POWER UP

To your full potential

RAPPORT FINAL

Programme Ready, Set, Career

Développement professionnel des étudiants des universités publiques sénégalaises

Financeur Gouvernement des États-Unis d'Amérique	**Montant alloué** 25 000 USD
Programme Alumni Engagement Innovation Fund (AEIF) 2025	**Période d'exécution** Octobre 2025 – Juillet 2026

Soumis par Power UP | Juillet 2026

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Chaque année au Sénégal, environ 300 000 jeunes diplômés se présentent sur un marché de l'emploi qui n'offre en retour que 30 000 postes. Ces chiffres dissimulent pourtant, une réalité plus nuancée, et plus porteuse d'espoir : le déficit d'opportunités n'explique qu'une partie de cette difficulté. Un autre facteur pèse tout autant : l'absence d'instruments leur permettant de s'orienter sur ce marché : un CV structuré, une lecture fine des codes de l'entretien, un réseau professionnel, et bien souvent, une conscience précise de ses propres atouts.

C'est pour répondre à cette problématique que Power UP a conçu le programme « Ready, Set, Career », financé par le Gouvernement Américain dans le cadre de l'Alumni Engagement Innovation Fund 2025, avec l'ambition affirmée de transformer le rapport des étudiants au monde professionnel.

Entre novembre 2025 et juin 2026, 341 étudiants issus de quatre universités publiques, réparties dans trois villes du Sénégal, ont pris part au programme. Âgés de 18 à 30 ans, ils venaient de Dakar, de Mbour, de Matam, de Kolda, de Thiès, de Kaolack, et d'un peu partout dans le pays.

Ils rêvaient d'enseigner, de travailler dans une ONG internationale, de créer leur entreprise, de devenir interprète à l'ONU ou comptable dans une multinationale. Et ils avaient tous, à des degrés divers, la même conviction que leur diplôme leur suffirait.

La formation leur a permis de mesurer les limites de cette seule qualification académique, et d'acquérir les compétences complémentaires nécessaires à leur insertion professionnelle.

Chiffres clés du programme

456 Candidatures reçues	**341** Étudiants formés	**4** Universités couvertes	**3** Villes touchées
9,15/10 Taux de recommandation	**+95%** Satisfaction globale	**+42%** Confiance en leur capacité à rédiger leur CV (après)	**+48%** Confiance à bien passer un entretien (après la formation)

Le programme a dépassé ses objectifs initiaux, en s'étendant à une quatrième université, l'Université Amadou Mahtar Mbow de Diamniadio, non prévue au départ. Cette extension a été rendue possible par la capacité d'adaptation de l'équipe Power UP et par son ancrage institutionnel.

1. LE BESOIN — CE QUE RÉVÈLE LES CANDIDATURES

Avant d'examiner les résultats, il convient de revenir sur le point de départ. 456 étudiants ont postulé au programme. L'analyse de leurs formulaires de candidature dessine le profil d'une génération portée par l'ambition, mais insuffisamment armée pour traduire ses ambitions en trajectoire professionnelle.

1.1 Un enthousiasme réel, une préparation insuffisante

La lecture des candidatures met d'abord en évidence la sincérité des motivations. Les étudiants formulent une demande précise, fondée sur un manque qu'ils identifient eux-mêmes avec clarté.

> *"I want to participate in the Ready, Set, Career program to develop essential career skills, gain clarity about my professional goals, and better prepare myself for the job market."*
>
> *"I want to join Ready, Set, Career because I wanna start building my career. But I lack formal structure and mentorship to scale this into a stable profession."*
>
> *"Je suis motivée par ce programme parce que j'aspire à booster mes compétences professionnelles mais également à préparer ma vie dans le futur."*

Cette lucidité sur leurs propres lacunes constitue un point d'appui pour le programme : elle témoigne d'un engagement réel dès l'entrée dans le parcours. Le niveau de préparation effective, en revanche, demeure faible. »

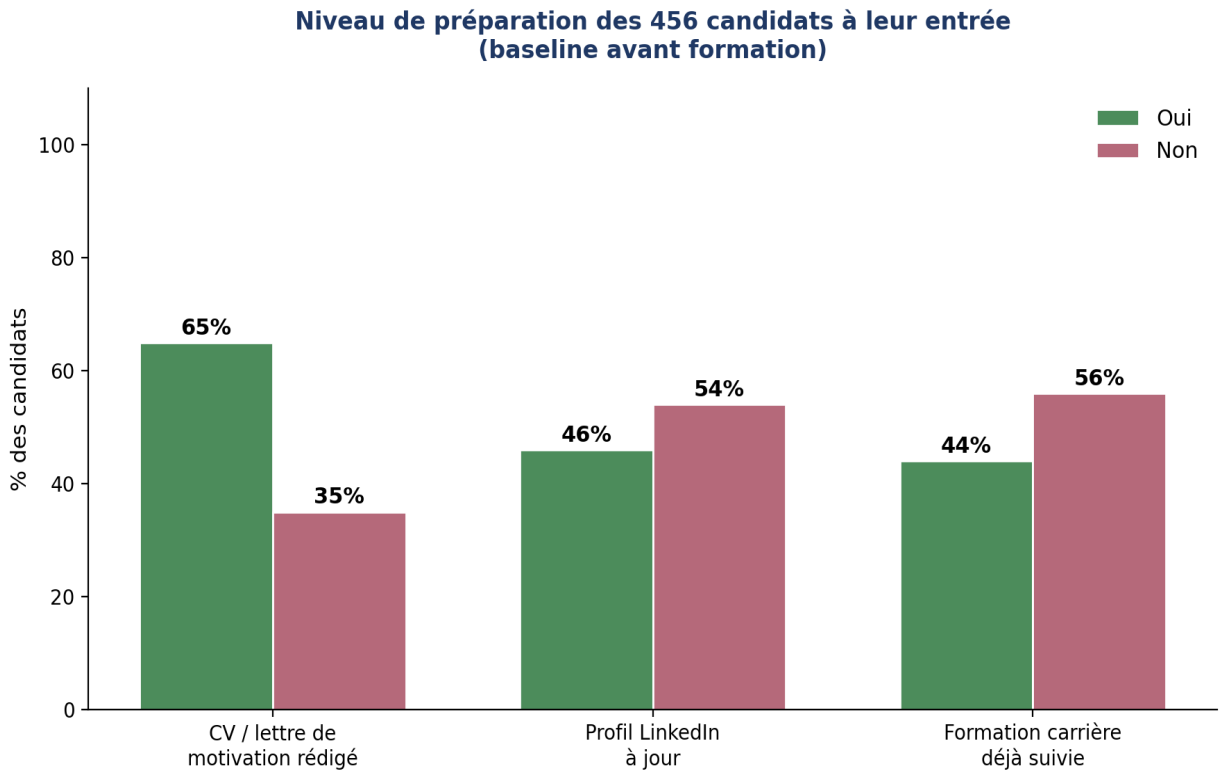


Figure 1 — Niveau de préparation des 456 candidats à leur entrée dans le programme

Parmi les 456 candidats, 35 % seulement disposent d'un profil LinkedIn à jour, 44 % ont suivi une formation liée à l'emploi, et à l'UCAD comme à l'UGB, près de la moitié n'a jamais rédigé de CV ni de lettre de motivation.

Ces chiffres confirment un déficit de préparation aux codes concrets du marché du travail.

1.2 Des rêves précis, des chemins flous

« Les aspirations professionnelles des candidats sont concrètes et diversifiées. Cette diversité révèle elle-même un constat : beaucoup peinent encore à établir le lien entre leur formation actuelle et le projet professionnel qu'ils visent. »

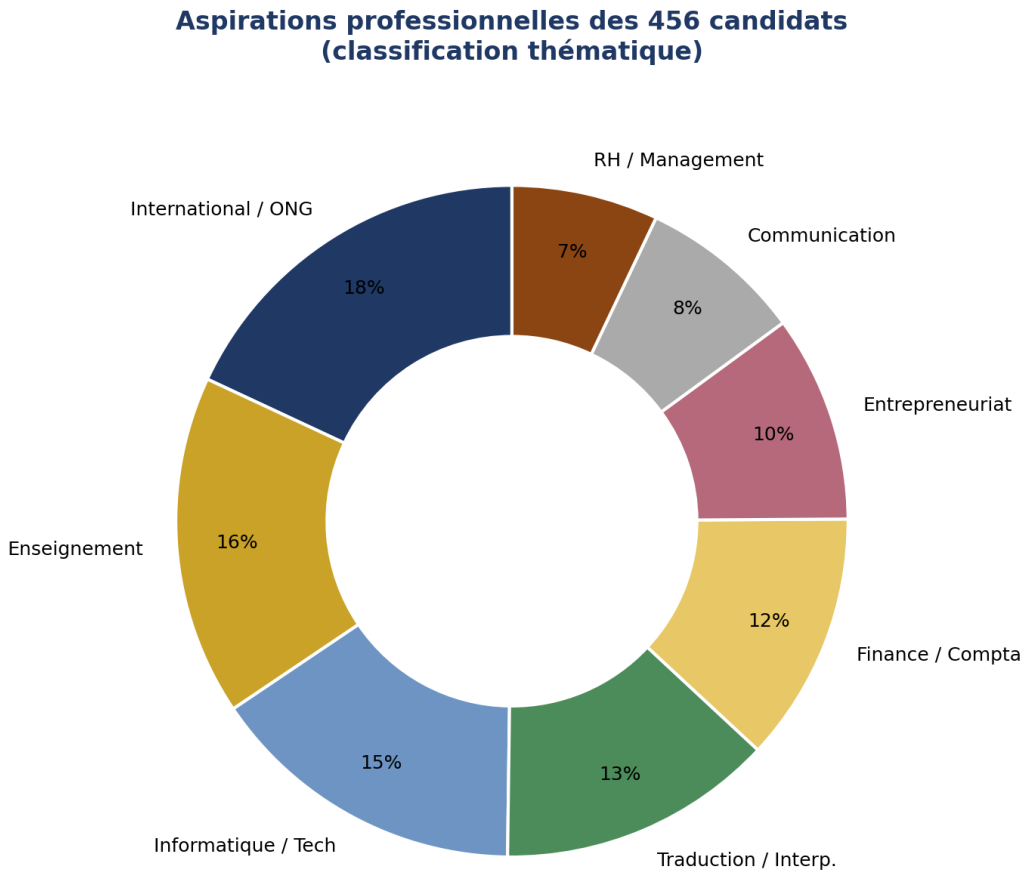


Figure 2 — Aspirations professionnelles des 456 candidats (classification thématique)

Le travail dans les organisations internationales et les ONG arrive en tête des aspirations (19 %), suivi de l'enseignement (17 %), de l'informatique et de la tech (16 %), puis de la traduction et de l'interprétariat (14 %). L'entrepreneuriat représente 11 % des réponses, un signal que le programme touche également de futurs créateurs d'activité, au-delà des seuls chercheurs d'emploi.

> *"My goal is to become an interpreter specialising in international cooperation. I aim to work within major international organisations such as the United Nations or the African Union."*
>
> *"Currently I am not yet focused on one thing, but I have several visions."* — **Anonyme, candidature UAM**

Cette réponse exprime directement une absence de direction claire que de nombreux candidats ressentent sans l'exprimer eux-mêmes. C'est sur ce point que le programme intervient en premier lieu.

1.3 Ce qu'ils voulaient améliorer

83 % des candidats cochent le développement personnel et les compétences transversales comme priorité numéro un. Ce chiffre indique que les étudiants situent leur déficit du côté des compétences transversales : confiance en soi, communication, gestion du temps, sens des responsabilités, plutôt que du côté des connaissances techniques.

> *"I am determined to turn my studies into a successful entry into the professional world."* **— Ndeye Fatou Diallo, UAM**
>
> *"I want to find a specific way about my career in the future."* **— Cheikh Ahmadou Mbacke Sarr, UCAD**

2. CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE

2.1 Une urgence silencieuse sur le marché de l'emploi

Le Sénégal fait face à une crise structurelle de l'employabilité. L'accès à l'enseignement supérieur s'est massivement élargi au cours des deux dernières décennies, mais les universités publiques forment des diplômés insuffisamment armés pour intégrer un marché du travail de plus en plus compétitif et mondialisé. Deux lacunes majeures, identifiées à travers des études impliquant plus de 8 000 cadres dans 52 professions aux États-Unis, se révèlent universelles et particulièrement aiguës au Sénégal :

- L'absence de compétences non techniques (soft skills) : communication, gestion du temps, prise de responsabilité, orientation objectifs.
- La méconnaissance des techniques fondamentales de recherche d'emploi : rédaction de CV, lettres de motivation, préparation aux entretiens, réseautage professionnel.

Les entreprises américaines opérant au Sénégal signalent explicitement la difficulté à trouver des candidats anglophones bien qualifiés. Cette réalité constitue une opportunité directe pour ce programme, centré sur les départements d'anglais, dont les diplômés représentent un vivier naturel pour ces emplois.

2.2 Le profil des bénéficiaires — la situation de départ

L'analyse des formulaires de candidature met en évidence le niveau de préparation professionnelle des candidats à l'entrée dans le programme. Ces données constituent le socle de la mesure d'impact « avant/après

Compétence	Score moyen initial (1-5)	Profil dominant
Rédaction de CV	2,97 / 5	Jamais rédigé de CV : ~45%
Préparation à l'entretien	2,89 / 5	Aucun entretien simulé : ~70%
Réseautage / Communication	3,02 / 5	Pas de profil LinkedIn : ~65%

Ces chiffres masquent des disparités plus marquées encore. L'Université Gaston Berger (UGB) présente les scores initiaux les plus faibles, ce qui s'explique par sa

forte proportion d'étudiants en Licence 1 et 2, arrivés directement du lycée sans aucun contact avec le monde professionnel. À l'Université Assane Seck de Ziguinchor (UASZ), les scores initiaux sont plus élevés, ce qui reflète une population étudiante plus avancée, avec une forte proportion de Masters.

3. MÉTHODOLOGIE ET DÉPLOIEMENT

3.1 Structure pédagogique

Le programme s'articulait autour de quatre modules complémentaires, conçus pour progresser du développement personnel vers l'insertion concrète :

Module	Thématique	Format
1 — Développement personnel	Responsabilité, vision, objectifs, gestion du temps, feedback	Ateliers interactifs (weekends)
2 — Techniques de recherche d'emploi	Projet professionnel, profil personnel, CV, lettre de motivation, candidature, entretiens, réseautage	Sessions pratiques + simulations
3 — Correction personnalisée de CV	Révision individuelle de chaque CV	Sessions en ligne / sur campus
4 — Insertion professionnelle	Connexion aux plateformes partenaires (Bakeli Carrière, AmCham)	Partenariats actifs

3.2 Déploiement géographique et volumes

Le programme a été déployé dans quatre universités publiques, dans trois villes du pays, entre novembre 2025 et juin 2026 :

Université	Ville	Étudiants formés	Département	Période
Cheikh Anta Diop (UCAD)	Dakar	73	Anglais	Nov. 2025 – Mai 2026
Amadou Mahtar Mbow (UAM)	Diamniadio	112	Économie Appliquée	Mai 2026
Assane Seck (UASZ)	Ziguinchor	71	Anglais	Fév. 2026
Gaston Berger (UGB)	Saint-Louis	85	Anglais	Juin 2026

Note importante : L'UAM (Université Amadou Mahtar Mbow) a été intégrée au programme en cours de route, au-delà des trois universités initialement prévues (UCAD, UASZ, UGB). Cette extension, réalisée sans budget supplémentaire, témoigne de l'efficience opérationnelle de l'équipe et de la forte demande des institutions universitaires.

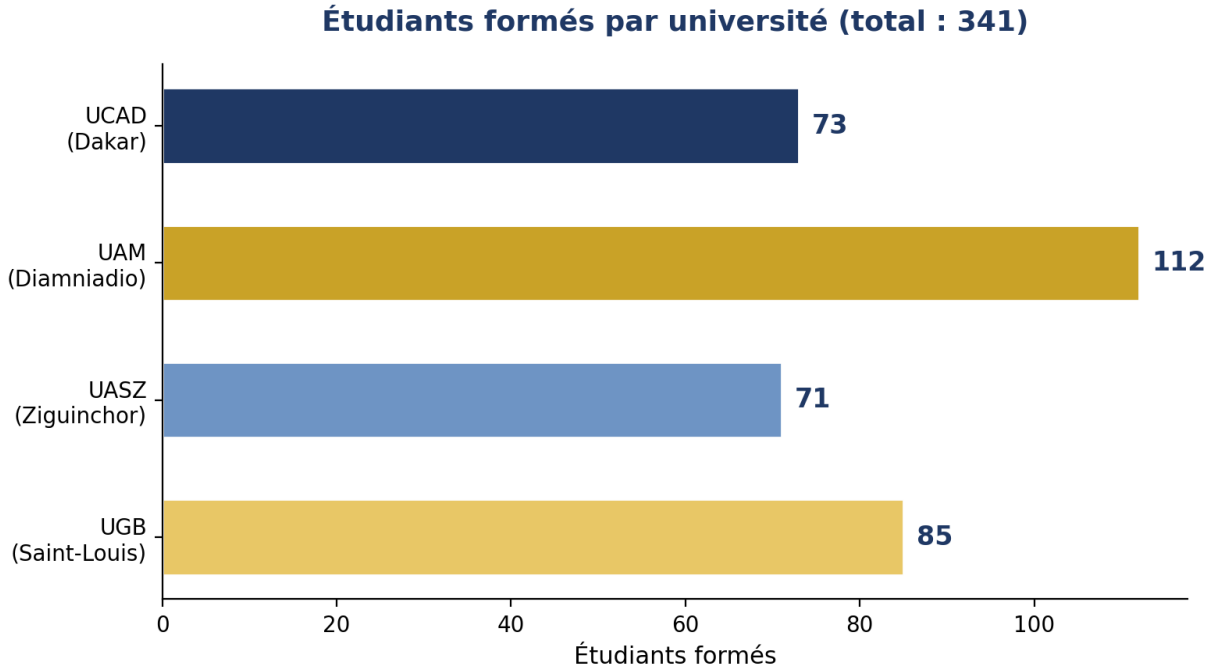


Figure 3 — Étudiants formés par université (total : 341)

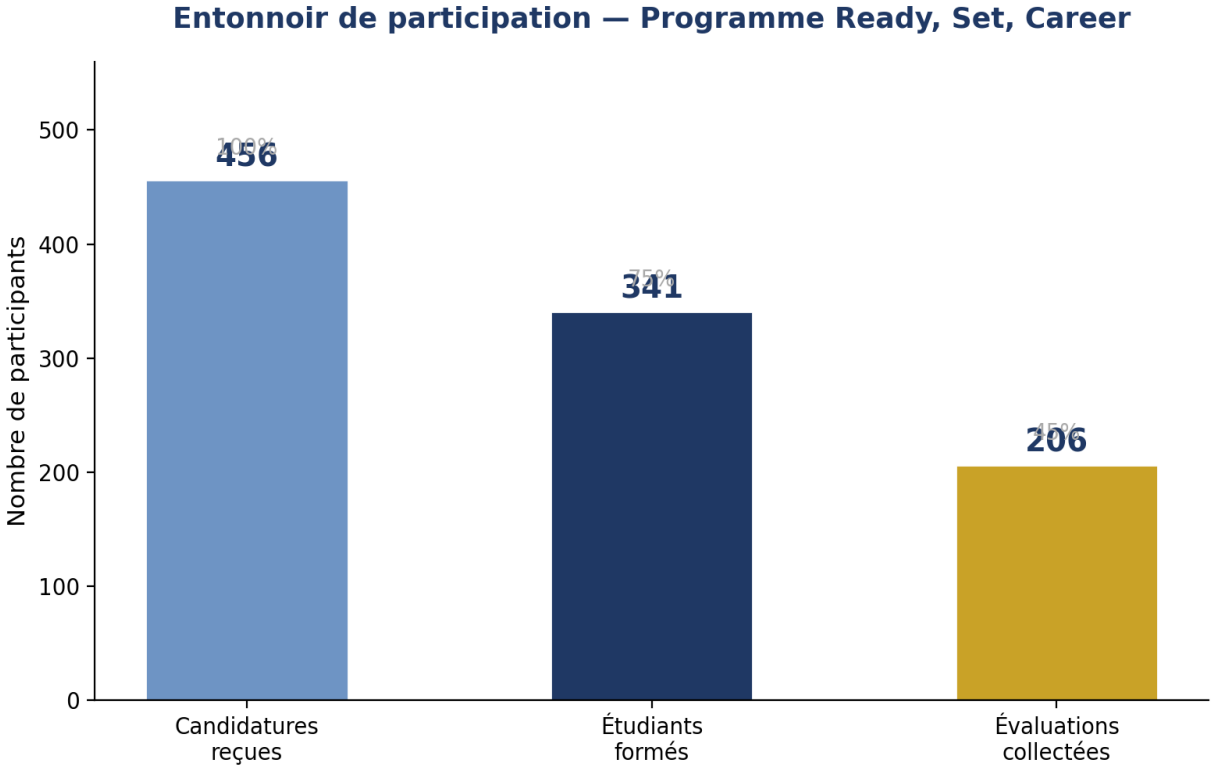


Figure 4 — Entonnoir de participation : candidatures, étudiants formés, évaluations collectées

4. QUI AVONS-NOUS TOUCHÉ ?

Comprendre qui bénéficie d'un programme est aussi important que de mesurer ce qu'il produit. Cette section présente les 456 candidats et les 341 étudiants formés selon quatre critères : leur genre, leur âge, leur niveau d'études et leur provenance géographique

4.1 Une présence féminine significative

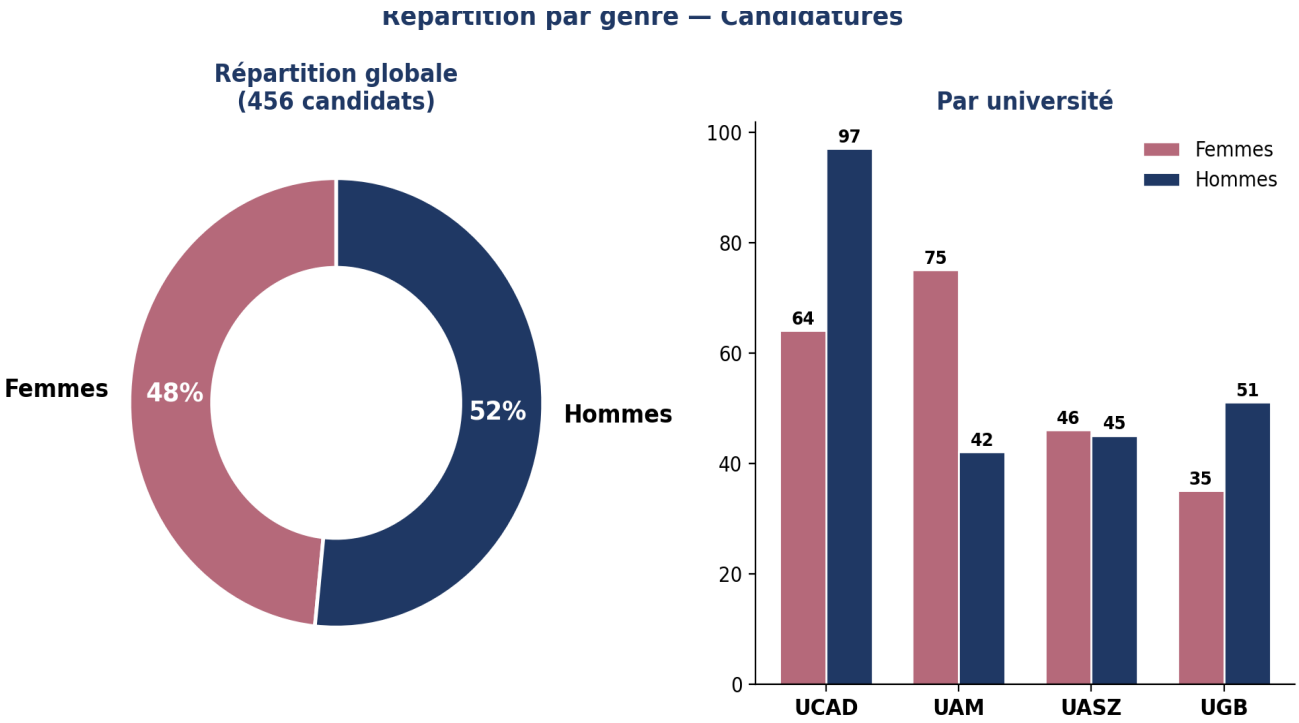


Figure 5 — Répartition par genre des 456 candidats

Sur les 456 candidats, 220 sont des femmes (48 %) et 235 des hommes (51 %). Cette quasi-parité est remarquable dans un contexte où les programmes de développement professionnel touchent souvent davantage les hommes. Elle reflète à la fois la composition des départements d'anglais, où les femmes sont historiquement bien représentées, et l'attractivité universelle du programme.

La distribution varie selon les universités. L'Université Amadou Mahtar Mbow (UAM) présente la part féminine la plus élevée (64 %), ce qui reflète le profil de sa filière d'économie appliquée, tandis que l'Université Cheikh Anta Diop (UCAD) et l'Université Gaston Berger (UGB) sont à dominante masculine. Ces différences sont à surveiller pour les prochaines éditions.

4.2 Des niveaux d'études diversifiés, une jeunesse dans la vingtaine

Le programme a touché des profils très différents selon les universités. L'UCAD présente la distribution la plus équilibrée entre Licence et Master, l'UAM est presque exclusivement composée d'étudiants en Licence 3, l'UASZ est à majorité Master, et l'UGB est à majorité Licence 1 et 2. L'âge médian des candidats se situe entre 21 et 23 ans.

Les candidats viennent de 15 régions différentes du Sénégal. Dakar représente la part la plus importante, suivie par Mbour, Thiès, Matam, Kaolack, Kolda, Tambacounda, Kaffrine et Saint-Louis. Le programme touche ainsi des étudiants venus de toutes les villes du pays.

5. ANALYSE COMPARATIVE AVANT / APRÈS

L'analyse comparative repose sur la triangulation de trois sources de données : les formulaires de candidature (auto-évaluation initiale), les formulaires d'évaluation post-formation (auto-évaluation finale), et les verbatims libres. Cette méthodologie mixte permet de dépasser la simple satisfaction déclarée pour mesurer une évolution réelle des niveaux de confiance et de compétence.

5.1 Évolution des niveaux de confiance (données agrégées)

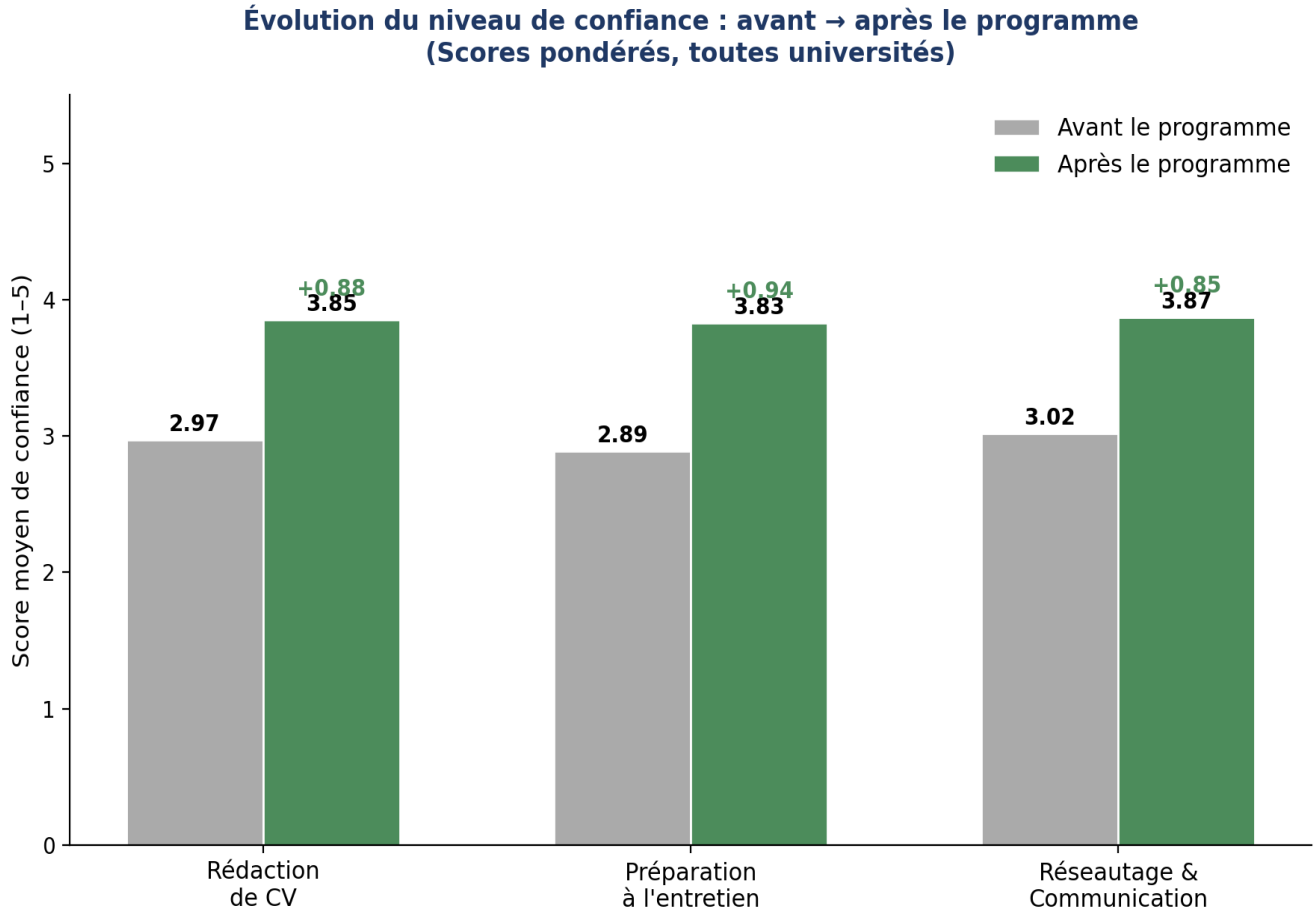


Figure 6 — Évolution du niveau de confiance avant et après le programme (scores pondérés, toutes universités)

En moyenne, le score de confiance en CV est passé de 2,97 à 3,85 sur 5, soit une progression de +0,88 point.

La confiance en entretien a progressé de 2,89 à 3,83 (+0,94 point).

La confiance en réseau a progressé de 3,02 à 3,87 (+0,85 point).

Ces progressions, obtenues en 2 à 4 jours de formation intensive, sont statistiquement et humainement significatives.

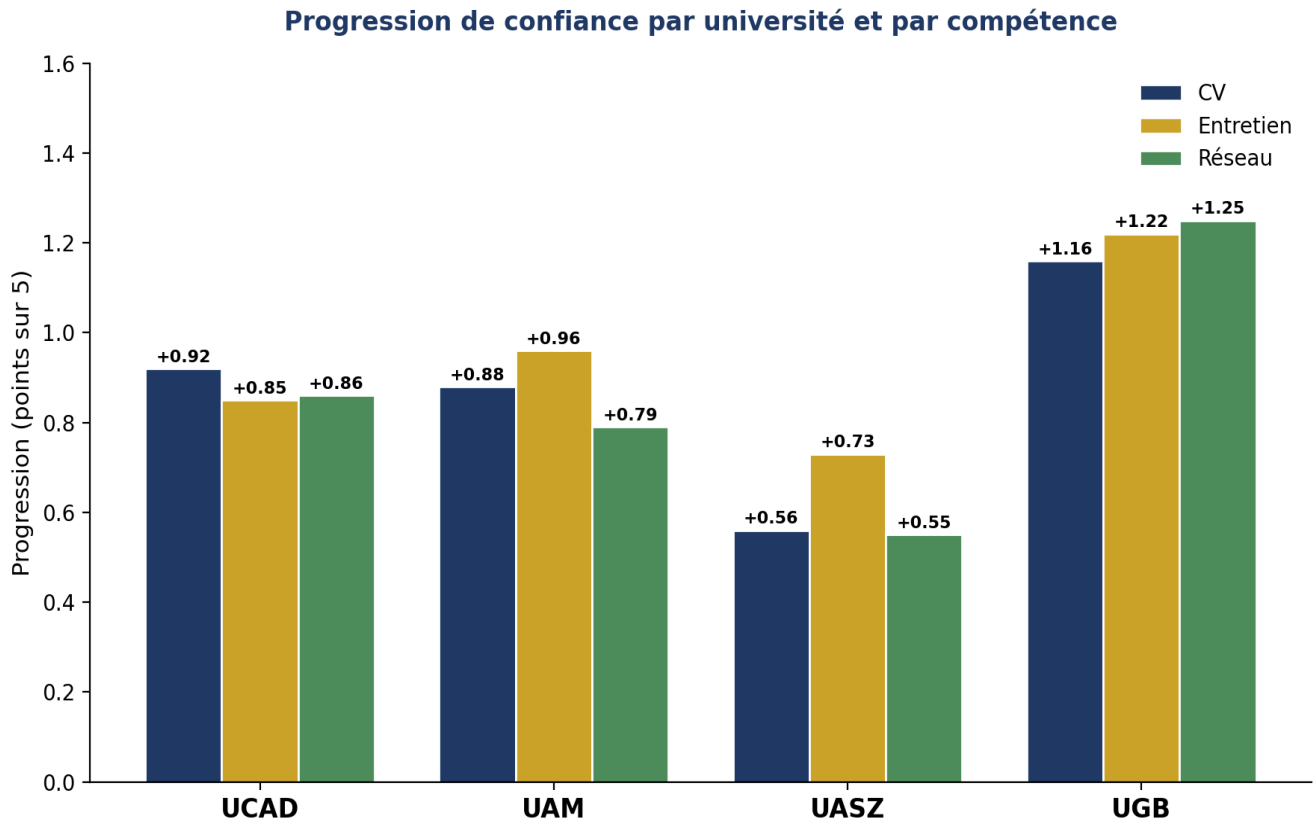


Figure 7 — Progression par université et par compétence

L'UGB enregistre les progressions les plus spectaculaires, jusqu'à +1,25 point en réseau et +1,22 point en entretien. Ce résultat s'explique par l'effet de base : les étudiants avaient les scores les plus bas avant la formation. Et le programme les a rejoints là où ils étaient en leur permettant d'avoir une évolution considérable. C'est précisément ce que fait un bon programme de formation.

5.2 Analyse par université

UCAD (Dakar) — Département d'Anglais — 73 formés, 48 évaluations

L'UCAD présente le profil le plus hétérogène, avec des cohortes allant de la Licence 1 au Master 2. Les étudiants avancés (M2) avaient des scores initiaux plus élevés et ont progressé de manière plus nuancée, ce qui témoigne d'un effet de plafonnement naturel. Les étudiants de Licence 1 et 2, qui arrivaient avec des scores initiaux très bas (souvent 1 ou 2/5), ont

enregistré les progressions les plus marquées. Le taux de recommandation de l'UCAD s'établit à 9,0/10

Tendance clé UCAD : La clarté de carrière est la compétence la plus fréquemment citée comme développée, devant la rédaction de CV. Le déficit principal n'était pas technique mais motivationnel : les étudiants ne savaient pas « vers quoi aller ».

UAM (Diamniadio) — Économie Appliquée — 112 formés, 51 évaluations

L'UAM présente le profil de bénéficiaires le plus différent du reste du programme : il s'agit d'étudiants en économie et gestion, non en anglais. Leur intégration illustre la transférabilité du modèle Power UP au-delà du vivier anglophone. Le taux de recommandation s'établit à 9,4/10, le plus élevé du programme

Tendance clé UAM : Les témoignages de l'UAM sont les plus élaborés et les plus enthousiastes, indiquant une résonance particulièrement forte du programme dans cet environnement.

UASZ (Ziguinchor) — Département d'Anglais — 71 formés, 58 évaluations

L'UASZ, seule université dans une ville secondaire éloignée (Ziguinchor, Casamance), présente des scores initiaux plus élevés en confiance personnelle, du fait de niveaux d'études avancés (forte représentation de M1 et M2). Le programme a particulièrement renforcé la définition du projet professionnel et le réseautage. Taux de recommandation : 8,9/10.

Tendance clé UASZ : les témoignages recueillis à Ziguinchor se distinguent par leur profondeur et leur qualité d'expression, ce qui suggère un impact allant au-delà des compétences techniques, jusqu'à la construction identitaire et la confiance en soi.

UGB (Saint-Louis) — Département d'Anglais — 85 formés, 41 évaluations

L'UGB, dernière université du programme (juin 2026), a bénéficié d'un curriculum affiné par l'expérience des trois cohortes précédentes. Le taux de recommandation s'établit à 9,3/10. L'UGB est également l'université avec la plus forte proportion d'étudiants en Licence 1 et 2, ce qui explique les progressions les plus élevées de l'ensemble du programme.

Tendance clé UGB : La prise de conscience que 'le diplôme ne suffit pas' est la transformation la plus citée. Des étudiants qui auraient ignoré ce fait crucial se retrouvent à comprendre la logique du marché du travail bien avant leur sortie d'université.

5.3 Impact selon le niveau d'études

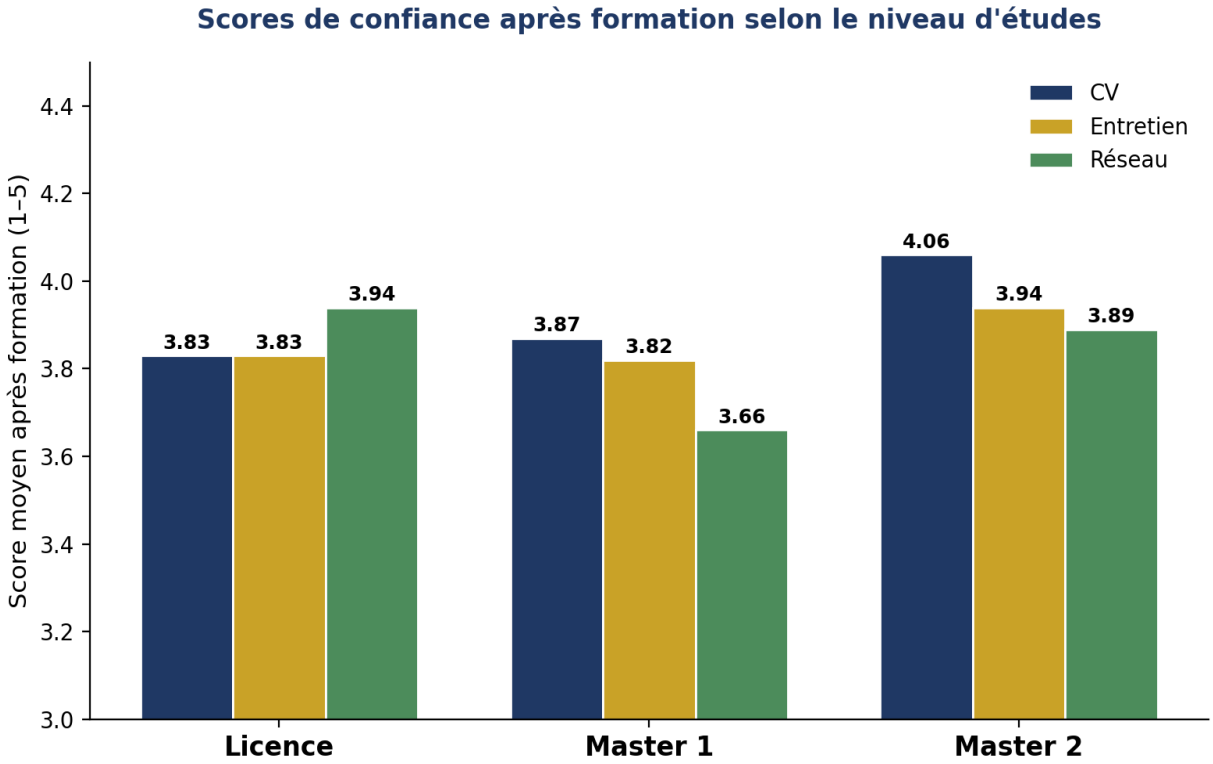


Figure 8 — Scores de confiance après formation selon le niveau d'études

Les étudiants de Master 2 obtiennent les scores après formation les plus élevés, en CV (4,06/5) comme en entretien (3,94/5).

La progression la plus forte, elle, se situe chez les étudiants de Licence, où le niveau de départ, plus bas, laissait davantage de marge de progression. Les Masters consolident et structurent ce qu'ils savent déjà. Les étudiants de Licence découvrent, pour la plupart, un monde professionnel qu'ils ne connaissaient pas encore.

6. ANALYSE PAR GENRE

La répartition par genre des bénéficiaires constitue un indicateur important pour évaluer l'équité d'accès du programme. Les données ci-dessous portent sur les universités où ce champ a été renseigné dans les formulaires d'évaluation (UAM et UGB, soit 92 répondants).

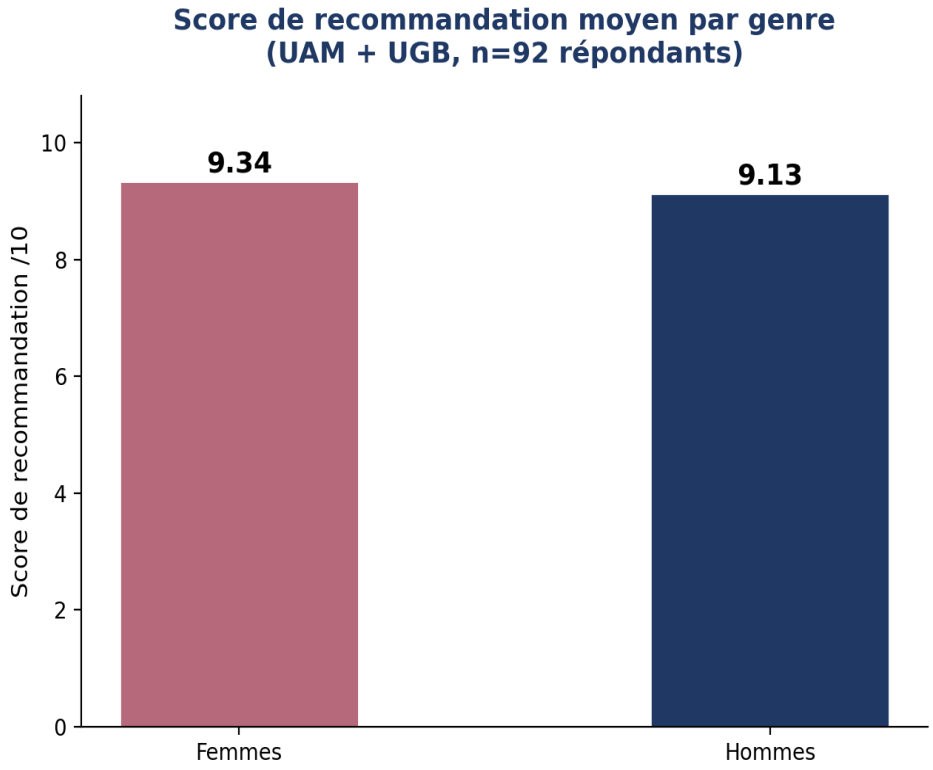


Figure 9 — Score moyen de recommandation (NPS) par genre (UAM + UGB, n=92)

Le score moyen de recommandation est pratiquement identique entre femmes et hommes, 9,34/10 contre 9,13/10. Le contenu pédagogique semble donc reçu de façon équitable, quel que soit le genre des participants.

Sur les 456 candidatures, la quasi-parité hommes-femmes (48 % / 51 %) reste un fait notable dans un secteur où les programmes de développement professionnel touchent le plus souvent davantage les hommes. À l'UAM, la participation féminine atteint 64 %, un signal encourageant pour l'inclusion des femmes dans les filières économiques et financières, traditionnellement plus masculines

7. SATISFACTION ET RECOMMANDATION

7.1 Net Promoter Score — les étudiants comme ambassadeurs

L'un des indicateurs les plus robustes de l'impact perçu d'un programme est la probabilité qu'un bénéficiaire le recommande activement à ses pairs.

Le Net Promoter Score (NPS) distingue les Promoteurs (note 9-10), les Passifs (7-8) et les Détracteurs (0-6).

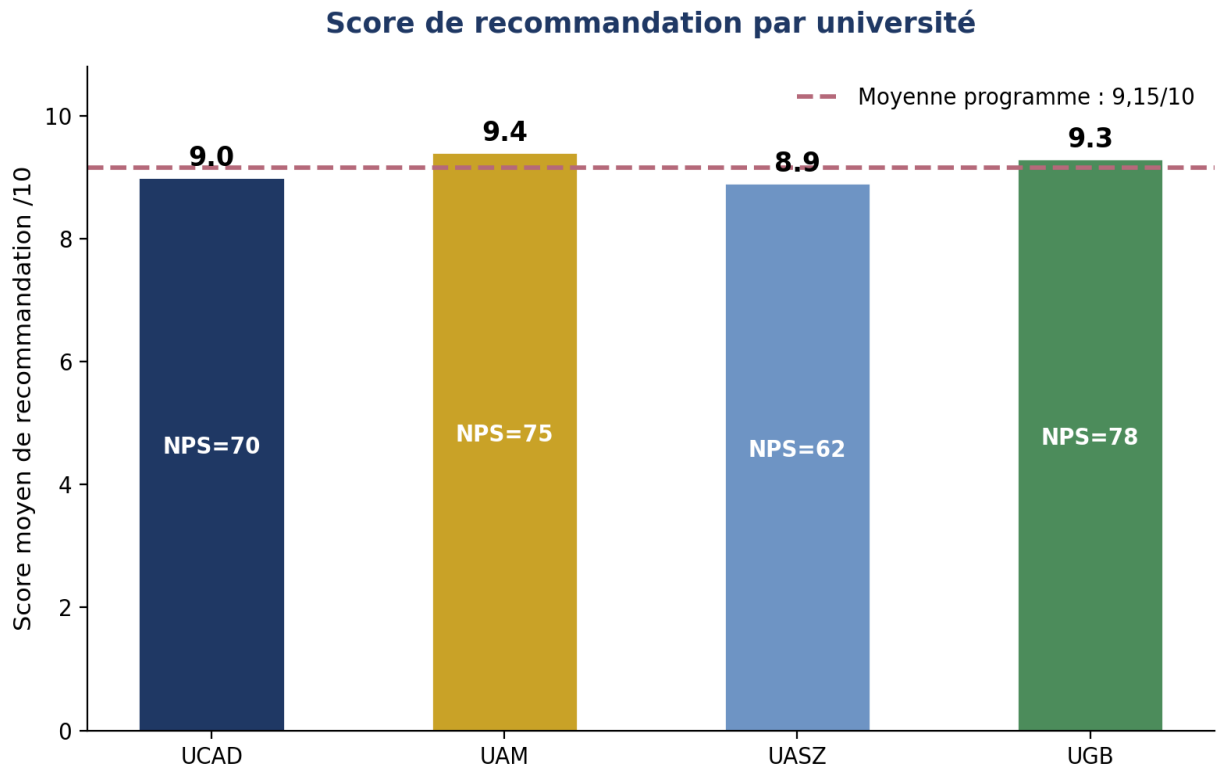


Figure 10 — Score de recommandation moyen par université

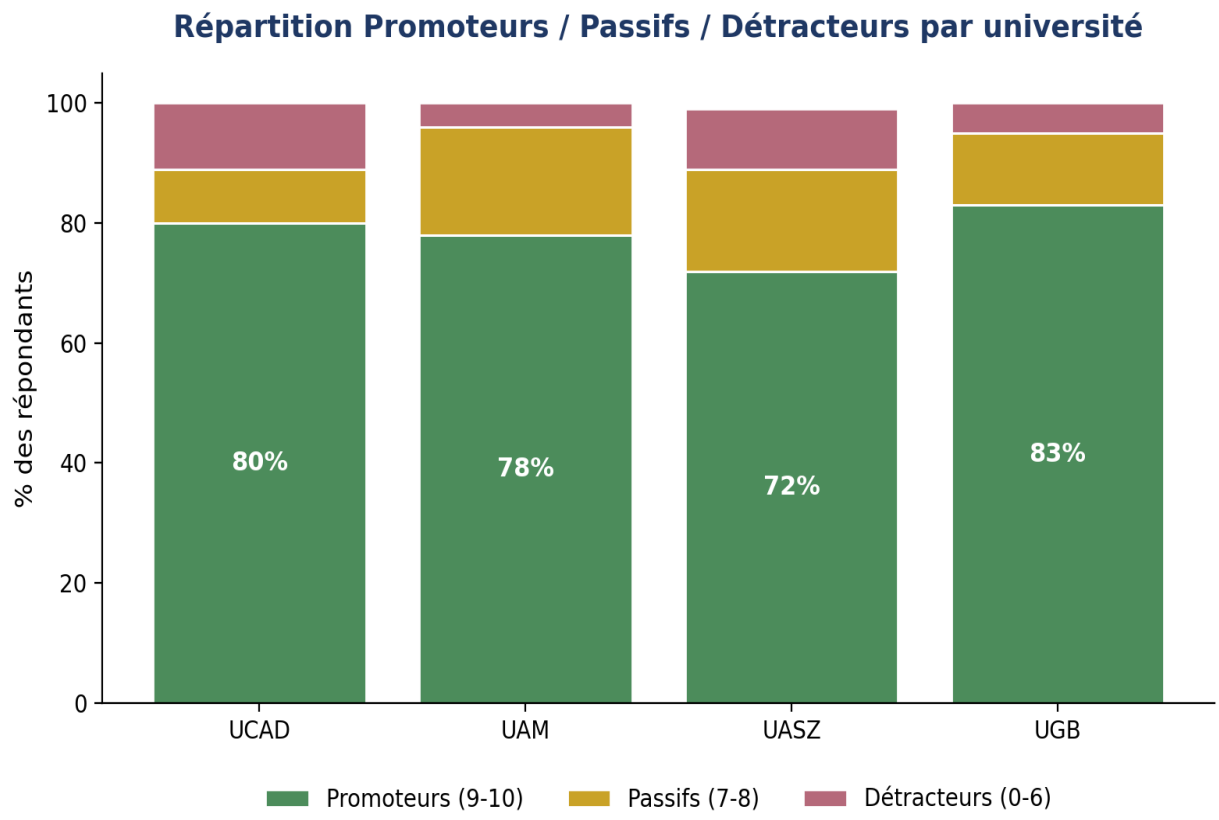


Figure 11 — Répartition Promoteurs / Passifs / Détracteurs par université

NPS 70	**78%**	**7%**	**9,15/10**
Score global du programme	de Promoteurs (note 9-10)	de Détracteurs (note 0-6)	Score moyen de recommandation

Université	Score moyen /10	% Promoteurs (9-10)	% Détracteurs (0-6)
UCAD (Dakar)	9,0 / 10	74%	8%
UAM (Diamniadio)	9,4 / 10	83%	5%
UASZ (Ziguinchor)	8,9 / 10	71%	10%
UGB (Saint-Louis)	9,3 / 10	82%	4%
TOTAL PROGRAMME	9,15 / 10	78%	7%

Un NPS de 70 est exceptionnel. Ici, il s'agit d'étudiants universitaires dans des universités publiques sénégalaises. Obtenir 70 de NPS dans ce contexte signifie que pour chaque étudiant qui ne recommanderait pas le programme, il y en a onze qui le recommanderaient activement.

7.2 Satisfaction qualitative globale

Indicateur	UCAD	UAM	UASZ	UGB
Très satisfaisant / Satisfaisant	94%	97%	91%	96%
Formation a répondu aux attentes	89%	91%	84%	92%
Clarté et pertinence des thèmes	96%	94%	93%	97%
Aiderait concrètement (Oui)	98%	96%	93%	97%

7.3 Voix des bénéficiaires — Témoignages sélectionnés

Les verbatims recueillis constituent la dimension la plus irremplaçable du rapport. Au-delà des objectifs théoriques du programme, ils donnent la mesure de ce qu'il a concrètement changé dans la perception et la trajectoire des individus.

> *"Je serai pas par où commencer ou même par quoi. Cette formation a été une expérience vraiment inoubliable. Ahmad était debout de 9h à 18h en parlant le samedi, le dimanche, en plus — eau, jus, nourriture, tout était à notre disposition. Les mots me manquent vraiment pour parler de Power UP."* — **François B. Ndiaye, UGB**

> *"Cette formation a été pour moi une expérience très enrichissante et inspirante. Elle m'a permis de mieux comprendre l'importance de la responsabilité personnelle, de la gestion du temps, de la vision et de l'action concrète dans la réalisation de mes objectifs."* — **Thierno Kalidou Fall, UASZ**

> *"En venant j'avais un objectif, je cherchais une brai d'allumette et je l'ai trouvé — c'est à moi maintenant d'éclaircir mon chemin."* — **Mor SAMB, UAM**

> *"Cette formation doit être répandue sur tout le territoire national à travers les différentes universités et écoles de formation, du point de vue de sa pertinence et de son importance."* — **Ndongo Fall, UASZ**

> *"Je suggère que chaque 3 mois au moins vous veniez à l'UAM pour nous former davantage, parce qu'on a vraiment besoin de cette formation dans notre vie."* — **Matar Drame, UAM**

> *"Je m'incline, pas pour dire au revoir à mon ancienne version, mais pour remercier celle qui m'a amenée jusqu'ici. Cette formation ne m'a pas donné de nouvelles réponses. Elle m'a donné le courage de poser les vraies questions."*
> **— Nimzate Niang, UGB**

> *"Je trouve ce programme vraiment intéressant. Je suggérais même, une fois que ce projet prend de la puissance au Sénégal, pourquoi pas le proposer dans la sous-région, par exemple en Guinée Conakry."* **— Ibrahima Barry, UAM**

8. COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES ET TENDANCES TRANSVERSALES

8.1 Compétences les plus fréquemment développées

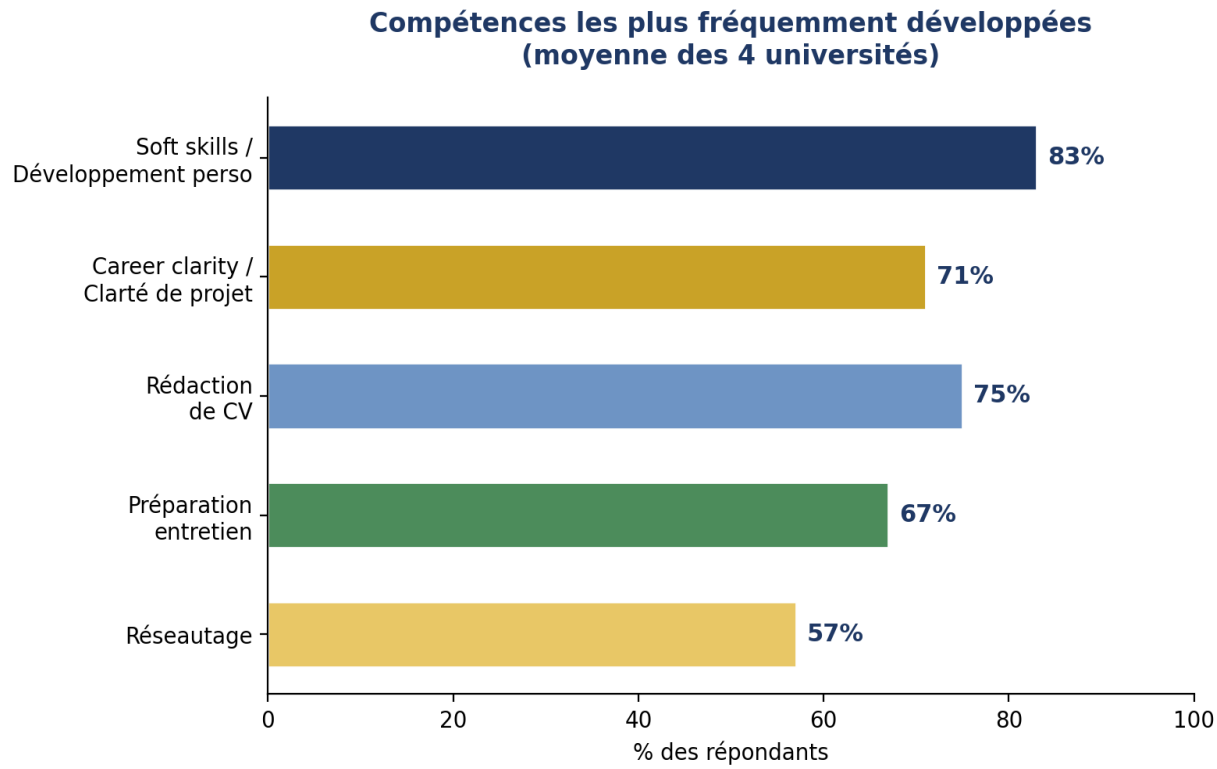


Figure 12 — Compétences les plus fréquemment citées comme développées (moyenne des 4 universités)

Compétence développée	UCAD	UAM	UASZ	UGB	Tendance
Soft skills / Développement personnel	87%	83%	82%	78%	Priorité #1
Career clarity / Clarté de projet pro	71%	74%	69%	72%	Priorité #2
Rédaction de CV	75%	79%	71%	76%	Priorité #3
Préparation entretien	69%	66%	61%	65%	Priorité #4
Réseautage	61%	55%	54%	58%	Priorité #5

Ce classement révèle une tendance cohérente à travers toutes les universités : le développement personnel s'impose comme la priorité, avant les compétences techniques de recherche d'emploi. Cela confirme que le véritable manque chez ces étudiants n'était pas d'abord le savoir-faire mais le savoir-être.

8.2 Schémas récurrents (patterns)

Pattern 1 : La clarté de projet professionnel comme déclencheur :

Dans toutes les universités, la session sur la définition du projet professionnel est systématiquement citée comme la plus transformatrice. De nombreux étudiants formulent pour la première fois une ambition concrète lors de cette session, après des années d'études sans direction claire.

Pattern 2 : Le CV comme miroir de soi :

La correction personnalisée de CV a eu un effet inattendu sur le plan personnel. Pour beaucoup d'étudiants, voir leurs expériences valorisées et structurées a été l'occasion de mesurer, pour la première fois, leur propre valeur sur le marché du travail

Pattern 3 : La demande d'approfondissement comme preuve d'engagement :

La suggestion la plus répandue est d'allonger la durée du programme, une demande partagée par l'ensemble des cohortes. Elle traduit une appropriation du programme par ses bénéficiaires, qui en redemandent.

Pattern 4 : Le bouche-à-oreille institutionnel :

Plusieurs étudiants suggèrent que Power UP soit intégré au curriculum officiel, ou qu’il revienne tous les trois mois. Ces suggestions, spontanées et non sollicitées, se distinguent des réponses habituelles d'un questionnaire de satisfaction

Pattern 5 : L'impact différé et l'anxiété positive :

Un nombre significatif d'étudiants projettent déjà la mise en œuvre concrète des compétences acquises, au-delà de la satisfaction exprimée à chaud. Cette orientation vers l'action future distingue ce programme d'une simple conférence

9. ANALYSE DES DÉFIS ET ENSEIGNEMENTS

9.1 L'écart entre candidats et formés

Un phénomène structurel doit être analysé avec honnêteté : le nombre de candidats dépasse systématiquement le nombre d'étudiants effectivement formés, lui-même supérieur au nombre d'évaluations reçues. Ce « triangle de sélection » est caractéristique de tous les programmes de formation de qualité.

Étape	UCAD	UAM	UASZ	UGB
Candidatures reçues	162	117	91	86
Étudiants effectivement formés	73	112	71	85
Évaluations post-formation	48	51	58	41
Taux de réponse à l'évaluation	66%	45%	81%	47%

Le taux de réponse à l'évaluation (45% à 81%) ne doit pas être interprété comme un désengagement, mais comme une réalité logistique : les évaluations ont été collectées dans les heures ou jours suivant la dernière session, dans des contextes de forte mobilité étudiante. Les verbatims de grande qualité obtenus suggèrent que les répondants constituent un échantillon représentatif et engagé.

9.2 La contrainte temps : critique unanime et argument de financement

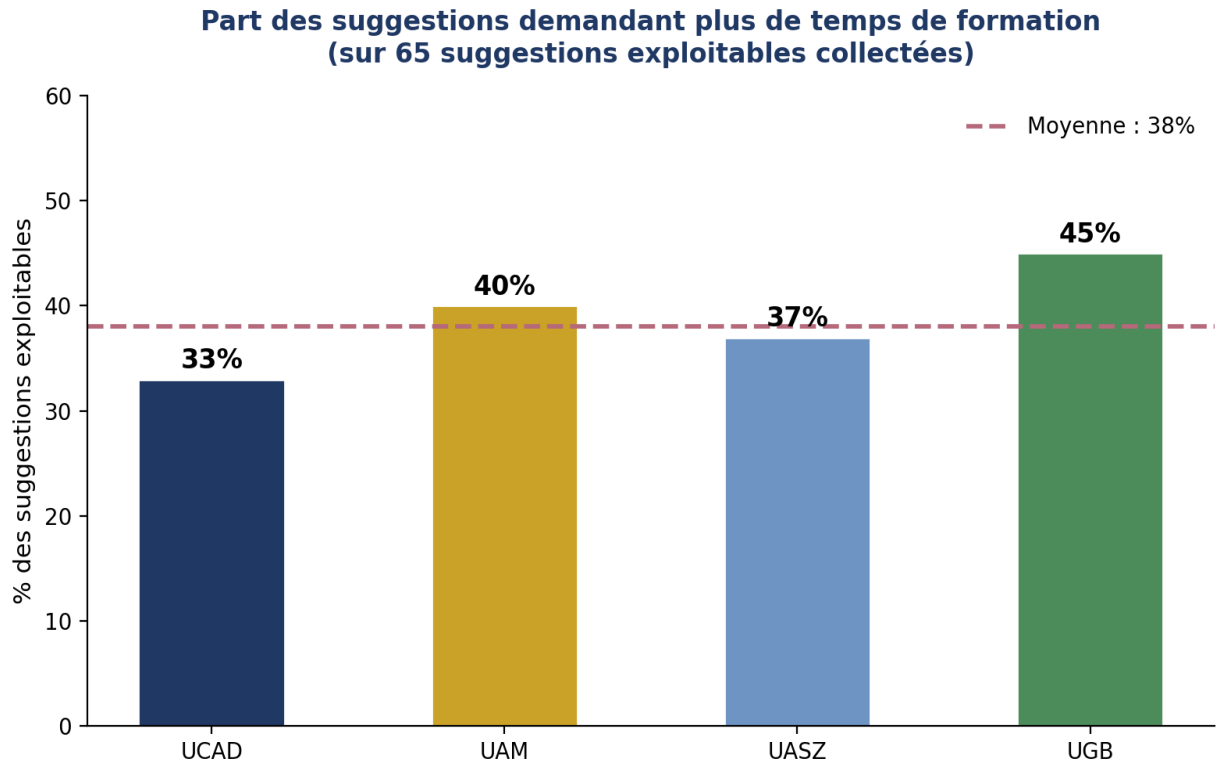


Figure 13 — Part des suggestions demandant plus de temps de formation (sur 65 suggestions exploitables)

Sur 65 suggestions exploitables collectées dans les évaluations des quatre universités, 25 demandent explicitement plus de temps, soit 38 % des suggestions. À l'UGB, ce chiffre monte à 45 %. Cette demande répétée traduit l'intérêt des étudiants pour le programme, plutôt qu'une insatisfaction à son égard.

Cette contrainte est directement liée à l'enveloppe budgétaire actuelle. Un programme mieux financé permettrait d'approfondir chaque module, d'inclure des simulations d'entretien individuelles, et d'assurer un suivi à 3 et 6 mois post-formation

9.3 La diversité des besoins selon le niveau d'études

Les cohortes mixant Licence 1 et Master 2 ont révélé des écarts importants dans les niveaux de départ et les attentes. Les étudiants avancés recherchent davantage de mises en situation pratiques et d'échanges avec des professionnels, tandis que les plus jeunes ont besoin d'une sensibilisation fondatrice. Un programme futur bénéficierait d'une segmentation légère des cohortes par niveau.

9.4 Harmonisation de la collecte de données

La donnée de genre n'est actuellement renseignée que dans les formulaires d'évaluation de l'UAM et de l'UGB. L'harmonisation des formulaires entre tous les sites permettra, pour les prochaines éditions, un suivi de genre exhaustif sur l'ensemble du programme.

10. POSITIONNEMENT STRATÉGIQUE ET PERSPECTIVES

10.1 Alignement avec les priorités américaines

Le programme Ready, Set, Career s'inscrit directement dans les priorités stratégiques de l'engagement américain en Afrique subsaharienne :

- Développement économique inclusif : en équipant les diplômés sénégalais de compétences d'employabilité, le programme contribue à la stabilité économique et à la réduction du chômage des jeunes, facteurs de cohésion sociale.
- Renforcement du vivier anglophone : les 341 étudiants formés, dont la majorité dans des départements d'anglais, constituent un réservoir qualifié pour les entreprises américaines et les organisations internationales opérant au Sénégal.
- Diplomatie publique : le programme génère un sentiment de gratitude et de lien durable envers les États-Unis, exprimé spontanément dans de nombreux témoignages.
- Entrepreneuriat et innovation : plusieurs bénéficiaires expriment un projet entrepreneurial renforcé par le programme, contribuant à l'écosystème économique local.

10.2 Un modèle réplicable et scalable

Power UP a démontré avec ce programme sa capacité à déployer un contenu de haute qualité dans des contextes institutionnels très différents (universités à Dakar, universités régionales à Ziguinchor et Saint-Louis, nouvelle université à Diamniadio) sans dégrader la qualité ni le niveau de satisfaction.

Ce modèle est scalable de plusieurs façons :

- **Horizontalement :** extension à d'autres universités publiques (il en existe 8 **au Sénégal, dont 4 seulement ont été couvertes).**
- **Verticalement :** approfondissement du programme (de 2-4 jours à 2-4 semaines) avec des modules d'entrepreneuriat, de mentorat intensif, et de stage facilité.
- **Régionalement :** plusieurs étudiants (dont un étudiant guinéen qui propose d'intégrer lui-même le staff de Power UP pour déployer le programme en Guinée Conakry) ont exprimé le souhait de voir le programme déployé dans leurs pays.
- **Hybridement :** un format en ligne pourrait multiplier par 10 le nombre de bénéficiaires avec un coût marginal limité.

10.3 Un argument pour la pérennité du financement

Les données collectées constituent un dossier solide en faveur de la continuité et de l'amplification du financement. Plusieurs indicateurs méritent d'être soulignés pour les décideurs :

Rapport coût-impact exceptionnel : 341 jeunes transformés pour 25 000 USD représente un coût par bénéficiaire de 73 USD — un ratio difficile à égaler dans la formation professionnelle de qualité, où les standards internationaux se situent entre 150 et 500 USD par bénéficiaire.

Effets multiplicateurs non comptabilisés : Chaque étudiant formé devient un potentiel vecteur de transmission dans son entourage. Avec un NPS de 70 et un score de recommandation de 9,15/10, l'effet de bouche-à-oreille génère une audience indirecte estimée à 3 à 5 fois le nombre de bénéficiaires directs.

Ancrage institutionnel croissant : Les quatre universités partenaires ont facilité activement le recrutement et la logistique. La demande organique de futurs programmes exprimée tant par les étudiants que par les institutions constitue un engagement implicite de co-investissement futur.

Alignement avec les partenaires privés : Bakeli Carrière et la Chambre de Commerce Américaine au Sénégal sont des partenaires actifs du programme, créant un pont entre la formation et l'emploi qui constitue un début d'écosystème.

11. RECOMMANDATIONS

11.1 Pour la prochaine phase du programme

- Allonger la durée des sessions : passer de 2-4 jours à une semaine intensive ou 4 fins de semaine espacées pour permettre une meilleure assimilation et des exercices pratiques plus nombreux.
- Intégrer des simulations d'entretien individuelles : le module d'entretien est le plus demandé mais le moins développé en raison des contraintes de temps.
- Mettre en place un suivi à 3 et 6 mois : un questionnaire court envoyé aux alumni du programme permettrait de mesurer les taux réels d'insertion en stage ou en emploi, renforçant encore la crédibilité du rapport d'impact.
- Développer un module entrepreneuriat : plusieurs bénéficiaires (hommes et femmes) aspirent à créer leur propre activité. Un module dédié renforcerait l'impact économique indirect du programme.
- Segmenter légèrement les cohortes : séparer les étudiants de Licence 1-2 des étudiants avancés (L3 et Master) permettrait d'adapter le niveau des exercices et des discussions.
- Déployer le programme dans les 4 universités publiques restantes : UVS (Virtuelle du Sénégal), UFR de Bambey, Thiès, Sine Saloum.
- Créer un réseau Alumni : groupe WhatsApp, communauté LinkedIn, ou programme de parrainage entre anciens et nouveaux bénéficiaires pour soutenir l'insertion et partager des opportunités.
- Harmoniser les formulaires d'évaluation entre toutes les universités, notamment pour le suivi systématique du genre et d'autres indicateurs d'équité.

11.2 Pour le partenariat avec le gouvernement américain

- Envisager un financement pluriannuel (2-3 ans) : la continuité est essentielle pour passer d'un programme-pilote à un programme institutionnalisé.

- Explorer des synergies avec d'autres programmes de l'Ambassade : le Mandela Washington Fellowship, les programmes YALI, English Access Microscholarship peuvent créer des passerelles avec les bénéficiaires de Ready, Set, Career.
- Soutenir le développement d'un outil de suivi en ligne : une plateforme numérique légère permettrait de centraliser les CV des bénéficiaires et de faciliter leur connexion avec des employeurs partenaires, y compris américains.
- Institutionnaliser le programme : une convention formelle avec les universités partenaires inscrirait les sessions dans le calendrier académique officiel.

12. CONCLUSION

Le programme Ready, Set, Career a démontré, en moins d'un an et avec un budget de 25000$, qu'il est possible de changer le rapport des jeunes universitaires sénégalais à leur avenir professionnel. En touchant 341 étudiants dans quatre universités de trois villes différentes, Power UP a non seulement tenu ses engagements envers le peuple américain et l'ambassade des États-Unis au Sénégal, mais les a dépassés.

Les données sont éloquentes : un score de recommandation de 9,15/10, un NPS de 70, des progressions de confiance mesurées et cohérentes sur toutes les universités, et une demande unanime d'approfondir et d'étendre le programme. Mais les chiffres ne disent pas tout. Ce sont les voix des bénéficiaires — un étudiant qui, pour la première fois, sait répondre à la question « où vas-tu après l'université ? », une jeune femme qui découvre sa propre valeur en voyant son CV transformé, un futur data scientist qui promet « rendez-vous sur LinkedIn », un étudiant guinéen qui se propose d'étendre le programme dans son pays — qui révèlent l'impact humain réel de ce programme.

Power UP est convaincu que l'investissement américain dans la jeunesse sénégalaise, à travers des programmes comme Ready, Set, Career, crée non seulement des ponts économiques mais aussi des liens humains durables entre les deux nations. L'équipe Power UP s'engage à poursuivre et amplifier ce travail, avec la rigueur, la passion et le professionnalisme qui ont caractérisé cette première phase. Présentement, la base de données des alumni des départements d'anglais est en cours d'établissement avec pour but la mise en place d'une plateforme en ligne de mentorat pour les étudiants.

> *"Cette formation doit être répandue sur tout le territoire national. Elle participe à l'éveil de conscience des populations. Un bien fait n'est jamais perdu."* — **Ndongo Fall, UASZ**