

Thème : L'amélioration du cadre normatif de l'accès et la création d'emploi pour l'optimisation de la participation des jeunes à l'économie : Cas du Sénégal.

Fatou Bintou Faye¹

Abstract

Senegal, where more than 60 % of the population is under 25 years old, faces a double challenge: transforming this youth into an engine of economic growth while avoiding the social risks linked to massive unemployment. Despite a relatively rich national and international legal framework, access to employment and the creation of economic opportunities for young people remain insufficient. The Senegalese normative framework struggles to meet the specific needs of young people, particularly in terms of professional integration, entrepreneurship and adapted training.

International and regional normative framework

ILO conventions, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and the Universal Declaration of Human Rights set standards for decent work. At the African level, the African Youth Charter and the African Charter on Human and Peoples' Rights reinforce the obligations of States in favor of the socio-economic integration of young people. The regional instruments of UEMOA, ECOWAS and OHADA aim for professional mobility, the formalization of activities and access to productive resources, but their national implementation remains partial.

National normative framework

The Constitution guarantees the right to work and requires the State to create the conditions necessary for its exercise. The Labor Code, laws on vocational training, SMEs and startups provide a regulatory environment, but one that is often unsuitable for the economic and social realities of young people. Existing mechanisms, such as preference margins in public procurement, are limited and are not sufficient to promote sustainable integration.

necessary reforms to optimize youth participation in the economy

- Expanding access to employment and providing security: integrate teleworking into the Labor Code, strengthen professional training adapted to market needs, introduce tax in-

¹ Magistrate au Tribunal De grande instance de Thiès
E-Mail: fatoubintoumars@gmail.com.

- centives for hiring young people, and improve State-employer agreements to guarantee the sustainability of jobs.
- Promotion of economic initiative and entrepreneurship: modernize support systems for startups and SMEs, include hiring quotas in public procurement, and strengthen the role of local authorities in local economic development and the professional integration of young people.

The ambitious reform of the normative framework is essential to transform the demographic weight of young people into an economic dividend. It would reduce unemployment, secure employment, stimulate entrepreneurship and contribute to sustainable growth and social cohesion.

Introduction

Le Sénégal, à l'instar de nombreux pays d'Afrique subsaharienne, fait face à un défi majeur : la valorisation de son capital humain jeune. En effet, plus de 60 % de la population sénégalaise est âgée de moins de 25 ans², ce qui représente à la fois une opportunité de dynamisation économique et un risque social si cette jeunesse demeure en marge de l'activité productive.

Il est constaté que, malgré les efforts consentis par l'État et ses partenaires au développement, l'accès à un emploi décent reste un parcours semé d'embûches pour une large frange de jeunes, confrontés à un marché du travail restreint, à une formation souvent inadéquate et à un environnement réglementaire peu favorable à l'entrepreneuriat.

Selon les données de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), le taux de chômage élargi au troisième trimestre de l'année 2024 était de 20,3 % en hausse par rapport à 2023³ (19,5 %).

Partout, le constat est le même : lorsque les jeunes sont insérés dans le tissu économique de manière productive et stable, ils deviennent des acteurs moteurs de la croissance et des vecteurs d'innovation. Leur intégration favorise l'expansion de la classe moyenne, la diversification de l'économie et l'élargissement de l'assiette fiscale. Leur accès à un emploi décent permet aussi de réduire la pauvreté, de renforcer la cohésion sociale et d'assurer une stabilité politique favorable aux investissements.

À l'inverse, un chômage massif des jeunes constitue un frein au développement par une perte de capital humain, une montée des tensions sociales, un accroissement de l'économie informelle, de la migration irrégulière ...

Consciente de ces éléments, la Banque Africaine de Développement (BAD), aux termes de son rapport sur les Perspectives économiques en Afrique, publié le 28 mai 2012 à Arusha, dans le cadre de son assemblée annuelle disait que « les jeunes sont une opportu-

2 www.anasd.sn. 07 juillet 2025.

3 Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie, enquête nationale sur l'emploi au Sénégal premier trimestre, ministère de l'économie du plan et de la coopération, juin 2024.

nité pour la croissance économique future de l'Afrique et, compte tenu du fait que leur nombre est appelé à doubler d'ici 2045, il est impératif que les pays africains donnent une nouvelle impulsion à la création d'emplois en aidant la jeunesse à acquérir de nouvelles compétences ».

Cependant, plus de douze ans après ces recommandations, la jeunesse africaine peine toujours à s'intégrer sur le marché du travail.

Ce déséquilibre compromet la possibilité pour l'Afrique de tirer pleinement parti de son dividende démographique. Ainsi, la facilitation de l'accès des jeunes à l'emploi ne doit plus être perçue comme une simple action sociale ou humanitaire, mais comme un levier fondamental du développement économique durable.

Cela implique une réforme en profondeur des politiques relatives à la question surtout du cadre normatif encadrant la création d'emploi et sa pérennité.

A ce titre, dans notre ordre juridique interne, même si la loi 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, modifiée plusieurs fois, constitue un cadre d'accès à l'emploi public, elle n'est toutefois pas un support direct de création d'emploi, notamment dans le secteur privé, l'économie informelle ou l'auto-emploi. Elle ne contient pas de mécanismes incitatifs ou budgétaires orientés vers l'élargissement du volume d'emplois disponibles.

Tout à l'inverse, le secteur privé formel et informel confondus représente la principale voie d'accès à l'activité économique pour les jeunes. Sa capacité d'adaptation et d'innovation fait de ce secteur un pilier stratégique à moyen et long terme.

C'est en ce sens que le cadre normatif régissant l'ensemble des lois et règlements relatifs à l'emploi joue un rôle central. Il peut être un levier d'intégration et de dynamisation ou, au contraire, constituer un frein lorsqu'il est inadapté, rigide ou inéquitable.

Fort de toutes ces considérations sus relevées, cette interrogation peut se poser : le cadre normatif sénégalais actuel est-il suffisamment efficace pour favoriser une insertion professionnelle des jeunes et stimuler la création d'emplois ? Si tel n'est pas le cas, quelles réformes pourraient permettre d'optimiser leur participation à l'activité économique ?

C'est à cette problématique que ce travail entend répondre, en partant de l'hypothèse selon laquelle le cadre normatif sénégalais actuel reste insuffisamment adapté aux besoins spécifiques des jeunes en matière d'emploi (A) et qu'une réforme ciblée de ce cadre permettrait de renforcer significativement leur contribution à l'économie (B).

A/Un cadre normatif insuffisant face aux défis de l'emploi des jeunes

Cette partie vise à dresser un état des lieux du cadre normatif.

Il sera question d'étudier dans un premier temps les règles juridiques internationales et régionales (I) avant de voir les normes internes relatives à la question (II).

I/Les normes internationales et régionales comme socle d'engagement pour l'emploi des jeunes au Sénégal :

Le Sénégal, en tant que membre actif de la communauté internationale, est lié par plusieurs instruments juridiques qui orientent ses politiques publiques en faveur de l'emploi et de l'autonomisation économique.

Historiquement, l'Organisation Internationale du Travail (OIT), lors de sa constitution en 1919, avait posé dans son préambule, la volonté de lutter contre le chômage et de promouvoir un travail décent en soulignant « qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ».

Dans cette dynamique, le 10 mai 1944, la Conférence générale de l'OIT, réunie à Philadelphie, adopta la Déclaration de Philadelphie, laquelle reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser :

« La plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie ».

Dans cette continuité, l'OIT a adopté la Convention n° 122 sur la politique de l'emploi du 9 juillet 1964, ratifiée par le Sénégal, qui impose aux Etats parties la conduite de politiques actives visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi.

Dans le contexte sénégalais, marqué par un chômage élevé des jeunes et une forte demande d'intégration socio-économique, cette convention fournit un cadre normatif de référence. Elle permet notamment d'apprécier la conformité des politiques publiques nationales aux standards internationaux⁴.

De même, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 impose à l'État l'adoption des mesures concrètes destinées à garantir l'emploi notamment à travers la formation professionnelle et l'accès aux ressources productives.

Il en est également ainsi de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) de 1948 qui consacre le travail comme un droit humain fondamental. Son article 23 dispose que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ».

Fort de ces précisions, il apparaît clairement que la question de l'emploi constitue une préoccupation majeure de la communauté internationale, même si ces instruments ne sont pas spécifiquement orientés vers les jeunes, dans la mesure où ils englobent l'ensemble de la population active.

Il en est autrement dans la sphère africaine. La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples consacre le droit au travail, le droit au développement, l'accès aux opportunités économiques (articles 15 et 22). Cette orientation est davantage explicitée par la Charte africaine de la jeunesse adoptée le 2 juillet 2006 à Banjul et ratifiée par le Sénégal en novembre 2009.

⁴ Demba DIOP, la politique de l'emploi au Sénégal. Cinq questions pour comprendre, agir et impacter, Dakar, page 46, 10.4.2025.

La Charte réaffirme par ailleurs les standards de l'OIT en matière de travail décent et invite les Etats signataires à encadrer juridiquement les conditions de travail des jeunes afin de prévenir la précarité, renforcer la sécurité de l'emploi et lutter contre toutes les formes d'exploitation. Elle constitue ainsi un levier pour intégrer les jeunes dans un tissu économique formel, régulé et porteur de droits sociaux.

Au niveau communautaire, bien que le traité constitutif de l'UEMOA ne fixe pas de normes juridiques impératives relatives à l'emploi, l'Union a progressivement mis en place de politiques régionales notamment à travers des directives⁵ sectorielles visant à favoriser l'accès à l'activité économique, la formation et la mobilité des travailleurs.

La CEDEAO prévoit également, de manière implicite, la promotion de l'emploi dans son traité constitutif. Son article 3 relatif aux objectifs souligne notamment la promotion et la création d'entreprises conjointes tandis que l'article 60 engage les Etats membres à coopérer pour assurer la mise en œuvre effective de leurs ressources humaines.

A cet effet, ils doivent prendre des dispositions en vue de :

« Renforcer la coopération en matière d'éducation, de formation et d'emploi, d'harmoniser et de coordonner leurs politiques dans ces domaines... »

Dans le cadre de l'OHADA, le statut de l'entrepreneur prévu aux articles 30 et suivants de l'Acte uniforme portant droit commercial général illustre parfaitement la manière dont une norme régionale peut servir d'outil opérationnel de promotion de l'auto-emploi et d'inclusion économique. Ce statut vise à formaliser progressivement l'activité informelle par la mise en place de mesures incitatives très souples relatives à l'imposition fiscale et aux charges sociales.

Tous ces cadres communautaires appellent les États membres à mettre en œuvre des politiques d'accompagnement, à instaurer des mécanismes de financement adaptés et à lever les obstacles juridiques à l'initiative économique privée, renforçant ainsi le rôle du droit dans la promotion d'un développement propice à la création d'activités durables et inclusives.

Il ressort de ce qui précède que les normes internationales et régionales définissent les grandes orientations en matière de promotion de l'emploi. Toutefois, leur effectivité dépend largement de leur appropriation et de leur mise en œuvre au niveau national.

Dès lors, il convient d'examiner le cadre normatif interne, afin d'apprécier dans quelle mesure le Sénégal a intégré ces principes dans son ordre juridique.

II/Les normes internes relatives à l'accès et la création d'emplois au Sénégal

La Constitution de la République du Sénégal, adoptée en 2001 et révisée à plusieurs reprises, établit les principes fondamentaux encadrant les politiques économiques et so-

⁵ Directive n°06/2008/CM/UEMOA, la libre circulation et l'établissement des pharmaciens ressortissant de l'union, bulletin officiel de l'UEMOA et autres.

ciales, y compris celles relatives à l'emploi. Bien qu'elle ne comporte pas de chapitre exclusivement dédié à cette question, plusieurs dispositions reconnaissent le droit au travail et imposent à l'État une obligation d'action.

L'article 25 dispose que : « Chacun a le droit de travailler et de prétendre à un emploi ». Il faut souligner qu'en vertu de cette disposition, L'État doit veiller à créer des conditions propices à l'exercice de ce droit par la mise en place d'un environnement économique et institutionnel favorable, notamment par le développement de la formation professionnelle, la facilitation de l'entrepreneuriat et l'assouplissement ainsi que l'adaptation des règles juridiques.

A ce texte fondamental, s'ajoute le Code du travail institué par la loi 97–17 du 1^{er} décembre 1997 et qui constitue l'instrument central de régulation des relations professionnelles dans le secteur privé. Il encadre l'accès à l'emploi, les conditions de travail, les droits et obligations des travailleurs et employeurs ainsi que les modalités de formation et de résiliation du contrat.

Face aux difficultés d'intégration des jeunes sur le marché du travail, la formation professionnelle constitue un outil stratégique. Le Sénégal s'est doté à cet effet, d'un cadre législatif à travers la loi d'orientation relative à la formation professionnelle et technique n°2015–01 du 06 janvier 2015 et ses décrets d'application⁶ qui fixent les principes directeurs de la politique nationale dans ce domaine. Ces textes visent à adapter les compétences de la main-d'œuvre aux besoins de l'économie, tout en facilitant l'insertion professionnelle grâce à une approche par compétences et l'implication du secteur privé.

Il convient également de citer la loi n° 2020–02 du 07 janvier 2020 relative aux Petites et Moyennes Entreprises (PME) qui attribue à ces dernières la responsabilité de créer des emplois décents, notamment en veillant au respect des interdictions contre les pires formes de travail et le travail des enfants ». La PME qui comprend l'Entreprenant (au sens de l'article 30 de l'Acte uniforme sur le droit commercial général), la Très Petite Entreprise (TPE), la Petite Entreprise (PE) et la Moyenne Entreprise (ME) bénéficie de mesures d'incitations et de soutien administratif, technique, financier.

Dans l'article 31 de ce texte, l'Etat encourage la création et le développement d'entreprises par les jeunes.

Ces dispositions sont complétées par la loi n°2020–01 du 6 janvier 2020 relative à la création et à la promotion des startups et ses décrets d'application⁷ qui prévoient des mesures facilitant le développement d'entreprises innovantes et agiles, légalement constituées,

⁶ Décret 2024–951 relatif aux attributions du Ministère de la formation professionnelle, journal officiel, 8 avril 2024.

Décret 2018–1920, créant le programme de formation école-entreprise journal officiel, 13 juillet 2018.

⁷ Décret 2021–1772 fixant les modalités de mise en œuvre de la loi 2020–01 du 06 janvier 2020, journal officiel, 28 décembre 2021

Décret n°2025–270 portant application de la loi n°2020–01 du 06 janvier 2020 relative à la création et à la promotion de la startup, journal officiel, 13 février 2025.

dotées d'un fort potentiel de croissance à la recherche d'un modèle économique disruptif et de mécanismes de financement adaptés, en vue de déployer leur capacité exceptionnelle de création de valeur.

L'objectif de cette législation est de stimuler la création d'entreprises innovantes à fort potentiel, en levant les freins administratifs, fiscaux et financiers auxquels sont confrontés les jeunes porteurs de projets.

A cet effet, la loi prévoit en ses article 8 et suivants des mesures incitatives dont peut bénéficier toute startup enregistrée ou labellisée : avantages fiscaux et douaniers, octroi de garanties pour l'obtention de crédit, facilitation de l'accès aux marchés publics (une marge de préférence de 5 % est accordée à toute startup labellisée participant à un appel d'offres relatif aux marchés publics, aux délégations de service public et aux contrats de partenariat), ainsi que l'octroi de financement public ou privé etc.

Ce dispositif offre aux jeunes non seulement la possibilité de créer leur propre activité, mais également de devenir employeurs à leur tour, en recrutant dans des domaines tels que le numérique, la finance, ou l'énergie renouvelable.

Le Code des marchés public prévoit, de son côté, dans ses régimes préférentiels (article 50) que : « Dans le cadre d'un appel d'offres national, il est instauré une marge de préférence de 5 % au profit des entreprises à direction féminine et des entreprises dont l'actionnariat est détenu à plus de 50 % par des jeunes ou des personnes vivant avec un handicap ». Cette disposition ouvre les marchés publics aux jeunes entrepreneurs, même si elle trop restrictive dans sa portée.

Il ressort de ces dispositions, qu'en dépit d'un arsenal juridique étendu, l'accès des jeunes à l'emploi reste difficile au Sénégal. Cette catégorie est laissée pour compte sans véritable discrimination positive ou, si elle existe, avec des avantages résiduels et limités.

Cette situation s'explique par plusieurs facteurs structurels, institutionnels, éducatifs et économiques qui entravent leur intégration professionnelle et leur capacité à créer des activités génératrices de revenus. Elle justifie la nécessité d'une réforme d'un cadre législatif afin d'assurer une meilleure insertion des jeunes dans le tissu économique.

B/ La mise à jour du cadre normatif en vue de répondre efficacement aux défis de l'emploi des jeunes au Sénégal

La mise à jour du cadre normatif implique d'une part, une réforme des normes visant l'élargissement de l'accès à l'emploi et à la sécurisation des jeunes travailleurs (I) et, d'autre part, la modernisation des textes en faveur de l'initiative économique et entrepreneuriale des jeunes (II)

I/La réforme normative pour l'élargissement de l'accès à l'emploi et la sécurisation des jeunes travailleurs :

La réforme du cadre normatif pour faciliter le recrutement des jeunes peut passer par l'intégration dans le Code du travail de manière formelle des modalités de travail modernes,

comme le télétravail et le travail hybride⁸. Le code ne traite pas explicitement de ces pratiques mais elles se sont développées de manière informelle, notamment dans les secteurs du numérique, du tertiaire, et de la sous-traitance. La pandémie de la COVID-19 a accéléré cette tendance, montrant le potentiel du télétravail et du travail hybride comme levier d'adaptation aux chocs économiques. Ces modalités de travail moderne peuvent représenter un outil stratégique pour surmonter plusieurs contraintes structurelles telles que géographiques (les jeunes résidant dans les zones rurales ou éloignées peuvent accéder à des emplois dans les grandes villes, sans devoir se déplacer) économiques (les coûts de transport, de logement et de mobilité sont réduits, ce qui allège le poids financier de l'insertion professionnelle) sociales (il facilite l'intégration des jeunes femmes, souvent freinées par des obligations familiales, et des personnes à mobilité réduite).

Juridiquement encadrés, le télétravail et le travail hybride qui constituent des innovations organisationnelles peuvent significativement contribuer à l'amélioration du service de l'emploi au Sénégal. Ils permettent d'élargir le champ des opportunités professionnelles pour les jeunes, notamment ceux exclus des circuits économiques classiques.

À l'instar de la France (L1222–9 à L1222–11 CTF), le Sénégal gagnerait à intégrer ces réformes dans son droit social.

En sus de cette réforme du code du travail, d'autres textes doivent être renforcés.

Ainsi, pour encourager les entreprises à recruter les jeunes, des incitations fiscales peuvent leur être accordées par la législation.

Tel que cela est prévu dans la section III du Code général des impôts pour les personnes physiques qui investissent au Sénégal quel que soit leur secteur d'activité, une même réduction pourrait être appliquée aux entreprises recrutant plus de 50 % de jeunes qualifiés ou non qualifiés.

Un pays comme l'Afrique du Sud tire avantage de cette pratique pour atténuer son taux de chômage en instaurant une loi sur l'incitation fiscale à l'emploi (Employment Tax Incentive Act, 2013)⁹, permettant aux entreprises de bénéficier d'exonérations de charges sociales lorsqu'elles recrutent des jeunes.

Relativement à la formation professionnel, le Sénégal dispose d'un cadre législatif peut-on dire structuré en la matière, notamment à travers les textes suivants : loi n°2015–01 du 6 janvier 2015 portant loi d'orientation sur la formation professionnelle, le décret 2016–263 du 22 février 2016 fixant les règles applicables au contrat d'apprentissage, l'arrêté n°1482 du 26 avril 2017 instituant le comité technique de suivi, l'arrêté n°1652 du 30 mai 2018 définissant les modalités de la mise en œuvre de la formation professionnelle, le décret du 13 juillet 2018 portant création du Programme de Formation Ecole-entreprise, l'arrêté n°23967 du 9 novembre 2018 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du programme de formation Ecole-Entreprise.

⁸ Un modèle d'organisation qui combine le travail au bureau (présentiel) et le travail à distance (télétravail)

⁹ <https://www.sars.gov.za> 03 juin 2025.

Mais malgré l'existence de ces textes, plusieurs obstacles freinent l'efficacité de la formation professionnelle comme moyen d'intégration pour les jeunes du fait de l'inadéquation formation-emploi (beaucoup de formations ne sont pas alignées avec les besoins réels du marché du travail), la concentration urbaine des centres de formation au détriment des zones rurales, l'accès difficile pour les jeunes déscolarisés ou non diplômés, la faible implication du secteur privé et des collectivités territoriales dans la co-construction des programmes.

A ce titre, même si le décret 2024-951 relatif aux attributions du Ministre de la formation professionnelle rappelle clairement à son article 1^{er} que le ministre de la formation professionnelle « est responsable de l'encadrement académique et du contrôle de toutes les formations à caractères techniques ou professionnelles et doit veiller à leur adéquation avec l'économie » la pratique donne une réalité différente : de nombreux jeunes diplômés peinent à entrer dans le monde de l'emploi en raison du défaut de qualification requise et l'indisponibilité d'offres adéquates.

Pour améliorer ces manquements, l'Etat doit introduire l'obligation d'adapter régulièrement les curricula de formation en fonction des besoins du marché, avec la participation systématique des organisations professionnelles. Par exemple, toute filière de formation professionnelle doit faire l'objet d'une évaluation triennale d'adéquation avec le marché de l'emploi, menée par une commission mixte État-secteur privé.

Dans le même sens, la Convention État-employeur signée en avril 2000 entre l'Etat et le patronat sénégalais, telle qu'elle est mise en œuvre aujourd'hui au Sénégal, constitue un mécanisme temporaire d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes.

Si ce dispositif a permis à plusieurs jeunes d'accéder à une première expérience professionnelle, il reste confronté à une limite structurelle majeure : la faible conversion des contrats temporaires en emplois durables. Dans la réalité, de nombreux jeunes se retrouvent au terme de la convention sans perspective d'embauche, faute d'un véritable engagement de l'entreprise ou d'un accompagnement post-convention efficace.

Pour garantir la pérennité de leur emploi, une réforme de ce dispositif s'avère nécessaire. Elle pourrait reposer d'abord sur la contractualisation de l'engagement de l'employeur à proposer un emploi à durée indéterminée à l'issue de la période subventionnée, sous certaines conditions de performance ou de résultats, sur la mise en place d'un système de suivi individualisé des jeunes, incluant un accompagnement en fin de contrat, des passerelles vers d'autres dispositifs (formation complémentaire, entrepreneuriat), ainsi qu'un système de référencement pour favoriser leur employabilité.

Par ailleurs, l'aide de l'État pourrait être progressive et conditionnée, avec des incitations plus fortes pour les entreprises qui transforment effectivement les conventions en emplois stables.

Il serait également pertinent d'intégrer de clauses sociales d'insertion professionnelle ou des quotas d'embauche dans le code des marchés publics pour les entreprises de travaux ou de services dépassant un certain seuil. Ce qui permettra de favoriser la main d'œuvre locale et d'assurer l'intégration et la formation des jeunes.

Les mêmes objectifs doivent être poursuivis dans la loi n°2017-06 du 06 janvier 2017 portant sur les Zones Economiques Spéciales et le décret n°2004-627 du 7 mai 2004 portant Code des investissements (en cours de modification), où les entreprises recevant un avantage public ou des facilitations d'implantation doivent, en contrepartie, réservé des quotas d'embauche aux jeunes sénégalais.

Fait de la sorte, le développement économique et industriel contribuera à réduire fortement le taux de chômage.

En sus de ces réformes pour faciliter l'accès et la pérennisation de l'emploi des jeunes, d'autres mesures doivent être prises afin de leur permettre d'être des créateurs d'emplois et des acteurs économiques à part entière.

II/La modernisation des textes en faveur de l'initiative économique et entrepreneuriale des jeunes

Le droit sénégalais bien qu'en constante évolution, demeure marqué par une approche classique qui n'offre pas un terrain favorable aux jeunes souhaitant devenir acteurs économiques. Les mesures incitatives à leur faveur sont presque absentes et pour celles qui existent, les jeunes sont souvent désavantagés en raison de leur inexpérience et de leur manque de ressources financières. Pour pallier ces manquements, différentes réformes doivent être envisagées pour faciliter la création de leurs propres entreprises, prévues et encouragées dans la loi d'orientation sur les PME.

Relativement au marché public, selon l'Autorité de régulation des marchés publics (ARMP), ces derniers représentent environ 19 % du PIB¹⁰ national chaque année. À ce titre, le Code des marchés publics constitue un outil stratégique que l'État peut mobiliser pour soutenir l'intégration professionnelle des jeunes, en intégrant des objectifs sociaux dans les procédures d'attribution de ces marchés.

Dans plusieurs pays, le recours aux clauses sociales dans les marchés publics a été reconnu comme un levier efficace pour orienter la dépense publique vers des finalités de développement humain, de cohésion sociale ou de lutte contre le chômage. Ces clauses permettent d'imposer ou de réservé certains marchés à des groupes défavorisés.

Pour ce faire, il faudra rénover le décret n°2022-2294 du 28 décembre 2022 portant Code des marchés publics qui ne contient pas, à ce jour, au sens large, de dispositions visant pleinement la création de l'emploi par les jeunes ;

Que même s'il est prévu dans l'article 50 dudit décret traitant des régimes préférentiels que : « Dans le cadre d'un appel d'offres national, il est instauré une marge de préférence de 5 % au profit des entreprises à direction féminine et des entreprises dont l'actionnariat est détenu à plus de 50 % par des jeunes », force est de noter que cette préférence est peu favorable, même si elle marque une rupture par rapport aux nombreux pays de l'UEMOA.

10 *IRCOP*, commande publique durable, Dakar au cœur de la transition verte africaine, arcop.sn, 14 mai 2025.

Ce texte comporte des limites puisque la préférence portée sur les jeunes ne joue que pour l'appel d'offres national et pour l'actionnariat majoritairement détenu par cette catégorie. Une réforme doit corriger cette lacune en élargissant le régime préférentiel à l'appel d'offres international et aux entreprises recrutant majoritairement des jeunes (60 %).

Le contexte sénégalais tirerait avantage de cette réforme ambitieuse, d'autant plus que l'État a lancé plusieurs initiatives en faveur de la jeunesse (DER/FJ, FONGIP, PSE-Jeunes, etc.), qu'il conviendrait d'articuler avec la commande publique.

Une telle amélioration permettrait de favoriser la croissance des jeunes entreprises innovantes en complément de l'article 13 de la loi portant création des startups qui dispose que « la startup labellisée qui participe à une procédure d'appel à la concurrence relative au marchés public bénéficie d'une marge de 5 % ».

Dans la même dynamique, concernant les marchés réservés, même s'il a été prévu à l'article 4-30 du code que : « les PME employant 30 % de jeunes non qualifiés sont éligibles aux marchés de travaux, de fournitures ou de services non intellectuels d'un montant dont les seuils sont définis par arrêté du Ministre chargé des Finances », il demeure sans conteste que cette disposition est restrictive dans la mesure où elle limite le champ d'intervention à un seuil et ne vise pas spécifiquement les entreprises dont l'actionnariat est détenue par les jeunes mais les PME employant les jeunes qui de surcroît, sont non qualifiés.

En s'inspirant du Kenya avec le programme (AGPO Act), l'Etat doit favoriser l'accès des jeunes aux marchés publics nationaux et internationaux en instaurant une discrimination positive obligeant les administrations de réserver un quota de ces marchés aux entreprises dirigées par cette catégorie.

D'autre part, les collectivités territoriales disposent d'un pouvoir de recrutement de personnels locaux, ce qui peut représenter une voie d'intégration professionnelle. Le potentiel de l'emploi communal ou régional demeure donc sous-exploité, en l'absence de mécanismes de planification spécifiques, alors que la loi sur les collectivités territoriales peut offrir un outil favorable à la promotion de l'emploi local.

Tel que cela a été fait dans la loi n°2020-02 du 7 janvier 2020 relative aux Petites et Moyennes Entreprises les impliquant, le Code des collectivités territoriales pourrait définir des priorités nationales en matière d'insertion professionnelle des jeunes, pour mieux accompagner juridiquement les structures publiques (DER/FJ, ANPEJ, 3FPT) de l'emploi.

Également, face à la disparité et à la dispersion des plateformes pour la recherche d'emploi, il serait judicieux de créer une structure centralisée (fichier national de l'emploi) partant de ces collectivités et qui aura pour mission d'enregistrer toutes les personnes en quête d'emploi, de formation professionnelle, d'entrepreneuriat ou de création d'entreprise afin de garantir l'accompagnement grâce à une coopération renforcée avec les acteurs concernés.

Il faut souligner que même s'il incombe à l'Etat de garantir la plénitude de l'emploi, cette problématique n'est plus une question nationale, elle nécessite une gouvernance locale comme nouvelle approche dans la mesure où les collectivités territoriales peuvent devenir

des acteurs de proximité capables d'identifier les besoins, les potentiels et les freins propres à leur territoire.

De plus, par des facilitations faites dans la limite de leur compétence, elles peuvent favoriser l'inclusion économique par une planification et une coordination locale, l'appui à la formation et à l'insertion professionnelle, le soutien à l'entrepreneuriat et à l'économie sociale.

Au regard de tous ces éléments, une réforme du cadre normatif, ambitieuse mais réaliste, est donc indispensable pour transformer le poids démographique des jeunes en dividende économique. Cela suppose un engagement politique fort, une volonté de modernisation administrative, et une implication active de tous les acteurs dans la conception des politiques économiques, juridiques et sociales.

Ce changement législatif pourrait, par ailleurs, stimuler la croissance économique du pays, contribuer à la réduction du chômage, rendant ainsi possible l'atteinte des objectifs de développement durable à l'échelle nationale et régionale.

Bibliographie indicative

Sources juridiques et réglementaires

- Constitution de la République du Sénégal (2001, révisée).
- Code du travail du Sénégal, Loi n°97-17 du 1er décembre 1997.
- Loi n° 2017-08 du 06 janvier 2017 relative à la promotion des PME.
- Décrets et arrêtés portant création ou organisation de l'ANPEJ, de la DER/FJ, du 3FPT, du FONGIP

Documents de politiques publiques et rapports nationaux

- République du Sénégal, Plan Sénégal Émergent (PSE), 2014.
- Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de l'Insertion, Stratégie nationale pour l'emploi des jeunes (SNEJ), 2014.
- ANSD (Agence nationale de la statistique et de la démographie), Rapport sur la situation de l'emploi des jeunes au Sénégal, 2023.
- Dia, M. (2019). Politiques de l'emploi et insertion des jeunes au Sénégal : entre ambitions et contraintes structurelles. Dakar: Harmattan-Sénégal.
- Fall, P. D. (2016). Marché du travail et jeunesse en Afrique de l'Ouest. Éditions Karthala.
- Rapports et études d'organisations internationales
- Banque mondiale (2023). Sénégal : Promouvoir l'emploi des jeunes à travers des réformes structurelles.
- BIT (Bureau international du travail) (2022). Rapport sur l'emploi des jeunes en Afrique : opportunités et limites.
- PNUD Sénégal (2021). Rapport national sur le développement humain : Jeunesse, emploi et développement durable.

- Sources numériques
- www.anpej.sn (Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes)
- www.der.sn (Délégation à l'entrepreneuriat rapide)
- www.ansd.sn (Statistiques nationales)
- www.ilo.org (Organisation internationale du travail)
- www.worldbank.org (Banque mondiale – Sénégal)