



**Mémoire Présentée
par MBISSINE
NDIAYE**

**ECOLE NATIONALE DES
TRAVAILLEURS
SOCIAUX SPECIALISES**

La Formation continue des Travailleurs Sociaux au Sénégal

Dakar 2008

MBISSINE NDIAYE

***LA FORMATION CONTINUE DES
TRAVAILLEURS SOCIAUX AU SÉNÉGAL***

MEMOIRE DE FIN DE FORMATION

Présenté au Département de la Formation Supérieure en travail Social

pour l'obtention du Diplôme Supérieur en Travail Social

(D. S. T. S)

Option : Formation des Formateurs

ECOLE NATIONALE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX SPECIALISES



**MINISTERE DE LA FAMILLE DE L'ENTREPRENARIAT
FEMININ ET DE LA MICROFINANCE**

Dakar 2008

Résumé de mémoire

THEME : La formation continue des travailleurs sociaux au Sénégal

La formation continue est aujourd'hui incontournable face aux évolutions très rapides qui s'opèrent dans le domaine des sciences et de la technologie grâce aux NTIC.

Parallèlement, la mondialisation et la nouvelle économie ont affecté profondément le champ social des pays africains y compris le Sénégal, avec la dégradation des mœurs, l'accentuation de la pauvreté et la naissance de nouvelles formes de délinquance.

Face à ces nouvelles données, le service social qui est chargé de prendre en charge ces disparités doit se doter de services adaptés mais aussi de personnel bien outillé pour satisfaire à la demande sociale.

C'est pourquoi nous avons choisi de traiter, dans ce mémoire, la problématique de la formation continue des travailleurs sociaux au Sénégal et plus précisément la question des besoins actuels en formation.

Pour ce faire nous avons choisis Dakar comme cadre d'étude, et la recherche qualitative comme méthode de recherche avec un échantillon de 22 membres, nombre obtenu par saturation.

Les résultats obtenus nous montrent que les besoins en formation des travailleurs sociaux sénégalais sont de deux ordres :

- besoin d'adaptation et d'actualisation de la formation initiale ;
- besoin de renforcement des capacités techniques des travailleurs sociaux, avec l'avènement des NTIC et de nouvelles problématiques sociales.

Sachant que cela ne peut se faire que par le biais de la formation continue, nous avons proposé quatre axes stratégiques, sous-tendus par des principes directeurs comme : l'employabilité ; la flexibilité, la polyvalence, le partenariat.

Ces axes sont :

- la mise sur pied d'un système de formation continue ;
- la communication sociale ;
- le renforcement des capacités techniques des travailleurs sociaux ;
- le suivi évaluation du système.

Nous pensons que c'est ainsi seulement que le Sénégal pourra se doter d'un système de formation continue adapté et adaptable aux besoins des travailleurs sociaux pour que la demande sociale soit correctement prise en charge.

DEDICACES

Je dédie ce travail :

à mon défunt fils Macodou Diop :

Mon cher fils, ton passage sur terre a été bref, mais pendant tes huit années tu as fait de moi la maman la plus heureuse,
Un dimanche en plein soleil, DIEU m'a offert le plus beau cadeau de ma vie : un petit garçon, toi,
Un autre dimanche soir, IL te m'a repris à jamais, comme IL l'a souvent fait à d'autres mamans ;
J'aurai aimé tant que tu sois là encore pour me tenir la main comme tu l'avais fait le jour où l'on me remettait le DETS,
Je rends grâce à DIEU, cher fils repose en paix ;

à mon amour de toujours Mamadou Diop,

Mon tendre et cher mari, mon compagnon de toujours, avec toi je peux déplacer une montagne, relever tous les défis comme aujourd'hui. Tu m'as aidé et soutenu, merci pour tout ;

à mes chers parents,

vous avez toujours été à mes côtés dans les meilleurs comme les pires moments. Je ne vous remercierais jamais assez, vous m'avez appris ce qu'est la dignité, l'honneur, l'amour envers son prochain, l'humilité. Que DIEU vous garde encore longtemps parmi nous, pour que vous puissiez voir vos petites filles et petits fils grandir, AMEN ;

à mes petits oursons : Ndèye Coumba, Mimi Mame Kangou, Mohamed, et ma Thiate Aby : vous êtes mes fidèles compagnons. La balle est dans votre camp, faire mieux que papa et maman ;

à mes sœurs et frères, comme des mousquetaires, «un pour tous et tous pour un », c'est ce que nous ont inculqué nos parents. En avant mes amis ;

à toi Daour, mille mercis d'avoir été là pour t'occuper des mes enfants, si j'ai pu réaliser mes rêves c'est en partie grâce à toi.

à mes chers maris, prenez soin de mes sœurs,
à mes beaux parents.

REMERCIEMENTS

Je remercie tous ceux qui, de près ou de loin, m'ont aidée et soutenue dans la réalisation de ce travail et plus particulièrement :

M. Mamadou Ndiaye mon Directeur de mémoire pour l'encadrement et le soutien ;

Les responsables du CODESRIA pour leur soutien financier et didactique ;

M. Momar Mbaye Guèye en sa qualité de personne ressource ;

M. Moustapha Mbodji, Directeur de l'ENTSS et l'ensemble du personnel ;

Mmes Niang et Cissoko pour la saisie de ce document.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

AEMO	: Action éducative en milieu ouvert
AGETIP	: Agence d'exécution des travaux d'intérêt public
AGR	: Activités Génératrices de Revenus
ANCS	: Alliance Nationale de lutte contre le SIDA.
ASC	: Association Sportive et Culturelle.
BAC	: Baccalauréat.
BIT	: Bureau International du Travail
CC	: Conseil Communal
CR	: Conseil Rural
CS	: Centre Social.
CPRS	: Centre de Promotion et de Réinsertion Sociale
DAS	: Direction de l'Action Sociale
DESPS	: Direction de l'Education Surveillée et de la Protection Sociale
DHEPS	: Diplôme des Hautes Etudes en Pratique Sociale.
DMT	: Diagnostic de Maturité Interpersonnelle.
ENDA	: Environnement et Développement Afrique
DSTS	: Diplôme Supérieur en Travail Social.
ENDSS	: Ecole Nationale des Développements Sanitaire et Social.
ENTSS	: Ecole Nationale des Travailleurs sociaux spécialisés.
FAFS	: Fédérations des Associations féminines du Sénégal.
FC	: Formation Continue
F.F	: Formation des Formateurs.
FRPH	: Formation et Réinsertion des Personnes Handicapées.
GRAF	: Groupe de Recherche et Action pour les femmes.
GPF	: Groupement de Promotion féminine.
GIE	: Groupement d'intérêt économique.

GCSSES : Gestion et Contrôle des Services Sociaux et de l'Education Surveillée.

IMC : Infirmes Moteur - Cérébro.

MARP : Méthode Accélérée de Recherche participative.

MFFDS : Ministère de la Femme, de la Famille et du Développement Social.

MISS : Méthodes d'Intervention en Service Social.

OCDE : Organisation de Coopération et du Développement Economique.

OCB : Organisation Communautaire de BASE

ONG : Organisation, Non Gouvernementale.

OIT : Organisation Internationale du Travail

PNC : Programme de Nutrition Communautaire

PCIME : Prise en Charge Intégrée des Maladies de l'Enfant

PRN : Programme de Renforcement de la Nutrition.

PME : Petites et Moyennes Entreprises.

PMI : Petites et Moyennes Industries.

PCCI : Primium Centre de Contact International

PNUD : Programme des Nations Unis pour le Développement.

SIDA : Syndrome d'Immuno Déficience Acquis.

TSC : Travail Social Communautaire.

TS : Travailleur (s) Social (ux).

TSE : Travail Social d'Entreprise.

TSG : Travail Social de Groupe.

TSP : Travail Social Personnel.

TABLES DES MATIERES

DEDICACES.....	I
REMERCIEMENTS.....	II
LISTES DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....	III
TABLES DES MATIERES.....	IV
INTRODUCTION.....	1

PREMIERE PARTIE : PROBLEMATIQUE ET CONSTRUTION DE L'OBJET DE RECHERCHE...

1-1 POSITION DU PROBLEME.....	5
1-2 PERTINENCE DU SUJET.....	12
1-3 REVUE DE LA LITTERATURE.....	14
1-4 CLARIFICATION CONCEPTUELLE.....	37
1-5 OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	48
1-5-1 Objectif Général.....	48
1-5-2 Objectifs Spécifiques.....	48

DEUXIEME PARTIE : METHODOLOGIE DE RECHERCHE.

2-1 METHODE ET TYPE DE RECHERCHE.....	49
2-2 UNIVERS DE LA RECHERCHE.....	49
2-2-1-Le cadre de l'étude.....	49
2-2-1-1 Aperçu sur le Sénégal.....	49
2-2-1-2 Présentation de la ville de Dakar.....	51

2-2-1-3 Présentation des structures chargées de la FC.....	53
2-2-2 la population- parent.....	55
2-3 LA STRATEGIE DE L'ETUDE.....	56
2-3-1 La recherche documentaire	58
2-3-2 L'échantillonnage.....	58
2-3-2-1 Méthode d'échantillonnage.....	58
2-3-2-2 Technique d'échantillonnage.....	58
2-3-2-3 Taille de l'échantillon.....	59
2-3-3 La collecte des données.....	60
2-3-3-1 La technique de collecte des données	60
2-3-3-2 L'instrument de collecte	60
A- Présentation du guide d'entretien.....	60
B- L'administration du guide.....	62
2-3-4 Le traitement des données.....	63
2-4 LES LIMITES DE LA RECHERCHE.....	65

TROISIEMES PARTIE : PRESENTATION- ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS.

3-1- LES BESOINS LIES AUX DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES TS.....	67
3-1-1 Les caractéristiques Socio professionnelles.....	67
3-1-1-1 le sexe	67
3-1-1-2 La spécialisation	68

3-1-1-3 Année de sortie.....	70
3-1-1-4 Lieu actuel de travail.....	71
3-1-1-5 Fonction Occupées.....	77
3-1-1-6 Parcours professionnel.....	78
3-1-1-7 Description des tâches.....	80
A- Clientèle des travailleurs sociaux.....	80
a- Les cibles individuelles.....	80
b - Les groupes et communautés.....	81
B- Nature de l'intervention.....	82
a- Les tâches de bureau.....	82
b- Les interventions auprès des personnes.....	83
c- Les interventions auprès des groupes	87
d- Les interventions auprès des communautés.....	87
3-2 Les besoins liés aux difficultés rencontrées dans la pratique professionnelle.....	89
3-2-1 Les besoins liés aux insuffisances dans la FI.....	89
3-2-1-1 Les points forts de la FI.....	90
3-2-1-2 Besoin d'adaptation des modules et outils aux réalités du terrain.....	92
a- Besoins liés à la pratique professionnelle.....	93
b- Besoin de se familiariser aux réalités du terrain.....	97
3-2-2 Besoins liés à l'émergence de nouvelles problématiques.....	98

3-2-2-1 Besoin d'avoir accès à l'information.....	98
3-2-2-2 Besoin de participer aux séminaires et ateliers.....	99
3-2-3 Les types de formations suivie par les TS.....	103
3-2-4 Les motivations à suivre une FC.....	105
3-3 LES ELEMENTS STRUCTURANTS D'UN PROGRAMME DE FC.....	107
3-3-1 l'organisation de la FC.....	107
3-3-1-1 le recyclage.....	107
3-3-1-2 le renforcement des capacités.....	107
3-3-2 le fonctionnement de la FC.....	109
3-3-2-1 le maître d'œuvre de la FC.....	109
3-3-2-2 les types de FC choisis.....	110
3-3-3 Financement de la FC.....	110
3-3-4 Durée maximale pour se recycler.....	114

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

QUATREME PARTIE : SUGGESTIONS ET COMMANDATIONS.....	
SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS.....	115
4-1 LES PRINCIPES DIRECTEURS.....	118
4-1-1 L'employabilité.....	118
4-1-2 La flexibilité.....	119
4-1-3 La polyvalence.....	120
4-1-4 Le partenariat.....	121
4-2 LES AXES STRATEGIQUES.....	122
4-2-1 : Mise en place d'un dispositif de FC.....	122
4-2-2 : la Communication sociale.....	123
4-2-3 : Le Renforcement des capacités techniques des TS.....	124
4-2-4 : Le Suivi et Evaluation.....	125
CONCLUSION.....	126
BIBLIOGRAPHIE.....	130
ANNEXES	

INTRODUCTION

Il faut dire que, dès les années 1900, la formation continue est devenue une dimension essentielle des mutations en cours dans tous les pays industrialisés. Qu'il s'agisse d'accroître la compétitivité des entreprises, d'accompagner les restructurations industrielles ou de lutter contre le chômage (Claude Dubar, 2004) la formation a souvent été appelée à la rescousse.

Historiquement, la formation des travailleurs sociaux (T.S) a toujours été une préoccupation pour les pouvoirs publics. Durant le 19^e siècle, aux Etats Unis, la formation des T.S s'effectuait uniquement sur le terrain par des groupes de pairs ou par un des anciens, et qu'on appelait le superviseur. Ainsi, ce dernier était chargé de la formation des futurs T.S.

Ce sera plus tard, vers les années 1950, avec des théoriciens de l'éducation comme John DEWEY que le rôle du superviseur fut modifié ; la fonction pédagogique de la supervision mettant d'avantage l'accent sur l'apprentissage que sur l'enseignement.

Cependant, avec la création des écoles de formation en travail social, le superviseur aura pour fonction d'assurer la formation continue du T.S sur le terrain (encadrement, contrôle, soutien, enseignement).

En Afrique, la formation des travailleurs sociaux (TS) s'effectuait en métropole ; en France, pour les pays francophones. C'est en 1950 que l'ONU, dans une résolution du 02 décembre, énonce comme étant une de ses préoccupations la formation des TS autochtones pour les colonies. Ainsi, le chef de services des affaires sociales au ministère de la France d'Outre Mer de

l'époque annonce l'octroi de bourses pour la formation des TS (B. NSEKE 1985).

Aujourd'hui, encore, la formation continue occupe une place essentielle surtout dans les pays africains comme le Sénégal.

Au Sénégal, la première école de formation des TS a été ouverte après les indépendances, sous différentes appellations ; de l'Ecole des assistants, des jardinières et aides jardinières à l'Ecole Nationale des Assistants et Educateurs Spécialisés.

Mais pour ce qui est de la formation continue, la coopération avec des universités en France et au Canada a permis à certains TS de bénéficier d'une formation graduée diplômante et d'un renforcement des capacités par le biais de séminaires et d'équipements.

Cependant, c'est un nombre limité de personnes (2 à 3 professionnels par an) qui en bénéficient et ce n'est pas du tout suffisant, alors que depuis quelques années, les sociétés africaines connaissent de nombreux bouleversements sociaux causés par les multiples crises économiques dans un nouvel contexte de mondialisation et de nouvelles technologies.

Avec la réforme de 1994, il a été attribué à l'ENTSS, entre autres missions, celle d'assurer la formation continue des T.S au département de la formation permanente et de la recherche de l'Ecole Nationale Des Travailleurs Sociaux Spécialisés (ENTSS) par le décret 94 – 562 du 02 Novembre 1994. De même un second cycle est créé pour permettre aux titulaires de Diplôme d'Etat en Travail Social, de Licence et aux professionnels de bénéficier d'une formation graduée pour obtenir le Diplôme Supérieur en Travail Social.

D'autre part, dans le contexte social actuel on constate que les populations urbaines augmentent de plus en plus, alors que les conditions de vie sont demeurées très précaires dans les villes ; les ressources n'évoluant pas au même rythme que les populations. Aussi, face à une pauvreté croissante dans un contexte de mondialisation de l'économie, on voit se développer de nouveaux types de comportements et de nouveaux modes de vie et l'émergence de nouveaux problèmes sociaux ainsi que de nouvelles formes de délinquance.

Par conséquent, en tant que chargé du rétablissement de l'équilibre social et de la réduction des inégalités sociales, le service social doit, pour ce faire, se doter d'un personnel suffisamment formé et outillé pour apporter des réponses à une demande sociale grandissante et multiforme.

Il est plus que jamais important pour le service social de trouver le moyen de permettre à ses agents de maintenir les connaissances acquises et de pouvoir en acquérir de nouvelles connaissances, ce qui, d'après Goguelin (1983) ne peut se faire que par les biais de la formation continue.

Mais la conception d'un programme de formation continue est un processus allant de l'identification des besoins à l'exécution du plan de formation, en passant par la détermination des contenus de la formation.

Dans cette étude nous allons nous intéresser à l'analyse et à l'identification des besoins en formation continue pour les TS sénégalais. Car il va de soi que pour bien avoir des contenus de formations adaptés, il faut procéder à une étude préalable des besoins en formation.

Ainsi il est utile et opportun, pour nous de poser les premiers jalons dans la réflexion pour la mise en place d'un système de formation continue adapté et adaptable aux besoins des TS.

L'étude que nous avons effectuée est articulée en quatre (4) parties.

1-La problématique et la construction de l'objet de la recherche : il s'agit de faire une analyse et un diagnostic du sujet, en déterminant les faits qui sont à l'origine du problème posé, son évolution historique, les tentatives de solutions et la situation actuelle qui fonde sa pertinence. En outre, il s'agira d'apporter des clarifications sur les concepts utilisés, et enfin présenter les objectifs de la recherche.

2- La méthodologie de recherche : il s'agit, dans cette partie, de la présentation du Sénégal et de la région de Dakar qui constitue notre lieu d'étude, l'univers de la recherche, le choix de la population – parent, la stratégie de la recherche, et les limites de la recherche ;

3- La présentation, l'analyse et l'interprétation des résultats de : il s'agit dans cette partie de présenter, analyser et interpréter les données recueillies lors des entretiens avec des TS, à savoir : les caractéristiques socioprofessionnelles et la nature des besoins en formation identifiés et les propositions de solutions faites par les TS ;

4- Suggestions et Recommandations : dans cette partie nous avons proposé des stratégies pour la satisfaction des besoins des TS en formation continue, en faisant une synthèse des suggestions faites par ces derniers.

**PREMIERE PARTIE :
PROBLEMATIQUE ET
CONSTRUCTION DE
L'OBJET DE LA
RECHERCHE**

1-1 POSITION DU PROBLEME

La formation, qu'elle soit initiale, professionnelle ou continue, constitue un élément important dans l'acquisition de savoirs et de savoir-faire. Elle est un support fondamental pour toute pratique professionnelle.

Ce constat reste valable pour toutes les professions y compris le service social.

Cependant, la formation initiale du fait de son caractère ponctuel, limité dans le temps, n'est jamais suffisante car les programmes qui la sous-tendent sont conçus dans un contexte déterminé suivant les réalités du moment.

La formation des intervenants du service social sénégalais subit les mêmes altérations dues au temps, d'autant plus que nous constatons des évolutions vertigineuses dans tous les secteurs : économie, sciences, techniques, technologie, social, politique et culture ; c'est l'ère de la mondialisation.

Parallèlement, nous assistons à une série de crises économiques profondes qui entraînent des bouleversements sans précédent sur les plans économique, social et culturel : pauvreté, chômage, dégradation des mœurs, drogue, prostitution, exode, maladies, délinquance, etc.

Tous ces maux sont revêtus d'un nouveau visage, car, le contexte socio-économique a changé avec la mondialisation de l'économie et l'avènement du multimédia.

Des études ont montré que la formation des travailleurs était loin d'être des meilleurs. En effet, l'étude menée par Mme ADDED Maggy et M. BOYER Jean sur : quel avenir pour l'E.N.A.E.S de DAKAR (1981), fait l'évaluation de la formation des TS de l'école, mais aussi de son organisation et de son fonctionnement qui du reste ne permet aucunement la réalisation d'une formation de qualité, et encore moins un suivi correct des enseignements

Etant donné que la formation initiale s'est révélée insuffisante, dans la mesure où le domaine des connaissances pratiques comme fondamentales est très évolutif, il faudrait un système permettant au travailleur non seulement de maintenir les connaissances déjà acquises, mais aussi d'en acquérir de nouvelles, et selon **Pierre Goguelin** (1983 ; page 41), la formation continue constitue le seul moyen d'y parvenir.

Claude Dubar (2003) confirme cette thèse de **Goguelin** en montrant, comme lui, comment la formation professionnelle continue a été instaurée en France pour permettre aux entreprises d'avoir de la main-d'œuvre qualifiée afin de faire face à la concurrence durant les années 1970, en pleine période de croissance.

Ce pendant, conçue pour résoudre des problèmes d'adaptabilité de la main d'œuvre en période de croissance économique, la formation professionnelle continue va très vite s'adapter à une conjonction de crise profonde, puis à l'émergence de nouveaux objectifs de lutte contre l'exclusion.

La problématique de la formation continue dépasse les frontières nationales et devient une affaire supranationale avec l'implication d'organisations internationales comme le Bureau International Du Travail (BIT),

l'Organisation pour le Commerce et le Développement en Europe (OCDE), et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), etc. (Guillon. R. 2002)

Au Sénégal, c'est le code du travail, en ses articles L. 75 et L. 76, qui traite de la formation continue des travailleurs, en posant les conditions juridiques réglementaires entre le travailleur et son employeur.

Mais le problème de la formation continue au niveau du service social se pose encore plus avec acuité, car les sciences sociales sont en perpétuel renouvellement de même, la problématique sociale a évolué, elle aussi, surtout dans ce contexte de mondialisation (nouvelles sociétés, nouvelles valeurs, nouveaux problèmes).

Ainsi le service social, lui-même, a besoin de s'ajuster, de par la formation de ses professionnels, mais aussi en s'appropriant de nouveaux outils, méthodes et approches en matière d'intervention sociale.

En effet, Goguelin (1983), considère la formation continue comme :

- une réponse à l'évolution rapide des mentalités qui se traduit par la modification dans la hiérarchie des échelles des valeurs dans le travail ;
- une réponse à la spécialisation due à l'extension du domaine des connaissances fondamentales ;
- une réponse à la rapidité du développement économique, démographique, etc.
- une réponse à la spécialisation liée à la taille de l'entreprise ;
- une réponse à la récession économique et au chômage.

Si nous appliquons ces différentes fonctions de la formation continue dans le contexte du service social en général et sénégalais en particulier on cernerait mieux cette théorie de Goguelin.

En effet, en se référant à la pyramide de Maslow (1954), Herzberg (1959) et de Hughes (1964) ; Goguelin considère qu'il existe dans l'évolution des mentalités deux dimensions : la modification dans la hiérarchie des besoins et la modification des échelles des valeurs dans le travail.

Cela signifie que les besoins évoluent selon les possibilités qui s'offrent à nous, et au fur et à mesure qu'ils sont satisfaits, nos désirs s'élargissent, d'autres besoins naissent, et en même temps on cherche les conditions pouvant nous permettre de les satisfaire et de les sécuriser.

Ainsi après la satisfaction des besoins physiologiques, de sécurité et de liens sociaux ; le travailleur cherche à se réaliser, à gagner l'estime des autres, à être reconnu, à élever son statut social.

Tous ces besoins évoluent avec les mentalités et c'est ce qu'explique Goguelin dans ce qu'il appelle : la modification des échelles des valeurs dans le travail. L'ouvrier veut améliorer sa condition ne veut plus laisser ses enfants dans l'atelier, mais les envoie à l'école pour qu'ils deviennent des intellectuels, qu'ils gagnent mieux leur vie. Aujourd'hui, aussi, le travailleur réclame son droit à la formation continue pour bénéficier d'une promotion sociale.

D'autre part, comme tous les domaines de connaissances, le service social connaît des progrès et plus encore aujourd'hui.

En effet, face à de nouvelles formes de problèmes sociaux dans un nouveau contexte de mondialisation de l'économie et des nouvelles techniques d'information et de communication, le service social s'est doté de nouveaux outils et nouvelles méthodes d'intervention, de nouvelles approches grâce à la recherche. Le savoir et les connaissances sont disponibles, et il reste seulement la mise en place d'un système de formation permettant aux professionnels du social d'y accéder pour non seulement se recycler et se renforcer, mais aussi se spécialiser.

D'ailleurs, on constate cette spécialisation dans le corps des TS, car à coté des deux corps traditionnels à savoir les assistants sociaux et les éducateurs spécialisés, nous avons au Sénégal, depuis 1994, les TS spécialisés en organisation communautaire (TSC), en formation et réinsertion des personnes Handicapées (FRPH) et en entreprise (TSE), (Décret de 1994 portant création de l'ENTSS). Et ceci pour mieux répondre aux besoins des populations, des organisations et des structures.

Cela ne s'arrête pas à la formation initiale, en effet, il faut s'approprier les progrès de la recherche pour faire face à la rapidité du développement économique et démographique, à la spécificité de la demande, mais aussi aux multiples bouleversements sociaux engendrés par les crises économiques et le chômage.

Ainsi, nul doute que c'est par le biais de la formation continue seulement, la formation permanente, que cela peut se faire et à travers un système organisé, adéquat et flexible.

En d'autres termes, la formation continue permet aujourd'hui, face aux nombreuses mutations sociales, de maintenir le travailleur dans l'emploi, de

favoriser le développement de ses compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à sa promotion sociale

Dès lors, la formation continue n'est plus considérée comme une seule activité ni même une fin en soi. Il s'agit d'un moyen qui, pour être pleinement utilisé, est découpé en plusieurs parties : analyser et prévoir les besoins en formation, construire puis réaliser et évaluer les actions de formations. (Parmentier., 2005)

Etant entendu qu'au Sénégal, la formation continue des T.S demeure encore un problème réel, même si l'on peut considérer que c'est par souci d'une prise en charge correcte de la demande sociale que le service social s'est doté aujourd'hui de nouvelles structures en transformant les services traditionnels de l'action sociale, et de l'éducation surveillée en des structures plus adaptées à la demande (CS, CPRS et la création de services chargés de la Promotion et réinsertion des personnes handicapées).

Malgré tous ces efforts, la formation des ressources humaines n'a pas suivi, ce qui laisse le problème entier durant toutes ces années.

Mais cela a été compris par certaines autorités, et c'est ainsi que la DESPS a confié à sa Division Management des Ressources Humaine et de la formation en 2005 la mission de procéder à l'analyse de besoins en formation continue de ses agents en occurrence les éducateurs spécialisés, les techniciens horticoles et agricoles, les maîtresses et moniteurs d'enseignement technique et professionnel.

L'étude révèle que 73.68 % du personnel ont déclaré n'avoir jamais bénéficié d'un renforcement des capacités depuis leur sortie de l'ex. ENAES ou de l'actuelle ENTSS.

Et pour les 26.32 % qui restent, plus de la moitié des éducateurs spécialisés, avec une forte dominante de Directeur et Chefs de service ont bénéficié d'une formation grâce aux partenariats établis avec les acteurs sociaux qui interviennent au profit de la cible, souvent au niveau du même espace géographique.

Ainsi, un certain nombre de besoins en formation continue ont été répertoriés allant des courtes ciblées aux formations longues spécialisées

Mais cette étude ne concernant que les Travailleurs sociaux de la DESPS, et depuis l'année dernière, des séances de formation continue sous forme de séminaire d'une semaine à quinze jours, sont organisées au profit du personnel.

Cependant, il est pour nous important de poser le problème de façon plus globale, en nous interrogeant sur les besoins réels exprimés ou non exprimés en matière de formation continue de tous les travailleurs sociaux sénégalais.

Et pour des spécialistes comme **Carletto N.** (2005), « l'analyse de besoins est un préalable nécessaire à la conception de tout programme de formation, il est même obligatoire ».

Cela nous amène à nous poser la question de recherche suivante : **Quels sont les besoins en formation continue des travailleurs sociaux sénégalais ?**

1-2 PERTINENCE DU SUJET

Les sciences sociales ont connu des avancées notoires depuis quelques décennies. De même le contexte social a connu des bouleversements causés par une série de crises économiques profondes avec la mondialisation et l'avènement des multimédias.

Ainsi, les méthodes, les outils et les approches et même les concepts en matière d'intervention sociale ont évolué avec, en devenant plus opérationnels, plus performants.

Par conséquent, de même que le service social doit s'ajuster en intégrant les nouvelles données, les T.S doivent aussi, pour ne pas être dépassés, trouver les moyens de s'approprier les nouvelles connaissances et habiletés, mais aussi de maintenir certaines connaissances acquises lors de la formation initiale ; la formation continue devient à cet effet un moyen indispensable, incontournable.

L'expérience acquise dans le programme de nutrition communautaire (PNC) de 1997 à 2002, nous a permis de nous rendre compte que la pratique routinière se sclérose du fait que les sociétés évoluent, les problèmes avec. Ainsi, si nous nous limitons seulement aux acquis de la formation initiale, on risque de nous retrouver avec des outils obsolètes, inefficaces, alors que la recherche et les expériences des hommes de terrain ont permis l'amélioration des outils et des méthodes d'intervention.

Ainsi, nous sommes honorée d'apporter notre participation à la construction d'un système de formation continue accessible, mais aussi adapté aux besoins de tous les TS sénégalais, car les résultats de l'enquête peuvent

constituer la première étape de l'ingénierie de la formation ; l'analyse des besoins, d'où l'intérêt scientifique de cette recherche.

En effet, c'est à partir d'une analyse correcte des besoins en formation seulement que nous pouvons concevoir des contenus des programmes adéquats d'autant plus que l'étude implique directement les TS. Ils vont exprimer les besoins et proposer des solutions pour les satisfaire.

Elle constitue une base de données sur les besoins en formation à partir de laquelle les professionnels du service social pourront se référer pour mettre sur pied un système de formation continue avec des programmes et une programmation adaptés à ces besoins.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

1-3 REVUE DE LA LITTERATURE

Le sujet que nous traitons, à savoir la formation continue des T.S au Sénégal n'a pas spécifiquement fait l'objet d'étude, aussi les écrits sont presque inexistantes. Certains étudiants de l'ENTSS, sénégalais ou étrangers, ont eu à aborder de façon globale ou partielle, dans le cadre de leurs mémoires de fin de formation, cette problématique de la formation continue des travailleurs sociaux dans leurs pays respectifs.

Cependant, la problématique de la formation continue en Europe a été largement passée en revue par des chercheurs et groupes de chercheurs associés.

Cette formation a été appréciée sous deux angles : la formation professionnelle continue et la formation continue tout court, simple, le tout dans le contexte actuel de la mondialisation.

Nous verrons que la formation continue, quel que soit le domaine d'intervention, est devenu un facteur incontournable dans le développement professionnel.

Claude Dubar (2004) nous présente, dans son livre intitulé « La Formation Professionnelle Continue », les soubassements juridiques et les contextes socio-économiques qui ont donné naissance en Europe, notamment en France, à la formation professionnelle continue ainsi que son évolution selon les exigences socio-économiques et politiques.

En effet, selon l'auteur la formation continue « est devenue une dimension essentielle des mutations en cours dans les pays industrialisés

Qu'il s'agisse d'accroître la compétitivité des entreprises, d'accompagner les restructurations industrielles ou de lutter contre le chômage, la formation intervient sous des modalités très diverses, pour tenter de répondre aux multiples problèmes engendrés par ces mutations ».

En considérant ces différentes fonctions que joue la Formation Professionnelle, l'auteur distingue trois grands types de formation qui, selon lui, se différencient à la fois par leur durée, leur source de financement, leur organisation et leur mode d'accès. IL s'agit :

- des formations longues de type scolaire ou universitaire qui sont financées au moins partiellement, par l'Etat, délivrées par des établissements publics de formation et suivies par des adultes , salariés ou non, »à leur initiative » ; elles relèvent notamment du congé individuel.
- Les formations courtes, décidées et financées par les entreprises (le fameux 1 %), sont à la fois beaucoup plus diversifiées, très hétérogènes et très rarement sanctionnées par des diplômes ; la moitié environ d'entre elles sont organisées par les entreprises elles mêmes, l'autre moitié par des organismes privés ou publics sous forme de convention ; ces action de formation relèvent pour la plus part du plan de formation des entreprises.
- Les formations destinées aux personnes sans emploi et particulièrement aux jeunes, sont généralement plus longues ; sont financées par des organismes spécialisés ou par l'association d'entreprises ou de branches professionnelles.

De même, l'auteur considère trois périodes qui ont provoqué la genèse de la formation professionnelle continue : 1789-1919, qui correspond à la difficile émergence de la formation professionnelle initiale. L'Assemblée Nationale s'occupe activement des problèmes éducatifs en suscitant commissions et

projets, ainsi de multiples réformes s'opèrent sur le plan de l'éducation et de la formation avec l'adoption de plusieurs projets entre autres, le projet Condorcet en 1792 qui est un projet d'ensemble et éducation nationale préconisant une formation poursuivie pendant toute la durée de la vie. D'autres grands projets verront le jour et notamment celui sur la création d'écoles de formation professionnelle.

De 1919 à 1950 c'est l'étape des cours professionnels à la promotion sociale à travers la Loi Astier présentée comme « la charge de l'enseignement technique ». Mais les multiples dispositions qu'elle contient pour la formation de main-d'œuvre qualifiée et adaptée font qu'elle est considérée comme un système qui préfigure largement les dispositifs ultérieurs de la formation continue.

1959-1971 correspond à l'étape de la promotion sociale de la formation professionnelle continue. Cela s'est passé avec l'avènement de la V^e République sous l'impulsion de son nouveau premier ministre **Michel Debré**. Par un souci de justice sociale par rapport à la classe ouvrière d'une part, des décisions sont prises pour leur éducation et leur formation professionnelle. Mais cette formation se fera avec l'appui de l'Etat et des entreprises. Cela permettra aussi, d'autre part, de rétablir, non seulement la justice sociale, mais aussi aux entreprises d'augmenter leur rentabilité.

L'auteur nous montre à travers son livre, comment différents acteurs sociaux considèrent et utilisent ce nouveau moyen de formation rendu obligatoire par la législation ?

A travers cette analyse, on s'est rendu compte que seuls les travailleurs qui étaient déjà mieux formés, plus qualifiés et les mieux insérés ont bénéficié des meilleures formations.

Cependant, l'auteur nous fait une analyse purement macro-économique, mettant en relation l'Etat et les différents acteurs économiques, les entreprises et les syndicats des travailleurs. N'empêche que son étude fait ressortir des éléments théoriques qui nous éclairent, et nous conforter dans notre position ; la nécessité aujourd'hui pour les TS et surtout sénégalais de disposer d'un système de formation continue qui leur permettrait de pouvoir maintenir les connaissances en cours d'oubli mais aussi d'en acquérir de nouvelles car nul n'ignore que les sciences sociales sont en perpétuelle évolution et que les mutations économiques, techniques et technologiques ont engendré de nouveaux problèmes qui demandent de nouvelles solutions adaptées.

Dans la même lancée, **Jean-Luc Cuyot, et al. (Eds.)**, un groupe de professeurs chercheurs, se sont penchés sur la question de la formation professionnelle continue en Belgique.

Dans leur livre intitulé : « La Formation Professionnelle Continue : l'individu au cœur des dispositifs » édition 2003 ; ils s'appuient, comme **Claude Dubar**, sur des référents théoriques variés et l'analyse de données originales pour apporter un éclairage nuancé sur la formation professionnelle continue envisagée sous l'angle individuel.

Ainsi, à travers treize (13) chapitres constitués d'études de cas et d'analyses situationnelles menés en Belgique, notamment en région Wallonne, et de statistiques, l'ouvrage aborde les formations des personnes en emploi et des personnes en recherche d'emploi.

Les contributions traitent des thèmes suivants : déterminants de l'accès à la formation continue, raisons de l'abandon, effets de la formation sur la mobilité horizontale ou verticale, effets sur l'évolution des salaires, résultats en termes d'insertion socioprofessionnelle et aspects pédagogiques de la formation en situation de travail.

Ainsi, ce livre est aussi d'une importance particulière car il nous permet de comprendre la formation continue dans ses différentes approches et utilisations. Par exemple au chapitre 6 du livre « la formation professionnelle continue et ses usages », où l'on parle de formation continue et compétence les auteurs nous disent que « la formation continue occupe une place privilégiée. Cette place est d'ailleurs consolidée par l'idée d'éducation tout au long de la vie » portée par des politiques européennes. En effet, elle peut être tour à tour considérée comme un investissement destiné à améliorer les résultats de l'entreprise (...) comme la composante d'un processus d'accumulation du capital humain visant à étoffer les compétences du travailleur (...) ou comme mode de sélection et de fidélisation des travailleurs les plus performants en leur assurant une promotion sociale dans l'entreprise (...) » (page 200). Bien que la réflexion porte sur la formation professionnelle continue au sein de l'entreprise, dans le contexte du service social aussi la formation continue peut jouer les mêmes rôles.

Toujours dans « La Formation Professionnelle Continue : enjeux sociétaux (2005) », l'équipe de **J.L Cuyot, et al.** Prolongent la réflexion entamée plus haut

La question centrale traitée dans cet ouvrage est : comment prend corps, se traduit de manière concrète cette exhortation à la formation continue qui

traverse les discours des instances, tant internationales que nationales et régionales ?

Ainsi, à travers des contributions internationales, portant un regard critique sur les enjeux et les dynamiques du champ de la formation, les positions adoptées par les acteurs collectifs, les référentiels idéologiques et la mise en place de cadres juridiques et institutionnels dans différents contextes nationaux, l'équipe tente d'élucider cette question.

Leur démarche s'appuie sur quatre axes : la formation professionnelle continue dans la sphère du travail, dans la sphère technico économique, dans la sphère de l'enseignement de la formation et de la connaissance, et dans la sphère politico administrative.

Et partant de deux définitions de la formation professionnelle continue, celle de l'OCDE (1997-2006-2007), cité par **Couter B., Malroy Ch. et Urger F.** (1999) ; à savoir : « On entend par formation professionnelle continue pour adulte tous les types de formations organisées, financées ou patronnées par les pouvoirs publics, offerte par les employeurs ou financées par les bénéficiaires eux-mêmes (...), toutes les activités organisées et systématiques d'enseignement et de formation auxquelles les adultes participent pour acquérir des connaissances et/ ou des qualifications nouvelles dans le cadre de leur emploi du moment ou dans la perspective d'un emploi futur pour améliorer leur salaire et/ ou leurs possibilités de carrière dans l'emploi qu'ils occupent ou dans un centre et, de façon générale, pour augmenter leurs chances d'avancement ou de promotion. La formation professionnelle continue ne comprend ni l'instruction militaire, ni les études à plein temps dans l'enseignement tertiaire définis par la cité », (page 6)

L'autre définition est celle du Conseil de l'Education et de la Formation en Belgique, qui retient la définition européenne du Programme **Leonardo** : « La formation professionnelle continue recouvre « toute formation professionnelle entreprise par un travailleur - personne exerçant ou non un emploi, ayant des liens avec le marché du travail, y compris les travailleurs indépendants – au cours de sa vie active » (pages 6 et 7).

Ces ouvrages sur la formation professionnelle continue, qui, du reste, est plus large du point de vue champs d'intervention que la formation continue tout court ; ont l'avantage de nous apporter des clarifications sur les concepts comme la formation, la formation professionnelle, la formation continue, la compétence, la qualification parmi tant d'autres. Mais aussi de nous édifier sur l'historique de la formation professionnelle continue, son organisation, les acteurs concernés par cette formation, son évolution dans un contexte économique fluctuant, ses avantages et ses inconvénients pour l'employeur comme pour le travailleur.

Cependant, ils ne nous informent pas sur les processus d'élaboration des programmes de formation professionnelle continue qui est un aspect qui nous intéresse beaucoup et ils se sont limités aux aspects purement économiques de la question, à savoir ses répercussions sur la vie économique.

C'est cet aspect négligé que **Carletto, N.** traite dans son livre intitulé «Concevoir une formation en entreprise», 2005. Dans ce livre nous avons cinq principaux chapitres qui décrivent la démarche à adopter dans la conception d'une formation en entreprise.

Ainsi il s'agit, en premier lieu :

- à construire les fondations de la formation ;
- à structurer la formation ;

- à choisir une technique pédagogique ;
- à concevoir les supports de formation ;
- à tester la formation et la transmettre à d'autres formateurs.

Ce livre, bien que destiné à des professionnels, est d'un grand apport pour apprentis de la formation des formateurs, dans notre tentative de proposer un modèle de formation continue pour les travailleurs sociaux sénégalais.

Carletto, N ; fait ici le lien entre principes et pratiques pour concevoir une formation efficace. Son travail est illustré par des situations concrètes et des conseils pratiques pour chaque étape.

Nous sortons du général pour nous rapprocher du cadre plus restreint de la formation continue et plus proche de notre sujet de recherche.

Guillon, R., (2002), dans « La Formation Continue et Mutations de l'emploi », passe en revue les paradigmes de la formation continue qu'il classifie en quatre chapitres :

- Formation, organisation du travail et statuts ;
- Paradigmes de la formation et institutions ;
- Formation et organisations syndicales ;
- Formation, régulation et valeur du travail.

Pour saisir le sens de ces paradigmes, il les aborde à une multiplicité de niveaux institutionnels et territoriaux qui incluent et dépassent à la fois les seuls cadres des entreprises et de l'Etat-nation (l'étatisation). Il les met en perspective avec la dynamique actuelle du système capitaliste (flexibilisation du travail et du capital, multinationalisation des firmes, montée des logiques actionnariales et patrimoniales avec, comme mots clefs : formation continue, emploi, employabilité, capital humain, capital social, socio économie.

A travers ces analyses, il nous montre en quoi la formation est considérée par certains comme un investissement en capital humain, mais aussi en capital social car, en plus de permettre l'obtention de main-d'œuvre de qualité pour les employeurs, elle permet aux travailleurs d'obtenir de l'emploi et de pouvoir le maintenir.

La socio économie serait la prise en compte dans l'activité économique des besoins sociaux. Ainsi la promotion continue est considérée à la fois comme outil d'adaptation de la main-d'œuvre, donc un volet de la gestion de la main-d'œuvre mais aussi comme un outil de gestion de l'emploi.

Ainsi, ce livre très riche nous permet de comprendre la signification et l'importance de plusieurs concepts utilisés dans le monde du travail et dont on ignore parfois que la formation continue a été à la base de leur réalisation ; il en est ainsi, en plus, des mots-clefs cités plus haut, des notions de compétence, et de qualification.

De la compétence qui est placée au cœur des relations professionnelles, l'auteur nous dit qu'elle est un concept qui est devenu le fil conducteur de la gestion des ressources humaines. Elle recouvre une multiplicité de savoirs et de connaissances généralement saisis dans les situations de travail, et que l'on réfère aux composantes techniques et relationnelles du travail. Réellement observés ou évoqués en tant que potentialités, les compétences sont des savoirs opératoires et finalisés (Gilbert Poulhier, 1992 : 91).

La compétence représente un paradigme qu'une partie des partenaires sociaux tend à distinguer de celui de la qualification qui est plus ancien, nous dit Rolland Guillon.

La compétence et la qualification rentrent dans le cadre de ce qu'on peut appeler les qualités professionnelles. Les qualités professionnelles qui seraient représentatives d'un groupe professionnel constituent les qualifications, et celles qui le seraient sur la singularité d'une situation où l'agent est confronté à des évènements et à l'innovation constituent les compétences.

Et c'est à l'occasion de ce rapport que doit être formalisé explicitement le lien entre les connaissances et une capacité d'action que l'on qualifie d'expérience (**Zarifian** 1999 ; in Guillon.R ; page 95).

Paul **Santelmann** (2004), dont les travaux proches de ceux de **Nathalie Carletto**, traite dans son livre « De l'efficacité en formation continue » de l'ingénierie de formation et de l'évaluation et du suivi des formations en proposant des guides.

Dans son introduction, **Santelmann, P.**, pose une question importante en portant un regard critique sur le coût des formations continues selon les différentes catégories socioprofessionnelles en France. Il nous dit que le système de formation professionnelle continue français, bien qu'il soit présenté comme modèle est aussi, régulièrement, taxé d'inégal (il profite d'abord aux cadres et aux plus diplômés) et d'inefficace. Pour ce dernier qualificatif, il met l'accent sur le rapport coûts de formation et performance attendue et, s'il n'y a pas possibilité de mesurer cela, c'est parce qu'il y a une réticence forte à mettre en place les instruments d'évaluation susceptible de clarifier les effets de cette activité mise en œuvre par plus de 50 000 prestataires et quelques centaines de milliers de formateurs permanents et occasionnels.

Ainsi, la question que se pose l'auteur est : l'offre de formation continue répond-elle aux besoins des entreprises et des personnes ?

Cependant, pour cantonner ce problème de manque de moyens efficaces d'évaluation, poursuit Paul, il faut :

- dès le départ définir clairement les objectifs opérationnels pour la formation professionnelle continue sans confusion sur les attentes, sur les objectifs et les moyens, sur les bonnes méthodes, les bons contenus, les bonnes durées et les bons tarifs ;
- ensuite, redéfinir des temporalités et des priorités de formation professionnelle continue, car cette dernière ne peut être abordée de façon homogène du point de vue des temporalités d'usage de la formation, de l'espace d'initiative du formé et des types d'ingénierie de formation à construire ;
- flexibiliser l'usage de la formation car, selon l'auteur, si l'offre de formation donne l'apparence de contrôler la demande, c'est essentiellement parce que l'organisation de la formation continue obéit à des logiques de temporalité d'usage calquée sur la formation initiale (stages longs). Chaque individu engagé dans la vie active est confronté sur 40 ans à de nombreuses situations qui correspondent à des utilisations variables de la formation. De même, les entreprises connaissent des situations de recours à la formation qui peuvent être très contrastées selon les périodes. Enfin, les chômeurs ont également des besoins de formation très variés selon leurs projets.

Ainsi il distingue les besoins structurels (le perfectionnement professionnel, les multiples adaptations aux mutations du travail, l'acquisition de savoirs associés au cœur de métier, l'entretien de son employabilité par l'acquisition de savoirs plus transverses ou généraux permettant d'envisager des reconversions etc.) qui nécessitent des formations courtes et ciblées et les

besoins de type conjoncturels (changer de métier, créer son entreprise, passer à un emploi supérieur etc.), qui demandent des formations denses et plus longues que les précédentes.

Cependant, l'auteur nous fait comprendre que la qualité et l'efficacité de ces deux types de formation résident dans leur interaction et non l'inverse, aussi il faut flexibiliser la commande pour flexibiliser les réponses.

Enfin, construire des fondamentaux, toujours dans cette perspective d'évaluer la formation professionnelle continue qui joue un rôle correcteur et adaptatif qui consiste à accompagner les entreprises et les personnes chaque fois qu'il leur est indispensable d'acquérir rapidement des nouvelles compétences ou de conforter/consolider des savoirs. Ces fonctions sont au cœur de tout système de FPC et fondent sa performance.

Santelmann P., (2004), pose une autre dimension de la formation continue, à savoir l'évaluation des programmes de formation par les demandeurs et les offreurs de formation.

Pour les demandeurs, il faut, non seulement, identifier clairement ses besoins en formation, mais aussi se doter de moyens permettant de mesurer les performances des formateurs.

L'organe formateur ou le formateur tout court doit pouvoir analyser les besoins de formation du commanditaire afin de déterminer les réponses adéquates en formation. Ainsi, il propose deux guides : celui de l'ingénierie de formation qui comprend cinq (5) modules :

1-l'ingénierie pédagogique ;

- 2- l'ingénierie de conception-les référentiels ;
- 3- la certification de compétence professionnelle ;
- 4- l'ingénierie de conception-les fonctions d'appui ;
- 5- l'ingénierie de formation-le cas de l'alternance.

Et le guide de l'évaluation et du suivi de la formation avec trois modules :

- 1- les conditions favorables à l'évaluation ;
- 2- les démarches suivies ;
- 3- l'audit interne.

En procédant ainsi, l'auteur vise à inverser la posture fataliste qui consiste à considérer la formation comme une « boîte noire » dont on ne pourrait percer les mécanismes et de réunir les conditions du développement de la confiance entre client et offreur de formation.

Cet ouvrage constitue un support de référence dans le processus d'élaboration d'un programme de formation.

Marc Dennery (2006), aborde dans le même sens que **Paul Santelmann** dans « Piloter un projet de formation », 2006, en apportant des réponses concrètes aux questions que tout chef de projet de formation se pose quand il est confronté à l'une ou à plusieurs des quatre dimensions du pilotage de projet de formation :

- 1- ingénierie de formation : comment analyser une demande de formation ? Comment étudier la faisabilité de projet de formation ?
- 2- ingénierie pédagogique : comment mettre en œuvre le processus pédagogique le plus pertinent et le mieux possible ?
- 3- achat de formation : comment sélectionner les meilleures organismes de formation ? Comment négocier « gagnant- gagnant » ?

4- qualité de la formation : comment évaluer les résultats du projet de formation et le mettre sous assurance qualité ?

Ces deux ouvrages se complètent et nous permettent de mieux prendre en charge l'ingénierie de la formation en amont comme en aval, car gérer un projet de formation ne s'improvise pas mais répond à des normes, à un processus agencé et cohérent.

Très pratiques, ils renferment des approches réalisables quel que soit le domaine d'intervention en entreprise, dans un service public ou un autre organisme. C'est valable pour l'ouvrier comme pour le technocrate ou le TS.

L'ouvrage de **Pierre Goguelin (1983)**, plus ancien que les ouvrages précédents, renferme lui aussi des analyses pertinentes sur la formation continue des travailleurs. Dans son livre « La formation continue des adultes », il présente l'histoire de la formation continue en France, comme nous l'avons déjà montré dans le livre de **Claude Dubar**.

IL passe d'abord par une revue générale des conditions d'émergence de la formation permanente en France. Il aborde après la formation continue comme : « réponse aux multiples difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs dans le contexte actuel pour analyser les différentes approches utilisées dans la formation des adultes ».

Ainsi, il précise que « l'émergence et le développement de la formation permanente est principalement le fait des organisations syndicales, préoccupées à améliorer le niveau culturel de leurs adhérents pour mieux les préparer à l'action »

Mais il faut comprendre que ce ne sont pas les préoccupations des seuls syndicats qui ont motivé l'instauration de la formation permanente en France mais, comme nous l'avons souligné plus haut, c'est par suite d'accords entre syndicats, patronat et Etat, sur la base des intérêts des uns et des autres.

Il considère la formation continue comme une réponse à l'évolution des mentalités qui se traduit par la modification dans la hiérarchie des besoins et par la modification des échelles de valeur dans le travail. Dans son analyse il se réfère aux travaux de **Maslow** (1954), avec sa célèbre pyramide des besoins qu'il classe en cinq catégories, avec une base large et un sommet pointu. Il s'agit, de haut en bas des :

- 5) besoins d'accomplissement ;
- 4) besoins d'estime de soi ;
- 3) besoins de liens sociaux ;
- 2) besoins de sécurité ;
- 1) besoins physiologiques.

Il considère que la formation continue est :

- une réponse à la spécialisation due à l'extension du domaine des connaissances fondamentales ;
- une réponse à la rapidité du développement (économique, démographique...) ;
- une réponse à la spécialisation liée à la taille de l'entreprise ;
- une réponse à la récession économique et au chômage.

Tous ces éléments évoqués constituent, du point de vue historique, les conditions qui ont justifié l'émergence de la Formation Professionnelle Continue en France comme cela a été relaté par les auteurs précédents (pages 28 à 42).

Aujourd'hui encore, la formation continue constitue le seul moyen pour les travailleurs sociaux de pouvoir faire face aux mutations profondes qui affectent notre société et qui sont dues à l'extension du domaine des connaissances surtout en sciences sociales, mais aussi face à un contexte de mondialisation, aux multiples problèmes causés par les crises économiques et montée démographique très rapide, surtout au niveau des villes.

Ainsi, comme le souligne **Goguelin**, (1983) : « Le mal de déqualification guette les travailleurs et il faut recycler les spécialistes ».

L'étude est très intéressante car, en donnant les raisons qui justifient la nécessité de la formation continue après son historique, l'auteur nous présente aussi quelques approches d'apprentissage pour les adultes, le tout argumenté d'analyses documentaires et d'entrevues.

Médard Boeglin, (1978) dans la Revue « Service Social dans le Monde », traite de la question du Service Social et civilisation technicienne, en faisant la comparaison du service social avec les autres professions comme la médecine, la psychiatrie, la psychologie, etc. du fait de la précision de leur objet d'étude. Aussi il se demande : quel est le regard du service social pour la civilisation technicienne ? Et quel rôle peut-il y jouer ?

Etant entendu que la civilisation technicienne regorge d'aspects socio pathogènes comme la déshumanisation, le déracinement de l'homme, la foule solitaire ou l'isolement social.

Pour répondre à la question, quel regard le service social a de la civilisation technicienne et ses conséquences ?

Boeglin dira : « qu'il est difficile d'avoir un consensus quant à l'objet du service social ».

Ainsi, des auteurs comme **Pusig. E**, ne voient pas dans le service social une profession au sens habituel du terme, mais plutôt une attitude d'un team multidisciplinaire ad- hoc face à certains problèmes contemporains.

Mais selon **Boeglin**, cette conception qui veut définir le service social par ses méthodes d'intervention ne répond pas à celle de **Mary Richmond** et d'**Alice Salomon**, ainsi que celle des associations professionnelles et des centres de formation.

Ainsi, au lieu de se demander : de quels problèmes s'agit-il, qui les définit ? Il faut plutôt se demander : de quoi s'occupe le service social ?

Pour répondre à cette question, **Boeglin** dégage d'abord l'aspect social du service social et considère que deux modèles partagent le monde du service social, à savoir le modèle thérapeutique et le modèle politique, (page10).

Le premier qui considère la clientèle du service social comme des inadaptés sociaux, des nécessiteux, des non intégrés, a pour finalité l'intégration de l'individu, d'une famille, d'un groupe ou même d'une communauté.

Quant au modèle politique, il relie l'histoire du service social à celle de la lutte des classes. Le travail social est conçu comme agent de stratégie révolutionnaire et comme avocat des classes prolétariennes. Ainsi il repose sur une analyse marxiste de la Société.

Selon **Boeglin**, la conciliation de ces deux courants qui, à première vue, paraissaient inconciliables, permet de définir la finalité du service social en ces termes : « le service social est l'étude des altérations de la conscience socio morale, c'est-à-dire des mécanismes générateurs de la structure dyssociale, des moyens pour prévenir ces altérations et pour aider au rétablissement des liens sociaux authentiques entre les personnes, les groupes et les communautés », (page 11).

Dans la poursuite de son objectif, l'amélioration de la vie sociale par l'élimination des facteurs socio pathogènes, le service social remplit ainsi plusieurs fonctions : fonction d'appui, fonction de médiation, fonction de dénonciation, fonction de classification et de formation de la conscience collective, fonction de pression.

Ainsi, ces réflexions de **Boeglin**, bien que dépassées aujourd'hui car l'ère du socialisme marxiste est tombée dans les oubliettes, nous édifie sur l'historique du service social, et que le même dysfonctionnement est en train de se reproduire face à une mondialisation de l'économie.

Lors du Symposium National sur la Politique Sociale du Sénégal (1996), **Samba Kor SARR** (DASS), traitant de la politique d'action sociale au Sénégal, nous présente quelques repères historiques du service social sénégalais (cahiers africains du travail social n°3, juillet 2001). L'avènement du service social au Sénégal, nous dit-il, est le fait de l'administration coloniale. Le service social concernait avant tout le personnel de l'administration coloniale et se résumait en une aide pécuniaire ou en nature.

Dès 1960, sous l'égide de **Mamadou DIA**, vice Président du Conseil du Gouverneur de l'époque, un service des affaires sociales a été créé au Ministère du Travail et des Affaires Sociales.

Le décret n° 60-108 du 9 mars 1960 est venu réorganiser le service social qui fonctionne désormais en service curatif où prédomine l'assistant, avec la création des centres sociaux.

Avec le décret 60-245 du 13 juillet de la même année, une aide d'urgence ponctuelle est accordée à quiconque en fait la demande.

Le décret n° 69-1054 du 23 septembre 1969 institua une allocation d'entretien aux mineurs orphelins, aux mineurs indigents, abandonnés ou pupilles de l'Etat.

Avec la crise économique de 1970, le concept de développement change de visage et restitue à la dimension humaine la place essentielle qui lui revient dans le cadre d'un projet de société plus conforme à nos réalités socioculturelles. En 1975, la Direction des Affaires Sociales devient la Direction de l'Action Sociale.

Des modifications ne cesseront d'être apportées dans le but de mieux prendre en charge les besoins des couches démunies, défavorisées, jusqu'à aujourd'hui, avec la création du Ministère de la Femme, de la Famille, du développement social et de l'Entrepreneuriat Féminin, (MFFDS/EF).

Cependant, le service social sénégalais ne se limite pas seulement à l'action sociale, mais aussi il s'intéresse à l'aspect thérapeutique avec la prise en charge des déviants délinquants et leur réinsertion dans la société.

Dans : «le Guide à l'attention des intervenants dans la problématique des mineurs » initié par le Projet de Renforcement de la Protection juridique des Mineurs au Sénégal (PRPJM, 2006), on nous fait l'historique de la politique de prise en charge des mineurs en conflit avec la loi au Sénégal, de 1888 à 1977, avec la création de la DESPS.

Et nous constatons que, revêtant un aspect purement pénitencier avec la création d'écoles pénitentiaires à Thiès, à Carabanne (1888-1927) et de centres à vocation agricole, le traitement du mineur délinquant ou en danger moral va s'adoucir et devient plus humain avec la création, progressivement, du Centre de Rééducation de Nianing en 1953, du CAOMI en 1957. en 1966, le service de l'Education Surveillée est créé et, en 1974, les AEMO voient le jour.

En 1977 les premières promotions des éducateurs spécialisés sortent et le service de l'Education Surveillée est devenu Direction de l'Education Surveillée et de la protection Sociale. En 1981, les services extérieurs de la DESPS sont réorganisés, à savoir les centres de sauvegarde, les centres polyvalents et les centres d'adaptation sociale et les AEMO (Service d'Action Educative en Milieu Ouvert).

Des étudiants de l'ENTSS ont eu à aborder la problématique de la formation continue des travailleurs sociaux dans leurs pays respectifs.

Leonardo Sawadogo, (1999), aborde dans son mémoire de DSTS «La formation continue des travailleurs sociaux au Burkina Fasso », avec une question générale : Quel type de formation continue pour les travailleurs sociaux Burkinabé ?

Malgré que nous nous intéressions à la question de la formation continue des TS de façon différente, la revue de la littérature très intéressante nous a permis de connaître les travaux de **W. Kaberg**, (1970), dans son « Etude sur le matériel d'enseignement dans les écoles de formation sociale en Afrique » qui estime que le matériel d'enseignement utilisé dans les écoles de formation sociale africaines, ainsi que les méthodes, ne sont pas en adéquation avec le contexte particulier et les moyens de l'Afrique. Il propose que ces écoles, tout en ne s'écartant pas de ce qui tient lieu de valeurs pédagogiques universelles, produisent quelque chose d'original et bien adapté.

Cela est très pertinent dans la mesure où l'Afrique a ses propres réalités, son propre contexte et l'inefficacité de l'intervention sociale réside dans le fait que l'on a toujours voulu appliquer les modèles tels qu'ils ont été conçus pour l'occident.

Dans l'étude de B. NSEKE, (1985), Intitulée « La formation continue des travailleurs sociaux au Cameroun ». Selon **Sawadogo** il ressort de l'étude de **NSEKE** que la formation continue des TS camerounais répond surtout à d'autres fins qu'aux impératifs d'amélioration de leurs compétences professionnelles : promotion de certains agents, voyage d'études sans rapport avec les besoins réels du département, récompense d'amis ou de promotionnaires Ceci est quand même un vrai problème, propre à l'Afrique et c'est la conséquence du retard que nous ne cessons d'accuser sur l'Occident.

Sawadogo, L., repose son travail sur deux axes : le diagnostic du Centre de Formation et de Perfectionnement en Travail Social du Burkina. Et là, on peut dire que le Burkina serait en avance sur le Sénégal si le centre remplit correctement sa mission. Une tentative d'élaborer un plan de formation continue pour les TS de son pays, ce qui est quand même une grande ambition de sa part.

Cependant, nous considérons qu'il fallait mettre davantage l'accent sur les besoins en formation car s'il est vrai qu'un plan de formation soit une priorité, il ne sera efficace qu'avec une bonne maîtrise des besoins qui conditionne l'élaboration de contenus de programme plus adaptés.

MOUBOUYI MIDOKO, J.F., (1999), dans son étude, sur « La problématique de l'actualisation des stratégies d'intervention sociale par la formation continue au Gabon », pose la question générale de recherche suivante : « La formation permanente au lieu d'être tout simplement un moyen d'assurer sa promotion sociale, ne pourrait-elle pas être un catalyseur et un moyen par lequel le travailleur social s'approprierait des méthodes dynamiques et actuelles pour participer et continuer effectivement à l'auto développement et l'auto encadrement des populations cibles ? ».

Comme les TS camerounais, les TS gabonais, si nous comprenons bien les inquiétudes de **MOUBOUYI, F.**, usent de la formation continue pour réaliser leur unique promotion sociale, mais aucunement pour répondre avec efficacité aux préoccupations des populations.

Certes, la promotion sociale du travailleur est importante, seulement une promotion doit être méritée et c'est dans les réalisations, les apports dans l'amélioration de l'intervention que cela est plus recherché. C'est le raison pour laquelle, les chefs d'entreprise investissent dans la formation de leur personnel.

MOUBOUYI, F. aborde la question de la formation continue des TS par rapport aux besoins des populations, ce qui n'est pas loin de notre approche qui consiste, à partir des besoins en formation des TS pour mieux prendre en charge les problèmes sociaux auxquels les populations sont confrontées, surtout dans ce

contexte de mondialisation et d'évolution très rapide de la Société dans tous ses domaines.

Il a effectué un travail très dense, pertinent qui conforte, une fois de plus, l'idée que la formation continue est plus qu'une nécessité pour le TS mais une obligation.

MAMENGUI Alice Elisabeth, (2002) ; dans « La Problématique de la Supervision des TS au Gabon » ; pose la question de recherche suivante : « Quels mécanismes de supervision faudrait-il développer pour permettre aux intervenants sociaux gabonais de combler leurs insuffisances dans leurs pratiques professionnelles ? ».

Partant de son propre vécu professionnel, Alice a pu constater certaines insuffisances dans les pratiques professionnelles des TS gabonais qui l'ont amenée à réfléchir sur leur compétence et la pertinence des actes qu'ils posent, mais surtout sur la supervision qui doit assurer le contrôle, l'encadrement et la formation permanente du TS sur le terrain.

Car la supervision est une autre façon d'assurer la formation continue des TS mais, malheureusement, c'est une pratique en voie de disparition et, au Sénégal, elle a complètement disparu dans le service social public.

C'est une étude qui a sa valeur et qui contribue toujours dans la recherche de solutions pouvant garantir de l'efficacité et de la qualité dans l'intervention sociale, mais et surtout la formation continue des TS du Burkina à partir des besoins émis par ces derniers.

1.4 - CADRE CONCEPTUEL :

Au sortir de la revue de la littérature, il apparaît un certain nombre de concepts que nous tenterons de clarifier dans cette partie, il s'agit d'abord de notions de :

Besoins, analyse de besoins, besoins en formation :

La notion de besoin est toujours associée à la carence, au manque, à l'absence génératrice de troubles, de perturbations, de déséquilibre, de dysfonctionnements organisationnels, relationnels, psychologique, comportementaux. (Document tiré du cours mesure et évaluation en formation, (Sow, P. B, (1996 – 97))).

Kaufman, (1972), donne une définition opérationnelle de la notion de besoin. Ainsi le besoin « c'est l'écart mesurable entre ce qui est et ce qui devrait être ».

Le besoin est une construction de l'esprit humain nous dit-on. On distingue les besoins innés et les besoins acquis.

Malroy distingue les besoins primaires (type viscéral, nécessaire à la survie et les besoins type psychologique, nécessaire à la survie sociale), selon un ordre chronologique.

Pour certains c'est une carence (ce qui manque). D'autres le considèrent comme une exigence (ce qu'il faut). Le Dictionnaire International de l'Education l'associe à la motivation « Les forces positives qui poussent une personne vers certains objectifs ».

Du point de vue psychologique : absence de quelque chose qui si elle est présente tend à augmenter la satisfaction du sujet, ou tension induite à l'organisme par un manque ou l'absence de quelque chose d'interne ou d'externe. Ce qui est requis pour la santé et le bien être. Son manque pose un désordre interne qui génère une pulsion vers la satisfaction de ce besoin.

Le besoin est inséparable du besoin du milieu. Les besoins éducatifs sont fonction du système de valeur et de la culture de la société ou du groupe concerné. Il peut être :

- ce qui manque et qui est essentiel à une personne ;
- une carence qui affecte le milieu ;
- un écart entre une condition actuelle et une norme ;
- un écart entre une condition souhaitée et le statut-co.

Ainsi plusieurs définitions sont proposées dans la littérature, mais une constante demeure : le besoin est associé à la carence, au manque, à l'absence génératrice de troubles, de perturbation, de déséquilibre, de dysfonctionnement, organisationnels, relationnels, psychologiques, comportementaux.

Nous avons une typologie à larges gammes : besoins observés, exprimés, besoins ressentis (conscience qu'a une personne d'un écart entre sa situation actuelle et une situation désirée ou souhaitée).

Nous avons ainsi : les besoins analytiques (amélioration), les besoins comparatifs (comparaison entre groupes, sexe etc ...), les besoins motivationnels (carence qui déclenche une motivation), les besoins latents, les besoins manifestes, les besoins individuels, de groupe, institutionnels ou normatifs (buts présents), les besoins démocratiques (changement désiré par la

majorité), les besoins diagnostiqués (dont la déficience se révèle nuisible (cours de mesure et évaluation, ENTSS, 2002).

Nous avons aussi les besoins en formation : tout besoin identifié dans une organisation, un groupe, une institution ou chez un individu n'est pas forcément un besoin en formation.

Un besoin éducatif ou de formation est quelque chose dont on peut démontrer la nécessité et l'utilité pour satisfaire une intention socialement valorisée.

On peut préciser en disant que c'est un manque qui ne peut être comblé que par le biais de la formation.

Selon **Paul Santelmann**, (2004) ; Les besoins en formation continue peuvent être classés en deux catégories :

Besoins structurels et les besoins conjoncturels.

- **Les besoins structurels** : correspondent au perfectionnement professionnel, aux multiples adaptations aux mutations du travail, à l'acquisition de savoirs associés à son corps de métier, à l'entretien de son employabilité par l'acquisition de savoirs plus transverses ou généraux permettant d'envisager des reconversions, etc..). Ce sont des formations courtes et ciblées.

Ce sont des besoins qui se rapportent aux évolutions de la structure dans laquelle évolue le travailleur.

- **Les besoins conjoncturels** : ils se rapportent à changer de métier, créer son entreprise, passer à un emploi supérieur, etc.) ; ce sont des formations denses et plus longues que les précédentes, (Santelmann P. 2004).

Ce sont des besoins liés à la conjoncture, situation sociale, économique dans laquelle évolue le travailleur.

Parmentier, C. (2005) souligne que l'analyse des besoins de formation est une activité complète, nécessaire, qui préside à l'ingénierie de formation. En effet, au sein de l'entreprise, les besoins de formation ne sont souvent pas facilement identifiables. C'est qu'ils sont diffus et épars.

Cité par Parmentier ; J. M. Barbier, (1977) , constate que « on ne rencontre jamais que des expressions de besoins formulés par des agents sociaux divers, pour eux-mêmes ou pour d'autres », et Sophie Pagès, (2001), souligne même qu'un « besoin de formation n'existe pas en tant que tel, la formation vient combler un manque de compétences et qu'il est alors préférable de pencher l'analyse des besoins sur une logique de développement des compétences plutôt que sur une logique de demande de stage », (Page 10).

L'analyse de besoins : c'est un processus de définition des fins désirés qui s'inscrit dans une démarche de changement planifié. Il permet de déterminer les critères pour développer un curriculum et comparer le degré d'atteinte des objectifs :

- c'est un processus empirique de définitions des fins éducatives, de formation ;
- c'est un outil de résolution de problèmes, (la teneur des besoins permet de déterminer les moyens pour les satisfaire).

Tout procédé systématique utilisé pour déterminer des priorités et prendre des décisions, eu égard à un programme et à l'allocation de ressources (WITKIN, 1984). Procédé qui précède toute démarche de formation afin d'orienter les programmes en corrélation avec les besoins réels.

L'analyse de besoins (inventaire et hiérarchisation) est différente de l'identification des besoins (inventaire).

Ainsi l'analyse de besoins est une activité complète nécessaire, qui préside à l'ingénierie de formation.

Mais en formation l'analyse de besoin est nécessaire mais non suffisante : elle s'appuie sur le concept de compétence.

Il y a différentes approches en analyses de besoins ou encore, comme certains le préfèrent du fait du manque de précision dans la notion de besoin, d'analyse ou d'analyse situationnelle.

Il y a l'approche classique fondée sur le critère d'autorité, les approches systématiques fondées sur des critères empiriques ou consensuels. Les données résultent de l'investigation systématique et instrumentée.

Des techniques sont aussi utilisées en analyse de besoins. Les normes d'identification des besoins en formation : nous avons des techniques simples, des techniques de groupe et la technique de la norme des écarts qui est, du reste, la base de notre analyse de besoins dans cette étude. Kaufman (1972) nous dit que « c'est l'écart mesurable entre ce qui est et ce qui devrait être ».

Mais, l'analyse des besoins permet également leur hiérarchisation à des fins de priorisation dans l'intervention, en d'autres termes, elle permet de classer par ordre de priorité les actes à poser.

La pyramide se présente ainsi :

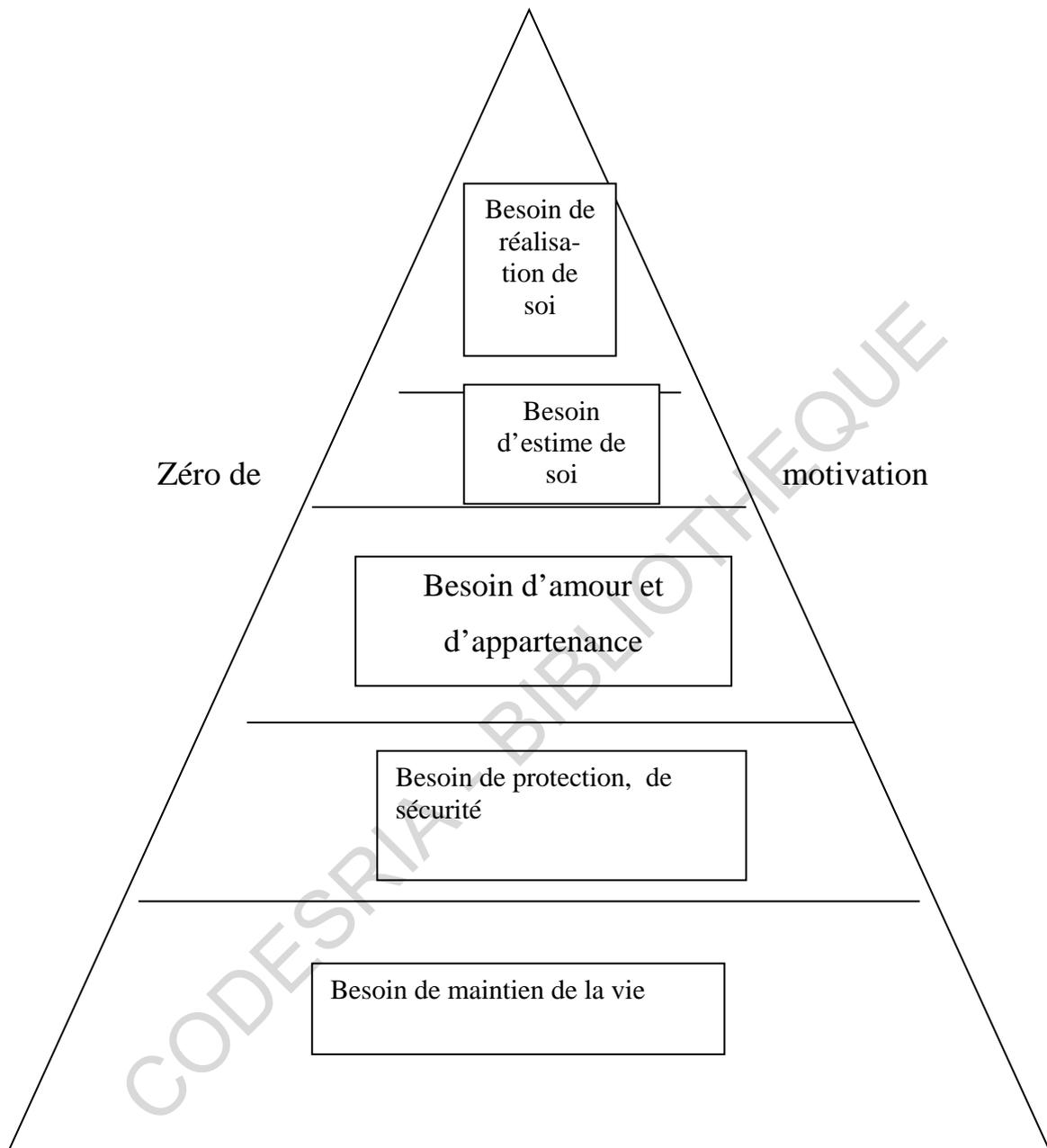


Figure1

Nous allons procéder au recensement et à l'analyse des besoins en formation des 22 T.S interrogés pour voir s'ils répondent à leurs motivations.

D'autres notions sont aussi à clarifier, à savoir :

- Formation, formation professionnelle, formation continue, formation, professionnelle continue ;

- service social, travail social, travailleur social ;

Formation

Dans le domaine des ressources humaines, la formation est considérée, assimilée à une forme d'investissement dans un capital, le capital humain (Rolland Guillon, 2002, p. 23).

Certains auteurs définissent la formation comme « Une activité d'apprentissage, d'enseignement, en vue d'acquérir des connaissances et compétences et dans un souci du respect de l'éthique professionnelle ».

Nous adhérons à cette dernière définition, qui à notre avis est plus explicite. Elle renvoie aux notions de profession mais aussi d'apprentissage, d'enseignement, de connaissance et de compétence.

Profession : Par profession on entend « Une occupation déterminée dont on peut tirer ses moyens d'existence (métier, fonction, état). La profession renvoie à l'ensemble des personnes qui exercent un même métier, (Le Petit Robert, 2004).

Pour certains, le mot profession mais, là, le mot est précédé du verbe faire, comme faire profession : déclarer ouvertement son appartenance religieuse veut dire faire une profession de foi.

Nous retiendrons la première définition du mot profession qui nous permet de mieux appréhender la notion de formation professionnelle qui, selon toujours le « Petit Robert », est un ensemble de connaissances théoriques et pratiques dans une technique, un métier. Ainsi, la formation professionnelle réfère à la formation initiale reçue dans une école de formation professionnelle ou au cours d'apprentissage d'un métier.

La Formation Continue : Pierre Goguelin considère la formation continue comme le moyen, pour le travailleur, de maintenir les connaissances en cours d'oubli (recyclage) mais aussi d'acquisition de nouvelles connaissances.

Soutenue dans la formation professionnelle continue, la formation continue est constituée, d'après la définition de **Claude Dubar**, (2004, page 4), « de formations courtes, décidées et financées par les entreprises ; elles sont à la fois beaucoup plus diversifiées, très hétérogènes et très rarement sanctionnées par des diplômes. La moitié environ d'entre elles sont organisées par les entreprises elles-mêmes, l'autre moitié par des organismes privés ou publics sous forme de conventions : la très grosse majorité de ces « actions de formations » relèvent du plan de formation des entreprises ».

La formation continue porte sur l'objet de travail, l'activité professionnelle et elle intéresse la personne en situation de travail, le travailleur.

Ainsi, la formation continue participe à l'acquisition de connaissances, de compétences, de qualifications nouvelles, sanctionnées souvent par une certification et qui permet au travailleur d'être plus performant. Elle peut déboucher sur une promotion sociale verticale ou horizontale, avec une élévation de statut au sein de l'institution, nomination à un poste supérieur, ou encore une augmentation de salaire avec le même poste.

Claude Dubar, (2004 ; page 7) le cerne bien en disant que : « Contrairement au système scolaire, la Formation Continue constitue un univers éclaté, directement ancré dans les réalités professionnelles, largement dépendante de l'évolution de l'emploi. Loin de se réduire à un ensemble de cursus et de diplômes prédéterminés, elle implique la création permanente d'offres de formation, en réponse à des demandes multiples s'appuyant sur des « besoins » de formation supposés et des objectifs théoriquement négociés ».

Ainsi, la formation continue fait apparaître les notions de connaissance, compétence, qualification, certification, performance, besoins, d'emploi et d'employabilité, notion que nous tenterons de définir :

Quant à la **Formation Professionnelle Continue**, pour le « Petit Robert », elle renvoie au recyclage à la formation permanente.

Cependant, pour l'OCDE (2003), « On entend par formation professionnelle continue pour adulte tous les types de formations organisées, financées ou patronnées par les pouvoirs publics, offertes par les employeurs ou financées par les bénéficiaires eux-mêmes (...), toutes les activités organisées et systématiques d'enseignement et de formation auxquelles les adultes participent pour acquérir des connaissances et/ou des qualifications nouvelles dans le cadre de leur emploi du moment ou dans la perspective d'un emploi futur, pour améliorer leur salaire et/ou leurs possibilités de carrière dans l'emploi qu'ils occupent ou dans un autre et, de façon générale, pour augmenter leurs chances d'avancement ou de promotion. La formation professionnelle continue ne comprend, ni l'instruction militaire, ni les études à plein temps dans l'enseignement tertiaire définis par la cité ».

Le programme **Leonardo** (même référence que la précédente) définit la formation professionnelle continue comme « Toute formation professionnelle entreprise par un travailleur - personne exerçant ou non un emploi ayant des liens avec le marché du travail, y compris les travailleurs indépendants – au cours de sa vie active ». **J.L. Guyot** poursuivant son analyse considère que, dans cette perspective, la formation professionnelle constitue un sous-ensemble de l'éducation des adultes et se distingue de la formation initiale. De la même manière qu'elle se distingue de la formation initiale, la formation professionnelle continue se distingue aussi de la formation continue tout court :

Le service social : il émerge en tant que profession de 1900 à 1920. Le **case Works** que **Mary Richmond** décrit comme « l'utilisation du sens commun à des situations hors du commun ». En 1911, il est défini comme une méthode de travail qui rassemble des données afin d'établir une relation de cause à effet permettant un traitement (cours de supervision, 2000-2001).

Médard Boeglin, (1978), en précisant les termes de travail social, service social et travailleur social dit ceci : « Par travailleur social, j'entends l'activité professionnelle spécifique des assistants de service, le service social étant une partie de l'action sociale exercée par l'ensemble des professionnels ayant embrassé la dite profession sociale, appelée aussi TS.

Considérant que le service social est composé de deux modèles : le modèle thérapeutique et le modèle politique, que nous avons développée dans la revue de la littérature, **Boeglin** considère le service social comme étant l'étude des altérations de la conscience socio morale, c'est-à-dire des mécanismes générateurs de la structure dyssociale, des moyens pour prévenir ces altérations et pour aider au rétablissement des liens sociaux authentiques entre les personnes, les groupes et la communauté.

A travers toutes ces définitions, nous pouvons considérer le service social, surtout le service social sénégalais comme un ensemble composé de l'action sociale, l'action préventive et éducative en vue du maintien de l'équilibre social. Dans la poursuite de ces objectifs, il s'est doté d'organes centraux et décentralisés et d'un corps de professionnels appelés les TS. Le travail social serait l'activité professionnelle spécifique de ces travailleurs sociaux.

Mais il faut relever le fait qu'aujourd'hui le social n'est pas seulement l'apanage de l'Etat. Des organisations non gouvernementales nationales comme

internationales ainsi des institutions, sont dans le champ social. Elles offrent des services aux populations par le biais des programmes touchant : la santé, l'éducation, l'assainissement, l'eau, la pauvreté, la formation, etc. Elles emploient, en plus des spécialistes, des TS.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

1-5 OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Ils sont constitués d'un objectif général et de deux objectifs spécifiques.

1-5-1 Objectif général

Il s'agit de : « cerner les besoins en formation continue des travailleurs sociaux au Sénégal ».

1-5-2 Objectifs spécifiques

1-5-2-1- connaître les problèmes que rencontrent les TS dans leur pratique professionnelle :

1-5-2-2- recenser les propositions des TS pour l'amélioration et l'approfondissement des disciplines au niveau de la formation initiale.

1-5-2-3- proposer des éléments de structuration d'un programme formation continue pour les TS.

**DEUXIEME PARTIE :
METHODOLOGIE DE
LA RECHERCHE**

2-1 METHODE ET TYPE DE RECHERCHE

Il s'agit d'une recherche qualitative de type exploratoire, car le sujet que nous étudions à savoir : « la formation continue des travailleurs sociaux au Sénégal : analyse de besoin », est très faiblement exploré au Sénégal, par conséquent, les écrits peu nombreux.

2-2 UNIVERS DE LA RECHERCHE

2-2-1 le cadre de l'étude

L'étude se déroule dans la ville de Dakar, la capitale du Sénégal et où nous pouvons rencontrer les différents organes du Service Social dans leurs grade diversité : Ministères de tutelle, Directions (DAS et DESPS), écoles de formation (ENTSS, ENDSS), services sociaux (Centres de Sauvegarde, AEMO, CPD etc., Centre Social).

Avant de faire la présentation de notre cadre d'étude, nous allons présenter sommairement le Sénégal.

2-2-1-1 Aperçu sur le Sénégal

Le Sénégal a une superficie totale de 196 722 km². Sa population est estimée à dix millions cent vingt sept mille huit cent neuf habitants (10 127 809) en 2003 et se caractérise par sa jeunesse et son inégale répartition sur le territoire national.

Plusieurs ethnies composent la population et les résultats du recensement général de la population et de l'habitat de 1988 montrent que les Wolofs

représentent près 40 % de la population et le Wolof est parlé par plus de 75 % des sénégalais, les Sérères représentent 15 % tandis que les Hal-pular (Toucouleur, Peulh, Laobé) représentent 23 % de la population (PODES 2002-07).

La population sénégalaise connaît une augmentation rapide. Les moins de 20 ans représentent 55 % de la population dont le taux annuel de croissance est de 2,8 %.

Le Sénégal compte onze (11) régions : Dakar, Thiès, Diourbel, Louga, Saint-Louis, Kaolack, Fatick, Tambacounda, Kolda, Ziguinchor, Matam.

L'environnement économique se caractérise par l'insuffisance des revenus. Le taux de croissance de 2,7 % par an (inférieur au taux de croissance démographique) n'a guère permis une amélioration des revenus réels par tête et de l'emploi. La répartition des revenus est aussi très inégale.

La situation économique est précaire et, combinée à une atonie du secteur secondaire insuffisamment compétitif, constitue une contrainte forte à une création et à l'amélioration des revenus. Cela induit une dégradation continue des conditions de vie des ménages alors que, malgré des efforts pour lutter contre la pauvreté, le contexte économique actuel ne permet pas la création d'emplois productifs et rémunérateurs. Ainsi, les répercussions sur le plan social sont très lourdes de conséquences : problèmes de scolarisation, de santé, de chômage, de logement, d'éducation etc., problèmes de prostitution, délinquance, et de problème de survie.

Pour prendre en charges ces problèmes, il est créé au niveau de chaque région, département, commune et arrondissement des services sociaux (CS, AEMO, CPS).

2-2-1-2 Présentation de la ville de Dakar

Couvrant totalement la presqu'île du Cap-Vert, la région de Dakar est la région la plus développée du pays malgré sa petite taille (550 km²) ; soit 2,8 % du territoire national. Elle comprend une zone urbaine et une zone rurale (les communautés rurales de Sangalkam et de Yenne).

La communauté urbaine s'étend sur près de 40 km et comprend quatre (04) villes : Dakar, Pikine, Guédiawaye et Rufisque ; trois (03) communes : Bargny, Sébikotane et Diamniadio et quarante trois (43) communes d'arrondissement dont quinze (15) pour la ville de Dakar, réparties sur quatre (04) arrondissements et seize (16) pour Pikine sur trois (03) arrondissements, cinq (05) pour Guédiawaye et trois (03) pour Rufisque.

Capitale politique et économique du Sénégal, Dakar est le siège de nombreuses organisations internationales et abrite l'ensemble des structures directionnelles du pays, notamment l'essentiel des services centraux et secondaires du service social (la DAS et la DESPS).

La forte concentration économique et démographique en fait un important centre d'affaires. Dakar est également un important creuset culturel et humain. Elle est la principale ouverture vers l'extérieur grâce à un port et un aéroport de stature internationale.

Avec 2,8 % de la superficie, Dakar couvre près de 25 % de la population totale. Elle est la région la plus densément peuplée avec 4231 habitants au km². La population urbaine est de 97,4 %, la population rurale 2,6 %, (enquête de la Direction statistique, recensement général de 1998).

Bien que la ville offre des opportunités énormes, elle regorge aussi de contraintes énormes.

Les contraintes :

La région présente beaucoup de contraintes :

- taux de croissance de la population très élevé sur un espace réduit ;
- déficit en matière de logements, d'infrastructures et d'équipements collectifs ;
- Extension urbaine au détriment des terres agricoles et forestières ;
- Structure urbaine déséquilibrée ;
- Pluviométrie faible ;
- Surexploitation et salinisation des nappes ;
- Graves problèmes d'environnement et de cadre de vie (assainissement, eaux usées, ordures ménagères, habitat anarchique, pollution marine, pollutions diverses) ;
- Avancée de la mer ;
- dégradation des Niayes (ensablement, baisse des nappes phréatiques) ;
- problème d'approvisionnement en eau et en énergie domestique ;
- défaut de maîtrise foncière et grand retard dans la planification urbaine (spéculation foncière, jardin du dimanche) ;
- Problèmes aigus de transport et de circulation ;
- Activités socio-économiques mal réparties dans l'espace régional ;
- Problème d'emplois ;
- Forte immigration dans un espace réduit (la situation économique et sociale du Sénégal. Edition 2002-2003, DPS-MEF).

A la lumière de ces indications, on comprend aisément que les problèmes sociaux soient un cercle vicieux à Dakar, surtout avec ce nouveau contexte de mondialisation et de la nouvelle économie.

Ainsi, si on jette un regard sur la carte de répartition des services et organisations intervenant dans le champ du social, on constate que plus de 80 % de ces services et organisations sont implantés dans la région de Dakar, d'où notre choix comme terrain d'étude.

Cependant, un certains nombre de structures sont impliquées dans la formation des TS.

2-2-1-3 Présentation des structures chargées de la FC des TS :

Le service social sénégalais est composé des organes de l'action sociale et ceux de l'éducation surveillée. Ces organes sont sous la tutelle de deux ministères : le Ministère de la justice pour l'ES et ceux de l'AS, le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Entrepreneuriat Féminin.

On retrouve aussi, dans le champ social, en plus des services publics, des ONG et des structures spécialisées.

Cependant, l'ENTSS est la structure chargée de la formation de la plupart des TS comme les TSC, ES, FRPH, TSE au niveau du premier cycle, et des FF et GCSSES en second cycle.

L'ENTSS est créée par le décret 94-562 du 2 novembre 1994, ce fut le résultat d'un redimensionnement entrepris depuis 1981 par les autorités sénégalaises en collaboration avec la faculté des sciences économiques d'Aix en Provence par le biais du Ministère français de la coopération et l'Ecole du Service Social de Laval.

L'objectif principal de ce redimensionnement de l'ENAES, était d'articuler la formation des cadres du TS aux réalités socioéconomiques africaines avec la création de filières adaptées aux besoins des pays africains pour assurer un développement durable. Nous avons les options suivantes : TSC, ES, TSE, FRPH ainsi que la création d'un second cycle avec deux filières : FF et GCSSSES.

L'ENTSS a pour vocation d'assurer la formation des cadres moyens et supérieurs dans le domaine du TS Spécialisé, la formation permanente pour renforcer les capacités des TS, la recherche pour promouvoir des productions scientifiques dans le domaine du TS et favoriser les échanges au niveau national régional et international sur les problématiques de l'intervention sociale.

Aujourd'hui, l'ENTSS accueille chaque année plus de 250 étudiants sénégalais et étrangers venant du Gabon, Tchad, Togo, Bénin, Burkina, Cameroun, Congo Brazzaville, République démocratique du Congo, Mali, Niger, Nigeria, Guinée Bissau, Comores, Côte d'Ivoire, Burundi, France.

Mais, il faut dire que malgré des efforts pour mettre sur pied un système de FC adapté aux besoins des TS, le problème reste toujours entier.

2-2-2 la population- parent :

La population cible est composée des TS de la région de Dakar, sortant de l'ENTSS et exerçant dans leur domaine d'intervention, le social, ou dans un domaine d'activité connexe.

De 1995 à 2004, près de 550 étudiants sont sortis de l'ENTSS dont 323 sénégalais et 227 étrangers, (cf. annexes).

Ce choix est conditionné par le fait que nous considérons que cinq ans sont suffisants pour que le travailleur puisse acquérir suffisamment d'expérience.

En effet, les TS qui ont subi la formation avec les nouvelles modifications et qui ont eu à l'appliquer en tant que professionnels, sont les seuls à être en mesure de les apprécier et d'y déceler des insuffisances à partir des difficultés rencontrées dans la pratique professionnelle.

L'identification et l'analyse des besoins constituent une des étapes très importantes dans le processus d'élaboration de programmes de formation continue. Et l'expression de besoins ne peut se faire par délégation car celui qui ressent un manque, une insuffisance, est le seul à pouvoir l'exprimer, étant entendu qu'on peut toujours l'aider à combler ce manque, cette insatisfaction.

2-3 LA STRATEGIE DE LA RECHERCHE

Elle consiste à décrire la manière dont l'étude a été menée sur le plan de la recherche documentaire et sur la façon dont l'outil de recherche a été administré concernant la collecte de données.

Enfin, des limites de la recherche du fait de certaines difficultés rencontrées seront également soulignées.

2-3-1 La recherche documentaire

Il s'est agi de recenser les écrits permettant de mieux analyser la situation de la formation continue en général dans le monde, en Afrique et au Sénégal. Les écrits et analyses portent sur le service social, le travail social et les TS, sur les techniques d'élaboration des programmes de formation, les techniques d'analyse des besoins.

Il faut souligner que nous avons pu bénéficier d'une subvention du CODESRIA qui nous a permis d'acquérir une douzaine d'ouvrages sur la formation en général.

Nous avons été à la Bibliothèque de l'ENTSS, à la DPS, à la Bibliothèque Universitaire.

Ainsi, nous avons consulté des ouvrages généraux, des livres spécialisés, des mémoires, des revues spécialisées, des textes de lois, des codes.

Les procédures utilisées ont été les suivantes :

- la consultation des fichiers des matières pour repérer tout ce qui a trait à la formation, à la formation continue, au service social, au travail social. Ce travail a été facilité par le fait qu'au niveau des bibliothèques et centres de

recherche, les documents sont rangés par thème, consignés dans des fichiers et classés par ordre alphabétique ou chronologique ;

- la consultation des fichiers auteurs : sur la base des mémoires repérés lors de nos recherches exploratoires, nous avons noté certaines références bibliographiques d'écrits qui pourraient nous apporter des éclaircissements sur l'objet de notre étude ;

- la consultation des ouvrages : une fois l'ouvrage acquis, nous avons procédé à une lecture intégrale du livre, soit à la lecture du résumé sur la couverture, ou encore à la consultation de la table des matières pour avoir une idée du contenu du livre et des points nous intéressant. Si nous ne pouvons pas avoir le livre à domicile et que la consultation sur place ne permet pas de cerner tout le livre, nous effectuons des photocopies ;

- pour l'achat des livres, nous avons consulté des références bibliographiques au niveau des bibliothèques et des librairies et parfois c'est sur recommandation de nos professeurs.

Nous avons effectué des recherches dans l'internet. Toute cette documentation lue, exploitée et analysée a été mise à contribution dans les différentes parties de notre mémoire à savoir la problématique, l'interprétation et l'analyse de données recueillies en passant par la méthodologie.

2-3-2 L'échantillonnage

Nous allons déterminer dans cette partie la méthode, la technique d'échantillonnage, et la taille de l'échantillon.

2-3-2-1 la méthode d'échantillonnage

Nous avons défini des critères d'inclusion pour sélectionner les travailleurs sociaux devant constituer notre échantillon.

Ces critères sont :

- sortir de l'ENTSS quelque soit le sexe ;
- exercer une activité professionnelle dans le champ social ;
- exercer dans la région de Dakar ;
- avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq ans (5).

2-3-2-2 la technique d'échantillonnage

La technique d'échantillonnage choisie est l'échantillonnage raisonné ou typique, c'est-à-dire sur la base des caractéristiques prédéterminées citées ci-dessus.

Pour cela un travail préalable a été effectué avec l'exploitation des décisions d'admission au diplôme d'Etat de 1995 à 2002 au niveau de la scolarité pour sélectionner les TS.

En effet, ces informations nous ont permis d'établir un premier contact avec des cibles, et le reste des TS, c'est grâce à l'effet « boule de neige », qui est une variante de l'échantillonnage raisonné, c'est-à-dire de contact en contact qu'ils ont été joints

2-3-2-3 la taille de l'échantillonnage

Nous avons opté pour la technique de saturation, qui consiste à arrêter les entretiens, si l'on constate qu'à partir d'un certain nombre, les réponses deviennent redondantes c'est-à-dire identiques.

Cela nous a amené à un échantillon de 22 TS interviewés répartis comme suit :

- neuf (9) TSC ;
- sept (7) ES ;
- trois (3) PRPH ;
- deux (3) TSE.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

2-3-3 La collecte des données :

Nous avons utilisé une technique de collecte, à savoir l'entretien semi directif et un instrument de collecte : le guide d'entretien.

2-3-3-1 la technique de collecte de données

La collecte s'est faite par le biais d'entretien avec les TS, soit à leur lieu de travail ou à leur domicile. Nous prenons rendez-vous par téléphone ou lors d'une première visite au lieu travail.

Les entretiens se sont déroulés dans les différents services et organisations où exercent les TS sortants de l'ENTSS de 1995 à 2002.

Il s'agit d'entretien semi directif avec des questions centrées sur des thèmes qui nous permettent de répondre à notre question de recherche : quels sont les besoins en formation des TS au Sénégal ?

2-3-3-2 Instrument de collecte de données

Le guide d'entretien a été le seul instrument de collecte de données que nous avons utilisé.

A- Présentation du guide d'entretien :

Le guide d'entretien est une méthode de collecte de données qui demande une interaction directe entre le chercheur et son interlocuteur, et une faible directivité de sa part, même s'il faut signaler qu'il s'agit ici d'un entretien semi directif.

Il nous permet ainsi de concentrer davantage l'éclairage autour de nos objectifs de recherche.

Dans cette présente étude nous l'avons choisi parce qu'il est plus indiqué pour les recherches qualitatives, car il nous permet de recueillir le maximum d'informations, du fait que contrairement au questionnaire, il offre à l'interviewé, la possibilité de s'exprimer plus largement sur le sujet abordé.

Il est construit autour de deux (2) objectifs spécifiques :

- l'identification des besoins liés aux difficultés rencontrées dans leur pratique professionnelle.

Pour ce faire, nous avons procédé à :

- la description des caractéristiques socioprofessionnelles ;
- l'identification des difficultés liées aux insuffisances dans la FI, en procédant au préalable à une petite évaluation de la FI par les TS, notamment en soulevant les points forts et les points faibles de celle-ci ;

- l'identification des difficultés liées à l'émergence de nouvelles problématiques.

Le deuxième objectif spécifique consiste à :

- recenser les propositions d'améliorations faites par les TS ;

au niveau :

- de la FI ;
- des éléments de structuration d'un programme de FC.

Chaque objectif comprend, ainsi, un ensemble de questions guide, relativement ouvertes, nous permettant au TS de s'exprimer librement sur le sujet, et à nous de recentrer le débat en cas de digression.

B- L'administration du guide

Comme nous l'avons dit, c'est sur la base des contacts disponibles que nous avons démarré les entretiens.

Les entretiens se sont déroulés pour la plupart dans les lieux de travail, et pour d'autres au niveau du domicile.

Nous avons utilisé la méthode de la prise de notes pour le recueil des informations.

Après les présentations d'usage, nous introduisons l'entretien en posant notre problématique de recherche et les objectifs de la recherche.

Nous procédons ensuite à l'identification de l'interviewé avant d'entrer dans le vif du sujet.

La durée moyenne des entretiens est de 30 mn. Mais, il faut dire que parfois il y a eu des débordements car certains étaient très passionnés par le sujet, comme il nous arrivait de marquer des temps d'arrêt pour permettre à notre interlocuteur de s'occuper des clients, patients, bénéficiaires ou partenaires.

Cependant, au fur et à mesure que nous avançons dans les entretiens, nous effectuons des ajustements dans le guide, car, on notait des insuffisances, soit dans la cohérence entre les thèmes, soit dans la clarté des sous points.

A la fin de chaque entretien, nous remercions notre interlocuteur de sa disponibilité et du temps qu'a pris l'entretien.

2-3-4 Traitement des données :

Nous avons opté pour l'analyse de contenu, qui consiste comme le souligne BERELSON et LAZARS FELD (1948), «en une technique qui a pour but la description objective, systématique et qualitative du contenu manifeste des communications ».

Nous avons procédé au dépouillement manuel des vingt deux (22) entretiens effectués. Les cibles ont été numérotées de 01 à 22 avec l'initial de la spécialité, par exemple TSE 01, ES 10, TSC 05, FRPH 15.

Nous avons dépouillé dans un premier temps, sous forme de tableau, les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles. Il s'agit de :

- Le sexe ;
- La spécialisation ;
- La date de sortie ;
- Le sexe, même s'il n'est pas clairement spécifié dans le guide ;
- Le lieu actuel de travail ;
- La fonction occupée ;
- Le nombre d'années de service par rapport au lieu actuel de travail.

Ce travail nous permis de faire la cartographie de notre population cible

Pour le dépouillement du reste du contenu des entretiens, nous les avons présenté sous forme de verbatim avec les différents thèmes et pour chaque entretien.

Ainsi, la présentation, l'analyse et l'interprétation des données ont été faites parallèlement, après avoir dégagé les grandes tendances au niveau de chaque thème, accompagnées d'illustrations tirées des entretiens.

L'analyse a été sous-tendue par un argumentaire tiré de la recension des écrits

A la fin de ce travail d'analyse et d'interprétation, nous avons identifié, en réponse à notre question de recherche, les besoins en formation continue des TS sénégalais qui sont classés en deux grandes catégories : les besoins structurels et les besoins conjoncturels. Mais, pour y arriver, nous avons utilisé la méthode de la mesure des écarts $B = f(E)$, $(sr - sa)$, telle que nous l'avons décrite dans la clarification conceptuelle.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

2-4 LES LIMITES DE LA RECHERCHE

La principale limite de ce travail est le fait que nous nous sommes adressé pour ce qui est des TSC, FRHA et TSE uniquement aux TS et non aux responsables de structures c'est-à-dire à leurs employeurs, alors qu'il étant important aussi de savoir leur appréciation sur la qualité du travail des TS et les causes des insatisfactions s'il en existent

Des difficultés, nous en avons rencontrées et elles sont liées d'une part à la récession des écrits au début, car malgré les références bibliographiques dans les mémoires des étudiants qui ont abordé la question dans leurs pays respectifs, il nous a été difficile de les retrouver dans les bibliothèques. Notre tentative de les acheter a été aussi vaine car certains n'étaient plus disponibles car n'étant plus édités.

Ensuite, c'est le problème de la localisation des TS spécialisés en communautaire, mais surtout au travail social d'entreprise et en formation et réinsertion des personnes handicapées.

En effet, ce sont des TS qui interviennent dans des structures dispersées un peu partout à Dakar avec des emplois de temps très chargés.

Ensuite, les TS en FRPH et en entreprise interviennent souvent dans le communautaire et il est très difficile de trouver un TS de ces spécialités exerçant dans la spécialité ou un domaine connexe.

De même, la plupart des ouvrages-clés n'étaient plus édités et par conséquent, ils n'existaient plus dans les rayons et ne pouvaient être obtenus sur commande.

Enfin, avec l'Internet, il faut dire que, à part des références bibliographiques, nous n'en avons pas tiré grand-chose.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

TROISIEME PARTIE :
PRESENTATION
ANALYSE ET
INTERPRETATION DES
DONNEES

Cette troisième partie est consacrée à l'exploitation des données de notre recherche sur le terrain afin de dégager les résultats les plus pertinents.

Nous en ferons ensuite l'analyse et l'interprétation qu'il convient de leur attribuer au regard de leur ampleur et de leur valeur objective dans la perspective de notre objectif général de recherche. Ainsi nous allons procéder à une catégorisation des données recueillies pour avoir en extraire le contenu des entretiens et nous utiliserons la méthode de l'analyse de contenu thématique pour une interprétation de ces données.

3-1 - LES PROBLEMES RENCONTRES PAR TS DANS LEUR PRATIQUE PROFESSIONNELLE :

3-1-1 – CARACTERISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES :

Il s'agit des indicateurs qui nous permettent de dresser la carte d'identité professionnelle des enquêtés.

3-1-1-1 Le sexe :

Nous avons arrêté cet échantillon à vingt deux (22) Travailleurs sociaux par effet de saturation. Ainsi nous avons obtenus un échantillon de vingt deux T.S réparties comme suit : Onze (11) femmes – onze (11) hommes ceci est le fruit du hasard car nous nous sommes rendu compte de cet équilibre après le dépouillement.

Parmi ces vingt deux T.S interrogés nous avons :

- 07 – Educateurs spécialisés dont 03 femmes et 04 hommes.
- 09 – Travailleurs Sociaux Communautaires dont 5 femmes et 04 hommes.

- 03 – Travailleurs Sociaux FRPH dont toutes des femmes.

- 03 – Travailleurs Sociaux en Entreprise dont tous des hommes.

Le fait que nous avons rencontré en FRPH des femmes uniquement et en T.S.E des hommes relève du fait que dans la première spécialisation c'est les femmes qui dominent les hommes. Une vérification des données statistiques des diplômés de l'ENTSS confirme cette tendance.

3-1-1-2 La spécialisation :

Dans notre échantillon, les TS spécialisés en organisation communautaire sont plus nombreux (09), viennent ensuite les Educateurs Spécialisé (07), et enfin les TS spécialisés en Formation et Réinsertion des Personnes Handicapées (03) et les ceux spécialisés en Entreprise (03).

D'ailleurs il nous a été plus facile de rencontrer des TSC et ES que les TSE et les FRPH. En effet, du fait que le recrutement dans la fonction publique n'est plus acquis à la sortie, les élèves ont, à raison ou à tort, tendance à choisir des options où répondant aux besoins du le marché du travail.

Ces dernières années nous savons que beaucoup d'ONG ce sont investis dans le communautaire et l'éducation en général ces programmes portent sur la lutte contre la pauvreté, l'éducation des enfants dans ou de la rue, la délinquance juvénile les grandes pandémies comme le sida, etc.

Ainsi, il est plus facile pour les travailleurs sociaux communautaires et les éducateurs spécialisés de trouver un emploi. D'ailleurs en dépouillant du parcours professionnel, ou se rend compte qu'avant d'entrer par la fonction publique, la plupart des Travailleurs Sociaux sont passés par les ONG ou par une entreprise.

Tandis que les TSE et les FRPH ont souvent du mal à s'insérer dans leur domaine de spécialisation D'abord parce que leur spécialité selon eux n'est pas connu et ensuite pour les TSE les entreprises ont plus tendance à recruter les Assistants sociaux.

Par exemple : TS09 (Thème 3 -2) : « il faut dire qu'il y a inadéquation entre la formation et le marché de l'emploi, /..Rire....). Il est difficile de s'insérer dans le marché en tant que TSE »

TS11 (st. 2) : « Il faut souligner les difficultés que nous rencontrons, nous les TSE à nous insérer dans les entreprises car ces dernières ne connaissent pas. Pour les FRPH sur les trois interroger seule une seule exerce dans le domaine. Pour les deux qui reste à part quelques mois dans une institution spécialisée ou dans un programme traitant du problème, elles exercent depuis dans le communautaire :

Exe : TS21 (T3-1) : « J'ai utilisé plus mon profil communautaire que ma spécialisation en FRPH, je n'ai fait que du communautaire depuis ma sortie ».

L'intégration à la fonction Publique est plus facile pour les éducateurs spécialisés et les TSC car il y a plus de structures publiques (services sociaux et maisons de développement communautaire) dans lesquelles ils peuvent exercer.

Ainsi dans le recensement des besoins ces TS n'ont pas émis de besoins spécifiques par rapport à leur spécialité. Cependant ils souhaitent qu'une politique de marketing soit développée par l'ENTSS pour que ces filières soient plus connues des partenaires.

3-1-13– L'année de Sortie :

Sur les 22 TS interviewé

02 sont sortis en 1995

08 sont sortis en 1996

04 sont sortis en 1997

04 sont sortis en 1998

02 sont sortis en 1999

02 - - en 2001.

Ce qui signifie que 20 TS sur 22 sont sortis il y a plus de huit ans. Et on remarque que cette génération de TS ont pu s'insérer facilement car la période 1995 – 2000 a vu beaucoup de programmes se développés au Sénégal : Le PNC, les programmes de lutte contre le SIDA, les programmes de lutte contre la pauvreté etc.

Ainsi huit (8) TSC et FRPH des promotions 1995, 1996, 1997 ont travaillé dans le PNC.

Les 17/22 ont un nombre d'années de pratique professionnelle d'au moins huit ans, même s'ils ont changé de structure durant ces années. Ainsi ils sont à même d'apprécier leur formation initiale pour l'évaluer.

Les TS ainsi interrogés ont suffisamment d'expérience pour pouvoir apprécier la formation initiale mais aussi de ressentir des besoins par rapport aux difficultés rencontrées dans la pratique professionnelle.

3-1-1-4 Lieu actuel de travail

* Nous avons été, à cet effet, au Centre Polyvalent de Dakar à Liberté.

Les centres polyvalents reçoivent, sur décision judiciaire ou dans le cadre de la prévention élargie, les enfants en conflit avec la Loi ou en danger. Ils privilégient l'accueil, l'observation, la rééducation des jeunes par les méthodes éducatives appropriées. Chaque centre dispose au moins :

- D'une section d'enseignement général
- D'une section de formation professionnelle et agricole
- Un foyer socio-éducatif
- Une coopérative de production.

* Nous avons été aussi à l'AEMO Grand Dakar qui occupe le même local que le CPD à Liberté 6 et à l'AEMO Dakar ville du Point E dans les locaux de l'ASSEA (l'AEMO est l'Action Educative en Milieu Ouvert).

Ainsi ils assurent :

- L'élaboration et l'exécution de projet éducatif spécifique à chaque mineur dans une perspective de protection et de réinsertion sociale des enfants qui lui sont confiés par décision judiciaire
- Le suivi des audiences du Tribunal pour enfants, surtout les dossiers relatifs à l'assistance éducative
- Les visites en milieu carcéral pour connaître au mieux toutes les affaires de mineurs et proposer des alternatives à la place de toute incarcération
- Les programmes de placement scolaire et d'apprentissage professionnel des enfants suivis.

* Nous avons fait le Centre de Sauvegarde de Cambérène. Les centres de sauvegarde ont pour mission d'assurer, au profit des mineurs délinquants ou en danger moral :

- La rééducation et la réhabilitation par l'action psychopédagogique, l'initiation professionnelle et l'enseignement général
- La prévention de la délinquance juvénile par des activités socioéducatives et culturelles
- La réinsertion professionnelle des jeunes (RPJMS-2006).

Ces services sont sous la direction de la DESPS qui est sous la tutelle du Ministère de la Justice. Dans ces structures, les équipes d'intervention spécialisées ou personnels administratifs sont essentiellement composés d'éducateurs spécialisés. D'autres intervenants sont coptés sous forme de contractuels, prestataires de services, il s'agit des enseignants, monitrices, ouvriers qualifiés (menuisier, mécanicien, ébéniste, horticulteur etc), couturier, restaurateur (trice), moniteur etc...

* Notre étude nous a amené au service départemental de Développement Communautaire de Pikine, au Ministère de la Femme, de la Famille et du Développement Social et à Kër Xaleyi à Fann, à l'ENTSS pour ce qui est toujours des services publics de l'Etat.

* L'**ENTSS** ou encore l'Ecole Nationale des Travailleurs Sociaux est l'école qui forme les travailleurs sociaux spécialisés et elle compte dans son personnel administratif des travailleurs sociaux, assistants, éducateurs, travailleurs sociaux spécialisés en organisation communautaire.

De la plus haute instance de l'Ecole (Direction) jusqu'aux Chefs de Travaux, l'ENTSS est chargée, à travers son département de formation permanente, de la formation continue des travailleurs sociaux au Sénégal.

* **Le Ministère de la Femme, de la Famille et du Développement Social et de l'entrepreneuriat Féminin** : est le Ministère de Tutelle de l'ENTSS, des services centraux et décentralisés de développement communautaire et de l'Action Sociale. Il a pour mission d'assurer le bien-être et le développement de la Femme, de la Famille et des groupes, communautés défavorisés, vulnérables. De créer les conditions d'un développement social durable. Pour ce faire, le Ministre est entouré de techniciens conseillers et professionnels parmi lesquels des travailleurs sociaux spécialisés.

* **Kër Xaley** est une entité de l'hôpital de Fann (CHU) qui s'occupe des enfants ayant des difficultés d'ordre psychiatrique, psychomoteur, d'adaptation fonctionnelle.

Il compte une équipe pluridisciplinaire composée, entre autres, d'éducateurs spécialisés.

* **L'atelier « Yakar »**, à l'instar de « Kër Xaley » de Fann est une structure qui s'occupe d'enfants infirmes moteurs (cérébraux).

En partenariat avec l'Association « Solidarité pluriel » l'atelier, malgré des difficultés financières, tente par le biais de la stimulation hyper sensorielle et d'activités d'éveil (activités de groupe ou individuelles), de faire la rééducation et la réadaptation des enfants IMC (infirmes moteurs cérébraux).

Les TS interviennent aussi au niveau des organisations non gouvernementales, des agences d'exécution et des programmes nationaux. Ainsi, nous les avons rencontrés :

***Au Programme de Renforcement de la Nutrition (PRN) :** Comme son nom l'indique, c'est une initiative de l'Etat du Sénégal financée par la Banque Mondiale entre autres, dans le but de lutter contre la malnutrition infantile. Par le biais de l'approche participative, le programme mène des actions de changements de comportement chez les mères d'enfants de 0 à 5 ans et assure le suivi nutrition de ces enfants.

Tous les acteurs sociaux sont ainsi associés à l'exécution et le suivi du PRN. C'est un programme qui couvre toutes les régions du Sénégal. C'est une travailleuse sociale en TSC, la coordinatrice du Bureau Régional de Thiès qui est l'intérimaire à Dakar.

*** A Plan Sénégal :** Plan s'occupe de l'Education, de la Formation et de la Protection des Droits de l'Enfance. Avec des présentations au niveau régional et sous-régional, la coordinatrice nationale des droits de l'enfant est TS spécialisé en organisation communautaire.

*** Au PNUD :** Programme des Nations Unis pour le Développement. Organisme international dont les activités en matière de développement sont avérées, le PNUD a des représentations dans toutes les régions du Sénégal et il utilise très souvent des travailleurs comme consultants ou chargés de programme.

*** A ENDA-Éco pôle** qui est une entité d'ENDA Tiers-monde, dont les interventions touchent tous les secteurs de développement (santé, éducation,

économie, culture, art, formation, micro finance, réinsertion, agriculture, maraîchage, pêche etc...). Un travailleur social est chargé de programme à l'entité Plantes médicinales et Médecine traditionnelle.

* **A ENDA-GRAF-Synergie** à Rufisque, une autre entité de ENDA Tiers Monde. Il œuvre dans l'accompagnement social pour un développement durable en adoptant la méthode participative. Le vice coordinateur est travailleur social spécialisé en formation et réinsertion de personnes handicapées.

* **A l'Alliance Nationale de lutte Contre le Sida (ANCS)** : L'Alliance travaille avec le secteur communautaire qui est engagé dans la lutte contre le Sida : les ASC, OCB, autres ONG et collectivités locales, les populations en général.

Elle travaille aussi avec les groupes cibles à risque comme les usagers de la drogue, les travailleurs de sexe, les orphelins, victimes du Sida et enfants vulnérables.

L'antenne de Dakar a à sa tête un TS spécialisé en organisation communautaire. L'essentiel de son personnel est d'ailleurs composé de TSC.

* **A l'Agetip** : (l'agence d'exécution des Travaux Publics) : L'AGETIP est une agence qui intervient dans plusieurs domaines (santé, éducation, formation, micro-finance, assainissement, construction d'édifices et d'établissements publics), en qualité de prestataire de service. L'AGETIP compte parmi son personnel de terrain des TS spécialisés en organisation communautaire.

* **A la Fédération des Associations Féminines du Sénégal (FAFS)** : elle travaille avec toutes les associations féminines et tous les réseaux de jeunes partout au Sénégal.

Elle intervient dans l'encadrement, la formation des jeunes, l'élaboration, l'exécution et le financement de leurs projets ainsi que du suivi et de l'évaluation de ces projets.

Un TS spécialisé en entreprise est assistant de programme dans l'organisation.

* **A AIDE ET ACTION** : c'est une ONG qui, en collaboration avec les inspections départementales de l'Education, les collectivités locales et les écoles, œuvre dans la construction des classes, à l'amélioration de la qualité de l'enseignement et de la gestion des écoles.

Elle compte **parmi** ses animateurs des TSC.

* **Au PCCI** : c'est une entreprise privée qui travaille dans le télémarketing, la vente par correspondance, la sous-traitance (vente de marchandises de toutes sortes, ici et ailleurs). Un TS spécialisé en entreprise y travaille comme conseiller commercial.

Le lieu actuel de travail nous donne une idée sur la diversité des domaines d'intervention des travailleurs sociaux sénégalais.

Il faut rappeler que le développement communautaire couvre les AGR, la micro finance, l'assainissement.

A travers ces indications, on comprend à quel point l'intervention sociale est large et que quelque soit le domaine, le TS y trouve toujours sa place, et y occupe les fonctions non moins importantes.

On constate une grande diversité dans les lieux où exercent les TS, ce qui nous permet de mieux apprécier les besoins dans différents domaines.

3-1-1-5– Fonctions occupées

Dans cette catégorie nous distinguons deux groupes de TS :

- ceux qui sont recrutés sur la base du Diplôme d'Etat tout simplement ;
- ceux qui sont recrutés sur la base du Diplôme d'Etat en tant que TS, plus d'autres Diplômes Supérieurs obtenus dans d'autres domaines de compétence, ou encore le nombre d'années d'expérience dans le secteur.

Pour le premier groupe, il est constitué en majorité des éducateurs spécialisés recrutés par l'Etat, et ces éducateurs occupent des postes de responsabilités selon leur ancienneté dans le service. Cependant ces postes n'ont aucune incidence sur leurs salaires.

Le deuxième groupe intervient au niveau des ONG ou entreprise (1 seul cas pour l'entreprise). Les travailleurs sociaux concernés sont le plus souvent relégués au second rang. Ainsi, ils sont soit assistant, soit vice coordinateur ou encore agent simple. Cependant du point de vue rémunération, ils ne se plaignent pas beaucoup.

La deuxième catégorie est constituée de cadres, c'est-à-dire des TS qui ont des diplômes supérieurs équivalant du D.S.T.S ou du PH.D. Ils sont des TS mais c'est surtout le diplôme supérieur en plus, qui a été à l'origine de leur recrutement à des postes de responsabilités en tant que cadre. Ainsi ils sont des chargés de programmes, des responsables de Bureau Régional, des Coordinateurs nationaux, des Conseillers Techniques et Directeurs de Service.

On retrouve cette dernière catégorie au niveau des Programmes nationaux, des grandes ONG, les institutions spécialisées, les grandes entreprises de la place (PRN, ENDA, ANCS, PNUD, PCCI, MFFD, KEUR KALEYI, ATELIER YAKAR, PLAN SENEGAL).

Il y a aussi certains TS qui ont accédé à des postes de responsabilités du fait de leur capital expérience au niveau du service.

A la lumière de ces analyses, nous pouvons retenir que les Travailleurs sociaux quelque soit le domaine de spécialisation arrivent à s'insérer dans le marché de l'emploi, et sont à des niveaux de responsabilité variés même si cela requiert parfois des formations complémentaires.

3-1-1-6– Le Parcours professionnel

Il nous permet de voir la stabilité ou non des emplois des TS, car il ne suffit pas de trouver un emploi, mais il faut pouvoir le maintenir.

Le maintien de l'emploi dépend aussi de la satisfaction soit de l'employeur, soit de l'employé.

Nous constatons que dix (10) TS sur vingt deux (22) sont restés depuis leur sortie dans la même structure ou organisation ou dans le même secteur.

Par exemple : Un TS qui a été dans le PNC, passe dans le PRN ou encore du CPD, il va à l'AEMO, etc....

TS07 : « Depuis ma sortie je suis à ENDA ».

TS01 : « J'ai été stagiaire pendant 9 ans au CS Cambérène et j'ai été recrutée par la Fonction Publique et affectée au CPD ».

TS05 : « j'ai été dans le PNC depuis 1997 et je suis actuellement dans le PRN depuis 2002 »

Un autre groupe a changé de structure une seule fois, il en est aussi pour ceux qui étaient dans le PNC (7/22). Une minorité l'a fait deux à trois fois, (3/22).

Certains changements de poste sont dus au fait que le projet à pris fin : c'est le cas de ceux qui étaient dans le PNC. D'autres parce qu'ils ont trouvé mieux, (recrutement dans la fonction publique, ou poste plus intéressant ailleurs).

L'interprétation de façon globale de toutes ces caractéristiques sociodémographiques chez les TS, nous amène à dire que les domaines d'intervention de ces derniers sont divers et variés, le profil du TS est bien recherché même si les FRPH et les TSE ont toujours des difficultés à s'insérer dans leur domaine de spécialisation.

Mais malgré cela leur formation en tronc commun sur les matières de base de l'intervention sociale leur permet d'intervenir dans un domaine comme le communautaire (2/3 des FRPH sont dans le communautaire et 2/3 des TSE aussi).

Cependant le T.S n'est pas un généraliste, même si on se réclame parfois être un « polyvalent ». Le T.S est formé pour intervenir dans des domaines spécifiques, il est formé pour exécuter certaines tâches, accomplir certaines missions bien précises.

Ainsi, il est quand même important de savoir si leurs pratiques professionnelles correspondent aux compétences acquises en formation pour mieux apprécier la formation initiale et les besoins en formation continue.

3-1-1-7 La description des taches :

Cette partie comprend deux rubriques :

- la clientèle des TS
- la Nature de l'intervention.

A – La clientèle :

Par client on entend les bénéficiaires des prestataires des TS
Ainsi nous avons les cibles individuelles et les groupes.

a- Les cibles individuelles :

Les cibles individuelles ce sont les populations dans leurs diversités. Nous avons :

- Les enfants : il s'agit des mineurs et enfants défavorisés, en danger moral, en conflit avec la loi, (prostitution, drogue), victimes de pires formes d'exploitation, victimes de maladies (malnutrition, SIDA, Handicap IMC, déficience mentale).

- Les femmes : nous avons les femmes mères des enfants et mineurs que nous venons d'énumérer ci-dessus.

Il y a aussi les femmes victimes de la pauvreté, de violence, de maladies (malnutrition, SIDA, Handicaps), les travailleuses de sexe, les victimes de grossesses précoces, d'analphabétisme, les groupes féminins, les réseaux de femmes etc....

- Les jeunes : les délinquants, les exclus du système scolaire, les sans emploi.

b- Les groupes et communautés :

Il s'agit :

- des ASC, OCB, GF.
- des collectivités locales (CR, CC, Comité de gestion, Comité de pilotage).
- les structures de santé et de la médecine traditionnelle.
- les structures scolaires et éducatives.
- les autorités religieuses et coutumières.
- les ONG.
- les autorités gouvernementales.

Toutes ces catégories énumérées constituent les acteurs sociaux.

Lors de nos entretiens les TS ont pu définir clairement leurs cibles et ils ont été précis dans les propos :

TS01 –thème 1 -1 : Je m'occupe des mineurs en situation difficile et des mineurs en danger moral.

TS02 –thème 1-1 : Je m'occupe des mineurs en placement.

TS05 – thème 1-1. : Ce sont les populations en général et les organisations locales (OCB, ASC), les organisations féminines, les femmes en général, les structures de santé, les ONG et les autorités locales.

T17 – thème 1-1 : Nous travaillons avec les inspections départementales de l'éducation, les collectivités, les écoles.

Ainsi les TS sénégalais ne sont pas sortis du champ social. Ils interviennent dans les dimensions du service social à savoir l'action social ou l'organisation communautaire (l'encadrement, la formation, l'éducation,

l'assistance, la micro finance, les microprojets) et l'éducation spécialisée (rééducation, réadaptation, réinsertion).

Cependant sur les vingt deux cas, nous avons un TS spécialisé en TSE mais qui a pour cible les abonnés de la téléphonie mobile, les abonnés orange (clientèle française), et des mères françaises qui ont des bébés qui utiliseront des couches à jeter ; des cibles qui sortent carrément du champ social sénégalais.

Ce dernier est au bureau du recrutement et il est chargé de l'évaluation des compétences à partir d'entretiens téléphoniques avec les candidats.

Ainsi, les TS interviennent auprès de personnes et de groupes qui constituent quand même les cibles du service social. Et dans la formation initiale, les TS sont formés pour intervenir auprès de ces cibles là. L'étude de la nature de leurs interventions nous en édifiera d'avantage.

B- Nature de l'intervention :

Il s'agit de décrire les activités spécifiques des TS dans le cadre de leurs interventions selon la cible.

Ainsi nous distinguons les tâches de bureau, les interventions sur les personnes, sur les groupes et sur la communauté.

a- Les tâches de Bureau :

Le travail au niveau du service est réparti entre les agents. Ainsi, au niveau des services sociaux, le personnel est soumis à un régime de permanence dans les internats ou au bureau.

Il s'agit de l'organisation administrative du travail :

- assurer la permanence à savoir accueillir le (s) client(s) ou les visiteurs (le demandeur) ;
- recueillir les données de la raison de sa visite (la demande) ;
- remplir les outils (supports) permettant d'analyser la demande ;
- élaborer des plans d'intervention ;
- mettre en œuvre ces plans.

En plus du traitement de la demande, il y a la rédaction de la correspondance, des rapports d'activités, procès-verbaux de réunions, et comptes rendus.

Pour les outils techniques, il y a les plans d'investissements, les demandes ou d'offres de financement, de communication.

Nous avons aussi le travail de planification, de capitalisation des connaissances et des acquis l'élaboration des protocoles avec les autorités, les partenaires.

Exemple : Ts01 -2 J'accueille les mineurs et les parents qui viennent au centre.

Je m'entretiens avec eux.

Ts 02 -2 : J'assure le secrétariat au niveau du service.

Ts 04-2 : Le travail c'est au niveau du centre d'abord, vérifier le cahier de permanence pour voir les notes, les passages des parents et mineurs, lire les rapports et les mettre à jour.

En effet l'intervention sociale est un tout, et commence du travail de bureau, le travail administratif pour s'étendre sur le terrain. Cependant certains travailleurs comme chefs de service relèvent des insuffisances à ce niveau, notamment dans la rédaction administrative. D'ailleurs dans le recensement des besoins cela est ressorti.

b- L'intervention auprès des personnes

Ce sont les éducateurs spécialisés et les TS spécialisés en formation et Réinsertion des personnes handicapées qui exécutent ces tâches dans le cadre de leurs activités de prise en charge par le développement de stratégies particulières.

Cela correspond dans la méthodologie d'intervention en service social au travail social personnel dans les services sociaux et des institutions spécialisés. Ces interventions sont essentiellement :

- l'accueil des mineurs ou enfants avec leurs parents ;
- les entretiens avec les mineurs, enfants et parents

C'est au cours de l'entretien que le T.S détermine le problème pour ensuite élaborer un plan d'intervention qui peut être une réorientation vers d'autres structures, ou un placement dans un service éducatif ou un suivi thérapeutique, etc.

Pour les mineurs en conflit avec la loi les éducateurs doivent de la police ; s'ils sont en prison des entretiens avec des mineurs sont effectués et lors des audiences au tribunal, ces éducateurs sont présents et donnent leurs avis. Après les délibérés que ce soit en placement dans les CPD ou en suivi avec les AEMO, un projet de suivi éducatif est élaboré pour les mineurs ou les parents ou le voisinage, les enseignants ou les chefs d'atelier.

Les TS effectuent aussi des visites à domicile. S'agissant des enfants IMC et déficients mentaux en plus de l'accueil un diagnostic est fait par les médecins ou le personnel spécialisé (psychologue, orthophoniste, etc...) et le travail d'animation et d'encadrement est effectué par les travailleurs sociaux (activités d'éveil et récréatives).

Nous avons constaté qu'au niveau des services sociaux (CPD, CS et AEMO) les activités sont divisés en section : Au niveau des CP et CS, il y a l'internat, l'enseignement moyen secondaire, les ateliers (mécanique, menuiserie, ébénisterie) l'horticulture, la couture, la coiffure, la restauration.

Au niveau des AEMO le suivi se fait dans le milieu naturel des mineurs chez les parents et aussi à l'école ou en atelier.

Enfin il y a l'élaboration de rapports de suivi, les comptes rendus au juge, les réunions de coordination. Dans le cadre toujours de recherche de solutions pour la prise en charge des mineurs, les éducateurs font de la recherche de partenaire pour les placements dans les ateliers et les activités d'apprentissage et les activités socio éducatives.

C'est ce genre d'activités que font les TS 01 – 02 – 12 – 13 – 14 – 18 – 19 avec qui nous nous sommes entretenus.

Exemple 1 :

TS01 – T1-2 : J'accueille les mineurs et les parents qui viennent au centre ; je m'entretiens avec eux.

Je participe à l'extraction du mineur arrêté par la police ou en prison.

Je fais des entretiens périodiques avec les mineurs et je m'occupe de leur orientation dans les ateliers ou à l'école.

J'œuvre et je veille à ce qu'il y ait un changement de comportement positif chez les mineurs qui séjournent dans le centre.

Il s'agit de l'intervention d'un éducateur spécialisé dans un centre polyvalent dans le cadre du suivi du mineur en difficulté. Ces interventions sont effectivement du domaine spécifique de l'éducateur. Cependant, s'installe parfois la routine, et de la même façon que les problèmes sociaux évoluent les

outils d'intervention doivent être améliorés, d'où la nécessité de la formation permanente.

Exemple 2 :

TS12 – T1 – 2 : J'entretiens au niveau des consultations bilan psychologique des enfants qui viennent consulter pour des difficultés scolaire, refus d'étudier en premier et je refais un diagnostic pour orientation Si les difficultés s'inscrivent dans une dynamique familiale perturbée en tant que clinicien en thérapie familiale systémique, je pose une indication de prise en charge en thérapie familiale.

Si les difficultés concernent des troubles spécifiques des apprentissages mentaux (...) je pose une indication en thérapie individuelle :

TS19 T1-2 : Avec la thérapie anglaise, il est question d'évaluer l'enfant et de donner quelques pistes de travail. Tout ce qu'on fait c'est de la stimulation hyper sensorielle plus des activités d'éveil et des activités préscolaires selon le niveau rythmique de l'enfant.

Pou pouvoir intervenir de manière très efficace, on constate que ces TS ont du recourir à la formation continue (longue, diplômante). D'ailleurs ils occupent des postes de responsabilité dans ces structures.

c- Les interventions auprès des groupes

Il s'agit des activités portant sur des groupes cibles « les femmes, les enfants, les handicapés, les malades du SIDA, les élus locaux, etc.

Ainsi nous avons les activités de :

- Formation (alphabétisation, renforcement des capacités des enfants, femmes, élus locaux) ;
- Identification, élaboration, financement et exécution de projets ;
- Suivi et évaluation de projets ;
- Appui et Conseils (orientation équipement, finance).

Ce sont ainsi des interventions qui sont destinées à des groupes spécifiques et au bénéfice de ces groupes même si cela aura des répercussions sur le reste de la communauté.

Pour cette dernière nous avons répertoriés des interventions qui lui sont spécifiquement destinées sans distinction de groupe d'appartenance.

d- Les interventions auprès de la Communauté

Ce sont essentiellement des interventions directes auprès les populations d'information, d'éducation et de communication ainsi que leur participation en tant qu'acteurs. :

- des mobilisations sociales (pour la promotion d'une activité ou la sensibilisation sur un problème social) ;
- de l'organisation de plaidoyers ;
- de la mise sur pied des comités de pilotage, de gestion, création de GIE, de GF, d'Association de PME et PM

Ce sont des besoins qui sont subordonnés aux exigences de l'évolution du milieu dans lequel exerce le TS, aux mutations qui affecte l'organisation dans laquelle il intervient par rapport à la concurrence ou aux cibles.

Cependant, il est nécessaire de faire un évaluation de la situation actuelle en regardant les types de formation suivies déjà, mais aussi de se demander quelles sont les motivations actuelles à suivre une FC.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

3-2- BESOINS LIES AUX DIFFICULTES RENCONTREES DANS LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE :

Il s'agit des besoins liés aux insuffisances décelées dans la FI d'une part, et des besoins liés à l'émergence de nouvelles problématiques dans le champ social.

Nous ne nous sommes pas limité à déceler des insuffisances génératrices de besoins en FC, mais, nous sommes intéressé aussi à recueillir d'autres informations, à savoir : les motivations pour voir s'ils sont cohérents et sérieux dans les critiques, et la durée minimal pour se recycler.

3-2-1 Besoins liés aux insuffisances dans la formation initiale:

Les insuffisances décelées dans la FI varient selon la spécialisation du TS.

En effet, il faut rappeler que la formation à l'ENTSS est divisée en trois (3) parties :

- les cours en tronc commun (toutes filières confondues) : ils comprend les méthodes d'intervention en Service Social (MISS) et les modules d'éclairage théorique (Economie, Droit, Sociologie, la Méthodologie de recherche, etc. ...) ;
- les cours de spécialisation : chaque option a ses matières spécifiques ;
- les stages (étude du milieu, analyse institutionnelle, MARP etc...) et séminaires.

Cependant, nous avons préféré effectuer une évaluation sommaire, mais dans ses aspects positifs comme négatifs de la FI, afin de pouvoir appréciation l'impact réel de ces insuffisances sur la qualité de produits sortants.

Ainsi, il s'agit de dire ce qui dans la formation initiale leur à apporter plus de satisfaction, et les aspects qui font qu'aujourd'hui, le TS a rencontre certaines difficultés dans leur pratique professionnelle.

3-2-1-1 Les points forts de la FI :

Nous n'allons pas beaucoup insister sur cette partie même si nous tenons à l'aborder ici. Dans leur grande majorité, les TS interviewés ont reconnu de la qualité dans la formation, au niveau des matières de base de l'intervention sociale, des modules d'éclairage théorique et des stages et des séminaires.

* les MISS et les modules d'éclairage théorique : certaines matières ont été considérées d'un très grand apport dans la pratique professionnelle du point de vu contenu du cours et qualité de l'enseignement, il s'agit :

- le TSP ;
- le TSC ;
- le TSG ;
- la déviance- délinquance ;
- la Politique sociale ;
- la méthodologie de recherche ;
- la psychologie sociale ;
- la sociologie ;
- la psychopédagogie ; etc.

*les modules de spécialisation : à ce niveau, nous avons les matières suivantes :

- l'orthophonie ;

- la psychopathologie ;
- la psychologie du développement humain ;
- la gestion de projet (suivi et évaluation de projet).

*Les stages et séminaires : les stages sont identiques pour toutes les options, cependant le choix des sites peut varier selon la spécialisation.

- les stages d'étude du milieu, de MARP, d'analyse institutionnelle ont été reconnus d'une importance capitale dans la formation ;

- les séminaires sur le SIDA, le Genre et Développement, l'IEC et Déconcentration et la Décentralisation ont beaucoup contribué, selon eux, dans la familiarisation avec les réalités socio professionnelles.

Nous avons recueillie des propos de ce genre :

TS1-ES : « en tant que ES, je peux dire que les stages dans les structures comme l'AEMO et le CPD (l'actuel CPS) m'ont été d'un grand apport dans l'exercice de ma profession. Il y a aussi certains cours théoriques comme les MISS et la Psychopédagogie etc.»

TS2 – ES : a dit la même chose ;

TS3-TSC : «en tant que chef des travaux, je dirait que toutes les matières sont importantes, et surtout les modules d'intervention, le processus de recherche et la Politique Sociale » ;

TS4-ES : « des matières comme la psychologie, le Droit et la Déviance Délinquance peuvent être considérées comme les points forts de la formation » ;

TS9-TSE : « les TSG est l'une des matières qui m'a beaucoup aidé, il m'a permis de connaître comment se comporter en groupe. Il y a aussi la Psychologie sociale et les stages » ;

TS19-FRPH « je commence par les MISS, en plus de cela, j'avoue que pour ma spécialité, ce qui m'a aidé, ce sont l'orthophonie, la psychopathologie, la psychologie du développement humain, l'étude de projet et la politique sociale » ; pour ne citer que ces exemples.

En conclusion, la FI initiale a été jugée bonne par les 22 TS interviewés, mais néanmoins, ils lui reconnaissent certaines insuffisances qui freinent quelque part leur évolution dans la sphère professionnelle et créent chez eux des besoins en FC.

3-2-1-2 Adaptation des modules et outils d'intervention aux réalités du terrain

Comme nous l'avons souligné dans nos développements antérieurs, la formation initiale ne peut prendre tout en charge et le TS correspond à un profil prédéterminé à partir duquel les contenus des programmes de formation sont élaborés.

Ainsi chaque type de TS est formé pour accomplir une certaine mission, s'adresser à une certaine cible et exécuter certaines tâches. Par conséquent il y a toujours des domaines où l'accent est plus mis que d'autres.

Cependant, il arrive que dans l'exercice de ses fonctions, le TS soit confronté à des difficultés parce que tout simplement les tâches ou les missions qu'il exécute dépassent celles sa spécialisation, ou encore les connaissances et

les habiletés que cela demande n'ont pas été prises en compte lors de la FI, il a besoin de formations supplémentaires pour combler ces lacunes.

a- les besoins liés aux exigences de la pratique professionnelle :

Ainsi il a été souligné, par les TS intervenant dans les ONG ou dans les instances supérieures du service social (Ministère), des blocages par rapport à l'anglais, qui est de plus en plus utilisé au niveau des organismes internationaux comme langue de communication.

En plus, nous savons que les sciences sociales sont plus développées dans les pays anglophone (Etats-Unis, Canada etc.) ; ainsi La plupart des ouvrages sont écrits en anglais.

L'insuffisance du nombre d'heures consacré à l'enseignement de l'anglais est fortement décriée.

Nous en citons quelques exemples :

TS5-TSC : « ce qui nous manque, c'est surtout l'anglais ; alors que l'on sait que les recherches dans le domaine de sciences sociales sont plus poussées dans les pays anglophones notamment aux USA et au CANADA.

TS10-FRPH : « on ne peut pas travailler dans un ministère ou avec des organismes internationaux sans parler l'anglais » ;

TS 20- TSC : « il faut approfondir l'enseignement de l'anglais ». Etc.

* Ensuite, pour certains, les matières comme : la gestion financière et l'élaboration, le suivi et l'évaluation de projet doivent être approfondis pour toutes les filières.

En effet, ils considèrent que tous les TS ont besoins de ces matières, car dans leurs interventions, ils sont souvent amenés à élaborer des projets pour apporter des solutions aux problèmes qui se posent à eux, (projet de suivi éducatif, projet de développement etc.).

Nous avons constaté, aussi, que dans la plupart du temps, les FRPH et les TSE se retrouvent dans le communautaire, faute de pouvoir s'insérer dans leur domaine respectif, par conséquent, ils souhaitent que ce paramètre soit pris en compte dans la détermination des priorités.

Heureusement, beaucoup d'entre eux, parmi ceux qui interviennent dans des ONG et structures privées, ont bénéficié de formation en participant à des séminaires portant sur ces thèmes.

Reprenons quelques propos :

TS2-ES : « la formation au niveau de L'ENTSS doit s'adapter à ce qui se fait dans les ONG, les ES doivent pouvoir intervenir dans le privé, s'adapter aux réalités du terrain ; nos connaissances en matière de Droit de l'enfant sont très limitées.

TS5-TSC : « la formation est bonne, mais il faut qu'on réactualise la politique sociale et renforcer le marketing social »,

TS6-TSC : « la gestion de projet devrait être plu approfondie, on doit étudier de manière plus poussé l'anglais, ainsi que l'élaboration de rapport, de note de service et travailler notre capacité d'expression ».

Certains TS dénoncent l'inadaptabilité, au niveau des modules de spécialisation, de certains outils ou grilles d'analyse ; par exemple, certains éducateurs spécialisés considèrent que le DMI n'est pas applicable au niveau de l'AEMO et du CS.

En effet, le diagnostic de maturité interpersonnel c'est l'observation du mineur dans ses évolutions pour déceler ce qui pose problème dans son comportement, donc il faut que le mineur et le TS soit dans un même environnement pendant un certain temps. Or en AEMO contrairement au Centre de Sauvegarde, le mineur reste dans son milieu naturel, avec ses parents.

Cependant, de l'avis d'expert, il y a incompréhension de l'objectif même de cet outil, qui contrairement à ce que certains TS pensent est très adapté pour le suivi du mineur au niveau du centre de sauvegarde ou de l'AEMO. Car, il permet d'effectuer des observations sur le comportement du mineur en milieu fermé comme dans son environnement naturel.

Ensuite, dans la formation initiale, certaines matières ne sont pas suffisamment étudiées pour que les futurs TS puissent s'en servir avec efficacité dans leur pratique professionnelle, Il s'agit de :

- la gestion financière (comptabilité, statistiques) car à un certain niveau de responsabilité, le TS doit ordonner des dépenses et contrôler la gestion surtout les chargés de projet dans les ONG ;

TS1 ES : « la méthode du DMI n'est pas adapté en AEMO... »

TS5 TSC : « J'ai surtout des difficultés avec la gestion financière, car, j'ordonne des dépenses et contrôler les finances », etc.

Il est demandé également l'introduction dans la formation dès le 1^{er} cycle des matières comme :

- la GRH ;
- le management.
- la nutrition santé ;
- les techniques d'élaboration des supports de communication ;
- les stratégies du développement rural ;
- des cours d'alphabétisation en langue nationale selon le choix de l'élève ;
- pour les TSC : la santé publique, les politiques éducatives, la sociologie rurale et urbaine.

TS16-TSC : « le management, la gestion des ressources humaines sont très importantes, il faudrait penser à les introduire dès le second cycle, les technique de communication sont aussi à approfondir, nous avons besoin de nous recycler dans les MISS, et la santé nutrition doit être introduite dans la formation. Renforcer la formation en élaboration et suivi évaluation de projet de même qu'en stratégie du développement rural. Enfin, on doit suivre des cours d'alphabétisation en langues nationales et faire une formation sérieuse, en anglais en sociologie rurale et urbaine, NTIC ».

b- Besoins de se familiariser avec les réalités du terrain durant la formation

En ce qui concerne les stages :

- certains TSE constatent que parfois les sites de stage de mise en situation professionnelle ne sont pas adaptés, et cela les empêche de se familiariser avec les réalités du terrain avant leur sortie ;
- Pour d'autres TS, les rapports de stages ne sont mis à profit, une fois rendu, on ne sait pas ce qu'ils deviennent, ni ce qu'ils apportent aux populations des sites.

Quand aux séminaires, d'aucuns pensent que l'on doit multiplier en nombre et les diversifier en thèmes. D'ailleurs, certains thèmes sont ciblés : la gestion des conflits, l'enfance en danger, la médiation familiale, etc.

Ce dernier point, nous amène à aborder notre deuxième sous objectif spécifique.

TS3- ES : «il faudrait qu'on accorde plus d'importance aux stages »

TS12- ES : « ce qui manque à la formation, c'est le côté pratique, c'est-à-dire, expérimenter des ateliers qui nous permettent de réfléchir sur la pratique professionnelle, par le biais de jeux de rôle, imprégner plus l'étudiant des réalités de la fonction ».

3-2-2 les besoins liées à l'émergence de nouvelles problématiques

Comme nous l'avons évoqué, nous vivons dans un contexte de mondialisation, de nouvelle économie et des nouvelles technologies ; ce qui entraîné des bouleversements sur le plan social, mais aussi des avancées notaires dans le domaine des sciences fondamentales et des pratiques professionnelles.

3-2-2-1 Le besoin d'avoir accès à l'information :

Tous les TS intervenants dans des structures de l'Etat ont évoqué les difficultés pour accéder à l'information, notamment :

- Le manque de matériels, de logistique et d'équipements en NTIC, (ceux qui ont des ordinateurs ont des ordinateurs obsolètes et en nombre insuffisant, un à deux ordinateurs pour tout le service) ;
- L'absence de salle de documentation, alors des écrits sortent de façon régulière, (rapports, études, etc. ...).

Tout ceci freine l'accès à temps aux innovations apportées au niveau des méthodes, outils, concepts dans le cadre de l'intervention sociale.

Exemple : TS1-ES : « nous ne disposons pas d'équipement nécessaires pour être efficace, nos ordinateurs sont dépassés, nous ne sommes pas connecté à l'Internet et nous n'avons pas , non plus de salle de documentation dans le service.

TS4-ES : « nous n'avons ni Internet, ni salle de documentation ».

Ce genre de problèmes est soulevés par tous les TS intervenant des les structures publiques, et plus particulièrement les ES.

Il faut dire qu'à l'heure actuelle, les NTIC jouent un rôle important dans la diffusion de l'information, mais aussi dans l'exploitation et le stockage de données. Par conséquent, il est, non seulement nécessaire de maîtriser l'outil informatique, mais il faut se doter aussi des équipements nécessaires.

On constate, cependant que le problème se pose moins au niveau des structures publiques et ONG, car disposant de moyens financiers plus importants.

3-2-2-2 Besoin de participer aux séminaires et ateliers :

Les séminaires et ateliers jouent un rôle important aujourd'hui, dans la politique de renforcement des capacités pour faire face aux nouvelles problématiques qui se pose aux TS, en occurrence, cette nouvelle forme de délinquance avec les multimédias, la défiguration du tissu familial, etc.

Les TS enquêtés ont posé le problème des séminaires organisés par les Ministères de Tutelle, les Directions. En effet, et c'est l'unanimité chez les TS que nous avons rencontré dans les services publics de l'Etat, seuls les chefs de service sont conviés aux séminaires, et ces derniers, au retour, ne fait presque jamais de restitution, et, c'est qu'exceptionnellement que des supports sont distribués aux agents.

Et nous savons tous, aujourd'hui, que des plus en plus, des rencontres d'échanges (séminaire, atelier, conférence et colloque) ; sont organisées pour débattre autour de thèmes d'actualité ou vulgariser des savoirs et des savoirs faire.

De même, les outils, les concepts et les grilles d'analyse évoluent à un rythme rapide, à tel enseigne qu'il faut toujours procéder, si les moyens nous le permettent, à une remise à niveau, un renouvellement des connaissances.

Exemple : TS 1 ES : « nous ne participons pas aux séminaires et ateliers, ils sont réservés aux chefs de service, et il n'y a pratiquement jamais de restitution », cet avis est partagé par presque tous les éducateurs rencontrés dans les AEMO et centres de sauvegarde.

Pour les TS intervenant dans des ONG, le problème se pose avec moins d'acuité.

Enfin d'autres types de faiblesses sont décelés dans la formation, qui n'ont rien à avoir, à première vue avec les besoins en FC, mais qui poussent, pourtant certains, notamment les FRPH, les ES et les TSE à prendre des cours de formation continue. Parmi ces problèmes nous avons :

- l'absence de marketing social pour vendre les produits de l'école, ce qui entraîne des difficultés pour certains à s'insérer, (cas des TSE et des FRPH selon certains d'entre eux) ;
- l'accent est mis plus sur la théorie que sur la pratique ;
- le BAC + 3 constitue un blocage pour la promotion verticale du T.S qui risque de demeurer un éternel exécutant.
- Enfin, ils déplorent l'absence du superviseur. En effet, une fois en service, il n'y a personne, dès les premiers mois, pour les encadrer, les soutenir, les contrôler et les former sur le terrain, de ce fait le TS est laissé à son propre compte.

Etant plus expérimenté, les plus anciens doivent épauler les nouveaux, car quoi qu'on dise, la formation diffère toujours de la pratique professionnelle.

TS16-TSC : « j'ai besoin de suivre les évolution en sciences sociales pour parler le même langage que les partenaires » ;

TS17-TSC : « ce qu'il faut, ce n'est pas présenter la formation TSC aux organisations seulement, il faut aussi l'ouvrir sur la santé, la politique éducative des population... »,

Cependant, nous croyons que c'est ce qui est fait en réalité, les méthodes et les outils d'intervention sont applicables à tous les secteurs d'activités.

Pour une comparaison avec les besoins exprimés par rapport aux difficultés rencontrées, nous nous sommes intéressé aux types de formations déjà suivies par les TS.

Si nous récapitulons, on se rend compte que les besoins actuels en FC sont classés en besoins de recyclage et besoins de renforcement des capacités, de renouvellement et d'approfondissement des connaissances. Ils l'expriment aussi.

Exemple T.S 01 : J'ai besoin de me recycler en élaboration de projet de suivi éducatif et en médiation familiale. Dans le livre de Joseph ROUZEL ; Le travail d'éducateur spécialisé : éthique et pratique, Dunod, Paris 2000.

L'auteur nous présente trois repères inséparables de l'acte éducatif indispensable à un éducateur pour se situer : le projet, de plus en plus conçu comme projet individualisé des usagers ; les médiations, enfin les dispositifs, tels que la supervision d'équipe ou individuelle, qui permettent aux éducateurs d'avancer en terrain balisé.

Ainsi le projet éducatif et la médiation sont les bases de l'action éducative et c'est aussi capital pour l'éducateur de maîtriser les processus d'élaboration.

Par conséquent, si au niveau de l'enseignement il y a des insuffisances, il est nécessaire qu'elles soient comblées. Du fait que les sciences sociales évoluent, il est certain que des avancées sont faites dans ce domaine et il faut s'en approprier.

D'ailleurs d'après nos informateurs, l'enseignement au niveau de l'ENTSS a subi un certain nombre d'améliorations depuis lors.

Exemple T.S 02 : J'ai besoin de me recycler dans les modules d'intervention en service social et je dois apprendre l'anglais pour pouvoir communiquer avec certains collègues.

Avec ce dernier, nous avons deux types de besoins : les besoins de maintenir les connaissances en cours d'oubli (P. Goguelin 1983) et le besoin de s'adapter aux exigences du milieu, maîtriser une langue de communication de plus en plus utilisée (l'anglais).

Exemple T.S 10 : J'ai besoin de maîtriser les techniques d'élaboration de projet.

Après dépouillement, la formation en anglais est la plus sollicitée, viennent ensuite les méthodes d'intervention en service social ; l'élaboration, la gestion et le suivi évaluation de projet. Cependant il faut souligner que la plupart des T.S interrogés ont déjà subi une formation de renforcement des capacités en élaboration, la gestion et le suivi évaluation de projet. C'est pourquoi, la demande est faible mais c'est un besoin réel.

La Politique sociale, les NTIC, Déviance Délinquance et la communication sociale viennent ensuite.

Le marketing social, la rédaction administrative, SIDA, stratégie du développement rural et urbain, droit de l'enfant, décentralisation et déconcentration, alphabétisation fonctionnelle. Cependant on remarquera que les besoins structurels sont de loin plus nombreux chez les TS que les besoins conjoncturels.

3-2-3 Les types de formation continue suivis par les TS :

Elles se déroulent sous forme de séminaire ou atelier qui durent de cinq (5) jours à quinze (15) jours. Ils portent sur un domaine précis et ont pour objectif le renforcement des capacités du personnel par rapport aux besoins de l'organisation dans le cadre de l'exécution d'un programme ou projet.

Ils peuvent aussi porter sur un sujet crucial dans le but d'informer, de sensibiliser et d'éduquer ou encore l'apprentissage de certaines techniques à un groupe cible :

Ces séminaires ou ateliers rentrent en général dans le cadre de politiques de renforcement des capacités du personnel et des partenaires ou encore groupes cibles de l'organisation ou du service.

Il peut s'agir aussi de cours

Les formations sont sanctionnées par des attestations de participation.

Elles sont sources d'une promotion horizontale.

Ainsi comme formation courtes nous avons par ordre d'importance :

- des séminaires sur les techniques d'élaboration de planification de suivi et d'évaluation de projet : projet de Santé, de développement communautaire, le SIDA ;
- des séminaires sur des questions de santé publique : Nutrition communautaire, PCIME, SIDA, Assainissement, environnement, VIH-Nutrition ;
- des séminaires sur des questions sociales : genre, genre et leadership, aides aux victimes, droit de l'enfance, droit et protection de l'enfant, techniques de négociation, de partenariat et de gestion des conflits ;
- des séminaires sur des questions économiques : Micro finances, Etude de marché, techniques de passation des marchés communautaires, etc.... ;
- des séminaires de formation ; MARP, alphabétisation fonctionnelle, techniques de transformation des produits locaux, teinture etc.

Il faut dire que cela correspond, exactement, aux besoins de renforcement des capacités exigés par les insuffisances constatées dans la FI et par l'émergence de nouvelles problématiques.

Cependant la conception des programmes de formation c'est une chose, mais leur application, leur enseignement en est une autre. Il appartient à l'organisme de formation de les adapter suivant les contextes et toujours par rapport au contexte de voir les modules fondamentales et les modules secondaires pour éviter des remarques de ce genre « l'étude de telle matière n'a pas été suffisamment approfondie », ou, « nous devons voir telle matière au lieu de.. », ou encore, « la formation n'est pas adaptée à la pratique professionnelle » etc. Ce sont ces situations qui génèrent des besoins en formation sur des matières fondamentales théoriques qui même si des évolutions se sont opérées, elles viennent s'ajouter au socle, mais ne le remet pas en cause.

Ainsi, on peut supposer que lors de la détermination des contenus des programmes de formation, la situation souhaitée était clairement définie, mais l'intervention de certains facteurs a causé des altérations dans le produit final. Ces facteurs peuvent être un changement de contexte, ou encore un processus d'apprentissage inadapté.

3-2-4 Les motivations à suivre une formation continue :

Si nous nous référons au recensement et à la classification des formations suivis par les TS que nous avons interrogés, on se rend compte que pour les formations courtes la plupart s'inscrits dans la politique de renforcement des capacités des agents de l'organisation dans le cadre d'un projet ou programme bien déterminé. Par conséquent on ne peut évoquer les motivations personnelles du TS mais plutôt celles de son employeur qui a jugé nécessaire de faire cette formation, Cependant, il arrive que le TS sente une contre performance dans l'exercice de ses fonctions, ce qui fait naître chez lui des besoins en formation. C'est ainsi que nous avons recensé un certain nombre de motivations :

- Recherche de nouvelles connaissances, compétences, maintien de compétences et connaissances acquises ;
- Bénéficier d'une promotion sociale ;

Le recyclage : par exemple :

- T.S 01** —> Parfaire les outils d'intervention
- T.S 03** —> me perfectionner, renforcer mes connaissances
- T.S 06** —> Etre plus pointue, mieux outillés
- T.S 07** —> Etre en phase avec les évolutions thématiques
- T.S 08** —> Renforcer mes capacités
- T.S 09** —> Combler mes lacunes
- T.S 16** —> Mieux répondre à la demande

T.S 22 —→ M'améliorer, être plus performant, être à jour par rapport aux découvertes.

Ainsi 19 sur 22 interrogés ont donné comme motivation à suivre une formation continue, le maintien de connaissances acquises (recyclage, remise à niveau) et l'acquisition de nouvelles connaissances, de nouvelles habiletés, profiter des nouveautés en sciences sociales.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

3-3 LES ELEMENTS DE STRUCTURATION D'UN PROGRAMME DE FC :

3-3-1 L'organisation et le fonctionnement de la FC

Au niveau de la formation continue, il s'agit plutôt des besoins de recyclage, de renforcement des capacités, 'un plan de carrière.

3-3-1-1 Le recyclage

Il concerne les modules du noyau dur et des modules de spécialisation. En effet, les connaissances ne sont pas fixes, elles évoluent, mais aussi elles deviennent parfois obsolètes ou encore tombent carrément dans l'oubli.

Ainsi on a toujours besoin d'une remise à niveau pour ne pas perdre les connaissances en cours d'oubli, et plus encore, acquérir de nouvelles connaissances.

3-3-1-2 Le renforcement des capacités

Il arrive que le TS soit amené à intervenir dans un domaine qui demande en plus des compétences de Ts, d'autres compétences comme celles, d'un manager, d'un gestionnaire, etc.... ou encore, d'intervenir dans un domaine plus spécialisé comme la Santé, la Nutrition, les maladies endémiques , le Sida, etc....

Ainsi il est parfois nécessaire de renforcer les capacités des agents ou de leurs permettre de le faire à travers des formations courtes ciblées : les séminaires, les ateliers.

En plus, nous nous sommes rendu compte que certains T.S n'exerçaient pas dans les domaines où ils se sont spécialisés ; c'est le cas de certaines de TS spécialisés en FRPH, en Entreprise et qui se sont orientés vers le communautaire. Etant entendu que les modules de spécialisation ne sont pas les mêmes, il est certain qu'ils auront besoin de renforcer leurs connaissances dans ce domaine.

Ainsi des besoins de renforcement ont été demandés dans les domaines suivants :

- Le management ;
- La gestion financière et administrative ;
- La gestion des ressources Humaines ;
- Décentralisation et Déconcentration ;
- Stratégie de Développement rural et urbain ;
- Techniques de communication ;
- Santé publique ;
- Techniques de Passation des marchés communautaires ;
- Micro – finance ;
- Planification ;
- Droit de l'enfant ;
- Rédaction des Rapports Techniques. etc.

Ce cours des formations courtes ciblées, permettant l'acquisition de compétences générales complémentaires, généralement sanctionnées par des attestations.

3-3-2 Le fonctionnement de la FC

Nous avons axé notre questionnement sur deux points : l'organisme chargé de la FC et le type de formation adaptée à chaque catégorie de compétence souhaitée.

3-3-2-1 Le maître d'œuvre de la Formation continue

- La tendance est que il revient à l'ENTSS de proposer des programmes de formation continue à ses sortants.

En effet étant chargé de la formation initiale, elle doit être, mieux que quiconque, au courant des avancées dans le domaine des sciences sociales, surtout pour ce qui est des concepts outils et méthodes d'intervention mais aussi, elle étant constituée de spécialistes et de professionnels qui peuvent analyser le contexte socio-économique pour apporter des réaménagements, de nouvelles orientations dans la profession du TS, surtout pour ce qui est des recyclages et des renforcements de capacités (formation d'acquisition de compétences générales, formation courte). il faut dire que si nous jetons un regard sur les faiblesses décelées dans la formation initiale, ou les besoins actuels en formation qui pour la plupart proviennent de ces faiblesses dans la Formation Initiale, on comprend dès lors que le choix de l'ENTSS est bien justifié.

La DEPS doit mettre un système de formation continue pour ses agents au niveau des SS.

Ce choix correspond à la décision des autorités gouvernementales, qui par le décret 94-502 du 2 novembre 1994 ont chargé au Département de la

Formation Permanente et de la Recherche de l'ENTSS la mission d'assurer la formation continue des TS sénégalais.

Cependant une question reste pendante : Comment il faut organiser les sessions de formation continue ?

3-3-2-2 Types de Formation choisis

-les séminaires

-les ateliers

Cela correspond à des formations courtes et ciblées.

Il s'agit des séminaires et ateliers de formation à l'instar de ceux organisés au niveau des ONG et même dans le public. Cependant pour une durée plus longue car près de 70 % des TS enquêtés ont choisi la durée de trois (3) semaines même si certains veulent des séminaires d'une semaine ou 10 jours.

Pendant une période déterminée (1 à 3 semaines) les TS qui le désirent viennent suivre une session de formation continue par rapport à ces besoins.

Ainsi il appartiendra à l'ENTSS sur la base des besoins exprimés, d'organiser des modules payants, avec un créneau horaire flexible pour accueillir tous ceux qui veulent participer.

3-3-3 Financement de la FC

Les Ministères de Tutelle et les Directions ; par les autres structures employeurs (ONG, institutions privées) et par les Travailleurs sociaux eux-mêmes.

Cependant, il faut remarquer que nous avons deux catégories de T ravailleurs sociaux : ceux qui sont dans le privé et les fonctionnaires ou

contractuels de l'Etat. Par conséquent, il faut, pour les uns et les autres, un organe responsable du financement de la Formation continue.

Nous pouvons retenir que pour ce qui est des recyclages et des renforcements des capacités, l'Etat (Ministères : Direction) doivent prendre en charge le financement, et pour les formations longues toujours l'Etat, les Organisations ou les Travailleurs sociaux peuvent prendre cela en charge.

Ce schéma du plan d'organisation et de financement de la formation continue correspond exactement aux autres plans des secteurs de l'entreprise et des organisations non gouvernementales et même des autres secteurs d'activité de l'Etat que ce soit au Sénégal ou ailleurs en Afrique ou en Europe.

La formation continue est un droit pour le Travailleur est une obligation pour l'employeur. Elle a fait l'objet de réglementation par les Codes du Travail Nationaux et par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et le Bureau International du Travail.

En France par exemple, la formation professionnelle continue est instaurée par la loi de juillet 1971, réformée à plusieurs reprises, les articles constituent le livre **IV** du Code du Travail.

Cette loi a été précédée de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 juillet 1970 signé entre organisations patronales et syndicats des salariés (Claude Dubar, 2004). L'auteur nous apprend qu'un accord de ce type a été signé le 20 septembre 2003.

Au Sénégal le Code du Travail traite de la question en ses articles L – 75 et L – 76 chapitre II de la Formation professionnelle. Ces articles de façon très

sommaire que : « le contrat de travail, ou ultérieurement un avenant à ce contrat peut prévoir une formation professionnelle en alternance ou en formation continue en stage. Ce contrat ou l'avenant doit être constaté par écrit. Les objectifs et la durée de la formation ou du stage ainsi que la rémunération doivent être expressément indiqués (L – 75).

L'article L – 76 poursuit, lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnels entraînant des charges supportées par l'employeur, il peut être stipulé que le travailleur sera tenu de rester au service de l'employeur : pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement, en proportion de la période non travaillée par rapport à la totalité du temps minimum de service souscrit dans la convention.

Cependant le Code du Travail ne rentre pas dans les détails organisationnels et de financement de la FC, mais des accords entre le patronat et les syndicats de travailleurs ont signés les ententes à travers de conventions collectives pour sa réglementation. (Sources disponibles, enquête exploratoire).

Mais si nous revenons à la réglementation française de 2003. On constate que les partenaires sociaux en plus du congé individuel de formation (CIF), ont introduit le droit individuel de formation (DIF) destiné à permettre aux salariés d'accéder à des formations développant leurs compétences professionnelles. « Chaque salarié à temps plein bénéficie d'un DIF d'une durée de 20 H/ au contraire au CIF, qui nécessite qu'un congé d'absence réglementé depuis 197 H, le DIF exige une concertation entre le salarié et son entreprise qui est désignée comme « accord formalisé » (art. 6).

Sur le plan supranational aussi, dans les pays de l'OCDE, des mouvements se sont levés dès 1960 pour la généralisation du congé formation.

Sous la pression syndicale, l'OIT a commencé à débattre du congé éducation dès 1965 par une résolution de la 49^{ème} session de la Conférence Internationale, demandant « que les travailleurs puissent bénéficier des diverses formules de congé éducation payé, autres que le congé payé prévu pour le repos, qui leur donne la possibilité de compléter leur éducation et leur formation, et les encourager à le faire afin qu'ils puissent remplir leurs tâches professionnelles et assumer leurs responsabilités comme membre de la communauté ».

Ce texte a été adapté par plusieurs pays de l'Europe qui s'en inspirent pour la réglementation interne de l'application de la Formation continue (CD Claude DUBAR (2004).

Ainsi nul n'ignore l'importance de la FC, et Claude DUBAR nous dit que « contrairement au système scolaire, la FC constitue donc un univers éclaté, directement ancré dans les réalités professionnelles, largement dépendant de l'évolution de l'emploi.

Loin de se réduire à un ensemble de cursus et de diplômes prédéterminés, elle implique la création permanente d'offre de formation, en réponse à des demandes multiples s'appuyant sur des « besoins » de formation supposés et des objectifs théoriquement négociés.

Quoi que la FC soit souvent présentée comme un terrain de consensus social, les positions et les stratégies des différents partenaires concernés sont, de ce fait, loin d'être spontanément harmonieuses.

Pour les Chefs d'Entreprise, la formation lorsqu'elle n'est pas considérée comme une charge, doit constituer un investissement rentable : soit

économiquement, en termes d'ajustement de la main-d'œuvre aux changements technologiques et organisationnels, soit socialement, en termes de prix social ; d'où une tendance massive à privilégier des formations courtes et adaptatives directement liées à l'entreprise, au travail professionnel, aux nouveaux matériel ou systèmes de production.

Pour les organisations syndicales, la FC doit déboucher sur une amélioration de la situation des salariés, en permettant d'obtenir soit une augmentation de salaire sanctionnant la qualification individuelle accrue, soit de meilleures conditions de travail liées aux transformations de l'organisation, soit une meilleure protection contre le risque de chômage ou une cerne pour retrouver du travail.

3-3-4 Durée Maximale pour se recycler

Nous nous sommes intéressés à la question de savoir après combien de temps de pratique professionnelle les TS jugent-ils nécessaire le recyclage 14 sur 22 jugent qu'après deux ans de pratique le TS doit bénéficier d'un recyclage. 4/22 jugent que c'est après trois années. 3/22 pensent qu'il n'y doit pas y avoir de rupture entre la formation initiale et la formation continue. Le TS doit être en permanence dans la recherche. 1/22 pense que cinq années sont suffisantes. La nécessité d'un recyclage dépend des évolutions dans le domaine des sciences sociales, de l'intervention sociale (des outils, méthodes et concepts). D'après certaines personnes ressources, il est vrai que tous les deux ans quand même on constate des évolutions dans presque tous les domaines avec les nouvelles technologies, la recherche est plus facile.

De même sur le plan social aussi c'est presque à ce rythme que les changements s'opèrent (démographie, économie, etc...).

QUATRIEME PARTIE :
SUGGESTIONS ET
RECOMMANDATIONS

CODESMA - BIBLIOTHEQUE

IV- SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS

Dans cette quatrième partie, il s'agit pour nous de dégager les axes stratégique nous permettant de bâtir un système de FC adapté aux besoins en FC des TS.

Auparavant, il rappeler que les besoins en FC des TS se résument en besoins de recyclage et en renforcement des capacités du fait des exigences de la profession (nouveaux outils, nouveaux concepts, concurrence), mais aussi de l'émergence de nouvelles problématiques sociales (les NTIC, la mondialisation).

Notre enquête a révélé que les TS sont confrontés à des difficultés liées notamment à des insuffisances au niveau de l'enseignement de certains modules, et aux facteurs cités ci-dessus.

Nous avons comme insuffisances :

- l'enseignement de l'anglais qui est aujourd'hui la langue la plus parlée au niveau international ;
- l'inadaptabilité de certains outils et grilles d'analyse aux réalités du terrain : par exemple, chez les ES, d'aucuns pensent que le DMI n'est pas adapté en AEMO par ce que le mineur reste dans sa famille, il faut dire que cette opinion n'est pas partagée ;
- la non introduction dès le premier cycle des matières comme : la GRH, le management, la nutrition santé, les techniques d'élaboration de supports de communication, les stratégies de développement rural, l'alphabétisation en langue nationale, la santé publique, les politiques éducatives etc. ;
- mauvais choix des sites de stages pour les TSE et des thèmes de séminaires.

Au Sénégal, depuis quelques années des efforts ont été faits à travers la création de nouvelles structures pour prendre en charge les problèmes sociaux. En effet, dans un nouvel contexte social de mondialisation et des NTIC, pour il a été créé des centres ADO pour résoudre les problèmes des jeunes adolescents notamment ceux liés à leur sexualité ; et le centre Guindi pour la prise en charge des enfants de la rue.

Certaines structures de la DESPS et de l'action sociale ont été réorganisées pour les rendre plus adaptés aux besoins des populations.

Le champ social s'est aussi beaucoup enrichi d'organisations non gouvernementales qui participent de manière très active au développement social du pays et qui comptent parmi leur personnel un nombre important de TS.

Malheureusement, les autorités de tutelle n'ont pas vu qu'il été aussi nécessaire d'assurer la formation continue des agents pour que l'intervention sociale soit plus effective et efficace au niveau des services sociaux de l'Etat.

Une étude ordonnée par la DESPS montre que +73 % n'ont jamais suivi de FC, alors qu'aujourd'hui, nul n'ignore l'importance de la FC dans la vie professionnelle du travailleur du fait du caractère ponctuel et surtout limité de la FI.

La mondialisation et des NTIC font que des évolutions s'opèrent à un rythme accéléré dans le domaine de la recherche scientifique et technique, cependant elles ont, parallèlement, généré des crises profondes sur le plan économique et social (pauvreté et nouvelle forme de délinquance ...).

Face à une société en perpétuelle mutation, il est important de veiller à ce que ceux qui sont chargés d'intervenir pour rétablir l'équilibre social puissent avoir les connaissances et les compétences qu'il faut pour mener leur mission correctement.

Ainsi, les axes stratégiques et les moyens proposés sont fondés sur quatre concepts qui nous servent de principes directeurs :

- * l'employabilité ;
- * la flexibilité.
- * la polyvalence ;
- * le partenariat ;

Guillon R. ; 2002, dans son livre intitulé « formation continue et mutation de l'emploi », aborde les notions d'employabilité, de flexibilité et de polyvalence dans le contexte d'une entreprise. Cependant, que ce soit dans une entreprise, dans un service public ou dans une ONG, les objectifs poursuivis pour la FC sont les mêmes, à savoir satisfaire à la clientèle, les cibles, la demande avec les compétences requises.

Aussi, devrait-on privilégier l'acceptation des concepts en principes directeurs dans toute stratégie de FC.

4-1 LES PRINCIPES DIRECTEURS

4-1-1 L'employabilité :

Elle désigne la capacité d'un salarié à mobiliser un capital de compétences pour tenir un emploi (Guillon R. ; 2002). En effet le salarié doit s'efforcer de constituer et d'entretenir ce capital afin de pouvoir faire face aux différentes mutations qui peuvent affecter l'organisation ou le domaine dans lequel il exerce.

L'employabilité constitue ainsi un modèle d'action de la gestion de la main d'œuvre, dans la mesure où les entreprises s'engagent à renforcer les capacités techniques de leurs salariés de la formation pour qu'ils s'adaptent à l'évolution de l'emploi.

Aujourd'hui, la notion d'intervenant social a pris la place du travailleur social, et nous retrouvons dans ce vocable le point commun entre les TS sortants de l'ENAES, l'ENTSS ; les assistants sociaux de l'ENDSS), mais aussi le personnel de la santé, les sortants de l'ENEA, les géographes, les historiens, les statisticiens, ..., et dont certains ont un niveau d'étude supérieure plus élevé.

La FC (Goguelin ; 1983), est une réponse à la spécialisation due à l'extension des domaines des connaissances fondamentales et à la rapidité du développement, étant donné que le champ social subi de manière continue les effets de la mondialisation. IL faudrait, pour que le TS puisse conserver son employabilité, qu'il bénéficie d'un système de formation continue adapté.

De ce fait, Guillon nous fait remarquer que ce sont les entreprises qui garantissent aux salariés un niveau de compétence et de flexibilité pour trouver un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de celles-ci.

4-1-2 la flexibilité :

Guillon considère qu'il serait illusoire de séparer la notion de l'**employabilité** de la notion de **flexibilité** qui quant à elle permet de faire face aux fluctuations des commandes pour mieux répondre au marché. La flexibilité se manifeste à travers une pluralité de mesures, de la polyvalence à toutes formes de mobilité et d'externalisation, en passant par les modulations du temps de travail.

Santelmann P. ; 2004, parle de flexibiliser l'usage de la formation continue, selon lui, si l'offre de formation donne l'apparence de contrôler la demande, c'est essentiellement parce que l'organisation de la FC obéit à des logiques de temporalité d'usage calquée sur la formation initiale.

Il considère qu'il existe deux types de formation :

- les formations courtes visant les besoins structurels,
- les formations longues diplômantes pour les besoins conjoncturels.

Ainsi, la qualité et l'efficacité de ces formations résident dans leur interaction et non l'inverse. Donc il faut flexibiliser la commande pour flexibiliser les réponses, c'est-à-dire, traiter simultanément les différents besoins de formation.

Dans le cas du service social, la flexibilité, permettrait de former les TS suivant leur priorités de la structure employeur, mais aussi de les permettre de se former s'ils le désirent indépendamment des objectifs de celle-ci.

Pour ce faire il est obligatoire d'effectuer des calibrages pluriannuels du plan de formation et de laisser une marge de manœuvre permanente consistant à

s'adapter à des situations inattendues. Pour les TS exerçant dans les ONG le problème de la flexibilité se poserait moins.

4-1-3 La polyvalence :

C'est un constat que nous avons fait lors de nos entretiens, surtout chez les TS spécialisés en TSE ou en FRPH. En effet, deux sur trois exercent dans le communautaire, et cela nécessiterait pour eux de suivre des programmes de renforcement des capacités.

Durant leur formation initiale à l'ENTSS, les TS suivent en tronc commun un certain nombre de modules qu'on appelle le noyau dur ; ce sont les modules d'intervention en travail social. Ils suivent aussi les mêmes modules d'éclairage théorique.

Ainsi, quelle que soit sa spécialisation, le TS serait capable de s'adapter et d'intervenir dans presque tous les domaines du champ social, cependant, il suffit qu'il ait les moyens de renforcer ses capacités techniques d'intervention par une FC.

4-1-4 Le partenariat :

La problématique de la FC des TS ne peut être abordée sans la participation de toutes les composantes socioprofessionnelles à savoir :

- l'Etat, à travers ses structures (ministères, directions et services décentralisés),
- les employeurs ou encore le patronat, (ONG, institutions privées spécialisées...),
- et les TS eux-mêmes.

Il faut une prise de conscience collective de la nécessité de mettre les ressources nécessaires pour la création d'un système de FC pour les TS.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

4-2 LES AXES STRATEGIQUES :

S'inspirant de ces principes directeurs, quatre axes stratégiques pourraient se dégager pour résoudre durablement les insuffisances de la FC des TS. Il s'agit de :

- la mise en place d'un dispositif de FC pour les TS ;
- la communication sociale ;
- le renforcement des capacités des TS ;
- le suivi évaluation.

4-2-1 - la mise en place d'un dispositif de FC :

Objectif : développer un système de FC adapté aux besoins des TS

Résultats attendus : un dispositif de FC institutionnalisé et fonctionnel.

Actions prioritaires : il s'agit de :

- réaliser des études périodiques permettant d'analyser les besoins et priorité en FC des TS ;
- concevoir et mettre en œuvre des programmes sectoriels annuels de FC des TS ;
- identifier un cadre institutionnel de mise en œuvre et de suivi/évaluation de la FC des TS ;
- mettre en place un dispositif réglementaire de FC des TS

Cependant, pour mettre en place ce dispositif de FC qui s'inscrit dans la durée, il faut un certain nombre de prérequis à savoir l'implication de tout un chacun : Etat, employeurs, TS, partenaires, d'où notre deuxième point.

4-2-2– la communication sociale :

Objectif : Développer un plaidoyer auprès de l'Etat, des employeurs et principaux partenaires.

Résultats attendus : participation sociale effective des TS et des populations à la mise en œuvre des politiques sociales.

Actions prioritaires : il s'agit de :

- élaborer et mettre en œuvre un programme de communication sociale ;
- établir un planning sectoriel de communication ;
- identifier les canaux d'influence pertinents,
- identifier les moyens et supports de communication appropriés pour chaque cible.

Une fois le consensus autour de la nécessité de la FC des TS obtenu, il sera plus facile de dégager avec l'ensemble des concernés les besoins et les priorités de formation.

4-2-3 - Le renforcement des capacités techniques des TS :

Il s'agit de former en NTIC et sur les nouvelles méthodes et outils d'enquête d'analyse et d'intervention en service social.

Objectif : développer les compétences des TS dans l'utilisation d'outils nécessaires à la prise en charge effective et adaptée de la demande sociale.

Résultats attendus : l'efficacité et l'employabilité des TS sont développées pour la satisfaction de la demande sociale.

Actions prioritaires :

- élaborer des programmes de formation continue sur la base des besoins recensés ;
- allouer un budget annuel à la FC de TS ;
- motiver les TS dans l'exercice de leur fonction.

Il ne suffit pas de mettre en œuvre un programme de FC, il faut mettre en place, aussi un dispositif nous permettant de vérifier sa fiabilité pour y apporter des améliorations à chaque fois que cela est nécessaire : c'est le suivi évaluation.

4-2-4 le suivi évaluation :

Objectif : -mettre en place un système national de suivi- évaluation de la FC des TS.

Résultat attendu : l'institutionnalisation et la mise en œuvre d'un système national de suivi évaluation de la FC des TS.

Actions prioritaires : il s'agit de :

- recenser les TS en fonction dans les différents secteurs d'activités ;
- concevoir et vulgariser des outils de suivi évaluation de la FC des TS ;
- institutionnaliser le suivi évaluation de la FC des TS ;
- mettre en place une banque de données sur la FC des TS.

Bien entendu, ces suggestions peuvent toujours être améliorées, elles pourraient permettre la mise en place d'un dispositif de FC adapté et adaptable aux besoins des TS sénégalais.

CODESRIA - BIBLIOTHÈQUE

CONCLUSION

Notre étude s'est intéressée à la question de la formation continue des TIS Sénégalais, et plus spécifiquement des besoins en formation continue.

Compte tenu des mutiques bouleversements et mutations qui s'opèrent dans le champ social, nous avons pensé qu'il est d'actualité et nécessaire de poser la problématique de la formation continue des T.S, car c'est le seul moyen qui leur permet de se doter des outils, méthodes, connaissances et compétences nécessaires pour apporter des réponses à la demande sociale de plus en plus exigeante et grande.

La FC est une ingénierie, allant de l'analyse de besoins à l'évaluation de la formation en passant par la conception des contenus de programmes et mode d'apprentissage etc., mais dans cette étude nous nous sommes fixé comme objectifs général d'aborder la première étape dans ce processus de mis en place d'un système de formation continue pour les travailleurs sociaux Sénégalais à savoir : Connaître les besoins en formation continue de ces T.S

Pour ce faire nous avons essayé :

- de décrire les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des T.S sortants de l'ENTSS et ayant au minimum cinq (05) ans d'expérience professionnelle.
- d'identifier les besoins liés aux difficultés dans la pratique professionnelle ;
- d'identifier les besoins liés à l'émergence de nouvelles problématiques ;
- recenser les propositions faites par les TS pour une meilleure prise en charge de ces besoins ;

- proposer nous aussi un plan d'action fondé sur des principes directeurs à partir desquels nous bâtissons quatre axes stratégiques pour la mise sur pied d'un système adapté et adaptable de FC.

Nous avons, sur le plan méthodologique, opté pour la méthode de l'échantillonnage raisonné ou typique, et l'utilisation de la technique de la boule de neige pour contacter les cible.

A l'issu de nos entretiens nous avons obtenu un échantillon de 22 T.S grâce à l'effet de saturation. Le guide d'entretien a été choisi comme outil de recherche.

Au terme de l'étude il est ressorti que les besoins en formation continue des T.S Sénégalais sont généralement de deux ordres :

- des besoins de recyclage –
- perfectionnement, renforcement des capacités pour s'adapter aux mutations du travail, entretien de son employabilité).

Pour satisfaire aux besoins en FC des TS, nous avons proposé un certain nombre de suggestions à savoir :

- apporter des améliorations au niveau de la formation initiale, en effectuant des recentrages au niveau de certaines filières et en réactualisant certains modules (contenus).
- Mettre sur pied un système de formation continue pour le recyclage, le renforcement des capacités des T.S, avec l'implication et le soutien des tous les acteurs sociaux.

La formation au niveau de l'ENTSS est jugée satisfaisante par les TS enquêtés, cependant, certaines difficultés ont été recensées :

- Faire une synthèse de texte ;
- Rédiger une correspondance administrative (note de service, procès-verbal, compte rendu) ;
- Manque de formation en management ;
- Manque de formation en gestion financière ;
- Difficultés à élaborer un projet de suivi éducatif ;
- Difficultés à élaborer un plan de suivi et d'évaluation d'un projet ;
- Insuffisance de la formation en matière de Droit et procédure pénale concernant les mineurs.

Enfin d'autres difficultés liées au diplôme d'Etat et à la méconnaissance du métier de TS surtout pour certaines spécialisations en occurrence le travail social d'Entreprise et la Formation et Réinsertion des Personnes handicapées ont été évoquées.

Certains TS n'ont pu accéder à des postes de responsabilités parce que le BAC + 3 ans est insuffisant alors qu'ils sont persuadés de pouvoir accomplir ces missions, parce qu'ils ont les compétences même si elles n'ont pas été sanctionnées par un diplôme.

La méconnaissance du métier, de la fonction du TS fait que les employés sont parfois sceptiques pour leur confier certaines responsabilités.

Des insuffisances et des manquements ont aussi été décelées dans la formation initiale, cela affecte beaucoup, aujourd'hui le TS dans l'accomplissement de sa mission.

La formation du TS est divisée en trois (3) parties (Doc. Prg. ENTSS)

- Les cours en Tronc commun (toutes sections confondues). Ils portent sur les matières de base de l'intervention sociale (MISS) et des matières d'éclairage théoriques (économie, droit, sociologie, psychologie, les processus de recherche, etc....).

- Les cours de spécialisation : chaque option a ses matières essentielles qui requièrent un certain nombre d'heures ;
- Les stages (étude du milieu, analyse institutionnelle MARP, stage de mise en situation professionnelle) et séminaires.

Cette section nous permet de mesurer la corrélation qu'il y a entre les difficultés rencontrées dans la pratique professionnelle et la formation initiale (FI).

De même nos enquêtés pensent que le choix des spécialisations doit tenir compte des besoins du marché d'emploi.

Par exemple les TSE déplorent le fait qu'ils n'arrivent pas à trouver un emploi placé au sein des entreprises. Ces dernières préfèrent les assistants sociaux, parce que plus connus.

BIBLIOGRAPHIE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

- 1) CARLETTO NATALI (2005), concevoir une Fonction en Entreprise ;
Dunod, Paris
- 2) CUYOT, JL Mainguet. C, Van Haeperen. B. (Eds) (2005), la formation
Professionnelle Continue: l'individu au Coeur des dispositifs, De Boeck et
Larcier,
SA. Bruxelles
- 3) CUYOT, JL, Maingnet. C, Van. Haeperen (Eds), (2005) La formation
Professionnelle continue; Enjeux Sociétaux ; DE Boeck et Larcier, SA
Bruxelles
- 4) DENNERY M, (2006), Piloter un Projet de Formation : de l'analyse de le
demande
au cahier des charges ; ESF ; Paris.
- 5) DUBAR, C. 52004) ; la Formation professionnelle Continue, 5è Edition ;
Paris
- 6) GOGUELIN, P. (1983) ; La Formation Continue des Adultes ; PUF, Paris.
- 7) GUILLON R, (2002) Formation Continue et Mutations de l'emploi, Paris
- 8) PARMENTIER, C (2005) ; l'Essentiel de la Formation : Préparer, animer,
évaluer,
Editions d'organisations, Paris
- 9) QUIVY, R ; Van Compendhoudt, L ; (1995) ; Manuel de Recherche en
Sciences
Sociales ; Dunod, Paris.
- 10) ROUZEL, J. (2000) ; le Travail de l'Educateur Spécialisé : Ethnique et
Pratiques ;
Dunod, Paris

11) SANTELMANN, P, (2004), De l'efficacité en Formation Continue ; Editions Liaisons, Paris.

THESES ET MEMOIRES

12) AUDIBERT, A (1970) ; le service Social en Afrique, Francophone dans une Perspective de Développement, Thèse de Doctorat ; Université Sorbonne ; Paris

13) KANE, M. (1996) ; l'Etude des stratégies de Résolutions des Problèmes des Personnes âgées retraitées de Dakar en vue de l'Education à leur bénéfice d'une Politique de Développement Social ; Thèse de Doctorat, Laval, Québec.

14) MOUBOUYI MIDOKO, J.F (1999), La problématique de l'actualisation des stratégies d'intervention sociale par la Formation continue au Gabon ; DSTS, Dakar

15) MAMENGUI, E. A, (2002) ; la Problématique de la Supervision des TS au Gabon ; DSTS, ENTSS, Dakar.

16) NSEKE, B. (1985) ; Formation Continue des TS au Burkina Fasso ; ENTSS, DSTS, Dakar

17) SAWADOGO, L (1999) ; La Formation Continue des TS au Burkina Fasso ; ENTSS, DSTS, Dakar.

REVUES

- 18) BOEGLIN, .M. (1978) ; **INTERNATIONALE DE TRAVAIL SOCIAL** ; «le service social dans le Monde » ; QUEBEC, 37^{ème} année
- 19) GILLES .M. (2005): Comprendre ; **REVUE DES SCIENCES HUMAINES** ; N° 154, Entretien avec Bouquet, B. le Travail social, Avril.
- 20) **GUIDE A L'INTENTION DES INTERVENANTS SOCIAUX DANS LA PROBLEMATIQUE DES MINEURS** ; (2006), RPJMS Dakar.
- 21) SARR. S. C. (2001), La politique d'Action sociale au Sénégal (Repère Historiques), " **LES CAHIERS AFRICAINS DU TRAVAIL SOCIAL** " ; N°02, ENTSS, Dakar.

LOIS ET REGLEMENTS

- 22) Code du Travail du Sénégal, loi N° 97.17 du 01. Décembre 1997 art L 75.L76.
- 23) Décret N° 94 562 du 02 Novembre 1994, Portant création de l'école Nationale des Travailleurs Sociaux Spécialisés.

COURS THEORIQUES

- 24) MBOJI, M. (2003), l'analyse de la Politiques Sociale ; ENTSS, Dakar.
- 25) MBOUP, A.S (2000/01); Supervision, ENTSS, Dakar
- 26) SOW, P.B. (1997/98) ; Mesure et Evaluation en formation, ENTSS, Dakar.

CODESRIA BIBLIOTHEQUE

ANNEXES

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

ENTRETIENS

GUIDE D'ENTRETIEN ADMINITRE AUX TRAVAILLEURS SOCIAUX

Consigne : les bouleversements sociaux causés par l'évolution très rapide de la société du fait de la mondialisation a débouché sur la création des nouveaux types de familles par conséquent de nouveaux problèmes sociaux. Dans le domaine scientifique et technologique aussi des avancées notoires se sont opérées, les sciences sociales ne sont pas en reste. Par conséquent, il devient impératif pour le travailleur social de se former pour non seulement maintenir les connaissances en cours d'oubli mais aussi d'en acquérir de nouvelles. D'où la nécessité de la formation continue comme moyen pour y parvenir.

I- Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles

- 1-1- sexe
- 1-2- Spécialisation ;
- 1-3- Année de sortie de L'ENTSS ;
- 1-4- Lieu actuel de travail ;
- 1-5- Fonction occupée ;
- 1-6- Population cible ;
- 1-7- Description des tâches ;

2- Les besoins liés à des manquements ou des insuffisances dans la formation initiale :

3- Les besoins liés aux exigences de la pratique professionnelle :

3-Les besoins liés à l'émergence de nouvelles problématiques :

4- Formations continues effectuées :

- Nature :

- Sanction : Diplômante : Qualifiante :

- Durée :

- Organe maître d'œuvre :

- Suggestions :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5 - Motivations à suivre une FC :

.....
.....
.....

6- Besoins actuels en FC :

D'après tout ce que nous venons de voir, quels sont vos besoins actuellement en FC ?

7- Eléments de structuration d'un système de FC :

- Mode d'organisation : Lieu, nature (alternée ou en continue), durée ;
- Mode de financement : organe (s) et nature ;
- Durée maximale pour se recycler.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

Je suis éducateur spécialisé, je suis sorti de l'ENTSS en 1995. Au niveau de l'internat, je suis responsable des activités socio-éducatives

Ici, je m'occupe des mineurs en situation difficile et des mineurs en danger normal (ce sont les enfants dont les parents sont démunis et dont la prise en charge par le centre est demandée par ceux-ci)

Concrètement j'accueille les mineurs et les parents qui viennent au centre et je m'entretiens avec eux, je participe aussi à l'extraction du mineur arrêté à la police ou en prison.

Je fais des entretiens périodiques avec les mineurs et je m'occupe aussi de leur orientation dans les ateliers ou à l'école.

J'œuvre et je veille à ce qu'il y ait un changement dans le centre.

Pour ce qui est de la formation initiale, en tant qu'éducateur, je peux dire que les stages dans les structures comme l'AEMO et le CPS (actuel CPD) m'ont été d'un grand apport dans l'exercice de ma profession. Il y a aussi certains cours théoriques comme les modules d'intervention en service social ; travail social personnel, travail social de groupe, psychopédagogie etc..... ce sont là ce que tu appelle les points forts de la formation initiale cependant comme point faible on peut évoquer la méthode du DMI (Diagnostic de maturité interpersonnel) qui n'est pas du tout adapté dans les centres de Sauvegarde ou en AEMO.

Mais on peut dire qu'il y a adéquation entre les techniques d'animation, le TSP le TSG et la pratique professionnelle. Par conséquent il faut admettre que la formation à l'ENTSS est bonne.

Les difficultés sont surtout d'ordre matériel, nous ne disposons pas d'équipement nécessaire pour être plus efficace dans le travail. Par exemple les ordinateurs sont insuffisants et très dépassés et nous n'avons pas d'Internet.

Nous n'avons pas non plus de salle de lecture (Bibliothécaire) certaines juillets d'intervention sont inadaptées bas de séminaire, pas d'atelier pour une remise à niveau.

Même la supervision professionnelle comme nous l'avons appris à l'école n'existe pas. Les séminaires sont réservés aux chefs de service et il n'y a presque jamais de restitution (rire....) A part notre propre volonté de s'informer, on peut dire que les sources d'information sont inexistantes.

J'ai suivi un seul séminaire depuis que je suis sortis de l'école c'était avec l'ONG « guindi » ou m'avait invité comme consultant et ce pendant deux jours.

Ma motivation, ce serait surtout parfaire les outils d'intervention, avoir de nouvelles connaissances mais aussi pour mon curriculum vitæ (CV).

J'ai surtout besoin de me recycler en suivi – socio-éducatif et en médiation familiale.

Quand à l'organisation de la F.C, l'ENTSS peut organiser des sessions où nous alternerons le travail et la formation pour le 6 mois, étalées dans l'année.

Et à mon avis après deux ans de pratique professionnelle, le TS doit se recycler.

Je fais parti de la promotion sortie en 1998, je travaille comme chargé de programme dans le cadre de l'insertion des jeunes issus des milieux de favorisés.

Avant de venir ici j'ai travaillé à ENDA en 1998 dans le programme recherche et le programme résolution des problèmes des bidonvilles – apprentissage professionnel, réinsertion des jeunes.

En 2002 je suis devenu un permanent à ENDA et j'étais assistant du secrétaire exécutif. Toujours de 2002 à 05 j'ai travaillé à ENDA ECOPOP dans le cadre du PLD et pendant un an j'ai séjourné au lac BAR à Linguère pour le suivi du processus de mise en place du cadre de concertation du plan de formation et du plan local de communication.

Ici au CPD je travaille avec les mineurs en placement mon intervention consiste en une prévention large c'est-à-dire le suivi des mineurs garçons et filles habitants les quartiers environnants

J'assure aussi le secrétariat au niveau du service je suis aussi en relation avec les partenaires sociaux dans le cadre de projets au bénéfice des enfants du centre.

Enfin je m'occupe de la rédaction des rapports d'activités et des correspondances administratives. On peut considérer comme étant des points forts de la F.I les stages en milieu périurbain et ruralité car ils m'ont beaucoup aidé dans mon travail à ENDA. Il y a aussi les cours théoriques comme Déviance - Délinquance, psychopédagogie et le droit, en tant qu'éducateur c'est très important.

Cependant la formation au niveau de l'ENTSS doit s'adapter à ce qui se fait au niveau des ONG, c'est-à-dire que les éducateurs doivent pouvoir intervenir dans le privé, s'adapter aux réalités du terrain.

Aussi les connaissances en matière de droit de l'enfant sont très limitées chez les éducateurs. Nous avons, nous aussi éducateurs des problèmes d'insertion dans le secteur privé car l'école n'est pas bien connue, elle s'entend renfermée sur elle-même alors qu'elle devait plutôt développer un partenariat avec les autres organisations privées comme les ONG.

Enfin un autre point faible de la formation, c'est que nous nous n'avons pas appris l'informatique, mais bon, il paraît qu'on en fait aujourd'hui.

Nos difficultés sont surtout d'ordre matériel et financier. Nos locaux sont insuffisants et étroits. Moi-même je travaille dans le bureau du Directeur faute de bureau. L'accès à l'information est aussi très difficile à moins que l'on fasse nos propres investigations.

J'ai suivi une formation en informatique, on nous a donné des attestations, j'ai fait aussi une formation en étude de marché avec le FUAP là aussi on m'a donné une attestation. J'ai participé à plusieurs séminaires à ENDA sans sanction.

Mes motivations à suivre une formation continue c'est surtout pour accéder à un niveau supérieur dans mon travail, élever mon statut social, améliorer ma situation financière et pourquoi pas créer aussi ma propre activité.

Actuellement j'ai besoin de me former en anglais, en ressources humaines, mais surtout j'ai besoin d'approfondir mes connaissances eu déviance délinquance en quelque sorte une recycler en cette matière.

J'aimerais aussi faire le 2nd option formation des formateurs. Pour l'organisation de la FC, la Directeur de l'éducation surveillée doit collaborer avec l'école qui lui propose des modules de formation. Aussi les agents qui les désirent peuvent déposer des demandes de formation. La DESPES doit financer la formation. Elle sera organisée en cours de soir à partir de 16h. Des séminaires et ateliers d'une semaine à 10 jours peuvent aussi être organisés au niveau des centres.

La formation pour avoir un diplôme supérieur peut se faire pour une durée deux ans. Le recyclage doit se faire deux ans après la sortie.

ERTRENTIEN N°3

TSC 20 – 06- 06 ENTSS

Bon, je suis sortis en 1996, je suis TSC, mon travail consiste à assister le chef de département dans la classe, de superviser les enseignements, de veiller au respect du planning, de la discipline et à l'assiduité des étudiants.

En tant que chef de travaux toutes matières sont importantes (rire.....), mais surtout les modules d'intervention sociale (TSC, TSP, TSG PCI et le processus de recherche et la politique social.

Cependant comme points faibles, il faudrait qu'on accorde plus d'une importance aux stages. La formation très bonne quand même. Les difficiles que je rencontre dans le travail sont surtout liées à l'insuffisance des informations sur le contenu des cours. Et la documentation le cadre de travail n'est pas très facile et surtout la présence dans les salles de cours est très difficile.

En effet j'ai suivi des formations complémentaires d'abord en Droit de l'enfant avec "Save the children " pour 5 jours avec attestation.

J'ai aussi fait la formation de MOC avec l'ISADE dans le cadre du PDC (3 semaines) avec attestation, je suis au 2nd cycle je fais GCSSES.

Mes motivations actuelles, c'est surtout avoir un diplôme supérieur pour accéder à un niveau plus haut. J'ai besoins de me recycler dans tous les modules d'intervention. Je trouve que 2 ans après la sortie le TS doit se recycler.

Des séminaire d'1 semaine / ans.

L'Ecole et les institutions doivent proposer des modules de formation à ceux qui le désirent. Les structures et le ministère doivent subventionner cela.

ENTRETIEN N°: 4

ES AEMO

Je suis éducatrice spécialisée je suis sortie de l'ENTSS en 1996, Mais je suis ici à l'AEMO depuis 2001 avant j'ai travaillé à l'ORGATEC 1997-1998 et à ENDA 2001 a l'AEMO je suis responsable du bureau action – éducation, je m'occupe des mineurs en charge par l'AEMO et des mineurs en prévention

Aussi mon travail au niveau du centre c'est d'abord de vérifier le cahier de permanence pour voir les notes, les passages des parents et mineurs, ensuite voir les rapports et les mettre à jour, effectuer des suivis en atelier, des visite à domicile rechercher des partenaires pour le placement des mineurs, et rechercher des financements pour les acticités de l'AEMO.

En ce qui concerne la formation initiale, des matières comme la psychologie, le Droit et la Déviance – Délinquance peuvent être considérées comme dos points forts dans la formation de l'éducation. Cependant nous pouvons considérer comme point faible le fait que dans la prise en charge

pénale, le volet social n'est pas ressenti. Mais c'est une formation bonne quand – même (rire.)

Les difficultés sont surtout liées aux conditions de travail ; l'espace est réduit, l'équipement n'est pas suffisant par rapport aux cibles aussi c'est surtout un problème de moyens financiers. Quand à l'accès à l'information, nous n'avons ni Internet, ni documentation, pas de supervision professionnelle comme on nous l'a appris à l'école (rire.)

J'ai fait de l'informatique (cours privé) j'ai une attestation.

Mes motivations, c'est avoir un plan de carrière, et surtout me perfectionner.

Je souhaite ainsi suivre des études en psycho éducation, obtenir un diplôme supérieur par ce qui est de l'organisation d'un système de formation continue pour nous les TS un travail doit se faire en amont avec un recasement des besoins, les analyser et les centraliser.

Une programmation sur 3 semaines tous les 6 mois.

Moi je crois que deux ans après la sortie, le TS doit faire ans appelle une remise à niveau cependant doit pouvoir bénéficier chaque année d'un semaine de formation.

ENTRETIEN N°; 5

15 -07- 06

Je suis travailleur social spécialisée en organisation communautaire. Je suis sortie en 1995.

Mais comme vous le savez, nous avons été ensemble dans le programme de Nutrition communautaire pendant cinq (5). Donc c'est depuis septembre 2002 que je suis rentrée dans le PRN.

Mes cibles dans ce programme ce sont les populations en général et les organisations locales (OCB, ASC, femmes FA FE enfants.) les structures de santé, les autres ONG et les autorités administratives et locales.

Mon rôle est de manager, c'est-à-dire coordonner les activités du programme, faire le suivi superviser les AEC en occurrence vérifier la qualité du service, faire ce qu'on appelle un appui – conseil et un appui financier.

La formation à l'ENTSS est bonne, d'ailleurs dans tous les programmes, l'action des travailleurs sociaux est très appréciée, ou fait de très bon résultats, partout la collaboration avec les population – et dans notre travail ce qui nous a surtout aidé ce sont le cours de projet, la MARP et l'Etude du milieu, mais ce qui nous a surtout manqué c'est l'anglais, car on sait qu'en science sociale, presque les écrits en anglais sont plus importants et même pour communiquer avec les partenaires anglophones, anecdote : lors de nos réunions de coordination, quand ils veulent dire des choses sur nous, c'est en anglais qu'ils s'expriment (rire.)

Puisque je gère des fonds aussi, il faut que je maîtrise un peu les règles de la comptabilité et les statistiques, car ce que nous avons vu à l'école n'est pas suffisant.

Pour ce qui est de la politique sociale, il faut la réactualiser, mais il faut aussi renforcer le marketing social.

Mais globalement la formation est bonne et on est vraiment des polyvalents on s'adapte à toutes les situations.

Les difficultés que j'ai, c'est surtout la gestion financière car je dois ordonne des dépenses et contrôler les finances mais je n'ai aucune notion dans ce domaine (rire.) dans le cadre au PRN nous avons fait beaucoup de petites

formations c'est dans leur politique de renforcement des capacités des agents. On a fait un séminaire de 15 jours en PCIME, de 10 jours en TC et de 15 jours en semaine évaluation.

A la fin de chaque séminaire on nous a délivré des certificats (attestation).

Mais je fais un diplôme DHEPS – par cours par correspondance pendant sans avec l'université PARIS/SORBONE (Diplôme d'analyse des résultats en santé centrés sur les pauvres) financé par la BM. Mais je souhaite quand même que le management soit une matière obligatoire dans la formation des TS (rire..). Ce qui me motiverait c'est renforcer mes connaissances et d'accéder à un poste de responsabilités plus hautes (rire...). Je n'ai pas besoin (rire.) de vous dire que le management reste un besoin fondamental dans mon travail. Ensuite, je dois renforcer mes connaissances en gestion finance (comptabilité, statistiques), et en politique sociale, anglais. J'aimerais aussi suivre un séminaire sur le SIDA.

La formation continue doit tenir compte de la disponibilité des bénéficiaires et cela m'arrange qu'elle soit étalée, par exemple 4h /semaine et les week-ends aussi au bout de 2 ans.

Que la formation soit prise en charge par les structures ; l'ENTSS doit pouvoir organiser des sessions de formation modulaires payantes (Rire.....).

Mon dernier souhait, est que l'école s'ouvre aux autres pays de la sous région et au-delà à même, en organisant des voyages d'échange interrégionaux, pour quoi pas ?

J'ai fait TSC, je suis sortie en 1996. Actuellement je suis la coordinatrice Nationale des droits de l'enfant.

L'activité principale est le parrainage des enfants. Il s'agit essentiellement de l'éducation, le droit de s'enfants, faire des plaidoyers et la protection des enfants contre les abus le travail des enfants (les pries formes d'exploitation de l'enfant.)

Nous avons cinq bureaux à Kaolack, Louga, Thiès, st Louis et Dakar. Nous travaillions aussi avec des partenaires sociaux comme Save chilienne (formation des enfants, des femmes et des élus locaux en Droit de l'enfant et à la lutte contre les pires formes d'exploitation de l'enfant.

Je gère le protocole avec le gouvernement aussi. Nous apportons de l'appui aux ONG locales dans le cadre de renforcement des capacités, en équipement et autres, en financement.

Nous travaillons avec certaines structures comme le centre " guinde".

Nous apportons notre appui lors des journées de l'enfant.

Nous participons à la gestion des protocoles.

Nous aidons à mettre en place la CONAF.

Nous assurons la représentation de plan aux instances régionales et sous-régionales.

Parmi les matières qui m'ont rendu très opérationnelle il y a le TSC, TSG, la PS, la Gestion de projet. Les stages aussi ont été l'une grand apport, la MARP, l'étude du milieu.

Cependant, la gestion projet devait être plus approfondie, on doit étudier de manière plus poussée l'anglais ainsi que l'élaboration de rapport, de note de service et notre capacité d'expression.

Néanmoins on peut dire que la formation à l'ENTSS est bonne parce qu'elle est transversale.

La principale difficulté est que nous utilisons très souvent l'anglais comme langue de communication, mais j'arrive juste à comprendre certaines choses et cela constitue un blocage. Par exemple (ouvrant une correspondance en anglais dans l'ordinateur) là c'est le secrétaire exécutif qui m'a envoyé ce courrier ce matin et j'en ai souvent des courriers comme ça. Lors de nos voyages dans les pays anglophones aussi c'est toujours difficile de communiquer (rire).

J'ai fait cependant quelques formations d'abord un BTS en gestion de projet, à plan j'ai fait des séminaires sur les Droits et la protection de l'enfant, des logiciels propres à plan et un peu d'anglais. Avec le PAMECAS, j'ai fait la Micro -finance.

Je voudrais suivre une formation continue pour être plus pointue, bien outillée dans mon travail. Je voudrais aussi pouvoir changer et aller au plus offrant grimper la hiérarchie et faire valoir ses compétences. Pour cela j'aimerais surtout suivre la formation des formateurs approfondir mes connaissances en I de l'enfance me former à la rédaction de rapport techniques apprendre l'anglais, revoir le TSC et la gestion de projet.

Je crois au bout de cinq années de service, le TS doit aller se recycler, mais aussi actualiser ses connaissances, et on peut faire des formations de 1 an à 18 mois.

Je suis travailleur social spécialisé en organisation communautaire. Je suis sorti depuis 1996. Bon, je travail avec les producteurs de plantes médicinales. (Culture), les herboristes (vendeurs de Plantes médecin -ales). Les tradi – praticiens, les collectivités locales et les organisations communautaires d’appui au développement.

La nature de mon intervention c’est surtout l’organisation de mobilisation sociale, faire la promotion des AGR, formation et renforcement des capacités en santé et techniques culturelles.

Je fais aussi de la capitalisation, planification, conception de projet, suivi/évaluation et recherche de financement.

Grâce à cette formation à l’ENTSS, j’ai une capacité de pénétration du milieu, d’adaptation et de négociation énorme. Bien entendu, il existait déjà chez moi ces capacités (Rire..) mais l’école les a renforcé. D’autre part les modules d’intervention (TSC, TSG, PS) l’élaboration et l’évaluation de projet, les modules de recherche, les stages (MARF, Etude du Milieu, Micro, analyse).

Cependant on dénote les lacunes sur les cours de la comptabilité, la gestion, la planification et le suivi évaluation de projet.

Il y a aussi la supervision professionnelle. Mais la dimension pratique doit être revue, l’enseignement de l’anglais est insuffisant, et l’informatique doit être plus développé.

En tout l’approche globale est très bien.

Les difficultés rencontrées, surtout c’est l’absence de marketings, le métier n’est pas connu, la fonction de travail social ; l’école et ses filières ne sont pas bien connues.

Les sources d'information ne sont pas très développées, l'école ne met pas en place des outils pour continuer les recherches.

En formation continue, je n'ai rien fait/ (rire...) mais j'aimerais bien quand même surtout pour gagner de l'argent être en phase avec les évolutions thématiques, mais aussi avancer, grimper la hiérarchie en terme de titre, performance et de renforcement continu. Bon..., je voudrais faire des études en planification, gestion administrative et finance, en management de groupe et ressources humaines. Mais aussi c'est toujours bon de revoir les modules d'intervention et de recherche.

Aussi tous les 3 ans, on peut suivre des cours de FC pour une durée de 3 mois. L'ENTSS peut offrir des programmes de FC et les structure, les Ministères, ou le TS peuvent prendre en charge les frais de formation. Ici à ENDA on est entrain de mettre sur pied une caisse destinée à la formation des agents qui le désirent.

ENTRETIEN N° 8

TSC

Je suis sortie de l'ENTSS en 1996 comme travailleur social communautaire. Dans de cadre du programme je travaille avec les populations en général, (usagers de la drogue, ceux on celles qui sont dans travail de sexe, les orphelins et enfants vulnérables.

Nous travaillons aussi avec les organisations qui agissent sur le SIDA

Nous apportons des financements aux associations

Nous apportons une appris matériel, un appui technique, permettre aux associations de mieux maîtriser le travail, effectuons un suivi –évaluation de leurs activités, et des visites de terrain.

Les points forts de notre formation c'est que une fois sortis on est capable d'intervenir dans plusieurs secteurs et avec efficacité. C'est notre polyvalence – le contact avec les population sont un grand apport les stages aussi nous ont beaucoup forgé. (milieu rural, la MARP).

Cependant les matières concernant la recherche sont à approfondir. Le faudrait mettre l'accent sur les question de communication, l'anglais est aujourd'hui incontournable surtout la lecture et la compréhension de certains documents (lire...), mais le formation est très bonne et on note une présence importante des TS dans les structures et les ONG.

Pour ce qui est des difficultés c'est que quoi qu'on dise, il y a toujours un écart entre la théorie et la pratique professionnelle. Il fait une certaine corrélation entre la théorie et la pratique. L'anglais comme langue de communication doit être reconsidéré dans la formation du TS.

L'école doit collaborer plus encore avec ses anciens élèves, il y a rupture totale du cordon ombilical.

Il doit exister aussi à l'ENTSS un centre de documentation bien fournie.

J'ai fait plusieurs formations surtout en SIDA le domaine où s'exerce. (CESAG Août 04 de 3 semaines).

Une formation en Master de suivi – évaluation à l'ISED (au cours) et plusieurs autres atelier de formation sans sanctions.

Mes motivations, me recycle surtout, obtenir un diplôme supérieur, renforcer mes capacités, je veux surtout me recycler sur les matière de base de l'intervention social, les matières de recherche (qualitative, quantitative, évaluation). Cela peut se faire avec de petites sessions de formation, et je crois que 3 ans après la sortie, nous devons nous recycler. Autre chose, l'école doit se

vendre auprès des organisations et institutions partenaires. Elle doit aussi offrir des sessions de formation à ceux qui désirent se former.

ENTRETIEN N°9

TSE

Je suis T.S spécialisé en travail social d'entreprise je suis sorti depuis 1999. Je m'occupe des français utilisateurs de mobil, les abonnés orange et des consommatrices qui ont des enfants à bas age utilisant des couches.

Je suis aussi au bureau de recrutement du personnel. Le travail consiste à recueillir des opinions par le biais des questions-réponses. Recueillir l'appréciation des clients sur les produits offerts et de l'équipement dont ils disposent et voir s'ils désirent s'équiper : c'est la prospection des clients éventuels.

Au niveau de Bureau de recrutement, j'opère un filtrage (entretien téléphonique) des candidats, c'est la détection des compétences.

Le TSG est l'une des matières qui m'a beaucoup aidé cela m'a permis de connaître comment se comporter en groupe. Il y a la psychologie sociale et aussi les stages.

Bon, on peut dire aussi qu'il y a inadéquation (rire....) entre la formation et le marché de l'emploi (rire...) il nous est difficile de s'insérer dans le marché en tant que travailleurs social spécialisé en entreprise. Cependant la formation initiale, elle est bonne.

Bon au niveau de l'entreprise il y a suffisamment de documentation sur le travail, sur les métiers, les produits il n'y a pas de difficultés réelles dans ce domaine. J'ai fait au PCCI des formations sur les produits mais il n'y a pas de sanction.

J'ai fait le 2nd cycle, option GCSSES, il me reste le mémoire (Rire...).

Ma motivation actuelle à suivre une F.C c'est d'occuper un poste de responsabilités. (Rire...).

Mes besoins en formation continue c'est les ressources humaines et l'anglais.

2 ans après la sortie le TS doit bénéficier d'un recyclage et même de renouveler les connaissances car les choses évoluent vite.

Je crois pour ce faire, la formation modulaire par rapports aux besoins de l'ensemble des TS est la meilleure formule.

L'école peut aussi proposer des missions de formation.

En fin, l'école doit appuyer ses produits (sortants) rire....

ENTRETIEN N°10

TSE

Je suis sortie en 1998, je suis spécialisé en TSE.

Je suis actuellement consultant et conseiller assistant au développement pour le PNUD –

Nous travaillons avec les collectivités locales.

Nous donnons un appui conseil, assistons dans l'élaboration de documents de planification des projets.

Nous les assistons dans l'Installation des instances locales dans la gestion en suscitant la participation des populations.

Nous appuyons et nous orientons les conseils ruraux dans l'élaboration du plan d'investissement de formation la et de communication, les appuie dans la formation des acteurs locaux, appuie à la réalisation d'infrastructures communautaires ; Nous faisons des focus- groupe sur les participations aux programmes, à ses réalisations et ses difficultés.

Nous apportons notre appui en micro -finance et à l'élaboration et à la mise en œuvre de plan de communication et la réalisation de micro - projets.

Ce que je peux dire de la formation, c'est que elle m'a permis d'être méthodique. Des métiers comme le TSG, la méthodologie de recherche, la supervision de groupe et ce TSG sont très importantes, cependant, nous déplorons beaucoup le fait que certaines matières ne sont pas étudiées : comment faire un plan local de développement, un plan d'investissement, les techniques de sondage, le travail de diagnostic du milieu, l'enquête sociale, l'intervention personnelle. La formation elle est bonne, mais doit – être améliorée, adaptée à la réalité professionnelle, une réactualisation des outils.

Pour les difficultés, nous faisons nos propres recherches pour ne pas être dépassé, nous participons à des ateliers aussi.

J'ai fait plusieurs formations depuis ma sortie surtout dans le cadre de mon travail. J'ai fait :

- Le management de projet sanctionné par une attestation,

- Le système de passation des marchés communautaires avec une attestation

- La décentralisation et développement local

- Organisation fonctionnelle attribution de références

- Processus de fluidification locale et participation

- Méthode et outils de suivi et l'évaluation de projet les techniques d'élaboration, de projet de développement économique.

Tous ces séminaires sont sanctionnés par un diplôme.

Mes motivations à suivre une formation ou des formations continues c'est surtout pour combler mes lacunes, être d'avantage performant et surtout (rire...) avoir des diplômes.

Suivie j'aimerais surtout faire une formation en finance comptabilité, et en technique d'élaboration de projet.

ENTRETIEN N° 11

28 – 07 TSE

Je suis sorti de l'ENTSS en 2001, je suis travailleur social spécialisé en service social d'entreprise.

Au niveau de la FAFS nous travaillons avec les associations de femmes partout dans le Sénégal, et les réseaux de femmes.

Mon travail consiste à assurer la permanence à savoir accueillir les personnes, les informer, recevoir le courrier, le traiter et faire suivre, élaboration des demandes de finance. Rédiger les offres, coordonner et assurer le suivi des projets – et leur évaluation.

Les points forts de notre formation c'est surtout les modules théoriques qui nous donnent les aptitudes professionnelles, il y en est ainsi de la gestion des projets correspondance administrative, le TSG, les matières sur la recherche, les statistiques.

Cependant, il faut développer d'avantage le management de programmes, les ressources humaines, le management en général.

Pour ce qui est des stages de mise en situation professionnelles, il faudrait que l'école développe des stratégies pour que les élèves les fassent dans des milieux adaptés. On reconnaît quand même que la formation est assez bonne. Il faut seulement renforcer les cours et y mettre le temps qu'il faut surtout pour le cours de comptabilité, de projet et de politique sociale.

Il fut surtout souligner les difficultés que nous avons, nous les TS en TSE à nous insérer au niveau des entreprises car elles ne connaissent pas le métier et préfèrent souvent les assistants sociaux plus connus.

Nous ne disposons pas des sources d'information et nous n'avons pas le temps d'aller nous informer.

J'ai fait des séminaires en élaboration de projet, en conception de programmes de santé, en gestion et suivi évaluation de projet (attestation).

Mes motivations c'est surtout développer mes connaissances et les partager ; améliorer mes capacités financières.

J'aimerais apprendre le management, revoir les modules d'intervention en service social, l'anglais, et surtout les nouveaux outils d'analyse et de recherche.

Pour le TS, 3ans après le sortie il doit se recycler. Le recyclage peut se faire sous forme de modules.

Pour la prise en charge, il faut trouver des partenaires qui vont octroyer des bourses ou des subventions. Les employeurs doivent aussi dégager des bourses de formations.

ENTRETIEN N° 12

10 – 08 – 06

Je suis éducation spécialisé je suis sortis de l'ENTSS en 1995. Je suis formateur et clinicien en thérapie familiale systémique, je suis aussi éducation eu pratique psychomotrice au couturier. C'est une pratique découverte par Monsieur De Aucouturier d'où le nom. Je suis aussi psychopédagogie c'est un enseignement spécialisé pour enfant handicapé.

Je suis à Keur Xaleyi depuis 1995, eu 2000 je suis devenu avec le reforme hospitalière un contractuel de l'hôpital. En 2004 j'ai été recruté à la fonction publique, affecté à la DESPS, sur la demande de Ministère de la santé, je suis revenu à Fann, depuis Mars 2006.

A Keur Xaleyi, je travaille avec tous ceux qui ont des enfants handicapés et qui viennent solliciter notre assistance. Je suis responsables de jour des enfants qui viennent passer la journée, et qui sont âgés de 3 ans à 12 ans et qui présentent

des troubles psychiatriques, des difficultés psychomotrices ou relationnelles. C'est-à-dire des difficultés d'adaptation psychomotrice qui demandent des apprentissages sociaux et scolaires.

J'interviens au niveau des consultations de bilan psychologique des enfants qui viennent consulter pour difficultés scolaires, refus d'étudier, ou retard.

le médecin consulte en 1^{er} et je refais un diagnostic pour orientation ; si les difficultés s'inscrivent dans une dynamique familiale perturbée, en tant que clinicien en thérapie familiale systémique je pose une indication de prise en charge en thérapie familiale.

Si les difficultés concernent des troubles spécifiques des apprentissages mentales, les enfants qui ont des aberrations entre l'entendement et la tradition par exemple, littérale de ce qu'ils entendent, ou encore des enfants abusés sexuellement ou ceux victimes de maltraitance, j'ordonne une thérapie individuelle.

Je suis formateur dans le projet RPJM (Renforcement de la protection juridique des mineurs) dans le cadre de la coopération Belge avec différentes écoles.

Enfin je travaille avec les parents dans le cadre d'une guidance parentale quand il est nécessaire de les aider à porter ou à accepter l'handicap de leur enfant, que l'enfant soit reconsidéré autrement avec ses limites,

Il faudrait dans les entretiens familiaux faire un travail avec l'enfant autour de projet thérapeutique

Pour ce qui est de la formation initiale à l'ENTSS, les modules sur le psychodéveloppement, la psychopathologie, la problématique de la délinquance, la MISS, mais et surtout la pratique professionnelle par rapport aux techniques d'animation, sont des matières et stages qui m'ont permis de progresser dans mon travail, et par ailleurs, j'avoue que les stages d'imprégnation, m'ont beaucoup

conforté dans le choix professionnel, néanmoins quand je suis venu ici c'était vraiment différents de ce que j'avais appris en tant que ES. Alors qu'ici c'est une structure de prise en charge de personne handicapée. Mais je me suis rendu compte que la frontière était très mince entre la délinquance et les pathologies apprises en pédopsychiatrie ; les troubles de comportements.

Ici c'est la thérapie et eu ES c'est le changement de comportement et le suivi éducatif. Il y a une collaboration avec l'extérieur, des structures de relais et je suis le lien entre ces structures et le service.

Ce qui manque dans la formation, c'est la côte pratique c'est-à-dire d'expérimenter des ateliers qui nous permettent de réfléchir sur la pratique professionnelle par le biais de jeux de rôle, imprégner plus l'étudiant par rapport à la fonction.

Mais c'est une formation bonne, malgré tout. Cependant j'ai comme l'impression que la formation n'est pas aussi spécialisée que cela, ou fait du tout et que l'éducateur se croit souvent psychologue.

Concernant les difficultés rencontrées c'est surtout dans l'élaboration de projet, éducatif. Sinon nous n'avons pas de difficultés réelles car l'apprentissage se faisait au jour le jour. Dans la formation initiale la grosse lacune c'est que nous éducateur spécialisée on a tendance à travailler avec les cibles et moins avec les familles, on propose souvent à la famille des solutions au lieu d'utiliser les compétences, on doit rendre plus pratique la formation en intervention systémique.

Sinon pas de problème pour avoir accès à l'information car nous faisons beaucoup d'ateliers et de séminaires. J'ai fais des formations en Belgique (3) en

Thérapie familiale, de 3 ans avec une attestation, 2 ans de psychomotricité et 6 mois en psychopédagogie

Si j'ai désire suivre des formation complémentaires surtout pour partager mes connaissances et pouvoir forme des personnes. Je voudrais participer à la création d'un autre centre de psychiatrie dans le pays ce qu'on appelle des hôpitaux de jour.

Je crois qu'après 3ans de pratique, le TS doit penser à faire une formation continue.

Je me rappelle que la DESPES a essayé d'évaluer les besoins en formation des éducateurs et un programmes a été établi peut – êtes que l'ENTSS doit offrir des programme de formation aux TS. La Direction doit elle aussi mettre sur pied une ligne de crédit et octroyer des bourses de formation, elle doit aussi organiser des ateliers de formation au niveau des services.

Nous devons dépasser l'idée des formations payées car on parle tout le temps de perdium ici. On peut organiser des session de formation cibles thématique sur la base des besoins des agents.

ENTRETIEN N° 13

21 – 08 – 06

Je suis éducatrice spécialisée, je suis sortie en 1998. Je suis éducatrice de groupe et responsable de la commission Assistance éducative.

Au niveau de l'AEMO, nous travaillons avec les mineurs délinquants qui ont des problèmes avec la police, mais aussi avec les mineurs qui ont besoin d'assistance éducative, et par ricochet avec les parents des mineurs.

L'AEMO est divisée en deux étapes. Concernant l'AE, les parents viennent pour demander une AE pour la prise en charge de l'enfant qui commence à poser problème. Aussi, nous éducateurs, nous effectuons des VAD pour nous entretenir avec les parents, le mineur, nous interrogeons aucun la fratrie et le voisinage. Si l'enfant est à l'école, on va interroger l'enseignant.

Après l'ensemble des éléments seront rédigés sous forme de rapport qui nous permettra d'avoir une idée de la personnalité de l'enfant qu'on présente au juge. Si le problème concerne la cohabitation de l'enfant avec ses parents, on le place au CPD. Je peux dire qu'on fait des résultats significatifs dans la récupération des enfants.

Une autre action avec les DJ, là l'enfant est déjà entre les mains de la police. Il est présenté devant le procureur et le juge pour enfant. C'est après l'audience que le juge pour enfant trouvant que la police n'est pas une place pour mineur, il le place en AEMO ou au CPD mais l'AEMO reçoit l'enfant d'abord et le met en observation : c'est la liberté surveillée.

L'éducateur déterminera si l'enfant reste en famille ou s'il doit être placé.

Pour l'enfant en liberté surveillée, nous rendons régulièrement compte au juge, par le biais de rapports de suivi. Nous avons aussi d'autres cibles, des femmes et des hommes qui ont des problèmes de ménages ou qui veulent adopter des enfants. Ces personnes viennent vers nous, nous demandent conseils et orientation.

Concernant l'adoption c'est la coordination de l'AEMO en rapport avec le juge pour enfant et le service pouponnière que cela se règle.

De plus en plus, on pense encadrer les mères des mineurs défavorisés pour conseil, information et formation. Par exemple l'encadrement au micro finance.

Pour notre filière, l'éducation surveillée, les matières qui nous ont beaucoup apporté c'est la psychologie sociale et la politique sociale.

Le stage périurbain nous a permis de mieux analyser la situation des enfants d'autant plus que 75% des mineurs délinquants, nous viennent des banlieues, ce stage d'imprécaution nous a, beaucoup rapporté.

Pour ce qui est de la formation des éducateurs, j'aurai proposé des modules de formation aministrée pas des éducation qui interviennent eu milieu carcéral, car c'est un domaine qui n'est pas bien éclairé lors de la formation ceci permettra aussi avec éducation de se familiariser avec le langage professionnel. Par exemple. Monsieur Pathé DIALLO (ES) a une grande expérience du milieu carcéral et ce serait intéressant qu'il intervienne dans la formation des ES. La formation est quand même très bonne.

La D.E.S.P.E.S organise souvent des journées d'études de l'éducation surveillée, des séminaires. Mais nous déplorons l'existence de blocages pour avoir une bourse d'étude. Au niveau du service nous n'avons pas d'équipement en NTIC. Pour ce qui est des formations complémentaires, j'ai suivie une session de formation en informatique (initiation), (rire....) à l'E.N.A..M.

J'ai suivi aussi des cours d'anglais (DELL) que j'ai moi-même payé.

Je voudrais suivre une formation continue pour me spécialiser d'avantage, pour renforcer mes capacités financières, élever mon statut social, mais aussi avoir plus de responsabilités dans mon travail.

J'ai remarqué qu'il y a des gens qui viennent solliciter conseil pour des problèmes conjugaux et cela m'intéresse beaucoup de suivre une formation en conseil le psychologique, je voudrais faire le 2nd cycle de l'ENTSS option formation des formateurs et refaire les NTIC.

Je crois que le Temps au bout de 2 à 3 années d'expériences peut suivre une formation continue car c'est suffisant pour mieux cerner les besoins et les améliorations à apporter.

La formation peut être organisée sous forme de sessions payantes avec des modales de 3 semaines à 1 mois. Et qu'elle sont prise en charge par le Ministères et /ou les travailleurs eux-mêmes.

ENTRETIEN N°14

21.08.2006 ES

Je suis éducateur spécialisé, je suis sortis en 1996 de l'ENTSS. Je suis n,nnnnnnnéducateur et chef de service de l'AEMO.

Notre mission est vaste et variée, mais on va seulement parler des points les plus importants.

Au niveaux de l'AEMO nous travaillons pour la prise en charge des mineurs de 18 ans.

Dans cette prise en charge, il y a d'abord le rapport d'enquête sociale sur le mineur, les audiences. C'est l'assistance éducative. L'Educateur expose la situation personnelle et familiale de l'enfant et c'est au juge de prendre la décision finale.

Cette décision peut aller jusqu'à confier l'enfant à ses propres parents et le suivi de l'enfant dans sa famille, à l'école ou au lieu d'apprentissage ; à son placement en assistance éducative.

Dans le cadre de l'Assistance éducative, on rencontre beaucoup de problèmes, nous faisons de la médiation enfants, parents et même entre parents.

Nous intervenons dans les cas du divorce, mais c'est au juge de délivrer une ordonnance au responsable de l'AEMO pour enquête de moralité des deux parents pour voir à qui il peut confier l'enfant.

Pour les dossiers judiciaires, là le juge confie l'enfant à l'AEMO qui peut le confier au CPD ou le suivre directement.

Nous avons la possibilité de signer des partenariats avec les parents d'élèves, les associations et toutes les organisations qui travaillent pour le devenir de l'enfance.

Il nous est possible de prendre en charge des enfants maltraités, errants, des enfants rejetés, par leurs familles (bébé, etc..). Mais en tant que chef de service je coordonne le travail et reparti les tâches entre les agents : procureur, audience, VAD.

Pour ma part, la formation des éducateurs spécialisés a des lacunes extraordinaires, surtout pour nous qui avons été formés pendant une période à cheval entre les moments où Mbodji est venu à la direction et les moments de chamboulements dans la formation.

A tel enseigne que la formation d'avant était nettement, meilleur et nous nous étions comme des cobayes.

On a expérimenté pas mal de matières inutiles.

Cependant la psychologie sociale a été très importante, Déviance - Délinquance aussi : Sinon, il y a des matières que Mbodji a voulu nous imposé nous Es et qui étaient destinées à l'assistance sociale, et vous savez que les missions des Es et celles des As sont très différentes.

Ainsi on peut dire que à part ces deux matières : Psychologie et DD. Tout le reste ne vaut rien, la formation était médiocre, et surtout que ces matières qui nous étaient imposées étaient dispensées par des professeurs qui n'avaient aucun sens de la pédagogie.

Notre cible est très mouvante et qui dit cible mouvante doit parler de Science éducative donc qui se renouvelle pour s'occuper des nouveaux problèmes, alors

que nous éducateurs, on est cloîtré entre 4 murs, on a aucune information, sinon nos expériences personnelles. C'est pourquoi à un certain moment la DESPES a organisé une pour les éducateurs pour une remise à niveau. En effet si on ne réapprenne pas les connaissances disparaissent c'est ce que DIENG appelle la formation- formation.

C'est la Direction (DESPES) qui est fautive car elle devait vous seulement octroyer des bourses d'études, mais aussi organiser des séminaires pour tous.

En effet les chefs de service qui vont à ces séminaires ne restituent pas, soit parce qu'ils ont du mal à faire de la restitution, soit ils ont simplement des lacunes qu'ils ne veulent pas qu'on découvre. D'ailleurs avec le problème une des perdium, les gens sont très jaloux.

Moi je n'ai fais aucune formation supplémentaire.

Ce qui me motive encore à faire une formation continue c'est surtout le besoin de savoir, mais le besoin de pouvoir continuer la formation

Aujourd'hui j'aimerais faire une formation en NTIC, en Sciences Sociales et en Administration.

Donner au TS une limite pour pouvoir suivre une formation continue c'est fausser le débat. Moi je pense que VU l'évolution qui s'opère dans toutes les branches il faut donner à

L'éducateur des possibilités de pourvoir toujours se rafraîchir la mémoire, car il n'y a pas de rupture. Cela pourra motiver et augmenter les besoins.

Et pour augmenter la motivation, il faut l'éducateur y mette un tout petit quelque chose, son argent (rire...)

Je suis sortie en 1995. Euh.. Même promotion que toi, je suis spécialisée en TSC.

Je travaille dans les quartiers non assainis, c'est-à-dire dans les quartiers où il n'y a pas d'ouvrages d'assainissement, ni de toilettes, ni de réseaux d'évacuation d'eau usée. Je travaille en collaboration avec les OCB et les ONG, les mairies d'arrondissement et les PCR.

Je suis chargée de suivre les activités sociales, les missions que l'Agetip a donné à ses structures telle que la prospection domiciliaire, pour recenser la demande, récupérer la contre partie financière, et le suivi entretien des ouvrages après réalisation et l'animation phast - méthode, une méthode SARAR adaptée à l'assainissement (sensibilisation au changement de comportements). Je centralise tous les rapports des partenaires (16) dans différents CR, je les analyse pour faire un rapport de synthèse d'activités et j'évalue tous les six (6) mois pour le renouvellement des contrats évaluation sur la base des résultats.

L'essentiel du travail est basé sur la sensibilisation appui pour les rencontres avec les notables et les bénéficiaires et avoir d'autres partenaires.

Dans ma formation de TSC c'est surtout les stages qui m'ont beaucoup aidé, car cela m'a permis d'avoir l'espoir d'équipe de m'imprégner de la vie sociale

Le cours de méthode d'intervention (MISS) m'a permis d'agir, de prioriser les besoins et d'agir en conséquence.

Surtout le travail social de groupe.

Pour le suivi évaluation de projet, je me débrouille vraiment on doit approfondir un peu cela, le management des organisations, le marketing social.

La formation initiale est bonne, mais on n'a pas le temps d'approfondir (rie).

Dans le cadre du travail on a besoin d'être autonome mais là on est dans une structure où tout est lié.

Surtout que les gens ne savent pas la valeur de la formation que nous avons, nous les Ts.

Et aussi ils veulent qu'on leur fournisse tout le temps des explications, alors qu'ils ne sont pas imprégnés du travail sur le terrain. Ainsi il y a certains blocages et on revient tout le temps sur le même problème.

Si on ne fait pas de bons résultats, c'est le responsable qu'on évalue alors que ce dernier est incapable de régir parfois car il y a des blocages dans la prise de décision.

Je ne suis pas tellement informée des évolutions qui s'opèrent dans le champ social, mais quand même dans le cadre de mon travail, on organise des séminaires au cours desquels on se forme, mais comme je l'ai dit, c'est dans le cadre du programme. Les conditions de travail sont aussi acceptables.

On a un véhicule de service, nous avons l'ordinateur, mais les travailleurs sociaux ne sont pas bien rémunérés malgré le travail colossal qu'on fournit. Il y a un blocage à cause du niveau du Diplôme.

J'ai fait, à part les séminaires dans le cadre des programmes avec l'Agetip, le marketing social aussi avec des attestations.

Bon,... je suis sortie en 1997, je travaille ici comme chargée de Projet, je suis là depuis deux (02) ans. Avant j'étais à l'AFDES ensuite à l'AIE. Mais je dois dire aussi que j'ai débuté par la caravane Nationale de l'Alphabétisation au Sénégal avec l'UNESCO (Thiès et Kolda). Ensuite l'AIE, l'AFDES surtout avec l'OADC, l'ACA, l'APROFES, / ASRADEC comme animatrice.

Au niveau du service départemental, nous travaillons avec les femmes et les individuels, les ONG, les Associations les autorités locales. On les encadre, les appuis dans l'identification et l'élaboration de leur projet, dans la structuration des groupements aussi.

Nous les indiquons aussi le circuit à suivi pour se formaliser, on les encadre dans la formation. (Teinture, transformation fruits et légumes, céréales locales..), en gestion administrative et finance, pour la terre des réunions et la réalisation des projets. On participe lors de l'évaluation et la réaction des rapports d'activité.

Nous travaillons aussi avec les enfants dans le cadre des projets de lutte contre les pires formes d'exploitation de l'enfant.

Concernant la formation initiale que j'ai reçue, les matières sociales ; (MISS), la politique sociale, l'économie sociale, les cours de projet, le travail social personnel, la psychologie sociale.

Si je décide de suivre une formation continue c'est surtout pour grimper la hiérarchie car dans cette agence, c'est surtout les Diplômes qui compte, le nombre d'années d'étude. Aussi cela me permettra de changer de statut.

Je voudrais surtout suivre des cours en Marketing sociale (cours + poussé), de management, communication sociale, en gestion, en suivi évolution et surtout en Anglais.

Je pense que tous les deux ou trois ans, on doit se former, se recycler. Cela peut se faire sous forme de cours du soir annuels.

Mais je vois que pour que les structures peuvent eu charge cette formation, ce sera un peu difficile, c'est à nous de nous prendre en charge si possible, avec le soutien de l'école, qui traitera les demandes selon les possibilités financières de chacun mais aussi les stages la micro analyse, l'étude du milieu, d'ailleurs tous les stages ; m'ont beaucoup appuyé dans le travail.

Cependant, le management, connus la gestion des ressources humaines sont très importantes dans notre formation, il faudrait qu'on pense à les introduire dans le 1^{er} cycle.

Les techniques de communication sont aussi à approfondir.

En tout cas, je pense que nous avons besoin de nous recycler dans les matières sociales, et que la nutrition santé doit être introduite dans la formation.

Rire... Il faut renforcer la formation en élaboration et suivi évaluation de projet, de même qu'en stratégie du développement rural.

On doit suivre aussi des cours d'alphabétisation en langues nationales selon votre choix, faire une formation sérieuse en anglais, en NTIC en sociologie rurale et urbaine aussi

Malgré tout votre formation est une formation qualifiante.

Notre principale difficulté ici c'est l'accès à l'information, en effet il nous est très difficile d'avoir la documentation nécessaire sur place et le temps nous manque pour aller faire des recherches.

J'ai commencé une formation en informatique mais je ne l'ai pas terminé.

Nous avons fait aussi formation en conception, élaboration de projet (3 formations) avec le cabinet du Ministère de la Solidarité Nationale, dans le cadre du PLCP et avec le Ministère de FIDS à Dakar et à Mbour avec un consultant du Ministre (1 semaine chaque avec attestation).

Il y a aussi la gestion des Ressources Humaines, les Techniques de négociation / partenariat et gestion des conflits.

Nous avons fait des formations en technique de transformation des fruits et légumes, en teinture (attestation).

Pour mieux répondre à la demande, nous avons besoin d'être renforcé. Je suis travailleur social de bas niveau, donc il faut avoir un Diplôme Supérieur pour pouvoir aller de l'avant, élever notre statut social et professionnel, accéder à des postes de responsabilités.

Nous devons avoir aussi une bonne culture générale. Par le biais de la formation, nous pouvons mieux participer au développement de votre pays, apporter ce que nous savons aux populations.

Aujourd'hui j'ai besoins de suivre les évolutions qui s'opèrent dans les sciences sociales pour parler la même langue que les partenaires.

Je veux étudier le Management des organisations, les techniques de communication se renforcer en gestion de projets, élaboration et suivi – évaluation de projet, se former en stratégie de développement rural et urbain en alphabétisation, en anglais. Il faut aussi que je me recycle (..Rire....)

Pour les recyclages, des sessions de formation étalées de 4h/semaine pendant 3 à 6 mois et (rire..) vraiment sérieux (...rire). Et 3 mois de recyclage en raison de deux jours sur 7.

Pour la prise en charge, les Ministères de tutelle peuvent octroyer une exonération aux T.S pour suivre ces sessions de formation. Pour les TS que sont au niveau du privé (ONG etc.) ces structures privées peuvent financer la formation.

A mon avis après 2 ans d'activités, le TS doit suivre une session de recyclage et cela permettra à l'école de procéder à l'évaluation de la formation initiale. Et

(Rire) puis qu'on revienne pour échanger d'expérience au profit de l'Ecole, cette dernière doit nous gratifier du recyclage (rire...)

Et je pense que l'ENTSS gagnerais beaucoup à s'approcher de ses sortants.

ENTRETIEN N° 17

24.08.2006 TSC

Je suis sorti en 1996 option travail social communautaire.

Nous travaillons avec les inspections départementales de l'éducation, les collectivités locales et les écoles.

Nous sommes un projet éducatif qui travaille dans les banlieues de Dakar, on intervient dans la construction des classes, on œuvre pour l'amélioration de l'enseignement et de la gestion des écoles

Comité de gestion, équipe pédagogique sont tous représentés au niveau des inspections. Il y a un plan d'action au contrôle qualité de l'enseignement, un programme de renforcement de capacités des enseignements et outiller les jeunes enseignants volontaires.

Nous assistons les collectivités dans la gestion en leur transférant des compétences, les renforcer pour qu'elles puissent mieux gérer les écoles.

Dans la formation, tout ce qui a trait avec la dynamique de groupe accès sur la qualité de relation entre l'intervenant et le client est très importante.

Egalement, les matières comme la gestion, l'économie, la comptabilité, la psychologie des groupes et des personnes la politique sociale, en gros les Miss ont été déterminantes dans la formation du TSC.

Cependant on nous donne une formation mais la centralité de l'activité n'est pas bien perçue.

En effet, les travailleurs sociaux qui sont dans le privé sont en position de recherche-action qui aboutisse au projet. Ainsi il faut que l'étudiant arrive à écrire des termes de références, à mener une recherche à élaborer un projet.

Le TS en charge doit être renforcé en élaboration de rapport par rapport aux termes de références.

Il faut souligner aussi que le sociologie et plus outille que le TS. Autre chose également, c'est que le niveau BAC + 3 pose problème et le TS risque d'être un simple ouvrier bien que soient pertinentes. Aussi le BAC + 3 nous porte préjudice.

Ce qu'il faut faire se n'est présenter la formation du TSC aux organisation seulement mais plutôt ouvrir sur la santé, la politique éducative de population, renforcer les connaissances dans ces domaines.

Cependant, il faut reconnaître que la formation que nous avons reçue est respectable.

Quand j'ai quitté le PNC, je suis parti à BASIC.

Là bas j'étais responsable mobilisation sociale et j'ai beaucoup appris a BASIC. A l'ENTSS on ne fait pas beaucoup de communication, surtout pour ce qui est de l'élaboration des supports de communication. Je crois qu'on faisait plus de l'utilisation de ces supports, car on utilisait des techniques et des outils déjà élaborés, quand on nous demande d'en élaborer on a des difficultés. Ainsi l'équipe pluridisciplinaire dont nous étions constitué, nous a beaucoup aidé.

L'autre problème c'est que avec NTIC (l'informatique..) bien que nous l'avions de la 1ère^{er} à la 3ème année, ce n'était pas suffisant. Les logiciels comme Excel nous permet de faire des Budgets c'est-à-dire faire des prévisions, voir les imprévus, et Excel est fait pour ce travail.

J'ai moi-même payé 400.000f sans savoir où est par l'argent par ce que tout simplement je ne sais pas tenir un compte de gestion, donc ces questions de gestion sont très importantes.

J'ai éprouvé le besoin de me former à l'Institut de santé car il est arrivé que je devrais communiquer avec des infirmiers, alors qu'en matière de santé, il faut faire des simulations pour pouvoir former. Aujourd'hui les gens ne comprennent pas pourquoi on est marginalisé, car la formation en service sociale est bonne, je crois qu'il faudrait qu'on participe sur le profil des sortants et fais en sorte que nous ayons de bonnes reconnaissances en nutrition sur le SIDA, on comment conduire gérer un centre ADO.

Au niveau du service, on nous avait demandé de faire un recensement des besoins, c'est fait et j'attends toujours. Les formations que j'ai fait c'est surtout avec BASIC : Le plan de communication, les supports imprimés, l'audio-visuel. On a fait une formation en santé néo-natale, sur la grossesse, la prise en charge d'urgence (attestations).

On a fait des séminaires sur la gestion des attestations de participation.

De 1998 à maintenant c'est une exploration de terrain que je fais, il est temps de passer à autre chose le BAC + 3 ne me satisfait plus, mes passages au P.N.C et à BASICS m'ont donné des sensibilités dans le domaine de la santé et je veux m'inscrire à l'Institut. Santé et population, faire le DEA et le 3ème cycle, faire une carrière Universitaire et revenir sur le terrain pour occuper des responsabilités plus élevées.

Aujourd'hui, je veux faire la santé, approfondir mes connaissances en NTIC et maîtriser l'anglais. Et je compte sur moi-même pour faire.

La formation est un travail permanent, on doit être tout le temps en veille et actualiser les connaissances, et je pense que s'il y avait la possibilité de faire un Forum nationale, convoquer des promotions pendant un mois pour des échanges. Ce serait intéressant que tous les 3 ans qu'on se retrouve pour échanger et bénéficier des connaissances et des expériences des uns et des autres.

L'Ecole doit prendre l'initiative de faire une évaluation, demander le soutien des organisations qui employant les TS et du Ministère et organiser des séminaires de 10 à 15 jours selon les fonds disponibles.

ENTRETIEN N° 18.

28. 08. 2006

Je suis sortie en 1997, je suis éducatrice spécialisée

Je travaille en équipe avec les mineurs en difficulté. Je coordonne les activités de formation des jeunes filles. Je règle les conflits entre élève et maîtresse, élèves et parents et entre mineurs.

J'effectue le suivi des enseignants, le suivi – éducatif des mineurs et je rends compte au Directeur du centre

Au niveau des audiences, je représente la structure et je fais des propositions de date de r...d'audience, je m'entretiens avec les parents et les mineurs, je fais des placements et je rends compte au juge de l'évolution du comportement de chaque mineur. Je m'occupe du placement des mineurs dans les classes ou en atelier et de la collaboration avec les familles.

Comme activités, il y a la couture, la restauration, la broderie, la teinture, l'enseignement du français et du wolof et des techniques manuelles.

Les mineurs dans les ateliers obtiennent leur Diplômes au bout de 3 ans d'étude, les cours se déroulent du Lundi au Vendredi de 9h à 16h pour les filles et les garçons en ateliers de 9h à 19h. Peu les classes nous avons tous les

niveaux jusqu'au 3^{ème} secondaire, s'ils réussissent du Brevet on les orientent au Lycée.

Pour ce qui est de la formation initiale on peut dire que la Délinquance, le T.S.G, le T.S.P (changement de comportement) ont été très importantes dans la formation de l'ES.

Cependant, la suppression professionnelle doit être approfondie, surtout que, l'on peut être responsable quelque part sans l'expérience requise. Tu ne sais pas par où commencer surtout pour le travail administratif.

Les outils de supervision, les réunions avec les maîtresses, les évaluations, la tenue des conseils de classes tout cela te permet de mieux approfondir les problèmes. Il te donne l'esprit d'équipe et le sens de l'observation.

Mais je peux dire que globalement la formation est bonne

Pour les difficultés, il faut dire que au début tu n'es pas pris en échanges à moins que tu sois entreprenant, car ce qu'on apprend à l'école est diamétralement opposé à la pratique. Ainsi tu as des problèmes d'intégration dans la profession, personne ne t'aide, on ne te montre rien.

Aussi nous manquons de moyens matériels et financiers, tu as honte de montrer ton bureau pas de sources d'information, ou alors que c'est l'information qui ne circule pas, tu n'es au courant de rien (...) ni séminaire, ni atelier, et s'il y a lieu, c'est le chef de service qui y va et jamais de restitution. On ne nous informe de rien. Parfois même aussi, ils ne veulent pas (les chefs de services) que tu te jasses remarquer de peu pour leur poste, mais la collaboration avec les mineurs et les parents il n'y a pas de problème.

J'ai fait une formation en informatique (NTIC) pendant 1 mois, j'ai arrêté, je n'ai pas eu d'attestation. J'ai fait une formation en conduire auto et j'ai mon permis de conduire.

Je veux étudier et surtout faire le 2nd cycle pour renouveler mes connaissances, me faire une santé, m'améliorer, sinon on risque de tomber dans la désuétude.

Je voudrais surtout aller au Canada pour y faire le 2nd cycle, ou encore aller faire des études en Droit pour être juge pour enfant.

Je veux qu'on adopte le système de la disponibilité, c'est-à-dire arrêter, aller étudier et revenir.

Pour le recyclage, des séminaires d'un séminaire peuvent être organisés par la DESPS qui les financera avec les Ministères de Tutelle et mettre aussi à notre disposition des bourses d'études.

Je crois q'il est bon que deux ans après la sortie de l'Ecole que le TS bénéficie d'une FC et cela au rythme d'un recyclage tous les deux ans.

ENTRETIENN°19

29. 08. 2006

Je suis sortie en 1996, je suis spécialisée en FR PH, je suis responsable d'atelier, Secrétaire, Directrice, Formatrice je suis tout à la fois.

C'est une structure comme le centre Talibou Dabo qui s'occupe d'enfants infirmes- moteurs - célebro.

On prend les enfants en difficultés célebro-moteur je ne suis pas recrutée, et j'ai pas de contrat. (Rire..), je fais de la guidance parentale, oriente, je fais de l'IEC. Chaque après midi il y a une éducatrice qui assure la permanence pour la prise en charge des enfants, nous travaillons en partenariat avec 1 association de

français, « Solidarité Pluriel » qui nous aide dans la formation des éducatrices et nous aide aussi en matériels.

La base de notre travail c'est la méthode de stimulation hyper sensorielle. Avant les parents ne savaient pas quoi faire ? Avec la thérapie anglaise où il est question qu'ils viennent évaluer les enfants et donner quelques pistes de travail, mais cela coûte très cher, et une partie était prise en charge par l'association « Solidarité Pluriel » et l'autre partie par les spécialistes. Ainsi on travaille et avec la méthode d'OMAN pour les enfants IMC et cela permettait de les stimuler dans tous les sens.

Ainsi c'est dans ce cadre que j'ai fais l'orthoépie. Donc tout ce qu'on fait c'est de la stimulation + des activités d'éveil et les activités mes scolaires.

Selon le niveau de l'enfant et de son rythme de progression. Ainsi je fais plus d'activités individuelles que de groupe, car il faut suivre le rythme de chaque enfant une fois de plus. Les activités de groupes c'est plus pour les chansons et les distractions.

Les activités individuelles sont : le pré lecture, le pré-math (logico-math), développement sensoriel, stimulation auditive, toutes les activités de psychomotricité c'est-à-dire massage, activités motrices, travaux manuels, (découpage, collage, coloriage, déchiquetage, peinture langage).

Je commence par les Miss en plus de cela j'avoue que pour ma spécialité, ce qui ma aidé c'est la psychomotricité, l'orthophonie, la psychopathologie que Mr Ngor NDOUR dit de même que le cours de Mme KANE, la psycho du développement humain, l'étude de projet qui n'a permis de comprendre pas mal de chose, dans ce domaine la politique sociale n'a permis de pouvoir m'imposer dans certaines situations, sur certain points.

Les séminaires sur le l'I.E.C, le SIDA, stratégie de développement, la décentralisation et la déconcentration, c'était des séminaires courts mais très pertinents. AK.Ki... Santé mentale, c'est le cours qui m'a permis aussi de mieux comprendre les handicapes mentaux, il y a aussi la psychosociale, les cours de sociologie.

C'était très intéressant les points faibles là aussi j'ai beaucoup de chose à dire car avec mon séjour à Yakar, qui m'a permis de me rendre compte qu'il fallait approfondir les cours d'orthophonie, de psychomotricité, de psycho-pathologie de même que le cours de santé mentale.

Après quelques mois de formations j'ai dis que j'avais de la valeur, j'avais appris quelques chose quand je suis sortie, j'ai dis à mes collègues qu j'avais commencé à assimiler. Ainsi je peux dire que j'ai une bonne formation et Mr MBODJI dit, quand les TSC se gonflaient, que la formation la plus complète c'était celle des FRAH.

Depuis que je suis à Yakar, j'ai dis aux parents que je devais être au to de l'information donc il faut que je participe aux séminaires et ateliers organisés parfois à Keur Xaleyi dans

D'autres structures, mais l'accès à l'information est une difficulté. Dans le centre les deux machines que j'ai c'est pour les enfants. Donc je ne sais pas ce qui se passe ailleurs.

Par rapport à mon statut, je ne suis pas recrutée, et cela depuis 1997, les conditions de travail sont dures et le salaire dérisoire. Au sein de l'atelier, je fais de la récupération.

Pour les méthodes d'intervention, Là je suis limitée car je ne suis pas orthophoniste, et les parents ne peuvent pas prendre en charge les frais. On se limite aux services qu'offrent Yakar, donc il manque le capital humain à savoir

Kinésithérapeute, un orthophoniste, un psychologue. Et l'idéal c'est d'avoir une équipe pluri-disciplinaire.

En dehors de ma formation à l'ENTSS, j'ai fait une formation en alphabétisation fonctionnelle avec l'ONFP en wolof, j'ai mon attestation, j'ai terminé ma formation en psychomotricité avec un Belge et j'ai mon Diplôme, la formation a duré 3 ans et le Diplôme est revenu par l'Ecole Belge de psychomotricité.

La M.A.R.P je l'ai fait à l'école et je l'ai appris avec le mouvement des éclaireurs pendant 3 semaines et j'ai mon attestation. Après, qu'est-ce que j'ai fait (...) 1 mois de stage de perfectionnement dans des structures spécialisées d'enfants IMC, précoces dans les CAMS précoce qui sont des centres de sourds où les handicapés viennent en soin.

La 2^e étape du bâtiment est en centre de prise en charge des enfants IMC, ce qui m'a permis de manger et de dormir avec eux car il y a un internat.

C'est une expérience qui m'a beaucoup apporté et m'a permis de connaître nos limites et de constater qu'un était très en retard au Sénégal (...Rire..). Des gens très organisés.

Tout est prévu pour les handicapés. Même dans le métro, alors qu'ici même la D.A.S n'a pas de rampes pour les handicapés, on ne travail pas.

Les motivations, c'est renforcer mes capacités surtout l'Etude de projet, je me suis dit que c'est quelque chose à renforcer.

De par ma formation, si je parviens à faire l'orthophonie ce serait mieux encore, car les orthophonistes ne sont pas nombreux, Et vue la place que j'occupe dans la prise en charge des IMC. En suite, la psychomotricité, pour mieux comprendre la motricité.

Mais aussi se former pour pouvoir former d'autres gens sur place ce qui serait l'idéal. Je veux aussi faire l'informatique.

Je commence actuellement l'organisation, de l'atelier, mais je dis que tout le monde doit mettre la dans la patte. On doit tout faire pour se rencontrer, discuter, dégager nos besoins, nos insuffisances et mettre sur pied nos projets, pour aller ensuite voir l'ENTSS à savoir le Directeur, les formateurs.

Je crois que l'organisation de la FC est globale, c'est un truc (..Rire...) de groupe. On doit voir comment l'organiser.

Ensuite, les structures qui nous coiffent doivent créer des modules de formation et en informer les T.S. le T.S doit être en permanence dans la recherche, états après une année de service, il faut aller se recycler, cela permet de connaître les insuffisances et les améliorations

ENTRETIEN N° 20

ANCS – 09.09.2006

Je suis sorti en 1997, je suis TSC. Un TS doit être équilibré car il a pour vocation de participer à la résolution des problèmes des individus en situation difficile, recenser la demande et trouver des solutions.

En 1999, ANCS, comme assistante de programme et chargé de programme après 3 mois VIH. Sida.

Je coordonne tous les programmes exécutés par l'alliance et ayant trait avec le VIH – Sida.

Je décide de ce qu'on fait et de comment.

Nous on travaille avec le secteur communautaire qui est engagé dans la lutte contre le Sida, ASC, OCB, ONG, collectivités locales.

Il y a différents niveaux de planification opérationnelle, depuis deux ans c'est la planification stratégique. Actuellement on a un plan pour 10 ans et on en a extrait des activités annuelles. Avec les collègues, on décide de ce qu'on doit faire sur la base de constats, des rapports, des expériences et des résultats antérieurs, ensuite on élabore un plan d'action.

Je suis responsable de ce plan, et avec mon équipe, on organise des Sciences de travail, des missions dans la sous-région, sur le territoire national et à l'étranger. Et après chaque séance de travail ou mission, on élabore un rapport.

Les rapports passent par moi et je les corrige et les valide. (Contrôle).

S'il s'agit d'écrire des offres techniques, on d'appuyer les organisations sur le plan technique (matériels, outils) et financier c'est moi qui valide les propositions.

Globalement, tous les modules que nous avons à l'école sont pertinents. Quand tu sors de l'école tu es véritablement renforcé.

Mais le communautaire ne nous appartient pas à nous TSC seulement, d'autres sont dans le secteur.

L'Ecole doit faire le Marketing social de ses sortants. Pour des soutenances, des partenaires dignes comme la Banque Mondiale etc. doivent être imités. Il n'y a pas de politique de placement des stagiaires.

Les problèmes c'est le management, on forme des BAC+3 et pas de manager. Ainsi on rate des postes que l'on aurait assumés sans difficulté car on est des leaders naturels, mais pas encore des managers.

On doit approfondir l'enseignement de l'anglais, et une matière comme la géomantique n'était pas utile, du tout.

Aussi on a l'impression que tout s'apprend en 1^{ère} année.

On doit apprendre aussi l'audit et renforcer la politique sociale. Cependant la formation est très bonne.

Nous nous informons de ce qui se passe dans les organisations nationales et internationale, mais les difficultés c'est qu'on a besoin d'être à jour par rapport au développement de nouveaux modèles d'intervention au niveau de l'ENTSS.

Le BAC+3 nous pénalise beaucoup bien qu'on ne se plaigne pas du point de vue salaire. Il faut qu'on vous forme comme des managers

J'ai fait une formation en NTIC à l'ISED, j'ai payé pour me former et je fais de l'art de la formation aussi, j'ai fait le Diplôme supérieur de gestion des programmes de santé communautaire : 3 mois de cours théoriques et 7 à 8 mois pour la préparation du mémoire, c'est le Master niveau 1.

Si je me forme c'est pour avoir une meilleure position, une meilleure visibilité et créer ma propre activité.

J'ai besoin d'être formé en management des organisations, en gestion financière, comptabilité, gestion des finances. Les Ts doivent tous les deux ans se recycler l'Ecole doit avoir une politique de recensement des besoins pour pouvoir l'accompagner avec une formation à distance diplômante. Des structures doivent prendre en charge le financement

2006

Je suis sortie en 1998, je suis TS spécialisée en FRPH.

Je travaille en étroite collaboration avec le Directeur de cabinet, c'est lui qui m'impute tous les dossiers femmes. S'assiste aux audiences Mme le Ministre, je prend les rapports et il m'arrive de donner mon avis, de la représenter dans des manifestations quand cela concerne les femmes.

Nous cibles, ce sont les organisations de femmes, les leaders, les personnes handicapées femmes. Je travaille en étroite collaboration avec le projet crédit femme. Je traite tout ce qui est crédit-femme, j'accompagne le Ministre ou le Directeur de cabinet.

J'assiste aux réunions de coordination du Directeur de cabinet.

Je travaille avec tous les projets ayant trait avec les femmes, je travaille avec le projet de lettre contre le Sida : Volet femme.

Je travaille avec les centres d'assistance et de formation pour femme CAAF (centres départementaux).

Nous faisons le suivi et la supervision, on est l'interface entre le niveau opérationnel et le cabinet.

J'ai peu utilisé mon profil communautaire que ma spécialisation en FRPH, je n'ai fait que le communautaire depuis ma sortie.

C'est seulement dans le projet Sida que j'ai eu à utiliser mes connaissances en psychopathologie. La filière FRPH est l'une des filières la plus complète, cela m'a beaucoup aidé, mais malheureusement j'ai oublié aujourd'hui le langage des signes et le braille.

On faisait TSP, TSC, TSG, psychosociale, économie, gestion et élaboration de projet et toutes ces matières se retrouvent dans le communautaire et en FRPH, il y a aussi la politique sociale.

C'est nous dire qu'on a une excellente formation. Par exemple, les stages s'arrêtent en 2ème année, et on nous demande de faire de l'analyse institutionnelle alors que cela n'est pas un stage pour un TS FRPH 1 T.S FRPH a besoin de stage pratique, la prise en charge des personnes handicapées. Les matières de spécialisation

Il faut les renforcer, c'est une filière polyvalente. On travaille plus que les autres, et à la sortie il n'y a pas de pratique.

C'est une excellente formation n'on approfondie les matières de spécialisation la psychomotricité, le Braille, le langage des singes.

C'est un problème à l'Ecole, ce qu'on apprend à l'ENAM (les méthodes d'analyse et de synthèse) on doit nous l'apprendre aussi. On m'a demandé de faire une synthèse et j'ai été plus longue que les sortants de l'ENAM. En correspondance administrative aussi j'ai des lacunes et je n'hésite pas à demander aux autres. Donc il faut l'étudier sérieusement.

Les difficultés, c'est le manque de logistique, de moyens de transport. Sinon on a une documentation disponible, mais je me suis rendu compte d'une chose, c'est que le fonctionnaire doit être bilingue.

J'ai fait une maîtrise en population, Développement, et santé de la reproduction, il reste le mémoire.

J'ai fait de petits séminaires, sur le VIH / SIDA, en Nutrition communautaire, suivi évaluation et gestion de projet.

J'ai fait un séminaire en genre, en pacification de projet, en concelling, un séminaire en VIH/ Nutrition en pré service.

Je compte faire l'anglais, car on ne peut être dans le Ministère, intervenir sur la scène internationale sans être bilingue.

Si je décide de faire un sacrifice, c'est d'aller à « l'extérieur » pour augmenter mon bagground.

Je veux étudier l'anglais. J'ai entendu parler d'un diplôme en santé publique et cela m'intéresse beaucoup.

Tout TS devrait continuer à faire des modules à la carte : Par exemple, à l'EN il y a une branche en gestion de projet et, en Audit social.

Moi je repose, en connaissance de cause, que l'Ecole nous nous offre des modules de FC

Pour nous motiver, l'Etat doit mettre en place un budget (Etat=MFFDS) pour permette aux agents de faire des stages en Europe surtout avec l'aide des partenaires, des missions de 6 mois ou plus et des stages à l'étranger de 2 ans.

Je suis sortie en Juillet 1997, option FRPH.

On travaille avec tout le monde, on fait de l'accompagnement social pour un développement durable.

On a adopté la méthode participative en ce sens qu'on aide les populations à identifier les besoins et à y trouver des solutions.

En trois années d'activités, ENDA. GS a été l'une des premières ONG à être convier au CDD. Ensuite on a élargie notre action au niveau des autres services. Nous sommes conviés dans la réalisation des activités où nos sommes successibles d'apporter notre soutien. Nous intervenons dans tous ce qui a trait à la formation, à la réduction de la mendicité, participation aux médiations de la maison de justice.

Je coordonne tout ce qui se passe dans la cité : l'élaboration, le suivi des activités, tout ce qui se fait à ENDA.

Je rédige certains rapports et je corrige et valide les rapports des responsables des bureaux. Je m'occupe du courrier en général.

A « Keur Xaléyi » j'encadrais les enfants déficients mentaux lors des exercices de psychomotricité.

Non seulement j'ai oublié certaines matières, mais je n'ai pas appliqué ce que j'ai appris sur le terrain. Je me débrouille avec mon intuition sauf la supervision professionnelle que j'ai apprise et pratiquée dans le PNC.

Moi j'ai trouvé que la 3ème année on l'avait perdu, du fait de la répartition des matières sur essentiellement les deux 1ère années et à la 3ème années c'est juste

pour la production du mémoire, alors qu'on devait renforcer certaines matières en 3^{ème} année.

On a fait des stages, mais je n'ai pas vu leur utilité car les structures n'ont pas bénéficié des rapports. Ils n'ont pas été exploités, on a été évalué si je me souviens bien.

La formation, elle est très intéressante, mais doit être améliorée, être mise à jour. On doit avoir la possibilité de se recycler. Actuellement il y a des sessions de formations qui ne sont pas accessibles à tout le monde, surtout que les formations en sciences sociales sont très coûteuses.

Donc une formation sur la proposition des élèves les anciens, avec des prix accessibles serait bien.

J'ai des difficultés à m'adresser aux grands publics, mais pour s'informer je n'ai pas de problème.

Pour les formations, j'ai fait de petites formations en genre et leadership à ENDA (5 jours).

Une formation en aide aux victimes avec l'ONUDC pendant une semaine (Attestation).

En technique d'élaboration, d'exécution, suivi et évaluation de projet financé par l'USAID pour ENDA – 3D. (5 jours+ attestation).

En technique d'élaboration, d'exécution, de suivi – évaluation du projet sur le Sida avec le CNLS – (5jours + attestation).

Si je fais une formation continue c'est pour m'améliorer, être plus performante et être à jour par rapport aux découvertes.

Si je peux, je me financerais en management des organisations, en Décentralisation et Déconcentration, en gestion de projet, technique passation des marchés.

On se rend compte que après 1 an de pratique qu'on a besoin de se recycler et on est à même de comparer la théorie et la pratique et cela me permettra d'après un an de pratique de déceler mes lacunes.

On peut se recycler tous les deux ans et organiser ces recyclages à l'ENTSS.

Des Ministères de tutelle ou les structures au niveau desquelles exercent les TS peuvent prendre en charge le financement de la F.C, aussi les bénéficiaires (TS) doivent apporter leur participation, bien entendu, il faut que le prix soit alléger.

Pour terminer je veux dire que il faut que la fonction publique nous recrute.

CODESRIA - BIBLIOTHÈQUE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE