

Atelier d'échanges sur la formation et l'employabilité des jeunes dans le secteur de l'eau et de l'assainissement au Sénégal

Compte-rendu

“Le futur s'écrit avec la jeunesse”



Septembre 2024

CONTEXTE

Le Sénégal fait face à un défi majeur en ce qui concerne la formation et l'employabilité de sa population majoritairement jeune. La charte africaine de la jeunesse considère comme jeune toute personne âgée de 15 à 35 ans. Cette tranche d'âge concerne 58,2% de la population sénégalaise (ANSD, 2022). Parallèlement, le Sénégal est confronté à des défis persistants dans le domaine de l'eau et de l'assainissement, et l'employabilité des jeunes dans ce secteur revêt une importance cruciale face à la vulnérabilité socio-économique. Ce contexte met en évidence la nécessité de consentir des efforts soutenus pour la formation et l'employabilité des jeunes dans le secteur de l'eau et de l'assainissement au Sénégal pour répondre aux besoins de la population en matière d'accès à l'eau potable et à l'assainissement, tout en favorisant le développement durable et la création d'emplois pour la jeunesse sénégalaise.

Dans le cadre de l'animation du réseau Sénégal, le pS-Eau (Programme Solidarité Eau) a noué des partenariats avec des structures locales notamment l'Association des Jeunes Professionnels de l'Eau et l'Assainissement du Sénégal (AJPEAS). Dans ce sillage, les deux organisations avaient organisé en marge du 9^{ème} Forum mondial de l'eau une session sur l'employabilité des jeunes dans le secteur de l'eau et de l'assainissement au Sénégal. Il était ressorti des conclusions de cette session d'approfondir les réflexions avec les acteurs de l'écosystème élargi pour aller vers une feuille de route afin d'améliorer l'employabilité des jeunes face aux enjeux du secteur et aux besoins des entreprises. L'importance de ce sujet spécifique a été une opportunité de collaboration pour les deux structures qui, **avec le soutien financier de l'ambassade de France au Sénégal**, ont apporté leur contribution au secteur WASH en amorçant les débats sur **la formation et l'employabilité des jeunes sénégalais dans ledit secteur par l'organisation d'un atelier d'échanges** à ce sujet **le mercredi 3 juillet 2024 aux Résidences Mamounes**.

MOT D'OUVERTURE

Mme Rouguiyatou BA, présidente nouvellement élue par l'association des jeunes professionnels de l'eau et de l'assainissement du Sénégal, a assuré la modération de la cérémonie d'ouverture qui a mobilisé plusieurs intervenants notamment :

- Dr Awa Niang FALL, Directrice de l'Ecole Doctorale Eau Qualité et Usages de l'Eau (EDEQUE) ;
- Mme Khadidiatou BA, Représentante pays du pS-Eau au Sénégal ;
- Mme Louise Mahdavi ARDEBILI, Chargée de mission coopération décentralisée à l'Ambassade de France au Sénégal ;
- Mme Sinna Amadou GUEYE, Directrice Générale de l'Agence Nationale pour la promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) ;
- Mr Julien SAGNA, Conseiller Technique n°1 du Ministre de l'Hydraulique et de l'Assainissement (MHA) qui a procédé à l'ouverture de l'atelier.

PRESENTATIONS ET ECHANGES

Des échanges se sont tenus en lien avec la thématique de l'atelier sur la base de présentations abordant le cadrage thématique, les retours d'expérience ainsi que la répartition des participants à travers différents groupes pour traiter des thématiques plus spécifiques liées au sujet de l'atelier.

👉 Cadrage de la thématique

Par Mme Khadidiatou BA Représentante pays du pS-Eau Sénégal et Mr Basile DIOUF, Vice-président de l'AJPEAS

Quelques chiffres clés génériques :

- La croissance démographique au niveau national est estimée à 2,5% (ANSD¹) ;
- Plus de 100.000 nouveaux demandeurs par an arrivent sur le marché du travail tout secteur confondu (BM²) ;
- 65% des emplois sont considérés comme vulnérables (BM, 2021) ;
- Cette situation se manifeste par un chômage plus accru en milieu rural notamment 17,1% de la population active contre 16,3% en milieu urbain (ANSD) ;
- Le chômage affecte davantage les femmes (26,3%) que les hommes (9,3%).

Quelques contraintes identifiées sur le plan de la formation :

- Structures de formation transmettant des connaissances et non des compétences ;
- Orientation forte des jeunes vers des statuts d'ingénieurs visant le top management ;
- Manque d'informations sur l'offre de formation disponible dans le secteur WASH ;
- Inexistence de la filière eau et assainissement dans certaines universités sénégalaises, celle-ci étant parfois noyée dans d'autres filières comme la géographie, l'environnement, ...

[Consulter la présentation ici.](#)

👉 Présentation de l'école des plombiers

Par Mme Awo SY, Chef du Service Formation et Gestion des Compétences de la Sen'Eau

La mise en place de l'école des plombiers en collaboration avec le Centre Sectoriel de Formation Professionnelle des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics (CSFP-BTP) est née d'un premier constat : en tant que société délégataire du service public en matière de fourniture et de distribution d'eau sur le territoire urbain et périurbain du Sénégal, il n'existait pratiquement pas de formation dédiée pour le cœur de métier de la structure en question : la plomberie. En effet, les collaborateurs recrutés pour les postes de plombier étaient formés sur le tas, sur la base de connaissances empiriques. Dans un besoin d'harmonisation de la formation et de la transmission des connaissances entre les professionnels de la Sen'Eau et les futurs professionnels, cette initiative a été développée. Fort de ce constat, la première formation diplômante et qualifiante en plomberie de réseau hydraulique du Sénégal a été lancée. Pour rappel, les formations actuelles dans le domaine de l'hydraulique forment principalement des techniciens, ingénieurs, doctorants. Très peu de formations sont destinées aux opérateurs.

Au terme de cette formation, l'apprenant obtient un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) Canalisateur Réseau Eau Potable reconnu et accrédité par l'Etat du Sénégal. La durée de la formation est de 3 ans en alternance : les jeunes sont formés partiellement au CSFP-BTP, et la majorité du temps en entreprise. Cette formation est destinée aux jeunes, pour la plupart, en

¹ Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie

² Banque Mondiale

situation d'abandon scolaire et est entièrement financée par le Fonds de Financement pour la Formation Professionnelle et Technique (3FPT).

En termes de perspectives, la Sen'Eau est en cours de lancement d'une formation dédiée aux techniciens supérieurs et qui sera construite sur le même modèle. Par ailleurs, un centre d'excellence et d'innovation en collaboration avec des partenaires du secteur est en cours de création. Ce centre se verra accueillir une école doctorale.

[Consulter la présentation ici.](#)

Perspectives

L'ONAS est en cours de mise en place d'une initiative similaire sur la thématique de l'assainissement en collaboration avec le CSFP-BTP pour l'introduction de deux CAP : exploitant de réseaux d'assainissement et exploitant de stations d'épuration.

Questions/Réponses :

- **L'AJPEAS dispose-t-elle d'un site Internet et/ou de pages sur les réseaux sociaux ?**
- L'association est présente sur les réseaux sociaux :
 - Facebook : <https://www.facebook.com/ajpeasenegal/>
 - Linked In : <https://www.linkedin.com/company/jeunes-professionnels-de-l-eau-et-de-l-assainissement-du-s%C3%A9n%C3%A9gal/posts/?feedView=all>
 - Instagram : https://www.instagram.com/ajpeas_youthpro/?locale=ko
- **16 apprentis/29 ont été recrutés dans le cadre du programme initié par la Sen'Eau. Qu'en est-il des 13 autres ? Dans quels types d'entreprises peuvent-ils faire carrière ?**
- Les compétences dispensées pendant la formation permettent aux jeunes de faire de la pose de canalisations, de l'entretien préventif, de l'entretien curatif et de la désinfection dans le domaine de l'hydraulique. Au regard des besoins du marché, il serait difficile de les orienter vers l'auto-emploi étant donné que l'échelle d'intervention est assez large (différente de l'échelle ménage). Ceux qui ne sont pas recrutés, pour l'instant, seront positionnés au niveau de structures partenaires. Plus la demande est élevée dans la zone concernée, plus la probabilité d'être recruté(e) au terme de la formation est élevée sachant que les apprenants interviennent au terme de leur formation dans leur zone de résidence. Concernant la cartographie des formations, l'analyse des besoins est nécessaire au préalable. D'ailleurs la Sen'Eau est en partenariat avec l'École Supérieure Polytechnique de Dakar (ESP) pour le développement des compétences internes et la formation continue³. La collaboration entre les deux structures permet également d'élaborer des programmes de formation dédiés au secteur de l'eau. La prise en compte des besoins actuels et futurs des entreprises dans les curricula de formations est un paramètre important pouvant impulser l'insertion des jeunes.

³ La formation continue est un mode d'apprentissage proposé aux professionnels salariés et aux demandeurs d'emploi en vue d'améliorer leurs compétences ou d'acquérir de nouvelles connaissances professionnelles.

- **Quel est le niveau d'apprentissage concerné dans le Centre d'excellence de la Sen'Eau ? Existe-t-il des partenaires d'appui ?**
- Ce centre est dédié au renforcement de capacités sur les métiers de l'eau. Parallèlement, des formations initiales⁴ sont prévues. Parmi celles-ci, il est prévu de procéder au lancement de la formation des électromécaniciens de l'eau. Ce programme permettra de former les collaborateurs œuvrant dans les aspects électromécaniques des ouvrages de la Sen'Eau (forages, maintenance,..). La mise en place de parcours professionnels afin de renforcer l'ensemble des professionnels intervenant dans le secteur EAH est prévue à travers des formations continues. Des échanges sont en cours avec le Programme de Formation Ecole-Entreprise (PF2E) pour l'accompagnement financier de ce programme. L'inauguration de ce centre est prévu pour la fin du mois de Septembre. Six (6) doctorants seront accueillis au niveau du centre pour les premières thèses de recherche.

Contributions :

- ✓ Aquatech : Les plombiers, présents sur le marché de l'offre, sont en général spécialisés sur les interventions à l'échelle ménage concernant l'assainissement (mise en place de chaises anglaises, débouchage de tuyaux,..). Des formations complémentaires sont nécessaires pour la mise à niveau des personnes concernées. Un besoin de techniciens dans le domaine de la potabilisation de l'eau est également nécessaire pour des interventions de proximité sur le terrain. Les ingénieurs en hydraulique sont compétents dans ces domaines mais sont principalement orientés vers les bureaux d'étude. Des métiers spécifiques existent également : les coupeurs-releveurs (en charge de la coupure d'eau et de la relève de compteurs) qui se distinguent des plombiers qui sont davantage spécialisés sur les questions de réparation de canalisations. Cependant, les coupeurs-releveurs doivent avoir des compétences en plomberie en cas de réparations nécessaires lors de leurs interventions. Des collaborations sont établies avec le CSFP-BTP et l'Institut Supérieur d'Enseignement Professionnel (ISEP) de Thiès pour le recrutement de stagiaires.
- ✓ GRET : La plupart des jeunes n'ont pas accès à l'information. Pourtant, ils sont très orientés vers la communication digitale. Quelques défis majeurs identifiés sont de : faciliter l'accès à l'information sur les possibilités de formation de ces jeunes à travers les plateformes digitales qu'ils fréquentent le plus, diversifier les formations pour les jeunes qui considèrent les métiers liés à la plomberie comme des métiers marginalisés. Il y a également un besoin de sensibilisation des jeunes par rapport aux métiers de l'eau dès le lycée pour faciliter leur orientation et le choix de la formation supérieure dès l'obtention du BAC.
- ✓ ANPEJ : Il est important de faire une cartographie des formations et métiers de l'eau et de l'assainissement à l'échelle nationale pour renforcer la visibilité des jeunes sur les perspectives existantes en relation avec le Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion (MFPAI). Les formations en plomberie organisées par l'ANPEJ sont assez nombreuses mais très limitées dans le temps (14 jours). Les formations complémentaires non existantes pourraient être créées en collaboration avec les

⁴ La formation initiale désigne le cursus au cours duquel une personne apprend les bases d'une profession, quelle qu'elle soit et lui confère le statut d'étudiant. Elle se déroule obligatoirement dans la continuité de sa scolarité allant de la maternelle à l'université. Par exemple, une fois le bac en poche, vous choisissez de vous diriger immédiatement vers des études supérieures, à l'université. Vous restez dans le cadre d'une formation initiale.

inspecteurs de spécialité et le MFPAL. Il existe le Programme de Formation Ecole-Entreprise (PF2E) du MFPAL qui accompagne les primo-demandeurs d'emploi, leur permettant de bénéficier d'une formation duale école-entreprise. L'auto-emploi (entreprenariat) pourrait également être une solution à la question de l'employabilité des jeunes.

- ✓ ONG Le Partenariat : [L'association Diapalante](#) mène des activités similaires notamment la facilitation de la formation et de l'insertion professionnelle de jeunes en situation de vulnérabilité (déscolarisés, en conflit avec la loi,...) dans la région de Saint-Louis. Au niveau du Centre de Diapalante, l'ONG Le Partenariat collabore avec l'ANPEJ et le Pôle Emploi. Une main est tendue à la Sen'Eau pour une possible collaboration dans la région de Saint-Louis. Ces expériences, notamment celle de la Sen'Eau, sont à capitaliser et à répliquer à l'échelle départementale/régionale. L'ONG Le Partenariat mène un projet d'accès à l'eau et à l'assainissement au niveau des écoles. Dans le cadre de ce projet, des formations ponctuelles sont organisées pour l'entretien des équipements mis en place : renouvellement de filtres pour le traitement de l'eau par exemple. Cependant, ces formations demeurent insuffisantes et pourraient être renforcées.
- ✓ Agence Française de Développement (AFD) : la cartographie de l'offre de formation dans le secteur EAH est importante, mais celle des besoins des entreprises l'est tout autant afin d'anticiper sur les besoins en compétences nécessaires pour les futurs projets structurants portés par l'Etat (SONES⁵, OFOR⁶, ONAS⁷) et ses partenaires. Par ailleurs, des centres sectoriels de formation professionnelle ont été mis en place, sur financement de l'AFD, basés sur un modèle de partenariat public-privé en collaboration avec le MFPAL : le CSFP-BTP en est un exemple.
- ✓ AJPEAS : La formation en ingénierie dans le domaine de l'hydraulique et de l'assainissement est encore à améliorer, seules quelques universités offrent cette formation. Par rapport aux exigences du marché de l'emploi (5 ans d'expérience requise), les entreprises ont des obligations de résultat et de rentabilité et peuvent être rigoureuses dans les critères de sélection à juste raison. Cependant, il faudrait mettre l'accent sur la formation qui doit être pratique pour faciliter l'insertion professionnelle.
- ✓ Sen'Eau : Le secteur EAH présente plusieurs opportunités dans la mesure où il ne souffre pas de contraintes de débouchés et il couvre un besoin universel et éternel donc ce dernier n'est pas menacé. Les responsabilités qui sont attribuées professionnellement reposent sur un savoir-faire mais également un savoir-être qui prend en compte le facteur humain. L'apprentissage professionnel est une plus-value permettant de renforcer les compétences acquises durant le processus de formation.
- ✓ ONAS : Les jeunes n'ont malheureusement pas la patience d'apprendre en entreprise et sont trop pressés. Ils n'ont également pas la capacité d'occuper certaines fonctions fraîchement sortis de l'Université.

GROUPES DE TRAVAIL THEMATIQUES

Les participants ont contribué à des groupes de travail thématiques animés par des membres du bureau de l'AJPEAS sous format world-café : les participants ont traité l'ensemble des thématiques via des rotations qui ont été effectuées par les animateurs et rapporteurs de groupe désignés

⁵ Société Nationale des Eaux du Sénégal

⁶ Office des Forages Ruraux

⁷ Office National de l'Assainissement du Sénégal

préalablement. Concernant chaque thématique, des questions ont été traitées et débattues avec les participants.

Thématique 1 : Evaluation sommaire de l'offre de formation

1. Les écoles et organismes de formation en matière d'eau et d'assainissement au Sénégal suivants ont été cités :

- Université Cheikh Anta DIOP de Dakar : Ecole Doctorale « Eau, Qualité et Usages de l'Eau » (EDEQUE) et formation d'hydrologues ;
- CSFP-BTP Diamniadio (diplôme de CAP réseau eau potable) ;
- Université Iba Der THIAM de Thiès (diplôme d'ingénieurs et de techniciens en hydraulique et assainissement) ;
- ISEP de Thiès (Diplôme de techniciens supérieurs en eau, énergie et environnement) ;
- Université Sine Saloum El Hadji Ibrahima NIASS (diplôme de techniciens en aménagement hydro-agricole, systèmes d'irrigation, hydraulique et assainissement) ;
- Université Gaston Berger de Saint-Louis (Master spécialisé en chimie de l'eau) ;
- Université Amadou Makhtar Mbow de Diamniadio (Ingénieurs et techniciens en hydraulique et assainissement) ;
- Institut Supérieur de l'Environnement (Master en assainissement productif) ;
- ESEBAT Dakar (Master).

Cette liste n'est pas exhaustive et relève uniquement du degré de connaissance des acteurs présents à l'atelier sur les formations existantes en lien avec l'eau et/ou l'assainissement. Les ingénieurs Génie Civil peuvent également exercer les métiers liés à l'hydraulique et l'assainissement.

2. Les domaines spécifiques pour lesquels les formations sont insuffisantes ou inexistantes cités :

- Patrimoine de l'eau au Sénégal⁸;
- Gouvernance de la ressource en eau et des services d'eau ;
- Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE) ;
- Concertation et inclusivité dans les processus en lien avec l'eau et l'assainissement ;
- Traitement de l'eau ;
- Valorisation des eaux usées ;
- Assainissement autonome ;
- Maintenance des systèmes d'eau potable et d'assainissement.

Dans la pratique, les ingénieurs en hydraulique et assainissement peuvent développer, dans leur parcours, des compétences spécifiques liées aux domaines précités. Cependant, il n'existe pas ou très peu de formations diplômantes spécialisées sur ces sujets.

⁸ Le terme "patrimoine de l'eau" renvoie à l'ensemble des ressources en eau qui ont une valeur culturelle, historique, environnementale et économique. Ce concept englobe non seulement les sources d'eau naturelles, telles que les rivières, les lacs, les nappes phréatiques, et les océans, mais aussi les infrastructures hydrauliques, les traditions, et les savoir-faire liés à l'eau qui ont été développés au fil des siècles.

3. Par rapport aux lacunes spécifiques en compétences techniques, il a été identifié chez les jeunes diplômés :

- Manque de leadership ;
- Manque de compétences sociales (intelligence sociale) ;
- Manque d'encadrement en entreprise ;
- Manque de compétence en gestion de projet ;
- Manque de mise à niveau des outils de formation (équipements de laboratoires anciens, versions de logiciels obsolètes ...).

Les participants ont davantage développé les lacunes relatives aux compétences comportementales plutôt que techniques. Cet état de fait pourrait se justifier par le manque de profils purement techniques présents à l'atelier.

4. Pour plus de performance, les recommandations faites à l'endroit des jeunes diplômés par rapport aux outils, aux technologies et à la méthodologie sont les suivantes :

- Développer des compétences rédactionnelles ;
- Améliorer les compétences liées à l'utilisation des outils de collecte et de traitement des données ;
- Avoir connaissance des outils informatiques, la maîtrise du pack office (Word, Excel, PowerPoint) étant le minimum requis pour travailler en entreprise.

Thématique 2 : Employabilité des jeunes

1. Quels sont les principaux domaines de croissance et d'expansion dans le secteur de l'eau, de l'assainissement et de la GIRE ?

- Technologies de l'eau propre et efficace : Il y a une demande croissante pour des technologies innovantes qui améliorent l'efficacité de l'utilisation de l'eau, telles que les systèmes de récupération des eaux pluviales, les technologies de purification avancées, et les méthodes de désalinisation.
- Gestion intelligente des réseaux d'eau : Les systèmes de gestion des réseaux d'eau intelligents, utilisant des capteurs IoT (Internet des objets) et des analyses avancées, sont en expansion pour optimiser la distribution et réduire les pertes d'eau.
- Economie circulaire : Les solutions innovantes pour le traitement des eaux usées, telles que la réutilisation des eaux traitées pour l'irrigation ou d'autres usages non potables, sont en développement.
- Adaptation au changement climatique : Les stratégies d'adaptation au changement climatique dans le domaine de l'eau, comme la gestion des ressources en eau en fonction des prévisions climatiques et la protection contre les événements extrêmes (inondations, sécheresses), sont de plus en plus importantes.
- Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE) : La promotion de la GIRE qui prend en compte tous les aspects de l'utilisation de l'eau, y compris l'approvisionnement en eau potable, l'assainissement, la gestion des bassins versants et la conservation des ressources en eau, est essentielle pour assurer une utilisation durable et équitable de l'eau. La bonne conduite d'un processus de concertation dans la GIRE est également un aspect fondamental.

- Formation et capacitation sur les formations techniques et non techniques : Il y a une demande croissante pour le renforcement de capacités des professionnels dans le domaine de l'eau, tant au niveau technique (ingénieurs, techniciens) que dans les domaines de la gestion, de la politique et de la planification.

2. Quels types de nouvelles compétences et qualifications sont recherchées dans le secteur ?

- Capacités en gestion de projet : Savoir gérer des projets complexes liés à l'eau, y compris la conception, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des projets d'infrastructures et de gestion des ressources en eau.
- Compétences en analyse des données et en modélisation : Être capable d'utiliser des outils d'analyse de données et de modélisation pour évaluer les besoins en eau, prévoir les tendances et optimiser les systèmes de distribution d'eau.
- Connaissances en législation et réglementation : Comprendre les cadres juridiques et réglementaires nationaux et internationaux relatifs à l'eau, y compris les politiques environnementales et les normes de qualité de l'eau, de construction des infrastructures.
- Compétences juridiques et financières : Les contrats de Délégation de Service Public (DSP) sont existants dans le domaine de l'hydraulique rurale et urbaine. Concernant l'assainissement, la réforme est en cours de réflexion avec des possibilités d'introduction du privé qui assure déjà la gestion des STEP (Station d'épuration) et STBV (Station de traitement des boues de vidange) de l'ONAS (Office national de l'assainissement du Sénégal). Des spécialistes spécifiques en la matière en relation avec le domaine de l'eau et de l'assainissement seraient d'un grand bénéfice.
- Sensibilité au changement climatique : Être capable d'intégrer les aspects du changement climatique dans la gestion des ressources en eau et dans la planification stratégique à long terme des besoins en alimentation en eau potable (AEP) et en assainissement.

3. Quelles sont les difficultés majeures pour l'insertion des jeunes ?

- Manque de compétences pratiques ;
- Accès limité aux opportunités d'emploi ;
- Manque d'accès aux réseaux professionnels.

4. Quels sous-secteurs (eau potable, assainissement, gestion des ressources en eau, etc.) offrent le plus d'opportunités pour les jeunes et lesquels sont les plus difficiles d'accès ?

- Le sous-secteur de l'assainissement est souvent sous-développé, surtout dans les zones urbaines et rurales défavorisées. Avec une demande croissante pour l'amélioration des infrastructures d'assainissement, il existe de nombreuses opportunités pour les jeunes dans la construction, la gestion de projets, la collecte et le traitement des déchets solides et liquides ainsi que la sensibilisation communautaire pour les ouvrages d'assainissement autonome.

Exemples de métiers : Techniciens de traitement des eaux usées, opérateurs de stations d'épuration, agents de collecte des déchets, entrepreneurs dans les services de toilettes publiques.

- La distribution d'eau potable, la maintenance des infrastructures de distribution et les technologies d'adduction d'eau (forages, pompes) sont des domaines où il y a une forte demande. Les zones rurales en particulier nécessitent des solutions adaptées et des entrepreneurs locaux pour installer et entretenir les systèmes d'approvisionnement en eau.
Exemples de métiers : Techniciens en adduction d'eau, ingénieurs hydrauliciens, agents de maintenance des réseaux d'eau potable, spécialistes en traitement de l'eau.
- La GIRE requiert une expertise technique et une formation spécialisée en hydrologie, écologie et en gestion des ressources. Les postes disponibles sont souvent rares et occupés par des experts expérimentés. De plus, il s'agit souvent d'un domaine fortement institutionnalisé, ce qui peut être un obstacle pour les jeunes sans expérience ou sans réseau. La complexité des projets, les réglementations strictes, et la nécessité d'une forte coordination interinstitutionnelle peuvent rendre difficile l'accès à ce sous-secteur pour les jeunes sans une formation avancée.
- **Exemples de métiers** : Gestionnaires de bassins versants, hydrologues, spécialistes en planification des ressources en eau, spécialiste dans les processus de concertation.

5. L'égalité des chances hommes/femmes est-elle observée dans le secteur eau, assainissement, GIRE ?

Des progrès ont été notés concernant la promotion de l'égalité des chances hommes/femmes mais il n'en demeure pas moins que des défis subsistent. Les initiatives visant à encourager la participation des femmes sont essentielles pour atteindre une véritable égalité des chances. Le ratio hommes/femmes occupant des postes stratégiques au niveau des organes de décision est encore largement à l'avantage des hommes, dans un secteur principalement perçu comme « masculin ».

Thématique 3 : Soft skills

1. Quelles compétences complémentaires (hormis celles techniques) pour faciliter l'insertion professionnelle ainsi qu'une carrière réussie ?

Ce sont les compétences comportementales, humaines et sociales qui sont des critères fondamentaux dans les processus de recrutement des entreprises, elles sont également essentielles pour l'évolution de la carrière. Les recruteurs déterminent en général l'orientation des softs skills requis selon le poste. Les compétences comportementales déclinées par les participants sont les suivants :

- Développement personnel, culture d'entreprise, rigueur, organisation méthodique, respect des délais, capacité de travailler en équipe, aisance dans la prise de parole en public, adaptabilité, capacité de prise d'initiative, créativité, sens relationnel, force de proposition, qualités rédactionnelles, capacité de négociation.
- Leadership, simplicité, ouverture, esprit associatif, volontariat, capacités managériales, patience, compréhension de la langue anglaise, adaptabilité, ponctualité, assiduité, respect de la hiérarchie, discipline, connaissance du code du travail, intelligence émotionnelle, curiosité professionnelle.

Les soft skills qui sont revenus assez souvent dans les débats et qui sont nécessaires pour faciliter l'insertion professionnelle et garantir une carrière réussie sont les suivants : **la capacité de travailler**

en équipe, l'aisance dans la prise de parole en public, la capacité de prendre des initiatives, l'intelligence sociale.

2. Quels sont les principaux défis rencontrés par les jeunes dans le développement de ces compétences ?

- Environnement culturel quelquefois défavorable ;
- Perception de certaines croyances religieuses pouvant être défavorable pour les femmes ;
- Difficulté d'accès à l'information dans les zones enclavées (internet) ;
- Mauvaise utilisation des technologies et réseaux sociaux qui pourraient faciliter l'accès à l'information ;
- Manque d'accompagnement des jeunes dans leur parcours professionnel ;
- Déficit d'engagement associatif de la part des jeunes (bénévolat, volontariat) pouvant être valorisé ultérieurement ;
- Esprit d'entrepreneuriat peu développé chez les jeunes ;
- Manque de confiance en soi pouvant être handicapant durant les entretiens d'embauche.

3. Comment ces compétences non techniques complètent-elles les compétences techniques dans le cadre professionnel ?

- Valorisation des compétences techniques ;
- Facilitation de l'insertion professionnelle et de l'évolution de la carrière ;
- Capacité de résilience favorisant la durabilité dans une structure ;
- Arbitrage des candidatures en entretien.

Avec le contexte de développement des nouvelles technologies, la robotisation et l'intelligence artificielle, les softs skills sont la valeur ajoutée des Hommes. Il faut donc une implémentation des modules assez tôt durant la formation des jeunes afin qu'ils puissent en acquérir le maximum et prendre le temps de les mûrir.

CONCLUSION

Cet atelier sur la formation et l'employabilité des jeunes dans le secteur de l'eau et de l'assainissement au Sénégal a été un moment précieux de partage d'expériences, d'échanges et de réflexion à travers des retours d'expérience et des groupes de travail thématiques dont le contenu a été alimenté par les participants. L'offre de formation a été sommairement évaluée, les défis majeurs liés à l'employabilité des jeunes ont été identifiés tout en mettant en lumière les compétences non techniques indispensables à l'insertion et l'évolution professionnelle. En termes de perspectives, il a été discuté la nécessité d'élaborer une **étude sur le diagnostic de la formation existante ainsi que les métiers existants et les possibilités de carrière dans le secteur de l'eau et de l'assainissement**. Cette étude pourrait faciliter l'accès à l'information des jeunes par rapport aux possibilités existantes dans le secteur de l'eau et de l'assainissement au Sénégal.

Il est clair que l'atteinte de l'ODD6 passe inévitablement par le renforcement de la formation technique, mais aussi la promotion des compétences humaines et sociales qui favorisent l'innovation, la collaboration et le leadership. L'engagement de toutes les parties prenantes — gouvernement, secteur privé, institutions de formation et société civile — est essentiel pour créer un environnement propice à l'atteinte de ces objectifs.

ANNEXE : LISTE DES PARTICIPANTS

| N° | Nom | Prénom | Fonction / Structure | Mail |
|----|------------|----------------|--|--|
| 1 | Ba | Dielia | Chargée de mission / AFD | bad@afd.fr |
| 2 | Ba | Khadidiatou | Coordinatrice réseau Sénégal / pS-Eau | khadidiatou.ba@pseau.org |
| 3 | Ba | Rouguiyatou | Présidente / AJPEAS Chargé de projets / EDE | iyaba90@live.fr |
| 4 | Badji | Oscar | Directeur / CSFP-BTP | oscar.badji@csfp-btp.sn |
| 5 | Deguenonvo | Georges Armand | Conseiller technique / Ministère de la jeunesse, des sports et de la culture | mavaldouceur1949@yahoo.fr |
| 6 | Diaw | Ousmane | Juriste environnementaliste / ISE | diawousmane1995@gmail.com |
| 7 | Diop | Alioune | Conseiller technique / ONAS | |
| 8 | Diop | Serigne Ahmet | Responsable pédagogique / CSFP-BTP | sahmetdiop@gmail.com |
| 9 | Diouf | Basile | Chercheur / UGB Vice-président / AJPEAS | dioufbass8@gmail.com |
| 10 | Diouf | Cellé | Consultant Junior waste / GGGI | celleumine97@gmail.com |
| 11 | Fall | Awa Niang | Directrice / EDEQUE – UCAD | awa10.fall@ucad.edu.sn |
| 12 | Fall | Mansour | Trésorier adjoint / AJPEAS | fallmansour503@gmail.com |
| 13 | Gaye | Sinna Amadou | Directrice Générale / ANPEJ | sinna.gaye@anpej.sn |
| 14 | Gauvrit | Diane | Chargée de projet / AFD | gauvritd@afd.fr |
| 15 | Goursat | Guillaume | Coordonnateur de projets / GRET | goursat@gret.org |
| 16 | Fian | Roxane | Chargée de programme / Speak Up Africa | roxane.fian@speakupafrika.org |

| | | | | |
|----|------------------|-----------------|--|--|
| 17 | Ka | Djibo | Chef de projet eau et assainissement / Le Partenariat | kadjibo25@gmail.com |
| 18 | Ka | Ndèye Mbeugou | Responsable du pôle formation et insertion / ANPEJ | mbeugou.ka@anpej.sn |
| 19 | Kamara | Fatou A. Karim | Responsable RH / Aquatech Sénégal | fkamara@aquatech.sn |
| 20 | Kane | Amadou Moctar | Directeur des travaux / ESCI.SA Secrétaire Général / AJPEAS | moctarkane26@gmail.com |
| 21 | Mahdavi Ardebili | Louise | Chargée de mission coopération décentralisée / Ambassade de France | louise.mahdavi-ardebili@diplomatie.gouv.fr |
| 22 | Ndiaye | Awa | Responsable du pôle promotion / ANPEJ | awa.ndiaye@anpej.sn |
| 23 | Ndiaye | Khourédia | Directrice du partenariat / ANPEJ | khouredia.ndiay@anpej.sn |
| 24 | Ndiouck | Moustapha | Chargé de la gestion des compétences / Sen'Eau | moustapha.ndiouck@seneau.sn |
| 25 | Ndoye | Fatoumata Ngoné | Chef de projet normalisation et certification / ASN | fangonendoy@gmail.com |
| 26 | Ngoussi | Anaïs | Responsable suivi-évaluation | ngoussi.senegal@gret-org |
| 27 | Siewe Djanni | Japhet | Assistant technique de projet / Pôle Eau de Dakar | siewe.japhet@pole-eau-dakar.org |
| 28 | Sagna | Julien | Conseiller technique n°1 / Ministère de l'hydraulique et de l'assainissement | juchaber@gmail.com |
| 29 | Seck | Bouna | Responsable CJC / AJPEAS | seckabouna@gmail.com |
| 30 | Sene | Ndongo | Administrateur / Idev-ic | ndongo.sene@idev-ic.sn |
| 31 | Sow | Amadou Tidiane | Expert en marketing communication en eau / Blue Com | |
| 32 | Tchanque | Ornella | Responsable recherche / UNESCO | o.tchanque@unesco.org |

| | | | | |
|----|------|-----------|--|--|
| 33 | Tine | Joséphine | Chargée du comité organisation / AJPEAS | josephinetine89@gmail.com |
|----|------|-----------|--|--|