# Agriculture Education and Market Improvement Program (AEMIP)

# *ANALYSE DE LA DYNAMIQUE DU MARCHE D'EMPLOI FORMEL DANS LE SECTEUR AGRICOLE GUINEEN*

*AEMIP is funded by USAID Cooperative Agreement No. AID-675-A-13-00003, as an Associate Award under the Farmer-to-Farmer LWA Cooperative Agreement No. EDH-00-0900003-00.*

**Contact AEMIP**
Andrew Kovarik,
Program Director
ISAV/F Campus
Faranah, Guinea
+224-62-082-0 433
akovarik@winrock.org

# ANALYSE DE LA DYNAMIQUE DU MARCHE D'EMPLOI FORMEL DANS LE SECTEUR AGRICOLE GUINEEN

*Ismail Ouraich, Alseny Soumah, Diawo Diallo et J. Lowenberg-DeBoer*

**Résumé exécutif**

La problématique de l'emploi des jeunes, et surtout des jeunes diplômés, reste l'un des défis majeurs en Afrique, mais aussi globalement. En effet, la crise financière de 2007-08 et ses effets sur la croissance économique ont démontré les déséquilibres majeurs dont certaines économies souffrent. En Afrique, et ce malgré les gains réalisés ces dernièresdécennies en termes de croissance économiqueaccélérée, il reste néanmoins certain que cette dernière n'a pas bénéficiéà tous. Effectivement, la jeunesse africaine, représentant la couche sociale dominante au sein des pays africains, souffre d'un manque ardent d'opportunités d'insertion dans le secteur économique formel. Et par conséquent, la performance économique s'en trouve limitéeà des seuils en deçà du potentiel latent qui peut êtreengendré suite à des politiques d'inclusion des jeunes.

L'un des obstacles majeurs faisant face aux politiques d'inclusion des jeunes dans le tissu économique est le manque d'analyse systématique de la dynamique des marches de l'emploi dans la région. En effet, de nombreuses études ont élucidés les déséquilibres qui existent entre l'offre éducative et les besoins du marché de l'emploi (WB, 2008; UNCTAD, 2013). Dans ce sens, la Guinée ne fait pas exception, et ce malgré les efforts soutenus du gouvernement pendant ces dernièresannées. C'est dans ce cadre que le projet d'enseignement agricole et le programme d'amélioration du marché de travail (Agricultural Education and Market Improvement Program - AEMIP), initié par Winrock sous le financement de l'Agence américaine pour le développement international (USAID), et en collaboration l'Université de Purdue, et les Ministères de tutelles Guinéens, vise à analyser la dynamique du marché de l'emploi formel en agriculture en Guinée. L'objectif principal de l'étudeétant d'élucider le statut d'emploi des sortants récents issus des institutions de formation en agriculture, d'analyser les catégories d'emploi, de mettre en exergue les tendances en termes de besoins du marché du travail agricole, etc.

Dans ce cadre, la premièreétape du projet s'est focalisée sur une collecte des données au sein des institutions de formation en agriculture en Guinée. Ces dernières ont inclut principalement l'ISAV à Faranah, les ENAE de Tolo, Kankan, Bordo et Macenta et l'ENATEF à

Mamou. Dans une deuxièmeétape, une collecte de donnéesauprès des employeurs historiques et potentiels a étéeffectuée afin de comprendre les besoins du marché de l'emploi agricole.

Globalement, le taux d'emploi des sortants des institutions de l'enseignement supérieur agricole au Guinée dans le secteur formel est 33% pour ISAV, 26% pour ENATEF et 14% pour tous les ENAE toutes confondues.Le taux d'emploi formel varie entre les ENAE et s'établit comme suit: Tolo, 7%; Macenta, 12%; Koba, 13% et Kankan, 24%. Pour les écoles techniques on dispose aussi des données pour l'emploi dans le secteur informel : Tolo9%; Macenta5%; Koba1% et Kankan3%.

Lorsqu'on considère le secteur d'emploi, on constate que le secteur privéreprésente la source majeure des emplois pour les sortants issus de toutes les écoles (Table 1). Ce dernier emploi 66% des sortants employés d'ISAV à Faranah sont dans le secteur privé, 65% des sortants d'ENATEF, et 56% des sortants des ENAE. Cette proportion peut atteindre des proportions élevées au sein des ENAE. Par exemple, 70% des sortants de l'ENAE de Macenta sont employés par le secteur privé. Pour les secteurs publics et auto-emploi, on constate que ces derniers varient beaucoup en termes de leur part dans l'emploi des sortants (Table 2). L'emploi publique varie de presque zéro à l'ENAE de Tolo jusqu'à 28% des sortants employés de Kankan et Koba. L'auto-emploi est important pour les sortants des toutes les institutions, mais ça varie de 11% pour l'ENAE de Kankan jusqu'à 63% pour l'ENAE de Tolo. Le taux de l'auto-emploi à Tolo est gonflé par les préinstallés qui utilisent la terre de l'école pour se lancer dans la production agricole or horticole.

RésuméTableau1: Distribution des effectifs des sortants employés par école et par catégorie d'employeur dans le secteur formel

| | Secteur | | |
|---|---|---|---|
| Ecole | Public | Privé | Auto-emploi |
| ENAE | 20% | 56% | 24% |
| — Kankan | 28% | 61% | 11% |
| — Koba | 28% | 50% | 22% |
| — Macenta | 10% | 70% | 20% |
| — Tolo | 0% | 38% | 63% |
| ENATEF | 15% | 65% | 20% |
| ISAV | 21% | 66% | 13% |

Source: Enquêtes téléphoniques d'ISAV, des ENAE et de l'ENATEF

Globalement, le taux d'emploi des sortantes dans le secteur formel est 24% pour ISAV, 30% pour ENATEF et 11% pour les ENAE toutes confondues. Le taux d'emploi formel varie entre les ENAE et s'établit comme suit: Tolo9%, Koba 17% et Kankan 20%. Pour les écoles techniques, on dispose aussides données pour l'emploi dans le secteur informel : Tolo6% et Kankan5%.

Lorsqu'on considère le secteur d'emploi, on constate que le secteur privé représente la source majeure des emplois pour les sortantes et ce comme il a été le cas pour tout le contingent des sortants employés (Table 2). Néanmoins, il existe des différences majeures entre la dynamique d'emploi des femmes par rapport au contingent général. Par exemple, les sortantes issues de la majorité des écoles sont rarement employées dans l'auto-emploi. Le secteur privé emploi 58% des sortantes d'ISAV à Faranah, 73% des sortantes des ENAE et 100% des sortantes de l'ENATEF. Néanmoins, on constate qu'il existe un différentiel entre les différentes ENAE. En effet, la part des sortantes employées dans le secteur privé pour les ENAE s'établit comme suit: 50% à Kankan, 80% à Koba, 0% à Macenta, et 100% à Tolo.

Résumé Tableau2: Distribution des effectifs des sortantes employées par école et par catégorie d'employeur dans le secteur formel

| | Secteur | | |
|---|---|---|---|
| Ecole | Public | Privé | Auto-emploi |
| ENAE | 27% | 73% | 0% |
| — Kankan | 50% | 50% | 0% |
| — Koba | 20% | 80% | 0% |
| — Tolo | 0% | 100% | 0% |
| — Macenta | 0% | 0% | 0% |
| ENATEF | 0% | 100% | 0% |
| ISAV | 38% | 58% | 4% |

Source: Enquêtes téléphoniques d'ISAV, des ENAE et de l'ENATEF

Dans les interviews avec les employeurs, nous avons discuté du besoin de l'expertise ainsi que les points faibles et forts des sortants. En ce qui concerne les projections d'embauchesur le court (5 ans), moyen (10 ans) et long (20 ans) terme, la majoritédes employeurs ont émis des réservations quant à présenterdes projections sur leur besoins.Néanmoins, et après une discussion avec les enquêteurs,un bon nombre d'employeurs ont fournis une estimation du nombre d'employés pourles cinq ans à venir. Globalement, et d'après les projections obtenues à travers

les estimations des employeurs,on a estimé que le nombre d'employés va plus que doubler. Cependant, l'évolution régionale varie beaucoup entres les régions.

A travers les réponses des employeurs, on constate que les profils les plus désirés en termes d'employés sont les universitaires et techniciens,en particulier, les filières agricoles telles que l'élevage, le machinisme agricole, économie rurale, etc. Parmi les points focaux sur lesquels plusieurs employeurs ont mis l'accent sont la maîtrise des itinéraires techniques, la capacité de communication orale et écrite, et la disponibilité des employés au déploiement au niveau du milieu rural. Fréquemment, les employeurs souhaitent de l'expertise spécifique à leur domaine d'intervention.

En termes de l'évaluation de la performance des ISAVistes et ENAEistes par les employeurs, le point commun qui émerge des réponses analysées est le faible niveau de connaissances pratiques dont souffrent les sortants (87%). Aussi, une majorité des employeurs sont insatisfaits du niveau des sortants en termes de rédaction de rapports techniques (69%), de communication écrite et orale (46%), et en termes de maîtrise de l'outil informatique (37%). En ce qui concerne la maîtrise théorique et le travail d'équipe, 27% et 13% des employeurs se disent insatisfaits. Il est à noter qu'en termes de comparaison entre la satisfaction des employeurs par rapport à la maîtrise théorique et pratique des sortants, on note que les lacunes théoriques caractérisent plus les sortants des ENAE en comparaison avec les sortants d'ISAV qui eux souffrent d'un manque de maîtrise pratique. En plus, il est à noter qu'en termes de disponibilité de déploiement des employés, la majorité des employeurs s'accordent autour du fait que les ISAVistes sont généralement indisposés à se déplacer en milieu rural et sont décrit comme exhibant un complexe de supériorité. Par contre, les ENAEistes sont reconnus pour leur disponibilité et flexibilité en termes d'option de déploiement.

Sur le volet du partenariat avec les instituts de formation comme l'ISAV et les ENAE, la majorité des employeurs dénoncent le manque de mise en place de conventions officielles avec les instituts et les écoles. En effet, une majorité des employeurs (43%) dénoncent l'inexistence de démarche dans le sens de créer des protocoles et conventions de collaboration officiels. Certains employeurs ont des protocoles en place, mais sont soit non-opérationnels (24%), soit non-formels (31%). Aussi, les employeurs dénoncent le manque de concertations par les écoles en termes de rencontres et/ou journées ouvertes pour informer les étudiants désirants des

opportunités de stage et/ou d'emploi (21%), le manque d'organisation de workshops et colloques de recherche (14%), le manque d'opportunités de partenariat en termes d'offres de cours (9%), et le manque de concertation en termes de choix de thèmes de recherche (7%).

***Recommandations pour les institutions d'enseignement supérieures agricole*** - Compte tenu de niveau relativement bas d'emploi formel des sortants des institutions de l'enseignement supérieur agricole, la future demande en expertise par les employeurs, et l'analyse des données de l'enquête téléphoniques des sortants and les interviews avec les employeurs, il est possible de proposer certaines recommandations pour les institutions de l'enseignement supérieur agricole en Guinée :

- Améliorer la maîtrise pratique des itinéraires agricoles. Etant donné que les employeurs demandent des expertises spécifiques à leur domaine d'intervention et que les problèmes budgétaires sont contraignants, le moyen le plus pratique de le faire est d'accentuer les stages. Il est vrai que la plus part des institutions d'enseignement ont des fermes, mais elles souffrent du manque et de l'obsolescence d'équipements en comparaison avec les technologies utilisées par les meilleurs producteurs dans le secteur privé Guinéen. Parmi les possibilités d'amélioration à ce niveau, on suggère des stages plus longs avec plus de participation de superviseurs de stage.
- Afind'augmenter la capacité de communication, il faut incorporer plus de communication orale et écrite dans la formation –Exigeraux étudiants d'écrireplus et defaire plus deprésentations en classe. Les travaux pratiquesdoivent prendre la forme d'exercices de rédaction de notes de servicetechniques qu'un technicienpeutécrire pourun superviseuret l'entrainement à la rédaction de rapport plus soutenus et détaillés. Ces documentsdevraientêtre informatisés.Un minimum de présentations doivent être faites avec Power Point.
- Ajouter la formation en informatique et l'équipement nécessaire tel que le GPS – Ce type de formation demande des investissements en ordinateurs, GPS, groupes électrogènes, etc.
- Améliorer les liens avec les employeurs – Presque tous les employeurs interviewéssouhaitent que les liens avec l'ISAV et avec les écoles techniquessoient formalisés, avec un suivi des tâches concrétiséà travers:

- La participation des employeurs dans la supervision des mémoires de stage. Ils devraient faire partie de pris de décision sur le thème de mémoire et faire partie de jury de soutenance;
- Le professeur qui supervise le stage du côté de l'université doit visiter l'étudiant sur le terrain pendant le stage au moins une fois pour voir les conditions et discuter avec l'employeur;
- Pour aiderles élèves à comprendrelespossibilités de carrièreet d'aider les employeurs à trouver des candidatsde stages,l'ISAV etchaque école techniquedoittenir chaque année unefoire de l'emploiet destage (i.e. « Job Fair »). Ce genre d'événementfournira égalementaux employeurs l'opportunitéde réseautagesur le campus etpeutêtrecombiné avecdes rencontres individuelleset de groupe avecles enseignants, les professeurs etleaders institutionnels.
- Pour faciliter le contact avec les employeurs, les institutions pourraient développer leurs propres conseils consultatifs ou un comité mixte sous les auspices de Réseau Guinéen des Institutions Agricole (GAIN = Guinean Agricultural Institutional Network). Ce groupe serait différent du conseil d'administration qu'il serait strictement consultatif. Son principal objectif serait de Faciliter la communication entre les institutions et les employeurs potentiels de leurs diplômés.

- Pour rendre les étudiants plus à l'aise dans le monde rural, on suggère que les visites sur le terrain soient incorporées dans le curriculum de l'ISAV et les écoles techniques. L'idéalserait qu'elles s'opèrent dans les différentes zones agricoles de la Guinée. Ces visites sur le terrain exigent des moyens budgétaires etdes moyens de transport (soit loués soit propres à l'institut ou l'école).
- Les étudiants doivent avoir la possibilité d'améliorer leur niveau d'anglais. Dans certains domaines l'anglais est demandé. L'introductionde l'anglais pourrait se faire sous formed'une activité «extracurriculaire ». En plus de cours d'anglais, on peut organiser des « Club l'anglais » ou autres occasions pour permettre aux étudiants de pratiquer la langue.

Toutes les recommandations auxquelles nous sommes arrivés à travers l'analyse présentée dans ce rapport s'appliquent à toutes les institutions. Néanmoins, certaines recommandations sont plus pertinentes pour l'ISAV et d'autres pour les écoles techniques. Par exemple, la maîtrise d'itinéraires techniques est souhaitable pour tous les sortant(e)s de l'ISAV et des écoles techniques, mais elle reste essentielle pour les dernières. Les employeurs s'attendent à ce que les sortant(e)s de l'ISAV aient un niveau meilleur en termes de compétences de communication orale et écrite en comparaison avec les sortant(e)s des écoles techniques. En plus, une bonne maitrise de l'anglais est plus importante pour les sortant(e)s de l'ISAV (en particulier pour ceux ou celles qui travaillent avec des étrangers), que pour les sortant(e)s des écoles techniques qui travaillent principalement avec des clients et collègues guinéens. Améliorer les connaissances informatiques des sortant(e)s, des relations plus étroites avec les employeurs et plus d'expérience avec la vie rurale sont parmi les recommandations importantes pour toutes les institutions.

## Tableau de Matières

1. Introduction ..... 13
2. Revue de la littérature ..... 14
3. Méthodologie et données ..... 18
3.1. Enquête téléphoniques ..... 19
3.2. Interview des employeurs ..... 20
3.3. Enquêteurs et période de l'enquête ..... 21
3.3.1. Enquête téléphonique d'ISAV ..... 22
3.3.2. Enquête téléphonique des ENAE et de l'ENATEF et enquêtes des employeurs ..... 23
4. Sortants des universités et instituts agronomiques en Guinée ..... 23
4.1. Analyse descriptive des données des enquêtes téléphoniques ..... 23
4.1.1. Les sortants d'ISAV ..... 23
4.1.2. Les sortants des ENAE ..... 32
4.1.3. Les sortants de l'ENATEF ..... 39
4.2. Quels facteurs affectent l'employabilité des sortants: Une analyse "PROBIT" ..... 43
4.2.1. Méthodologie économétrique ..... 43
4.2.2. Discussion des résultats d'estimation empiriques ..... 47
4.2.2.1. Modèle probit agrégé ..... 47
4.2.2.2. Modèle probit ISAV ..... 49
4.2.2.3. Modèle probit ENAE ..... 51
4.3. Analyse qualitative des impressions des sortants au sujet des formations à l'ISAV, aux ENAE et à l'ENATEF ..... 53
4.3.1. Les sortants d'ISAV ..... 54
4.3.2. Les sortants des ENAE ..... 54
4.3.3. Les sortants de l'ENATEF ..... 55
5. Interviews des employeurs ..... 55
5.1. Analyse quantitative descriptive ..... 55
5.2. Analyse qualitative ..... 63
6. Conclusions ..... 68
7. Recommandations pour les institutions d'enseignement supérieure agricole ..... 72
Annexes ..... 75
References ..... 94

**SIGLES ET ABBREVIATIONS**

| | |
|---|---|
| AAPRGF | Association des Animateurs Pisci-Rizicole de Guinée Forestière |
| ADMR | Association pour le Développement en Milieu Rural |
| AEMIP | Programme d'Amélioration de l'Education et du Marché Agricole |
| ANAVIG | Association Nationale des Aviculteurs de Guinée |
| ANPROCA | Agence Nationale de la Promotion Rurale et du Conseil Agricole |
| APEK | Association pour la Promotion Economique de Kindia |
| ASDD | Association pour la Solidarité et le Développement Durable |
| AVGRN | Association des volontaires pour la Gestion des Ressources Naturelles |
| AVOD | Association des Volontaires pour le Développement |
| BTGR | Bureau Technique de Génie Rural |
| CMC | Charente Maritime Cooperation |
| CNOPG | Confédération nationale des organisations paysannes de Guinée |
| CRRAB | Regional Center of Agronomic Research of Bordo |
| DG | Director General |
| ECAM3 | Enquête camerounaise auprès des ménages |
| ECODEV | Echange et Co-développement |
| ELIM | Enquête Légère Intégrée auprès des Ménages |
| ENAE | École Nationale de l'Agriculture et Elevage |
| ENATEF | École Nationale des Agents Téchniques des Eaux et Forêts |
| ETCO | Entreprise de Terrassement et de Construction |
| FABIK | Ferme Agro-biologique de Ondoya |
| FAPI-Guinea | Fédération des Apiculteurs de Guinée |
| FEREPPAH-GF | Fédération Régionale des planteurs de Palmier à huile et Hévéa de la Guinée Forestière |
| FOB-BG | Fédération des Organisations Paysannes de la Basse Guinée |
| FUCPIS | Fédération des Unions des Coopératives Productrices d'Igname et Sésame |
| FUMA-HG | Fédération des Unions Maraichères de la Haute Guiné |
| FUPRORIZ-HG | Fédération des Unions des Producteurs du Riz de la Haute Guinée |

| | |
|---|---|
| GPS | Global Positioning System |
| IEG | Independent Evaluation Group |
| IRAG | Agricultural Research Institute of Guinea |
| ISAV | Institute of Agricultural and Veterinary Sciences (or ISAV/F: Institute Supérieur Agronomique et Vétérinaire de Faranah) |
| IT | Information Technology |
| LMD | License-Master-Doctorate |
| NGO | Non-Governmental Organization |
| OCPH-CARTTAS | Catholic Organization for Promotion of Humanity |
| RIEAG | Réseau des Institutions d'Enseignement Agronomique de Guinée |
| RGTA-DI | Réseau Guinéen pour la Traction Animale et pour le Développement Intégré |
| SARA | Structure d'Appui aux Réseaux d'Agricultrices et Agriculteurs |
| UGVD | Union Guinéenne des Volontaires pour le Développement |
| UNCTAD | Conférence des Nations unies sur le Commerce et le Développement |
| USAID | Agence des États-Unis pour le développement international |
| VDD | Volontaires pour le Développement Durable |
| WB | Banque Mondiale/World Bank |

1. Introduction

Le secteur agricole en Guinée reste la première source d'emploi. Cependant, il existe des lacunes majeures en termes d'analyses des dynamiques de fonctionnement dans le marché de travail agricole. En général, 80% de la population active est employée dans le secteur agricole. Suite au démantèlement du système de production ancien à dominance étatique durant les années 1980s, la majorité des emplois fournis se situent au niveau des petites et moyennes exploitations agricoles àcaractère informel. La disponibilité des données statistiques sur l'évolution du marché de l'emploi formel dans le secteur agricole est limitée, et ce même quand ces dernières sont nécessaires pour une planification rationnelle des besoins en éducation et formation professionnelle.

L'objectif général de cette étude est d'identifier les types d'emploi fournis dans le secteur agricole formel, et les profils d'aptitudes techniques demandés par le marché du travail pour les deux décenniesà venir.En termes plus concrets, nous avons identifié les sous-objectifs suivant comme les principaux axes d'investigation:

- détermination du statut d'emploi des lauréats des instituts de formation supérieure en Guinée: quels genre d'emploi occupent-ils? quels sont les aptitudes techniques utilisées? et quels sont les avenues d'amélioration du cursus éducatif à l'ISAV, aux ENAE et a l'ENATEF pour une meilleure préparation au marché du travail?;
- analyser les tendances d'évolution des besoins du marché de travail formel agricole sur les cinq, dix et vingtannéesà venir, c.-à-d. estimer le nombre de sortantsdésirés et leur profil technique? Quel genre de formation est désiré pour le développement des profils désirés (ex. universitaires, formation professionnelle, etc.)?;
- proposer des recommandations issues de l'analyse en termes d'amélioration des programmes de formation supérieure et technique pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande des profils professionnels des sortants.

Les résultats et conclusions de cette analyse seront partagés avec les partenaires institutionnels Guinéens, et qui incluent les ministères de tutelle pour l'éducation agricole à savoir: le Ministère de l'Agriculture, le Ministère de l'Environnement, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, et le Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle; les instituts de formation

supérieure en agriculture, et qui incluent: l'Institut Supérieur Agronomique et Vétérinaire Valery Giscard d'Estaing de Faranah (ISAV), les Ecoles Nationales d'Agriculture et d'Elevage (ENAE) de Tolo, Macenta, Kankan, Koba, et Ecole Nationale des Agents Techniques des Eaux et Forêts (ENATEF); les étudiants et leur familles dans le cadre de leur processus de choix de carrières professionnelles, ainsi que les institutions de financement international.

## 2. Revue de la littérature

Le problème de l'emploi est un phénomène global, et surtout au niveau de l'emploi des jeunes dans les pays en développement. La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes n'est pas nouvelle. Néanmoins, la crise financière de 2007-2008 et le niveau de performance anémique qui s'en est suivit en termes de croissances économique, a mis en exergue les lacunes au niveau de plusieurs initiatives gouvernementalesglobalement en termes de politique d'éducation et d'insertion professionnelle des jeunes sortants. En effet, l'Organisation International du Travail (OIT) a estimé un taux de chômage des jeunes de 12.6% en 2011. Dans son rapport, l'OIT constate que de manièregénérale, la problématique de l'emploi est plus exacerbée dans les pays en développement où la moitié de la population active jeune demeure sans emploi.

Le constat est le même pour les efforts des organisations internationales. Par exemple, le Groupe d'Evaluation Independent (IEG) de la Banque Mondiale (BM) constate que le portfolio du support financier de la Banque Mondiale reste relativement limité. La majorité du support financier se focalise sur les initiatives ayant trait à la formation professionnelle et vocationnelle, et les projets de support à la transition au marché du travail (IEG, 2012). L'un des constats majeurs du rapport est le manque de reconnaissance de la problématique de l'emploi des jeunes dans les stratégies de développement nationales, et ce même dans les régions où le problème du chômage des jeunes présente des risques majeures.En effet, ce problème touche tous les secteurs d'activitéeconomique, et par conséquent une approche multisectorielle est nécessaire pour y remédier. Cependant dans la pratique, le nombre de projets qui sont implémentés via un travail d'équipe multisectoriel reste limité (IEG, 2012).

En plus de l'inadéquation des politiques d'éducation et de l'emploi, la pression démographiquereprésente l'une des problématiques majeures faisant face aux efforts mis en

place. En effet, l'évolution de la population des jeunes en Afrique est en augmentation. Selon des étudesrécentes (Bloom, 2011; Proctor, 2012), la population des jeunes en Afrique Sub-saharienne va s'accroitre de 42.5 million entre 2010 et 2020, et ceci étant donné que la catégorie d'âge des moins de 14 ans représentedéjà42% de la population dans la région. Et donc, la pression exercée par la dimension démographique sur la capacité d'absorption des jeunes dans le marché du travail est énorme. Dans la majorité des pays dans la région (Guinée inclue), la création d'emploi par le secteur formel reste insuffisante. Et par conséquent, une grande partie des jeunes continuera à travailler dans le secteur informel (Fox and Sohnesen, 2012).

La structure de l'emploi formel en Guinée reste dominée par le secteur public et les entreprises formelles. Néanmoins, seulement 12% de la population active est employé par ces secteurs (Table 1). La majeure partie de ces emplois sont fournis au niveau de la capitale Conakry et des capitales régionales.

Tableau 1: Evolution de la structure des emplois (15 ans et plus) entre 2002 et 2012

| Catégories de travailleurs | Années | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2002 | | | 2007 | | | 2012 | | |
| | Urbain | Rural | Total | Urbain | Rural | Total | Urbain | Rural | Total |
| Salarie(e)s public/grandes entreprises | 18.8 | 1.1 | 4.9 | 13.3 | 1.0 | 4.0 | 16.4 | 1.4 | 5.4 |
| Salarie(e)s microentreprises | 5.5 | 0.3 | 1.4 | 5.9 | 0.4 | 1.8 | 9.5 | 1.3 | 3.5 |
| Patron | 1.8 | 0.8 | 1.0 | 1.3 | 0.4 | 0.7 | 2.0 | 0.8 | 1.1 |
| Indépendant agricole | 4.8 | 51.9 | 41.9 | 6.4 | 60.0 | 46.7 | 10.0 | 58.6 | 45.8 |
| Indépendant non agricole | 66.1 | 8.7 | 20.9 | 53.2 | 9.4 | 20.3 | 49.5 | 9.2 | 19.8 |
| Autre dépendant | 2.9 | 37.2 | 29.9 | 20.0 | 28.7 | 26.6 | 12.6 | 28.7 | 24.4 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Source: International Monetary Fund, 2013

Pour cette étude, le secteur formel inclut toute entreprise et/ou organisation étantenregistrée auprès des services fiscaux, et qui peut inclure les associations d'exploitants agricoles et coopératives, les bailleurs de fonds agricoles et les organisations non-gouvernementales (ONG) opérant dans le secteur agricole.

Les études de la dynamique du marché de l'emploi en Afrique sont limitées, et se caractérisent dans la plupart des cas par leurs aspects descriptifs. Le manque de données dans ce domaine limite la capacité des chercheurs à performer des analyse plus poussées et rigoureuses.

Dans ce qui suit, nous allons présenter un tour d'horizon de la littératureéconomique concernant les études et analyses des dynamiques du marché de l'emploi et de l'insertion des jeunes. Nous allons nous focaliser sur les étudesmenées en Afrique.

Leibbrandt et Mlasheni (2004) présente une analyse des marches de l'emploi dans l'Afrique Sub-saharienne, et en se focalisant sur l'emploi des jeunes. Ils utilisent une revue systématique de la littérature sur les marchés de l'emploi en Afrique, et la complémentent par une revue de la littératureinternationale. Dans la littérature de développement international, le focus était principalement sur l'analyse des effets du changement structurel et son impact sur les dynamiques de transfert des ressourceshumaines entre le secteur rural (principalement l'agriculture) et urbain (Lewis, 1954; Harris et Todaro, 1970; Corden et Findlay, 1975).Néanmoins, la dimension de la participation des jeunes au marché de l'emploi était absente dans la majeure partie de ces études.

Il existe plusieurs facteurs qui influencent la dynamique d'emploi des jeunes. La migration urbaine est une facteur clé selon les résultats d'analyse par Bigsten (1997).Ce dernier suggère que dans le contexte de l'Afrique Sub-saharienne, l'emploi en milieu urbain ne représente qu'une petite fraction de l'emploi total. Cette conclusion est problématiqueétant donné le flux migratoire important issu des zones rurales vers les zones urbaines, et qui est projetéà augmenter dans les décenniesà venir étant donné des taux d'urbanisation élevés dans la région (Harsch, 2001). La dynamique de migration urbaine, touchant les jeunes plus que les adultes, reste difficile à expliquer, et plus particulièrementétantdonné que le milieu rural offre plus d'opportunités en comparaison avec le milieu urbain. Parmi les hypothèsesavancées est le fait que les compensations liéesà l'emploi dans le milieu rural restent très minimes. A cet effet, Hope (1998) suggère que le niveau très bas de compensation en milieu rural pousse les jeunes désespérésà tenter leur chance dans le milieu urbain, et ce même si les opportunités de travail y sont trèslimitéespar rapport au milieu rural (Linden, 1996).

Le niveau d'éducationreprésente une des variables importantes affectant les prospects d'insertion des jeunes au marché de l'emploi (Psacharopoulos, 1994). Dans le contexte Africain, et contraire aux conclusions de Pscacharopoulos, Appleton (1999) suggère que l'effet de l'éducation mesuré par les taux de rendement de l'éducation[1]estmodeste. Dans leur analyse du

[1] Mincer (1974) est le pionnier des études analysant les taux de rendement de l'éducation.

lien entre niveau de scolarité et l'emploi dans un échantillon de 15 pays Africains, Leibbrandt et Mlatsheni concluent qu'il n'existe pas de lien robuste entre les deux. En effet, les pays analysés offrent des résultats contrastés. Par exemple le Kenya, qui bénéficie relativement d'un niveau de scolaritéélevé, exhibe des taux de chômagesélevés; alors que le Nigeria bénéficiant lui aussi de niveaux de scolarité comparables démontre des taux de chômages moins élevés. Dans une étude de bénéfice-cout réalisée par Knowles et Berman (2003) comparant 41 programmes d'intervention visant les jeunes, ils concluent que l'investissement dans l'éducation formelle exhibe le taux de rendement le plus élevé.

L'un des facteurs les plus étudiés dans la littérature sur l'emploi et le chômage des jeunes a trait à la taille des cohortes de jeunes. Plusieurs études ont fait le lien entre l'accroissement de la taille de la cohorte des jeunes et son effet adverse sur la capacité d'insertion professionnelle (Korenman et Neumark, 2000; O'Higgins, 1997; Breen, 2005; Lam, 2006). Dans son étude sur l'évolution du marché de l'emploi des jeunes dans un échantillon de pays en développement et émergents, O'Higgins (2003) a estimé une élasticité du chômage des jeunes sur la taille relative de la cohorte des jeunes de 0.5. En d'autres termes, l'augmentation de la cohorte de des jeunes par un pourcent conduit à l'accroissement du taux de chômage des jeunes de 0.5 pour cent. Des enquêtes similaires menées en Ethiopie et Tanzanie présentent des conclusions similaires (Garcia et Fares, 2006a, 2006b).

Plus récemment, Cissé (2005) analyse l'incidence de l'éducation sur la capacité d'insertion sur le marché de l'emploi au Sénégal. Utilisant les données issues du Questionnaire Unifie d'Indicateurs du Développement (Quid, 2001), il démontre l'effet positif que l'éducation a sur la probabilité d'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail. Dans le mêmeélan, Boutin (2010) présente une analyse des facteurs affectant la transition des jeunes vers le marché de l'emploi au Cameroun. A cet effet, un modèleéconométrique 'Probit' est estimésur la base des données issues de la troisièmeenquête camerounaise auprès des ménages(ECAM3) réalisée en 2007. Les résultats de l'analyse indiquent l'existence de grandes disparités dans la transition Ecole-Travail au Cameroun. Elle relève que la probabilité d'accèsà l'emploi est plus élevée pour les individus de niveau d'éducation primaire et/ou secondaire comparée aux individus sans niveau d'instruction ou avec un niveau supérieur. En plus, les caractéristiques individuelles telles que le genre, le milieu de résidence, le statut marital, etc. ont un effet important sur la probabilité d'accèsà l'emploi.

Nordman et Doumer (2012) contrastent l'effet de la formation professionnelle et de l'éducationgénéralesur la capacité d'insertion professionnelle des jeunes dans les milieux urbains en Afrique de l'Ouest. L'analyse est performée par l'estimation d'un modèle 'Logit' sur la base des donnéescollectées dans le cadre de l'enquête 1-2-3 réalisée entre 2001 et 2003 dans les capitales de sept pays de l'Afrique de l'Ouest. Leurs conclusions suggèrent que les individus ayant eu accès aux opportunités de formation professionnelle bénéficient d'un avantage comparatif sur le marché de l'emploi formel, et démontrent un niveau de revenu potentiel plus élevé par rapport aux individus n'ayant eu accès qu'à une éducationgénérale.

Dans un autre registre, Gakou et Kuépié (2008) se focalisent dans leur analyse sur les déterminants de l'insertion des femmes sur le marché du travail au Mali. A cet effet, leur modèle empirique s'appuie sur les résultats de l'EnquêteLégèreIntégréeauprès des Ménages (ELIM) conclue en 2003. Trois théories explicatives sont testées. Leur conclusions valident l'hypothèse de stratégie de survie qui articule que les femmes issues de ménages pauvres s'insèrent plus fréquemment sur le marché de travail que celles issues de ménages plus aisés. L'éducation n'est effective en termes de stimulation de la participation sur le marché de l'emploi que lorsqu'elles sont issues de ménages aisés.

A travers la revue de la littératureéconomique introduite ci-haut, il convient de noter que les conclusions majeures de ces étudesdémontrent l'existence d'un impact positif de l'éducation sur la capacité d'insertion professionnelle des sortants. Néanmoins, les caractéristiques individuelles telles que le genre, le statut marital, le milieu de résidence, etc. peuvent avoir des effets allant dans les deux sens; c.-à-d. soit qu'ils influencent positivement la capacité d'insertion des sortants, soit qu'ils représentent un obstacle. Dans ce sens, les caractéristiques individuelles en elles-mêmes ne sont que les reflets des préférences du marché de l'emploi vis-à-vis certaines catégories d'employés potentiels.

## 3. Méthodologie et données

Dans cette section, nous allons procéderà la description de la méthodologie poursuivie pour mener l'analyse pour le cas de la Guinée. Nous allons commencer par décrire le processus poursuivi pour la collecte de données primaires et leur analyse.

Etant donné les objectifs identifiés précédemment, l'analyse s'articule autour de deux axes majeurs: 1) l'analyse des facteurs affectant l'insertion professionnelle des sortants d'ISAV et des

ENAE; 2) l'identification des trends de besoins futurs en termes de nombres de postes à pourvoir, et de qualités professionnelles requises et désirées par les employeurs.

Dans ce qui suit, nous exposerons en détail les méthodesutilisées pour la collecte de données primaires et leur traitement, ainsi que les techniques d'analyse identifiées pour les deux axes de travail.

### 3.1. Enquête téléphoniques

Pour le premier axe, il a été question dans un premier temps de procéderà une collecte de données relatives au statut d'emploi des sortants d'ISAV, des ENAE et de l'ENATEF en Guinée. Pour se faire, des questionnaires ont étédéveloppés et administrés auprès d'échantillonsreprésentatifs de sortants.

Pour le cas d'ISAV, nous avons utilisé les données d'une enquête menée en août 2013 par une équipe d'instructeurs et d'étudiants d'ISAV et avec une supervision technique de la part de l'Université de Purdue dans le cadre du projet-pilote AEMIP. Il faut noter que l'enquête de l'ISAV a été menée pour l'évaluation interne de l'ISAV avant que l'étude sur le marché de travail agricole n'est démarrée. Par conséquent, le questionnaire de l'ISAV manque deux questions qui, par expérience, semblent essentielles: une question sur l'emploi informel pour les sortants n'ayant pas de travail dans le secteur formel, et une question sur leur niveau de maîtrise de l'anglais. Un échantillon représentatif a été aléatoirement sélectionné et qui représente 10% des 4125 sortants d'ISAV identifiés pendant les cinq dernières années. Presque 100% des sortants appelés ont répondu au questionnaire. Un questionnaire a été développé et administré aux sortants inclut dans l'échantillon via appels téléphoniques (Annexe A).

Pour le cas des ENAE et ENATEF, la même procédure a été adoptée pour la collecte des données relatives aux sortants, sauf qu'on a fait un sort de recensement des sortants. Nous avons contacté tous les sortants pour lesquels on a un numéro de téléphone portable. Nous avons décidé de faire des entretiens avec tous les sortants identifiés, au lieu d'un échantillon à cause de nombre restreint de sortants des ENAE et ENATEF. En général, le nombre de sortants dans les cinq dernières années est autour de cent pour chaque école. Un questionnaire a été développé et administré via communications téléphoniques avec les sortants (Annexe B). L'enquête s'est déroulée pendant la période juillet 2014 et s'est faite auprès des sortants de quatre ENAE:

Kankan, Koba, Macenta, et Tolo, et auprès des sortants de l'ENATEF à Mamou. La population des sortant dans les échantillons sélectionnés relatif au nombre de sortants total se présente comme suit: ENAE-Kankan (96/128 = 75%), ENAE-Koba (137/183 = 75%), ENAE-Macenta (87/151 = 58%), ENAE-Tolo (109/142 = 77%), et ENATEF-Mamou (78/95 = 82%). Globalement, on a pu faire des entretiens avec 73% des sortants des ENAE et ENATEF dans les dernières cinq années. En général chaque sortant qu'on a appelé a répondu aux questions. Le manque d'accès aux numéros de téléphone de certains sortants est la raison pour laquelle ces derniers n'ont pas pu être contactés.

Dans un deuxième temps, les donnéescollectéesà partir des questionnaires administrés aux sortants issus des différentsétablissements de formation agricole formeront la base de donnéesutilisées dans l'estimation du modèleprobit. Cette étape nous permettra de dégager les principaux facteurs affectant la probabilité d'obtention d'emploi. Les données issues de l'enquêtetéléphonique fournit des informations sur un nombre d'indicateurs identifiés comme ayant un effet potentiel sur la capacité d'insertion sur le marché de l'emploi tels que le genre, l'institut d'obtention du diplôme, la spécialisation, les connaissances et aptitudes techniques, niveau de maîtrise des langues étrangères, etc.

### 3.2. Interview des employeurs

Pour le deuxième axe, une enquête de terrain auprès des employeurs historiques et potentiels des sortants d'ISAV, des ENAE, et de l'ENATEF a étémenée dans les différentesrégions de Guinée. Sur la base d'un questionnaire développé par l'équipe de supervision technique de l'Université de Purdue (Annexe C), la collecte des données s'est faite sur la base d'interview face-à-face avec les représentants des institutions identifiées.

Les interviews des employeurs ont été conduites dans les grandes agglomérations urbaines en Guinée et incluent Conakry, N'Zérékoré, Kankan, Kindia, Mamou, et Labé. Les employeurs traditionnels des sortants d'ISAV, des ENAE et de l'ENATEF incluent:

- les départementsministériels au sein du Ministère de l'Agriculture, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, et Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle, de l'Emploi et du Travail.

- les instituts supérieurs et de formation technique en agriculture, incluant ISAV et les ENAE,
- l'Institut de Recherche Agronomique de Guinée (IRAG),
- les écoles primaires et secondaires (publiques et privés),
- les compagniesprivées de bâtiment et travaux publics,
- les exploitations d'élevage agricole (principalement les fermes avicoles),
- les Coopératives et Associations d'exploitants agricoles, et
- les exploitations agricoles privées.

Parmi les employeurs potentiels des sortants d'ISAV, des ENAE et de l'ENATEF incluent, on distingue les compagniesminières ainsi que les ONG et organismes associatifs.

### 3.3. Enquêteurs et période de l'enquête

L'équipe principale responsable de la conduite de l'Analyse du Marché de l'Emploi Agricole en Guinée est composée de:

- Dr. Jess Lowenberg-DeBoer en qualité de coordinateur principal du projet;
- Mr. Ismail Ouraich en qualité d'analyste de données et premier rédacteur du rapport de synthèse;
- Mr. Alseny Soumah et Mr. Diawo Diallo en qualité de consultants externes responsables pour la collecte de données sur le terrain pour les interviews des employeurs;
- Les équipes d'enquêteurs issues des instituts de formation supérieure (c.-à-d. ISAV, ENAE, et ENATEF) responsables de la collecte des données empiriques via les enquêtestéléphoniques.

Il est opportun de noter ce qui suit:

- La conduite des enquêtestéléphoniques s'est faite avec la participation directe des étudiants au sein des mêmesétablissements desquels sont issus les sortantsinterviewés, et sous la supervision du cadre enseignant au sein desdits établissements;

- Les consultants Guinéens responsables de la conduite des interviews des employeurs ont subi une formation sur principes éthiques et lignes de conduite pour la protection des sujets humains de la recherche le 20 juillet 2014 à Mamou dans le cadre du programme de Formation des Formateurs en Recherche Agricole àl'ISAV;
- La même formation a étédispensée aux étudiants-enquêteurs issus des ENAE et de l'ENATEF principalement par les deux consultants Guinéens, avec une supervision active de la part de Dr. Lowenberg-DeBoer;
- Le questionnaire téléphonique et les guides des questions des employeurs ont été discutés et révisés avec les consultants le 20 juillet 2014. Le questionnaire téléphonique a été par la suite discuté avec les étudiants-enquêteurs au sein de chaque ENAE;
- Les étudiants-enquêteurs n'ont pas étérémunérés. Cependant, dans le cadre de projet AEMIP, il a étéprocédéà la distribution de cartes téléphoniques et des rafraichissements. Pendant la durée du Ramadan, ces derniers ont été distribués en fin d'après-midià la fin de la période de jeune des étudiants-enquêteurs.

### 3.3.1. Enquêtetéléphonique d'ISAV

Pour les enquêtestéléphoniques des sortants d'ISAV, ces dernières se sont déroulées pendant le mois d'août 2013. L'équipe responsable de la collecte des données a étéidentifiéeaprès un meeting de travail entre Dr. Lowenberg-DeBoer et Mme Rachel Gomez avec le DG d'ISAV. Table 2 représente un sommaire des activitésprincipales conduites à cet égard et identifie les équipes d'enquêteurs sélectionnées pour l'enquête.

Tableau 2: Chronologie des activités principales réalisées pour l'enquêtetéléphonique d'ISAV

| Date | Taches réalisées |
|---|---|
| Vendredi, 9 août, 2013 | — Identification du groupe de travail des enquêtestéléphoniques, et qui inclut:<br>• Etudiants-enquêteurs au nombre de 14 étudiants. Ces dernier sont tous issus de l'ISAV Faranah;<br>• L'équipe de superviseurs de l'enquêtetéléphoniques (4 membres issus d'ISAV) et qui inclut:<br>o Dr. Mamadou Aliou Diallo, Chef du Département d'Elevage,<br>o Dr. Abdoulaye Barry, Chef du Département d'Agriculture,<br>o Dr. Amara Touré, Chef du Département d'Ingénierie |

| | |
|---|---|
| | Agricole,<br>o Emmanuel Samako Tolno, Chercheur/Conférencier, Département d'Economie Agricole |
| Samedi, 10 août, 2013 | — Meeting à la direction générale d'ISAV avec le groupe de travail des enquêtestéléphoniques pour la discussion du questionnaire.<br>— La version finale identifiée (Annexe A) |
| Lundi, 12 août, 2013 | — Le groupe d'enquêteprocèdeà la sélection d'un échantillonreprésentatif (10% des effectifs des sortants d'ISAV durant les cinq dernièresannées 4125 - taille de l'échantillon est de 411 individus) et lance l'enquêtetéléphonique. |
| Vendredi, 16 août, 2013 | — Présentation de résultatspréliminaires de la collecte des données issues de l'enquêtetéléphoniques par Dr. Aliou, Superviseur général de l'équipe d'enquête. |

Source: AEMIP0008-AET Assignment Report, 2014

#### 3.3.2. Enquêtetéléphonique des ENAE et de l'ENATEF et enquêtes des employeurs

Pour les ENAE et l'ENATEF, les enquêtestéléphoniques se sont déroulées tout le long du moins de juillet 2014. Ces dernières ont étéformulées suivant le mêmeschéma d'organisation adoptéepour l'enquêtetéléphonique d'ISAV. En l'occurrence, il a étéprocédéà la sélection au sein de chaque ENAE d'une équipe d'enquêteurs issus de la population estudiantine. Le travail d'administration du questionnaire a été supervisé par les instructeurs au sein de chaque établissement pour garantir une conduite efficace du processus.

Pour l'enquête des questionnaires des employeurs, les tâches de l'administration du questionnaire et la collecte des données ont étéperformées par les deux consultants Guinéens, Mr. Alseny Soumah et Mr. Diawo Diallo (Annexes D).

## 4. Sortants des universités et instituts agronomiques en Guinée

### 4.1. Analyse descriptive des données des enquêtes téléphoniques

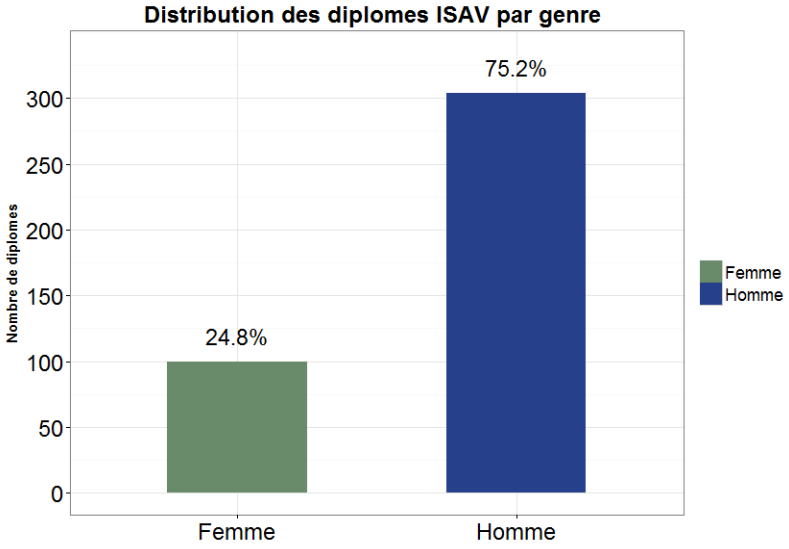
#### 4.1.1. Les sortants d'ISAV

Les données relatives aux sortants d'ISAV sont issues d'un échantillonsélectionné aléatoirementà partir des listes de sortants durant les cinq dernièresannées. Cet échantillonreprésente 10% des sortants dans les listes et qui nombrait 4125. Par conséquent, la taille de l'échantillon dans l'étude s'établità 411 sortants. La taille de l’échantillon final pour

l'analyse Probit s'élèveà 404 observations suite à l'élimination de données incomplètes. Dans ce qui suit, la discussion de la structure des données de l'échantillon se base sur l'échantillon final (404 sortants).

En termes de répartition par genre des sortants inclus dans l'échantillon final, on observe que les hommes représentent 75% des effectifs et les femmes représentent 25% (Figure 1).

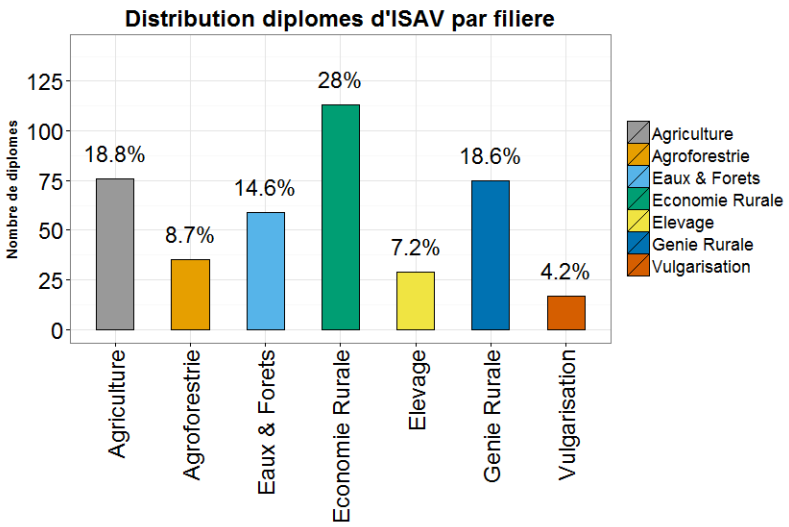
Figure 1: Répartition de l'échantillon des sortants d'ISAV par genre




Source : Enquête téléphonique, ISAV 2013

En ce qui concerne la distribution des effectifs des répondants d'ISAV au sein des différentesfilières, on constate que quatre filières s'accaparent plus de 79% des sortantstous genres confondus. Les plus grandes filières d'ISAV sont : Economie rurale (28%), Agriculture (18.8%), Génie rural (18.6%), et Eaux &Forêts (14.6%). Le reste des filières s'accapare 21% des sortants, avec Agroforesterie (8.7%), Elevage (7.2%) et Vulgarisation (4.2%) (Figure 2).

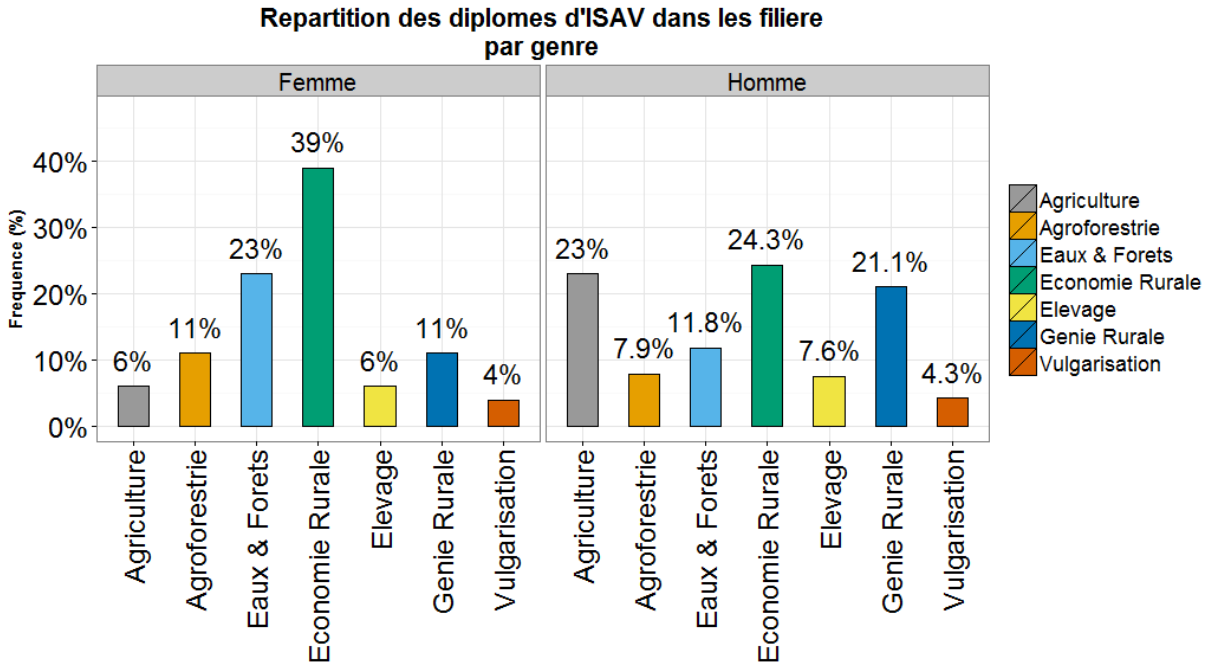
Figure 2: Répartition des sortants d'ISAV par filière




Source : Enquête téléphonique, ISAV 2013

Si on prend en considération le genre des sortants, on constate que la distribution au sein des filières pour les répondants hommes et femmes diffèrent significativement (Figure 3). Pour les sortants-hommes, on remarque que trois filièresreprésentent plus de 68% des effectifs et qui sont l'Economie Rurale (24%), Agriculture (23%) et le Génie Rural (21%). La distribution au sein des autres filières se présente comme suit: Eaux &Forêts (12%), Agroforesterie (8%), Elevage (8%) et Vulgarisation (4%). Pour les sortants-femmes, deux filières concentrent plus de 62% des effectifs:Economie Rurale (39%) et Eaux &Forêts (23%). La distribution sur le reste des filières est: Agroforesterie (11%), Génie rural (11%), Agriculture (6%), Elevage (6%) et Vulgarisation (4%).

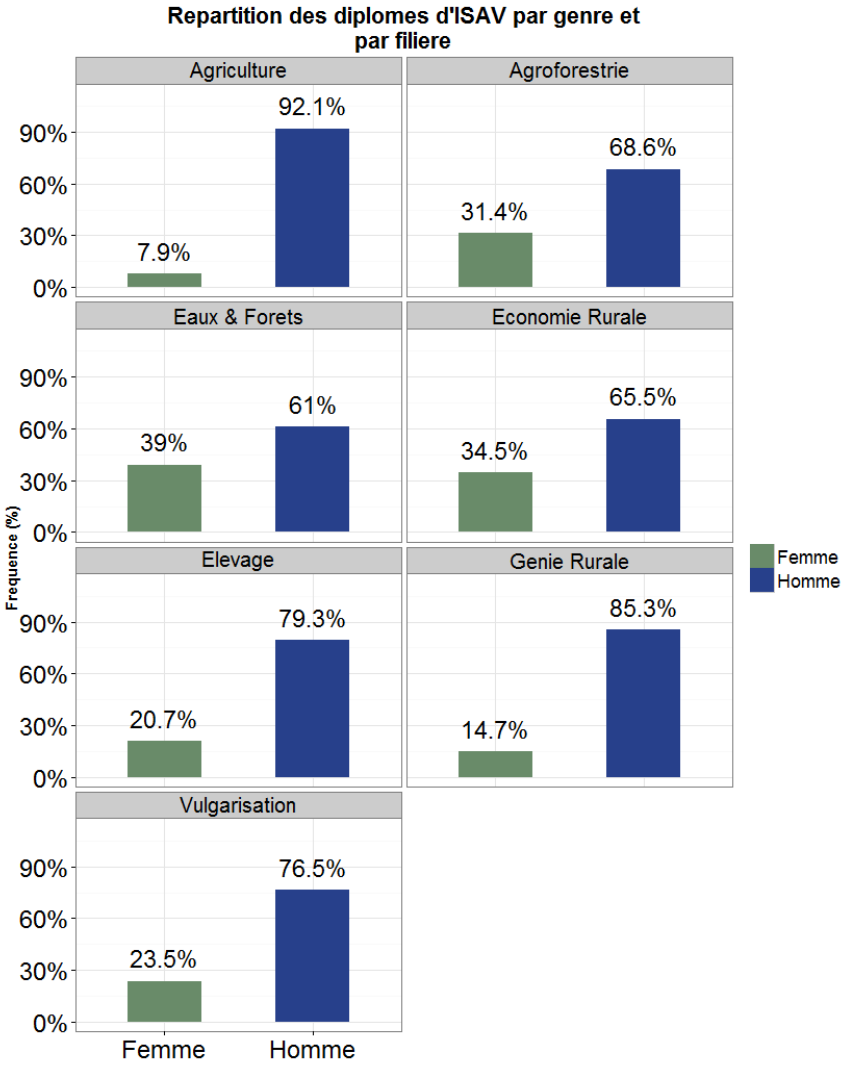
Figure 3: Répartition des répondants d'ISAV dans les filières de formation par genre




Source : Enquête téléphonique, ISAV 2013

Pour ce qui est de la parité du genre au sein des filières, Figure 4 représente la part de chaque genre dans les cohortes de sortants au sein des filières d'ISAV. On constate que les sortants-hommes sont majoritaires dans toutes les filières. Néanmoins, on observe que dans trois filières, la part des femmes dépassele seuil des 30%. En l'occurrence, les sortantes représentent respectivement 39% du contingent Eaux &Forêts, 35% du contingentEconomie Rurale (35%) et 31% du contingentAgroforesterie (31%). Pour le reste des filières, la part des sortantes dans les effectifs se présente comme suit: Vulgarisation (24%), Elevage (21%), Génie rural (15%) et Agriculture (8%) (Figure 4).

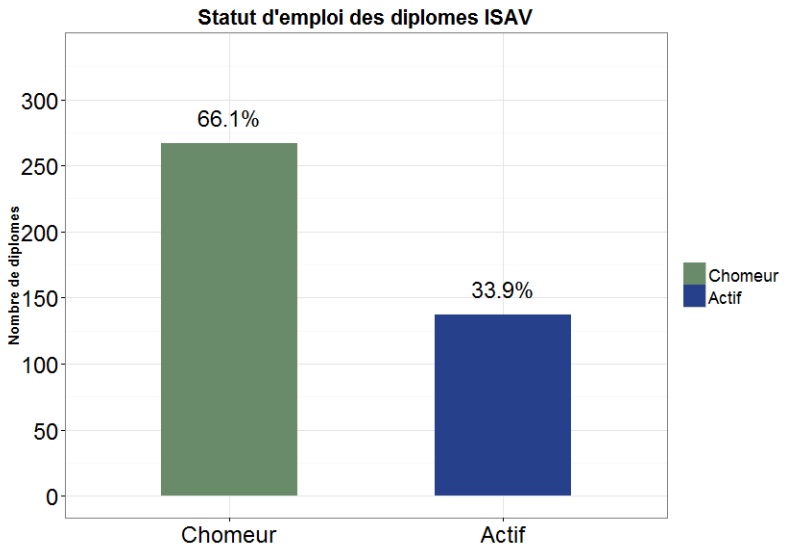
Figure 4: Répartition des répondants d'ISAV au sein des filières par genre




Source: Enquête téléphonique, ISAV 2013

En termes de statut d'emploi, on constate que 34% des sortants tous genre confondus sont employés dans le secteur formel (Figure 5).

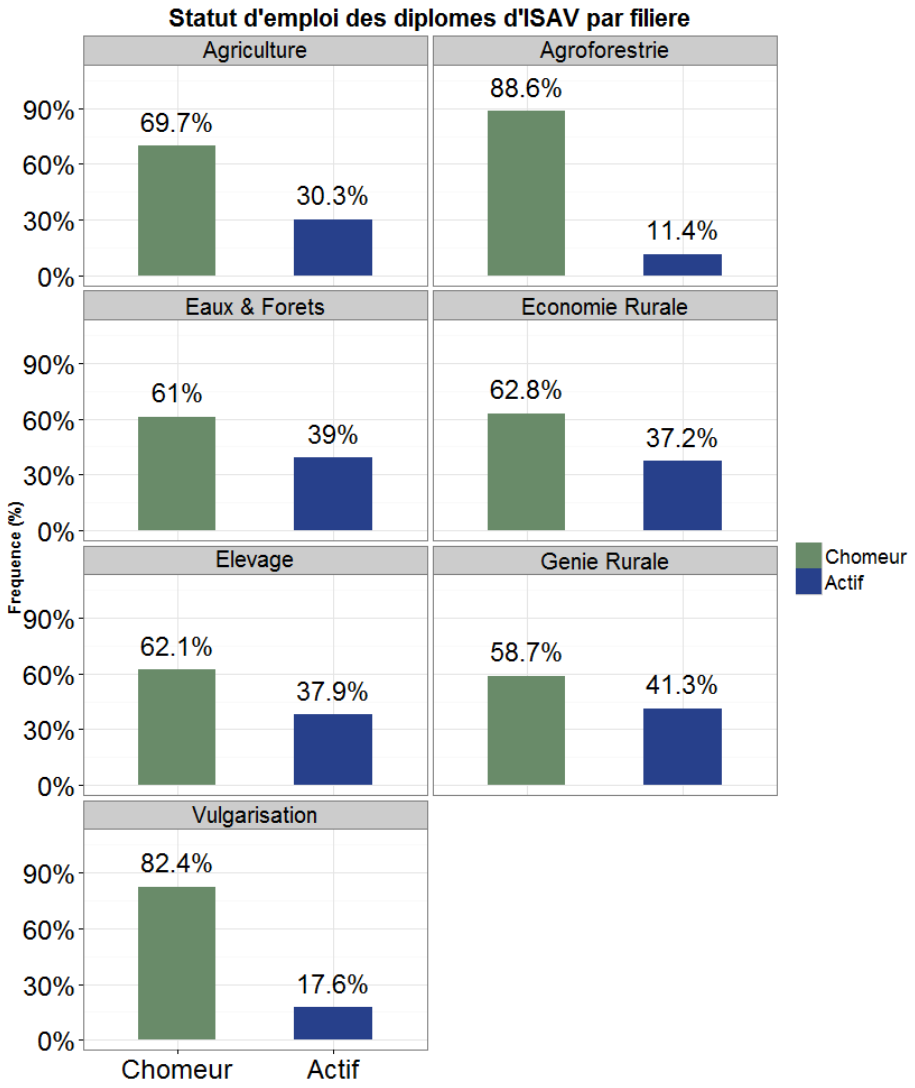
Figure 5: Distribution des sortants d'ISAV par statut d'emploi dans le secteur formel




Source : Enquête téléphonique, ISAV 2013

Si on analyse la dynamique d'emploi au sein de chaque filière, on observe que la part des sortant-actifs (ou employés dans le secteur formel) exhibe un taux supérieurà la moyenne de l'échantillon dans quatre des sept filières d'ISAV: Génie Rural (41%), Eaux &Forêts (39%), Elevage (38%) et Economie Rurale (37%). Pour les restes des filières, la part des sortants employésdans l'échantillon ne dépasse pas les 30 % pour la filière Agriculture et s'établit aux environs de 18% et 11% respectivement pour les filières Vulgarisation et Agroforesterie (Figure 6).

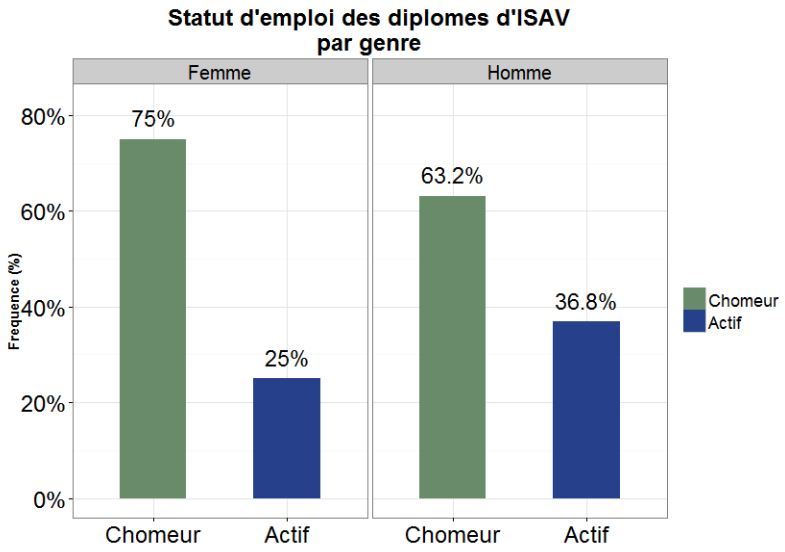
Figure 6: Distribution des sortants par statut d'emploi au sein des filières ISAV




Source: Enquête téléphonique, ISAV 2013

Si on introduit la dimension du genre, on constate que pour les sortants-hommes d'ISAV, le taux d'emploi est supérieurà la moyenne générale dans l'échantillon et s'établit aux environs de 37%.La dynamique est renversée pour les sortantes-femmes où le taux d'emploi ne dépasse pas les 25% (Figure 7). Parmi les raisons hypothétiques qui expliquent cette différence dans les taux d'emploi par sexe sont : les responsabilités familiales des femmes, des difficultéspour les femmes de déménager vers les zones rurales isolées, et la préférence culturelle pour les femmes de vivre près de la famille.

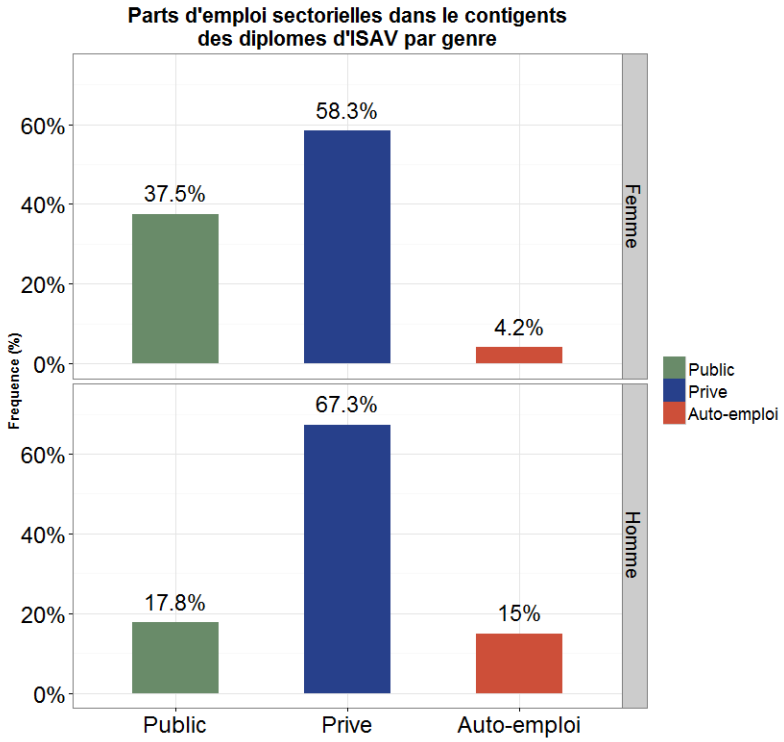
Figure 7: Distribution des sortants d'ISAV par statut d'emploi et par genre




Source : Enquête téléphonique, ISAV 2013

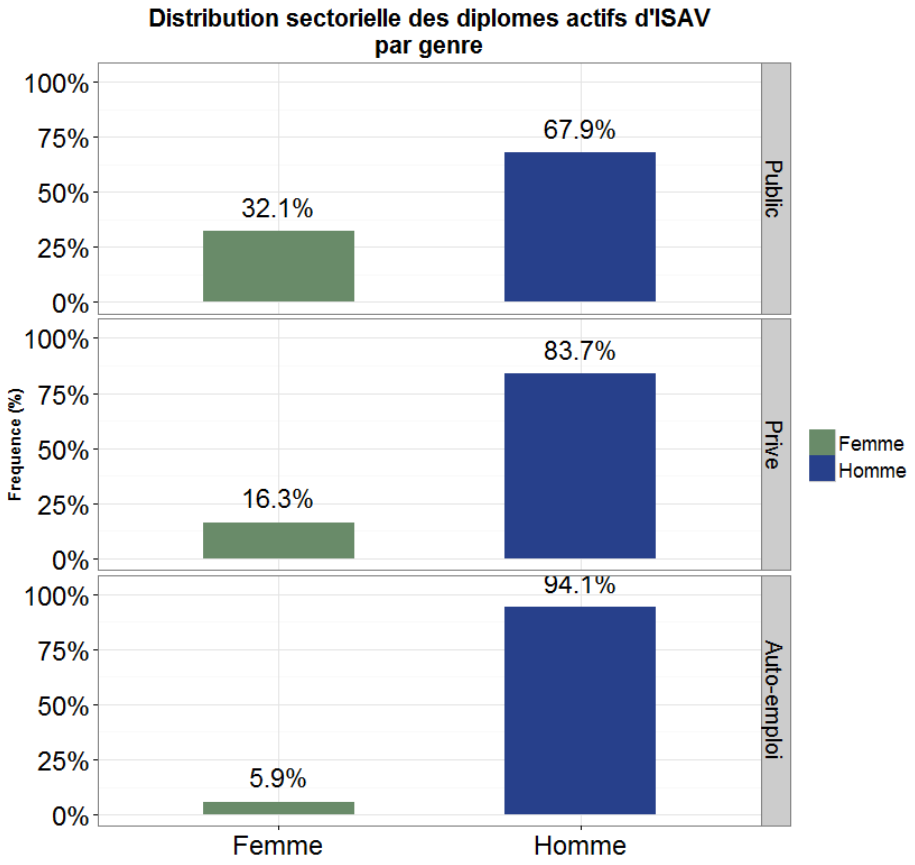
En termes de la dynamique d'emploi sectorielle des sortants dans l'échantillon, on constate que le secteur privéformel reste la source majeure des opportunités d'emploi. En effet, 67% des sortants-hommes d'ISAV dans l'échantillon sont employés dans le secteur privéformel et 58% pour les sortantes-femmes. Cependant, il existe une différence majeure entre les sortants-hommes et les sortantes-femmes. On constate qu'après le secteur privé, le secteur public emploi 38% des sortantes-femmes d'ISAV en comparaison avec 18% pour les sortants-hommes. Cette différence est due au fait que la part des sortants-hommes dans la population des employés dans l'échantillon reste dominantepour le secteur d'auto-emploi (Figures8 et 9).

Figure 8: Parts sectoriellesdans la population dessortants-employés d'ISAV selon legenre




Source : Enquête téléphonique, ISAV 2013

Figure 9: Part de chaque genre dans la population des sortants-employés d'ISAV selon le secteur



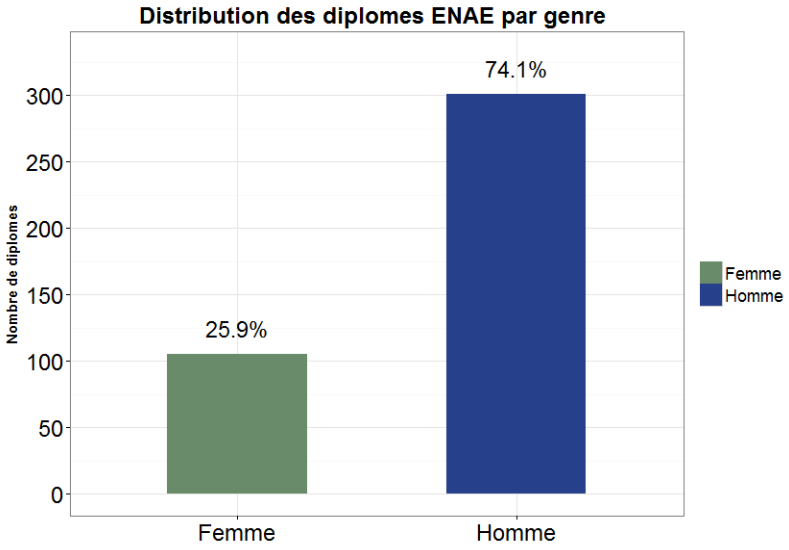

Source: Enquête téléphonique, ISAV 2013

4.1.2. Les sortantsdes ENAE

Les données relatives aux sortants des ENAE sont issues des listes de sortants durant les cinq dernièresannées. La taille de l'échantillon dans l'étude s'établit aux environs de 429 sortants. Il est à noter que la taille de l'échantillon initial correspond en fait à la population totale des sortants relative aux cinq dernièresannées. La taille finale de l'échantillon retenue pour l'analyse probit s'élèveà 406 observations suite à l'élimination de données incomplètes et/ou dupliquées. Dans ce qui suit, la discussion de la structure des données de l'échantillon se base sur l'échantillon final (406 sortants).

En termes de répartition par genre des répondantsdans l'échantillon final, on observe que les hommes représentent 74% des effectifs et les femmes représentent 26% (Figure 10).

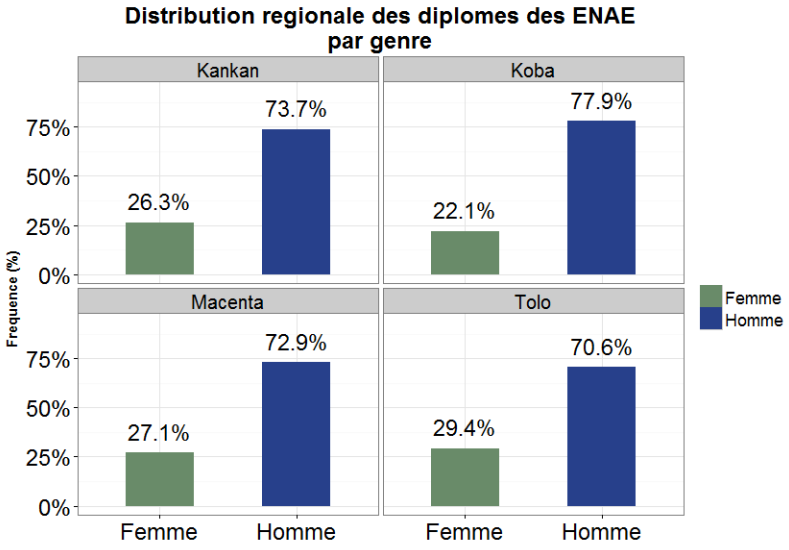
Figure 10: Répartition de l'échantillon des sortantsdes ENAE par genre




Source : Enquête téléphonique, ENAE (Macenta, Tolo, Koba et Kankan 2014)

En termes de répartitionrégionale, on constate que les ENAE de Kankan, Macenta et Tolo exhibent un taux de féminisation des effectifs supérieur ou égale à la moyenne générale. En effet, la part des femmes dans le contingent des sortants dans ces dernières atteint respectivement 26%, 27% et 29% (Figure 11).

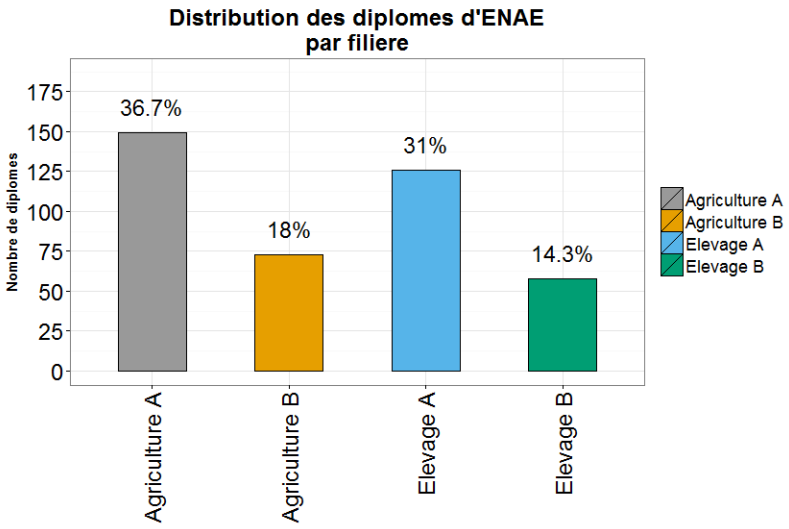
Figure 11: Distribution régionale des sortantsdes ENAE par genre




Source : Enquête téléphonique, ENAE (Macenta, Tolo, Koba et Kankan 2014)

En ce qui concerne la distribution des effectifs des sortants des ENAE au sein des différentes filières, on constate que deux filières s'accaparent plus de 68% des sortantstous genres confondus. En l'occurrence,Agriculture A et Elevage A s'accaparent respectivement de 37% et 31% des effectifs. Le reste des filières s'accaparent32% des sortants, avec AgricultureB (18%) et Elevage B (14%) (Figure 12).Il est à noter que les sortants des filières 'A' sont ont généralement reçu le bac au niveau secondaire; alors que les sortants des filières 'B' n'ont pas obtenu le bac.

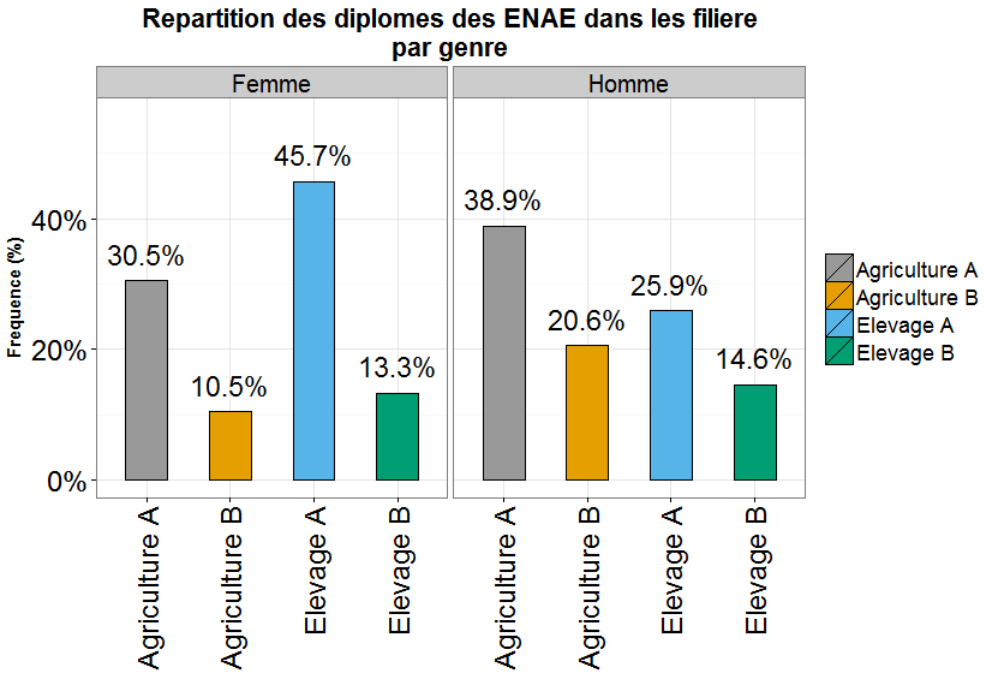
Figure 12: Répartition des sortants des ENAE par filière




Source : Enquête téléphonique, ENAE (Macenta, Tolo, Koba et Kankan 2014)

Si on prend en considération la dimension du genre, on constate que la distribution au sein des filières des ENAE pour les sortants hommes et femmes est en général similaire. Pour les sortants-hommes, on remarque que l'Agriculture A et l'Elevage A s'accaparent respectivement de 39% et 26% des effectifs. Pour les filières Agriculture B et Elevage B, la part dans les effectifs des sortants s'établit au niveau de 21% et 15% respectivement. Pour les sortants-femmes, Elevage A et Agriculture A s'accaparent de 46% et 31% du contingent des sortants respectivement; alors que les filières Elevage B et Agriculture B représentent respectivement 13% et 11% des effectifs (Figure 13).

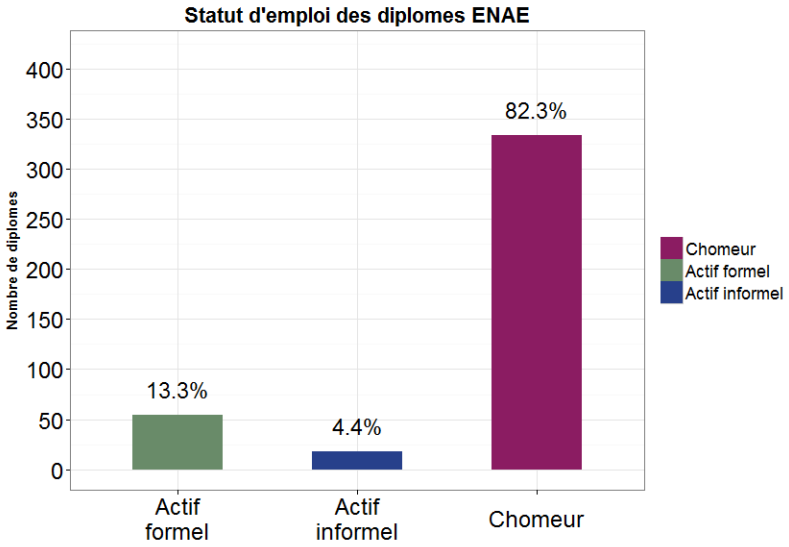
Figure 13: Répartition des répondants au sein des filières des ENAE par genre




Source : Enquête téléphonique, ENAE (Macenta, Tolo, Koba et Kankan 2014)

En termes de statut d'emploi, on constate que 18% des sortants tous genre confondus sont employés, avec 13% dans le secteur formel et 5% employés dans le secteur informel (Figure 14).

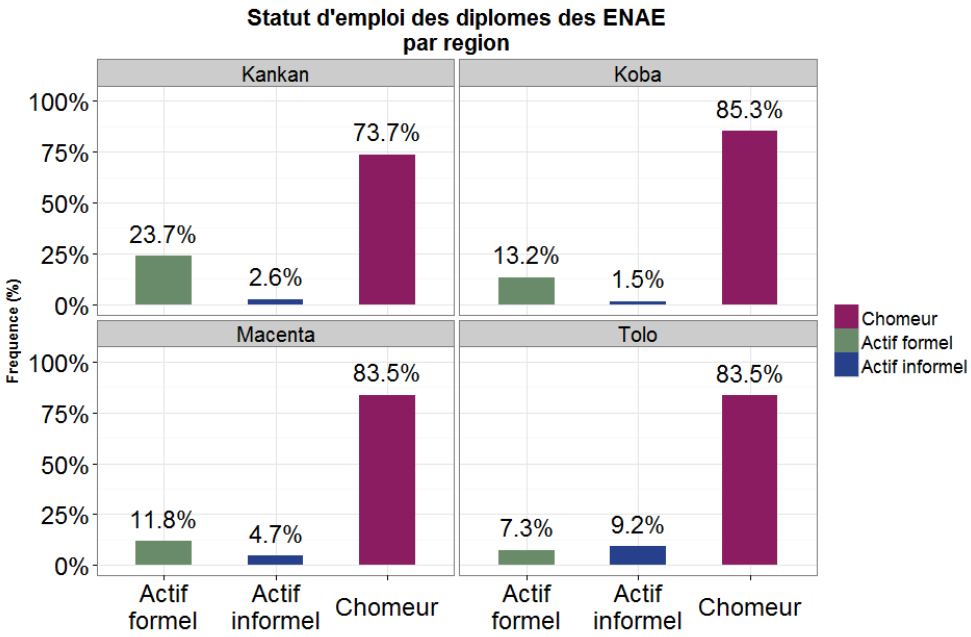
Figure 14: Distribution des sortants des ENAE par statut d'emploi




Source : Enquête téléphonique, ENAE (Macenta, Tolo, Koba et Kankan 2014)

En termes de répartitiongéographique des ENAE, seuls les sortantsissus d'ENAE-Kankan exhibent un taux d'emploi supérieurà la moyenne de l'échantillon à hauteur de 26%. Pour le reste des ENAE à Koba, Macenta et Tolo, le taux d'emploi formel et informel ne dépasse pas les 16% des effectifs tous genre confondus. Lorsqu'on considère la distinction entre les secteurs d'emploi, on constate que la majorité des sortants actifs des ENAE à Kankan, à Koba et à Macenta sont employés dans le secteur formel à hauteur de 24%, 13% et 12% respectivement; alors que le cas inverse est observé pour les sortants de l'ENAE à Tolo où ces derniers sont employés en majorité dans le secteur informel à hauteur de 9% (Figure 15).

Figure 15: Distribution des sortantsdes ENAE par statut d'emploi et par école

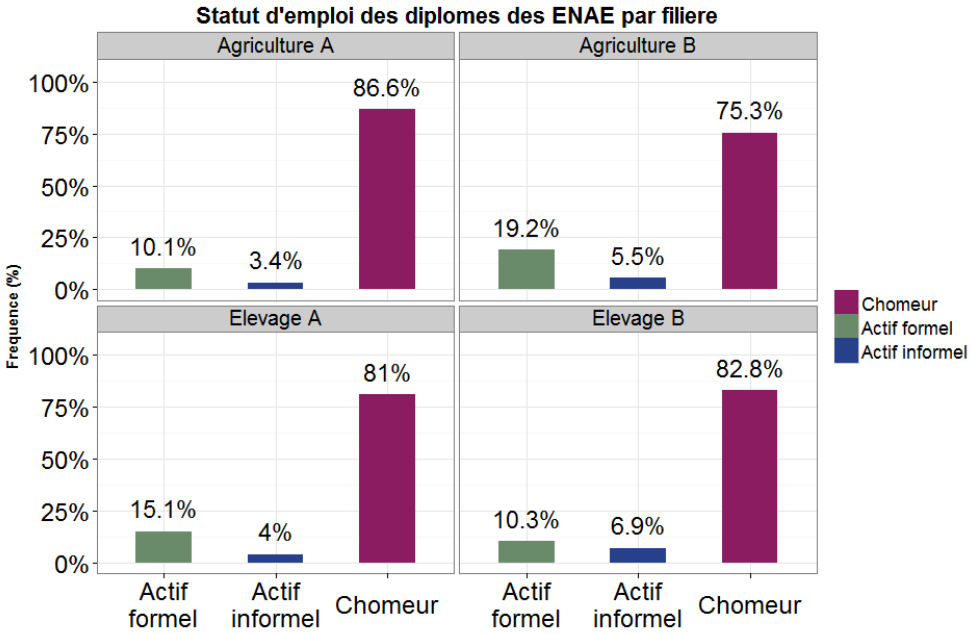



Source : Enquête téléphonique, ENAE (Macenta, Tolo, Koba et Kankan 2014)

Lorsqu'on compare les taux d'emploi par filière, on constate que deux  exhibent des taux d'emploi supérieursà la moyenne générale de l'échantillon:Agriculture B (25%) et Elevage A (19%). Autre constat est le fait que la majorité des sortants issus des différentes filières sont employés dans le secteur formel. En effet, sur les 14% de sortants issus de la filière Agriculture A, 10% sont employés dans le secteur formel et 4% dans le secteur informel. Pour la filière Agriculture B, 19% des sortants sont employés dans le secteur formel et 6% dans le secteur informel; Elevage A, 15% des sortants sont employés dans le secteur formel et 4% dans le

secteur informel; et enfin Elevage B, 10% sont employés dans le secteur formel et 7% dans le secteur informel (Figure 16).

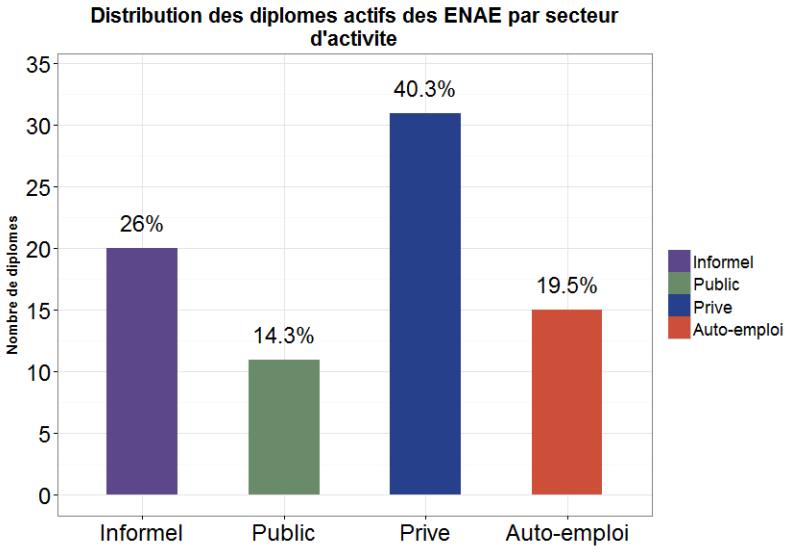
Figure 16: Statut d'emploi des sortants des ENAE par filière




Source : Enquête téléphonique, ENAE (Macenta, Tolo, Koba et Kankan 2014)

En analysant la dynamique d'emploi sectorielle des sortantsdes ENAE, on constate que le secteur privé reste la source majeure des opportunités d'emploi. En effet, 40% des effectifs de tous types d'emploi confondus sontemployés dans le secteur privé, suivi par le secteur informel (26%), l'Auto-emploi (20%) et le secteur public (14%) (Figure 17).

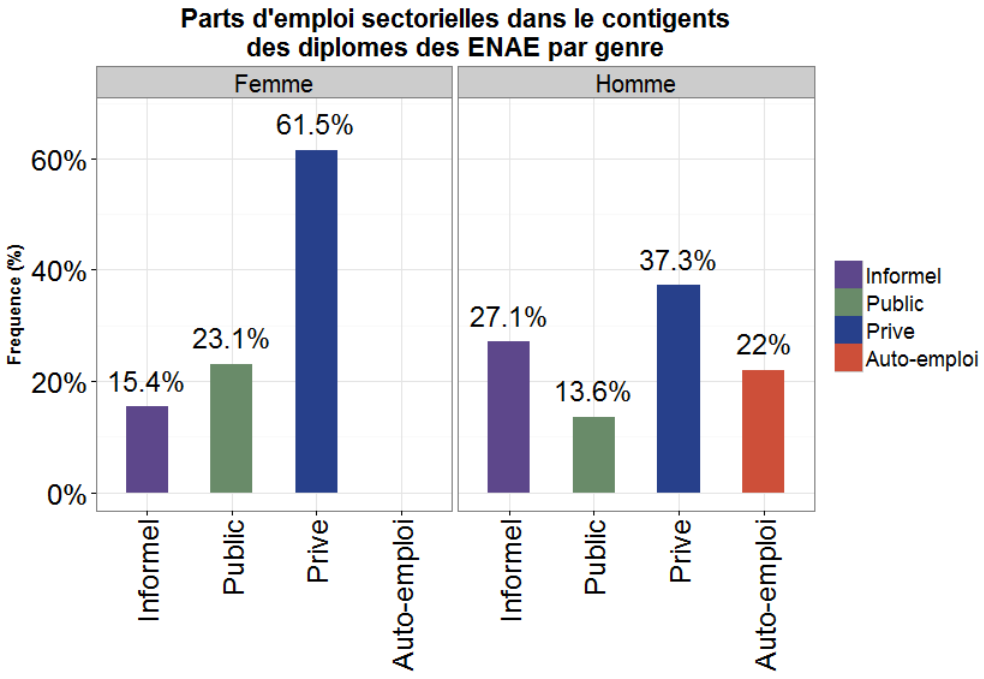
Figure 17: Distribution des sortantsdes ENAE par secteur d'emploi




Source : Enquête téléphonique, ENAE (Macenta, Tolo, Koba et Kankan 2014)

Cependant, il existe une différence majeure entre les sortants-hommes et les sortants-femmes. En effet, le secteur privé emploi66% du contingent des sortants-femmes des ENAE en comparaison avec 37% pour les sortants-hommes. Une autre différence majeure entre les sortantshommes et femmes est l'absence totale de sortants-femmes dans la catégorie d'Auto-emploi, alors que cette dernièrereprésente 22% des effectifs employés pour les sortants hommes (Figure 18).

Figure 18: Emploi sectorielle des sortants des ENAE par genre



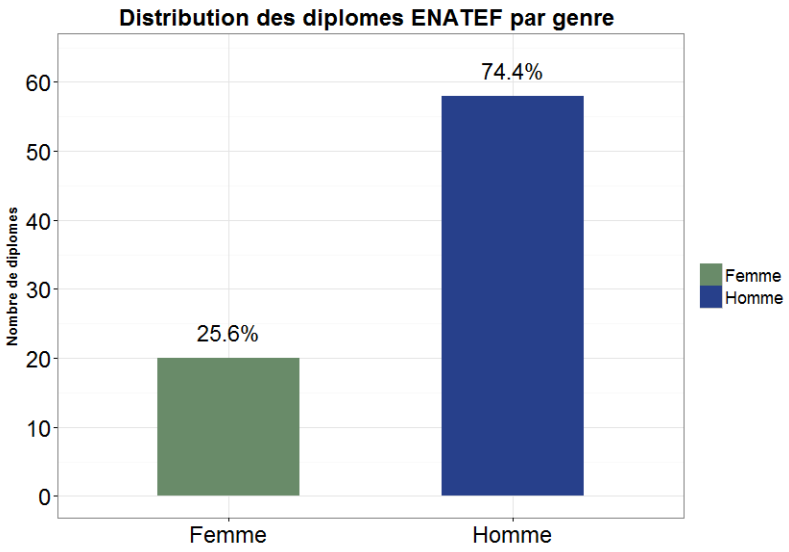

Source : Enquête téléphonique, ENAE (Macenta, Tolo, Koba et Kankan 2014)

### 4.1.3. Les sortantsde l'ENATEF

Les données relatives aux sortants d'ENATEF sont issues des listes de sortants durant les cinq dernièresannées. La taille de l'échantillon final pour l'analyse Probit se situe à 78 observations.

En termes de répartition par genre des répondants, on observe que les hommes représentent 74% des effectifs et les femmes représentent 26% (Figure 18). L'offre de formation de l'ENATEF se concentre uniquement autour de la filière Eaux &Forêts.

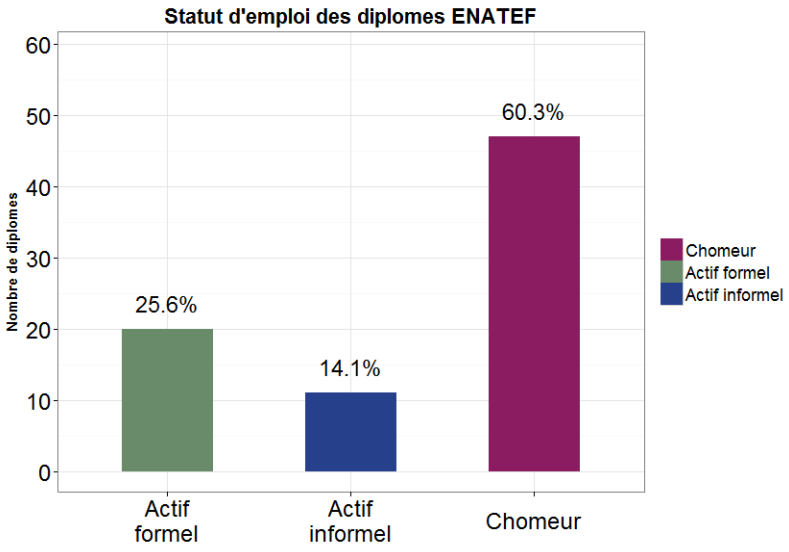
Figure 18: Répartition de l'échantillon des répondants d'ENATEF par genre




Source : Enquête téléphonique, ENATEF 2014

En termes de statut d'emploi, on constate que 40% dessortantssont employés, dont 26% employés dans le secteur formel et 14% dans le secteur informel(Figure 19).

Figure 19: Distribution des répondants d'ENATEF par statut d'emploi

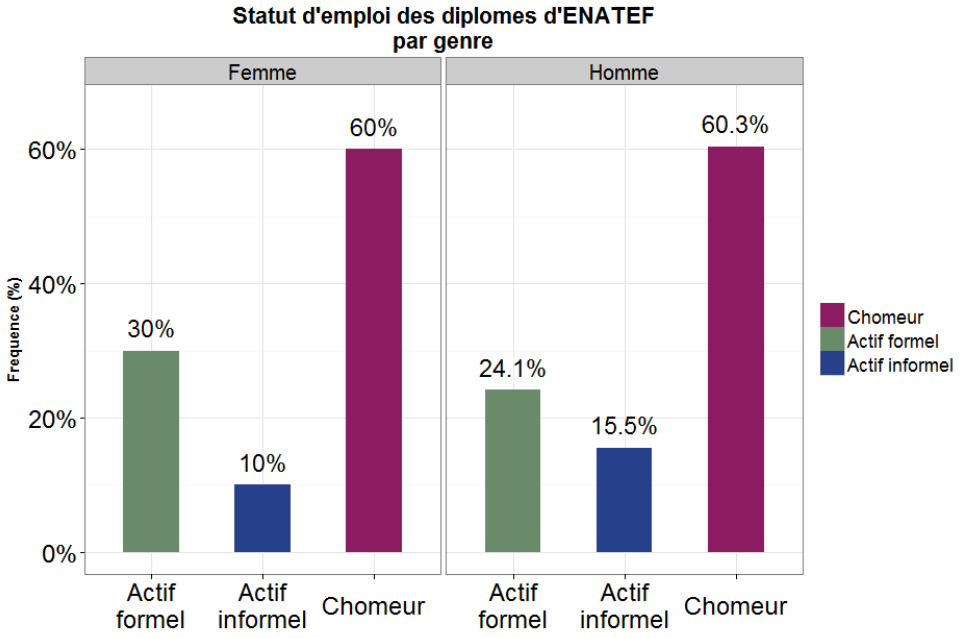



Source : Enquête téléphonique, ENATEF 2014

Si l'on considère le genre, on constate que le taux d'emploi pour les sortants hommes et femmes est le même et se situe aux environs de 40%. En effet, seuls les sortants d'ENATEF

exhibent des taux d'emploi similaires entre hommes et femmes en comparaison avec les sortants issus de l'ISAV et des ENAE. Néanmoins, on constate qu'il existe un différentiel entre les sortants hommes et femmes en emploi. En effet, les sortants hommes sont employésà hauteur de 24% dans le secteur formel et 16% dans le secteur informel; alors que pour les sortantes femmes, on constate que ces dernières sont majoritairement employées dans le secteur formel à hauteur de 30% contre 10% dans le secteur informel (Figure 20).

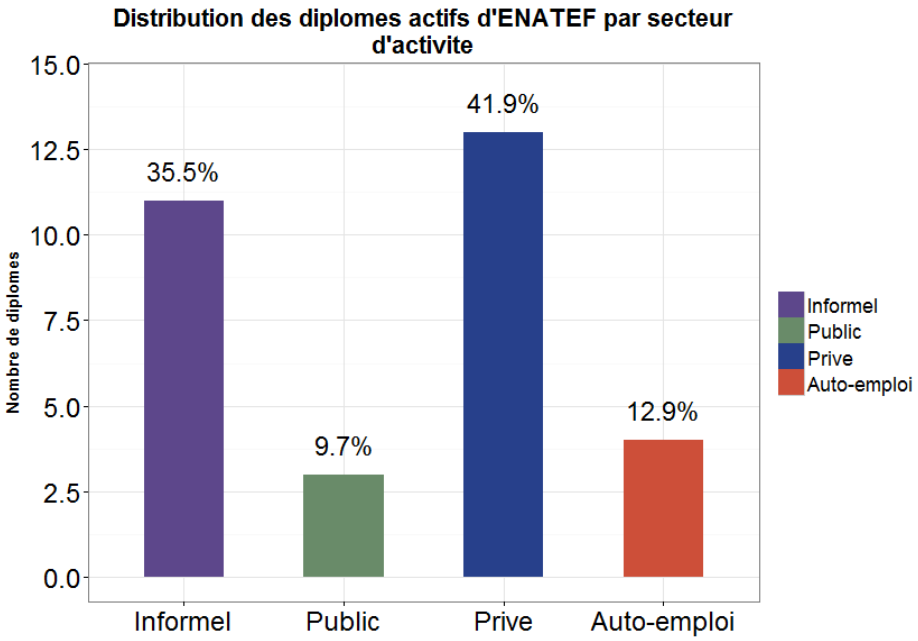
Figure 20: Distribution des sortants d'ENATEF par statut d'emploi et par genre




Source : Enquête téléphonique, ENATEF 2014

En termes de la dynamique d'emploi sectorielle, on constate que le secteur privé reste la source majeure des opportunités d'emploi avec 42% des sortants qui y sont employés. Ce dernier est suivi par le secteur informel employant 36% des effectifs. Le secteur et l'Auto-emploi emploient respectivement 10% et 13% des effectifs (Figure 21).

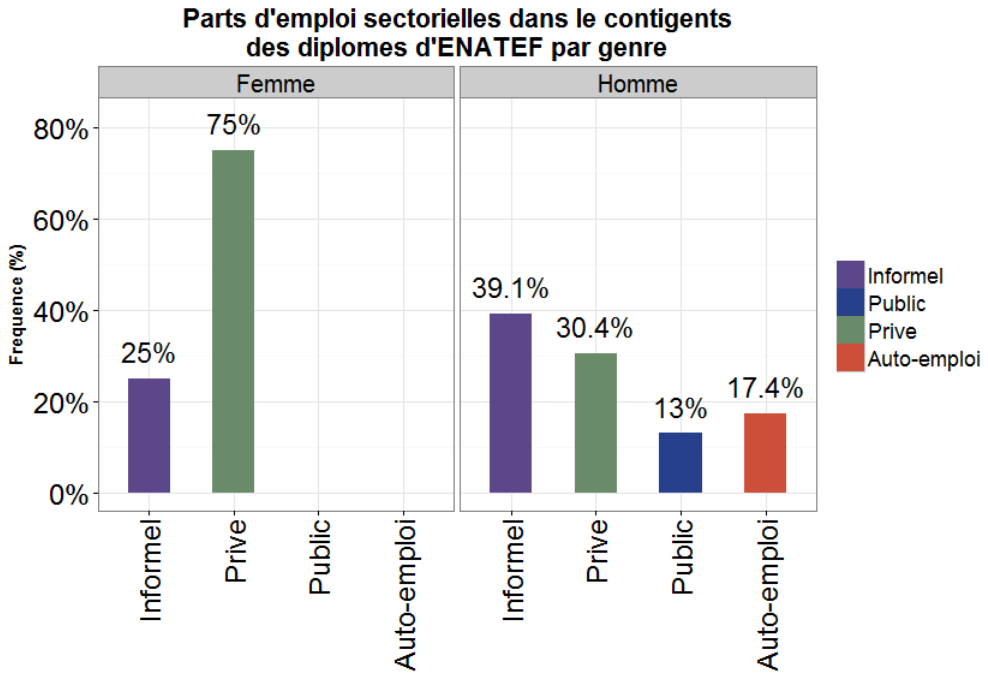
Figure 21: Distribution des sortantsactifs de l'ENATEF par secteur d'emploi




Source : Enquête téléphonique, ENATEF 2014

Si on prend en considérationladimension du genre, on constate une différence majeure entre les sortants-hommes et les sortants-femmes. En effet, ces dernières ne sont employées que par deux secteurs: le privé (75%) et l'informel (25%); alors que les sortants-hommes sont représentés dans tous les secteurs avec l'informel (39%), le privé (30%), le public (13%) et l'auto-emploi (17%) (Figure 22).

Figure 22: Distribution des sortants de l'ENATEF par secteur d'emploi et par genre




Source: Enquête téléphonique, ENATEF 2014

4.2. Quels facteurs affectent l'employabilité des sortants: Une analyse "PROBIT"

A partir des résultats de l'analyse descriptive, il est évident que l'employabilité des jeunes sortants issus des formations universitaires et techniques en Guinée se trouve affectée par un nombre de facteurs: l'institut de formation, le genre, la filière de spécialisation, etc. Afin de mieux appréhender l'effet des variables identifiées sur la probabilité d'êtreemployé, nous procéderonsà une analyse économétrique utilisant un modèleprobitéuni varié.

4.2.1. Méthodologieéconométrique

A l'aide des données issues des enquêtestéléphoniquesauprès des principales institutions de formation agronomique en Guinée, nous nous proposons d'estimer un modèle probit uni varié de la propensitéd'être en emploi pour les jeunes sortants. Les donnéescollectéesà travers les enquêtes couvrent un nombre de variables explicatives pouvant affectées la probabilité d'être en emploi pour les sortants. De manièregénérale, le modèle probit pour l'estimation de la probabilité d'être en emploi pour les sortants s'exprime de la manière suivante:

$$Pr(emploi_i = 1|X_i) = f(X_i\beta)$$

où:

$$emploi_i \begin{cases} = 1, si\ le\ sortant\ est\ en\ emploi\ formel \\ = 0, si\ le\ sortant\ est\ sans\ emploi\ formel \end{cases}$$

avec le vecteur $X_i$ denotant les variables indépendantes affectant la probabilité d'être en emploi et $f(.)$ la fonction cumulative de la distribution normale. A cet effet, nous procéderonsà l'analyse en utilisant le package d'estimation économétrique*glm*[2]et la fonction *mfx* pour extraire les effets marginaux issus du programme d'analyse économétrique R (Fernibough, 2011).

Comme il a étédéjà avancé, les enquêtes ont étémenéesauprès des principales institutions de formation agronomique en Guinée, et qui sont: l'ISAV, les ENAE et l'ENATEF. La taille des échantillons retenus pour l'analyse est: ISAV (404), ENAE (406), et ENATEF (78) pour un échantillon global se situant aux environs de 888 observations.

Etant donné qu'il existe des différences dans les données obtenues en termes de variables couvertes par les enquêtes, nous proposons d'estimer plusieurs versions du modèle probit:

- Dans un premier temps, nous estimerons un modèle probit agrégéen utilisant les données issues des trois enquêtestéléphoniques et couvrant les variables communes entre les différentesdonnéescollectées.

Table 4 décrit sommairement les variables ayant fait objet de collecte de données et qui formeront la base pour l'estimation du modèle probitagrégé.

Tableau 4: Structure des variables d'estimation du modèle probit

| Variable[3] | Description | Valeurs |
|---|---|---|
| $emploi$ | Variable dénotant le statut d'emploi des sortants interviewés | $emploi = 1$, si employé formel<br>$emploi = 0$, si non employé formel |
| $ecole$ | Variable dénotant l'institution de formation | $ecole = 1$, si ISAViste<br>$ecole = 2$, si ENAEiste<br>$ecole = 3$, si ENATEFiste |
| $genre$ | Variable dénotant le genre des sortants | $genre = 1$, si homme<br>$genre = 0$, si femme |

[2] R documentation (https://stat.ethz.ch/R-manual/R-devel/library/stats/html/glm.html)

[3] Les variables du modèle correspondent aux réponses des questions dans les questionnaires des enquêtes téléphoniques et qui sont: $emploi$ en réponse à la question E, $satisfaction$en réponse à la question F, $competence$en réponse à la question H. Pour les variables $genre$ et $ecole$, ces dernières ont été ajoutées sur la base des données collectées et non pas en réponse à des questions issues des questionnaires. Le même reste valide pour les variables des modèles discutées dans Tables 5 et 6.

| | | |
|---|---|---|
| $satisfaction$ | Variable dénotant le degré de satisfaction des sortants avec leur formation | $satisfaction = 1$, si mauvaise<br>$satisfaction = 2$, si moyenne<br>$satisfaction = 3$, si bonne<br>$satisfaction = 4$, si excellente |
| $competence$ | Variable créée à partir de la moyenne des scores d'évaluationpersonnelle en termes de capacité de communication, d'analyse analytique, de travail en groupe, etc. | Variable continue |

Source: Enquêtetéléphoniques (ISAV 2013, et ENAE et ENATEF 2014)

- Dans un deuxième temps, nous estimerons un modèle probit désagrège en divisant les données issues des trois enquêtestéléphoniquesentre celles issues d'ISAV et celles issues des ENAE et l'ENATEF.[4]

Tables5 et 6décrient sommairement les variables ayant fait objet de collecte de données et qui formeront la base pour l'estimation desmodèles probit désagrégés pour ISAV et, ENAE et ENATEF.

Tableau5: Structure des variables d'estimation du modèle probitdésagrège d'ISAV

| Variable | Description | Valeurs |
|---|---|---|
| $emploi$ | Variable dénotant le statut d'emploi des sortants interviewés | $emploi = 1$, si employé formel<br>$emploi = 0$, si non employé formel |
| $genre$ | Variable dénotant le genre des sortants | $genre = 1$, si homme<br>$genre = 0$, si femme |
| $dept$ | Variable dénotant la filière de formation au sein de l'ISAV | $dept = 1$, si Agriculture<br>$dept = 2$, si Agroforesterie<br>$dept = 3$, si Eaux &Forêts<br>$dept = 4$, si Economie rurale<br>$dept = 5$, si Elevage<br>$dept = 6$, si Genie rural<br>$dept = 7$, si Vulgarisation |
| $satisfaction$ | Variable dénotant le degré de satisfaction des sortants avec leur formation | $satisfaction = 1$, si mauvaise<br>$satisfaction = 2$, si moyenne<br>$satisfaction = 3$, si bonne<br>$satisfaction = 4$, si excellente |
| $competence$ | Variable créée à partir de la moyenne des scores | Variable continue |

[4] Les données issues des enquêtes ENAE et ENATEF seront analysées conjointement au vu du nombre limite d'observation associées avec l'enquête d'ENATEF.

| | | |
|---|---|---|
| | d'évaluationpersonnelle en termes de capacité de communication, d'analyse analytique, de travail en groupe, etc. | |

Source: Enquêtetéléphoniques (ISAV 2013)

Tableau6: Structure des variables d'estimation du modèle probitdésagrégé des ENAE et ENATEF

| Variable | Description | Valeurs |
|---|---|---|
| $emploi$ | Variable dénotant le statut d'emploi des sortants interviewés | $emploi = 1$, si employé formel<br>$emploi = 0$, si non employé formel |
| $genre$ | Variable dénotant le genre des sortants | $genre = 1$, si homme<br>$genre = 0$, si femme |
| $dept$ | Variable dénotant la filière de formation au sein de l'ISAV | $dept = 1$, si Agriculture A<br>$dept = 2$, si Agriculture B<br>$dept = 3$, si Elevage A<br>$dept = 4$, si Elevage B<br>$dept = 5$, si Eaux &Forêts |
| $satisfaction$ | Variable dénotant le degré de satisfaction des sortants avec leur formation | $satisfaction = 1$, si mauvaise<br>$satisfaction = 2$, si moyenne<br>$satisfaction = 3$, si bonne<br>$satisfaction = 4$, si excellente |
| $competence$ | Variable créée à partir de la moyenne des scores d'évaluationpersonnelle en termes de capacité de communication, d'analyse analytique, de travail en groupe, etc. | Variable continue |
| $anglais$ | Variable dénotant le niveau des sortants en termes de maîtrise de la langue anglaise | $anglais = 1$, si néant<br>$anglais = 2$, si débutant<br>$anglais = 3$, si lire et écrire bien |

Source: Enquêtetéléphoniques (ENAE et ENATEF 2014)

Il est à noter que les donnes collectéesà partir de l'enquête ISAV ne contiennent pas d'information sur l'emploi dans le secteur informel. Cependant, les enquêtes ENAE et de l'ENATEF incluent les données relatives aux sortants employés dans le secteur informel. Par conséquent, le modèle probit agrégé est estimé sans l'inclusion des observations relatives aux sortants employés dans le secteur informel pour éviter des estimations biaisées des probabilités d'emploi. Ces dernières ont été omises aussi pour l'estimation du modèledésagrégé des ENAE au

vu que l'objectif de l'étude est l'investigation des facteurs affectant l'emploi dans le secteur formel.

### 4.2.2. Discussion des résultatsd'estimation empiriques

#### 4.2.2.1. Modèle probit agrégé

Comme il a été avancéprécédemment, le modèle probit agrégé sera estimé en utilisant les variables identifiéesà partir des donnéescollectéeset agrégées concernant les trois enquêtestéléphoniques(Table 4).

A partir des résultats de l'estimation du modèle probit agrégé, on constate que les variables du"$genre1$", "$ecole2$" et "$competence$" influencent significativement la probabilité des sortants àêtre en emploidans l'échantillon global.Tables 5 et 6présentent respectivement les résultats de l'estimation des coefficients du modèleagrégé, et l'estimation des effets marginaux.

Tableau5: Résultats de la régression du modèle probit agrégé

| | *Dependent variable:* | |
|---|---|---|
| | employ | |
| genre1(=Homme) | 0.239 | ** |
| | (0.12) | |
| ecole2(=ENAE) | -0.554 | *** |
| | (0.11) | |
| ecole3(=ENATEF) | -0.101 | |
| | (0.18) | |
| satisfaction3 | 0.12 | |
| | (0.18) | |
| satisfaction4 | 0.188 | |
| | (0.20) | |
| competence | 0.302 | *** |
| | (0.10) | |
| Constant | -1.732 | *** |
| | (0.35) | |
| Observations | 856 | |
| Log-vraisemblance (Likelihood ratio) | -446 | |
| Akaike Inf. Crit. (AIC) | 906 | |
| Pseudo R2 (McFadden) | 7 | |
| Hannan-Quinn Criterion | 918 | |
| Schwarz's Bayesian Criterion | 939 | |

Signif. codes: 0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘·’ 0.1 ‘ ’ 1

Source: Résultats d'estimation[5]

Tableau6: Les effets marginaux

| | dF/dx | Std. Err. | z | P>\| z \| | |
|---|---|---|---|---|---|
| genre1(=Homme) | 0.069 | 0.032 | 2.191 | 0.028 | * |
| ecole2(=ENAE) | -0.164 | 0.030 | -5.409 | 0.000 | *** |
| ecole3(=ENATEF) | -0.030 | 0.054 | -0.595 | 0.552 | |
| satisfaction3 | 0.036 | 0.054 | 0.669 | 0.503 | |
| satisfaction4 | 0.059 | 0.064 | 0.917 | 0.359 | |
| competence | 0.092 | 0.031 | 3.001 | 0.003 | ** |

Sign. Codes: 0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘·’ 0.1 ‘ ’ 1

dF/dx is for discrete change for the following variables:
[1] "genre1" "ecole2" "ecole3" "satisfaction3" "satisfaction4"

Source: Résultats de simulation

En premier lieu, on constate toutes les variables sont positivement corrélées avec la probabilité d'être en emploi avec différentsdegrés de signifiance. L'exception étant les variables"$ecole2$"et "$ecole3$"dénotant un effet négatif sur la probabilité d'être en emploi formel pour les sortants des ENAE et de l'ENATEF en comparaison avec les sortants d'ISAV. Les variables $genre1$ et $competence$ exhibent des effets positives et significatifs sur la probabilité d'être en emploi.

Pour la première variable,"$genre$", on constate qu'être un sortant-homme ("$genre1$") offre un avantage comparatif sur le marché du travail formel par rapport aux sortants-femmes. En effet, les résultats de l'estimation des effets marginaux associés suggèrent qu'être un sortant-homme accroit la probabilité d'êtreemployé par 7% en comparaison avec unesortante-femme. Le niveau de compétence des sortants mesuré par la variable "$competence$", on constate que pour chaque gain unitaire, la probabilité d'emploi s'accroit par 9% tous genres confondus.

En ce qui concerne la variable"$ecole$", on constate qu'être un sortant des ENAE ("$ecole2$") ou d'ENATEF ("$ecole3$") est associé avec des probabilités d'être en emploi négatives. En effet, sur la base des effets marginaux estimés, on constate qu'être un sortant des ENAE réduit la

[5] notes: Les erreurs standards sont représentées par les valeurs entre parenthèse au-dessous des coefficients.

probabilité d'être en emploi formel par 16% en comparaison avec un sortant d'ISAV (statistiquement significatif). Pour un sortant d'ENATEF, la probabilité d'être en emploi formel est réduite de 3% en comparaison avec un sortant d'ISAV; cependant, ce résultat n'est pas statistiquement significatif.

La variable "$satisfaction$" influence positivement la probabilité d'être en emploi. Cependant, son effet reste non-signifiant (Table 7).

Pour mieux appréhender la dynamique d'emploi aux niveaux des différentes institutions de formation agronomique, nous estimons deux modèles probit désagrégés. La discussion des résultats est présentée dans les sections suivantes.

#### 4.2.2.2. Modèle probit ISAV

Dans cette section, nous présentons les résultats d'estimation du modèle probit désagrégé d'ISAV. Table 5 décrit les variables incluses dans l'estimation empirique du modèle.

A partir des résultats, on constate que les variables incluses affectent positivement la probabilité d'être en emploi à l'exception de la variable "$filiere$" qu'on discutera en plus de detail dans ce qui suit. Tableaux 7 et 8présentent respectivement les résultats de l'estimation des coefficients du modèledésagrégé d'ISAV, et l'estimation des effets marginaux.

Tableau7: Résultats d'estimation du modèle probit ISAV

| | *Dependent variable:* | |
|---|---|---|
| | emploi | |
| genre1(=Homme) | 0.39 | * |
| | (0.17) | |
| filiere2(=Agroforesterie) | -0.67 | * |
| | (0.33) | |
| filiere3(=Eaux &Forêts) | 0.46 | · |
| | (0.24) | |
| filiere4(=Economie rurale) | 0.35 | · |
| | (0.21) | |
| filiere5(=Elevage) | 0.18 | |
| | (0.29) | |
| filiere6(=Genie rural) | 0.27 | |
| | (0.22) | |
| filiere7(=Vulgarisation) | -0.52 | |
| | (0.40) | |

| | | |
|---|---|---|
| satisfaction3 | 0.14 | |
| | (0.28) | |
| satisfaction4 | 0.35 | |
| | (0.30) | |
| Competence | 0.71 | *** |
| | (0.15) | |
| Constant | -3.43 | *** |
| | (0.59) | |
| Observations | 402 | |
| Log-vraisemblance (Likelihood ratio) | -234 | |
| Akaike Inf. Crit. (AIC) | 488 | |
| Pseudo R2 (McFadden) | 9 | |
| Hannan-Quinn Criterion | 506 | |
| Schwarz's Bayesian Criterion | 532 | |

Signif. codes: 0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘·’ 0.1 ‘ ’ 1

notes: Les erreurs standards sont représentées par les valeurs entre parenthèse au-dessous des coefficients

Source: Résultats d'estimation

Tableau8: Les effets marginaux

| | dF/dx | Std. Err. | z | P>\| z \| | |
|---|---|---|---|---|---|
| genre1(=Homme) | 0.133 | 0.053 | 2.505 | 0.012 | * |
| filiere2(=Agroforesterie) | -0.200 | 0.076 | -2.623 | 0.009 | ** |
| filiere3(=Eaux &Forêts) | 0.172 | 0.093 | 1.853 | 0.064 | · |
| filiere4(=Economie rurale) | 0.126 | 0.077 | 1.638 | 0.101 | |
| filiere5(=Elevage) | 0.066 | 0.110 | 0.600 | 0.549 | |
| filiere6(=Genie rural) | 0.098 | 0.082 | 1.202 | 0.229 | |
| filiere7(=Vulgarisation) | -0.160 | 0.102 | -1.579 | 0.114 | |
| satisfaction3 | 0.048 | 0.099 | 0.490 | 0.624 | |
| satisfaction4 | 0.130 | 0.114 | 1.141 | 0.254 | |
| competence | 0.252 | 0.054 | 4.669 | 0.000 | *** |

Sign. Codes: 0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘·’ 0.1 ‘ ’ 1

dF/dx is for discrete change for the following variables:

[1] "genre1" "filiere2" "filiere3" "filiere4" "filiere5" "filiere6" "filiere7" "satisfaction3" "satisfaction4"

Source: Résultats de simulation

Si l'on considère la signifiance des coefficients estimés, on constate que la variable "$competence$" est en première position, suivie des variables "$genre$" et "$filiere$" (Table 7).

Table 10 présente sommairement les résultats de l'estimation des effets marginaux. Pour la première variable,"$competence$" on constate que pour un gain unitaire en termes de compétences, la probabilité pour un sortant d'ISAV d'être en emploi augmente par 25%. La variable"$genre$" a aussi un impact significatif sur les probabilités d'être en emploi. En effet, être un ISAViste homme est associé avec une augmentation de probabilité d'être en emploi se situant à 13% en comparaison avec soncompèreISAViste femme.

En ce qui concerne la variable"$filiere$", on constate qu'en comparaison avec leurs compères issus de la filière "Agriculture"("$filiere1$"), la probabilité d'être en emploi pour les ISAVistes issus de la filière "Agroforesterie" ("$filiere2$")diminue de 20% tous genre confondus. Le contraire est observé pour les filières "Eaux &Forêts" ("$filiere3$")et "Economie rurale" ("$filiere4$")où l'on observe que les ISAVistes qui en sont issus bénéficient d'une probabilité d'être en emploi supérieureà leurs compères issus de la filière "Agriculture" (respectivement +17% et +13%).

La variable "$satisfaction$" influence positivement la probabilite d'être en emploi. Cependant, son effet reste non-signifiant (Table 8).

#### 4.2.2.3. Modèle probit ENAE

Dans cette section, nous présentons les résultats d'estimation du modèle probit désagrégé des ENAE (en inclusion de l'ENATEF). Table 6 décrit les variables incluses dans l'estimation empirique du modèle.

A partir des résultats, on constate que seule les variables"$filiere2$"et "$filiere5$"ont un effet statistiquement significatif et positif sur la probabilité d'être en emploi pour les sortants des ENAE et de l'ENATEF. Le reste des variables exhibent des effets statistiquement non-significatifs, mais avec des signes différents. Les variables "$competence$" et "$anglaisNew$"ont un impact négatif sur la probabilité d'être en emploi; alors que les variables"$genre1$" et "$satisfaction$"sont associées avec un impact positif. Pour la variable"$anglaisNew$", cette dernière est propre aux données collectées à partir des enquêtes des ENAE et ENATEF. Par conséquent, elle est omise des estimations du modèleagrégé et du modèledésagrégé d'ISAV. Tableaux 9 et

10présentent respectivement les résultats de l'estimation des coefficients du modèledésagrégé des ENAE et de l'ENATEF, et l'estimation des effets marginaux.

Tableau9: Résultats d'estimation du modèle probit ENAE

| | *Dépendent variable:* | |
|---|---|---|
| | emploi | |
| Genre1(=Homme) | 0.13 | |
| | (0.17) | |
| Filière 2(=Agriculture B) | 0.42 | · |
| | (0.23) | |
| Filière 3(=Elevage A) | 0.20 | |
| | (0.20) | |
| Filière 4(=Elevage B) | -0.07 | |
| | (0.28) | |
| Filière5(=Eaux &Forêts) | 0.71 | ** |
| | (0.23) | |
| Satisfaction3 | 0.24 | |
| | (0.26) | |
| Satisfaction4 | 0.35 | |
| | (0.29) | |
| Compétence | -0.04 | |
| | (0.15) | |
| AnglaisNew2 | -0.10 | |
| | (0.17) | |
| AnglaisNew3 | -0.25 | |
| | (0.48) | |
| Constant | -1.42 | ** |
| | (0.46) | |
| Observations | 448 | |
| Log-vraisemblance (Likelihood ratio) | -189 | |
| Akaike Inf. Crit. (AIC) | 400 | |
| Pseudo R2 (McFadden) | 4 | |
| Hannan-Quinn Criterion | 418 | |
| Schwarz's Bayesian Criterion | 445 | |
| Signif. codes: 0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘·’ 0.1 ‘ ’ 1 | | |

Source: Résultats d'estimation

Tableau10: Les effets marginaux

| | dF/dx | Std. Err. | z | P>\| z \| | |
|---|---|---|---|---|---|
| Genre1(=Homme) | 0.029 | 0.038 | 0.762 | 0.446 | |
| Filière2(=Agriculture B) | 0.112 | 0.068 | 1.647 | 0.100 | · |
| Filière3(=Elevage A) | 0.050 | 0.052 | 0.965 | 0.334 | |
| Filière4(=Elevage B) | -0.016 | 0.062 | -0.253 | 0.800 | |
| Filière5(=Eaux &Forêts) | 0.207 | 0.076 | 2.720 | 6.52E-03 | ** |
| Satisfaction3 | 0.055 | 0.056 | 0.995 | 0.320 | |
| Satisfaction4 | 0.090 | 0.081 | 1.110 | 0.267 | |
| Compétence | -0.009 | 0.035 | -0.262 | 0.794 | |
| AnglaisNew2 | -0.024 | 0.037 | -0.637 | 0.524 | |
| AnglaisNew3 | -0.052 | 0.085 | -0.603 | 0.546 | |

Sign. Codes: 0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘·’ 0.1 ‘ ’ 1

dF/dx is for discrete change for the following variables:

[1] "genre1" "filiere2" "filiere3" "filiere4" "filiere5"
[10] "satisfaction3" "satisfaction4" "anglaisNew2" "anglaisNew3"

Source: Résultats d'estimation

Tableau 10 présenteles résultats de l'estimation des effets marginaux du modèle probit désagrégé des ENAE et de l'ENATEF. On constate que pour les variables statistiquement significatives, à savoir "$filiere2$" et "$filiere5$" qui sont associées aux filières 'Agriculture B' au sein des ENAE et 'Eaux & Forêts au sein de l'ENATEF, la probabilité d'être en emploi formel pour les sortants s'accroit par 11% et 21% respectivement en comparaison avec les sortants issus de la filière 'Agriculture A'. Pour le reste des variables, les effets sur la probabilité d'être en emploi formel sont non-significatifs.

### 4.3. Analyse qualitative des impressions des sortants au sujet des formations à l'ISAV, aux ENAE et à l'ENATEF

Les enquêtestéléphoniquesmenéesauprès des sortants des différents instituts de formation agronomique incluaient des questions à dimension qualitative et ayant pour objectif de capturer l'évaluationportée par les sortantsvis-à-vis la qualité de la formation. Dans ce qui suit, nous fourniron sune analyse sommaire des commentaires des sortants et ce par l'analyse des réponses qualitatives pour chacune des institutions sélectionnées.

### 4.3.1. Lessortants d'ISAV

Pour les sortants d'ISAV, on constate que le questionnaire développé pour l'enquêtetéléphonique contenait des questions incluant l'option de communiquer leurs opinions ayant trait à la qualité de formation obtenue, le souhait de reprendre et/ou continuer leur éducation, domaines àaméliorer dans la formation au sein de l'ISAV, etc.

De manièregénérale, la majorité des sortants expriment une satisfaction par rapport à la qualité de la formation offerte au sein de l'ISAV. Les commentaires des sortants expriment une satisfaction par rapport à la qualité des enseignants, le cursus de l'enseignement, etc. Cependant, une minorité seulement fait le lien entre leur satisfaction et les opportunités d'emploi auxquelles ils ont eu accès.

En termes de formation continue, une majorité des sortants se dit préparéeà reprendre leur formation et acquérir des connaissances plus adaptées au marché du travail. Dans ce cas de figure, cette tendance peut êtreinterprétée comme un signedudécouplaged'un côté entre la formation et les compétencesobtenues,et les besoins du marché de l'emploi d'un autre côté.A cet effet, l'une des dimensions critique et qui a étésoulevée par la majorité des sortants est le besoin en infrastructure informatique, équipement des laboratoires, accèsà l'internet, etc.

### 4.3.2. Les sortants des ENAE

En ce qui concerne les sortants interviewés dans le cadre de l'enquêtetéléphonique, on ressort les conclusions suivantes en termes de l'évaluation qualitative portée par ces derniers sur un nombre de dimensions en relation avec leur formation:

- le couplage entre théorie et pratique sur le terrain a été l'un des volets les plus mentionnés et appréciés par les sortants en termes d'évaluation de la formation aux différentes ENAE;
- opinions positives sur le corps professoral au sein des ENAE, et ce malgré le manque de ressourcesacadémiquessoulevé par plusieurs commentaires;
- une majorité de sortants s'est exprimée en faveur d'une formation plus poussée dans le domaine de l'agriculture maraîchère et l'élevage (principalement l'aviculture).

En termes de propositions générales d'améliorations de la formation au sein des ENAE, la plupart des commentaires se sont focalises sur le besoin de:

- investir dans l'outil informatique et l'introduction de l'anglais dans le cursus;
- mener des formations pour le corps professoral afin d'améliorer leurs compétencespédagogiques;
- mettre en place des conventions avec les employeurs potentiels afin de mieux appréhender la dynamique du marché de l'emploi à travers l'offre de stage et/ou l'opportunité de collaboration dans les projets de fin d'études;
- mettre en place un réseau de partenariat avec d'autres écoles et/ou universités.

#### 4.3.3. Les sortants de l'ENATEF

Les principales conclusions ressorties de l'enquêtetéléphoniqueauprès des sortants de l'ENATEF en termes d'évaluation de leur formation s'articulent autour de:

- bonne intégration entre théorie et pratique sur le terrain;
- bon niveau des instructeurs;
- disponibilité des stages et des voyages d'études sponsorisés par l'institut;

En termes de propositions générales d'améliorations de la formation au sein des ENAE, la plupart des commentaires se sont focalises sur le besoin de:

- élargir le cursus a l'offre d'une formation poussée dans les filières de sylviculture, topographie, et vulgarisation;
- investir dans l'outil informatique et introduction de l'enseignement de l'anglais;
- investir dans les outils de laboratoires et de pratique sur le terrain.

## 5. Interviews des employeurs

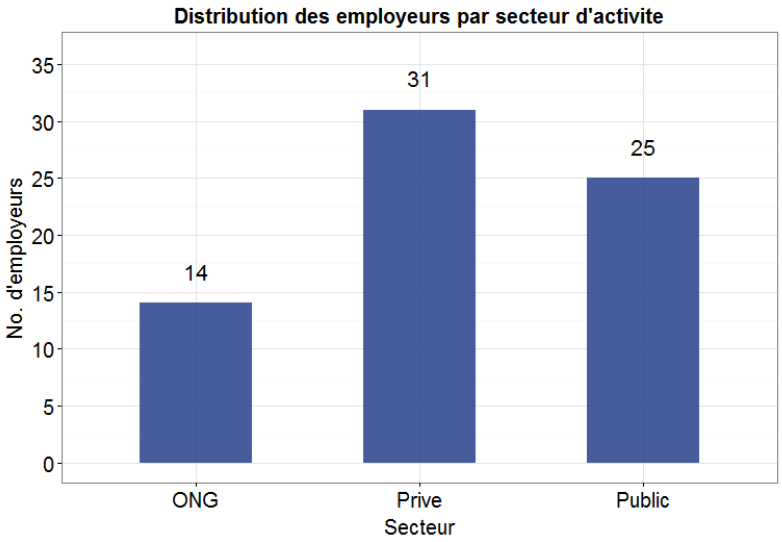
### 5.1. Analyse quantitative descriptive

Dans cette section, nous procéderonsàl'analyse de l'évolution des perspectives d'emploi dans le marché de travail agricole Guinéen. Les données relatives aux questionnaires administrés

aux employeurs historiques et potentiels des sortants d'ISAV, des ENAE et de l'ENATEF. A travers les donnéescollectées, nous essayerons d'approximer quantitativement la dynamique d'offre d'emploi. Evidemment, cette analyse est limitée dans le sens où l'enquête couvre seulement un échantillon des employeurs dans le secteur formel.

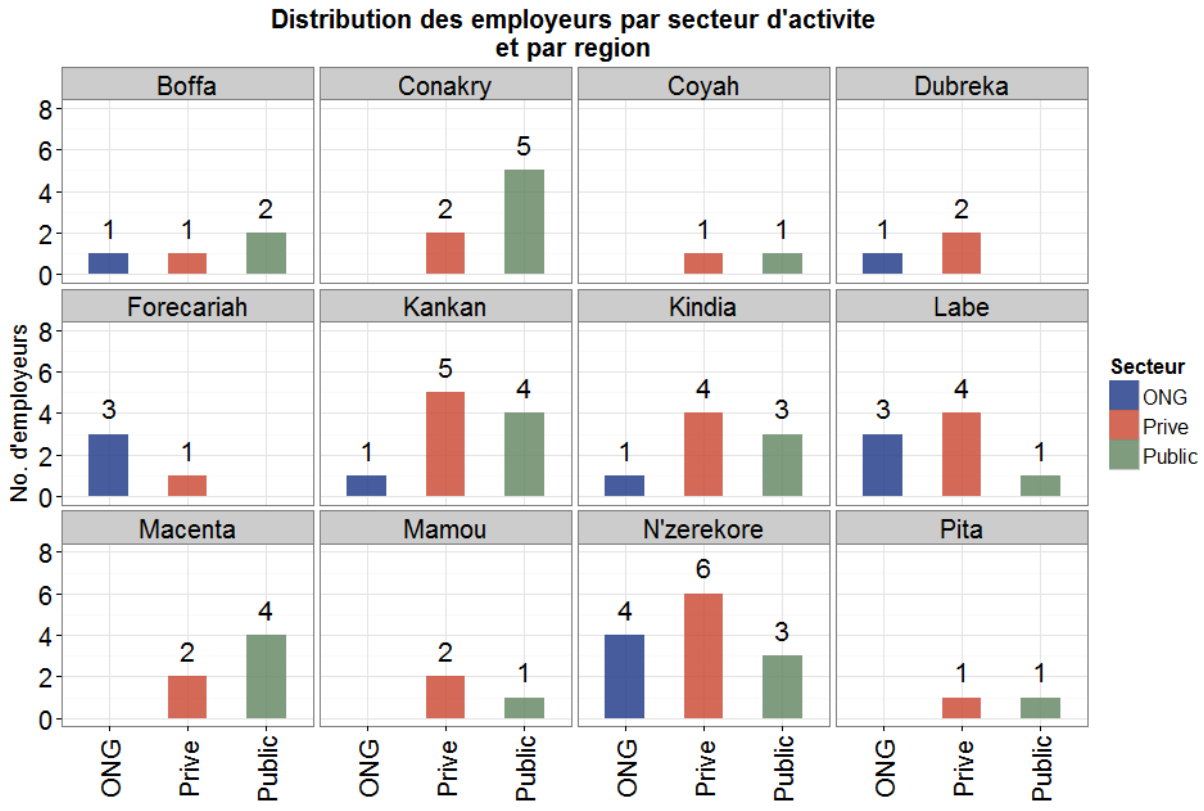
Figure 29 brièvementdécrit la composition générale des employeurs interviewés pendant l'enquête. On note que le secteurprivéest fortement représentéavec la majeure partie des employeurs interviewés y opérant (31 des 70 employeurs interviewés). Les employeurs des secteurs public suivent avec 25 employeurs et enfin le secteur des ONG avec 14 employeurs. En termes de distribution régionale, le même constat est relevé où l'on observe que lesentitésopérant dans le secteur privé sont majoritaires dans l'échantillon. L'exception étant les régions de Boffa, Conakry et Macenta où les employeurs du secteur public sont majoritaires (Figure 30).

Figure 29: Distribution des employeurs par secteur d'activité




Source: Résultatsde l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

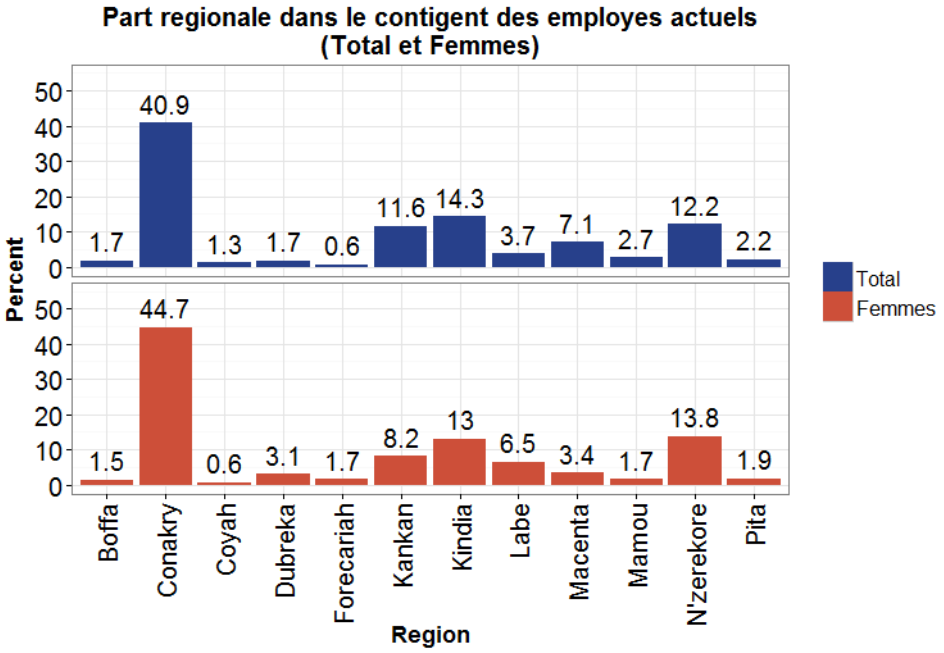
Figure 30: Distribution des employeurs par secteur d'activité et par région




Source: Résultats de l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

En termes de distribution régionale des effectifs des employés au sein des institutions interviewés, on constate que cette dernière se concentre sur quatre régions: Conakry, Kankan, Kindia et N'Zérékoré. Ces dernièresreprésententconjointement 79% des employéstout genre confondu. Le même constat est observé pour les employées femmes. En effet, les mêmesrégions concentrent plus de 80% du contingent des employées femmesau sein des employeurs interviewés (Figure 31).

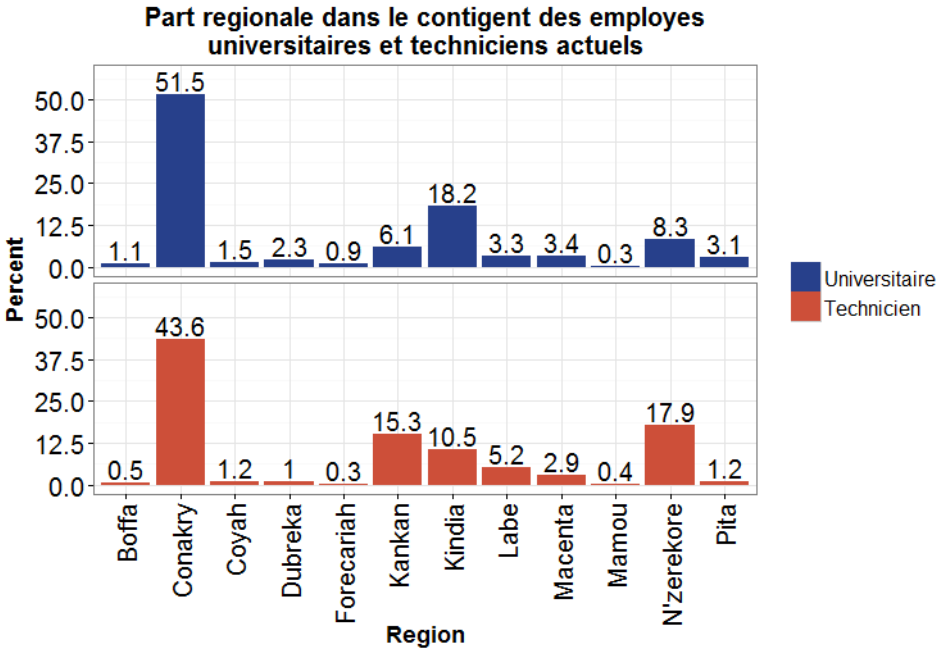
Figure 31: Parts régionales dans le contingent d'employés actuels (Total et Femmes)




Source: Résultats de l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

On constate que la distribution régionale pour les employés ayant bénéficié d'une formation universitaire ou technique exhibe les mêmescaractéristiques que la population globale des employés. Cette dernière est mêmes plus concentrée où l'en remarque que les régions de Conakry, Kankan, Kindia et Nzérékoré s'octroient 84% du contingent d'employés universitaires et 87% du contingent d'employés techniciens (Figure 32).

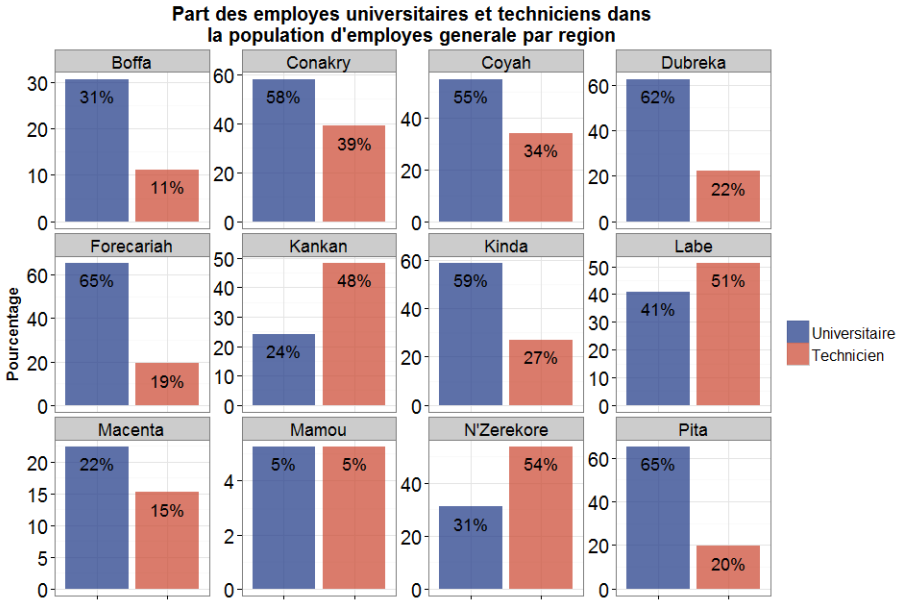
Figure 32: Parts régionales dans le contingent d'employésuniversitaires et techniciens actuels




Source: Résultats de l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

En termes de distribution des effectifs des employés universitaires et techniciens, on constate que ces derniers conjointement représentent la majorité des effectifs des employés dans la plupart des régions. En effet, la part des universitaires et techniciens dépasse les 70% dans les régions de Conakry (97%), Coyah (89%), Dubréka (84%), Forécariah (84%), Kankan (72%), Kindia (86%), Labé (92%), N'Zérékoré (85%), et Pita (85%). Pour Macenta et Mamou, la part des employés universitaires et techniciens ne dépasse pas les 40% et s'établit aux environs de 37% et 10% respectivement; alors qu'à Boffa, cette dernière est légèrement au-dessus du seuil des 40% avec les universitaires et techniciens représentant 42% des effectifs employés totaux (Figure 33).

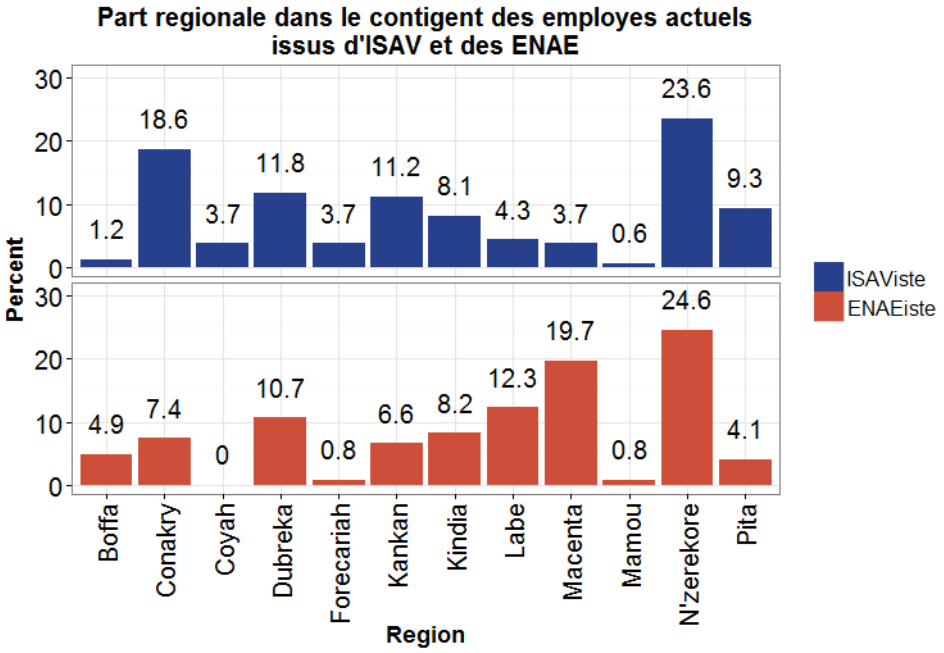
Figure 33: Part des employés universitaires et techniciens dans la population d'employésgénérale par région




Source: Résultats de l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

Concernant les données relatives aux employés actuels au sein des entités interviewées, et qui sont issus d'ISAV etdes ENAE, on constate que la distribution régionale est moins concentréeen comparaison avec la population générale des employés (Figure 34). Néanmoins, certaines régions exhibent une forte représentativité comme c'est le cas pour N'Zérékoré et Conakry qui s'octroient respectivement 24% et 19% du contingent des employés actuels ayant reçu un diplôme d'ISAV. Pour les employés issus des ENAE, on constate que les régions de N'Zérékoré et Macenta représentent 25% et 20% respectivement du contingent des employés actuels.

Figure 34: Parts régionales dans le contingent d'employés actuels issus d'ISAV et des ENAE



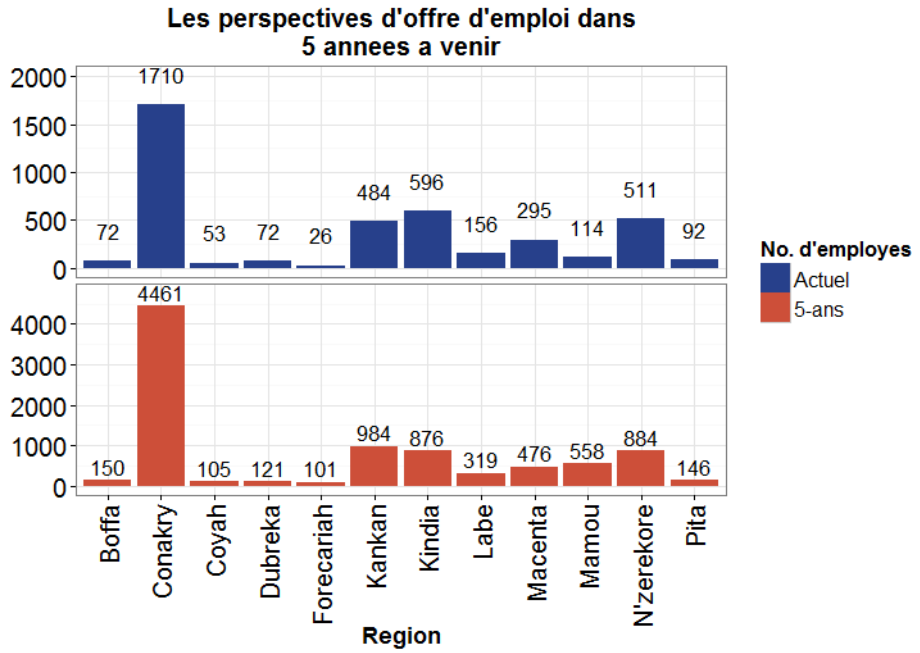

Source: Résultats de l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

En ce qui concerne les projections d'embauche, la majoritédes tous les employeurs ont émis des réservations quantà présenterdes projections sur leur besoins. L'une des raisons mentionnée à trait à nombre d'employés à l'avenir. Ils ont tous dit l'avenir est trop incertain. L'embauche dépend de l'état des lieux concernant de l'économie nationale que plusieurs estiment incertain et n'encourageant pas à faire développer des plans de recrutement. Néanmoins, après une discussion avec les enquêteurs,un bon nombre d'employeurs ont fournis uneestimation du nombre d'employés en cinq ans. Seulement deux sur les soixante-dix employeurs ont fournisdes estimations pour 10 ans et aucun employeur ne s'est hasardéà fournier une estimation pour 20 ans à venir. Ainsi, les estimations pour l'embauche dans 10 et 20 ans ne sont pas fiables et ne sont pas signalées.

En termes de perspective d'emplois dans les cinq prochainesannées, on constate que le nombre d'employés est projeté à s'accroitre significativement pour toutes les régions. Globalement, les employeurs estiment que le nombre d'employés va plus que doubler (augmentation de 120%). L'augmentation estimé varie beaucoup entres les régions couvertes par l'enquête. Par exemple, le nombre d'employés dans les régions de Mamou et Forécariah est

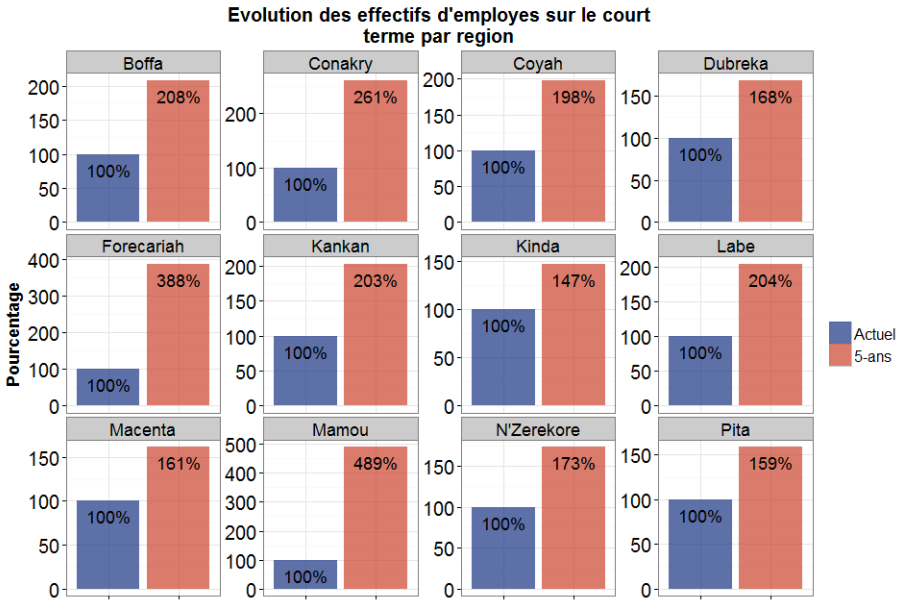
projeté à augmenter par 389% et 288% respectivement. Les régions de Conakry, Boffa, Labé et Kankan suivent avec des augmentations d'effectifs de 161%, 108%, 104% et 103% respectivement. Le reste des régions exhibent des augmentations d'effectifs en deca du seuil des 100% et s'établissent aux environs de: 98% à Coyah, 73% á N'Zérékoré, 68% à Dubréka, 61% a Macenta, 59% a Pita, et 47 a Kindia (Figures 35 et 36).

Figure 35: Evolution du nombre d'employés total sur le court terme en valeur absolue




Source: Résultats de l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

Figure 36: Evolution du nombre d'employés total sur le court terme en pourcentage




Source: Résultats de l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

5.2. Analyse qualitative

Dans cette section, nous conduisons une analyse descriptive qualitative des réponses et commentaires sur les questions àcaractère qualitatif incluses dans le questionnaire des employeurs. L'objectif étant d'apporter des éléments de réponse aux questions thématiques incluses dans l'enquête, et qui se résument en:

- quels sont les points négatifsrelevés par les employeurs par rapport aux sortants d'ISAV et des ENAE?
- comment améliorer le partenariat avec les écoles?
- quelles formations offrez-vous aux sortants des écoles pour pallier aux lacunes potentielles?
- comment les écoles peuvent-elles aider à satisfaire les besoins du monde rural Guinéen?

A travers les réponses des employeurs, on constate que les profils les plus désirés en termes d'employés sont les universitaires et techniciens. En particulier, ils cherchent les filières

agricoles telles que l'élevage, le machinisme agricole, économie rurale, etc. Parmi les points focaux sur lequel plusieurs employeurs ont mis l'accent sont la maîtrise des itinéraires techniques, la capacité de communication orale et écrite, et la disponibilité des employés au déploiement au niveau du milieu rural.Fréquemment les employeurs souhaitent de l'expertise spécifiqueà leur domaine d'intervention. Par exemple:

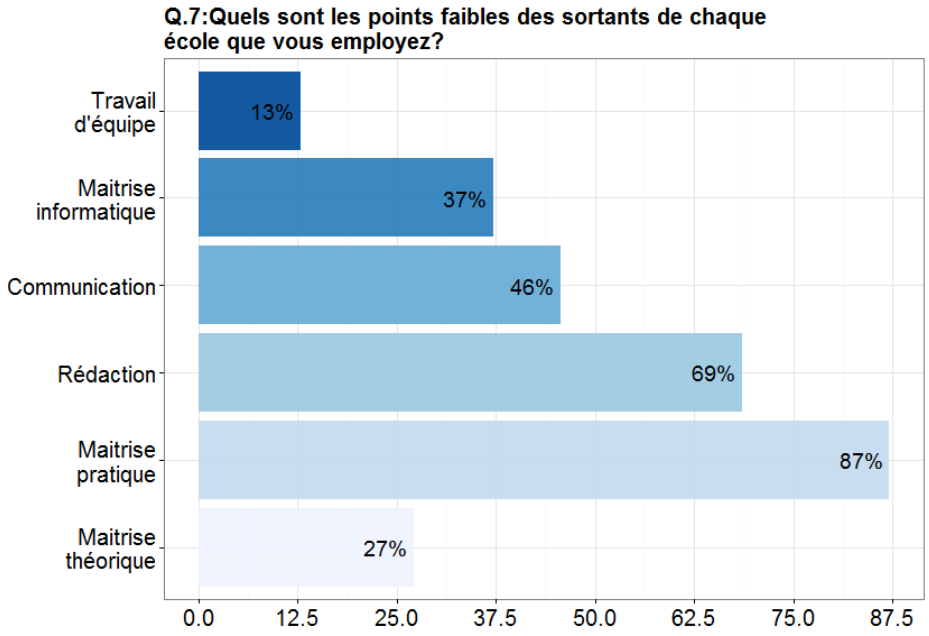
- Uneorganisationforestièredemande, «Nous souhaitons que les sortants aient plus de compétences dans le cadre de reboisement, la réalisation des pépinières forestières, de la maîtrise des textes et loi règlementairesforestières. »
- Un ferme avicole se plaigne parce que « En générale les sortants sont faibles et ne maîtrisent pas les aspects pratiques (débectage, port de lunette, vaccination etc.) des fois il y a même des volaillers qui dépassent les techniciens. »
- Un ONG qui cerne la sante publique cherche des employés « …..pour la sensibilisation sur la tuberculose, la construction des latrines, la confection des dalles pour les familles dans les communes urbaines et rurales. »
- Uneorganisationcotonnièredemande, « Plus d'instruction dans la culture du coton, la physiologie végétale, l'amélioration végétale, dans la nutrition et la protection des végétaux. »

Généralement, les employeurs emploient plus au moins la mêmeprocédure de recrutement. Cette dernière se base sur les CV, les attestations de stage, les lettres de référence, et dans certains cas l'évaluation des thèmesdéveloppésà travers les thèses des sortants. Aussi, une majorité des employeurs utilisent aussi l'opportunité des stages au sein de leursétablissements pour l'identification de profils désirés.

Une majorité des employeurs dispose d'un système d'évaluation interne bien établit et qui suit une procédure rigoureuse. La plupart des systèmes d'évaluationdécris par les employeurs se basent sur l'évaluation des rapports d'activité pour les universitaires, la tenue des cahiers d'observation pour les techniciens, et le suivi de l'achèvement des tâches sur le terrain, etc. Néanmoins, il existe un différentiel en termes de périodicité des évaluations. Cette dernière peut être des évaluations hebdomadaires et/ou mensuelles jusqu'à des évaluationstrimestrielles ou mêmes annuelles.

En termes de l'évaluation de la performance des ISAVistes et ENAEistes, le point commun qui émerge des réponsesanalysées est le faible niveau de connaissances pratiques dont souffrent les sortants. En effet, 87% des employeurs déplorent les lacunes en termes de capacités des sortants àmaîtriser les itinéraires techniques relatifs aux différents modes de production au niveau des exploitations. Aussi, une majorité des employeurs sont insatisfaits du niveau des sortants en termes de rédaction de rapports techniques (69%), de communication écrite et orale (46%), et en termes de maîtrise de l'outil informatique (37%). En ce qui concerne la maîtrisethéorique et le travail d'équipe, 27% et 13% des employeurs se disent insatisfaits (Figure 37).Il est á noter qu'en termes de comparaison entre la satisfaction des employeurs par rapport à la maîtrisethéorique et pratique des sortants, on note que pour les lacunes théoriquescaractérisent plus les sortants des ENAE en comparaison avec les sortants d'ISAV qui eux souffrent d'un manque de maîtrise pratique. En plus, il est à noter qu'en termes de disponibilité de déploiement des employés, on note que la majorité des employeurs s'accordent autour du fait que les ISAVistes sont généralement indisposés à se déplacer en milieu rural et sont décrit comme exhibant un complexe de supériorité. Par contre, les ENAEistes sont reconnus pour leur disponibilité et flexibilité en termes d'option de déploiement.

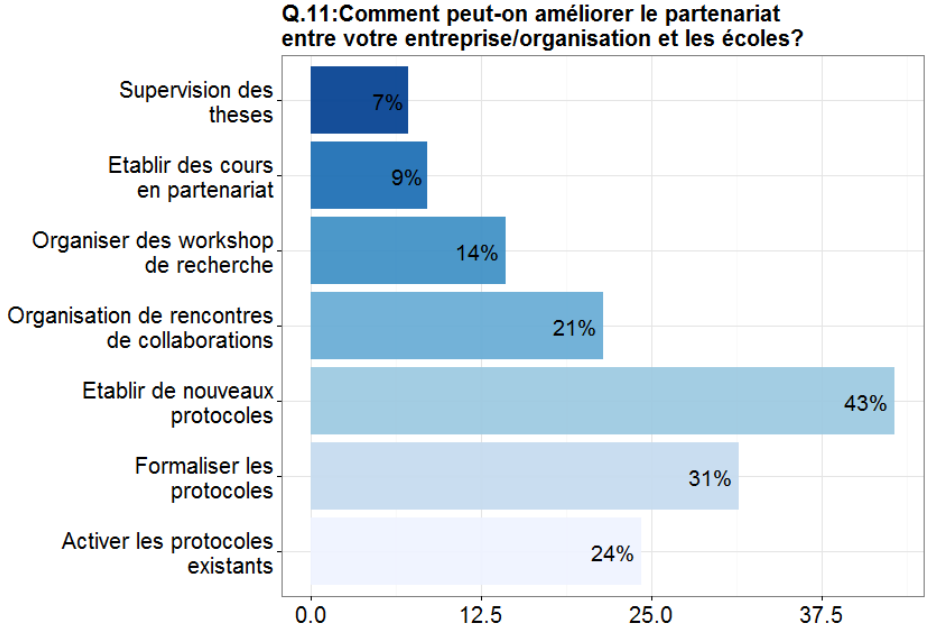
Figure 37: Satisfaction des employeurs par rapport aux aptitudes des sortants




Source: Résultats de l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

Sur le volet du partenariat avec les instituts de formation comme l'ISAV et les ENAE, la majorité des employeurs dénoncent le manque de mise en place de conventions officielles avec les instituts et les écoles. En effet, une majorité des employeurs (43%) dénoncent l'inexistence de démarche dans le sens de créer des protocoles et conventions de collaboration officielle. Certains employeurs ont des protocoles en place, mais sont soit non-opérationnels (24%), soit non-formels (31%). Aussi, les employeurs dénoncent le manque de concertations par les écoles en terme de rencontres et/ou journées ouvertes pour informer les étudiantsdésirants des opportunités de stage et/ou d'emploi (21%), le manque d'organisation de workshop et colloques de recherche (14%), le manque d'opportunités de partenariat en termes d'offres de cours(9%), et le manque de concertation en termes de choix de thèmes de recherche (7%) (Figure 38).

Figure 38: Analyse d'un échantillon de réponses des employeurs par rapport à la question de l'amélioration du partenariat avec les écoles

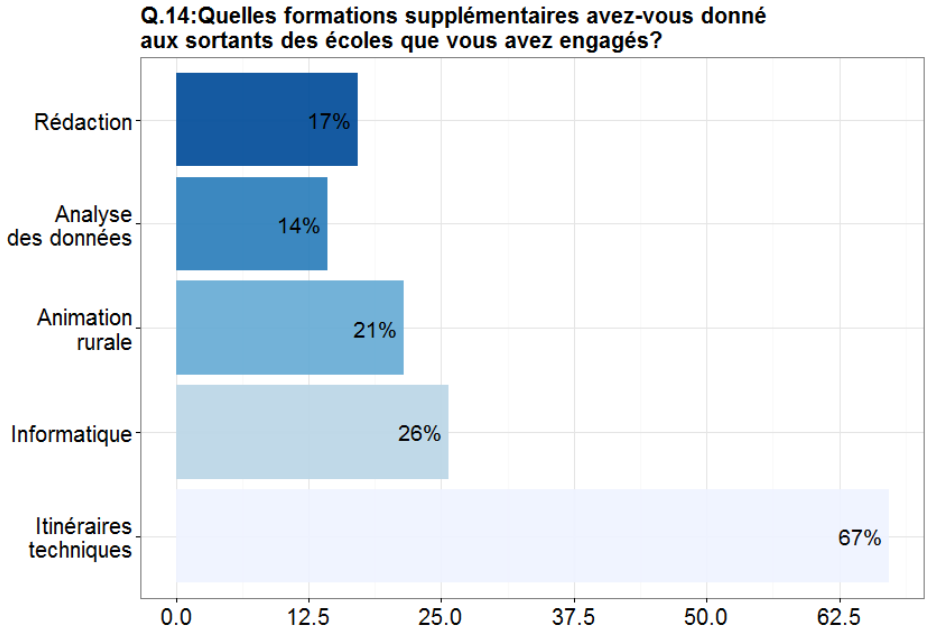



Source: Résultats de l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

Etant donné les lacunes dont souffrent les sortants issus de l'ISAV et des ENAE, les employeurs se trouvent contraint dans leur majorité à offrir de formations afin d'y pallier. Ces formations se focalisent particulièrement autour des itinéraires techniques au sein de chaque organisation. En effet, 67% des employeurs se trouvent dans l'obligation d'introduire les sortants aux itinéraires techniques dans lesquels ils opèrent. Ceci est principalement dû à la diversité des

opérations d'exploitations des employeurs, et auxquelles les sortants ne se sont jamais confrontés au cours de leur cursus de formation. Les autres sujets de formation auxquels les sortants sont assujettis dans le cadre de leur emploi couvrent l'informatique (26%), animation rurale (21%), analyse des données (14%) et la rédaction des rapports (17%). Il est à noter qu'une part significative des employeurs déplore aussi le niveau bas du Français des sortants.

Figure 39: Analyse des réponses des employeurs par rapport à la formation continue des sortants

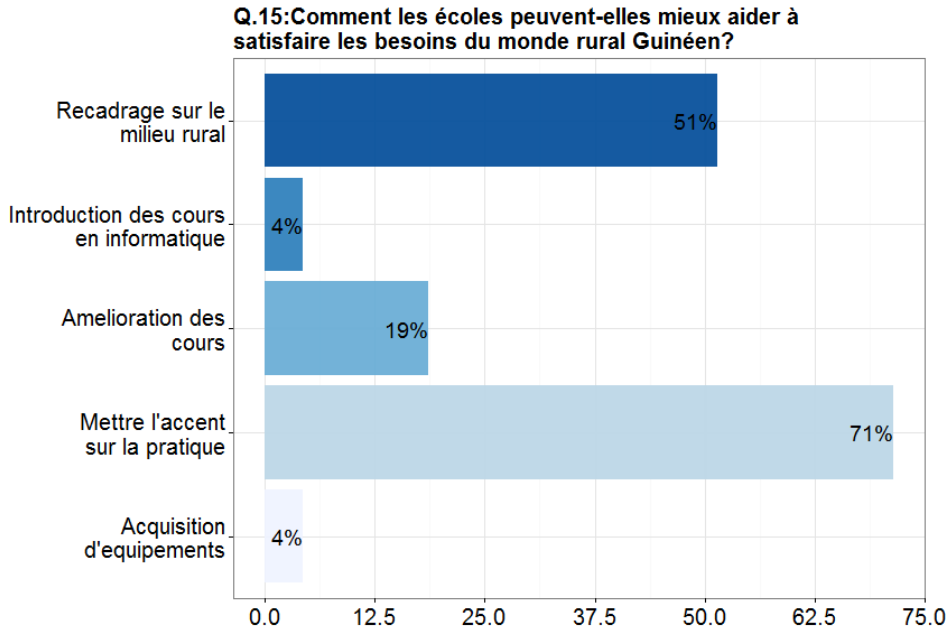



Source: Résultats de l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

Concernant les recommandationssuggérées en termesd'amélioration de l'offre de formation au sein des écoles, on constate qu'une grande majorité des employeurs suggère une meilleure intégration de l'aspect pratique dans la formation (71%) et ce en se focalisant sur le contexte du secteur rural (51%). L'amélioration du contenu des cours en vue d'une adéquation avec les réalités des terrains est une autre suggestion que 19% des employeurs suggèrent. Aussi, certains employeurs ont mentionné le besoin d'investir en équipements d'expérimentation (4%) et l'introduction de la formation en informatique (4%). Dans la catégorie « informatique », il y a des ordinateurs, mais aussi d'autre équipement informatisé comme le GPS. Certain ONG et sociétés de construction qui ont des clients ou partenaires étrangères souhait que les sortants ont un niveau d'anglais. On relève aussi qu'unemajorité des employeurs déplorent les réformes du

systèmeéducatif qui ont adopté le systèmeLicence-Maîtrise-Doctorat (LMD), et conseillent de revenir au système ancien sur la base du mémoire surtout au niveau de l'ISAV.Cette plainteest liéeprincipalement à laréduction d'accentuation sur rédaction de mémoiredans le systèmeLMD, en particulier au niveau dupremier diplôme,etla perception de manque de rigueurdescours.

Figure 39: Analyse des réponses des employeurs par rapport aux dispositions à prendre par les écoles pour l'amélioration de leur offre de formation vis-à-vis des besoins du secteur rural




Source: Résultats de l'enquête des employeurs (Guinée, 2014)

## 6. Conclusions

Cetteétude est basée surun sondage téléphoniquede diplômésdel'ISAV, les ENAE etENATEF, et des entretiensavec des informateurs clésemployeursdesdiplômésdes établissements d'enseignementsupérieur agricoleen Guinée. Les statistiques descriptivesont été calculéeset discutéespour les deux typesde données. Une analyseéconométriqueprobit a étémise en place pourl'enquête téléphonique.

L'enquêtetéléphonique montre que globalement, le taux d'emploi des sortants dans le secteur formel est 34% for ISAV, 26% pour ENATEF et 13% pour tous les ENAE confondus. The taux d'emploi formel varie entre les ENAE : Tolo, 7% ; Macenta, 12% ; Koba : 13% et

Kankan 24%. Pour les écoles technique on a aussi les données pour l'emploi dans le secteur informel : Tolo, 9% ; Macenta, 5% ; Koba, 1% et Kankan, 3%.

Lorsqu'on considère le secteur d'emploi, on constate que le secteur privé représente la source majeure des emplois pour les sortants issus de toutes les écoles (Table 2). Par exemple, 66% des sortants employés d'ISAV à Faranah sont dans le secteur privé, 65% des sortants d'ENATEF, et 56% des sortants des ENAE. Cette proportion peut atteindre des proportions élevées au sein des ENAE. Par exemple, 70% des sortants de l'ENAE de Macenta sont employés par le secteur privé. Pour le secteur public et auto-emploi, on constate que ces derniers varient beaucoup en termes de leur part dans l'emploi des sortants (Table 2). L'emploi public varie de presque zéro á l'ENAE de Tolo jusqu'á 28% des sortants employés de Kankan et Koba. Auto-emploi est importants pour les sortants des tous les institutions, mais ça varie de 11% pour l'ENAE de Kankan jusqu'á 63% pour l'ENAE de Tolo. Le taux d'auto-emploi à Tolo est gonflé par les préinstallés qui utilisent la terre de l'école pour se lancer dans la production agricole ou horticole.

Globalement, le taux d'emploi des sortantes dans le secteur formel est 24% pour ISAV, 30% pour ENATEF et 11% pour les ENAE toutes confondues. Le taux d'emploi formel varie entre les ENAE et s'établit comme suit: Tolo,9%, Koba,17%, Macenta, 0% et Kankan,20%.La principale raison dela situation des sortants de Macentasemble être que20ou23dessortantesde l'échantillon sontde la promotion de2013. Les données indiquentque, pour toutesleséccoles, ilfaut souventplusieursannéespour les sortantsde trouver un emploidans le secteur formel. Par conséquent, il n'est passurprenant que les sortantes de Macenta en 2013sontau chômage. Pour les écoles techniques, on dispose aussi des données pour l'emploi dans le secteur informel des sortantes : Tolo, 6%, Koba, 0%, Macenta, 0%, et Kankan, 5%.

Lorsqu'on considère le secteur d'emploi, on constate que le secteur privé représente la source majeure des emplois pour les sortantes et ce comme il a été le cas pour tout le contingent des sortants employés (Table 2). Néanmoins, il existe des différences majeures entre la dynamique d'emploi des femmes par rapport au contingent général. Par exemple, les sortantes issues de la majorité des écoles sont rarement employées dans l'auto-emploi. Le secteur privé emploi 58% des sortantes d'ISAV à Faranah, 73% des sortantes des ENAE et 100% des sortantes de l'ENATEF. Néanmoins, on constate qu'il existe un différentiel entre les différentes ENAE. En

effet, la part des sortantes employées dans le secteur privé pour les ENAE s'établit comme suit: 50% à Kankan; 80% à Koba;0% à Macenta; et 100% à Tolo.

A partir de l'analyse économétrique, on constate que dans le modèleagrégé estiméà partir des données issues des questionnaires, les sortants d'ISAV bénéficient d'une probabilité d'emploi dans le secteur formel supérieureàleurs compères des ENAE et de l'ENATEF. En effet, les estimations de probabilitésuggèrent qu'être un sortant des ENAE est associé avec une diminution de la probabilité d'être en emploi formel de l'ordre de 16% en comparaison avec un sortant d'ISAV. Les caractéristiquespersonnelles peuvent avoir un effet significatif sur les résultats d'estimation, et ce comme il a été avance par un nombre d'étudesdiscutéesà travers la revue de littératureéconomique. Dans notre estimation par exemple, le genre et le niveau de compétence des sortants jouent un rôle important. On a estimé qu'être un sortant-homme est associéavec un accroissement de la probabilité d'être en emploi formel de l'ordre de 7%. Une estimation personnelle de haut niveau de compétences est associée avec une augmentation de la probabilité d'être en emploi formel de l'ordre de 9%.

Au niveau des modèlesdésagrégés, on constate que pour les sortants d'ISAV, le genre des sortants, la filière de spécialisation et le niveau de compétence jouent un rôle significatif dans la détermination des probabilités d'être en emploi formel. En effet, notre analyse suggère qu'être un sortant-homme d'ISAV est associé avec un accroissement de la probabilité d'emploi de l'ordre de 13%. Pour le niveau de compétence, un gain unitaire est associé avec une probabilité accrue d'emploi de 25%. Alors qu'au niveau des filières de formation, on constate qu'être un sortant ISAV en Eaux &Forêts est associé avec une augmentation de la probabilité d'être en emploi de l'ordre de 17% par rapport aux sortants de la filière Agriculture. Cependant, les sortants de la filière Agroforesterie exhibent un décroissement de la probabilité d'emploi de 20% en comparaison avec leurs compères de la filière Agriculture.

Pour les sortants des ENAE et de l'ENATEF, seule la filière de formation exhibe un effet statistiquement significatif sur les probabilités d'emploi dans le secteur formel. Nos résultatssuggèrent qu'être un sortant des ENAE au sein de la filière Agriculture B est associé avec un accroissement de la probabilité d'être en emploi de l'ordre de 11% en comparaison avec les sortants de la filière Agriculture A. Pour la filière Eaux &Forêts dont les sortants sont issus en

totalité de l'ENATEF, on constate qu'en comparaison avec les sortants de la filière Agriculture A au sein des ENAE, la probabilité d'être en emploi formel s'accroit de l'ordre de 20%.

Au niveau des employeurs, on constate que les profils d'universitaires et techniciens sont les plus demandés en termes d'employés potentiels. L'un des traits important que la majorité des employeurs souhaite voir dans les sortants d'ISAV, des ENAE et de l'ENATEF est leur disponibilité et flexibilité en termes de déploiement dans les différents milieux de travail, et surtout le milieu rural. L'une des critiques majeure soulevéeà l'encontre des sortants est le manque de pratique et les déficiencesrelevées au niveau de la communication et rédaction de rapports. Aussi, les nouvelles réformes entamées au niveau de l'enseignement supérieur à travers l'adoption du système License-Master-Doctorat (LMD) sontestimée inefficace, et la majeure partie des employeurs suggère un retour au système de mémoire. Les employeurs aussi déplorent le manque de coopération avec les instituts de formation en termes de conventions de stages, de participation dans l'encadrement des projets de fin d'études, et de concertation en termes du choix de thématiques de recherche.

En ce qui concerne les projections d'embauche en avenir, tous les employeurs hésitaient à estimer le nombre d'employés à l'avenir, mais après une discussion avec les enquêteurs certains étaient prêts à donner uneestimation du nombre d'employés en cinq ans. Globalement, les employeurs estiment que le nombre d'employés va plus que doubler. L'augmentation estimé varie beaucoup entres les régions.

A travers les réponses des employeurs, on constate que les profils les plus désirés en termes d'employés sont les universitaires et techniciens. En particulier, les filières agricoles telles que l'élevage, le machinisme agricole, économie rurale, etc. Parmi les points focaux sur lequel plusieurs employeurs ont mis l'accent sont la maîtrise des itinéraires techniques, la capacité de communication orale et écrite, et la disponibilité des employés au déploiement au niveau du milieu rural. Fréquemment les employeurs souhaitent de l'expertise spécifique à leur domaine d'intervention.

En termes de l'évaluation de la performance des ISAVistes et ENAEistes par les employeurs, le point commun qui émerge des réponses analysées est le faible niveau de connaissances pratiques dont souffrent les sortants. Aussi, une majorité des employeurs sont insatisfaits du niveau des sortants en termes de rédaction de rapports techniques, de

communication écrite et orale, et en termes de maîtrise de l'outil informatique. En ce qui concerne la maîtrise théorique et le travail d'équipe, certains employeurs se disent insatisfaits. Il est á noter qu'en termes de comparaison entre la satisfaction des employeurs par rapport à la maîtrise théorique et pratique des sortants, on note que pour les lacunes théoriques caractérisent plus les sortants des ENAE en comparaison avec les sortants d'ISAV qui eux souffrent d'un manque de maîtrise pratique. En plus, il est à noter qu'en termesde disponibilité de déploiement des employés, la majorité des employeurs s'accordent autour du fait que les ISAVistes sont généralement indisposés à se déplacer en milieu rural et sont décrit comme exhibant un complexe de supériorité. Par contre, les ENAEistes sont reconnus pour leur disponibilité et flexibilité en termes d'option de déploiement.

Sur le volet du partenariat avec les instituts de formation comme l'ISAV et les ENAE, la majorité des employeurs dénoncent le manque de mise en place de conventions officielles avec les instituts et les écoles. En effet, une majorité des employeurs dénoncent l'inexistence de démarche dans le sens de créer des protocoles et conventions de collaboration officielle. Certains employeurs ont des protocoles en place, mais sont soit non-opérationnels, soit non-formels. Aussi, les employeurs dénoncent le manque de concertations par les écoles en termes de rencontres et/ou journées ouvertes pour informer les étudiants désirants des opportunités de stage et/ou d'emploi, le manque d'organisation de workshop et colloques de recherche, le manque d'opportunités de partenariat en termes d'offres de cours, et le manque de concertation en termes de choix de thèmes de recherche.

7. Recommandations pour les institutions d’enseignement supérieure agricole

Compte tenu de niveau relativement bas d’emploi formel des sortants des institutions d’ enseignement supérieur agricole, la demande de l’expertise par les employeursdans l’avenir, et l’analyse des données de l’enquêtetéléphoniques des sortants et les interviews avec les employeurs, il est possible de proposer certains recommandations pour les institutions de l’enseignement supérieuragricole en Guinée :Améliorer la maîtrise pratique des itinéraires agricoles – Etant donné que les employeurs demandent des expertises spécifiques à leur domaine d’intervention et que les problèmesbudgétaires sont contraignants, le moyen le plus pratique de le faire est d’accentuer les stages. Il est vrai que la plus part des institutions d’enseignement ont des fermes, mais elles souffrent du manque et de l'obsolescence d'équipements en comparaison

avec les technologies utilisées par les meilleurs producteurs dans le secteur privé Guinéen. Parmi les possibilités sont les stages plus longsavec plus de participation de superviseurs de stage.

- Afind'augmenter la capacité de communication il faut incorporer plus de communication orale et écrite dans la formation –Exigeraux étudiants d'écrireplus et defaire plus deprésentations en classe. Les documents devraientêtre à la fois courts, notes de servicedu typequ'un technicienpeutécrire pourun superviseurmais aussi il y a une demande urgente del'information etles documentsde profondeur. Ces documentsdevraientêtre informatisés.Un minimum deprésentationsdoitêtrefait avec Power Point.
- Ajouter la formation en informatique et l'équipement informatique tel que le GPS – Ce type de formation demande des investissements en in ordinateurs, GPS, groupe électrogène, etc.
- Améliorer les liens avec les employeurs – Presque tous les employeursinterviewésdemandent que les liens avec l'ISAV et avec les écoles techniques soientformalisées, mais il semble que les employeurs souhaitent encore plus que les liens soient proches et concrètes. Pour le faire on recommande que:
    - Les employeurs font partie de la supervision des mémoires de stage. Ils devraient faire partie de pris de décision sur le thème de mémoire et faire partie de jury de soutenance.
    - Le professeur qui supervise le stage du côté de l'universitédoit visiter l'étudiant sur le terrain pendant le stage au moins une fois pour voir les conditions and discuter avec l'employeur.
    - Pour aiderles élèves à comprendrelespossibilités de carrièreet d'aider les employeurs à trouver des candidatsde stages,l'ISAV etchaque école techniquedoittenirchaque année unefoire de l'emploiet destage (i.e. « Job Fair »). Cettefoiredonnera égalementles employeurs letempsde réseautagesur le campus etpeutêtrecombiné avecdes rencontres individuelleset de groupe avecles enseignants, les professeurs etleaders institutionnels.

- Pour faciliter le contact avec les employeurs, les institutions pourraient développer leurs propres conseils consultatifs ou un comité mixte sous les auspices de Réseau Guinéen des Institutions Agricole (GAIN = Guinean Agricultural Institutional Network). Ce groupe serait différent du conseil d'administration qu'il serait strictement consultatif. Son principal objectif serait de faciliter la communication entre les institutions et les employeurs potentiels de leurs diplômés.

- Pour rendre les étudiants plus à l'aise dans le monde rural, on suggère que les visites sur le terrain soient incorpore dans le curriculum de l'ISAV et les écoles techniques. L'idéale ce que ce visite soient fait dans les différentes zones agricole de la Guinée. Ces visites sur le terrain exigentdes moyensbudgétaires and the moyen de transport (soit loué, soit propreà l'institut ou l'école).
- Les étudiants doivent avoir la possibilité d'améliorer le niveau de l'anglais. Dans certains domaines l'anglais est demandé. L'introduction de l'anglais pourrait se faire sous forme d'une activité «extracurriculaire ». En plus de cours d'anglais on peut organiser des « Club l'anglais » ou autres occasions pour permettre auxétudiants de pratiquer la langue.

Toutes les recommandations auxquelles nous sommes arrivés à travers l'analyse présentée dans ce rapport s'appliquent à toutes les institutions. Néanmoins, certaines recommandations sont plus pertinentes pour l'ISAV et d'autres pour les écoles techniques. Par exemple, la maîtrise d'itinéraires techniques est souhaitable pour tous les sortant(e)s de l'ISAV et des écoles techniques, mais elle reste essentielle pour les dernières. Les employeurs s'attendent à ce que les sortant(e)s de l'ISAV aient un niveau meilleur en termes de compétences de communication orale et écrite en comparaison avec les sortant(e)s des écoles techniques. En plus, une bonne maitrise de l'anglais est plus importante pour les sortant(e)s de l'ISAV (en particulier pour ceux ou celles qui travaillent avec des étrangers), que pour les sortant(e)s des écoles techniques qui travaillent principalement avec des clients et collègues guinéens. Améliorer les connaissances informatiques des sortant(e)s, des relations plus étroites avec les employeurs et plus d'expérience avec la vie rurale sont parmi les recommandations importantes pour toutes les institutions.

# Annexes

**Annexe A: Questionnaire pour les sortants d'ISAV**

A. Prénoms et nom : ----------

B. Adresse : ----------

C. Département d'origine : ----------

D. Année de sortie : ----------

E. Etes-vous employé : Oui ---------- Non ----------

a. Si non, pourquoi ? ----------

---

---

---

---

---

b. Si oui, dans quel secteur: public----------, privé----------, auto emploi----------

• Dans quelle structure/entreprise/organisation ?----------

• En qualité de : ----------

• Depuis quand ?----------

F. Comment jugez-vous votre formation académique à l'ISAV/F?

1) Mauvaise ----------

2) Moyenne ----------

3) Bonne ----------

4) Excellente ----------

Justifiez votre réponse : ----------

---

---

---

---

---

G. Si vous devriez reprendre votre formation, reviendriez-vous encore à l'ISAV/F ? (cochez une réponse)

1) Absolument pas ----------

2) Probablement non ----------

3) Probablement oui ----------

4) Certainement oui ----------

Justifiez votre réponse : ----------
---
---
---
---

H. Comment votre formation à l'ISAV/F a-t-elle contribué à l'acquisition de connaissances et compétences et à votre développement personnel dans les domaines suivants :

(Code de réponses: 1: très peu, 2: un peu; 3: assez, et 4: beaucoup).

a. Savoir s'exprimer clairement et correctement ----------

b. Avoir un esprit critique et analytique ----------

c. Pouvoir acquérir un emploi en relation avec vos connaissances et compétences ----------

d. Pouvoir travailler efficacement avec d'autres ----------

e. Pouvoir résoudre des problèmes complexes du monde réel ----------

f. Etre un citoyen informé et actif ----------

I. Dans quels domaines auriez-vous souhaité recevoir plus de connaissances de l'ISAV/F? --------
---
---
---

J. Accepteriez-vous d'aider les étudiants de l'ISAV/F à acquérir des connaissances supplémentaires/nouvelles ? Oui ---------- Non ----------

Si oui, comment ?----------
---

Si non, pourquoi ?----------
---
---

K. Avez- vous des suggestions /conseils qui pourraient aider ISAV/F à améliorer la formation de ses

étudiants? Si oui, veuillez utiliser l'espace ci-dessous.

---
---
---
---

Date :---------/---------/2013

L'enquêteur:

---

Adresse :

---

**Annexe B: Questionnaire pour les sortants des ENAE et de l'ENATEF**

A. Prénoms et nom :----------

B. Adresse actuelle :----------

C. Ecole et Option d'origine :----------

D. Année de sortie :----------

E. Etes-vous employé: Oui ---------- Non ----------

   a. Si non, pourquoi ?

   ---
   ---
   ---
   ---
   ---
   ---
   ---

   b. Si oui, dans quel secteur: informel-----public-----privé formel-----auto emploi-----

      - Dans quelle structure/entreprise/organisation ?----------
      - En qualité de :----------
      - Depuis quand ?----------

F. Comment jugez-vous votre formation académique à l'école technique (ENAE ou ENATEF)?

   1) Mauvaise ----------
   2) Moyenne ----------
   3) Bonne ----------
   4) Excellente ----------

Justifiez votre réponse :

---
---
---
---
---
---

G. Si vous devriez conseiller quelqu'un pour sa formation, orienterez-vous vers votre école technique ? (cochez une réponse)

   1) Absolument pas ----------
   2) Probablement non ----------
   3) Probablement oui ----------
   4) Certainement oui ----------

Justifiez votre réponse :

---

H. Comment votre formation à l'école technique a-t-elle contribué à l'acquisition de connaissances et compétences et à votre développement personnel dans les domaines suivants :

(Code de réponses: 1: très peu, 2: un peu; 3: assez, et 4: beaucoup).

a. Savoir s'exprimer clairement et correctement ----------
b. Avoir un esprit critique et analytique ----------
c. Pouvoir acquérir un emploi en relation avec vos connaissances et compétences ----------
d. Pouvoir travailler efficacement avec d'autres ----------
e. Pouvoir résoudre des problèmes complexes du monde réel ----------
f. Etre un citoyen informé et actif ----------

I. Dans quels domaines auriez vous souhaité recevoir plus de connaissances de votre école? ----------

J. Accepteriez-vous d'aider les élèves des écoles techniques à acquérir des connaissances supplémentaires/nouvelles ? Oui ---------- Non ----------

Si oui, comment ?

---

Si non, pourquoi ?

---

K. Quelle est votre niveau de l'anglais ?

Néant----------

Débutant----------

Lire et écrire bien----------

Bilingue----------

L. Avez- vous des suggestions /conseils qui pourraient aider l'école à améliorer la formation de ses étudiants? si oui, lesquels?

---
---
---
---

Date : --------- /---------/2014

L'enquêteur:

---

Adresse :

---

**Annexe C: Guide de questions pour les employeurs**

**Note** : Chaque partenaire s'inscrira en utilisant la fiche de présence de Winrock

Noms et fonction des intervuvé:

_____

Nom de l'entreprise/organisation

_____

Adresse

_____

1. Combien d'employés est-ce que votre société/organisation emploie ? Total: _____F:_____
2. Approximativement quel est le pourcentage dans chaque catégorie de formation:
    a. Primaire_____
    b. Brevet_____
    c. Baccalauréat_____
    d. Diplôme Technique (ENAE, ENATEF)_____
    e. Diplôme universitaire (ISAV)_____
3. Quel type d'employé souhaitez-vous engager ? ou quels sont les critères que vous utilisez pour déterminer qui vous allez engager ?

4. Quels sont les indicateurs qui démontrent que les sortants des écoles sont préparés à travailler pour vous ?

5. Quel type d'évaluation utilisez- vous pour déterminez si votre employé est productif ?

6. Quelles sont les points forts des sortants de chaque école que vous employez ?

7. Quelles sont les points faibles des sortants de chaque école que vous employez ?

8. Comment utilisez-vous la technologie informatique dans les activités de votre entreprise ?
9. Utilisez-vous des équipements et techniques modernes dans les activités de votre entreprise ? Si oui, lesquels?

Si non, compter vous les introduire? _____

10. Dans quel domaine de l'agriculture souhaiteriez-vous que les sortants des écoles aient plus d'instruction ?

11. Est-ce que des anciens étudiants des écoles ont fait des stages dans votre entreprise /organisation ?

Oui_____ Non_____

Si oui, quels sont les bénéfices pour votre entreprise de participer au programme de stage ?

12. Quelles connaissances et capacités agricoles ont besoin les sortants des écoles pour travailler dans votre entreprise/organisation ?

13. Comment peut-on améliorer le partenariat entre votre entreprise/organisation et les écoles ?

14. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des connaissances dont ont fait preuve les sortants de des écoles que vous employez ?

15. Approximativement, combien d'employés est-ce que l'entreprise/l'organisation va avoir en :

5 ans – Total :_____F :_____

10 ans – Total :_____F :_____

20 ans– Total :_____F :_____

16. Quels seront les pourcentages par niveau de formation ?

| | 5 ans | 10 ans | 20 ans |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| a. Primaire | _____ | _____ | _____ |
| b. Brevet | _____ | _____ | _____ |
| c. Baccalauréat | _____ | _____ | _____ |
| d. Diplôme Technique | _____ | _____ | _____ |
| e. Diplôme universitaire (ISAV) | _____ | _____ | _____ |

17. Quelles formations supplémentaires avez-vous donné aux sortants des écoles que vous avez engagés ?

18. Comment les écoles peuvent-elles mieux aider à satisfaire les besoins du monde rural guinéens en priorité ?

19. Est-ce que vous avez autre suggestions pour les écoles ?

**Annexe D: Chronologie des activités principales réalisées pour l'enquête téléphonique des ENAE et de l'ENATEF et de l'enquête des questionnaires des employeurs**

| Date | Tâches réalisées |
|---|---|
| Dimanche le 20 juillet 2014 | — Formation des consultants à l'ENATEF sur les principes éthiques et lignes de conduite pour la protection des sujets humains de la recherche;<br>— Modification du questionnaire téléphonique d'ISAV pour utilisation dans le cadre des enquêtes téléphoniques aux ENAE et à l'ENATEF (Annexe B)<br>— Modification du guide de questionnaire des employeurs (Annexe C)<br>— Discussion du script d'introduction de l'enquête (Annexe D)<br>— Discussion de la méthode de collecte des données sur le terrain - les données seront collectées dans des bases de données Excel et envoyées par email à Dr. Lowenberg-DeBoer<br>— Rencontre avec les représentants de toutes les ENAE et l'ENATEF pour la discussion de la procédure des enquêtes téléphoniques |
| Lundi le 21 juillet 2014 | — Dr. Lowenberg-DeBoer et les deux consultants se sont rendu à l'ENAE-Tolo pour le lancement de l'enquête<br>— Sélection de 10 étudiants et internes pour l'administration des questionnaires téléphoniques et ils ont bénéficié d'une session de formation couvrant:<br>o les principes éthiques et lignes de conduite pour la protection des sujets humains de la recherche;<br>o le questionnaire téléphonique ou il a été procédé à une discussion des questions;<br>o le script d'introduction.<br>— Un test de simulation a été conduit afin de renforcer les acquis de la formation<br>— Des cartes téléphoniques ont été distribuées pour couvrir les couts des appels téléphoniques |
| Mardi le 22 juillet 2014 | — L'équipe, sous la supervision de Dr. Lowenberg-DeBoer, a interviewé des employeurs a Mamou et qui ont inclut: Union des Groupements Agricoles de Soumbalako, ANPROCA, et l'Union Préfectorale des Eleveurs |

| Date | Tâches réalisées |
|---|---|
| Mercredi le 23 juillet 2014 | — L'équipe, sous la supervision de Dr. Lowenberg-DeBoer, a interviewé des employeurs incluant: la Fédération des paysans du Fouta Djallon a Timbi Madina, et l'Institut régional de Recherche Agronomique de la Moyenne Guinée à Bareng |
| Jeudi le 24 juillet 2014 | — L'équipe procède au lancement de l'enquête téléphonique à l'ENATEF<br>— Sélection de 10 étudiants et internes pour l'administration des questionnaires téléphoniques et ils ont bénéficié, de la part des consultants nationaux, Mr Soumah et Mr Diallo, d'une session de formation couvrant:<br>o les principes éthiques et lignes de conduite pour la protection des sujets humains de la recherche;<br>o le questionnaire téléphonique ou il a été procédé à une discussion des questions;<br>o le script d'introduction.<br>— Un test de simulation a été conduit afin de renforcer les acquis de la formation<br>— Des cartes téléphoniques ont été distribuées pour couvrir les couts des appels téléphoniques |
| Vendredi le 25 juillet 2014 | — Rédaction des rapports d'enquête, arrangement des fiches etc. |
| Samedi le 26 juillet 2014 | — Voyage d'Alseny et Diawo sur Macenta et Dr. Lowenberg-DeBoer sur Conakry puis USA |
| Dimanche le 27 juillet 2014 | — Lancement de l'enquête téléphonique à l'ENAE de Macenta<br>— 17 personnes dont 13 étudiants et 4 de la Direction de l'ENAE ont suivi la formation donnée par les deux consultants Guinéens, Mr. Soumah et Mr. Diallo sur :<br>o les principes éthiques et lignes de conduite pour la protection des sujets humains de la recherche;<br>o la discussion sur le questionnaire téléphonique ;<br>o le script d'introduction.<br>— Un test de simulation a été conduit afin de renforcer les acquis de la formation<br>— Des cartes téléphoniques ont été distribuées pour couvrir les couts des appels téléphoniques |
| Lundi le 28 juillet 2014 | — La fête de Ramdam |

| Date | Tâches réalisées |
|---|---|
| Mardi le 29 juillet 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: le Centre Régional de Recherche Agronomique pour la Guinée Forestière à Sérédou et la Ferme Avi-porcicole Orphelinat à Ormaï (Macenta) |
| Mercredi le 30 juillet 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: La fédération Nationale des planteurs de Café et Cacao de Guinée à Macenta, l'ANPROCA Macenta et la Direction préfectorale de l'élevage de Macenta |
| Jeudi le 31 juillet 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: La section Préfectorale des Eaux et foret de Macenta, saisie des fiches |
| Vendredi le 1er août 2014 | — Voyage des Consultants Alseny et Diawo sur N'Zérékoré, prise de contact avec la cellule régionale des OP de la Guinée Forestière pour l'identification des employeurs potentiels |
| Samedi le 02 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: Le FIDA N'Zérékoré, poursuite de la recherche des contacts téléphoniques et prise de rendez-vous avec les différents employeurs de N'Zérékoré |
| Dimanche le 03 août 2014 | — La rédaction des rapports par les consultants Alseny et Diawo<br>— La poursuite la recherche des contacts téléphoniques et prise de rendez-vous avec les différents employeurs de N'Zérékoré |
| Lundi le 04 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: La Direction Préfectorale de l'Elevage de N'Zérékoré et la Représentation Régionale de la CNOPG Guinée Forestière |
| Mardi le 05 août 2014 | — L'interviewe des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant<br>La FEREPPAH-GF (la Fédération Régionale des planteurs de Palmier à huile et Hévéa de la Guinée Forestière)<br>La FEPRORI-GF (la Fédération des Producteurs du Riz de la Guinée Forestière)<br>La Clinique privée YAH DOATO de N'Zérékoré et<br>L'ONG AUDER (Acteurs Unis pour le Développement Rural |
| Mercredi le 06 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: L'Institut de Recherche et de Vulgarisation de l'Aulacodiculture de Guinée à Moata; Le Projet ACORH (GRET/MGE) et la Ferme avicole TALL |

| Date | Tâches réalisées |
|---|---|
| Jeudi le 07 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: Le Centre Forestier de N'Zérékoré, L'ONG AAPRGF (Association des Animateurs Pisci-Rizicole de Guinée Forestière) |
| Vendredi le 08 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: L'entreprise de travaux public et Agropastorale (Manico-TP); L'ONG OCPH-CARTTAS (Organisation Catholique pour la Promotion Humaine). |
| Samedi le 09 août 2014 | — Voyage des Consultants Alseny et Diawo sur Kankan |
| Dimanche le 10 août 2014 | — La rédaction des rapports d'enquête menée par les consultants<br>— la recherche des contacts téléphoniques et prise de rendez-vous avec les différents employeurs de Kankan |
| Lundi le 11 août 2014 | — Lancement de l'enquête téléphonique à l'ENAE de Bordo (Kankan)<br>— 17 personnes dont 11 étudiants et 6 de la Direction de l'ENAE ont suivi la formation donnée par les deux consultants Guinéens, Mr. Soumah et Mr. Diallo sur :<br>o les principes éthiques et lignes de conduite pour la protection des sujets humains de la recherche;<br>o la discussion sur le questionnaire téléphonique ;<br>o le script d'introduction.<br>— Un test de simulation a été conduit afin de renforcer les acquis de la formation<br>— Des cartes téléphoniques ont été distribuées pour couvrir les couts des appels téléphoniques |
| Mardi le 12 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: Le Centre Régional de Recherche Agronomique de Bordo - Kankan (CRRAB-KANKAN) et l'ANPROCA Régionale de Kankan |
| Mercredi le 13 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: La Direction Préfectorale de l'Elevage de Kankan; La Fédération des Unions des Coopératives Productrices d'Igname et Sésame (FUCPIS) de Kankan et Le Cabinet Vétérinaire Batè de Kankan |
| Jeudi le 14 août 2014 | — L'interviewe des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: Le Projet Coton de Kankan; la Représentation Régionale de la CNOPG de Kankan et La FUMA-HG (la |

| Date | Tâches réalisées |
|---|---|
| | Fédération des Unions Maraichères de la Haute Guinée) |
| Vendredi le 15 août 2014 | — La rédaction des rapports d'enquête par les consultants Alseny et Diawo et confirmation des rendez-vous du samedi 16 août |
| Samedi le 16 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: Le Centre de Recherche et de vulgarisation de l'Aulacodiculture de Kankan et la FUPRORIZ -HG (la Fédération des Unions des Producteurs du Riz de la Haute Guinée) |
| Dimanche le 17 août 2014 | — Voyage des Consultants Alseny et Diawo sur Labé (via Mamou) |
| Lundi le 18 août 2014 | — Suite du voyage des Consultants Alseny et Diawo de Mamou à Labé et<br>— L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: L'ONG AVGRN (Association des volontaires pour la Gestion des Ressources Naturelles) de Labé et l'ONG VDD (Volontaires pour le Développement Durable) de Labé |
| Mardi le 19 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: La FAPI-Guinée (la Fédération des Apiculteurs de Guinée) de Labé, l'ONG UGVD (Union Guinéenne des Volontaires pour le Développement) de Labé et l'ONG ECODEV (Echange et Co-développement) |
| Mercredi le 20 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: Le Cabinet Vétérinaire privé "Place du foret" de Labé; La section Préfectorale des Eaux et Foret de Labé et l'ONG Ballal Guinée (Etude et Appui au Développement Durable en Guinée) basée à Labé |
| Jeudi le 21 août 2014 | — Voyage des Consultants Alseny et Diawo de Labé sur Kindia. |
| Vendredi le 22 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: L'ANPROCA Régional de Kindia, le Centre Régional de Recherche Agronomique de la Guinée Maritime basé à Foulaya (Kindia) et l'ONG RGTA-DI (Réseau Guinéen pour la Traction Animale et pour le Développement Intégré) à Kindia |
| Samedi le 23 août 2014 | — Saisie des rapports d'enquête par les consultants Alseny et Diawo et<br>— Recherche des contacts téléphoniques et prise de rendez-vous avec les différents employeurs de Kindia |

| Date | Tâches réalisées |
|---|---|
| Dimanche 24 août 2014 | — Suite saisie des rapports d'enquête par les consultants Alseny et Diawo<br>— Recherche des contacts téléphoniques et prise de rendez-vous avec les différents employeurs de Kindia |
| Lundi le 25 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: L'ONG APEK Agriculture (Association pour la Promotion Economique de Kindia)<br>— Poursuite des saisies des rapports |
| Mardi le 26 août 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: L'ONG SARA (Structure d'Appui aux Réseaux d'Agricultrices et Agriculteurs), Le Service du BRPR (Bureau Régional des Pistes Rurales, Les service BTGR (Bureau Technique de Génie Rural) de Kindia et la FABIK (FermeAgrobiologique de Ondoya) |
| Mercredi le 27 août 2014 | — Voyage du Consultant Alseny SOUMAH de Kindia sur Boffa (via Dubréka)<br>— Voyage du Consultant Diawo Diallo de Kindia sur Boffa via Conakry<br>— L'interview de l'employeur FOB-BG (Fédération des Organisations Paysannes de la Basse Guinée par le consultant Alseny |
| Jeudi le 28 août 2014 | — Lancement de l'enquête téléphonique à l'ENAE de Koba (Boffa)<br>— 17 personnes dont 11 étudiants et 6 de la Direction de l'ENAE ont suivi la formation donnée par les deux consultants Guinéens, Mr. Soumah et Mr. Diallo sur :<br>o les principes éthiques et lignes de conduite pour la protection des sujets humains de la recherche;<br>o la discussion sur le questionnaire téléphonique ;<br>o le script d'introduction.<br>— Un test de simulation a été conduit afin de renforcer les acquis de la formation<br>— Des cartes téléphoniques ont été distribuées pour couvrir les couts des appels téléphoniques<br>— L'interview de l'employeur Station de Recherche Agronomique de Koba (Boffa) par les consultants Alseny et Diawo |

| Date | Tâches réalisées |
|---|---|
| Vendredi le 29 août 2014 | — L'interview de l'employeur Le Centre Semencier du riz de Koba (Boffa) par les consultants Alseny et Diawo |
| Samedi le 30 août 2014 | — L'interview de l'employeur le Couvoir et la Ferme Avicole des Chinois Siguicoda de Koba (Boffa) par les consultants Alseny et Diawo |
| Dimanche le 31 août 2014 | — Clôture de l'enquête téléphonique à l'ENAE de Boffa<br>— Saisie des rapports et départ de Diawo pour Conakry |
| Lundi le 1er septembre 2014 | — Voyage du consultant Alseny Soumah de Koba sur Boffa Centre<br>— L'interview de l'employeur L'ONG Française CMC (Charente Maritime Coopération)<br>— Voyage du consultant Alseny Soumah de Boffa Centre sur Dubréka |
| Mardi le 02 septembre 2014 | — L'interview de l'employeur ONG ADAM (de Dubréka par le consultant Alseny Soumah<br>— Saisie de quelques rapports d'enquête employeur par Alseny<br>— Saisie des fiches d'enquête ENAE de Boffa par Mr Diawo<br>— Voyage (retour) du consultant Alseny à Coyah |
| Mercredi le 03 septembre 2014 | — Suite saisie des rapports d'enquête employeurs par Alseny<br>— Suite de saisie des fiches d'enquête ENAE de Boffa par Mr Diawo |
| Lundi le 08 septembre 2014 | — Saisie des rapports d'enquête<br>— Négociation de rendez-vous avec le Cabinet Nimba à Kagbélen (Dubréka) sous couvert de l'ANAVIG (Association Nationale des Aviculteurs de Guinée) par Alseny<br>— Prise de rendez-vous avec la CNOPG, la Direction Nationale des Eaux et Foret et la Direction Nationale des services vétérinaire du Ministère de l'Elevage par Diawo |
| Mardi le 09 septembre 2014 | — L'interview de l'employeur Le Cabinet d'Elevage "NIMBA" par le consultant Alseny Soumah |
| Mercredi le 10 septembre 2014 | — L'interview des employeurs par les consultants Alseny et Diawo incluant: La CNOPG à Conakry et La Direction Nationale des Eaux et Foret du Ministère de l'Environnement et des Eaux et Foret à Conakry<br>— Prise de rendez-vous avec la Direction Nationale du Génie |

| Date | Tâches réalisées |
|---|---|
| | Rural du Ministère de l'Agriculture |
| Jeudi le 11 septembre 2014 | — L'interview de l'employeur la Direction Nationale des Services Vétérinaires du Ministère de l'Elevage par le consultant Alseny Soumah à Conakry |
| Vendredi le 12 septembre 2014 | — L'interview de l'employeur la Direction Nationale du Génie Rural du Ministère de l'Agriculture par le consultant Alseny Soumah à Conakry |
| Lundi le 15 septembre 2014 | — L'interview des employeurs de la préfecture de Forécariah par le consultant Alseny Soumah incluant: L'ONG ADMR (Association pour le Développement en Milieu Rural); L'ONG AVOD (Association des Volontaires pour le Développement); L'ONG ASDD (Association pour la Solidarité et le Développement Durable) et l'Entreprise ETCO (Entreprise de Terrassement et de Construction) |
| Mardi le 16 septembre 2014 | — Rencontre des Directeurs Nationaux de l'ANPROCA et de l'IRAG du Ministère de l'Agriculture à Conakry par le Consultant Alseny Soumah pour la programmation des interviews |
| Mercredi le 17 septembre 2014 | — Rencontre de la Direction Nationale de la Production Animale et Industrie du Ministère de l'Elevage et la Direction par le Consultant Alseny Soumah pour le rendez-vous |
| Jeudi le 18 septembre 2014 | — L'interview des employeurs de la préfecture de Coyah par le consultant Alseny Soumah incluant: L'ANPROCA Préfectorale de Coyah et l'Entreprise privée Ets: Lasira Construction à Coyah |
| Vendredi le 19 septembre 2014 | — Rencontre de la Direction Nationale de l'entreprise GUICOPRESS par le consultant Alseny Soumah à Conakry |
| Lundi le 22 septembre 2014 | — L'interview de l'employeur La Direction Nationale de la Production Animale et Industrie du Ministère de l'Elevage par le consultant Alseny Soumah à Conakry |
| Mardi le 23 septembre 2014 | — Rencontre de la Direction Nationale des Pistes Rurales et ANPROCA du Ministère de l'Agriculture par le Consultant Alseny Soumah |
| Mercredi le 24 septembre 2014 | — L'interview des employeurs : La Direction Nationale de la Formation Professionnelle et Technique et de la Direction Nationale de la Formation Professionnelle Poste Primaire et Secondaire du Ministère de l'Enseignement Technique par le consultant Alseny Soumah à Conakry<br>— |

| Date | Tâches réalisées |
|---|---|
| Jeudi le 25 septembre 2014 | — Séance de travail au bureau de Winrock à Conakry<br>— Echange avec Andrew sur l'ordre de mission pour le rendez-vous avec le Ministère de l'enseignement Supérieur<br>— Etat de lieu des activités de Conakry pour information de Dr. Lowenberg-DeBoer etc. |
| Vendredi le 26 septembre 2014 | — Rencontre de l'IRAG par Alseny pour l'enquête mais l'activité n'a encore eu lieu à cause de la maladie de Dr Mamadi Kourouma tél : 622 27 13 00/655 76 43 02 (Chef personnel IRAG) |
| Du samedi le 27 septembre au mardi 30 septembre 2014 | — Saisie des rapports d'enquête employeurs par Alseny et envoi à Dr. Lowenberg-DeBoer |
| Mercredi le 1er octobre 2014 | — L'interview de l'employeur La Société minière le Rio Tinto Simfer par le consultant Alseny Soumah à Conakry |
| Du jeudi 02 au vendredi le 10 octobre 2014 | — Saisie du reste des rapports d'enquête employeurs par Alseny et envoi à envoi à Dr. Lowenberg-DeBoer |

References

Agricultural Education and Market Improvement Program (AEMIP), “Final Report: Guinea Ag Labor Market Study – Launch”, AEMIP0008-AET, July 2014.

Appleton, S. (1999). "Education and health at the household level in sub-Saharan Africa". Centre for the study of African Economies, Oxford.

Bigsten, A & Horton, S. (1997). "Labor markets in Sub-Saharan Africa, African". Economic Research Consortium.

Bloom, David E., (2011). "7 Billion and Counting,". Science, Vol. 33, No. 6042, pp. 562–69.

Boutin, D., (2010). "La transition des jeunes camerounais vers le marche du travail". Doctorante, LARE-efi, Université Bordeaux Montesquieu-Bordeaux IV, DT/152/2010.

Breen, R. (2005). "Explaining cross-national variation in youth employment. Market and institutional factors". European sociological review. Vol 21, n°2, April 2005.

Cissé, M. (2005). "Les Déterminants du chômage au Sénégal : le rôle de l’éducation", Thèse de DEA, IDEP, p. 80.

Corden, W.M. and R. Findlay. (1975). "Urban unemployment, intersectoral capital mobility, and evelopment policy". Economica, 62(165): 59-78.

Fox, L., and Thomas, P. S. (2012). "Household Enterprise in Sub-Saharan Africa –Why They Matter for Growth, Jobs and Poverty Reduction". The World Bank.

Gakou, A.D. et Kuepie, M. (2009). "Niveau et déterminants de l'insertion des femmes sur le marché de travail au Mali". Etude réalisée dans le cadre du projet « Renforcement des capacités Statistique pour le développement » (STATDEV).

Garcia,M. Fares, J. (2006a). "Transition to working life for Africa’s Youth". Youth in Africa’s Labor Market, Vol. I and II, Draft for discussion, June 14, Washington, DC: The World Bank.

Garcia,M. Fares, J. (2006b). "The effect of education on Income and employment". Youth in Africa’s Labor Market, Vol. I and II, Draft for discussion, June 14, Washington, DC: The World Bank.

Harris, R. and M.P. Todaro. (1970). "Migration, unemployment and development: A two sector analysis". American Economic Review, 60(1): 126-142.

Harsch, E. (2001). "African cities under strain: Initiatives to improve housing, services, security and governance". Africa Recovery 15 (12): 1-9.

Hope, K.R. (1998). "Urbanization and urban growth in Africa". Journal of Asian and African Studies 33 (4): 345-358.

IEG (2013). "World Bank and IFC Support for Youth Employment Programs". Washington, D.C.: World Bank. DOI: 10.1596/978-0-8213-9794-7.

International Labor Organization (ILO) (2012). "Global Employment Trends for Youth 2011b".
International Monetary Fund, "Guinea Poverty Reduction Strategy Paper," IMF Country Report No. 13/191, July 2013 (http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2013/cr13191.pdf).

Knowles, J and Berman, J. (2003). "The economic returns to investing in youth in developing countries : A Review of the Literature". 21 January, 107-110.

Korenman, S. & Neumark, D. (2000). "Cohort Crowding and Youth Labor Markets: A Cross-National Analysis". dans Blanchflower D. & Freeman R. (eds), Youth Employment and Unemployment in Advanced Countries, pp. 57-105, University of Chicago Press, Chicago.

Lam,D. (2006). "The demography of youth in developing countries and its economic implications". Policy research working paper, WPS 4022. World Bank, Washington D.C.

Leibbrandt, M. and Mlatsheni, C. (2004). "Youth in Sub-Saharan Labor Markets". Paper for the DPRU/TIPS Conference:"African Development and Poverty reduction: The macro-Micro linkage". Somerset West, October 2004.

Lewis, W.A. (1954). "Economic development with unlimited supplies of labor". Manchester School of Economic and Social Studies, 22: 139-191.

Linden, E. (1996). "The exploding cities of the developing world". Foreign Affairs 75 (1): 52-65.

Nordman, C.J. et Pasquier-Doumer, L. (2012). "Vocational education, On-the-Job Training and Labor Market Integration of Young Workers in Urban West Africa". Commissioned by UNESCO as a background paper for the 2012 EFA Global Monitoring Report: Youth, Skills and Work, Paris: UNESCO (October 2012).

O'Higgins, N. (1997). "The challenge of youth unemployment", Employment and Training Papers No. 7, Action programme on Youth Unemployment, ILO, Geneva.

O'Higgins, N. (2003). "Trends in the Youth Labour Market in Developing and Transition Countries", Social Protection Discussion Paper no. 0321, World Bank, Washington D.C., 2003.

Proctor, F., and Valerio, L. (2012). "Small-scale farming and youth in an era of rapid rural change". IIED. London. http://pubs.iied.org/

Psacharopoulous, G. (1994). "Returns to investment in Education: A global Update". World Development, 22, 1325-44.