



**CONVENTION NATIONALE ETAT-EMPLOYEURS
PRIVES POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI**

« And Yombal Xëy »

CONTEXTE

Au Sénégal, la promotion de l'emploi est érigée en priorité dès le milieu des années 90. En effet, bien avant la Déclaration des Chefs d'État et de Gouvernements africains sur la promotion de l'emploi et la réduction de la pauvreté (Ouagadougou 2004), le Sénégal avait déjà adopté sa Politique Nationale de l'Emploi (1997) et son Plan d'Actions pour l'Emploi (1998).

A cet effet, la Convention nationale Etat-Employeurs (CNEE) est au cœur du dispositif de la Politique d'Emploi notamment la stratégie relative à l'amélioration de l'employabilité des jeunes et au renforcement des relations entre la formation et l'emploi dans les secteurs économiques. Elle constitue non seulement un partenariat public privé pour l'amélioration de l'employabilité des jeunes mais aussi pour le renforcement de la passerelle formation-insertion.

En dépit d'un large consensus sur ce mécanisme de politique d'emploi entre représentants de l'administration publique, des syndicats de travailleurs, des organisations d'employeurs et de la société civile, le défi du chômage et du sous-emploi est loin d'être gagné et que la plupart des difficultés identifiées au moment de l'élaboration de la Politique nationale de l'Emploi demeurent non résolues, en particulier le niveau de plus en plus élevé du taux de chômage, et du sous-emploi.

Après vingt-cinq ans de mise en œuvre, et compte tenu de la nouvelle donne économique par l'adoption de la vision Sénégal 2050, une évaluation approfondie de la convention nationale liant l'État aux employeurs privés a été menée. Elle a également été étendue à d'autres initiatives de création d'emplois des jeunes telles que « Xëyu Ndaw Ñi » afin d'estimer l'impact concret du dispositif sur la création d'emplois et le renforcement des partenariats. Le but est d'identifier des pistes d'amélioration et de proposer une réforme ajustée aux défis actuels et futurs du marché du travail.

La démarche de renégociation de la Convention s'inscrit dans un environnement politique, économique et technologique favorable. La ***Vision Sénégal 2050*** redessine

les contours d'un nouveau paradigme politique et social, basé sur une gouvernance publique efficiente, transparente, inclusive et contribue à renforcer le secteur privé comme moteur de la croissance et de création d'emplois décents.

Au cours de la période de mise en œuvre de la présente Convention, l'environnement économique ouvre de grandes opportunités, en plus des progrès technologiques et la digitalisation accélérée de l'économie depuis plus d'une décennie, soutenus par un agenda politique numérique très ambitieux. De façon plus générale, la présente CNEE se positionne comme un levier structurant de la politique de l'emploi, apte à catalyser les efforts conjoints de l'État et du secteur privé pour une insertion durable des jeunes dans l'économie nationale et une résilience plus grande de l'économie par rapport aux objectifs de promotion de l'emploi décent.

La montée de l'économie pétrolière et gazière, les avancées continues de l'économie numérique et agricole positionnent la CNEE comme un levier stratégique du marché du travail permettant de renforcer le capital humain dans les secteurs économiques cibles de la Stratégie nationale de Développement 2025-2029.

Faisant suite à l'évaluation d'impact de la Convention de 2000, réalisée en 2025, les parties prenantes ont engagé la renégociation aboutissant à cette présente Convention, ci-après dénommée « **Convention nationale Etat-Employeurs privés pour la Promotion de l'emploi** » ou **And Yombal Xëy**.

PREAMBULE

- ❖ Considérant que la Stratégie nationale de Développement 2025-2029 vise à bâtir une alliance stratégique entre l'Etat, le patronat et les organisations syndicales pour le renforcement de l'efficacité de la politique d'emploi et appelle à renforcer le lien entre l'emploi et la formation notamment par l'adoption de mesures incitatives d'accueil des stagiaires, d'apprenants et de recrutement des personnes handicapées ;
- ❖ Considérant que le renforcement du continuum formation-insertion- emploi constitue un levier structurant de la Politique nationale de l'Emploi, en ce qu'il permet d'assurer une meilleure adéquation entre les compétences développées par les systèmes de formation et les besoins réels du marché du travail ;
- ❖ Considérant que la formation duale, fondée sur l'alternance entre les centres de formation et l'entreprise, représente une modalité efficace de professionnalisation, de sécurisation des parcours d'insertion et de valorisation du rôle formateur de l'entreprise,
- ❖ Considérant dès lors la nécessité d'intégrer pleinement cette approche dans les dispositifs de stage, d'apprentissage et d'accès au premier emploi prévus par la présente Convention ;
- ❖ Considérant que la Stratégie nationale de Développement préconise le renforcement des mesures de soutien à l'insertion notamment par la réforme de la Convention État-Employeur et un Système d'Information Intégré sur le Marché du Travail ;
- ❖ Considérant le rôle important que jouent les entreprises dans l'amélioration de l'employabilité des diplômés par le biais de contrats de travail en entreprise pour adapter davantage leur profil aux besoins du marché du travail ;
- ❖ Considérant que le développement du contenu local et la promotion de l'entrepreneuriat constituent des facteurs clés de création d'emplois durables ;
- ❖ Considérant que les sociétés coopératives ainsi que les structures relevant de l'économie sociale et solidaire constituent des acteurs économiques de portée stratégique, en raison de leur contribution à la structuration durable des filières prioritaires définies par les politiques publiques, et de leur rôle avéré dans la

promotion de l'emploi décent, durable et de proximité, en particulier au bénéfice des jeunes, des femmes et des personnes handicapées ;

- ❖ Considérant que le développement accéléré de l'économie numérique ouvre de nouvelles perspectives d'insertion professionnelle des jeunes et des femmes tout en favorisant l'émergence de formes innovantes d'emploi, la création d'activités à forte valeur ajoutée ainsi qu'un meilleur accès aux marchés nationaux et internationaux ;
- ❖ Considérant que les mobilités humaines, qu'elles soient internes ou internationales, représentent à la fois une réalité et une opportunité. Les migrants de retour mettent à profit leurs compétences, leur expérience et leur volonté de contribuer à la vie économique nationale à travers des investissements productifs. Il est de la responsabilité collective de reconnaître leur rôle, de sécuriser leurs parcours professionnels et de lever les obstacles à leur insertion sociale et économique ;
- ❖ Considérant que la promotion du travail décent, tel que défini par l'Organisation Internationale du Travail, constitue l'un des objectifs centraux de cette Convention, à travers ses quatre dimensions fondamentales: la création d'emplois productifs et librement choisis, le respect des droits fondamentaux au travail, l'extension de la protection sociale et la promotion du dialogue social ;
- ❖ Considérant que tout emploi créé dans le cadre de cette Convention doit respecter les standards internationaux du travail, garantir une rémunération équitable, offrir un environnement de travail sûr et salubre, et promouvoir l'égalité des chances et de traitement ;
- ❖ Tenant compte des recommandations issues des résultats de l'évaluation d'impact de la Convention nationale Etat-Employeurs en vigueur depuis 2000 et du Programme « Xëyu Ndaw Ñi ».

Il est convenu :

ENTRE :

L'Etat du Sénégal, représenté par :

- le ministère en charge de l'Emploi ;

- le ministère en charge des Finances et du Budget ;
- le ministère en charge de l'Economie;

D'UNE PART

ET

- le Conseil national du Patronat (CNP) ;
- la Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) ;
- le Mouvement des Entreprises du Sénégal (MDES) ;
- l'Union nationale des commerçants et industriels du Sénégal (UNACOIS).

D'AUTRE PART,

De souscrire à la présente Convention nationale Etat-Employeurs pour la Promotion de l'Emploi », dénommée '**And Yombal Xëy**'.

La présente Convention comprend six (06) composantes ci-après :

- **Stage et apprentissage ;**
- **Appui aux MPME en Ressources humaines ;**
- **Appui en ressources humaines aux sociétés coopératives et entreprises sociales et solidaires ;**
- **Promotion de l'entrepreneuriat ;**
- **Préservation de l'emploi ;**
- **Contrats aidés pour l'accès au premier emploi des jeunes.**

CHAPITRE PRELIMINAIRE : PRESENTATION GENERALE DE LA NOUVELLE CONVENTION

PRINCIPES DIRECTEURS

La nouvelle Convention est fondée sur les principes directeurs ci-après, qui inspirent sa gouvernance :

Collaboration : impliquer les partenaires qui contribuent de manière significative à la réussite du projet.

Mutuellement avantageux : offrir une expérience de travail et une formation qui profitent aux jeunes, aux entreprises et à la communauté.

Innovation : tester de nouvelles approches pour relever les défis du marché du travail ou des ressources humaines et de l'emploi des jeunes.

Orientation vers les résultats : poursuivre des objectifs mesurables et des résultats tangibles.

Transparence : gérer les programmes en se basant sur des procédures claires et connues des parties prenantes.

Anticipation : aborder les enjeux actuels et futurs du marché du travail.

Redevabilité : présenter les résultats grâce à une bonne gestion administrative et financière performante.

Responsabilité sociale de l'entreprise : reposer la mise en œuvre de la présente Convention sur le principe opérationnel de responsabilité sociale de l'entreprise, afin d'inciter celle-ci à matérialiser ses engagements solidaires à travers les composantes de la Convention nationale Etat-Employeurs (CNEE).

Équité et inclusion : promouvoir l'équité territoriale et l'inclusion sociale

Chapitre premier : Dénomination-Objet-Champ d'application-Composantes

Article premier. - Dénomination, objet, champ d'application

La présente convention, dénommée Convention nationale Etat-Employeurs pour la Promotion de l'Emploi « And Yombal Xëy », a pour objet de régir l'ensemble des relations entre les parties signataires dans le cadre de la mise en œuvre des actions définies ci-dessous ainsi que les engagements respectifs qui en découlent.

Elle s'applique exclusivement aux activités exercées par les employeurs privés.

Elle a pour objectifs, entre autres :

- de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans un emploi décent à travers l'acquisition d'expérience professionnelle enrichie de compétences pratiques renforçant leur employabilité, tout en accordant des mesures d'allègement de charges en contrepartie de leur engagement ;
- de permettre à l'entreprise de construire un vivier de compétences renforçant l'efficacité de leur système de gestion des ressources humaines ;
- de préserver l'emploi des travailleurs essentiels dans les entreprises en difficulté ayant un plan de redynamisation et de restructuration pour la sauvegarde de l'emploi ;
- d'établir un modèle de partenariat public privé avec des procédures souples favorisant un recrutement massif des jeunes dans les différentes composantes.

Article 2. - Cibles

Sont éligibles aux dispositions de la présente Convention, les personnes de nationalité Sénégalaise en âge de travailler :

- titulaires de diplômes de l'enseignement moyen et secondaire général (BFEM, Baccalauréat ou autres diplômes équivalents) ;
- titulaires de diplômes de la formation professionnelle et de l'enseignement technique (CAP, BEP, BT, BTS, CPSou autres diplômes équivalents) ;
- titulaires de diplômés d'études supérieures (Licence, Master, Doctorat, DTS, DUT, Diplôme d'ingénieur, DISEP, etc.) ;
- sans diplômes qui sont à la recherche d'emploi ;
- ayant une qualification ou expérience professionnelle certifiée poursuivant un projet d'auto-emploi ou une insertion dans l'emploi salarié ;
- évoluant dans les coopératives ou entreprises sociales et solidaires.

Chapitre II : contenu des composantes

Section I : La Composante stage et apprentissage

Article 3.- Objet

La Composante Stage et Apprentissage a pour objectif de faciliter l'insertion en particulier des jeunes dans le marché du travail par le biais d'une formation, d'un apprentissage ou d'un perfectionnement apte à leur donner une qualification conforme aux exigences du marché du travail.

Article 4.- Différents types de contrats

Sont autorisés dans le cadre de la présente convention, les types de contrats suivants :

- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de stage d'adaptation ;
- le contrat de stage de pré-embauche ;
- le contrat de stage de requalification.

Article 5.- Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat par lequel une personne physique ou morale qualifiée s'engage à assurer à un jeune travailleur ou à une autre personne appelée « apprenti », une formation professionnelle méthodique et complète dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un centre de formation d'apprentis. Il est constaté par écrit et déposé à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort de laquelle se trouve le lieu de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage peut être mis en œuvre selon une approche de formation duale, combinant de manière structurée des périodes de formation théorique en établissement agréé et des périodes de formation pratique en entreprise, conformément à la réglementation en vigueur.

Sont admissibles au contrat d'apprentissage les jeunes ayant l'âge requis conformément à la réglementation en vigueur.

L'apprenti se conforme aux directives de l'employeur et accomplit avec diligence les tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage est fixée en tenant compte des usages de la profession, des conventions collectives ou des règlements s'y rapportant, sans pouvoir dépasser 4 ans, renouvellements éventuels compris.

Article 6.- Responsabilité du maître

La personne habilitée à recevoir des apprentis dispose de connaissances et aptitudes dans le métier qu'elle est censée transmettre à l'apprenti.

Le maître s'engage à enseigner à l'apprenti méthodiquement, progressivement et complètement l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

A cet effet, il fait tenir à jour un livret individuel d'apprentissage où sont mentionnées les différentes formations dispensées. L'employeur délivre, après évaluation à la fin de l'apprentissage, un certificat constatant l'exécution du contrat et les compétences professionnelles acquises au cours de l'apprentissage.

Article 7.- Contrats de stage

Le stage est l'occasion pour le primo-demandeur d'emploi, d'apprendre, de se confronter au marché du travail, de mettre en pratique ses connaissances et de mettre en évidence ses acquis professionnels.

Article 8.- Contrat de stage d'adaptation

Le contrat de stage d'adaptation est celui par lequel l'entreprise d'accueil assure au stagiaire l'acquisition d'une expérience pratique en rapport avec sa formation.

Il vise à donner aux diplômés ayant une base théorique l'occasion d'acquérir une expérience pratique et leur permettre ainsi d'augmenter leur chance pour trouver un emploi.

La durée du contrat de stage d'adaptation est fixée à deux (2) ans, renouvellement compris.

Article 9.- Contrat de stage de pré-embauche

Le contrat de stage de pré-embauche est celui par lequel l'entreprise accueille le stagiaire en vue d'une embauche définitive à l'issue du stage.

Ce stage est réservé aux diplômés à la recherche d'emploi. La durée du contrat de stage de pré-embauche est de deux (2) ans, renouvellement compris.

Article 10.- Contrat de stage de requalification

Le stage de requalification est celui par lequel l'entreprise d'accueil assure à un diplômé pour un métier donné, une qualification supplémentaire lui permettant d'exercer un autre métier.

Le stage de requalification est destiné surtout aux stagiaires qui n'ont pas été insérés, trois années après la fin de leur dernier contrat de stage dans le cadre de la convention.

La durée du contrat de stage de requalification est de deux (2) ans, renouvellement compris.

Article 11.- Modalités d'exécution du contrat de stage et du contrat d'apprentissage

Les contrats de stage et d'apprentissage conclus dans le cadre de la présente Convention sont exécutés dans les mêmes conditions prévues par la réglementation du travail en vigueur.

La contribution de l'Etat est définie dans l'annexe de la présente convention. Toutefois, la part de l'Etat ne peut dépasser, par stagiaire et par mois, cent cinquante mille (150 000) francs CFA, et la moitié du SMIG pour l'apprenti qu'il s'agisse d'un apprenti relevant de l'apprentissage traditionnel ou d'un dispositif de formation duale.

Section II : La composante appui aux MPME en ressources humaines

Article 12.- Objet -Cibles

La Composante Appui aux Micros, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) en Ressources humaines a pour but de valoriser le potentiel de croissance ou de développement des micros, petites et moyennes entreprises en les aidant, à frais partagés, à avoir accès aux ressources humaines nécessaires à leur bon fonctionnement. La priorité portera sur les ressources humaines qualifiées nécessaires pour impulser la croissance et le développement de la MPME, en particulier dans des secteurs prioritaires des politiques publiques.

Il permet la mise à disposition des diplômés aux MPME, sur la base de contrats de travail en bonne et due forme, ainsi que le recrutement de bénéficiaires sortant de contrats de stage et de pré-emploi réguliers sans avoir reçu d'offre d'emploi et justifiant de qualifications validées suffisantes pour répondre aux besoins d'une MPME.

Le ciblage auprès des structures d'Appui aux MPME est utilisé comme levier pour la mise en œuvre de la composante.

Article 13.- Nombre de bénéficiaires

Dans le cadre de la Composante « Appui aux MPME en Ressources Humaines », le nombre d'employés concernés par entreprise ne peut être supérieur à trois (3) sauf si on compte parmi eux, des personnes vivant avec un handicap, ce nombre pourrait alors aller jusqu'à cinq (5).

Article 14.- Critères d'éligibilité des entreprises

Sont éligibles à cette composante, les micros, petites et moyennes entreprises qui ont moins de cinq (5) ans d'existence et moins de cinquante (50) salariés. Elles doivent présenter un projet de croissance et de développement avec des justificatifs sur la formalisation progressive.

Article 15.- Contribution financière de l'Etat

La contribution de l'Etat consiste à prendre en charge, pour une période maximum de deux (02) ans, la moitié du salaire du personnel recruté par l'entreprise dans le cadre de la Composante « Appui aux MPME en des Ressources humaines » sans toutefois dépasser un montant de deux cent mille (200 000) FCFA par employé et par mois.

Section III : La composante appui en ressources humaines aux coopératives et entreprises sociales et solidaires

Article 16.- Objet-Cibles

Il s'agit d'un mécanisme de partenariat entre l'Etat et les sociétés coopératives ou entreprises sociales et solidaires intervenant dans les secteurs prioritaires. Cette composante a pour objectif de faciliter leur accès à des ressources humaines qualifiées, indispensables au bon fonctionnement et au développement de leurs activités.

Cette composante s'adresse **aux sortants de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle et technique (FPT)**, afin de renforcer leur employabilité et de faciliter leur accès à un emploi décent.

Ce partenariat se matérialise par la signature d'un contrat de collaboration entre la Direction en charge de l'Emploi et les entités bénéficiaires, leur permettant de recruter des spécialistes ou techniciens qualifiés dans des domaines stratégiques tels que la gestion, la transformation, la commercialisation, la maintenance et la réparation ou tout autre domaine en lien avec leur chaîne de valeur.

Article 17.- Recrutement et gestion des ressources humaines

Les candidats admis à cette composante sont placés sous la supervision directe de la structure bénéficiaire, qui assure leur encadrement, leur accompagnement au poste de travail et leur évaluation continue tout au long de la durée du contrat, en utilisant la fiche d'évaluation convenue avec la Direction en charge de l'emploi. Elle est chargée également de transmettre, à ladite Direction, la fiche d'évaluation des travailleurs, remplie tous les trois (03) mois. Le nombre d'employés concernés par entreprise bénéficiaire ne peut être supérieur à trois (03) voir cinq (05) pour les personnes handicapées.

Article 18.- Rémunération

L'Etat prend en charge une contribution financière de 75% de la rémunération mensuelle, plafonnée à cent cinquante mille (150 000) FCFA, par agent et par mois, versée selon les modalités définies dans le contrat, pour une période initiale d'un (1) an. La structure bénéficiaire s'engage à compléter le montant de la rémunération convenue avec l'agent, conformément aux dispositions prévues dans le contrat de partenariat.

Article 19.- Durée et renouvellement du contrat de travail

Le contrat de travail est établi pour une durée initiale d'un (01) an, renouvelable une seule fois, à l'issue d'une évaluation conjointe entre la Direction en charge de l'Emploi et la structure bénéficiaire.

Le renouvellement du contrat est subordonné à la présentation d'un rapport technique et financier démontrant la performance de l'agent ainsi que l'impact du partenariat sur les activités et la productivité de la structure bénéficiaire.

Section IV : La composante Promotion de l'entrepreneuriat

Article 20.- L'incubation

Le stage d'incubation est celui par lequel, par le biais de l'encadrement, de l'assistance, et du parrainage, l'entreprise d'accueil prépare le stagiaire à mener une activité professionnelle comme entrepreneur.

Article 21.- Cibles et durée

L'incubation est destinée aux diplômés de l'enseignement supérieur, de l'enseignement professionnel et technique, de l'enseignement général, moyen et secondaire disposant d'une idée innovante ou d'un projet de création d'entreprise, aux jeunes porteurs d'initiatives entrepreneuriales dans l'économie numérique, aux travailleurs ayant une expérience minimum de deux (02) ans dans un poste de travail, aux artisans et aux migrants de retour.

Le contrat d'incubation s'adresse aux personnes en âge de travailler. La durée du contrat d'incubation est de deux (02) ans, renouvellement compris.

Article 22.- Prise en charge du stage d'incubation

L'entreprise incubatrice bénéficie de la part de l'Etat d'une contribution à l'encadrement plafonnée à cent cinquante mille (150000) FCFA par mois et par stagiaire, dont les 60% sont versés au stagiaire.

Section V : La composante Préservation de l'emploi

Article 23.- Objet-Cibles

La présente disposition a pour objet de définir les mesures visant à préserver les emplois existants au sein des entreprises confrontées à des difficultés économiques temporaires. Elle vise à soutenir ces entreprises afin de limiter les licenciements, protéger les salariés et assurer la résilience du tissu productif national.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre d'un engagement partenarial entre l'État et les employeurs, visant à maintenir la stabilité de l'emploi et à favoriser la continuité des activités économiques.

Article 24.- Éligibilité des entreprises

Peuvent être éligibles à cette mesure les entreprises qui :

- exercent leurs activités de manière formelle ;
- subissent des difficultés économiques temporaires avérées, pouvant entraîner une réduction de leur personnel ;
- s'engagent formellement à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pendant la période de prise en charge ;
- présentent une demande motivée, accompagnée de pièces justificatives y afférentes.

Article 25.- Validation préalable par le Comité Technique

La validation des entreprises bénéficiaires et du nombre d'emplois à sauvegarder est assurée par le Comité Technique de Coordination et d'Orientation (CTCO) de la convention sur la base des critères définis à l'article 24 de la présente Convention.

Ce comité est également chargé de :

- vérifier le dernier exercice comptable clos avant l'avènement de la difficulté économique ;
- statuer sur les dossiers de candidature ;
- déterminer les effectifs éligibles à la mesure ;
- suivre la mise en œuvre et les résultats obtenus ;
- formuler, des recommandations sur le plan de redressement.

Le CTCO peut faire appel à toutes expertises nécessaires.

Article 26.- Modalités de soutien

Dans le cadre de cette mesure, l'État prend en charge 50 % du salaire mensuel brut de chaque travailleur concerné, sans toutefois excéder cent cinquante mille (150 000) FCFA par mois et par salarié et ce pour une durée maximale d'un (01) an.

Le versement de cette contribution financière est mensuel, sur présentation par l'employeur des justificatifs de paiement effectif de la part salariale complémentaire et de la situation contractuelle du salarié.

Article 27.- Obligations des employeurs bénéficiaires

Les employeurs ayant obtenu un appui dans le cadre de cette composante s'engagent à :

- assurer le versement régulier de la part du salaire non couverte par l'État ;
- fournir tous les justificatifs requis ;
- coopérer pleinement avec les services techniques et les missions de contrôle du dispositif.

Section VI : La composante « contrats aidés »

Article 28.- Objet et définitions

Le contrat aidé pour l'emploi des jeunes est un contrat à durée déterminée (CDD), conclu entre un employeur et un demandeur d'emploi, visant à favoriser l'insertion des jeunes en premier emploi, ainsi que la réinsertion ou la reconversion professionnelle des anciens travailleurs dans les secteurs prioritaires identifiés par l'État.

Ce contrat s'inscrit dans le cadre de la promotion de l'emploi décent conformément aux modalités définies par la présente convention.

Il ouvre droit, après une évaluation concluante, à un contrat à durée indéterminée (CDI) pour le bénéficiaire et à des incitations supplémentaires pour l'employeur. Cette Composante comprend :

- les contrats aidés pour l'accès au premier emploi des jeunes ;
- les contrats de consolidation des emplois.

Article 29.- Cible

Le contrat aidé s'adresse aux :

- personnes âgées de 18 à 35 ans ;
- sans emploi faiblement qualifiés ou stagiaires et apprentis sans emploi 3 mois après la fin de leur stage ou apprentissage.

Les secteurs à fort potentiel d'emplois éligibles à ce programme sont notamment:

- la transformation agro-alimentaire ;

- le bâtiment et travaux publics (BTP) ;
- l'artisanat productif ;
- le tourisme ;
- le commerce et la distribution ;
- les services numériques et l'économie digitale.

Article 30.- Durée du contrat

Le contrat aidé est conclu pour une durée maximale de douze (12) mois, non renouvelable.

Aucun employeur ne peut recourir aux contrats aidés dans les six (06) mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement.

Article 31.- Contribution financière de l'État

L'État apporte une contribution financière, directe à la rémunération mensuelle brute, de 50%, sans pour autant dépasser cent mille (100 000) francs CFA par mois et par bénéficiaire pour les salaires mensuels au-delà de deux cent mille (200,000) francs CFA. Le reste du salaire est à la charge de l'employeur.

En cas de conversion du contrat aidé en CDI, l'employeur bénéficie d'une prime de conversion de 6 mois sous forme de prise en charge de 50% du salaire brut dans la limite de 150 000FCFA.

Section VII : La Responsabilité sociale d'Entreprise

Dans le cadre de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise et de leur politique de ressources humaines, des entreprises peuvent recruter des stagiaires et des apprentis sur la base des différentes composantes de la Convention, en prenant en charge la totalité des frais relative aux rémunérations des bénéficiaires, avec une prise totale des charges sociales y afférentes par l'Etat.

Article 32.- Responsabilité Sociale d'Entreprise

Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Convention, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) constitue un levier stratégique pour promouvoir l'emploi décent et l'inclusion économique.

Les entreprises partenaires sont encouragées à développer et formaliser des politiques RSE intégrant :

- l'accueil et la formation de stagiaires et d'apprentis ;
- l'accompagnement des jeunes et des femmes dans leur insertion professionnelle ;
- la mise en place d'actions favorisant la diversité, l'égalité des chances et l'inclusion sociale ;
- la contribution au développement local et au renforcement des compétences dans leurs filières respectives.

Dans ce cadre, les entreprises peuvent, de leur propre initiative, recruter des stagiaires et des apprentis sur la base des composantes de la Convention, en prenant en charge l'intégralité des rémunérations et allocations, tandis que l'Etat assurera la couverture des charges sociales correspondantes.

Elle doit communiquer à la Direction de l'Emploi la liste des stagiaires et apprentis recrutés sous ce régime de la RSE dans le cadre de la CNEE.

CHAPITRE III : Dispositions communes : engagements et obligations des parties signataires

Article 33.- Accord de partenariat avec les employeurs

Les entreprises privées désirant adhérer à la présente Convention doivent signer avec la Direction en charge de l'Emploi un accord de partenariat.

Article 34.- Renouvellement du contrat de partenariat

Le contrat peut être renouvelé après évaluation, sans pour autant dépasser la durée maximale prévue par la composante.

Article 35.- Sélection des bénéficiaires

La sélection des bénéficiaires des différentes composantes de la Convention nationale pour la Promotion de l'Emploi se fait à partir de la base de données des demandeurs d'emploi dédiée à cet effet.

Article 36.- Formalisation des contrats

Les contrats de travail, de stage, d'apprentissage, sont déposés à l'inspection du travail et de la sécurité sociale du ressort avant tout début d'exécution conformément à la réglementation sociale en vigueur.

Article 37.- Contribution financière de l'Etat et grille de répartition des allocations

Le tableau de la grille de répartition des allocations entre l'Etat et les entreprises pour chacune des composantes est joint en annexe. Ce tableau détermine la contribution financière de l'Etat et fait partie intégrante de la Convention.

Article 38.-Incitations fiscales et sociales

Les entreprises qui adhèrent à la présente convention bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux conformément à la législation fiscale et sociale en vigueur.

Article 39.- Prise en charge des allocations et des salaires

Les employeurs s'engagent à payer mensuellement la totalité des allocations et des salaires dans le cadre de la présente Convention.

L'Etat s'engage à rembourser la quote-part qui lui revient dans un délai maximum de trois (03) mois, sur la base des pièces justificatives établies et présentées par l'entreprise.

Cette allocation est prise en charge, pour partie, par l'Etat à travers le Fonds national d'Actions pour l'Emploi (FNAE).

Article 40.- Engagements de l'Etat

L'Etat s'engage à respecter l'ensemble des clauses prévues par la présente convention. Il assure le versement régulier de sa quote-part financière, conformément aux modalités définies, et ce chaque trimestre, afin de soutenir efficacement les actions menées dans le cadre de la convention.

L'Etat met en place et maintient un système d'information performant, transparent et sécurisé, permettant une sélection équitable, objective et conforme aux critères définis des demandeurs d'emploi bénéficiaires du dispositif.

L'Etat veille à la coordination entre les différentes parties prenantes pour garantir la fluidité et la transparence du processus de mise en œuvre.

Article 41.- Engagements des entreprises partenaires

Les entreprises partenaires de l'Etat, dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention « And Yombal Xëy », s'engagent à respecter l'ensemble des clauses prévues par le présent dispositif.

Le Chef d'entreprise s'engage notamment à dispenser, ou à faire dispenser, aux stagiaires et apprentis, une formation qualifiante, méthodique et complète, conformément au contrat y afférent, et à leur garantir, ainsi qu'à l'ensemble des travailleurs enrôlés dans le cadre de cette convention, un environnement de travail sûr, sain et salubre.

Au terme de tout contrat d'apprentissage, de stage ou de travail, le Chef d'entreprise délivre :

- au stagiaire ou à l'apprenti : une attestation ;
- au travailleur : un certificat de travail en bonne et due forme.

Article 42.- Obligations des bénéficiaires

Les bénéficiaires de la présente convention respectent l'ensemble des clauses contractuelles qui en découlent, ainsi que de se conformer au règlement intérieur en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

Article 43.- Comité Technique de Coordination et d'Orientation (CTCO)

Il est institué au sein du ministère en charge l'Emploi, assurant l'ancrage institutionnel, un Comité Technique de Coordination et d'Orientation de la Convention. Le secrétariat est assuré par le Directeur en charge de l'Emploi.

Au niveau de chaque région, il s'appuiera sur un comité composé des différentes parties prenantes et des services déconcentrés de l'emploi.

Les Comités Régionaux ont pour fonctions :

- ✓ d'organiser et superviser l'ensemble des activités liées à la mise en œuvre de la Convention dans la région : identification des entreprises, contractualisation, appui à la formalisation ;
- ✓ de s'assurer de la cohérence des actions avec les politiques régionales d'emploi et de développement économique.

Article 44.- Composition du Comité

La composition, les attributions, l'organisation et le fonctionnement dudit comité sont fixés par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi, après avis des parties prenantes.

Article 45.- Missions du Comité

Le Comité Technique de Coordination et d'Orientations a pour missions :

- de déterminer les objectifs quantitatifs annuels et le budget prévisionnel de chacune des composantes;
- d'adopter le Mécanisme de Suivi-Evaluation de la Convention ;
- d'adopter le plan de mise en œuvre, le budget de fonctionnement de la Convention, le manuel de procédures et le plan de communication ;
- de donner des avis circonstanciés au Gouvernement et aux partenaires sur toutes questions liées à l'exécution de la Convention et de faire des propositions d'amélioration ;
- de suivre la mise en œuvre et de proposer des modalités qui sont fixées par arrêté ;
- de veiller au bon fonctionnement des comités régionaux

Article 46.- Mise en œuvre de la Convention

La mise en œuvre de la Convention est assurée par la Direction en charge de l'Emploi. Les mécanismes et procédures sont repris dans un manuel de procédures de la Convention. Les frais liés à la gestion de la Convention, notamment ceux relatifs à la

vulgarisation, au contrôle, à la sensibilisation ainsi qu'au suivi-évaluation, sont pris en charge par le Fonds national pour l'Appui à l'Emploi.

Article 47.- Suivi, évaluation de la Convention

Le Comité technique procède chaque année à une évaluation de la mise en œuvre de la Convention.

Une évaluation externe indépendante est conduite tous les trois (03) ans.

Les rapports d'évaluation sont soumis à l'appréciation des Ministres chargés des Finances et de l'Emploi.

CHAPITRE V : Dispositions finales

Article 48.- : Durée de la Convention nationale Etat-Employeurs pour la Promotion de l'Emploi

La présente Convention est conclue pour une durée de cinq (05) ans renouvelable par tacite reconduction.

Article 49.- Modification de la Convention

Toute modification des dispositions de la présente Convention se fait d'accord parties.

Article 50.- Dénonciation de la convention

La présente Convention ne peut être dénoncée qu'après trois (03) ans et après dépôt du préavis, par l'une des parties signataires. Tout dépôt de préavis est soumis seulement après l'évaluation indépendante conduite tous les trois (03) ans.

Celle-ci présente, dans un délai d'un (01) mois, de nouvelles propositions à discuter avec les autres parties.

Cependant, les contrats en cours s'exécutent jusqu'à leur terme normal.

Article 51.- Dispositions complémentaires

Des dispositions complémentaires peuvent, en cas de nécessité, être prises par avenants conclues entre les parties signataires.

Article 52.- Prise d'effets

La présente Convention prend effet à compter de la date de la signature.

Elle abroge et remplace la Convention nationale Etat-Employeurs privés pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes du 25 Avril 2000.

Fait à Dakar, le.....

Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et technique

Ministère des Finances et du Budget

Ministère de la Fonction publique, de la Réforme du Service et du Travail

Conseil national du Patronat (CNP)

Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES)

Mouvement des Entreprises du Sénégal (MDES)

Union nationale des commerçants et industriels du Sénégal (UNACOIS)

