



Programmes de formation qualifiante et employabilité des jeunes des localités à forte extraction minière au Sénégal

Qualifying training programs and employability of young people from localities with strong mining extraction in Senegal

BADIANE Idrissa

Doctorant

Ecole doctorale développement durable et société

Université de Thiès

Centre de Recherche en Economie et Finance Appliquées de Thiès (CREFAT)

SENEGAL

badianeida@yahoo.fr

THIAM Ibrahima

Enseignant chercheur

UFR Sciences Economiques et Sociales

Université de Thiès

Centre de Recherche en Economie et Finance Appliquées de Thiès (CREFAT)

SENEGAL

ithiam@univ-thies.sn

Date de soumission : 23/10/2020

Date d'acceptation : 12/12/2020

Pour citer cet article :

Badiane I & Thiam I (2020) « Programmes de formation qualifiante et employabilité des jeunes des localités à forte extraction minière au Sénégal », Revue Internationale du chercheur « Volume 1 : Numéro » pp : 719 – 734.

Résumé

Ce papier a pour objectif de mesurer l'employabilité des jeunes de Diogo et environs, demandeurs de formation dans le cadre des Programmes de Formation Qualifiante (PFQ) de l'Office National de Formation Professionnelle (ONFP). Ce concept d'employabilité comporte et fait ressortir plusieurs variables distinctes ; ce qui rend la question de sa mesure particulièrement problématique. Afin de prendre en charge les variables les plus importantes du concept en question dans un indice synthétique, nous utilisons l'analyse en correspondance multiple (ACM). Les données utilisées émanent d'une enquête sur la base du fichier des demandeurs de formation collecté par l'ONFP en collaboration avec la société Grande Côte Opérations (GCO) et d'autres partenaires locaux. Les résultats montrent que les variables les plus significatives pour le modèle théorique d'employabilité sont le type de contrat, l'horaire de travail et la protection sociale. En outre, la quasi-totalité de la cible a une employabilité moyenne et faible avec une forte prédominance de la première. Moins d'une dizaine d'individus sur un effectif total de deux cent dix-sept (217) a une employabilité élevée.

Mots clés : employabilité ; formation qualifiante ; analyse en correspondance multiple ; indice synthétique ; Office national de formation professionnelle.

Abstract

The objective of this paper is to measure the employability of young people from Diogo and the surrounding area, applicants for training under the ONFP PFQs. This concept of employability includes and highlights several distinct variables; which makes the question of its measurement particularly problematic. In order to support the most important variables of the concept in question in a synthetic index, we use multiple correspondence analysis (MCA). The data used come from a survey based on the file of training applicants collected by ONFP in collaboration with the GCO and other local partners. The results show that the most significant variables for the theoretical employability model are the type of contract, work schedule and social protection. In addition, almost all of the target has medium and low employability with a high predominance of the former. Less than ten individuals out of a total workforce of two hundred and seventeen (217) have high employability.

Keywords : employability; skills training; multiple correspondence analysis; synthetic index; National office of Professional Training.



Introduction

L'industrie minière moderne au Sénégal date des années 50 avec l'ouverture de deux grandes mines de phosphates à Taïba, à Mboro et à Lam Lam dans la région de Thiès. Cette industrie s'est développée au fil des années à la faveur du renforcement de la production de phosphates et du sel, et notamment avec l'exploitation de l'or à partir de 2009 et du zircon en 2014. Cette vigueur des activités extractives a porté la part de ce secteur à 2,3% du PIB en 2015 contre 1,0% en 2005 (ANSD, 2018). Ainsi, le Sénégal tente de se positionner comme une référence des services miniers en Afrique de l'Ouest et possède l'une des plus grandes mines de zircon du monde au Nord de Dakar, près de Diogo. En 2015, 45 300 tonnes de zircon d'une valeur de 27,4 milliards FCFA ont été exportées contre 7 571 tonnes évaluées à 4 milliards FCFA en 2014. Concernant les exportations de titane, elles sont passées de 78 412 tonnes en 2014 à 404 323 tonnes en 2015. Ce bond significatif s'explique par la hausse importante de la production de ces substances. En effet, la société Grande Côte Opérations (GCO), qui était dans sa deuxième année d'exploitation, a vu sa production passer de 13,6 milliards FCFA en 2014 à 55,2 milliards FCFA en 2015 (ANSD, 2018).

Devenu un pilier important de l'économie sénégalaise en termes de contribution à la richesse nationale, d'exportations et surtout d'opportunités d'investissement, le secteur minier devrait aider à réduire les difficultés liées à l'insertion des jeunes. En effet, les tendances démographiques sont telles que la jeune main-d'œuvre ne cesse de croître. Entre 2005 et 2011, la population jeune est passée d'un effectif de 4,1 millions à 4,5 millions, soit une hausse moyenne de 8%. Ces jeunes ont du mal à intégrer le monde professionnel vu que la structure de l'économie ne permet pas encore d'employer toute cette main-d'œuvre (Kane, 2014). En outre, les résultats du troisième trimestre de 2017 de l'Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal montrent que le taux d'occupation s'est détérioré, passant de 43,8 % en 2011 à 37 % en 2017. Dans ce même rapport, le taux de chômage demeure relativement élevé et est évalué à 15,4 % en 2017. Faudrait-il que les jeunes occupent un emploi décent, stable et productif pour que l'économie sénégalaise tire un avantage du potentiel offert par sa population. D'ailleurs, améliorer l'employabilité des jeunes et favoriser leur insertion demeurent une priorité pour les autorités gouvernementales. Plusieurs politiques et programmes ont été mis en œuvre à cet effet afin d'accompagner les jeunes dans des contextes où peu d'entre eux parviennent à accéder à l'emploi ou à y évoluer dans des conditions qui répondent à leurs attentes.

C'est dans ce cadre que l'ONFP du Sénégal a initié des programmes de formation qualifiante (PFQ) à l'endroit des jeunes de Diogo et environs en 2013.

La question qu'on se pose est alors la suivante : quelles sont les différentes dimensions de l'employabilité et comment mesure-t-on ce concept dans le cadre de formations qualifiantes ?

D'après Barret et al. (2001), l'« employabilité » est une variable non binaire et un ensemble de caractéristiques dont la combinaison fait de l'individu un employable (Othmane, 2011). Ainsi, du point de vue théorique et conceptuel, l'évaluation de l'employabilité peut être basée sur ces indicateurs classés dans les dimensions suivantes : trouver un emploi, conserver un emploi et progresser dans un emploi.

Notre démarche est inspirée de Ben Hassen (2011) et Othmane (2011) et nous retenons l'employabilité interne et individuelle. En effet, le travail et l'actif qui est sensé occuper ce poste de travail sont au cœur de cette employabilité. Nous cherchons ainsi à voir le niveau d'employabilité des individus demandeurs des PFQ de Diogo au regard des dimensions considérées. Par conséquent, nous retenons comme dimension de l'employabilité pour le chômeur, le fait de trouver un emploi de qualité et d'y rester, tandis que pour le travailleur, l'action de migrer en changeant de poste, d'entreprise ou de secteur d'activité à l'instar des références telles que Hillage et Pollard (1998) et Amundson (2004), Dietrich (2010). En d'autres termes, la mobilité positive du travailleur et la qualité de l'emploi mesuré par le changement de statut dans l'emploi au sein de l'entreprise, de la branche ou du secteur d'activité seront mobilisées ainsi que la durée de chômage (exprimée en nombre de mois) puisqu'on considère que les demandeurs de la formation en question sont dans une logique de demande d'emploi au niveau des entreprises minières de la localité, particulièrement à la GCO. Cette conception sera plus ou moins ajustée dans la suite de ce papier avant de créer l'indicateur synthétique. Il s'agira de choisir les variables clés des différentes dimensions retenues de l'employabilité et de les étudier une à une afin d'affecter un coefficient représentant leur degré d'importance respectif dans l'indice. Ce papier s'interroge ainsi, sur la question de l'employabilité des jeunes des localités à fortes extractions minières, particulièrement ceux de Diogo et environs. Il vise à capter le niveau d'employabilité de ces jeunes à travers un indice synthétique approprié. Le reste du papier est structuré comme suit. La première section est consacrée à la revue de la littérature. La deuxième section expose la méthodologie. La troisième section présente et analyse les principaux résultats.

1. Revue de la littérature

1.1. Aspects théoriques de l'employabilité

Concept flou, adapté à une économie de la compétence, l'employabilité est étroitement liée au développement de la compétence de l'individu (Othmane, 2011). En effet, les postes changent et peuvent devenir plus compliqués et que la seule façon de se maintenir dans sa vie professionnelle est d'entretenir et d'acquérir des connaissances et compétences qui permettent ce changement de métier : d'où l'assertion « Hier, avoir un emploi attestait du caractère employable de la personne. Aujourd'hui, être employable facilite l'accès et l'obtention d'un emploi et aide aussi de pouvoir en changer ».

Le mot employabilité est pris dans le sens littéral qu'il a en anglais, employability qui signifie aptitude à l'emploi et évoque la résistance ou la capacité de l'individu à rebondir et la capacité à s'inscrire dans des cercles vertueux. Ainsi, développer l'employabilité permet de réduire les temps de chômage (Gazier, 2001 et Dietrich, 2010). La notion est aussi utilisée de manière statique et prédictive par les économistes dans les années quatre-vingt, pour estimer la probabilité qu'a un chômeur de retrouver un emploi (Outin, 1990 ; Saint-Germes, 2004). Elle dépend des conditions qui déterminent à un moment donné ce qu'on peut nommer une employabilité moyenne ou probabilité de durée de chômage.

Face à un chômage qui perdure, la notion montre vite ses limites. Progressivement l'idée de reconversion professionnelle prend corps dans ses différentes dimensions. On passe, de ce fait, d'un volet essentiellement curatif de l'employabilité à un volet plus préventif (Perilleux, 2005). Selon Provost (1989), l'employabilité permet de définir l'exclusion du travail salarié comme « relevant d'abord et avant tout de la responsabilité individuelle ». Le salarié devient l'acteur et aussi l'entrepreneur de sa carrière professionnelle, c'est-à-dire son parcours professionnel et le développement de ses compétences (Provost, 1989).

Par ailleurs, l'employabilité est une caractéristique individuelle, qui dépend aussi du contexte macroéconomique (Othmane, 2011; Gazier, 2001 ; Barret et al. 2001 et Kraus, 2007). Toutefois, les facteurs sur lesquels il est plus ou moins possible d'agir sont nombreux. L'éducation et la formation, la compétence, l'expérience professionnelle et la qualification semblent être les plus déterminants (Hillage et Pollard, 1998 ; Finot, 2000 ; Lassoued, 2017). D'autres facteurs, de natures collectives, organisationnelles, structurelles, managériales et environnementales, participent à l'amélioration de l'employabilité.

Ces facteurs sont susceptibles d'influencer, favorablement ou défavorablement, le développement de l'employabilité (Finot, 2000 ; Provencher, 2017). C'est ainsi que Van der Heijde et Van der Heijden (2005), préconisent les facteurs tels que la protection sociale, la négociation et la conclusion des accords ainsi que la planification, l'exécution et l'évaluation des savoirs professionnels. Ces facteurs caractérisent essentiellement le dynamisme du marché de l'emploi et entraînent ce qu'on appelle l'employabilité collective et économique. Ce type d'employabilité absolue dépend des conditions et des lois de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi.

1.2. Aspects empiriques de l'employabilité

Sur le plan empirique, Outin (1990), pour analyser l'accès à la formation en vue d'accroître l'employabilité des actifs, se base sur le cas Creusot-Loire en France. Suite aux enquêtes (postale en 1987 et par interviews en 1988) permettant d'obtenir des informations sur le devenir de ces travailleurs quatre ans plus tard, il apparaît l'inemployabilité de la plupart des individus ayant franchi le seuil retenu, alors même que leur compétence professionnelle n'est pas en cause. Il est perçu également que les comportements, la capacité d'apprentissage, les promotions et la mobilité interne auraient construit peu à peu le degré d'employabilité au moment du licenciement.

La réflexion de Bencherqui et al. (2012) sur l'employabilité au sein de l'entreprise s'articule autour d'une étude de cas, au sein de la filiale française d'un groupe de dimension internationale. Elle triangule les résultats d'entretiens qualitatifs et d'un questionnaire quantitatif et révèle comme résultats le rôle joué par deux outils dans le développement de l'employabilité : la formation et les réseaux professionnels et relationnels interne ou externe à leur entreprise.

L'étude de Hodžic (2015) examine si les niveaux d'employabilité et de recherche d'emploi peuvent être améliorés et si ces améliorations peuvent être maintenues six mois après une formation en compétence émotionnelle sur un échantillon de deux cent douze (212) personnes en recherche d'emploi. Les résultats ont montré que la formation en compétence émotionnelle améliore positivement l'employabilité perçue et objective des adultes sans emploi. Un plus grand nombre de personnes du groupe expérimental a trouvé un emploi après l'intervention et le délai de réemploi a été plus court, comparé au groupe témoin.

Etudiant l'apport des compétences clés en termes d'employabilité durable, Lassoued (2017) inscrit sa recherche dans une démarche interprétative avec l'utilisation de la méthode quantitative et d'une enquête de suivi. Il ressort des résultats que le développement des compétences clés influe positivement sur l'employabilité des individus et la sécurisation de leur parcours professionnel dans la durée.

2. Méthodologie

2.1. Modèle et variables

A la lumière des critères d'accessibilité, d'actualité et de solidité, nous avons mobilisé les indicateurs consignés dans le tableau suivant, tout en sachant qu'une telle mesure du concept en question ne peut être que composite car, il est fonction de plusieurs variables. Dramani (2019) affirme que la construction des indicateurs composites ou synthétiques est devenue l'une des formes empiriques les plus efficaces. La méthode de l'analyse en composantes multiples (ACM) est choisie. Développée essentiellement par Benzécri en 1973, l'ACM a pour principal objectif de mettre en évidence et de décrire des associations entre des variables catégorielles (nominales ou ordinales), entre des modalités de différentes variables et ultimement, entre des individus ou des unités statistiques.

Le modèle mathématique à la base de l'analyse factorielle s'exprime dans l'ensemble des équations obtenues à partir des coordonnées des individus sur l'axe factoriel. On calcule l'indice composite en faisant une moyenne pondérée des coordonnées des individus. Les pondérations sont la part d'inertie, autrement dit la valeur propre associée divisé par la somme des valeurs propres des axes considérés dans le calcul de l'indicateur. En associant un poids ou niveau d'importance à chaque indicateur, l'indice composite (ISE) peut être décrit et spécifié comme suit :

$$ISE_j = \sum_{i=1}^q W_i C_{ij} ; \text{ avec :}$$

- q, le nombre d'axes retenu pour l'analyse ;
- W_i représente la contribution de l'axe i à l'inertie globale, autrement dit la valeur propre de l'axe i rapportée à la somme des valeurs propres des axes retenus ($W_i = \frac{\mu^i}{\sum \mu^i}$) ;
- C, les coordonnées des individus sur les axes factoriels retenus par l'analyse.

Tableau N°1 : Variables et modalités de chaque dimension

Dimensions	Variables	Détails sur les modalités
TROUVER UN EMPLOI	Qualification à l'issu d'une quelconque formation	Sans qualification (6)
		2 ^{ème} catégorie (5)
		3 ^{ème} catégorie (4)
		4 ^{ème} catégorie (3)
		5 ^{ème} catégorie (2)
		6 ^{ème} catégorie (1)
	Occupation professionnelle	1 si Oui 0 si Non
CONSERVER SON EMPLOI	Compétence	2 si compétence développé dans un des PFQ
		1 si non
	Durée d'occupation professionnelle ou Expérience en mois (allant de 0 à 60)	DO<12 ; très faible (5)
		12<DO<24 ; faible (4)
		24<DO<36 ; moyenne (3)
		36<DO<48 ; bonne (2)
		48<DO<60 ; très bonne (1)
	Contrat (type qui suppose son existence)	CDI (5)
		CDD (4)
		Contrat d'essai (3)
		Autre (2)
		Pas de contrat (1)
	Nombre d'heures travaillé par semaine (0 à 72 heures)	0<HL<20 ; Très peu acceptable (4)
		20≤HL<40 et 60<HL<72 ; Peu acceptable (3)
		40<HL≤60 ; Acceptable (2)
		HL=40 ; Très acceptable (1)
	Protection sociale	Absence de système de protection sociale (1)
Mutuelle complémentaire (2)		
Système de prévoyance maladie (3)		
PROGRESSER DANS UN OU VERS UN AUTRE EMPLOI	Migration positive	Vers un poste de responsabilité (4)
		Vers une entreprise moins contraignante (3)
		Vers un secteur d'activité moins contraignant (2)
		Absence de migration (1)

Source : Auteurs

Ainsi, l' ISE_j est l'indicateur de l'employabilité de l'individu j obtenu en faisant la somme des coordonnées (C_{ij}), de l'individu j pour les différents axes i, une somme pondérée par les poids respectifs de ces axes (W_i).

Cependant, il s'avère important de normaliser l'indicateur qui sera créé afin de simplifier son interprétation. Nous utilisons la méthode du Min-Max dont la forme mathématique s'établit comme suit :

$$ISE_{qi}^t = \frac{X_{qi}^t - \min_i(X_q^{t_0})}{\max_i(X_q^{t_0}) - \min_i(X_q^{t_0})}$$

Cette méthode consiste à chercher une fonction croissante et monotone entre la borne inférieure et la borne supérieure. La transformation Min-Max normalise les indicateurs pour avoir une plage identique $[0, 1]$ en soustrayant la valeur minimale et en divisant par la plage des valeurs des indicateurs. Toutefois, des valeurs extrêmes ou des valeurs aberrantes pourraient fausser l'indicateur transformé (Dramani, 2019).

X_{qj}^t est la valeur de l'indicateur q pour l'individu j au temps t . \bar{j} est la référence individu, ISE_{qj}^t est la valeur normalisée de X_{qj}^t .

2.2. Sources de données

Cette recherche s'appuie essentiellement sur les résultats de la collecte de données de terrain. Cette opération de collecte est faite à l'aide d'un outil d'investigation durant la période du 29 décembre 2018 au 14 janvier 2019. L'objectif consistait à recueillir des données et informations sur la situation actuelle des demandeurs de formation dans le cadre des PFQ en question, et ce sur quelques aspects sociodémographiques et professionnels. Ainsi, un seul type de questionnaire a été élaboré et adressé à la cible et le recueil de données mené sous forme d'entrevue individuelle dirigée. Ce type de recueil permet souvent de déceler d'éventuelles contradictions dans les propos des enquêtés et donne un accès efficace à l'expérience des individus et génère des informations riches en détail et description. De ce fait, les entrevues se sont déroulées sous forme de conversation entre l'interviewé et l'intervieweur.

Chaque répondant a indiqué s'il est ou non salarié à temps plein, salarié à temps partiel, indépendant à temps plein, indépendant à temps partiel, demandeur d'emploi, autre inactif, etc. L'enquête a aussi renseigné sur le nombre de mois travaillés, le nombre de mois chômeurs, l'âge, le sexe, la situation matrimoniale et le niveau de formation initiale et continue, le cas échéant. Ces informations sont complétées par la date d'entrée sur le marché du travail, l'ancienneté dans l'entreprise, la profession exercée et le secteur d'activité.

3. Résultats et discussions

En appliquant le principe d'explicité dans la méthodologie, l'ACM réalisée sur toutes les variables candidates a permis d'avoir les résultats suivants.

Tableau N°2: Récapitulatif des modèles

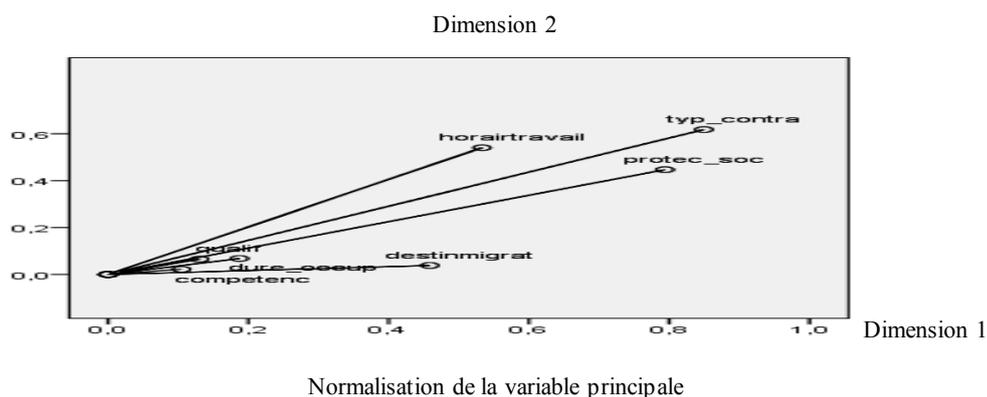
Dimension	Alpha de Cronbach	Variance expliquée		
		Total valeurs propres	Inertie	% de la Variance
1	0,807	2,823	0,565	56,455
2	0,520	1,712	0,342	34,231
Total		4,534	0,907	
Moyenne	0,699*	2,267	0,453	45,343

* : la valeur Alpha de Cronbach moyenne est basée sur la valeur propre moyenne.

Source : Auteurs, d’après les estimations

Ce tableau définit les deux principaux axes qui feront perdre le moins d’information possible. Ces axes détiennent 90,7% de l’information apportée par les principales variables utilisées dans le modèle. Ainsi, ces dimensions sont considérées dans la représentation plane des variables et des individus. Le coefficient alpha de Cronbach qui exige un minimum de 0,7, permet de mesurer la cohérence interne de l’ensemble des variables, c’est-à-dire la qualité avec laquelle ces variables décrivent une construction unidimensionnelle. Ici, ce minimum n’est pas atteint mais demeure quand même acceptable vu qu’il est estimé, en moyenne, à 0,699 et que la quasi-totalité de l’information est présente dans les dimensions obtenues à l’issue de l’analyse. Ainsi, l’indice synthétique d’employabilité peut être construit à partir des données de ce papier.

Graphique N°1 : Mesures de discrimination

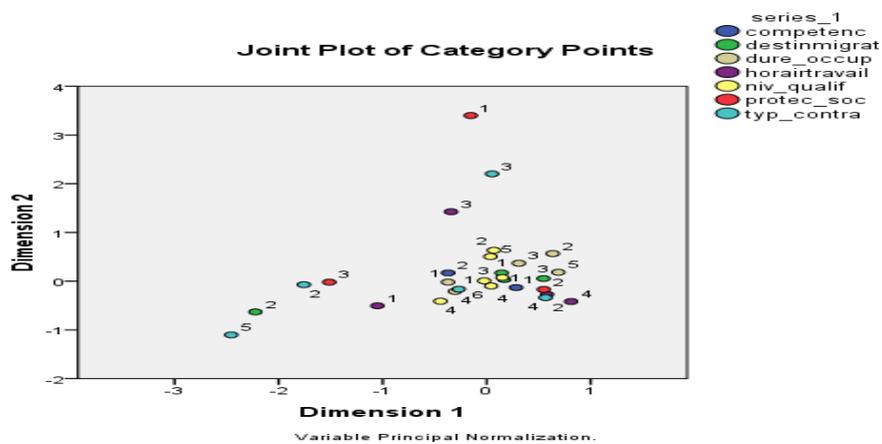


Source : Auteurs, d’après les estimations

La lecture du graphique 1 montre que parmi les variables retenues dans l’analyse, horaires de travail, type de contrat et protection sociale s’éloignent le plus de l’origine du repère. Ainsi ces variables sont les plus discriminantes. En d’autres termes, elles possèdent les meilleures qualités de représentations et permettent de donner une meilleure interprétation afin de

caractériser différents types d'individus. Il s'en suit la durée d'occupation et la mobilité professionnelle. Le graphique montre aussi que les variables durées d'occupation et destination de la migration sont corrélées avec un faible écart entre les segments respectifs. En outre, les variables horaires de travail, type de contrat et protection sociale sont assez proches ; d'où une corrélation assez élevée. Toutefois, il est constaté l'absence d'une forte opposition entre toutes ces variables citées ; ce qui s'explique par une ressemblance entre individus en terme de variables caractéristiques de l'employabilité.

Graphique N°2 : Parcelle commune de points de catégorie



Source : Auteurs, d'après les estimations

Le graphique 2 s'interprète avec la relation barycentrique qui dit que les modalités sont au barycentre des individus qui les possèdent. Ainsi, sa lecture montre que les individus qui disposent d'un contrat d'essai avec des horaires de travail acceptable et sans système de protection sont assez isolés des autres individus. Il montre également l'isolement des individus disposant de CDI. Ces derniers ont tendance à migrer vers un milieu professionnel moins contraignant et bénéficient généralement d'un système de prévoyance maladie avec des horaires de travail plus acceptable. Il s'avère non moins important de faire l'analyse en fonction des variables supplémentaires que sont le niveau de qualification et la compétence. En effet, les individus non compétents sont ceux qui disposent des niveaux zéro et 6 en terme de qualification et ils disposent globalement d'horaires très peu acceptables. Les autres niveaux de qualifications sont, le plus souvent, favorables au critère de compétence existante. Les individus disposant de contrat d'essai ou de CDI sont compétents avec des niveaux de qualification mitigés.

Ce phénomène semble être dû par la précarité de l'emploi qui oblige, souvent, certains actifs à accepter n'importe quel type de contrat de travail avec les entreprises de la localité. C'est, par exemple, le cas des journaliers qui n'ont aucune forme de contrat écrite ou tacite.

Par rapport à la protection sociale, on constate également que la dispersion des modalités est très hétérogène face aux critères de qualification et de compétence mais, les résultats de l'ACM montrent que les non compétents bénéficient souvent de mutuelles complémentaires. Dans l'autre groupe, les journaliers ne disposent pas, apparemment, de système de protection sociale.

Sur le plan de la mobilité professionnelle, à l'exception du changement de secteur d'activité, les résultats révèlent une distribution mitigée entre toutes les catégories d'individus en termes de compétence et de niveau de qualification. On remarque aussi que, le graphique ne permet pas réellement de départager les individus quant aux modalités des différentes variables à l'exception des horaires de travail et de la protection sociale.

Enfin, l'indice synthétique d'employabilité (ISE) obtenu varie entre -1,764 et +1,621. Les deux cent dix-sept (217) individus de la base de données obtiennent chacun une valeur qui représente son ISE construit à l'aide d'une combinaison linéaire des variables, en utilisant les coefficients de pondération du facteur d'analyse. Après normalisation, l'indice reste consigner dans l'intervalle 0 et 1 pour sa fluctuation. Toutefois, une modification s'est imposée afin de garder l'esprit de notre recherche et la direction des résultats attendus suite à l'implémentation des données. Il s'agit tout simplement d'ajouter 1 à l'opposé de l'indice normalisé par la formule précédente. On obtient ainsi :

$$ISE = 1 - ISE_{qi}^t = 1 - \frac{x_{qi}^t - \min_i(x_q^{t_0})}{\max_i(x_q^{t_0}) - \min_i(x_q^{t_0})} \quad \text{ou encore,} \quad ISE = \frac{\max_i(x_q^{t_0}) - x_{qi}^t}{\max_i(x_q^{t_0}) - \min_i(x_q^{t_0})}$$

Dans cette formule, l'ISE normalisé obéit ainsi aux mêmes principes que la première sur sa fonction normalisatrice. En nous inspirant de la grille d'interprétation de l'IDH, l'indice synthétique d'employabilité peut s'interpréter comme suit :

- ISE inférieur à 0.50 : l'individu est faiblement employable ;
- ISE compris entre 0.50 et 0.80 : l'individu est moyennement employable ;
- ISE supérieur à 0.80 : l'individu est fortement employable.

Ainsi sur les deux cent dix-sept (217) individus de l'échantillon, soixante-sept (67) ont une employabilité faible, cent quarante-deux (142) ont une employabilité moyenne et seulement huit (08) ont une employabilité élevée.

Conclusion

Le but que nous nous sommes assignés dans ce papier était d'apprécier le niveau d'employabilité des demandeurs de formation dans le cadre des PFQ de l'ONFP à Diogo. Il est admis que le développement de l'employabilité permet sur le court terme la création d'un avantage concurrentiel, l'amélioration de la productivité et contribue à un meilleur climat social. Pour le long terme, ce développement permet aux entreprises de préparer ou de trouver les compétences dont elles auront besoin dans l'avenir.

L'employabilité tel que définit ici, englobe tout ce qui est nécessaire aux individus pour se maintenir dans une situation d'emploi même si ses approches sont à la fois diverses et complémentaires pour une optimalité. Dans le cadre de la théorie du capital humain, l'analyse de l'employabilité renvoie au fait que l'individu doit accumuler un capital de compétences pour s'adapter au marché du travail de plus en plus flexible. Ainsi, l'employabilité s'inscrit dans une dynamique de développement et de formation.

Toutefois, à l'instar d'Othmane (2011), notre investigation a porté sur l'employabilité individuelle et s'inscrit dans le courant de recherche basé sur les compétences. Ce type d'employabilité concerne tout ce qui affecte la productivité de la personne. Ainsi, à l'image de phénomènes tels que la compétitivité ou le bien-être, elle est influencée directement ou indirectement par plusieurs variables. Ainsi, les contributions respectives de `typ_contra`, `horairtravail` et `protec_soc` au modèle d'employabilité sont les plus significatives. Ces variables possèdent les meilleures qualités de représentation. Les variables supplémentaires sont, quant à elles, non discriminantes.

Il ressort aussi de cette analyse qu'environ 75% de l'effectif enquêté ont une employabilité moyenne, moins de 5% ont une employabilité élevée. Le reste de l'effectif enquêté a une employabilité faible. On note ainsi une faible dispersion des individus à quelques exceptions près. Il semble, dès lors, exister une forte ressemblance entre les individus du point de vue des variables considérées dans la construction du plan factoriel et que les individus les plus excentrés sur le plan factoriel sont ceux qui y contribuent le plus.

On pouvait, par ailleurs, se baser sur les chiffres extrêmes de l'ISE pour constituer la référence concernant les niveaux des variables discriminantes. Par conséquent, on aurait comparé les individus entre eux afin de voir ceux qui posséderaient le meilleur score ou le score le plus faible de l'indice composite. Mais vu la taille de l'échantillon et le nombre de variables considérées dans la construction de l'indice, il s'avère difficile voire impossible de mener de façon claire et précise ce type d'analyse.

Dès lors, sachant que la formation est un moyen de développer l'employabilité des travailleurs, il serait intéressant de voir ultérieurement la question de l'impact des programmes de formation qualifiante de l'ONFP sur le revenu de vie des bénéficiaires ainsi que la question de la responsabilité sociale de l'entreprise (Anouar, 2020). Ainsi, une explication plausible des résultats de l'ISE pourrait davantage trouver un sens notoire et des perspectives pour les autorités en charge de la formation qualifiante tant du domaine public que privé.

BIBLIOGRAPHIE

- ANSD (2018). Rapport sur la situation de l'emploi au Sénégal. Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie du Sénégal
- Amundson, N. E. (2004). « Développement de carrière. Dimensions de l'employabilité ». <http://www.iaevg.org/crc/files/Strat>.
- Anouar, H. (2020). « La valorisation des Ressources Humaines : Quelles pratiques pour une gestion Socialement Responsable ? », Revue Internationale du chercheur « Volume 1: Numéro 3 » pp : 347-367.
- Barret, A., Whelan, C.T, Sexton J.J. (2001). « Employability and its relevance for the management of the life register », Economic and Social Research Institute (ESRI), Dublin 2001, pp. 1- 74.
- Ben Hassen, N. (2011). Le développement de l'employabilité dans les organisations : une aide à la rénovation de gestion des ressources humaines et à l'accroissement de performances économiques et sociales : cas d'entreprises industrielles tunisiennes. Thèse de doctorat en Sciences de gestion, CNAM, Paris.



- Bencherqui D. B., Kefi M. K., Le Flanchec A. et Mullenbach, A. (2012). L'employabilité et son rôle sur la satisfaction, la formation et les réseaux sociaux, *Recherches en Sciences de Gestion-Management Sciences*, n° 92, pp. 115 à 132.
- Dietrich, A. (2006). L'employabilité à l'épreuve de la RSE ou la RSE à l'épreuve de l'emploi ?, 8ième Université de printemps de l'audit social, Sénégal.
- Dramani, L. (2019). Dividende démographique et développement durable : Fondements théoriques et modèles normatifs. Vol. 1. Edition L'Harmatan, Sénégal.
- Finot, A. (2000). Développer l'employabilité, Paris, INSEP consulting, 2000. In *Formation Emploi*, n° 73.
- Gazier, B. (2003). « L'employabilité », *Encyclopédie des ressources humaines*, J. Allouche (coord.), Vuibert, p. 418-427.
- Hillage, J., Pollard, E., (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. Institute for Employment Studies. Research Brief, n° 85.
- Hodžic, S. (2015). *Enhancing emotional competences in the context of unemployment : a longitudinal analysis of the effects on well-being and employability*, thèse de doctorat, Université de Sorbonne, Paris.
- Kane, A. (2014). Dynamique de l'emploi au Sénégal : un suivi de cohortes sur la période 1992-2011. *De Boeck Supérieur | « Revue d'économie du développement »*, vol. 22, pp. 75-105.
- Kraus, K. (2007), *Employabilité, un nouveau concept clé*, Panorama, 2, pp. 4-5.
- Lassoued, D. (2017). *Du développement des compétences clés en milieu professionnel au concept de « compétences d'employabilité durable »*. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation de l'Université Rouen Normandie.
- Othmane, J. (2011). *L'employabilité : définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants*. Thèse en Sciences de Gestion de l'Université Jean Moulin, Lyon 2.
- Outin, J-L. (1990), « Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité », *Revue Sociologie du Travail*, vol. 32, n°66, pp. 93-106.
- Perilleux, T. (2005), « Se rendre désirable. L'employabilité dans l'état social actif et l'idéologie managériale », in : Vielle P., Pochet P. (dir.), *L'Etat social actif : vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, PIE-Peter Lang. , n° 5, pp. 1-6.
- Provencher, Y. (2017). L'évaluation de l'employabilité au sein du régime québécois d'aide sociale. *Canadian Social Work Review*, Volume 34, Number 1 (2017) / *Revue canadienne de service social*, volume 34
- Provost, M. (1989), « L'employabilité et la gestion de l'exclusion du travail », *Chômage et travail* Volume 2, n°2, pp. 70-82.



- Saint-Germes, E. (2008), « Les pratiques d'évaluation de l'employabilité : une mise en tension de facteurs individuels, organisationnels et territoriaux ». 19ème congrès AGRH Dakar Sénégal
- Van Der Heijde, C.M., Van der Heijden, B.I.J.M. (2005). « The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability and the impact of aging », International Congress Series, p. 142–147.