



PANEL :1

L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES DANS LA COMMUNE DES PARCELLES ASSAINIES DE DAKAR :

**LES COMPÉTENCES CLÉS POUR ACCROÎTRE
L'EFFICACITÉ ET L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES**

EMPLOYABILITÉ

- **Définition :**
- **Etymologie :** construit par analogie avec le mot anglais employability, à partir de employable, issu du latin implicuare, enlacer, impliquer, engager.

L'employabilité est la qualité de ce qui est employable, c'est-à-dire ce qui peut être employé.

EMPLOYABILITÉ

- L'employabilité est « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi...
- L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur »

Synthèse des définitions

L'employabilité exprime la capacité et la disposition à maîtriser différentes phases de son parcours professionnel et d'adapter en conséquence et en permanence l'ensemble de ses compétences et de sa force de travail aux exigences du marché. Son développement et son maintien imposent de grandes exigences en matière d'orientation et de formation professionnelles. Ceci semble révéler des changements de mentalités importants à savoir que :

Synthèse des définitions (suite)

- L'employabilité concerne chacun de nous et non pas seulement les chômeurs
- L'employabilité est entre les mains de chacun .Il faut veiller à son propre capitale d'employabilité
- Cette adaptation de responsabilités (entreprise, individu état ici commune), conduit à une révision de la gestion des ressources humaines

Processus de l'Employabilité: le bilan de compétences

Bien se connaître pour mieux définir son projet
Savoir d'où on part pour mieux définir où l'on va... Que l'on soit à la recherche d'un emploi, en mobilité interne ou en reconversion professionnelle, cette première étape s'avère indispensable pour avoir une meilleure connaissance de soi et de ses compétences. Pour cela, l'outil le mieux adapté reste le bilan de compétences.

Processus de l'Employabilité: le bilan de compétences (suite et fin)

- « Ce bilan permet d'aider une personne à clarifier sa situation à un moment donné, à faire l'état des lieux de son expérience, à réfléchir sur ses aspirations, ses motivations, ses possibilités d'évolution, bref à faire le point pour s'inscrire dans l'avenir :
- formation professionnelle,
- acquisition de compétences,
- développement personnel,
- opportunités de carrière et de mobilité,
- bilan de compétences,

Concept de compétence

- Nous avons identifié les définitions des compétences que donnent les principaux acteurs de notre champ de recherche et de réflexion en particulier les milieux professionnels, des experts du domaine et de la formation professionnelle en lien avec l'entreprise.
- **Jacques Leplat** identifie quatre caractéristiques de la compétence qui permettent de rendre compte de sa complexité :

Concept de compétence (suite)

- la compétence est opératoire et finalisée (on est compétent pour une tâche ou un ensemble de tâches) ;
- la compétence est apprise (on n'est pas naturellement compétent, on le devient par une construction personnelle et sociale marquant apprentissages théoriques et expérience) ;

Concept de compétence (suite)

- la compétence est structurée (combinant savoirs, savoir-faire, raisonnement...);
- la compétence est abstraite (on ne voit que ses manifestations, comportements, performances).

-

Concept de compétence (suite)

- **Grégoire Évéquoz** **Les compétences clés, pour accroître l'efficacité...** propose, lui, une définition plus pragmatique : « la compétence est la capacité d'une personne à agir avec initiative et responsabilité dans une situation donnée, en fonction d'une performance attendue,
- **Philippe Zarifian** pour sa part parle de la compétence comme « une intelligence pratique des situations ». et en mobilisant ses ressources ».

Concept de compétence (Fin)

Enfin, pour [Gérard Malglaise Cité dans Évéquoz, 2004, p. 60.](#) « il n'y a que des compétences en acte » (autrement dit, c'est en mettant en œuvre la compétence que l'on devient compétent).

Ces différentes approches de la compétence vues par des experts montrent qu'elle est à la fois **liée à une action** par laquelle elle se manifeste, qu'elle est **finalisée sur des objectifs**, qu'elle **se construit dans l'action**, et qu'elle **combine différents types de savoirs**, mais aussi des **ressources** de l'environnement dans lequel elle se manifeste.

**La Commune des Parcelles
Assainies, une référence en matière
d'éducation et de formation**

**Etat des lieux dans la Commune des
Parcelles Assainies**

Parcelles Assainies



71 000 jeunes
(soit 49,3 % des jeunes)

Taux d'activité

Hommes: 70,6%

Femmes: 53,2%

Taux de chômage:

Hommes 9,1 %

Femmes 16,5 %

Par niveau de formation:

Sans formation: 12,1 %

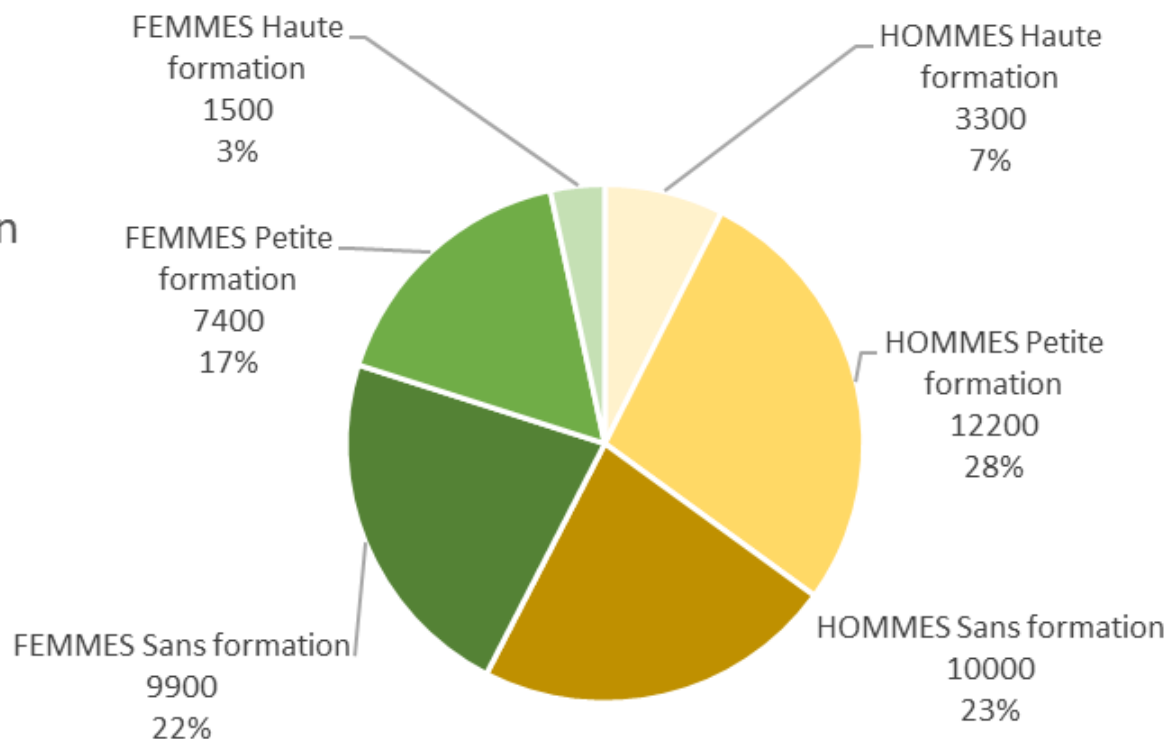
Petite formation: 15,6 %

Haute formation: 19,0 %

Parcelles Assainies

Population jeune
active
Répartition par sexe
et niveau de formation

TOTAL:
44 300 jeunes actifs



De l'incompétence juridique à la compétence intégrale à la faveur de l'acte trois de la décentralisation.....

- Depuis fin 2012 début 2013, nous octroyons des bourses en faveur des jeunes des Parcelles Assainies, mais aussi d'autres localités du Sénégal.
- Donc, ce qu'il faut comprendre d'abord c'est la philosophie qui est à la base de cette action.
- 2009, avec l'avènement du Maire Moussa SY, à la tête de la municipalité, nous avons reçu beaucoup de demandes de jeunes de la localité qui souhaitent être aidés par la municipalité pour leur formation professionnelle et même dans le domaine de l'éducation.

Incompétence de la Commune d'arrondissement à octroyer des bourses et à embaucher

- Toutes les demandes que nous recevions à l'époque, nous les renvoyions à la Ville de Dakar car nous n'étions pas compétents à l'époque. Nous étions une Commune d'arrondissement. Et cette dernière n'avait aucune compétence à octroyer ni aide ni soutien et ni bourse aux étudiants. Nous étions compétents uniquement pour ce qui concerne le cycle élémentaire. Je devrais même dire la maternelle, parce que l'élémentaire relevait de la compétence de la Ville de Dakar et pendant une longue période nous avons invariablement redirigé les demandes des étudiants vers soit la Ville de Dakar, soit le défunt Conseil régional de Dakar.

la Commune d'arrondissement des Parcelles Assainies sous tutorat de la ville de Dakar et du Conseil Régional de Dakar

- Mais nous avons vu également que nous ne pouvions continuer à renvoyer les étudiants vers la Ville de Dakar ou le Conseil régional. Il nous fallait essayer de trouver comment répondre à cette demande pressante des jeunes de notre localité et de ne pas nous contenter simplement de répéter inlassablement que nous étions incompetents.

Acte trois de la décentralisation compétence intégrale de la Commune : octroi de bourses et embauchement

Depuis 5 ans la Commune des Parcelles Assainies centre de convergence d'énormément de jeunes, qui viennent pour bénéficier de bourses, grâce au partenariat scellé avec presque 80 écoles qui mettent à notre disposition une réduction très importante au profit de nos jeunes et ceux de toutes les localités de Dakar et des villes éloignées comme Touba, Thiès Diourbel etc.

Le maire Moussa SY règle un besoin social :80% des étudiants de ENSUP'AFRIQUE le sont du fait de la Commune des Parcelles Assainies.

La Mairie des Parcelles Assainies, première collectivité locale à répondre à la demande de ENSUP' Afrique en 2012 pour l'octroi des bourses en faveur des jeunes

- Avec un effectif actuel de plus de 7000 étudiants, 80% des étudiants d'ENSUP'Afrique ont obtenu des bourses grâce au partenariat avec la Commune des Parcelles Assainies. Sur le plan social, grâce au Maire Moussa Sy ce partenariat, a permis à beaucoup de jeunes et de familles démunies ou à faibles revenus, d'avoir accès à la formation professionnelle.

l'Education , la Formation et l'emploi des jeunes une priorité pour la commune .

- 2012 à 2017 plus de 40000 lettres de recommandations pour l'éducation et la formation ont été éditées à travers un réseau de 80 écoles et instituts de formations partenaires
- 1^{er} février 2016 46 jeunes embauchés
- une quarantaine de jeunes en Contrat à durée déterminée (CDD) pour deux ans
- Responsabilisation des jeunes cadre de la localité parmi lesquels nous avons une dizaine de cadres ayant au moins la Licence, la Maitrise ou le DEA malgré le redéploiement du personnel de la ville de Dakar vers notre Commune qui constitue une charge salariale de.....

Horizon 2019 embaucher 30 à 50 jeunes déjà en service dans notre administration.

- **2015 à nos jours 168** jeunes bénéficient d'un stage d'immersion au sein de l'administration municipale de la commune des parcelles Assainies
- **2525 sur 6267 Inscrits** bénéficient d'une formation en informatique **et 3742** encore en attente de formation

Par l'éducation et la formation, la Commune des Parcelles Assainies de Dakar vous offre une échelle à arpenter, à vous jouer !! N'ayez pas peurs !!! Oui c'est possible

MERCI DE VOTRE AIMABLE
ATTENTION

