.

Centre de Sauvegarde de Pikine-Guédiawaye

19 apprenants ont été interrogés.

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Accueil	17	89%	2	11%	0	0%
Disponibilité de l'administration	17	89%		0%	2	11%
Conditions matérielles	4	21%	4	21%	11	58%
Accès aux TIC	0	0%	1	5%	18	95%
Climat et ambiance de travail	15	79%	3	16%	1	5%
Salles de classe	1	5%	2	11%	7	37%
Etat des ateliers	6	32%	4	21%	6	32%
Mobilier, appareillage et outillage	4	21%	2	11%	13	68%

Tableau 43 : Appréciation des critères généraux du centre de sauvegarde de Pikine par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Contenu des enseignements	15	79%	4	21%	0	0%
Qualité des enseignements	15	79%	4	21%	0	0%
Composition du corps enseignant	16	84%	1	5%	2	11%
Disponibilité des enseignants	18	95%	1	5%	0	0%
Méthodes d'enseignement	17	89%	1	5%	1	5%
Compétences développées	16	84%	1	5%	2	11%

Tableau 44 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au centre de sauvegarde de Pikine

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Conditions d'hygiène et de sécurité	14	74%	1	5%	4	21%
Dispositif de santé et environnement	8	42%	3	16%	8	42%
Activités du foyer socio-éducatif	17	89%	0	100%	0	0%
Réfectoire	3	16%	1	5%	15	79%

Tableau 45 : Appréciation de la qualité de vie au centre de sauvegarde de Pikine par les apprenants

Les apprenants ont formulé les recommandations suivantes :

- augmenter les tables bancs ;
- augmenter les espaces de la cuisine ;
- acheter du matériel électronique de cuisine ;
- augmenter les cuisinières en cuisine ;
- aménager une salle informatique
- mettre à disposition des outils informatiques ;
- mettre à disposition des tenues de travail pour la cuisine ;
- renforcer la sécurité ;
- doter le centre en matériels modernes (tables tirage et traçage)
- renforcer l'hygiène et la propreté ;
- renforcer la rigueur dans le travail pour inciter les parents à amener les enfants dans le centre et exiger la tenue professionnelle (blouse et epi) ;
- accompagner les jeunes à l'insertion ;
- ouvrir une infirmerie ;
- augmenter les salles de classes et les tables bancs ;
- réfectionner les tableaux ;
- mettre en place un réfectoire ;
- mettre en place une bibliothèque de cuisine ;
- acquérir de nouvelles machines de couture ;
- agrandir la salle de couture ;
- fournir des livres, des manuels classiques aux apprenants.

Centre de Sauvegarde de Cambérène

17 apprenants ont été interrogés.

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Accueil	4	24%	12	71%	1	6%
Disponibilité de l'administration	2	12%	10	59%	5	29%
Conditions matérielles	0	0%	6	35%	11	65%
Accès aux TIC	0	0%	10	59%	4	24%
Climat et ambiance de travail	2	12%	10	59%	4	24%
Salles de classe	0	0%	10	59%	6	35%
Etat des ateliers	0	0%	10	59%	6	35%
Mobilier, appareillage et outillage	1	6%	8	47%	6	35%

Tableau 46 : Appréciation des critères généraux du centre de sauvegarde de Camberène par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Contenu des enseignements	0	0%	13	76%	2	12%
Qualité des enseignements	0	0%	13	76%	3	18%
Composition du corps enseignant	1	6%	10	59%	5	29%
Disponibilité des enseignants	3	18%	8	47%	5	29%
Méthodes d'enseignement	1	6%	11	65%	4	24%
Compétences développées	4	24%	6	35%	6	35%

Tableau 47 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au Centre de sauvegarde de Camberène par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Conditions d'hygiène et de sécurité	0	0%	9	53%	7	41%
Dispositif de santé et environnement	0	0%	1	6%	15	88%
Activités du foyer socio-éducatif	0	0%	0	0%	7	41%
Réfectoire	0	0%	2	12%	9	53%

Tableau 48 : Appréciation de la qualité de vie au Centre de sauvegarde de Camberène par les apprenants

Les apprenants ont formulé les recommandations suivantes :

- revoir la restauration et l'hygiène et réaménager les heures de repas ;
- améliorer la qualité de la nourriture ;
- faciliter l'accès aux équipements du centre ;
- sensibiliser les moniteurs pour un meilleur respect des apprenants ;
- améliorer la prise en charge médicale en cas de blessure dans le centre ;
- améliorer la rigueur dans l'enseignement / apprentissage et respecter les heures de cours ;
- trouver des stages pour les apprenants ;
- mettre du matériel pédagogique à disposition ;
- renforcer les tables bancs dans les salles de classe ;
- engager un technicien de surface pour le nettoyage des toilettes ;
- augmenter les heures de cours ;
- augmenter les machines à coudre car cela peut causer un retard dans l'apprentissage ;
- fournir en matières d'œuvre (les tissus, bobines)
- développer des activités socio-éducatives (jeux, football) et aménager des terrains de jeu ;
- apprendre le français et l'arabe ;
- augmenter les outillages pour une rapidité dans l'apprentissage ;
- assurer l'insertion après la formation ;
- avoir des ordinateurs pour la sérigraphie ;
- engager plus d'enseignants ;
- augmenter la surface ou construire un atelier en sérigraphie plus spacieux ;
- renforcer l'hygiène des masques ;
- renforcer l'outillage (gants, clés masqués, lunettes de travail, chaussures gants)

Centre Polyvalent de Diourbel

10 apprenants ont été interrogés.

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Accueil	4	40%	3	30%	3	30%
Disponibilité de l'administration	3	30%	5	50%	2	20%
Conditions matérielles	0	0%	0	0%	10	100%
Accès aux TIC	0	0%	0	0%	0	0%
Climat et ambiance de travail	5	50%	4	40%	1	10%
Salles de classe	0	0%	6	60%	4	40%
Etat des ateliers	0	0%	7	70%	1	10%
Mobilier, appareillage et outillage	0	0%	6	60%	4	40%

Tableau 49 : Appréciation des critères généraux du centre polyvalent de Diourbel par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Contenu des enseignements	0	0%	8	80%	2	20%
Qualité des enseignements	0	0%	10	100%	0	0%
Composition du corps enseignant	0	0%	3	30%	5	50%
Disponibilité des enseignants	4	40%	5	50%	0	0%
Méthodes d'enseignement	1	10%	7	70%	1	10%
Compétences développées	2	20%	4	40%	4	40%

Tableau 50 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au centre polyvalent de Diourbel par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Conditions d'hygiène et de sécurité	1	10%	6	60%	3	30%
Dispositif de santé et environnement	0	0%	8	80%	2	20%
Activités du foyer socio-éducatif	3	30%	3	30%	2	20%
Réfectoire	2	20%	2	20%	3	30%

Tableau 51 : Appréciation de la qualité de vie au centre polyvalent de Diourbel par les apprenants

Les apprenants ont formulé les recommandations suivantes :

- inclure les mathématiques et de français dans le programme ;
- inclure la formation dessin technique pour les première et deuxième années ;
- fournir des chaussures de protection, lunettes, gants ;
- changer les matelas ;
- réfectionner les toilettes ;
- réfectionner les tables bancs des salles de classe ;
- avoir des tenues de travail ;
- fournir des équipements de sport ;

- améliorer la qualité des petits déjeuners ;
- acquérir du matériel en menuiserie (marteaux, scies, rabots, pince)
- augmenter et améliorer la nourriture ;
- équiper les dortoirs en couvertures ;
- remplacer les ventilateurs et renforcer l'éclairage ;
- éliminer la discrimination ;
- réparer les portes des latrines, déboucher les toilettes et les entretenir ;
- réfectionner le terrain de football ;
- acquérir des ordinateurs et installer des projecteurs dans les salles de classe ;
- acquérir un photocopieur ;
- engager un technicien de surface pour le nettoyage du centre ;
- acheter des ustensiles de cuisine ;
- outiller la section couture ;
- augmenter les heures de cours (section couture) ;
- diversifier les cours ;
- changer les lampes dans les salles de classe et dans la cuisine ;
- augmenter les matériels de travail pour la couture.

Centre Polyvalent de Thiaroye

6 apprenants ont été interrogés.

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Accueil	6	100%	0	0%	0	0%
Disponibilité de l'administration	6	100%	0	0%	0	0%
Conditions matérielles	6	100%	0	0%	0	0%
Accès aux TIC	0	0%	2	33%	4	67%
Climat et ambiance de travail	0	0%	6	100%	0	0%
Salles de classe	0	0%	6	100%	0	0%
Etat des ateliers	0	0%	0	0%	0	0%
Mobilier, appareillage et outillage	0	0%	0	0%	0	0%

Tableau 52 : Appréciation des critères généraux du Centre Polyvalent de Thiaroye par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Contenu des enseignements	6	100%	0	0%	0	0%
Qualité des enseignements	6	100%	0	0%	0	0%
Composition du corps enseignant	6	100%	0	0%	0	0%
Disponibilité des enseignants	6	100%	0	0%	0	0%
Méthodes d'enseignement	6	100%	0	0%	0	0%
Compétences développées	6	100%	0	0%	0	0%

Tableau 53 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au Centre Polyvalent de Thiaroye par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Conditions d'hygiène et de sécurité	5	83%	0	0%	1	17%
Dispositif de santé et environnement	6	100%	0	0%	0	0%
Activités du foyer socio-éducatif	5	83%	0	0%	1	17%
Réfectoire	5	83%	0	0%	1	17%

Tableau 54 : Appréciation de la qualité de vie au Centre Polyvalent de Thiaroye par les apprenants

Les apprenants ont formulé les recommandations suivantes :

- augmenter le matériel et les fournitures de travail pour les apprenants ;
- mettre en place un réfectoire ;
- mettre en place un dortoir ;
- aménager les salles de classes pour faciliter les apprentissages ;
- augmenter les matériels de classe informatique ;
- sensibiliser les élèves à la lecture.

Centre de Sauvegarde de Thiès

10 apprenants ont été interrogés.

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Accueil	5	50%	5	50%	0	0%
Disponibilité de l'administration	8	80%	2	20%	0	0%
Conditions matérielles	3	30%	7	70%	0	0%
Accès aux TIC	2	20%	7	70%	1	10%
Climat et ambiance de travail	4	40%	5	50%	0	0%
Salles de classe	4	40%	5	50%	1	10%
Etat des ateliers	2	20%	7	70%	1	10%
Mobilier, appareillage et outillage	0	0%	5	0,5	5	50%

Tableau 55 : Appréciation des critères généraux du Centre de Sauvegarde de Thiès par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Contenu des enseignements	7	70%	3	30%	0	0%
Qualité des enseignements	7	70%	3	30%	0	0%
Composition du corps enseignant	5	50%	5	50%	0	0%
Disponibilité des enseignants	7	70%	3	30%	0	0%
Méthodes d'enseignement	7	70%	3	30%	0	0%
Compétences développées	6	60%	4	40%	0	0%

Tableau 56 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au Centre de Sauvegarde de Thiès par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Conditions d'hygiène et de sécurité	7	70%	2	30%	1	10%
Dispositif de santé et environnement	6	60%	3	60%	1	10%
Activités du foyer socio-éducatif	5	50%	6	30%	0	0%
Réfectoire	7	70%	3	0%	0	0%

Tableau 57 : Appréciation de la qualité de vie au Centre de Sauvegarde de Thiès par les apprenants

Les apprenants ont formulé les recommandations suivantes :

- construire plus de salles de cours ;
- acquérir un bus de transport ;
- augmenter le matériel individuel (gants, lunettes, chaussures de sécurité, marteaux,…)
- équiper les ateliers ;
- augmenter le matériel de travail ;
- doter les apprenants de tenues de travail ;
- réduire l'heure (12h-15h) de la pause et descendre plus tôt que 17h ;
- aménager d'un terrain de football ;
- augmenter l'effectif en menuiserie bois.

Centre d'Adaptation Sociale de Nianing

8 apprenants ont été interrogés.

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Accueil	1	13%	7	88%	0	0%
Disponibilité de l'administration	6	75%	2	25%	0	0%
Conditions matérielles	1	13%	5	63%	2	25%
Accès aux TIC	0	0%	0	0%	0	0%
Climat et ambiance de travail	5	63%	3	38%	0	0%
Salles de classe	2	25%	5	63%	1	13%
Etat des ateliers	2	25%	6	75%	0	0%
Mobilier, appareillage et outillage	0	0%	7	88%	1	13%

Tableau 58 : Appréciation des critères généraux du Centre d'Adaptation Sociale de Nianing par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Contenu des enseignements	0	0%	8	100%	0	0%
Qualité des enseignements	0	0%	8	100%	0	0%
Composition du corps enseignant	0	0%	3	38%	1	13%
Disponibilité des enseignants	4	50%	2	25%	2	25%
Méthodes d'enseignement	2	25%	5	63%	0	0%
Compétences développées	1	13%	4	50%	3	38%

Tableau 59 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au Centre d'Adaptation Sociale de Nianing par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Conditions d'hygiène et de sécurité	3	38%	5	63%	0	0%
Dispositif de santé et environnement	0	0%	6	75%	2	25%
Activités du foyer socio-éducatif	0	0%	6	75%	2	25%
Réfectoire	6	75%	1	13%	0	0%

Tableau 60 : Appréciation de la qualité de vie au Centre d'Adaptation Sociale de Nianing par les apprenants

Les apprenants ont formulé les recommandations suivantes :

- améliorer l'hygiène dans les chambres ;
- assurer le nettoyage des toilettes ;
- installer des ventilateurs fonctionnels dans les dortoirs;
- assurer la commercialisation des produits fabriqués ;
- mettre en place des infrastructures et équipements de sport (tapis salle karaté, terrain de basket
- aménager une salle informatique ;
- acquérir du matériel de travail ;
- inscrire la langue française et l'apprentissage de l'arabe dans l'enseignement ;
- développer l'aviculture.

Centre Polyvalent de Kaolack

11 apprenants ont été interrogés.

	Très satisfait	%	9	%	Peu satisfait	%
Accueil	2	18%	0	0%	0	0%
Disponibilité de l'administration	5	45%	6	55%	0	0%
Conditions matérielles	0	0%	7	64%	4	36%
Accès aux TIC	0	0%	2	18%	9	82%
Climat et ambiance de travail	0	0%	10	91%	1	9%
Salles de classe	2	18%	6	55%	3	27%
Etat des ateliers	0	0%	1	9%	5	45%
Mobilier, appareillage et outillage	0	0%	1	9%	5	45%

Tableau 61 : Appréciation des critères généraux du centre polyvalent de Kaolack par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Contenu des enseignements	0	0%	11	100%	0	0%
Qualité des enseignements	4	36%	7	64%	0	0%
Composition du corps enseignant	1	9%	0	0%	8	73%
Disponibilité des enseignants	1	9%	9	82%	1	9%
Méthodes d'enseignement	3	27%	6	55%	2	18%
Compétences développées	1	9%	8	73%	2	18%

Tableau 62 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué au centre polyvalent de Kaolack par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Conditions d'hygiène et de sécurité	0	0%	2	18%	9	82%
Dispositif de santé et environnement	1	9%	2	18%	8	73%
Activités du foyer socio-éducatif	0	0%	2	18%	8	73%
Réfectoire	3	27%	6	55%	1	9%

Tableau 63 : Appréciation de la qualité de vie au centre polyvalent de Kaolack par les apprenants

Les apprenants ont formulé les recommandations suivantes :

- mettre en place dispositif de santé (infirmerie)
- acquérir plus de matériel de travail ;
- augmenter les machines à coudre ;
- mettre en place un bus de transport ;
- tablette et moyen de connexion pour la consultation des modèles en coupe-couture ;
- acquérir des machines à coudre ;
- recruter des moniteurs en restauration ;
- acquérir du matériel adapté à l'examen surtout en électricité ;
- recruter plus de formateurs surtout pour les matières techniques ;
- équiper les apprenants en appareils de mesure, tourne-vice,…
- meilleur organisation de l'environnement du centre (débroussaillement, balayage,..) ;
- acquérir du matériel informatique.

Centre de Sauvegarde de Kandé

20 apprenants ont été interrogés.

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Accueil	10	50%	10	50%	0	0%
Disponibilité de l'administration	13	65%	7	35%	0	0%
Conditions matérielles	1	5%	17	85%	2	10%
Accès aux TIC	1	5%	0	0%	19	95%
Climat et ambiance de travail	2	10%	17	85%	1	5%
Salles de classe	3	15%	8	40%	4	20%
Etat des ateliers	0	0%	6	30%	5	25%
Mobilier, appareillage et outillage	0	0%	5	25%	4	20%

Tableau 64 : Appréciation des critères généraux du centre de sauvegarde de Kandé par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Contenu des enseignements	3	15%	17	85%	0	0%
Qualité des enseignements	1	5%	19	95%	0	0%
Composition du corps enseignant	3	15%	17	85%	0	0%
Disponibilité des enseignants	1	5%	17	85%	0	0%
Méthodes d'enseignement	1	5%	19	95%	0	0%
Compétences développées	1	5%	19	95%	0	0%

Tableau 65 : Appréciation de la qualité de l'enseignement prodigué centre de sauvegarde de Kandé par les apprenants

	Très satisfait	%	Satisfait	%	Peu satisfait	%
Conditions d'hygiène et de sécurité	1	5%	14	70%	5	25%
Dispositif de santé et environnement	0	0%	16	80%	4	20%
Activités du foyer socio-éducatif	0	0%	20	100%	0	0%
Réfectoire	0	0%	7	35%	10	50%

Tableau 66 : Appréciation de la qualité de vie au centre de sauvegarde de Kandé par les apprenants

Les apprenants ont formulé les recommandations suivantes :

- changer les machines ;
- améliorer la qualité des repas et augmenter les points d'eau ;
- réfectionner le mur de clôture et les toilettes ;
- renforcer le matériel en couture ;
- mettre en place un bus pour transporter les élèves ;
- améliorer la sécurité pour une meilleure protection des apprenants ;
- fournir des équipements (chaussures de sécurité, tenue de travail, gants, masque à meule)
- fournir des équipements de sports (ballons de foot et basket, maillots, chaussures)
- construire un terrain de basket ;
- aménager des salles informatiques ;
- initier un verger d'agrumes ;
- acheter du matériel de géométrie.

3.8. Le partenariat

Les ressources nécessaires au fonctionnement des centres sont très importantes. Les postes de dépenses hors frais pédagogiques peuvent atteindre dans certains cas 75% du budget de fonctionnement. Cette situation explique l'importance d'avoir des partenaires qui soutiennent les centres. Il est apparu dans nos enquêtes que les centres de la DESPS entretiennent peu de relation de partenariat avec le milieu socio économique comme le montre le tableau ci-dessous.

Partenaires	Type de partenariat			Opérationnel		Durée
Etablissements	Tech	Fin	Autres	Oui	Non	
PIKINE	X					Intendance militaire
CAMBERENE	X			X		Atelier de couture Gora Athie, centre horticole et ANPEJ qui organise 10 jours d'initiation sur informatique.
THIES	X	X	X	X		ONG Grem, CFPT
DIOURBEL	X	X		X		Association Diapo Sénégal qui prend en charge 8 jeunes à raison de 15 000 FCFA par an chacun, Fédération du Baol qui parraine 2 jeunes par an, Lycée Technique Ahmadou Bamba qui reprend des jeunes pour la poursuite de leur parcours d'apprentissage.
KANDE	X	X	X	X		IEF/IA

Tableau 67 : Etat des partenariats signés par les centres de la DESPS

Seuls quelques centres ont des partenaires qui interviennent dans leur fonctionnement sous diverses formes (appui technique, appui financier et en nature). Il faut noter que ces interventions sont très symboliques.

3.9. La réinsertion des jeunes

La réinsertion des jeunes accueillis dans les centres de la DESPS est un élément déterminant pour éviter les situations de récidive. L'essentiel des centres visités n'ont pas des statistiques sur la réinsertion des jeunes. Quelques données ont néanmoins été fournies par les centres de Kandé, Kaolack et Thiaroye pour l'année 2017.

Centre de Sauvegarde de Kandé

Métiers	Années	Nombre de sortants	Emplois Salariés	%	Auto-emplois	%	Source de financement	Observations
Couture	2017	3	/		x		Néant	La directrice leur a offert chacune une machine à coudre

Tableau 68 : Etat de la réinsertion des jeunes issus du centre de sauvegarde de Kandé en 2017

Centre Polyvalent de Kaolack

Métiers	Années	Nombre de sortants	Emplois Salariés	%	Auto-emplois	%	Source de financement
Menuiserie Bois	2015	1	1	100	0		ONG Plan International
	2016	0	0		0		
	2017	0	0		0		
Menuiserie Métallique	2015	1	0		0		
	2016	2	0		0		
	2017	0	0		0		

Tableau 69 : Etat de la réinsertion des jeunes issus du centre polyvalent de Kaolack de 2015à 2017

Centre Polyvalent de Thiaroye

Métiers	Années	Nombre de sortants	Emplois Salariés	%	Auto-emplois	%	Source de financement
Coiffure	2015	2	2	100			ONG Plan International
	2016	2	2	100	0		
	2017	5	2	40	0		
Couture	2015	9	0				
	2016	16	4	25	1	6	Auto financement
	2017	16	4	25	2	12	
Restauration	2015	11	3	27	0		
	2016	13	2	15	0		
	2017	8	0		0		

Tableau 70 : Etat de la réinsertion des jeunes issus du centre polyvalent de Thiaroye de 2015 à 2017

La réinsertion est le maillon faible dans le dispositif mis en place par la DESPS. Nous avons noté une insuffisance du dispositif de réinsertion socioprofessionnelle des mineurs alors qu'il s'agit de l'une des étapes les plus importantes de la prise en charge des jeunes. En effet, il permet de prévenir la récidive et de favoriser la réadaptation sociale et familiale. Ce dispositif est marqué par son caractère informel, par la faiblesse de son ampleur et par l'absence d'outils de suivi.

IV. ANALYSE ORGANISATIONNELLE, MATÉRIELLE ET PÉDAGOGIQUE DES SECTIONS

4.1. Analyse des différentes sections

4.1.1. Modalités pédagogiques

L'approche modulaire est préconisée en matière de formation et d'apprentissage pour permettre une qualification progressive de l'apprenant en lui offrant la possibilité d'une maîtrise parfaite des compétences. Ainsi, chaque compétence identifiée dans le référentiel de compétences fait l'objet d'un module. Le module comprend l'énoncé de la compétence, les éléments de compétence, lesquels sont traduits en objectifs spécifiques et contenus en précisant la durée, à titre indicatif. L'agencement des modules obéit à une logique de dépendance entre les compétences.

Nous avons pris trois programmes de formation comme référence pour analyser l'offre de formation et d'apprentissage des centres de la DESPS.

Il s'agit :

- des programmes de CAP proposés par et le Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA) ;
- des programmes de Certificats de Compétences (CS) dont l'élaboration des référentiels et la mise en œuvre des formations dans les métiers identifiés ont été confiés par le ministère aux centres de formation dans le cadre de l'autonomisation des structures de formation ;
- des programmes de CAP Apprentissage déjà déroulés dans le cadre du Projet d'appui au développement et à l'intégration de l'apprentissage (PADIA) en collaboration avec le MFPAA. La particularité de ces CAP réside tant dans son format que dans sa durée. En effet, ils sont déroulés sur une durée de deux ans en moyenne et les apprentissages sont réalisés dans les ateliers.

Nous avons comparé quelques programmes déroulés en Enseignement Technique Professionnelle et en Initiation Apprentissage dans les centres de la DESPS nos programmes de référence conçus en conformité avec les standards définis par le ministère de la formation professionnelle. Nous avons ainsi analysé les modules de compétences et leur quota horaire.

Nous précisons que les contenus des compétences étant quasiment les mêmes que ceux des CAP, nous ne présenterons pas dans cette section les programmes de Certificats de Spécialité. C'est seulement dans la durée de la formation que les deux programmes diffèrent. Les CS sont déroulés sur des durées allant de 3 à 9 mois.

Les résultats suivants ont été obtenus.

4.1.1.1. Menuiserie bois

Programme de CAP et CS

Le tableau suivant fournit les modules et leur quota horaire de la première à la troisième année pour le niveau CAP Menuiserie bois.

N°	Modules de compétences	Année			Total
		1ère	2ème	3ème	
1	Se situer au regard du métier et de la formation	120	-	-	120
2	Éducation sportive	20	15	15	50
3	Communiquer en milieu professionnel	30	60	68	158
4	Appliquer les règles d'hygiène, de santé, de sécurité et d'environnement.	30	79	55	164
5	Réaliser les dessins d'un ouvrage simple de menuiserie bois	50	64	60	174
6	Résoudre de problèmes préparatoires	40	62	42	144
7	Assurer la maintenance préventive de l'outillage, du matériel et des équipements de l'atelier de menuiserie	20	15	15	50
8	Réaliser un ouvrage simple de menuiserie bois	200	222	222	644
9	Réaliser des sculptures sur un ouvrage en bois	40	30	33	103
10	Poser un ouvrage de menuiserie ;	72	110	119	301
11	Restaurer un ouvrage de menuiserie	80	90	84	254
12	S'intégrer dans le monde du travail.	-	-	138	138
	Total/année	**702**	**747**	**851**	**2300**

Tableau 71 : Programme de CAP / CS en menuiserie bois

Il s'ajoute à ces modules, les cours théoriques concernant les contenus des différentes disciplines du référentiel de formation. Ces disciplines sont : Mathématiques, Gestion, Anglais, Techniques d'expression et de communication, Education physique, Législation, Hygiène, sécurité, santé et protection de l'environnement et Informatique. En outre les cours théoriques de la spécialité sont : Technologie, Dessin technique, Analyse de fabrication et Calcul professionnel.

Programme de CAP Apprentissage

Le programme de CAP Menuiserie bois en apprentissage, composé des modules de compétences ci-dessous, est déroulé en 14 mois dans le cadre du projet PADIA :

Compétences particulières :

1. réaliser un coffrage simple,
2. réaliser une charpente en bois,
3. fabriquer des ouvrants, dormants, grilles volets et accessoires en bois,
4. réaliser un meuble en bois,
5. réaliser un travail de sculpture de bois.

Compétences générales :

1. lire et interpréter un plan,
2. communiquer en milieu professionnel,
3. évaluer les quantités de matière d'œuvre,
4. appliquer les mesures préventives liées à l'hygiène, à la sécurité et au respect de l'environnement,
5. assurer la maintenance préventive de l'outillage, du matériel et de l'équipement.

Nous avons résumé dans le tableau qui suit le programme déroulé au Centre de Sauvegarde de Thiès pour le même métier et pour une durée de formation de trois ans.

N⁰	ETABLISSEMENT	THIES			
	MODULES	1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL
1	Initiation à la menuiserie bois (théorie)	50	25	0	75
2	Rabotage	25	50	50	125
3	Coupe	30	30	20	80
4	Utilisation des machines (théorie)	25	50	25	100
5	Utilisation des machines (pratique)	0	25	40	65
6	Alphabétisation	40	40	20	100
7	Informatique	40	40	40	120
8	Maraichage	40	40	40	120
9	EPS	40	40	40	120
	TOTAL / année	**290**	**340**	**275**	
	TOTAL	**905**			

Tableau 72 : Programme déroulé en menuiserie bois au centre de sauvegarde de Thiès

En analysant le programme de menuiserie bois du Centre de Sauvegarde de Thiès, nous constatons qu'il est différent dans le contenu et le volume horaire de nos trois programmes de référence. Le volume horaire total du programme est presque équivalent au volume de la troisième du CAP.

4.1.1.2. Menuiserie métallique.

Programme de CAP et CS

Le tableau suivant fournit les modules et leur quota horaire de la première à la troisième année pour le niveau CAP Menuiserie métallique.

N⁰	MODULES	ANNEE			TOTAL
		1ère	2ème	3ème	
1	Formation et métier	30h			30H
2	Lecture de plan	150			150H
3	Communication	96h	108 h	56 h	260H
4	Instruments de mesure	45h			45H
5	Les matériaux	30h			30H
6	Règles HSSE	90h			90H
7	Réglage et entretien des machines et outils	60h			60H
8	Accessoires métalliques domestiques	432 h	216 h		648H
9	Fermetures et grilles de protection en acier		256 h		256
10	Meubles en fer forgé		256 h		256H
11	Fermetures et grilles de protection en aluminium		100 h	192h	292H
12	Meubles en aluminium			200h	200H
13	Sport	56h	62h	42h	160H
14	S'intégrer au milieu du travail			140h	140H
	TOTAL/année	**989**	**998**	**630**	

	TOTAL	2617 h

Tableau 73 : Programme de CAP / CS en menuiserie métallique

Programme de CAP Apprentissage

Le programme de CAP Menuiserie métallique en apprentissage, composé des modules de compétences ci-dessous, est déroulé en 14 mois dans le cadre du projet PADIA :

Compétences particulières :

1. fabriquer des accessoires métalliques de maison,
2. fabriquer des ouvrants dormants et grilles de protection en acier,
3. fabriquer une rampe d'escalier,
4. fabriquer des meubles en acier et fer forgé,
5. fabriquer une machine agricole à traction animale,
6. fabriquer une machine de transformation des produits agricoles,
7. entretenir les ouvrages métalliques.

Compétences générales :

1. lire un plan,
2. appliquer les techniques de communication,
3. utiliser les instruments de mesure, de traçage et de contrôle,
4. choisir le matériau et le matériel adéquats,
5. régler et entretenir les machines et outils,
6. prévenir les risques liés à la sécurité, à la santé et au non respect de l'environnement,
7. gérer une entreprise.

Nous avons résumé dans le tableau qui suit le programme déroulé au Centre de Sauvegarde de Thiès pour le même métier et pour une durée de formation de trois ans.

N⁰	ETABLISSEMENT	THIES			
	MODULES	1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL
1	Initiation à la confection (théorie)	120	80	60	260
2	Travaux pratiques	60	180	180	420
3	Alphabétisation	40	40	20	100
4	Informatique	40	40	40	120
5	Maraichage	40	40	40	120
6	EPS	40	40	40	120
	TOTAL / année	**340**	**420**	**380**	
	TOTAL	**1140**			

Tableau 74 : Programme déroulé en menuiserie métallique au centre de sauvegarde de Thiès

Le programme de menuiserie métallique déroulé à Thiès est différent des trois programmes pris en référence. Les compétences particulières ne sont pas spécifiées.

4.1.1.3. Froid

Programme de CAP et CS

Le tableau suivant fournit les modules et leur quota horaire de la première à la troisième année pour le

niveau CAP Froid.

N°	MODULES	ANNEE			Total
		1ère	2ème	3ème	
1	Métier et formation	30h			30h
2	Schémas électriques et frigorifiques	130h	145h		275h
3	Communication en milieu de travail	82h	110h	28h	220h
4	Hygiène, santé, sécurité et environnement	50h	50h		100h
5	Techniques d'assemblage	136h	134h		270h
6	Manipulation des fluides frigorigènes et lubrifiants	100h	100h		200h
7	Maintenance corrective d'une installation de froid ménager et commercial	308h			308h
8	Montage d'une installation de climatisation individuelle		210h		210h
9	Informatique	24h	59h	97h	180h
10	Maintenance corrective d'une installation de climatisation individuelle		52h	109h	161h
11	Montage d'une installation de froid de type commercial			204h	204h
12	Maintenance préventive d'une installation de froid ménager et commercial			132h	132h
13	Maintenance curative d'une installation de climatisation automobile			110h	110h
14	Pratique du sport	40h	40h	40h	120h
15	Intégration au milieu de travail			180h	180h
	Total/année	**900h**	**900h**	**900h**	
	Total	**2700h**			

Tableau 75 : Programme de CAP / CS en froid

Programme de CAP Apprentissage

Le programme de CAP Froid en apprentissage, composé des modules de compétences ci-dessous, est déroulé en 14 mois dans le cadre du projet PADIA :

Compétences particulières :

1. réparer le système de direction et le parallélisme,
2. réparer le système d'allumage, d'alimentation et d'échappement du moteur thermique,
3. réparer le système de refroidissement et de lubrification du moteur thermique,
4. réparer les organes mécaniques du moteur,
5. réparer le système de suspension et de la géométrie du train,
6. réparer le système d'embrayage,
7. réparer la boite des vitesses,
8. réparer les ponts et arbres de transmission,
9. réparer le système de freinage,
10. entretenir un véhicule.

Compétences générales :

1. appliquer les règles d'hygiènes de santé de sécurité et de respect de l'environnement,
2. appliquer les techniques de montage et démontage mécanique,

3. appliquer les règles élémentaires de l'électricité automobile,
4. appliquer les règles élémentaires de commande de système par l'électronique,
5. utiliser les outils de travail,
6. interpréter un dessin technique,

Le tableau ci-dessous fournit la liste des modules de compétences déroulés dans le cadre de la formation en froid sur une durée de trois ans. Les volumes horaires n'ont pas été spécifiés.

N⁰	ETABLISSEMENT	CAMBERENE			
	MODULES	1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL
1	Maîtrise des techniques manuelles	x	x	x	x
2	Sécurité au travail	x	x	x	x
3	Fondamentaux d'usinage	x	x	x	x
4	Fondamentaux d'électricité	x	x	x	x
5	Base du froid	x	x	x	x
6	Tuyauterie	x	x	x	x
7	Chaudronnerie	x	x	x	x
8	Assemblage	x	x	x	x
	TOTAL / année				
	TOTAL				

Tableau 76 : Programme déroulé en froid au centre de sauvegarde de Camberène

Le nombre de modules de compétences retenu dans le programme froid déroulé par le Centre de Sauvegarde de Camberène est très inférieur à celui déroulé dans nos trois programmes pris en référence.

4.1.1.4. Sérigraphie

Programme de CAP et CS

Le tableau suivant fournit les modules et leur quota horaire de la première à la troisième année pour le niveau CAP sérigraphie.

MODULE	1ère année	2ème année	3ème année	Durée totale
Métier et formation	30			30
Règles d'hygiène de sante de sécurité et d'environnement	86	28		114
Communication en milieu professionnel	76	80	104	260
Tracés, calculs et mesures	38	46		84
Caractéristiques des textiles produits et autres matières	30	10		40
Entretien du matériel et du local	32			32
Notion de base en couture	60			60
Technique de mélange des couleurs et de reproduction graphique	32			32
Réalisation d'un ouvrage teint uni ou avec motifs	250	222		472
Réalisation d'un ouvrage en battik ou avec d'autres réserves		154	220	374
Réalisation d'un ouvrage imprime au pochoir ou avec des accessoires	204	146		350
Traiter des images graphiques à l'ordinateur	32	66	8	106

Réalisation d'un ouvrage à l'écran ou par transfert		72	282	354
Entretien d'un linge teint ou sérigraphié		40		40
Éducation physique et sportive	38	42	36	116
Insertion dans le monde du travail			140	140
TOTAL	**908**	**906**	**790**	**2604**

Tableau 77 : Programme de CAP / CS en sérigraphie

Programme de CAP Apprentissage

Le programme de CAP sérigraphie en apprentissage, composé des modules de compétences ci-dessous, est déroulé en 14 mois dans le cadre du projet PADIA :

Compétences particulières :

1. réaliser un ouvrage teint uni ou avec des motifs,
2. réaliser un ouvrage en batik et autres réserves,
3. réaliser un ouvrage imprimé au pochoir ou avec des accessoires,
4. réaliser un ouvrage imprimé à l'écran ou par transfert.

Compétences générales :

5. appliquer les règles d'hygiène de santé et de sécurité,
6. communiquer en milieu professionnel,
7. effectuer des tracés, des calculs et des mesures,
8. effectuer un mélange de couleurs et une reproduction graphique,
9. déterminer les caractéristiques des textiles, produits et autres matières,
10. utiliser les notions de base en couture,
11. entretenir le matériel et le local,
12. traiter les images graphiques à l'ordinateur,
13. entretenir un linge teint et ou « sérigraphié ».

Le tableau ci-dessous fournit la liste des modules de compétences déroulés dans le cadre de la formation en sérigraphie sur une durée de trois ans. Les volumes horaires n'ont pas été spécifiés.

N°	ETABLISSEMENT	PIKINE			
	MODULES	1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL
1	Normes d'écriture (chiffres et lettres)	x	x	x	x
2	Traçage	x	x	x	x
3	Confection banderole	x	x	x	x
4	Confection blouse	x	x	x	x
5	Décoration voiture de pub	x	x	x	x
6	Décoration murs et lumineuses	x	x	x	x
7	Décorations panneau et totems	x	x	x	x
8	Intégration-enrichissement	x	x	x	x
	TOTAL / année	x	x	x	x
	TOTAL				

Tableau 78 : Programme déroulé en sérigraphie au centre de sauvegarde de Pikine-Guédiawaye

Le nombre de modules de compétences retenu dans le programme sérigraphie déroulé par le Centre de Sauvegarde de Pikine-Guédiawaye est très inférieur à celui déroulé dans nos trois programmes pris en référence.

4.1.1.5. Cuisine

Programme de CAP et CS

Le tableau suivant fournit les modules et leur quota horaire de la première à la troisième année pour le niveau CAP Cuisine.

MODULES	1ère année	2ième année	3ième année	Durée en heures
Métier et Formation	30			**30**
Règles d'hygiène, de santé, de sécurité et d'environnement	85	30		**115**
Communication en milieu de travail	80	104	80	**264**
Mesures et calculs	70	20		**90**
Locaux, matériel et équipements	120	68		**188**
Principes de nutrition et d'alimentation	100	30		**130**
Techniques de décoration	45			**45**
Informatique	34	52		**86**
Gestion des stocks		28		**28**
Entrées	170	102		**272**
Plats de résistances	92	159	238	**489**
Desserts		80	229	**309**
Service des mets et boissons	38	116	90	**244**
EPS		46	38	**122**
Insertion dans le milieu socio professionnel			140	**140**
TOTAL	**864**	**835**	**815**	**2514**

Tableau 79 : Programme de CAP / CS en cuisine

Programme de CAP Apprentissage

Le programme de CAP Cuisine en apprentissage, composé des modules de compétences ci-dessous, est déroulé en 14 mois dans le cadre du projet PADIA :

Liste des compétences :

1. réaliser une entrée,
2. réaliser un plat de résistance,
3. réaliser un dessert,
4. prévenir les risques liés à la santé et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité au travail,
5. utiliser les techniques de communication et d'information en milieu de travail,
6. effectuer des mesures,
7. appliquer les techniques de contrôle de la qualité des produits,
8. utiliser le matériel et les équipements,
9. faire la décoration,
10. appliquer les techniques de conservation,
11. appliquer les techniques d'entretien et de rangement,
12. gérer le travail.

Il faut noter que dans le cadre du PADIA, les CAP en cuisine et en restauration font l'objet de deux programmes différents.

Le tableau ci-dessous résume les programmes de cuisine déroulés dans les centres de Camberène, Thiès et Thiaroye.

N⁰	ETABLISSEMENT	CAMBERENE				THIES				THIAROYE			
	MODULES	1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL	1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL	1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL
1	TP cuisine					160	160	160	480				
2	Techniques culinaires	10h/s	10h/s	10h/s		80	80	80	240				
3	Technologie du restaurant					80	80	80	240				
4	Alimentation	2h/s	2h/s							x	x	x	x
5	Cuisine									x	x	x	x
6	Technologie du service	2h/s	2h/s							x	x	x	x
7	Entretien linge									x	x	x	x
8	Français									x	x	x	x
9	Mathématiques									x	x	x	x
10	Anglais									x	x	x	x
11	Entretien maison									x	x	x	x
12	Horticulture									x	x	x	x
	TOTAL / année					**320**	**320**	**320**					
	TOTAL						**960**						

Tableau 80 : Programme déroulé en cuisine aux centres de Camberène, Thiès et Thiaroye

Nous constatons que le même programme n'est pas déroulé dans les trois centres pour le même métier. Quelque soit le programme retenu, il est loin de correspondre à ceux homologués par le MFPAA.

4.1.1.6. Couture

Programme de CAP et CS

Le tableau suivant fournit les modules et leur quota horaire de la première à la troisième année pour le niveau CAP Couture.

Compétences	Quotas horaires
Les compétences particulières	**1120 h**
Réaliser un vêtement traditionnel masculin simple	200 h
Réaliser un vêtement traditionnel féminin simple	360 h
Réaliser un vêtement traditionnel avec broderie	420 h
Réaliser un vêtement traditionnel avec perlage	140 h
Les compétences générales	**870 h**
Se situer au regard du métier et de la formation	30 h
Effectuer les points de base	60 h
Communiquer dans une langue de travail	170 h
Prendre les mesures	50 h
Tracer les formes des modèles et des décorations	280 h

Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité et de santé	60 h
Assurer entretien et le réglage des machines	60 h
Développer une forme physique par la pratique du sport	140 h
S'intégrer dans le monde du travail	120 h

Tableau 81 : Programme de CAP / CS en couture

Programme de CAP Apprentissage

Le programme de CAP Couture en apprentissage, composé des modules de compétences ci-dessous, est déroulé en 14 mois dans le cadre du projet PADIA :
Compétences particulières :

1. réaliser un kaftan,
2. réaliser un pantalon bouffant,
3. réaliser un grand boubou,
4. réaliser un pantalon classique,
5. réaliser une chemise avec manche longue,
6. réaliser une jupe,
7. réaliser un anango pour dame,
8. réaliser une taille basse,
9. réaliser une ndoquette.

Compétences générales :

1. identifier le modèle,
2. prendre les mesures,
3. choisir le tissu,
4. effectuer le tracé du modèle,
5. couper les différents éléments du modèle,
6. assembler les différents éléments du modèle,
7. faire les finitions (boutonnière, pose de boutons, surfilage, repassage),
8. appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

Le tableau ci-dessous résume les programmes de couture déroulés dans les centres de Camberène, Pikine et Thiaroye.

N°	ETABLISSEMENT	CAMBERENE				PIKINE				THIAROYE			
	MODULES	1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL	1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL	1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL
1	Entretien maison									x	x	x	x
2	Entretien linge									x	x	x	x
3	Technologie machine					x	x	x	x	x	x	x	x
4	Artisanat									x	x	x	x
5	Couture		12h	9h		x	x	x	x	x	x	x	x
6	Teinture	3H/s	3H/s	3H/s		x	x	x	x	x	x	x	x
7	Horticulture									x	x	x	x
8	Coupe		12h	9h		x	x	x	x				
9	Coupe traditionnelle					x	x	x	x				
10	Coupe moderne					x	x	x	x				
11	Broderie moderne	5h	2h	6h									
12	Broderie traditionnelle et perlage	5h	2h	6h									
13	Education à la santé	2H/s	2H/s	2H/s									

14	Economie domestique	2H/s	2H/s	2H/s									
15	Education à la vie familiale	2H/s	2H/s	2H/s									
16	Sérigraphie			3H/s									
	TOTAL / année												

Tableau 82 : Programme déroulé en couture aux centres de Camberène, Thiès et Thiaroye

Nous constatons que les programmes déroulés dans les trois centres sont différents pour le même métier sont différents de ceux homologués par le MFPAA. Dans l'ensemble, il n'est pas possible de classer les six programmes déroulés dans les centres de la DESPS dans aucun des trois formats pris comme référence.

4.1.2. Ressources humaines

L'organisation pédagogique doit permettre une détermination claire des besoins, tant quantitatifs que qualitatifs, en matière de ressources humaines. Le chronogramme de formation mis à contribution pour chaque programme permet d'établir le nombre de formateurs nécessaires pour l'exécution des différentes tâches et préciser les domaines d'intervention. Ce qui permet un choix judicieux de formateurs ayant les profils appropriés à la mise en œuvre de la formation. Le relevé de ces besoins permet aussi de préciser le nombre de formateurs exigés, sur la nécessité de recruter d'autres ou de s'ouvrir à des personnes ressources. Ainsi, le référentiel GOMP fournit à titre indicatif les ressources humaines nécessaires à l'exécution des programmes de formation et d'apprentissage dans le cadre des CAP et CS. Concernant le CAP Apprentissage, tel qu'il a été appliqué dans le cadre du projet PADIA, les ressources humaines sont composés essentiellement de maitres artisans formés à l'APC et de formateurs des centres de formation professionnelle.

Nous avons comparé les ressources humaines disponibles pour certains programmes déroulés dans les centres de la DESPS à celles que préconise le guide. Les résultats suivants ont été obtenus.

4.1.2.1. Menuiserie bois

En menuiserie bois l'implantation du référentiel de formation niveau CAP requiert :

- un corps administratif formé à L'APC ;
- un formateur en Technologie, calcul professionnel et travaux pratiques / sécurité titulaire d'un CAEP en menuiserie bois au minimum ;
- un formateur en dessin technique avec des connaissances spécifiques au métier ;
- un formateur en mathématiques titulaire d'un Duel II minimum en Maths ;
- un Maitre en éducation physique et sportive ;
- un formateur en informatique titulaire d'un BTS ;
- un formateur en entreprenariat titulaire d'une licence (au minimum) ;
- un formateur en hygiène/législation, titulaire d'une licence au minimum ;
- un formateur en lettres modernes / anglais titulaire d'une licence ;
- un technicien d'atelier.

Les formateurs en menuiserie bois dans les centres de la DESPS.

Etablissements	Nom / Prénoms	Spécialité / Discipline	Diplômes	Statut/Grade			Genre		Formés en APC
				Vac	Cont	Titul	H	F	
Pikine	Maguatte Camara	Menuiserie bois	BFEM				x		OUI
	Mamadou Ndiaye	Menuiserie bois					x		

Thiés	Ibrahima SAMB	Menuiserie	Pas de diplôme	x			x		MENA
Diourbel	Mouhamed Djité			x			x		OUI
Cambéréne	Talla Dioum	Menuiserie bois	CFEE				x		
Nianing	Ablaye Seck	Menuiserie bois		x			x		Non

Tableau 83 : Etat des formateurs en menuiserie bois aux centres de Pikine, Thiès, Diourbel, Camberène et Nianing.

4.1.2.2. Menuiserie métallique

L'implantation du programme de formation au CAP de la menuiserie métallique exige :

- un corps administratif formé à L'APC ;
- un enseignant de la spécialité ;
- un formateur en mathématiques ;
- un formateur en gestion ;
- un formateur en physique chimie ;
- un formateur en informatique ;
- un formateur en dessin technique ;
- un formateur en maintenance ;
- un formateur d'Education physique et sportive ;
- un formateur en Anglais et français ;
- un formateur en technique d'expression et de communication ;
- un formateur en législation ;
- un formateur en hygiène, sécurité, santé et protection de l'environnement ;
- un formateur en alphabétisation ;
- des maîtres artisans formateurs ;
- des maîtres de stage selon le nombre d'entreprises partenaires.

Les formateurs en menuiserie métallique dans les centres de la DESPS.

Etablissements	Nom / Prénoms	Spécialité / Discipline	Diplômes	Genre		Formés en APC
				H	F	
Thiés	Insa Ndiaye	Confection métallique	CEP	x		
Thiaroye	Fallou diongue	Menuiserie métallique		x		Oui
Diourbel	Mor Diao	Moniteur		x		Non
Cambéréne	Amath Niang	Menuiserie métallique	CFEE	x		Non
	Assane Wade	Tôlerie-carrosserie	CFEE	x		Non
Nianing	Moustapha Séne	Chaudronnerie		x		Non
	Galaye Séne	Soudeur		x		Non

Tableau 84 : Etat des formateurs en menuiserie métallique aux centres de Thiès, Thiaroye, Diourbel, Camberène et Nianing

4.1.2.3. Sérigraphie

L'analyse du référentiel de formation et programme d'étude ont permis de déterminer le nombre de formateurs nécessaires à l'implantation d'un CAP en sérigraphie qui s'établit comme suit :

- 02 formateurs teinturier-sérigraphe qui ont le profil suivant : titulaire du CAEEFS avec des compétences techniques en teinture-sérigraphie avec des possibilités de stage de perfectionnement en teinture et en sérigraphe en milieu industriel et artisanal, une maîtrise des TIC, des logiciels (exemple : AA logos, Photoshop, Publisher, et Xpress…) et de la technologie des textiles et avoir des notions de secourisme ;
- 01 formateur en TEC qui a un profil de Lettre moderne/anglais (LA) titulaire du CAEM ;
- 01 formateur en mathématiques titulaire du CAEM ;
- 01 formateur en éducation artistique qui a le profil de sortant diplômé (CAEM) ;
- 01 formateur en habillement qui a le profil suivant : titulaire du CAEEFS avec des compétences techniques en teinture-sérigraphie avec des possibilités de stage de perfectionnement en teinture et en sérigraphe en milieu industriel et artisanal, une maîtrise des TIC, de la technologie des textiles. Il doit et avoir des notions de secourisme et prendre en charge l'entretien des textiles, de l'habitation, de l'économie domestique et de la couture ;
- 01 formateur en informatique titulaire du CAEM. avec des connaissances en infographie, maitrisant les logiciels suivants : AA logos, Photoshop, Illustrator, Publisher, et Xpress ;
- 01 formateur en santé hygiène titulaire du CAEEFS avec des connaissances spécifique au métier ;
- 01 formateur en éducation physique et sportive titulaire du CAEM ;
- 01 formateur en gestion des entreprises titulaire du CAEM.

Les formateurs en sérigraphie dans les centres de la DESPS.

Etablissements	Nom / Prénoms	Spécialité / Discipline	Diplômes	Genre		Formés en APC
				H	F	
Pikine	Abdoulaye Diamanka	Sérigraphie		x		Non
	Mamadou Baldé	Sérigraphie	CSP 2013	x		Non

Tableau 85 : Etat des formateurs en sérigraphie au centre de sauvegarde de Pikine

4.1.2.4. Mécanique

L'analyse du référentiel de formation, du programme d'étude et du chronogramme de formation a permis de déterminer le nombre de formateurs avec les profils suivants :

- Enseignement général :

- 1 Formateur en TEC et Anglais de profil Lettre moderne titulaire du CAEM Français/Anglais. Ce formateur devrait avoir une bonne maitrise de l'anglais technique ;
- 1 Formateur en Mathématiques titulaire d'un CAEM ;
- 1 Formateur en EPS titulaire d'un CAEM. Ce formateur devra avoir une bonne connaissance de l'ergonomie ;
- 1 Formateur en Gestion/Entreprenariat titulaire d'un CAEM ;
- 1 Formateur en législation de profil droit, titulaire d'un CAEM.

- Enseignement professionnel théorique :

- 2 Formateurs en Mécanique/Dessin technique /de profil Construction Mécanique titulaire d'un CAEP ;
- 1 Formateur en Technologie de profil Fabrication mécanique titulaire d'un CAEP ;
- 1 Formateur en HSSE de profil et de législation titulaire d'un CAEP.

Enseignement professionnel pratique :

- 1 Formateurs en électrotechnique et titulaire d'un CAEP ;
- 2 Formateurs en maintenance mécanique assurant les cours théoriques et pratiques et titulaires d'un CAEP ;
- 3 Formateurs en fabrication mécanique titulaires d'un CAEP ;
- Technicien des ateliers.

Les formateurs en mécanique dans les centres de la DESPS.

Etablissements	Nom / Prénoms	Spécialité / Discipline	Diplômes	Genre		Formés en APC
				H	F	
Pikine	Ibrahima Sarr	Mécanique auto		x		
	Moussa Ndiaye	Mécanique auto		x		
Cambéréne	Baka Sylla	Mécanique auto	CFEE	x		oui
	Modou Ngom	Mécanique auto	CFEE	x		non
	Bassirou Diop	Mécanique auto	CFEE	x		non
	Mamadou Gueye	Tôlier	CFEE	x		non
	Oumar Diop	Tôlier	CFEE	x		non
	Ndiogou Sarr	Electricien auto	CFEE	x		non
	Pape Gueye	Electricien auto	CFEE	x		non

Tableau 86 : Etat des formateurs en mécanique aux centres de Pikine et Camberène

4.1.2.5. Froid

L'implantation du programme de formation au CAP en Froid et Climatisation exige :

- un corps administratif formé à L'APC ;
- un enseignant de la spécialité ;
- un formateur en mathématiques ;
- un formateur en gestion ;
- un formateur en dessin technique ;
- un formateur en physique et chimie ;
- un formateur d'Éducation physique et sportive ;
- un formateur en Anglais et français ;
- un formateur en technique d'expression et de communication ;
- un formateur en législation ;
- un formateur en hygiène, sécurité, santé et protection de l'environnement ;
- un formateur en alphabétisation ;
- un conseiller pédagogique ;
- des maîtres artisans formateurs ;
- des maîtres de stage selon le nombre d'entreprises partenaires.

Les formateurs en froid dans les centres de la DESPS.

Etablissements	Nom / Prénoms	Spécialité / Discipline	Diplômes	Genre		Formés en APC
				H	F	
Cambéréne	Ndiaga Lo	Pocess	Technicien sup	x		Non
	Omar Sambou	Frigorifiste		x		Non
	Bada Tall	Chaudronnerie		x		Non

Tableau 87 : Etat des formateurs en froid au centre de sauvegarde de Camberène

4.1.2.6. Cuisine / Restauration

L'analyse du référentiel de formation et du chronogramme de formation a permis de déterminer le nombre de formateurs avec les profils suivants :

- Enseignement général :

- 1 Formateur en TEC et Anglais avec un niveau équivalent au moins au CAEFS. Ce formateur devrait avoir une bonne maitrise de l'anglais et du français techniques ;
- 1 Formateur en alphabétisation. avec un niveau équivalent au moins au CAEFS ;
- 1 Formateur en Mathématiques avec un niveau équivalent au moins au CAEFS ;
- 1 Formateur en Gestion/Entreprenariat titulaire d'un CAEM ;
- 1 formateur en informatique niveau CAEM ;
- 1 formateur en Education artistique niveau CAE.

- Enseignement théorique et pratique en Cuisine :

- 02 formateurs en nutrition-alimentation et cuisine titulaire d'un CAEFS ;
- 01 formateur pour la technologie des locaux, du matériel et de l'équipement d'une cuisine, pour le service au restaurant et pour l'HSSE.

Les formateurs en restauration/cuisine dans les centres de la DESPS.

Etablissements	Nom / Prénoms	Spécialité / Discipline	Diplômes	Genre		Formés en APC
				H	F	
Thiaroye	Ndiaye Mariètou	Restauration			x	
	Kébé Seynabou	Eco fam & sociale			x	
Pikine	El Hadji Bamba Sarr	Restauration		x		
	Abdoulaye Diao	Restauration		x		oui
Diourbel	Khady Diop	EPT			x	
Cambéréne	Hawa Ba	Restauration	CAFMEFS		x	Non
	Aminata Lèye	Restauration	CAEEFS		x	Non
	Ndeye Khady Guèye	Restauration	CAEEFS		x	Non
Thiés	Oumou K Mbengue	Sociale	METP		x	Oui
	Ely Pierre Senghor	Restauration	METP	x		Oui
	Ansou Seydi	Sociale	METP	x		Oui

Tableau 88 : Etat des formateurs en cuisine aux centres de Thiaroye, Pikine, Diourbel, Camberène et Thiès

4.1.2.7. Couture

L'implantation du programme de formation au CAP de Couturier traditionnel-Brodeur exige :

- un corps administratif initié à L'APC ;
- un enseignant de la spécialité ;
- un formateur en mathématique ;
- un formateur en gestion ;
- un formateur en dessin technique ;
- un formateur en dessin artistique ;
- u n formateur en maintenance ;
- un formateur en physique, chimie et biologie ;
- un formateur d'Education physique et sportive ;
- un formateur en Anglais et français ;
- un formateur en technique d'expression et de communication ;
- un formateur en législation ;
- Un formateur en hygiène, sécurité, santé et protection de l'environnement ;
- des maitres artisans formateurs ;
- des maîtres de stage selon le nombre d'entreprises partenaires.

Les formateurs en couture dans les centres de la DESPS.

Etablissements	Nom / Prénoms	Spécialité / Discipline	Diplômes	Genre		Formés en APC
				H	F	
Thiaroye	Thérése Diéne				x	
	Khardiata Diaby				x	
Pikine	Ardo Ndiaye			x		x
	Khalifa Mboup			x		Non
Cambéréne	Ndeye S. Dieng	Coupe et couture			x	Non
	Gnima Badji	Couture	CAEEFS		x	Non
	Fatou Pouye	Social	CAEEFS		X	Non

Tableau 89 : Etat des formateurs en couture aux centres de Thiaroye, Pikine, et Camberène

Analyse et perspectives

Les formateurs dans les sections initiation et apprentissage des centres de la DESPS sont essentiellement composés de moniteurs tous maitres artisans. Ils gèrent les ateliers et y exécutent leurs commandes. En contrepartie, ils encadrent les jeunes et les forment au métier.

L'étude montre, qu'en dehors des sections enseignement technique professionnel où les formateurs sont issus pour l'essentiel des centres de formation des formateurs, le déroulement des enseignements dans les ateliers pose plusieurs problèmes.

D'abord, les moniteurs des centres de la DESPS n'ont pas le niveau requis pour dérouler des programmes en respectant les normes définies par le MFPAA. Ensuite, leur nombre est insuffisant pour plusieurs sections conformément à la norme. Cependant, le nombre d'intervenants pour l'implantation des référentiels de formation pour une section pourrait diminuer si des enseignants de la spécialité reçoivent des renforcements de capacités pour prendre en charge certains modules de compétences. Enfin, le mode de gestion des ateliers doit s'adapter au nouveau contexte de l'implantation de l'APC.

4.1.3. Mobilier, Appareillage et Outillage

Une offre de formation et d'apprentissage de qualité requiert un minimum de ressources physiques et matérielles. La liste des besoins est établie à partir de l'exploitation, au niveau de chaque compétence, des objectifs, des conditions d'évaluation, des standards, des critères de performance et du rapport d'Analyse en Situation de Travail (AST).

Les tableaux suivants présentent de façon synthétique les équipements recensés dans les centres de la DESPS et classés par section[12].

4.1.3.1. Menuiserie bois

N°	ETABLISSEMENT	THIES				PIKINE				DIOURBEL				NIANING			
	DESIGNATIONS	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Table en menuiserie bois	1	1														
2	Table en tapisserie	1	1														
3	Chaises	1	1														
4	Tabouret	3	3														
5	Perceuse à main	1	1			1				1	1						
6	Ponceuse à main	1	1				1		1								
7	Clé à laine	1	1														
8	Scie à ruban	1	1			2	1		1								
9	Marteau	1	1														
10	Rabot	0	1														
11	Machine à rabot 3 opérations	1	1														
12	Machine combinée 6 opérat.	1	1		1												
13	Troussequin	1	3														
14	Ciseaux 110 20 ; 70 cm	4	8			4	4										
15	Rabot	1	5			4	2		2								
16	Scie à raser	4	8														
17	Malette fer a toupie	1	2														
18	Râpe plat	1	3														
19	Râpe ronde	1	3														
20	Serre joint	3	5														
21	Paquet mèche perceuse	1	3														
22	Arrache clou	1	3														
23	Scie circulaire GM	0	3			2	2										
24	Fer a toupie	0	2			3	3			1	1						
25	Serre joint	0	2														

[12] Nous précisons que la liste des équipements du Centre d'Adaptation Sociale de Nianing devait nous parvenir pour être annexée à ce document. Nous ne l'avons pas reçu.

26	Machine à combinaison					1			1								
27	Jeu d'équerre					5	5										
28	Jeu de limes					4	1		3								
29	Jeu de râpes					2	2										
30	Scie circulaire					1		1									
31	Ponceuse					1											
32	Etau					1											
33	Scie sauteuse					2	1	1									
34	Jeu de marteau					2	2										
35	Vilebrequin					1	1										
36	Tenaille					1	1										
37	Pinceuse disque					1	1										
38	Lame de scie circulaire					1	1										
39	Varlope					1	1										
40	Meule affuteuse					1	1										
41	Equerre PM					2	2										
42	Scie circulaire électrique					1			1								
43	Jeu de marteau					7	7										
44	Ciseaux					6	6										
45	Cadre de scie à métaux					1	1										
46	Scie GM					1	1										
47	Combiné									1	1						
48	Meule									1							
49	Petit meule									3			3				
50	Scie à métaux									1			1				
51	Table									2	2						
65	Scie à Riba									2	2						

Tableau 90 : Etat des MAO dans les ateliers menuiserie bois des centres de Thiès, Pikine, Diourbel et Nianing

L'atelier menuiserie bois de Diourbel est le moins équipé des quatre centres analyses. Le Centre d'Adaptation Sociale de Nianing a été récemment équipé de matériels de dernière génération et présente des conditions idéales d'apprentissage en menuiserie bois.

4.1.3.2. Menuiserie métallique

N°	ETABLISSEMENT	THIES				PIKINE				DIOURBEL				NIANING			
	DESIGNATIONS	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Etau artisanal	1	1														
2	Table de travail	1	1														
3	Cintreuse mangouri	1	1			1	1										
4	Meule GM	1	1														
5	Enclume	1	1			2	1		1	2							
6	Scie à métaux	3	1														
7	Tronçonneuse aluminium	1	1														
8	Tronçonneuse en fer	1	x														
9	Etau sur pied	1	x							2							
10	Etau réglable fixe	1	x														

11	Pince universelle	1	x														
12	Poste pour soudure	2	x							2							
13	Perceuse à main	1	x														
14	Extincteur	2	x														
15	Verre de masque	1	x														
16	Burin PM	2	x														
17	Jeu de tournevis	2	x			1	1			4							
18	Lame de scie	1	x			1	1										
19	Burin pointe	1	x														
20	Marteau	1	x														
21	Burin pointe	1	x														
22	Scie à métaux	3	x							1							
23	Cisaille métallique	0	x														
24	Boîte à pharmacie	0	x														
25	Porte industrielle PM					2	1		1								
26	Perceuse à colonne fixe					1	1			1							
27	Perceuse à percussion					1			1	2							
28	Pieds à coulisse					1	1										
29	Coupeur fixe aluminium					1	1										
30	Cadre de scie à métaux					1	1										
31	Equerre PM					1	1										
32	Perceuse pm					1	1										
33	Meuleuse angulaire					2	2			2							
34	Marteau					3	1		2	5							
35	Clé à laine					1			1								
36	Table à souder									2							
37	Meule à table									1							
38	Placard									2							
39	Rail									2							
40	Masque à souder									5							

Tableau 91 : Etat des MAO dans les ateliers menuiserie métallique des centres de Thiès, Pikine, Diourbel et Nianing

La section menuiserie métallique est à l'instar de la section menuiserie bois. Nous avons le Centre d'Adaptation Sociale de Nianing qui a été récemment équipé de matériels modernes. En comparaison avec le référentiel, il possède les équipements nécessaires pour implanter un cycle CAP ou CS.

4.1.3.3. Mécanique auto

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE			
	DESIGNATIONS	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Caisse à outils	1	1		
2	Caisses à douilles	1	1		
3	Arrache à roulement	1	1		
4	Barre à mine	1	1		
5	Cric vérin	1			1
6	Trousse clé à laine	1	1		1
7	Clé à griffe GM	1		1	
8	Extincteur	2	1	1	
9	Perceuse	1	1		
10	Meule	1	1		
11	Pince à étaux vis	1			1
12	Jeu de pieds à coulisse	2	1		1

13	Cadre de scie à métaux	1	1		
14	Etaux	2			2

Tableau 92 : Etat des MAO dans l'atelier de mécanique auto du centre de Pikine

4.1.3.4. Electricité auto

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE			
	DESIGNATIONS	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Caisse à outils	1			1
2	Maîtrise	1			1
3	Appareil contrôle charge	1			1
4	Appareil contrôle diagnostic	1			1
5	Testeur batterie	1			1
6	Appareil contrôle acide	1			1
7	Ampèremètre	1			1

Tableau 93 : Etat des MAO dans l'atelier électricité auto du centre de Pikine

4.1.3.5. Peinture / Auto

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE			
	DESIGNATIONS	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Compresseur PM	1	1		
2	Pistolet pour peinture	1	1		
3	Cale ponçage	1			1
4	Tuyau à air	1	1		
5	Couteau à grattoir	2	1		1
6	Aspirateur	2			2

Tableau 94 : Etat des MAO dans l'atelier de peinture auto du centre de Pikine

L'atelier de mécanique du Centre de Sauvegarde de Pikine-Guédiawaye est compose de plusieurs section dont la mécanique générale, l'électricité auto et la peinture auto. Les trois sections sont mal équipées et une bonne partie des équipements sont n'est pas fonctionnel. La DESPS doit mettre en place un plan d'investissement aligner l'atelier mécanique sur les normes de la formation professionnelle technique.

4.1.3.6. Tapisserie

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE				THIES			
	DESIGNATIONS	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Marteau					1	1		

2	Ciseau	4	4			1	1		
3	Agrafeuse	3			3	1	1		
4	Machines à coudre GM					1		1	
5	Machines à coudre PM					2	1	1	
6	Machine tapisserie	1			1				
7	Table de coupe en bois	2	2						
8	Marteau pour tapisserie	2	2						
9	Jeu de tournevis	3	3						
10	Pinces facoms	3	1		2				
11	Clé à molettes	2	2						
12	Serre joints	3	3						
13	Rase-clou	2	2						
14	Scie à tourner manuelle	3	1		2				
15	Jeu de clé à laine	1	1						
16	Tenaille	2	2						

Tableau 95 : Etat des MAO dans les ateliers tapisserie des centres de Pikine et Thiès

L'atelier tapisserie du Centre de Sauvegarde de Thiès est très peu équipé compare à celui de Pikine. Le Centre d'Adaptation Sociale de Nianing, qui a été équipée récemment, possède les équipements les plus complets en tapisserie.

4.1.3.7. Électricité

N⁰	ETABLISSEMENT	THIES				NIANING			
	DESIGNATIONS	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Ampèremètres	4	4						
2	Voltmètres	4	4						
3	Wattmètres	1	1						
4	Sonneries	10	10						
5	Minuteries	5	5						
6	Contacteurs	10	10						
7	Relais thermiques	9	9						
8	Blocs auxiliaires	15	15						
9	Capteurs	3	3						
10	Sectionneurs	5	5						
11	Boutons poussoirs	12	12						
12	Salle de travaux pratiques	1	1						
13	Salle de travaux pratiques	1	1						

Tableau 96 : Etat des MAO dans les ateliers tapisserie des centres de Thiès et Nianing

Les ateliers électricité des centres de Nianing et de Thiès sont bien équipés. Cependant, comme dans les autres sections, certains équipements sont sous utilisés à cause du nombre de pensionnaire très faible. C'est le cas du centre d'adaptation sociale de Nianing où les quatre ateliers (menuiserie métallique, menuiserie bois, tapisserie et électricité) sont dotés d'équipements modernes.

4.1.3.8. Fonderie d'art

N⁰	ETABLISSEMENT	CAMBERENE	PIKINE

	DESIGNATIONS								
		Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Table	1		1					
2	Armoires	2	2						
3	Chaises	3	3						
4	Moule					2	2		
5	Perceuse					1	1		
6	Souffleur					1	1		
7	Gratteuse					2	2		
8	Marteau					2	2		
9	Pince de fondeur					3	3		

Tableau 97 : Etat des MAO dans les ateliers de fonderie des centres de Camberène et Pikine

L'analyse des équipements des ateliers de fonderie d'art des centres de Pikine et Camberène montre une grande différence dans le matériel utilisé pour former dans le même métier. L'atelier du Centre de Sauvegarde de Camberène est très peu équipé.

4.1.3.9. Couture

N⁰	ETABLISSEMENT	CAMBERENE				THIAROYE				PIKINE				DIOURBEL			
	DESIGNATIONS	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Table banc GM/ 1ère année					8	8										
2	Machine à pédales					15	11		4								
3	Table à repasser/1					2		2									
4	Bureau enseignant/ 1					1	1										
5	Chaise enseignant/ 1					1	1							1	1		
6	Commode en fer/ 1					1	1										
7	Table coupe/ 2					1	1										
8	Machine à pédale/ 2					11	10		1								
9	Armoire en fer/ 2					1	1							1			
10	Bureau enseignant/ 2					1	1										
11	Chaise enseignant/ 2					1	1										
12	Chaise en fer/ 2					20	20										
13	Fer à repasser électrique/ 3					2	1		1								
14	Machine électrique/ 3					3	3										
15	Machine sufurleuse/ 3					1	1										
16	Machine à pédales/ 3					7	7							7	3	4	
17	Mannequin pm/ 3					2	2			2		1					
18	Ciseaux électriques/ 3					2	2										
19	Armoire en fer/ 3					1	1										

20	Ventilateur mural/ 3					1	1									
21	Chaise en fer/ 3					2	2									
22	Piqueuse simple									2	2					
23	Ciseaux GM									2	2					
24	Ciseaux PM									1	1					
25	Fer à repasser									3	1			1	1	
26	Centimètre									3	3					
27	Table de repassage									1	1					
28	Placard									1	1					
29	Machine électrique piqueuse									10		6				
30	Machine surfilage									1						
31	Ciseaux									1						
32	Equerre									9		3				
33	Règle plate									2						
34	Tabouret													4	4	
35	Table à couper													2	2	

Tableau 98 : Etat des MAO dans les ateliers de couture des centres de Camberène, Thiaroye, Pikine et Diourbel

Les ateliers de couture de Thiaroye et Pikine sont les mieux équipés. Cependant, compte tenu du nombre de pensionnaires qui fréquentent ces deux sections, les équipements doivent être renforcés. Ces mêmes efforts doivent être consentis pour les centres de Camberène et Diourbel.

4.1.3.10. Cuisine/ Restauration

N°	ETABLISSEMENT	CAMBERENE				THIAROYE				PIKINE				DIOURBEL			
	DESIGNATIONS	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Cocotte					6	6										
2	Bols plastique GM					10	10										
3	Verre à eau					12	12										
4	Verre assiette de service					12	1										
5	Plateau gratin					2											
6	Hachoirs					2											
7	Moule					8											
8	Cuillère gm					12											
9	Cuillère pm					12											
10	Couteau de cuisine					2											
11	Couteau de table					12											
12	Egouttoir					2											
13	Tamis					6											
14	Fer à repasser					1											
15	Fouet					2											
16	Réfrigérateur	1			1	1											
17	Robot					1											

18	Mixeur					3	1	2								
19	Bocaux					8										
20	Rouleaux pâtissiers					5										
21	Paillasse					3										
22	Armoires					2										
23	Banc traversées					4										
24	Congélateur	1			1					1	1					
25	Cuisinière à gaz	5			5	4								1	1	
25	Armoire													2	2	
26	Table de cuisine					3								3	3	
27	Cocotte													2	2	
28	Bol en plastique													3	3	
29	Bol en acier inoxydable													2	2	
30	Plat de service													3	3	
31	Louche													1	1	
32	Emporte pièce													1	1	
33	Mortier et pilon													1	1	
34	Bassine en plastique													4	4	
35	Ecumoire													1	1	
36	Planche à pâtisserie													1	1	
37	Rouleau pâtisserie													1	1	
38	Spatule en bois													1	1	
39	Fouet													1	1	
40	Verre à boire/paquet													1	1	
41	Soucoupe en paquet													1	1	

Tableau 99 : Etat des MAO dans les ateliers cuisine / Camberène, Thiaroye, Pikine et Diourbel

Le centre sauvegarde de Camberène n'est pas équipé pour dérouler des programmes de formation et d'apprentissage en cuisine conformément aux normes du ministère de la formation professionnelle.

4.1.3.11. Coiffure

N⁰	ETABLISSEMENT	THIAROYE			
	DESIGNATIONS	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Casque à vapeur	2	1		1
2	Séchoir	6	1		5
3	Têtes	6	6		
4	Kit pédicure	2	1	1	
5	Tondeuse well	2	1		1
6	Poste de travail	4	2	2	
7	Armoire en fer	1	1		
8	Ventilateur mural	1	1		
9	Miroir GM	2	2		
10	Bureau enseignant	1	1		
11	Chaise enseignant	1	1		
12	Table banc GM	1	1		
13	Banc GM	1	1		
14	Chaises en fer	3	3		
15	Table	1	1		

Tableau 100 : Etat des MAO dans l'atelier coiffure du centre de polyvalent deThiaroye

Certains équipements de la section coiffure du Centre Polyvalent de Thiaroye doivent être remplacés.

C'est le cas des séchoirs et des tondeuses.

4.1.1.1. Horticulture/ Microjardinage

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE			
	DESIGNATIONS	Nombre	Fonctionnel	NF Réparable	NF Non Réparable
1	Sécateur à main	2		2	
2	Pulvérisateur à dos 15L	1	1		
3	Machette	1	1		
4	Pelle carrée	1	1		
5	Pelle brèche	2	2		
6	Binette	1	1		
7	Râteau	3	3		
8	Brouette	2			2
9	Tuyau tube d'arrosage	1	1		
10	Balance automatique	1	1		
11	Arrosoirs et pommelles	2	2		
12	Réservoir d'eau de 1000L	1	1		

Tableau 101 : Etat des MAO dans l'atelier d'horticulture du centre de sauvegarde de Pikine

La section horticulture du Centre de Sauvegarde de Pikine-Guédiawaye est dotée d'équipements fonctionnels.

Analyse et perspectives

De façon générale, le niveau d'équipement et d'aménagement que requiert l'implantation d'une formation de niveau CAP ou CS est loin d'être atteint dans la plupart des centres de la DESPS toutes filières confondues. Le Centre d'Adaptation Sociale de Nianing et le Centre de Sauvegarde de Kandé, qui ont récemment reçu des équipements modernes, font l'exception.

4.1.2. Matière d'œuvre

Cette partie présente les matériaux ou les produits périssables qui sont partiellement ou non récupérables après usage ou transformation. Ils sont utilisés pour les exercices pratiques.

Les matières d'œuvre répertoriées dans les tableaux ci-dessous ont été déterminées après une analyse des informations liées à différentes sections.

4.1.2.1. Menuiserie bois

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE		DIOURBEL	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance	Quantité	Provenance

1	Bois (rouge, djibouti)	1,5m3		1m3	
2	Bois contre plaqué	5		4	
3	Colle à bois	seau de 4 kg		seau de 4 kg	
4	Papier à poncer	1 ruban de 2 m		1 ruban de 2 mètres	
5	Vernis	un bidon de 1 litre		1 litre	
6	Teintures	sachets en poudre			
7	Vis de rappel	paquet de 15 ou 20			

Tableau 102 : Etat de la MO dans les ateliers de menuiserie bois des centres de Pikine et Diourbel

4.1.2.2. Mécanique Auto

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance
1	Cardan (1 long -1 court)	2	
2	Frisé	2	
3	Levier de vitesse	1	
4	Pneu	4	
5	Carburant	4 litres	
6	Huile (moteur et boite)	4 litres	
7	Liquide de frein	1/2 litre	
8	Eau radiateur (liquide de refroidissement)	5 ou 12 litres	
9	Graisse	2 pots	
10	Gel de nettoyage	2 litres	

Tableau 103 : Etat de la MO de l'atelier de mécanique auto du centre de sauvegarde de Pikine

4.1.2.3. Menuiserie métallique

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE		DIOURBEL	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance	Quantité	Provenance
1	Profilé	5,80m			
2	Tube carré 30	5,80m		5,80m	
3	Lame persienne			5,80m	
4	Fer plat 20/4 mm			x	
5	Tôle 15/10	2m/1m		2m1m	
6	Tube rectangulaire 50/30mm	5,80m		5,80m	
7	Cornière de 35	5,80m			
8	Tube rond 40/49mm	5,80m		5,80m	
9	Tube rond 32/2mm	5,80m		5,80m	
10	Type rond 15/21 mm	5,80m		5,80m	
11	Pince à souder avec câble				
12	Fer plat 30/8mm	5,80m			
13	Fer carré 12	5,80m			
14	Fer carré 10	5,80m			

15	Glissière	5,80m			
16	Tube rond40mm	5,80m			
17	Lame rideau	5,80m			
18	Lame ressort	5,80m		5,80m	

Tableau 104 : Etat de la MO dans les ateliers de menuiserie métallique des centres de Pikine et Diourbel

4.1.2.4. Froid

N⁰	ETABLISSEMENT	CAMBERENE	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance
1	Câbles, fils	NP	
2	Accessoires tuyauterie frigorifique	NP	
3	EPI (Gants, chaussures, lunettes)	NP	
4	Gaz néon 404a	NP	
5	Métaux	NP	

Tableau 105 : Etat de la MO de l'atelier de froid du centre de sauvegarde de Camberène

4.1.2.5. Tapisserie

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE		CAMBERENE	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance	Quantité	Provenance
1	Bois (fraquet, sapin, samba)				
2	Contre plaqué de 8m				
3	Eponge				
4	Colle liquide	1 litre			
5	Tissus de velours	par métrage			
6	Tissu cuir	par métrage			
7	Tissu semi cuir	par métrage			
8	Elastique sangle	par métrage			
9	Clou doré	1 paquet			
10	Bal agrafe	2 paquet			
11	Pointe à sommage	3 paquet			
12	Pied roulant	NP			
13	Tissu malikane	par métrage			
14	Toile emballage	par métrage			

15	Bois flaqué			10 planches	
16	Contre plaqué (15, 4, 12mm)			15 feuilles	
17	Eponge (12, 5, 2, 3 et 1cm)			11 feuilles	
18	Tissu semi cuir			25 à 30m	
19	Sangle			30m	
20	Colle forte			1 pot de 4 litres	
21	Agrafe			2 boites	
22	Colle à bois			1pot	
23	Tissu malikane			10 à 15m	
24	Pieds			20	

Tableau 106 : Etat de la MO dans les ateliers de tapisserie des centres de Pikine et Camberène

4.1.2.6. Sérigraphie

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE		CAMBERENE	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance	Quantité	Provenance
1	Tableau en bois	15	clientèle		
2	Ecran de sérigraphie	20			
3	Papier (feuille blanche, A4)	NP			
4	Papier craft	NP			
5	Papier calque	NP			
6	Pots de peinture	NP			
7	Pots diluants	NP			
8	Base neutre			5kg	
9	Col émulsion			1kg	
10	Colorant			4 pots	

Tableau 107 : Etat de la MO dans les ateliers de sérigraphie des centres de Pikine et Camberène

4.1.2.7. Fonderie d'art

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE		CAMBERENE	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance	Quantité	Provenance
1	Plâtre	1 sac de 50 kg			
2	Cire	5 kg			
3	Bronze	25kg			
4	Charbon de bois	1 sac de 50kg			
5	Huile de moteur	1 litre			
6	Cire d'abeille			5kg	
7	Bougie récupérable			5kg	
8	Plâtre			40 kg	
9	Bronze d'art			12kg	

Tableau 108 : Etat de la MO dans les ateliers de fonderie d'art des centres de Pikine et Camberène

4.1.1.1. Cuisine/ Restauration

N⁰	ETABLISSEMENT	CAMBERENE		THIAROYE	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance	Quantité	Provenance
1	Riz	selon la recette	Budget/coopérative	Au besoin	apprenants/budget
2	Beurre	selon la recette	Budget/coopérative	Au besoin	
3	Farine	selon la recette	Budget/coopérative	Au besoin	
4	Huile	selon la recette	Budget/coopérative	Au besoin	
5	Lait	selon la recette	Budget/coopérative	Au besoin	
6	Œufs	selon la recette	Budget/coopérative	Au besoin	
7	Fruits divers / assaisonnement	selon la recette	Budget/coopérative	Au besoin	
8	Légumes	selon la recette	Budget/coopérative	Au besoin	
9	Viande	selon la recette	Budget/coopérative	Au besoin	
10	Poisson	selon la recette	Budget/coopérative	Au besoin	
11	Sucre	selon la recette	Budget/coopérative		
12	Vinaigre	selon la recette	Budget/coopérative		
13	Ail	selon la recette	Budget/coopérative		
14	Oignon	selon la recette	Budget/coopérative		
15	Fruits de mer	selon la recette	Budget/coopérative		
16	Poulets	selon la recette	Budget/coopérative		
17	Salade	selon la recette	Budget/coopérative		
18	Moutard	selon la recette	Budget/coopérative		
19	Levure en grain	selon la recette	Budget/coopérative		
20	Tomate concentrée	selon la recette	Budget/coopérative		

Tableau 109 : Etat de la MO dans les ateliers de cuisine des centres de Camberène et Thiaroye

4.1.1.2. Couture

N⁰	ETABLISSEMENT	CAMBERENE		THIAROYE		PIKINE	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance	Quantité	Provenance	Quantité	Provenance
1	Papier kraft			NP			

2	Wax			NP			
3	Basin			NP			
4	Percale			NP			
5	Malicane			NP			
6	Fils couleurs			NP			
7	Tissu basin					NP	
8	Tissu basin					NP	
9	Teinture (séguené, acide colorant)					NP	
10	Fil à coudre					NP	
11	Peinture en couleurs					NP	
12	Aiguille machine électrique					NP	
13	Aiguille machine à pédale					NP	
14	Papier craft					NP	
15	Fils de broderie perlage	NP	élèves				
16	Produits de sérigraphie	NP	élèves				
17	Tissus cours de couture	NP	élèves				
18	Produits de teinture	NP	élèves				

Tableau 110 : Etat de la MO dans les ateliers de couture des centres de Pikine et Camberène

4.1.1.3. Coiffure

N⁰	ETABLISSEMENT	THIAROYE	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance
1	Mèches	NP	
2	Greffages	NP	
3	Rouleau	NP	
4	Filet	NP	
5	Epingle	NP	
6	Gel	NP	
7	Shampoing	NP	
8	Démêlant	NP	
9	Gros peigne	12	école
10	Peigne à queue	12	école
11	Tête		
12	Séchoir	2	école

Tableau 111 : Etat de la MO de l'atelier de coiffure du centre polyvalent de Thiaroye

4.1.1.4. Peinture auto

N⁰	ETABLISSEMENT	PIKINE	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance

1	Mastic en fer	2kg	Budget
2	Mastic ordinaire	1kg	Budget
3	Papier ponçage no 80	paquet de 50 feuilles	Budget
4	Papier ponçage no 220	paquet de 50 feuilles	Budget
5	Papier ponçage no 260	paquet de 50 feuilles	Budget
6	Papier ponçage no 1000	paquet de 50 feuilles	Budget
7	Diluant	bouteille 1 litre	Budget
8	Vernis	1kg	Budget
9	Durcisseur	0,1litre	Budget
10	Pots de peinture	1kg	Budget
11	Rouleau collant	1	Budget
12	Papier journaux	1 paquet de 1 kilo	Budget
13	Coton	1 paquet de 1 kilo	Budget

Tableau 112 : Etat de la MO de l'atelier de peinture auto du centre de sauvegarde de Pikine

4.1.1.5. Electrotechnique

N⁰	ETABLISSEMENT	DIOURBEL	
	DESIGNATIONS	Quantité	Provenance
1	Interrupteur simple allumage	20	Budget
2	Interrupteur double allumage	20	Budget
3	Lampe à incandescence plus support	26	Budget
4	Boite de dérivation	10	Budget
5	Court circuit	9	Budget
6	Prises de courant	18	Budget
7	Sonnerie	3	Budget
8	Bouton de poussoir	9	Budget
9	Interrupteur type c6	12	Budget
10	Fil rigide satin 1,5	4	Budget
11	Fil rigide satin 2,5	4	Budget
12	Vis à bois	2 paquets	Budget
13	Fusible	18	Budget

Tableau 113 : Etat de la MO de l'atelier d'électrotechnique du centre polyvalent de Diourbel

Analyse et perspectives

L'implantation d'une formation de niveau CAP ou CS requiert des quantités suffisantes de matières d'œuvre pour garantir la qualité des ateliers pratiques. La plupart des centres ne répondent aux normes définies par le ministère de la formation professionnelle pour l'implantation de cycles CAP ou CS. Cependant, si nous prenons référence les ateliers d'artisans où sont déroulés les CAP apprentissage, les niveaux de matières d'œuvre dans les différentes sections des centres de la DESPS sont acceptables.

4.1.1. Aménagements des locaux

Les renseignements fournis dans cette section portent sur les aménagements que requiert la mise en œuvre des référentiels de formation de niveau CAP ou CS. Le GOMP met en relation les espaces de formation et les activités d'apprentissage. Il permet de procéder à une mise à niveau de l'ensemble des dispositifs de formation, à l'implantation du référentiel conçu selon l'APC. Les renseignements suivants y sont donnés : le nombre de locaux, les types de locaux, les usages prévus, les dimensions, les aménagements et les caractéristiques particulières.

Le tableau suivant résume les données recueillies sur les aménagements dans les centres de la DESPS que nous avons visités.

N°	ETABLISSEMENT	PIKINE			CAMBERENE			THIAROYE			THIES			NIANING			KAOLACK			DIOURBEL			KANDE		
	ATELIERS	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais	Superficie	Bon	Mauvais
1	Atelier menuiserie bois 1	52	x								100	x		99,2	x								35	x	
2	Atelier menuiserie bois 2	42	x																						
3	Atelier menuiserie bois 3	70	x																						
4	Tapisserie										50	x													
5	Menuiserie métallique										56	x		99,2	x					102	x		35	x	
6	Electricité										96	x		99,2	x					101	x				
7	Salle machine																12	x							
8	Périmètre horticole																						1 ha	x	
9	Cuisine				NP	x		42	x											5,208	x				
10	Atelier mécanique auto	52	x		4,2	x																			
11	Atelier peinture auto	80		x																					
12	Atelier mécanique générale	242	x																						
13	Fonderie d'art	78	x																						
14	Atelier pâtisserie	40	x											99	x										
15	Salle de restauration	44	x																						
16	Jardin potager	200	x																						
17	Atelier polyvalent	225	x																						

18	Salle de couture																		54	x				
19	Salle pratique sérigraphie				150	x																		
20	Chaudronnerie				42	x																		
21	Procédés/ froid industriel				42	x																		

Tableau 114 : Etat d'aménagement des ateliers des centres de la DESPS

La planification de l'aménagement des lieux est d'une importance extrême et peut avoir des incidents majeurs sur la façon de mettre en œuvre un programme. Ces informations sont essentielles pour la construction, l'aménagement, et la mise à niveau des locaux et espaces de formation. Nous avons comparé les aménagements des espaces de formation dans les centres de la DESPS avec quelques normes de la formation professionnelle et technique. Cette comparaison concerne les sections menuiserie bois, menuiserie métallique et cuisine.

4.1.1.1. Menuiserie bois

Les salles de cours et les ateliers sont dans le même local. L'espace occupé par les salles de cours a des dimensions plus réduites. Il est préférable d'affecter une salle de cours à chaque niveau, de la 1ere année à la 3ème année Le nombre de poste de travail est déterminé selon le nombre d'élèves. Il faut prévoir un poste de travail par élève pour des enseignements apprentissages de qualité. L'aménagement correct des ateliers est fonction de la disposition des postes de travail, de la délimitation des aires de travail et des voies de circulation selon la réglementation. Il permet l'application stricte des règles d'hygiène.

Type de local	Superficie	Nombre
Salles polyvalentes	8m x 10m=80m^2	02
Salle de dessin	10mx10m=100m^2	01
Salle informatique	10mx10m=100m^2	01

Tableau 115 : Aménagement des locaux pour implanter un programme CAP ou CS en menuiserie bois

Les espaces des ateliers de menuiserie bois des centres de Thiès et de Nianing sont conformes à la norme. Le Centre de Sauvegarde de Pikine-Guédiawaye possède trois ateliers de menuiserie bois mais aucun ne remplit les conditions en termes de superficie. Le Centre de Sauvegarde de Kandé abrite l'atelier de menuiserie bois le plus petit avec seulement 35 m^2

Aucun des centres ne possèdent ni de salle de dessin, ni de salle informatique respectant la norme.

4.1.1.2. Menuiserie métallique

Le tableau ci-dessous présente le récapitulatif des besoins en aménagement pour la mise en œuvre du programme de formation CAP ou CS en menuiserie métallique :

Type de local	Superficie	Nombre
Salle de cours	40m²	01
Salle de dessin	60m²	01
Salle Informatique	60m²	01
Atelier pour acier	300m²	01
Atelier pour aluminium	150m²	01

Tableau 116 : Aménagement des locaux pour implanter un programme CAP ou CS en menuiserie métallique

Les centres de Thiès, de Diourbel et de Nianing possèdent des espaces de travail dans les ateliers de menuiserie métallique qui respectent les normes en termes de superficie. L'atelier menuiserie métallique de Kandé est le plus petit. Cependant, ces ateliers sont des espaces uniques où se déroulement les cours et les travaux pratiques. Or, la norme préconise l'aménagement d'une salle de dessin et une salle informatique.

4.1.1.3. Restauration

La mise en œuvre du programme de formation CAP ou CS en cuisine nécessite la disponibilité des infrastructures suivantes :

Type de local	Dimension	Superficie	Nombre
Enseignements théoriques	8m x 10m	80m²	2
Cuisine d'application			2
Local pâtisserie	4m X 3m	12 m²	2
Local économat	6m X 4m	24 m²	2
Local bureau du formateur	6m X 4m	24m²	2
Local magasin	4m X 4m	24m²	2
Local vestiaire Femme	6m X 4m	24m²	2
Local vestiaire Homme	6m X 4m	24m²	2
Zone de cuisson cuisinières, gril, friteuse, marmite…	6m X 4m	24m²	2
Poste de travail des apprenants avec : paillasse, évier et meuble de rangement	1,75m X 1,75m X 12	36,75m²	24
		180, 75 m²	
Superficie restaurant		**220 m²**	

Tableau 117 : Aménagement des locaux pour implanter un programme CAP ou CS en restauration

L'implantation d'un cycle CAP ou CS en cuisine nécessite un effort en termes d'aménagement très important, comme le montre le tableau ci-dessus. Aucun des centres de la DESPS qui déroulent la formation dans cette filière ne répond à cette norme.

4.1.2. Documentation

Le GOMP répertorie l'ensemble des documents physiques (les revues, les notices, les livres) et virtuels (CD, logiciels, sites web…) nécessaires l'implantation des cycles de formation de niveau CAP ou CS. L'analyse du fonctionnement des centres montre qu'aucun des centres ne dispose d'un espace de documentation.

V. SYNTHESE DU DIAGNOSTIC

La dernière phase du diagnostic consiste à la réalisation d'une analyse FFOM (SWOT) de la DESPS :

S = Strengths	**F**orces
W = Weaknesses	**F**aiblesses
O = Opportunities	**O**pportunités
T = Threats	**M**enaces

L'analyse SWOT est une méthode d'analyse permettant d'identifier les défis à relever par la DESPS pour atteindre ses objectifs. Il combine l'étude des forces et faiblesses (facteurs internes), et des opportunités et menaces de son environnement (facteurs externes), afin d'aider à la définition des recommandations pertinentes devant servir de base à la stratégie de développement de la DESPS. Le but de l'analyse est de permettre à la DESPS de définir une stratégie permettant de maximiser les potentiels des forces et opportunités, et de minimiser les effets des faiblesses et menaces.

Afin de mettre en œuvre l'analyse SWOT, nous avons croisé les données issues de nos enquêtes de terrain et celles fournies directement par la direction. Nous avons réalisé une synthèse du SWOT et mis en relation les facteurs (internes et externes) entre eux. L'analyse SWOT réalisé à la DESPS a porté sur son environnement externe et interne.

5.1. L'environnement externe de la DESPS

La DESPS fait face à des défis stimulants et à des opportunités intéressantes provenant de son environnement externe. Ceux-ci guideront ses actions futures. Nous avons dressé un portrait réaliste des principaux constats de nos analyses, autour des opportunités que nous devons saisir et des menaces qui pèsent sur la direction.

Les opportunités et les menaces relevées sont les suivantes :

5.1.1. Opportunités

- Projet de modification du décret portant organisation et fonctionnement des services extérieurs de la DESPS.
- Généralisation des ordonnances de garde provisoire.
- Ouverture de la formation initiale des inspecteurs et des éducateurs spécialisés au CFJ.
- Révision des dispositions du code de procédure pénale dans ses aspects relatifs à la protection des mineurs.
- Les dispositifs mis en place par le MFPAA (référentiels, plans de formation insertion, cellules d'appui à l'insertion, le dispositif transit, dispositif d'appui à l'insertion des sortants des structures de formation professionnelle et technique)
- Plusieurs Partenaires Techniques et Financiers apportent leur soutien au secteur de la formation professionnelle technique et de l'apprentissage (BIT, PNUD, ONUDI, BID, CTB, LuxDev, ACDI, Paul Gérin-Lajoie, AFD, Banque mondiale, APEFE)

5.1.2. Menaces

- Administration leader dans le domaine de la Protection des enfants, la DESPS peine à consolider sa place dans un contexte où la plupart de ses missions lui sont disputées par d'autres administrations.
- La tendance à la déjudiciarisation pour une réponse communautaire et familiale pose à la DESPS une impérieuse nécessité de remise en question de son mode de prise en charge institutionnelle.
- Le manque de synergie dans la chaine de prise en charge.
- L'absence de cadre de concertation et d'évaluation des offres de formation.
- L'absence de projet pédagogique et de projet individuel pour chaque enfant.
- Niveau de prise en compte des réalités locales dans les contenus d'enseignement.
- Absence des questions émergentes (genre environnement, inclusion, citoyenneté, TIC...) dans les contenus d'enseignement

5.2. L'environnement interne de la DESPS

Nous avons identifié les principales forces et faiblesses de la DESPS. Les forces permettent à la DESPS de réaliser plus facilement son plan stratégique. Nous retenons aux fins de cette présentation celles-ci.

5.2.1. Les forces

- Une expertise en terme d'accompagnement psycho social et d'offres éducatives diversifiées soutenues par des sections d'enseignement scolaire, d'enseignement technique professionnel, d'initiation et de formation professionnelles dans diverses filières (restauration, couture, coiffure, menuiserie bois et métallique, électricité auto et bâtiment, mécanique générale, tapisserie, froid, sérigraphie, fonderie d'art, électronique, bureautique, techniques manuelles, activités socioéducatives…).
- Des ressources humaines diversifiées comprenant deux cent trente-huit (238) agents issus de vingt-sept (27) corps de métiers. Cette diversité permet une prise en charge pluridisciplinaire pour l'encadrement, l'accompagnement, l'assistance, l'accueil, l'hébergement des mineurs en danger ou en conflit avec la loi.
- L'existence de trente-huit (38) services extérieurs spécialisés dans la prise en charge des enfants en danger ou en conflit avec la loi. Ces services sont répartis en vingt-six (26) services de l'Action Educative en Milieu Ouvert (AEMO) auprès des Tribunaux de Grande Instance et des Tribunaux d'Instance et en douze (12) centres d'accueil de jour et d'internat (quatre (04) centres de sauvegarde, trois (03) centres polyvalents, deux (02) centres d'Adaptation Sociale, trois (03) Centres de Premier Accueil).
- L'existence d'un partenariat dynamique avec des organismes publics, des partenaires techniques et financiers et des organisations de la société civile.

5.2.2. Faiblesses

- Les difficultés d'application des dispositions concernant la protection de l'enfant incluses dans les instruments juridiques internationaux ratifiés par le Sénégal comme la CIDE, la CADBE et leurs protocoles ainsi que la convention de la Haye de 1993 sur l'adoption internationale.

- L'inadaptation des articles 565 à 607 du code de procédure pénale relatifs à l'enfance délinquante ou en danger par rapport aux dispositions internationales.

- L'inadéquation des dispositions du décret 81-1047 au regard des mutations de la DESPS et de l'évolution des normes standard en matière de prise en charge.

- La faible évolution de l'allocation journalière des mineurs en raison de la faible dotation de lignes budgétaires dédiées. Ce taux journalier est de deux cent trente-trois (233) Francs CFA par mineur pour les internats et de cinquante-deux (52) Francs CFA pour les centres d'accueil de jour. Il inclut la prise en charge alimentaire, sanitaire, vestimentaire et psycho éducative.

- L'absence de curricula de formation, de moniteurs techniques agents de l'Etat, comme par le passé, d'enseignants affectés par l'Education nationale dans les sections scolaires des centres, l'inexistence d'une formation diplômante…

- L'inadaptation des offres de formation en raison de la non mise à disposition par l'Etat de ressources humaines adaptées.

- L'insuffisance du dispositif de réinsertion socioprofessionnelle des mineurs alors qu'il s'agit de l'une des étapes les plus importantes de la prise en charge car prévenant la récidive et favorisant la réadaptation sociale et familiale. Ce dispositif est marqué par son caractère informel, par la faiblesse de son ampleur et par l'absence d'outils de suivi.

- Les infrastructures et équipements sont inadaptés et obsolètes. En ce qui concerne les infrastructures, seules six (06) régions sur quatorze (14) sont dotées de centres d'accueil ce qui met en exergue l'insuffisance du maillage du territoire national en institutions de prise en charge. Cette situation est également vécue par les services de l'AEMO qui ne disposent pas de locaux qui leur sont propres et adaptés à leurs missions. En outre, vingt et un (21) départements ne disposent pas de services de l'AEMO. L'absence de ces institutions rend difficile voire impossible une protection de qualité pour des mineurs devant être soustraits de milieux à risques ou exposés à des peines privatives de liberté. Il s'y ajoute un équipement faible et inadapté caractérisé par des aménagements administratifs, pédagogiques et ludiques ne répondant pas aux normes standard et n'ayant pas été, dans leur grande majorité, ni réhabilités, ni restaurés.

- Un faible ratio de prise en charge identifié à un (01) éducateur pour quarante (40) mineurs avec de fortes disparités en fonction des régions alors que la norme recommandée par les standards internationaux est d'un (01) éducateur pour sept (07) mineurs.

- L'absence de formation continue des agents, l'irrégularité du recrutement direct des éducateurs spécialisés ou s'il y a lieu les faibles effectifs recrutés. Le retard du recrutement de la deuxième promotion des IESPS est également de nature à bloquer dans un futur très proche le

fonctionnement des inspections. Sur les six (06) inspecteurs de la première promotion, seuls deux (02) resteront en activité en décembre 2018.

- Les difficultés relatives aux capacités d'intervention des services.
- Les contraintes budgétaires relatives à l'inadaptation de la nomenclature budgétaire de l'Etat au regard des besoins spécifiques des services pour la prise en charge des mineurs en danger ou en conflit avec la loi. Il s'y ajoute la faiblesse des crédits budgétaires alloués aux lignes qui impactent directement sur la qualité de la prise en charge
- Déficit en ressources humaines et financières pour une meilleure prise en charge des jeunes. Les lignes de crédit sont parfois insuffisantes pour un bon fonctionnement des centres ce qui freine les actions entreprises.
- Difficulté à placer le mineur souffrant d'handicap car il n'y a pas de structures appropriées et de personnel qualifié.
- Capacités d'accueil réduites dans les structures d'internat.
- Disparités dans la dotation des centres en infrastructures et équipements.
- L'absence de cadre de concertation impliquant les acteurs comme chambre de métier et autorités publiques.
- La faible participation des collectivités locales et des organisations à but lucratif ou non, dans le fonctionnement des centres. Cela se traduit par le nombre très faible de partenariats signés par les centres avec le monde socio-économique.
- Absence d'une entité qui prend en charge les l'apprentissages.
- Absence d'une harmonisation dans le fonctionnement des centres.

5.3. Les principaux enjeux

À partir des éléments retenus de l'analyse de l'environnement interne et externe, nous avons identifié un certain nombre d'enjeux qui nous ont permis de formuler des recommandations.

Nous résumons ci-dessus ces enjeux :

- **renforcer la dynamique de concertation sur les offres de formation et d'apprentissage ;**
- **adapter les offres d'apprentissage et de formation des centres de la DESPS aux normes en vigueur au Sénégal;**
- **ouvrir les centres vers l'extérieur ;**
- **renforcer les infrastructures et les équipements des centres;**
- **impliquer les collectivités locales les parents, le juge pour enfant et la famille dans le fonctionnement des centres ;**
- **valoriser les moniteurs ;**
- **renforcer les capacités des acteurs ;**
- **mettre en place un dispositif de réinsertion des mineurs en fin de séjour ;**
- **plaidoyer pour un renforcement des budgets.**

VI. RECOMMANDATIONS

6.1. Adapter les offres de formation et d'apprentissage

6.1.1. Développer des filières adaptées aux besoins du marché

A l'instar des diplômés de la formation professionnelle et ceux de l'enseignement supérieur, les jeunes ayant subi une formation ou un apprentissage dans les centres de la DESPS ont du mal à intégrer le monde professionnel. La diversification des filières et des niveaux de qualification devient alors une nécessité pour mieux répondre aux besoins du marché. A ce titre, il convient d'identifier et de développer les filières et les niveaux de qualification porteurs d'opportunités d'emplois pour les jeunes.

Le Plan Sénégal Emergent permet de cibler des niches prévisionnelles d'emploi. En effet, la vision pour l'émergence sur un horizon de 20 ans est déclinée à travers un plan stratégique décennal qui est opérationnalisé en tranche quinquennale. Le plan stratégique repose sur trois principaux axes : (i) Transformation structurelle de l'économie et croissance, (ii) Capital humain, protection sociale et développement durable, (iii) Gouvernance, institutions, paix et sécurité.

La mise en œuvre de l'axe (i) permettra d'enclencher six nouveaux « moteurs » de croissance sectoriels : Agriculture, Produits de la mer, Agroalimentaire, Habitat social et écosystème de construction, Modernisation graduelle de l'économie sociale, Pleine exploitation des ressources minières et pétrolières, Multiservices et tourisme, Logistique et industrie et d'impulser les moteurs historiques notamment les télécommunications et les BTP. Ces secteurs constituent, à ce titre, d'importants bassins de création d'emplois accessibles pour différents niveaux de qualification.

Plusieurs études sectorielles ont permis d'identifier des métiers porteurs favorisant ainsi le développement de nouveaux programmes de formation / apprentissage. Nous pouvons citer les rapports d'étude de faisabilité du projet pour la mise a niveau d'entreprises locales dans des régions défavorisées du Sénégal et les états de réalisation des programmes régions inscrits dans le PSE réalisés par la Direction de la Planification et des Prévisions Economiques.

Avec une moyenne de cinq sections, les centres de la DESPS concernés par l'étude peuvent s'appuyer sur ces études pour réfléchir sur la refonte des programmes de formation / apprentissage. Il s'agit aujourd'hui, d'actualiser la carte des offres formation et d'apprentissage en fonction des besoins de l'économie locale et des potentialités des différents pôles de développement économique du pays. Cela devrait permettre de mettre en exergue le choix prioritaire de certains secteurs d'activité pour y qualifier les jeunes.

6.1.2. Développer des programmes adaptés aux spécificités de la cible

Les jeunes accueillis dans les centres de la DESPS peuvent être classés en plusieurs catégories selon les critères de classement retenus : âge, niveau d'instruction à l'entrée, durée de séjour, motif du placement…

Le problème relatif à la différence de niveau des apprenants des centres de la DESPS est un obstacle à l'harmonisation des programmes. Ainsi, nous proposons de préparer les apprenants qui en remplissent les critères d'admission au CAP (niveau 4ème ou 3ème, avoir effectué 03 années de formation). Ceux qui n'ont pas ce niveau d'étude, il est possible de concevoir un certificat de spécialité

ou un CAP apprentissage. Dans ce dernier cas, c'est la maitrise des compétences identifiées dans le référentiel de compétences qui est vérifiée.

6.1.2.1. Implanter des programmes CAP

La réduction des inadéquations entre éducation/formation et marché du travail contribue à réduire le chômage et, dès lors, limite les risques d'exclusion sociale des jeunes. Au Sénégal, une importante démarche de modernisation et d'adaptation de l'offre de FPT a été initiée, à travers l'introduction par le Ministère en charge de la Formation Professionnelle de l'Approche par Compétences (APC) comme nouvelle modalité pédagogique. Cette démarche doit être adoptée dans tous les centres de la DESPS. Elle va se traduire par le développement de programmes de CAP pour répondre aux besoins des jeunes ayant un niveau d'instruction leur permettant de suivre un tel programme.

Mais la mise en œuvre de cette démarche exige une transformation profonde dans le fonctionnement des centres. Une telle approche implique la production d'un ensemble de documents de soutien pédagogiques, d'évaluation, de certification etc. En effet, l'implantation de l'APC doit respecter un processus codifié qui se déroule en plusieurs phases :

- exploiter les études de planification ;
- mettre en place une commission d'écriture de programme ;
- organiser l'Analyse de Situation de Travail (AST) ;
- valider le rapport d'AST ;
- élaborer le référentiel métier-compétences;
- valider le référentiel métier-compétences ;
- élaborer le référentiel de certification ;
- valider le référentiel de certification ;
- élaborer le référentiel de formation ;
- écrire les guides (GOMP notamment) ;
- implanter les programmes de formation.

Il faut noter l'essentiel des programmes de formation de niveau CAP ont déjà été écrits et validés selon l'approche par compétence et sont disponibles auprès du MFPAA.

6.1.2.2. Dérouler des CAP apprentissage

Selon la Loi d'Orientation de la FPT du 6 janvier 2015 « l'Apprentissage est une voie permettant aux apprenants d'accéder aux titres, certificats et diplômes délivrés dans le système de Formation professionnelle et technique». Le MFPAA gère, en relation avec le ministère chargé du travail, les relations professionnelles entre l'apprenti et le maître d'apprentissage.

A travers la mise en œuvre de la réforme qui intègre l'apprentissage dans le système de formation professionnelle et technique, l'Etat a expérimenté un système dénommé « Apprentissage rénové ». La formation se fait par Alternance et est sanctionnée par un titre, un certificat ou un diplôme délivré selon la modalité de la **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**.

D'autres expériences ont été menées dans le cadre de la rénovation de l'apprentissage traditionnel avec le modèle des ***Unités d'Apprentissage et de Production (UAP)*****.** Cette formation par alternance positionne les établissements de formation et d'apprentissage comme des **Centres de Ressources (CR)** destinés à apporter un complément à la formation effectuée par les maîtres d'apprentissage.

La formation duale est entrain d'être développée par le MFPAA dans le cadre du Projet de Formation Ecole Entreprise (PF2E). Une charte sur la formation professionnelle duale, cadre de son exécution a été signée entre les organisations professionnelles, les organisations de travailleurs et le MFPAA. La nouvelle Convention Nationale Etat-Employeurs doit également aider à son implantation. La formation duale donne la possibilité aux entreprises de recruter des jeunes directement dans le cadre d'un contrat de travail tout en intégrant une première période de type 'contrat d'apprentissage' ou toute forme de contrat prévue dans la nouvelle version de la CNEE. Un partenariat, avec la direction de l'emploi, les organisations professionnelles d'employeurs et les entreprises partenaires, pourrait permettre à la DESPS de bénéficier de ce dispositif à travers une discrimination positive en faveur des jeunes formés dans ses centres.

Le CAP Apprentissage est un programme déroulé sur une courte durée. Dans le cadre du Projet d'appui au développement et à l'intégration de l'apprentissage (PADIA) en collaboration avec le MFPAA, le programme a été déroulé sur 14 mois et entièrement réalisés dans les ateliers. Il s'agit de donner aux jeunes les compétences nécessaires à l'exécution du métier dans le cadre d'une formation pratique supervisée par des formateurs des centres de formation professionnels. Ces derniers se déplacement dans les ateliers pour vérifier le bon déroulement des enseignements et pour compléter les modules de compétences générales. Les moniteurs et le formateur préparent avec l'apprenant les activités qui lui seront confiées pendant son séjour en atelier et veillent au bon déroulement de la formation. Ils ajustent régulièrement les apports en connaissances techniques et théoriques et guident l'apprenant tout au long du stage. En collaboration constante, ils se rencontrent plusieurs fois durant la formation. Dans le cadre du projet « Accès équitable à la formation professionnelle - ACEFOP », le dispositif est entrain d'être expérimenté sur une durée de 18 mois. La certification est organisée par la Direction des Examens, Concours Professionnels et Certification (DECPC) du MFPAA.

La DESPS peut s'inspirer de ces deux expériences pour initier les CAP apprentissage dans ses centres.

6.1.2.3. Mettre en place des Certificats de Spécialité (CS)

Le Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Artisanat et de l'Apprentissage (MFPAA) cherche à doter le jeune en quête d'un emploi, dans une optique d'auto emploi, d'une qualification ou d'un titre professionnel qui lui permet, d'occuper un emploi ou d'exercer une activité professionnelle selon les normes requises et de se promouvoir. C'est dans cette optique que le gouvernement, par le biais de la Direction de l'Apprentissage, a mis en place le Certificat de Spécialité dont l'opérationnalisation incombe aux centres de formation.

Compte tenu de la durée de séjour dans les services extérieurs de la DESPS qui est encadrée par la loi, la mise en place de certificats de spécialité peut constituer une solution définitive pour les jeunes placés dans les centres pour une courte période et transitoire pour les jeunes dont le séjour est plus long. Pour les jeunes ayant acquis des compétences professionnelles, une validation formelle de leurs savoirs de base doit être préconisée à travers la création d'un «portefeuille de formation et de compétences » pouvant être reconnu comme un système d'accumulation de compétences permettant d'accéder à un diplôme en fonction du niveau. Dans ce cas, le certificat de spécialité permet aux jeunes de capitaliser des compétences qui pourront ensuite être valorisées dans la préparation d'un CAP.

La mise en place des CS obéit aux mêmes exigences que le CAP, le BT ou le BTS. Cependant, seuls quelques programmes de Certificats de Compétences ont été écrits et validés par le MFPAA. Pour les autres programmes qui n'ont pas fait l'objet d'écriture, la DESPS doit, en collaboration avec le Bureau pédagogique du MFPAA, s'y engager.

6.1.2.4. Intégrer l'orientation dans les curricula

La phase de stabilisation et d'imprégnation porte sur un champ étendu et complexe. Elle comprend l'ensemble des services attendus tels que l'écoute et la prise en charge globale de la demande individuelle, la première information, l'aide au choix de formation, l'appui à la définition d'un projet professionnel viable. Il convient toutefois de veiller à garantir le libre choix des jeunes dans leur orientation en fonction de leurs aptitudes. Les éducateurs, qui au travers de leur intervention, participent aux choix professionnels et à la construction des parcours des jeunes doivent contribuer à l'information et l'orientation des jeunes dès le démarrage de la formation / apprentissage avec un suivi personnalisé tout au cours de celle-ci.

En effet, le marché du travail est fortement concurrentiel et chaque jeune accueilli dans les centres de la DESPS doit être en mesure de produire un projet professionnel tenant compte de tous les critères indispensables (i) quel type d'entreprises ? (ii) dans quel environnement ? (iii) quelles compétences sont requises ? (iv) quels comportements sont adaptés ou souhaités ? (v) quelle motivation ? et (vi) quel niveau de contribution ?

L'objectif est de permettre aux jeunes de disposer des informations capitales pour leur positionnement en termes de secteurs d'activité et de métiers existants afin d'optimiser leurs possibilités de réinsertion sociale et professionnelle. Les centres doivent s'atteler à ce que chaque jeune puisse élaborer son projet professionnel en prenant en compte les réalités objectives du marché de l'emploi, ses compétences, ses comportements et ses motivations.

Ce module doit être intégré dans cette phase de stabilisation et d'imprégnation

6.2. Renforcer le schéma de gouvernance de la DESPS

6.2.1. Aller vers un contrat de performance avec le ministère de tutelle décliné à tous les centres

La performance des centres de la DESPS doit aller de paire avec l'obligation de résultats et la nécessité de la reddition des comptes avec pour objectifs d'améliorer l'efficience et l'efficacité de leur gestion.

L'Etat du Sénégal a créé, dans plusieurs secteurs d'activités, des organes décentralisés sous des appellations multiples (agence, autorité, office, conseil, fonds etc.) pour apporter plus de souplesse dans la gestion publique dans le but d'améliorer la performance et la qualité dans l'administration. A l'instar de ces organes, la DESPS doit passer d'une logique d'administration comptable à une nouvelle logique de management axé sur les résultats. L'établissement d'un contrat de performances (CDP) va lui permettre de contribuer à l'amélioration de sa gouvernance.

Mais ce CDP étant un indicateur de mesure de performance, est nécessairement lié à un autre document tout aussi important : il s'agit du plan stratégique de développement (PSD) ou plan de relance, qui est « la feuille de route que se donne une organisation pour réaliser sa vision à moyen et à long terme. Elle va plus loin que la simple planification, puisqu'elle oblige l'organisation à examiner ses contextes interne et externe, à faire des projections dans l'avenir et à déterminer les stratégies lui permettant de concrétiser sa mission et sa vision ».

Le plan stratégique de développement permet de doter chaque centre d'un schéma directeur, un projet d'établissement et un référentiel des emplois et des compétences pour l'animation des ateliers d'apprentissage. L'initiation des contrats de performance permet de mieux apprécier l'impact des offres de formation professionnelle dans la réalisation du projet individualisé des mineurs.

La réalisation de ces deux documents constitue pour la DESPS, un impératif dans un contexte marqué par des réformes budgétaires. En effet, le Conseil des Ministres de l'UEMOA a édicté un certain nombre de directives dont celle n°2011-15 du 8 juillet 2011 portant loi organique relative aux lois de finances. Elle contient plusieurs réformes dont la présentation du budget en programmes, permettant le passage d'une logique de moyens à une logique de résultats. Il s'agit ainsi de mettre en avant, non seulement les moyens liés à l'activité des pouvoirs publics, mais également de justifier la répartition des allocations par rapport à la réalisation d'objectifs prédéfinis.

6.2.2. Adapter le pilotage des centres aux exigences des nouveaux curricula

Il est recommandé dans le cadre de la mise en œuvre de l'APC de créer ou de renforcer les cadres de partage, de production, de planification et de formation.

6.2.2.1. Cellule pédagogique

Le cadre le plus indiqué pour le renforcement des capacités et le perfectionnement pédagogique pour la réussite de la réforme demeure la cellule pédagogique interdisciplinaire. C'est une structure qui rassemble l'ensemble des acteurs impliqués dans l'implantation du référentiel de formation. Elle est dirigée par un spécialiste de la filière qui coordonne les activités. Il faut noter que toutes ces disciplines concourent à un même objectif pédagogique**.** En APC, l'approche interdisciplinaire est privilégiée pour une meilleure articulation de la formation. Les cellules pédagogiques dans les différentes filières, doivent travailler ensemble pour mieux prendre en charge les enseignements d'apprentissage. Les principaux animateurs de cette structure sont les directeurs des centres et les coordinateurs des programmes.

Les cellules pédagogiques intra disciplinaires constituent un espace de communication, de partages, d'échanges et de mutualisation d'expériences en vue d'une meilleure acquisition des compétences d'un métier donné. La cellule pédagogique intra disciplinaire regroupe donc les formateurs de la même discipline. Elles permettent la communication et la planification des enseignements d'apprentissages dans le contexte de mise en œuvre de l'APC.

6.2.2.2. Cellule d'appui à insertion

L'objectif de la formation dans les centres de la DESPS est de doter les jeunes des compétences nécessaires pour exercer le métier. La réinsertion professionnelle est un facteur important éviter les cas de rechute constatés après le passage dans les centres de la DESPS. Il serait indispensable que le centre appuie les sortis à la réalisation de leurs projets professionnels : auto emploi ou emploi salarié. Pour ce faire, le centre mettra en place une cellule d'appui à l'insertion.
La cellule d'insertion est une interface entre l'école et le milieu professionnel. Elle est chargée de la gestion des stages au niveau des entreprises et de l'insertion professionnelle des sorts. Elle s'occupe de l'insertion professionnelle des formés.
La cellule a pour missions :

- le développement du partenariat ;
- l'ingénierie de la formation pour l'insertion, avec un objectif indirect d'améliorer l'offre par rapport à la demande ;
- la communication, avec comme point central la gestion de bases de données ;

- le développement de mécanismes de financement des actions de formation pour l'insertion en facilitant la recherche d'emplois salariés et la création de micros et de petites entreprises ;
- le suivi-coaching des jeunes en formation, des sortants et sortis ;
- le suivi-évaluation de ses propres activités.

Cette cellule regroupe en son sein des membres internes (choisis parmi le personnel) et des membres externes (constitués de personnes ressources). Les cellules installées dans les centres de la DESPS doivent s'intégrer dans un dispositif institutionnel d'appui à l'insertion et à la réinsertion des jeunes accueillis dans les services de l'éducation surveillée.

Le dispositif, une fois adopté, doit créer un lien étroit avec le service public de l'emploi qui désigne l'ensemble formé par les organismes et agences mis en place par l'Etat, dans le but de favoriser l'emploi et la formation professionnelle, et de lutter contre le chômage. Ce rôle est incarné par l'agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ). Créée par décret n°2014-26 du 09 janvier 2014, l'ANPEJ est chargée de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de promotion de l'emploi des jeunes. Elle s'adresse à des jeunes, à la recherche d'un renforcement de capacités, d'un emploi salarié, d'un financement de projets. L'agence offre des services aux demandeurs d'emploi comme l'accueil, l'information, l'orientation, l'accompagnement et l'appui conseil ainsi que la formation et le renforcement de capacités.

Les jeunes pris en charge par les conseillers sont orientés, après entretien approfondi, dans les deux dispositifs mis en place par l'ANPEJ : le pôle Orientation Formation et Insertion (OFI) et le pôle Auto-Emploi. Le conseiller joue un rôle déterminant dans le dispositif en identifiant et en reformulant les besoins du jeune, avec qui il établit un plan d'actions. Il reste le référent du jeune tout au long du parcours. En cas de besoin de formation ou de coaching, le jeune est pris en charge par le pôle OFI.

La présence des conseillers de l'ANPEJ dans les tous départements et la mise en place de cellules régionales regroupant les différents espaces accueil emploi, est une opportunité pour les centres de la DESPS.

6.2.2.3. Cellule de perfectionnement et de formation continue

Il convient aussi de renforcer le dispositif de formation continue au profit du personnel (éducateurs spécialisés, psychologues conseils, moniteurs et assistants sociaux) notamment pour l'acquisition d'outils d'intervention en phase avec l'évolution de leur profession.

La cellule précise les besoins en formateurs et personnels de soutien. Cette cellule a la mission de recueillir un ensemble de données relatives au niveau des formateurs et des moniteurs. Elle doit identifier les besoins de formation des formateurs et proposer un plan permettant le perfectionnement et la formation continue. Cette Cellule réunit les données pertinentes pour la sélection, la formation et le perfectionnement du personnel. Elle participe à la définition et à l'attribution des tâches du personnel en place.

6.2.2.4. Cadre de gestion des matières d'œuvres et de la maintenance des équipements

Chaque structure de formation devra disposer d'une équipe chargée de gestion des mouvements de la matière d'œuvre, du stock et de l'entretien des infrastructures et équipements.

6.2.3. Améliorer les conditions matérielles des centres de la DESPS

La formation et l'apprentissage de qualité requièrent un minimum de moyens, autant sur le plan des ressources humaines que sur celui des ressources physiques et matérielles. La liste des besoins est établie à partir de l'exploitation des référentiels de compétences et de formation, de chaque compétence, de chaque objectif, des conditions d'évaluation, des standards, des critères de performance et du rapport d'AST.

Notre étude a montré de grandes inégalités dans l'équipement des centres. Un effort en termes d'investissement doit être consenti pour doter les centres d'infrastructures et d'équipements conformes aux exigences des différents métiers. Pour chaque métier et pour chaque niveau, le guide d'organisation matérielle et pédagogique (GOMP) définit toutes les conditions nécessaires à la mise en œuvre de la formation en termes de mobilier, appareillage et outillage (MAO) et matière d'œuvre.

La DESPS doit se référer à ce guide pour mettre en place un plan d'investissement à moyen et long terme pour doter tous ses centres des équipements répondant aux normes et standards en formation et apprentissage.

Une attention particulière doit aussi être portée à l'utilisation optimale de ces ressources et à l'entretien du parc d'équipements. Les ateliers de certains centres sont équipés de matériels de dernière génération. C'est le cas du Centre d'Adaptation Sociale de Nianing et du Centre de Sauvegarde de Kandé, même si dans ce dernier les infrastructures pour les abriter font défaut. Il convient d'optimiser ces équipements en :

- adoptant un schéma directeur des ateliers de formation professionnelle, avec des espaces pour les enseignements théoriques et pratiques ;
- mettant en place des comités de gestion des ateliers, associant les moniteurs, les jeunes en apprentissage et les parents ;
- travaillant en réseau avec d'autres structures publiques et privées évoluant dans le même domaine.

6.2.4. Valoriser les moniteurs des centres de la DESPS

Les ressources humaines notamment les formateurs constituent un élément déterminant pour la réussite de la formation dans les centres de la DESPS. La réussite de la mise en œuvre d'un référentiel de formation dépend principalement de la contribution des formateurs. Une diversité d'expériences et de pratiques professionnelles dans des domaines en relation avec le métier ou la profession peut contribuer à l'efficacité du travail en équipe et favoriser le partage des différents points de vue et façons de faire.

Afin de répondre adéquatement aux besoins, il est recommandé que le personnel affecté à la formation liée à chaque référentiel possède :

- des compétences reconnues qui ont trait à l'exercice du métier concerné ;
- une expérience de travail pertinente en relation avec le métier d'installateur en plomberie sanitaire;
- une formation adéquate pour faire acquérir les compétences générales ;
- les compétences pédagogiques nécessaires pour former et évaluer les apprenants selon l'approche par compétences.

La composition d'une bonne équipe de formation doit tenir compte de l'adéquation entre les caractéristiques des modules et les diverses expériences pédagogiques et professionnelles.

L'affectation prioritaire d'un formateur dans son domaine de compétences constitue un élément additionnel d'assurance de la qualité de la formation. Ainsi, le recrutement de maîtres artisans qualifiés devra aussi contribuer à améliorer la qualité des apprentissages et des relations avec les apprenants. En effet, le couple moniteur-apprenti doit être consolidé pour poser les bases d'une réflexion sur les moyens spécifiques nécessaires à la qualification des deux partenaires du couple. En effet, on ne peut pas parler d'acquisition de compétences pour le jeune apprenti sans se poser la question de la reconnaissance des compétences et des responsabilités de celui qui le forme dans son atelier. Le dispositif doit prendre en compte le niveau de qualification à atteindre par les moniteurs pour aider l'apprenti à acquérir les compétences en adéquation avec le monde professionnel.

Par leur travail d'accompagnement professionnel auprès des jeunes, les moniteurs développent aussi des compétences nouvelles. Il est important que ces compétences soient reconnues et valorisées. La politique de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) est une opportunité pour améliorer la situation et les qualifications des moniteurs.

La mise en place d'une formation de qualité, exige aussi d'adopter de nouvelles mesures pour la gestion des ateliers d'apprentissage. Nous préconisons d'entamer des discussions pour la renégociation des relations partenariales avec les maîtres artisans et l'élaboration de cahiers de charge en conformité aux nouvelles exigences de l'APC et les orientations de la direction.

Plusieurs modèles développés par le MFPAA peuvent servir de référence. C'est le cas des Unités d'Apprentissage et de Production (UAP) expérimentée dans le cadre de la rénovation de l'apprentissage traditionnel.

6.2.5. Renforcer les capacités des ressources humaines des centres de la DESPS

Les personnels des centres de la DESPS gèrent une cible de jeunes qui, pour la plupart ont des relations sociales assez difficile avec leur entourage. La spécificité de leurs comportements exige donc une démarche de prise en charge psychosociale particulière. Celle-ci est confiée à des éducateurs spécialisés qui appuient les formateurs et moniteurs pour un meilleur accompagnement de jeunes dans l'apprentissage de leurs métiers. L'étude a montré que les formateurs et moniteurs n'ont pas les outils nécessaires à la pérennisation des différentes actions de réinsertion sociale entreprises par les éducateurs spécialisés. Il est donc nécessaire d'identifier les compétences de base et les compétences transversales, que tout formateur qui intervient dans un centre de la DESPS, devrait acquérir pour un meilleur encadrement des apprenants.

En outre la mise en place de l'Approche par Compétence procède d'une réforme des curricula mais aussi de celles des pratiques d'organisation, d'administration et de gestion d'une structure de formation professionnelle. Il est donc nécessaire de former les personnels des centres de la DESPS pour une meilleure compréhension du processus d'élaboration et d'implantation de programmes élaborés selon l'APC et une meilleure organisation des enseignements apprentissages.

Le rôle du personnel administratif dans la mise en œuvre du processus APC est aussi déterminant pour mieux accompagner les apprenants dans la gestion du processus. Il convient d'assurer une meilleure coordination entre les différents acteurs qui doivent mettre en place des cellules pluridisciplinaires afin d'installer en toute harmonie et en toute cohérence les différentes compétences liées à l'exercice d'un métier. Il s'agit donc de former le personnel à la planification des enseignements apprentissages à la suite d'une formation à la pédagogie de déroulement de cours issus de programmes élaborés selon l'APC.

Nous avons identifié pour chaque centre les besoins en renforcement de capacités exprimés par le personnel administratif et pédagogique.
Les tableaux dessous font la synthèse.

Centre de Sauvegarde de Pikine-Guédiawaye

Nom	Prénom	Fonction	Formations suivies	Formations souhaitées
DIOP	El Hadji Alioune	Tapissier	Dessin technique, APC	APC
SARR	Ibrahima	Mécanicien resp. mécanique		APC
DIAWO	Abdoulaye	Formateur Restauration	Psychologie de l'enfant écoute APC	Pâtisserie cuisine
NDIAYE	Maoudé	Chargé de cours (METP)	Psychologie de l'enfant en difficulté, APC, Coupe couture, Ecoute.	Formation en coupe adulte homme dame (modèle africain)
SECK	Salimata	METP chargée des cours	Ecoute, Psychologie de l'enfant, APC.	Pâtisserie, Cuisine générale, Teinture
DEME	Hapsatou	METP chargée de cours	Pâtisserie, Coupe couture, Ecoute, APC.	Coupe couture, Teinture, Pâtisserie Transformation fruits et légumes
DIAGNE	Khady	Chargée de cours (METP)	Art culinaire, APC, Couture, Ecoute.	Technique culinaire
DIAGNE	Lamine	Adjoint et formateur en soudure métallique	Formation en traçage et soudure	APC
DIENE	Ababacar	Peinture	Peinture	
BALDE	Mamadou	Sérigraphe (adjoint)		
NDIAYE	Moussa Cheikh	Mécanique	Diagnostique électronique	Electromécanique
MBAYE	Khalifa	Tailleur		
MANDEMBE	Bruno	Fonderie art	APC	Logiciels (dessin, infographie)
DIONGEU	Fallou	Menuisier métallique	APC	APC
SALL	Ibrahima	Tapisserie / Finance / Formation des Formateurs		
NDIAYE	Mamadou	Menuiserie bois	APC	Dessin informatique
CAMARA	Magatte	Formation en menuiserie bois	APC	Informatique, Dessin, Sociologie
DIOUF	Ngagne	Responsable peinture		
DIENG	Maguette	Electricité auto	APC diagnostic électronique	Electronique
DIOP	Mamadou	Responsable Tôlerie		Formation sur la nouvelle technologie
FAYE	Fatoumata	Technicienne horticole	Alphabétisation	BTS informatique
SAGNA	Vieux Boubacar	Professeur d'éco fam	Gestion des entreprises	APC pour la section féminine
DIENG	Bineta	Technicienne horticole	Diplôme de technicienne supérieur en CL	Stage pratique en horticulture
DEMBELE	Ibrahima	Tôlier		
SARR	El Hadj Bamba	METP / restauration	Psychologie, Ecoute, Restauration	

Tableau 118 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre de sauvegarde de Pikine-Guédiawaye

Centre de Sauvegarde de Cambérène

Nom	Prénom	Fonction	Formations suivies	Formations souhaitées
BA	Ramatoulaye	Secrétaire	Secrétariat bureautique / CFJ	
BADJI	Gnima	METP / couture	Ecoute APC inachevé	Coupe
DIOP	Ndeye Salimata Dieng	Coupe couture	Formation dans les ateliers de couture pendant 4 ans	
POUYE	Fatou	METP / social	Teinture, Sérigraphie, Cuisine, Pâtisserie	APC
LEYE	Aminata	METP/ restauration	Technique culinaire, Pâtisserie	APC
BENGA	Aminata Gueye	Agent hôtellerie		
GUEYE	Ndeye Khadidiatou	Maitresse d'enseignement technique professionnel	Diététique	
NIANG	Binetou	Educatrice spécialisé/ directrice	Droit de l'enfant, Management	APC
BA	Hawa	Chargé de cours monitrice d'enseignement technique	Transformation de fruits et légumes formation sur l'écoute	Teinture sérigraphie modelage

Tableau 119 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre de sauvegarde de Cambéréne

Centre Polyvalent de Kaolack

Nom	Prénom	Fonction	Formations suivies	Formations souhaitées
DIOP	Khady	Secrétaire	Moniteur	Gestion administrative-comptabilité
DIAGNE	Saliou Mbacké	Psychologue conseiller/Directeur du centre	Formation en santé de la reproduction	Pédagogie, Psychologie, Psychopédagogie, Gestion de ressources humaines, Gestion financière
OUATTARA	Momar	Educateur spécialisé/Responsable section scolaire		Les nouvelles formes de déviances/TIC, Nouvelles révisions des textes juridiques, Gestion des ressources humaines, APC
CISSE	Mariama	Educateur spécialisé	Formation sur les droits de l'enfant, Management des ressources humaines	Psychologie, Pédagogie, Psychopédagogie, Administration
NDIAYE	Babacar	Educateur spécialisé / Responsable de l'internat	Thérapie familiale systémique	Supervision d'équipe, Psychopédagogie, Criminologie, Ecrits professionnels
DIOP	Maman Alarba	Monitrice d'économie familiale et sociale/comptable matière	Formation en APC	Gestion administrative et comptable
DIOP	Khady	Secrétaire	Moniteur	Gestion administrative et comptable

Tableau 120 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre polyvalent de Kaolack

Centre Polyvalent de Thiaroye

Nom	Prénom	Fonction	Formations suivies	Formations souhaitées
SECK	Natou	Educatrice spécialisée du groupe	Protection juridique de l'enfant, Finances publiques, Management des RH	
DIENG	Mame Fatou	Comptable des matières	Formation sur les droits de l'enfant	
SOW	Papa Amara	Instituteur	Droits de l'enfant, Secourisme	Prise en charge des enfants en situations difficiles
NDIAYE	Samba	Horticulture		Formation diplômante
DIA	Rocky	Educatrice spécialisée		Médiation familiale et sociale, Technique manuelle, Thérapie familiale
SOW	Aissata	Educatrice spécialisée		Thérapie familiale
FALL	Mariama SOW	Educatrice spécialisée		Médiation familiale, Thérapie familiale
NIANG	Aissata Soda	Monitrice coiffure		Coiffure cheveux maquillage
THIAM	Boubacar	Maitre d'enseignement technique professionnel	Psychologie de l'enfant, Ecoute, APC	Transformation alimentaire, Hôtellerie, Stylisme et modélisme, Batik, Sérigraphie, Confection de tableaux
BA	El Hadji Mamadou	Bibliothécaire	Secourisme, Droit des mineurs	Renforcement en bibliothéconomie
BA	Thierno M Moctar	Enseignant	Droit de l'enfant	Word, Excel, Recherche Documentaire, Psychologie de l'enfant
NDOUR	Nafi	Enseignante	Droit De L'enfant	Droit de l'enfant
SANOGO	Tianan	Enseignant	Secourisme, Droits de l'enfant, Alphabétisation des adultes	Formation En CBE, Prise En Charge des enfants en situation difficile
NDIAYE	Salimata	Enseignante	Droits de l'enfant	Formation en CBE
DIOP	Yata	Instituteur	Secourisme, Droits de l'enfant	Psychologie de l'enfant
DIABY	Khardiatou	Couture	Psychologie de l'enfant, Ecoute, APC	Coupe, Couture, Teinture
FAYE	Daba	Sociale	Psychologie de l'enfant, APC, Droits de l'enfant	Artisanat, Restauration
KEBE	Seynabou	Enseignante Economie Familiale Et Sociale	Restauration, Coupe, Couture, Dével. communautaire, Psychologie de l'enfant, Ecoute, Gestion des services sociaux	Pédagogie, Entreprenariat, Management et Gestion des Projets
DIENE	Thérèse	Cap	Psychologie de l'enfant, Coupe, Couture	Formation en Pédagogie
NDIAYE	Mariétou	Restauration	Psychologie de l'enfant, APC	Transformation des fruits et légumes, Pâtisserie

Tableau 121 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre polyvalent de Thiaroye

Centre de Sauvegarde de Thiès

Nom	Prénom	Fonction	Formations suivies	Formations souhaitées
SECK	Diyana	Educatrice Spécialisée / Directrice	Psychologie de l'enfant, Droit de l'enfant, Thérapie familiale	Word, Excel, Management, La délinquance juvénile
FAYE	Ndèye Aïda	Educatrice Spécialisée/ Comptable des matières	Droit de l'enfant, Comptabilité des matières	Thérapie familiale, Word, Excel, La délinquance juvénile
TRAORE	Fatal -moudou	Educatrice Spécialisée/ Resp. bureau suivi éducatif	Droits de l'enfant, Prise en charge des cibles, Transf. des fruits et légumes	Informatique, Thérapie familiale, Délinquance juvénile, Rééducation
SEYDI	Ansou	METP section féminine et scolaire	Psychologie de l'enfant, Ecoute, APC, Couture, Restauration	Prise en charge de l'enfant en difficulté, Couture, Restauration
MBENGUE	Oumou Kaltom	METP	Formation en écoute, APC	Pâtisserie, Cuisine, Pratique
SENGHOR	Elie Pierre	METP/Restauration	APC, Psychologie de l'enfant	APC, Cuisine, Pâtisserie, Transformation, Approche genre, HSQE, Pédagogie de l'enfant en difficulté, Droit de l'enfant
DIOP	Mame Beuke	Secrétaire dactylo	Informatique, Bureautique, Micro jardinage, Info-ados, Maraichage, APC	Informatique de gestion, Maintenance en informatique
AW	Thieck	Educatrice spécialisée	Monitrice de collectivité éducative, Prise en charge des mineurs en danger, Formation en informatique	Thérapie familiale, Informatique, La rééducation
OUATTARA	Momar	Educateur Spécialisé / responsable section scolaire		Les nouvelles formes de déviances liées aux TIC
CISSE	Mariama	Educatrice Spécialisée	Formation sur les droits de l'enfant	Psychologie, psychopédagogie
DIOP	Seydina Alioune	Professeur de lettre espagnol	Cellules pédagogiques	Informatique bureautique
NDIAYE	Fatou Kiné	Professeur	Genre et en droit humain, Management et gestion	APC, Psycho pédagogie
SARR	yaya	Professeur LHG		Informatique
FAYE	Mamadou	Electrotechnicien		Electrotechnique
DIOP	Maman Alarba	Monitrice d'économie familiale comptable matière	APC	Couture, Broderie, Teinture, Sérigraphie, Gestion comptable
SENE	Fatou	Habillement		APC, Coupe et couture, Pédagogie de l'enfant en difficulté
NDIAYE	Insa	confection métallique	Beaucoup avec la chambre des métiers et des projets récents avec MENA	

NDIAYE	Babacar	Educateur spécialisé responsable de l'internat	Thérapie familiale	Supervision d'équipe, Psycho éducation

Tableau 122 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre de Sauvegarde de Thiès

Centre d'Adaptation Sociale de Nianing

Nom	Prénom	Fonction	Formations suivies	Formations souhaitées
NDAO	Aly Nar	Educateur de groupe responsable des activités socioéducative	Secourisme droit de l'enfant	
BADJI	Prosper	Responsable pédagogique	Carence affective, Etat civil, Problématique des enfants de la rue	Passation de marché
SOW	Alassane	Educateur spécialisé	Formation sur les CPA, Prise en charge éducative des enfants	Communication
DIENA	Mamadou	Directeur	Entreprenariat, Informatique, Gestion des ressources humaines	Gestion administrative
DIAW	Mamadou	Responsable des sections techniques	Leadership transformationnel, VIH sida, Justice de proximité	Partage d'expériences, Gestion et suivi enseignement /apprentissage
SARR	Amadou Mounina	Educateur spécialisé responsable internat	Séminaire sur la protection des enfants en difficulté	GRH, Gestion des situations de crise, Approche thérapeutique, Orientation professionnelle

Tableau 123 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre d'Adaptation de Nianing

Centre Polyvalent de Diourbel

Nom	Prénom	Fonction	Formations suivies	Formations souhaitées
DIOP	KHADY	Cuisine / Alimentation / Artisan / Fonctionnaire	Ecoute, Psychologie de l'enfant, APC	APC
DJITE	MOUHAMED Lamine	Formateur en menuiserie vacataire	Comportement avec la cible	Initiation aux cours théoriques, Pédagogie
SENE	AIDARA	METP (santé de la reproduction, alimentation et environnement) Fonctionnaire	APC, Economie familiale, Psychologie de l'enfant, Ecoute	Economie familiale (techniques culinaires, couture, habillement, sérigraphie, teinture, techniques d'expression manuelle, agroalimentaire, environnement.)
DJIBY	BA	Professeur dessin technique (vacataire) bloc scientifique		Gestion des personnes en difficulté

OUMAR	SENE	Formateur vacataire électrotechnique		APC

Tableau 124 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre Polyvalent de Diourbel

Centre de Sauvegarde de Kandé

Nom	Prénom	Fonction	Formation suivie	Formation souhaitée
SAGNA	Lamine	Professeur Math/SP	Volontaires de l'éducation	Pratique de classe
DIATTA	Daouda	Chargé d'école, enseignement général	APC, Lecture, Compréhension Amélioration des apprentissages en maths, éducation inclusive	Education inclusive, Prise en charge des enfants en difficulté, Prise en charge psychologique des enfants en difficulté
MENDY	Basil	Foot/ Maitre d'éducation physique	Stagiaire EPS	Maitre d'éducation physique et sportive, Renforcement en EPS
Junior Set Saer	DIEDHIOU	Professeur / Lettres / Histoire / Géographie	Médiatisation, Inclusion des élèves handicapés, Dangers des mines	NTIC, Animation pédagogique (CAP), Prise en charge des enfants en difficulté
BADJI	El D. Samsidine	Educateur spécialisé		Thérapie familiale, Psychopédagogie, APC
DIEME	Sylvestre Bénédict	Educateur spécialisé	Psychologie de l'enfant et de l'adolescent, Ecoute	
DJIBA	Abdoulaye	Economie familiale et sociale		APC
DIEME	Kémou	Professeur		
SALL	Tidiane	Technicien Horticole	Ecoute, Psychologie de l'enfant	Formation diplômante en pédagogie
MANE	Pauline	Cuisinière		Gâteaux de cérémonie, Jus
MANGA	Bacary	Moniteur menuiserie métallique		Machinisme, Outillage, Outils modernes
BASSENE	Léopold	Moniteur en menuiserie bois		APC, Menuiserie bois
BADJI	Mamadou M.	Agent de sécurité de proximité		Alphabétisation
SOW	Alassane Omar	Lettre Espagnol		Informatique
DEMBA	Vladimir K.	Lettre-histoire géographie	Communication/para justice, Leadership et management, Organ. et fonctionnement de l'adm. publique	Prise en charge des enfants en conflit avec la loi
TINE	Mamour	Technicien horticole/ caissier	Psychologie de l'enfant, Ecoute, APC	Comptabilité, Informatique
GUEYE	Momar	DIRECTEUR	Droit de l'enfant, Thérapie familiale	Droit juvénile, Gestion budgétaire
SANE	Moussa	Technicien horticole	Psychologie de l'enfant, Ecoute	Technique de production, Informatique, Pédagogie, Fertilisation, Gestion de groupe, Plomberie, ne Goutte à goutte, Gestion des conflits, Psychopédagogie, Déviance délinquance

Tableau 125 : Besoins en renforcement de capacités du personnel du centre de Sauvegarde de Kandé

6.3. Les facteurs de succès

6.3.1. Formaliser le partenariat institutionnel avec le MFPAA

La formation professionnelle et technique (FPT) a pour mission de former la main d'œuvre dont les qualifications répondent aux besoins du marché du travail et de l'économie afin de contribuer ainsi : (i) à la modernisation du secteur primaire ; (ii) à la compétitivité des entreprises du secteur moderne ; (iii) à l'accroissement des capacités des entreprises artisanales ; et (iv) à la valorisation du secteur informel. La loi d'orientation n° 2015-01 (2015) de la formation professionnelle et technique, en ses articles 20 à 24, définit les rôles et responsabilités des acteurs en matière de formation professionnelle et technique.

Le MFPAA conduit la politique de l'Etat en matière de formation professionnelle et technique. Les autres départements ministériels qui disposent de structures de formation professionnelle travaillent en relation avec le ministère chargé de la formation professionnelle et technique. Le Ministère est donc l'acteur central du dispositif de formation professionnelle. En coopération avec le Ministère de l'éducation nationale (MEN), il assume la responsabilité de l'ETFP au Sénégal. La restructuration du dispositif de pilotage du secteur opérée en novembre 2006 a vu l'érection de ce ministère de plein exercice en charge de l'ETFP.

Le Ministère de la Justice doit aller rapidement vers la signature d'un protocole d'accord de partenariat avec le ministère en charge de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'artisanat. Ainsi, le MFPAA accompagnera les centres de la DESPS dans leur fonctionnement, notamment en ce qui a trait à leur gestion administrative et pédagogique. Le partenariat peut concerner les points suivants :

- le MFPAA appuiera les centres de la DESPS par la mise à disposition de formateurs qualifiés et le perfectionnement du personnel formateur actuellement en service dans ces structures ;
- le MFPAA appuiera les centres de la DESPS dans l'identification, la conception et l'élaboration de programmes de formations adaptés à leurs pensionnaires. Il en sera tout autant pour les infrastructures et les équipements nécessaires à l'exécution correcte des enseignements apprentissages ;
- le MFPAA sera garant du processus de certification des apprentissages exécutés dans les centres de la DESPS ;
- le MFPAA appuiera les centres de la DESPS à mettre en place un dispositif qui accompagnera les pensionnaires diplômés des centres de la DESPS pour leur réinsertion sociale et professionnelle ;
- le MFPAA accompagnera les centres de la DESPS dans la mise en place de certificats de spécialité et l'implantation de projets formation insertion.

Pour une prise en charge, en amont des causes de déviance sociale, les éducateurs spécialisés qui sont sous la tutelle du MJ seront impliqués dans le processus d'élaboration des curricula des apprenants de la formation professionnelle qui sont élaborés par le MFPAA.

Un tel accord permettra aussi de créer des passerelles entre les structures de la DESPS et celles du ministère de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'artisanat pour garantir la poursuite des études pour les jeunes dont la durée de séjour dans les centres ne permet pas de terminer les formations qui mèneront au CAP.

Cet accord sera ensuite décliné au niveau des différentes structures opérationnelles. Il s'agit principalement de la Direction de la Formation Professionnelle et Technique (DFPT), de la Direction de l'Apprentissage (DA) et de la Direction des Examens, Concours Professionnels et Certification (DECPC).

6.3.2. Elargir le partenariat à d'autres acteurs

6.3.2.1. Les autres ministères

Pour l'amélioration des offres de formation, le renforcement des capacités, l'affectation de personnels qualifiés, la certification des formateurs et des formés, des protocoles d'accord de partenariat doivent être signés avec :

- le ministère de l'agriculture et de l'équipement rural ;
- le ministère de la fonction publique, de la rationalisation des effectifs et du renouveau du service public.

Pour l'alphabétisation des formateurs et des formés :

- le Ministère de l'éducation nationale.

Pour l'insertion des jeunes et la capture des opportunités de financement :

- le ministère de l'emploi, de l'insertion professionnelle et l'intensification de la main d'œuvre ;
- le ministère de l'économie, des finances et du plan ;
- le ministère de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'artisanat ;
- le ministère de la jeunesse, de la construction citoyenne et de la promotion du volontariat ;
- le ministère de l'agriculture et de l'équipement rural ;
- le Ministère des forces armées ;
- le ministère du tourisme.

6.3.2.2. Les partenaires techniques et financiers (PTF)

La DESPS doit œuvrer à la consolidation des acquis du partenariat et le financement de ses projets à travers des conventions avec :

- Union Européenne ;
- Coopération Espagnole (AECID-AACID) ;
- Coopération française ;
- Coopération italienne ;
- Croix rouge international ;
- Plan international ;
- Save the children international;
- Child fund .
- FIIAPP;
- ONU Femmes ;
- UNICEF ;
- HCDH ;
- etc.

Il convient d'élargir ces partenariats à :

- Coopération Luxembourgeoise ;
- Agences onusiennes (BIT, PNUD et ONUDI) ;
- Coopération Belge;
- USAID ;
- Département en charge de la formation de la Francophonie ;
- etc.

6.3.2.3. Les OSC, les OCB, les ONG, les structures de formation et Associations

Pour le partage d'expérience et la valorisation des bonnes pratiques :

- YMCA (Young Men's Christian Association) Sénégal ;
- ASAFIN (Association *Sénégalaise* d'aide à la formation et à l'insertion des Nécessiteux) ;
- CIFOP (Centre International de Formation Pratique) de Mboro ;
- CARITAS ;
- Village Pilote ;
- CPAS (Centre de Promotion Agricole et Sociale)
- etc.

6.3.3. Renforcer la collaboration avec les autres directions du ministère

Pour le positionnement stratégique de ses besoins, notamment en matière de formation, dans les priorités du ministère, la DESPS doit renforcer la coopération avec :

- la cellule d'exécution administrative et financière du programme sectoriel justice ;
- la cellule des études et de la planification.

Pour disposer d'un schéma directeur des cadres d'apprentissages, associant des espaces théorique et pratique, la direction des constructions des palais de justice et autres édifices doit être un partenaire privilégié.

Dans le domaine de l'amélioration des textes de loi et la mobilisation de ressources, le renforcement des relations avec les structures suivantes peuvent être utiles :

- la cellule de lutte contre la traite des personnes;
- la direction des droits humains;
- la direction des affaires civiles et du sceau;
- la direction des affaires criminelles et des grâces.

6.3.4. Générer des ressources additionnelles

Pour supporter les coûts d'investissement élevés, chaque centre devra mettre en place un cadre de partenariat lui permettant de générer des ressources par la production de biens et l'offre de services.

Le modèle des banques à outils de l'agence nationale de la maison de l'outil (ANAMO) peut être expérimenté dans certains centres. Il consiste à permettre à des artisans qualifiés de disposer de certaines infrastructures, outils et matériels du centre. Moyennant une redevance payée au centre (fixée par un comité dans chaque localité), ils réalisent leurs commandes, tout en bénéficiant de l'expertise des moniteurs du centre. Ils font bénéficier aussi aux jeunes qui trouvent ainsi des occasions de pratiquer. En fonction de besoins, le centre peut dispenser des formations (qualifiantes de 3 mois maximum) en interne et permettre à ses adhérents de se doter des compétences manquantes.

Il est nécessaire de partager cette option avec les moniteurs qui à l'heure actuelle ne versent pas aux centres des redevances sur leurs revenus alors qu'ils bénéficient gratuitement de beaucoup d'avantages (local, eau, électricité, taxes municipales).

Il convient aussi de mettre en place une cellule de veille stratégique sur les opportunités partenariales au niveau de la direction. Ainsi, elle peut préparer, soumettre et suivre des propositions de projets.

6.3.5. Mutualiser les services d'orientation des jeunes

Les services extérieurs de la DESPS ont pour vocation d'assurer à l'égard des jeunes l'accueil, l'observation, la stabilisation, la rééducation, l'orientation éducative et la réinsertion sociale des mineurs. L'accueil a pour but de prendre en charge un jeune devant être soustrait dans les meilleurs délais à un milieu défavorable pour sa santé, sa sécurité, sa moralité ou son éducation. L'observation vise à connaitre le jeune à travers ses conduites et à déceler ses déficiences et aptitudes. L'orientation éducative consiste à déterminer, en fonction des aptitudes et motivations du jeune et en relation avec les possibilités de placement, la mesure la plus apte à favoriser sa réinsertion sociale.

L'information et orientation des jeunes constituent donc un impératif à une bonne politique de réinsertion des jeunes. Il existe actuellement un grand nombre de structures chargées de l'orientation (centres d'information et d'orientation, CAOSP, cellules d'appui à l'insertion des centres de formation professionnelle, ANPEJ, conseil départemental, chambres de commerce, chambres des métiers, bureaux d'information jeunesse, etc.)

Outre les enseignements tirés des unités d'orientation scolaire et professionnelle, implanté dans les centres de sauvegarde de Dakar et de Thiès dans le cadre du Projet MENA (UniOSP), la DESPS devrait saisir les opportunités offertes par ces structures pour faciliter le travail des éducateurs. Les conditions de cette coopération peuvent être précisées dans les accords cadres de partenariat avec les ministères de tutelle.

La mutualisation peut aller au delà des services d'orientation. Elle peut aussi concerner les centres de ressources. C'est le cas des maisons de l'outil de l'ANAMO.

6.3.6. Elaborer et mettre en place des projets de formation insertion

Les Projet de Formation et d'Insertion, innovation majeure proposée par le MFPAA, ont pour but de diversifier l'offre en l'adaptant aux besoins en formation pour chaque localité. Un Projet de Formation et d'Insertion est une offre de formation justifiée par rapport à un objectif préalablement identifié d'insertion.

Ainsi chaque centre de la DESPS, en fonction de la localité pourra adopter la démarche suivante :

- Identification des idées de projet novatrices et pertinentes pouvant faire l'objet de développement de PFI à partir de l'analyse de l'environnement socioéconomique de sa zone d'intervention , ainsi que des activités clés du métier considéré ;
- détermination des modules de formation ;
- élaboration du référentiel de certification ;
- élaboration du référentiel de formation avec planification des enseignements/apprentissages.

Ce travail peut être confié aux méthodologues du MFPAA en impliquant les acteurs de la DESPS.

6.3.7. Installer des ateliers transit dans les centres

L'atelier de transit est un espace équipé, réservé aux jeunes non insérés après leur formation. Ils pourront y séjourner pour une durée déterminée en vue de mener des activités génératrices de revenus en attendant leur insertion. Il s'agit d'un centre de ressources qui permettra, plus précisément, aux jeunes sortants (i) d'exécuter des activités génératrices de revenus dans l'atelier, en louant les équipements de l'atelier, (ii) d'exécuter des prestations de service pour le centre en contrepartie d'une rémunération (fonction service du centre), (iii) de stimuler le niveau de créativité du jeune pour mieux faire face à la concurrence après son insertion, (iv) de permettre au jeune d'avoir une bonne

connaissance du marché et de peaufiner son carnet d'adresses, (v) de se perfectionner dans les différentes « facettes » du métier qu'il a choisi et (vi) de servir d'atelier d'application pour les jeunes surtout ceux qui sont en fin de cycle.

Les ateliers de transit peuvent apporter des réponses à plusieurs questions posées dans le parcours de réinsertion des sortants des centres de la DESPS :

- l'employabilité. Le passage dans les ateliers de transit offre l'opportunité aux jeunes de pratiquer, de renforcer leurs compétences et de les adapter aux besoins du marché.
- l'insuffisance des offres d'emplois. Les jeunes qui s'orientent vers l'emploi salarié sont confrontés à l'insuffisance des offres d'emplois. Les ateliers de transit peuvent constituer des lieux d'intégration dans le monde professionnel dans le cadre de la fonction service.
- les difficultés d'auto-entreprendre. Créer une entreprise est un vrai parcours du combattant. Au delà des aspects techniques, il faut développer un ensemble de qualités pour faire face à la concurrence mais aussi assurer la gestion au quotidien. Les ateliers peuvent y contribuer.

6.3.8. Développer le partenariat local public-privé pour la réinsertion des jeunes

On entend par partenariat local toutes les institutions, les organismes de formations, les entreprises pouvant intervenir dans le parcours d'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Ce partenariat s'articule autour des priorités qui seront déclinées dans le plan de relance de la DESPS. L'objectif est de permettre à chaque jeune de bénéficier d'un parcours cohérent de formation et d'insertion et de garantir à tous un égal accès à l'emploi à travers un partenariat étroit et contractualisé avec les acteurs économiques locaux.

L'étude a révélé que peu de centres avaient établi des partenariats avec le tissu économique local. Or, les entreprises doivent occuper une place importante dans le fonctionnement des centres. Elles doivent contribuer à inventer de nouvelles solutions en faveur de l'emploi des jeunes accueillis dans les centres, qui aillent au delà du seul recrutement. Cela nécessite qu'au niveau local les entreprises travaillent avec les acteurs des centres pour œuvrer ensemble à la création d'emplois. Cette collaboration est une clé pour avoir un impact fort sur le tissu économique local. Elle peut se faire à travers :

- la représentation des entreprises à tous les niveaux du système. Cela signifie d'affirmer leur rôle et leur place dans les cadres de concertation et de promouvoir leur implication dans le fonctionnement des centres.
- l'organisation de séances de formation animées par des acteurs d'entreprise et sur la base d'une démarche didactique définie avec les éducateurs, pour partager avec les jeunes des expériences.
- le développement de relations d'accompagnement à la réussite éducative avec des adultes en activité pouvant servir de mentor et de référent (moral, social, éducatif...) sur la base de leur exemplarité (études, carrière...) afin d'aider les jeunes à adopter des codes sociaux, d'avoir des références de réussite, de bénéficier d'un suivi régulier et d'un appui aux apprentissages, etc.

CONCLUSION

Pour améliorer ses offres de formation et d'apprentissage, la DESPS doit s'appuyer sur des acteurs publics, privés et autres partenaires dont la mission est de contribuer de façon directe ou indirecte à la

formation et à l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Or, malgré leur diversité, l'étude nous renseigne que la plupart de ces acteurs, privés comme publics, ne sont pas toujours impliqués dans le dispositif mis en place par la DESPS. Cette absence de collaboration prive la direction des apports de ces différents acteurs dans la réussite de sa politique d'accompagnement des jeunes en situation difficile. En effet, de par la nature de leurs missions, chaque acteur peut appuyer la DESPS dans une ou plusieurs étapes du processus d'accompagnement.

Le Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA) a déjà écrit et validé plusieurs programmes de formation de niveau CAP selon l'approche par compétence. Cette opportunité conforte la nécessité d'aller rapidement vers la signature d'un accord de partenariat entre le Ministère de la Justice (MJ) et le MFPAA. Ce partenariat permet d'optimiser les ressources de la DESPS avec un partage des activités de formation et d'insertion sur la base d'une définition claire des rôles et de la place de chacune des parties.

Aussi, les collectivités locales doivent davantage être impliquées dans le fonctionnement des centres de la DESPS. En effet, avec l'acte III de la décentralisation, de nombreuses compétences ont été transférées au département. C'est le cas en matière d'insertion, de formation professionnelle, d'apprentissage, de formation technique et professionnelle et d'orientation scolaire et professionnelle.

Après avoir analysé les offres de formation et d'apprentissage dans les centres de la DESPS, nous avons mis en évidence les facteurs de succès et les freins à leur développement. Les leçons apprises ont permis d'identifier quelques bonnes pratiques qui pourront être exprimées dans le cadre de la mise en place d'un plan de relance de la DESPS.

ANNEXES