

# L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE MATOTO DE CONAKRY ET DE HO-CHI-MINH DE KANKAN

**Dr Ibrahima Alamako KEITA,**

*Assistant en Sociologie,*

*Université Julius Nyerere de Kankan*

*Email : ibrahimakeita395@gmail.com*

**Dr Aboubacar 1 SYLLA,**

*Assistant à l'Ecole Supérieure des Sciences de l'Information*

*Université Julius Nyerere de Kankan*

*Email : bakarydjan80@gmail.com*

**Dr Aboubacar DIALLO,**

*Assistant en Lettres Modernes*

*Université Julius Nyerere de Kankan*

*Email : aboubacarolivierdiallo@gmail.com*

## Résumé

Notre recherche a pour objet les voies et mécanismes d'accès à l'emploi par les diplômés des centres de formation professionnelle de Matoto de Conakry et de Hô-Chi-Minh de Kankan. Elle porte sur les diplômés formés entre 2016 et 2020 dans les filières Menuiserie, Plomberie, Électricité, Maçonnerie et Chaudronnerie. Elle a opté pour la démarche qualitative, prenant appui essentiellement sur des matériaux discursifs issus d'entretiens individuels dans deux zones (Conakry et Kankan) auprès d'un groupe cible de cent-huit (108) individus répartis entre les diplômés au nombre de 60, responsables administratifs et formateurs 28, et 20 employeurs.

Les résultats ont fait ressortir que le processus de formation initiale dans les deux CFP est caractérisé par l'insuffisance de matières d'œuvres, l'obsolescence des équipements de formation, l'insuffisance de formateurs et l'accès difficile aux stages dans les grandes sociétés et entreprises par les étudiants et diplômés. La plupart des diplômés employés ont utilisé les réseaux de relation de leurs parents ou les leurs propres. Bien qu'ils soient en emploi, ils ne bénéficient pas un salaire satisfaisant et sont à la recherche d'autres emplois décentes. Ceux qui ont créé leur propre emploi ont été généralement aidés par leurs parents, amis ou maîtres de stages. Ceux qui sont en situation de chômage le sont en raison de facteurs multiples comme le désengagement ou l'incapacité de l'État résultant de la mauvaise politique publique, les troubles sociopolitiques et le manque de moyen de se créer un emploi.

**Mots clés :** insertion, professionnelle, diplômés, cfp, guinée.

## Abstract

*Our research focuses on the pathways and mechanisms for graduates of the Matoto Vocational Training Centers in Conakry and Ho Chi Minh City in Kankan to access employment. It focuses on graduates trained between 2016 and 2020 in the Carpentry, Plumbing, Electricity, Masonry, and Boiler making fields. It adopted a qualitative approach, drawing primarily on discursive material from individual interviews in two areas (Conakry and Kankan) with a target group of 108 individuals, including 60 graduates, 28 administrative managers and trainers, and 20 employers. The results revealed that the initial training process in both vocational training centers is characterized by a lack of training materials, obsolete training equipment, a shortage of trainers, and difficult access to internships in large companies and businesses for students and graduates. Most employed graduates used the networks of their parents' relationship or their own. Although they are employed, they do not receive satisfactory wages and are looking for other decent jobs. Those who have created their own jobs have generally been helped by their parents, friends, or internship supervisors. Those who are unemployed are there due to multiple factors such as the disengagement or incapacity of the state resulting from poor public policy, sociopolitical unrest, and the lack of means to create employment.*

**Keywords:** *professional, integration, graduates, cfp, guinea.*

## Introduction

Après l'accession de la Guinée à la souveraineté nationale en 1958, la formation professionnelle et technique reposait sur les filières industrielles et agro-pastorales dont le pays avait besoin pour son développement. Les diplômés étaient engagés directement dans les services publics et les entreprises d'État sans être confrontés au chômage (Barry, 2022). L'application du programme de réforme économique et financier en 1985 avec la deuxième République a conduit au licenciement massif des travailleurs des entreprises publiques et l'arrêt d'embauche automatique des diplômés à la fonction publique, dans les entreprises publiques et parapubliques. Sur le plan structurel, il y a eu l'appui technique et financier par le Canada, la Banque mondiale, l'Agence Française de Développement et d'autres partenaires qui a permis à la Guinée de rénover la plupart des programmes de formation dans les centres techniques et professionnels dans les années 2004-2005. D'où le passage de la

Pédagogie Par Objectif (PPO) pour l'Approche Par Compétence (APC) dans quatre (4) filières (Chaudronnerie, Plomberie, Maçonnerie et Électricité). Par contre, la Menuiserie et la Mécanique sont restées dans la PPO.

A partir de 2017, d'autres mesures ont été envisagées avec la création des Ecoles Régionales des Arts et Métiers (ERAM) grâce à l'appui des partenaires techniques et financiers en vue de correspondre les compétences et qualifications des jeunes aux secteurs productifs. C'est dans ce cadre que des jeunes cadres ont été envoyés au Maroc pour qu'au retour, ceux-ci deviennent des formateurs dans ces ERAM.

En dépit de ces efforts divers et multiples, le problème du chômage des diplômés du système éducatif guinéen reste entier. Si de façon générale le phénomène de chômage a fait l'objet de nombreuses études, le difficile accès à l'emploi par les diplômés des centres de formation professionnelle est un sujet récent moins abordé dans la littérature. Un autre constat montre que malgré le passage de la Pédagogie Par Objectif (PPO) à l'Approche Par Compétence (APC), la majorité des diplômés ne trouvent pas facilement le premier emploi. Ce qui nous amène à nous poser certaines questions en vue de comprendre où réside la cause de ce phénomène qu'est le chômage. Il s'agit de savoir si le contenu de la formation tel qu'élaboré dans le nouveau référentiel est suivi et exécuté, quels sont les facteurs déterminants de leur chômage massif.

Les raisons du choix de ces deux CFP s'expliquent par le fait qu'ils soient tous des centres de formation publics situés aux deux extrémités du pays (Conakry et Kankan), distants l'un de l'autre à 665 kilomètres et produisant des diplômés de même nature : des certificats d'aptitude professionnelle en Plomberie, Chaudronnerie, Électricité, Maçonnerie, Menuiserie. Le CFP de Matoto est situé dans la capitale guinéenne, précisément dans la commune urbaine de Matoto où la majorité des unités industrielles du pays se trouvent. Quant au CFP de Hô-Chi-Minh de Kankan, il est dans la deuxième ville à 665 Kilomètres de la capitale. En

prenant en considération les disparités zonales, nous voulons aussi appréhender les facteurs favorisant et défavorisant la création d'auto-emploi par les diplômés ainsi que d'autres spécificités distinctives entre les deux milieux (Conakry et Kankan). En comparant donc l'employabilité des diplômés selon les disparités spatiales, nous comprendrons les facteurs convergents et divergents qui caractérisent l'insertion professionnelle des diplômés.

Du point de vue personnel, la question de l'accès à l'emploi des diplômés du système universitaire (système français de Bac +4 et du système anglo-saxon, LMD) avait été au centre des recherches menées pour l'obtention du Master. Cet article est donc un prolongement thématique et une façon de compléter le tableau en passant de l'enseignement supérieur à celui professionnelle. D'autant plus que les études en Guinée sur l'insertion sur le marché de l'emploi des titulaires de certificat d'aptitude professionnelle (CAP) sont rares dans la littérature.

Pour combler certaines des lacunes dans la compréhension de la problématique d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement professionnel et aider à la prise de décision, cet article, intitulé « l'insertion professionnelle des diplômés des CFP de Matoto de Conakry et de Hô-Chi-Minh de Kankan », tente d'apporter des réponses en procédant à une étude comparative au travers d'une interrogation principale, « pourquoi les diplômés des CFP de Matoto de Conakry et de Hô-Chi-Minh de Kankan ont-ils des difficultés d'accéder à l'emploi ? ». Plus spécifiquement, il s'agit de comprendre : comment les diplômés des CFP de Matoto de Conakry et de Hô-Chi-Minh de Kankan ont procédé pour accéder aux deux écoles ? Par quels truchements, mécanismes et voies les diplômés employés ont-ils trouvé de l'emploi ? Par quels truchements, mécanismes et voies certains des diplômés ont-ils procédé pour créer leur emploi ?

L'étude se réfère à quatre principales théories qui nous ont permis d'analyser les résultats : théorie du capital humain qui explique l'importance de la formation et le diplôme dans l'accès à

l'emploi. La théorie d'adéquation formation-emploi aborde la correspondance entre l'emploi et la filière de formation. La théorie des réseaux de relation met l'accent sur l'importance des relations dans le processus d'accès à l'emploi. La théorie de la discrimination quant à elle, nous a permis de comprendre qu'à compétence égale, les diplômés n'ont pas la même chance de trouver de l'emploi. Cette discrimination peut être liée à l'origine sociale, au sexe, à l'âge, à la religion, à la langue, à l'ethnie et à l'appartenance régionale.

## **I. Méthodologie**

Cette recherche a utilisé exclusivement des techniques de collecte des données de nature qualitative (recherche documentaire et entretien). Les entretiens ont concerné le processus de recrutement dans les deux écoles, les perceptions des diplômés par rapport aux raisons de leur orientation pour le CFP, les raisons des choix des filières de leur formation, leurs opinions par rapport au processus de la formation initiale. Il a été pris en compte le déploiement des apprenants sur le terrain lors des stages, les stratégies d'embauche dans les entreprises et sociétés, le niveau d'implication du CFP dans l'accompagnement des diplômés sur le marché de l'emploi, les stratégies par lesquelles les diplômés auto-employés ont réussi à créer leur emploi, les types d'appuis qu'ils ont bénéficiés et les difficultés rencontrées.

Pour ceux qui sont encore en chômage, le guide d'entretien a pris en charge leurs perceptions sur la formation reçue, sur la qualité de l'encadrement scolaire, sur les stages, sur l'organisation des tests ou concours de recrutement auxquels ils ont participé. Les données recueillies auprès des responsables et formateurs sont axées sur les mécanismes et le système d'organisation du concours et stratégies d'accès et d'orientation des candidats dans les deux CFP, l'organisation du système pédagogique, les stratégies d'établissement des accords de partenariat entre les CFP et les entreprises de la place et les difficultés rencontrées dans le

déploiement des étudiants pour les stages dans les grandes sociétés et entreprises de la place.

Au niveau des formateurs, les données sur le nombre d'années de service et sur la charge pédagogique, de salles de classes (théorie et la pratique) ainsi que le nombre d'équipements dans les ateliers et laboratoires ont aussi permis de faire l'état des lieux des infrastructures.

Enfin auprès des employeurs, le guide a porté sur la compréhension des stratégies utilisées par les employeurs pour recruter les diplômés des CFP, leurs perceptions sur la performance des diplômés employés, les opinions par rapport aux offres de formation dans les deux centres de formation professionnelle et les propositions concrètes qu'ils ont en termes de recommandations pour améliorer le système de formation. Enfin, il a été possible de quantifier le nombre de diplômés des deux CFP ayant trouvé de l'emploi dans leurs entreprises ou sociétés et les capacités d'accueils de l'entreprise ou de la société.

## **II. Résultats**

### ***2.1 Discours des diplômés sur le processus d'accès aux centres de formation professionnelle***

Selon les propos recueillis auprès de certains diplômés sur la constitution des dossiers de candidature, les données révèlent que ce processus est caractérisé par des fraudes sur les papiers. Selon les répondants, les élèves qui ont opté pour le CFP avant d'atteindre le niveau BEPC et ceux qui ont effectivement le niveau 10<sup>ème</sup> Année mais qui ont changé de milieu sans retirer leurs attestations de niveau et qui décident faire la formation professionnelle dans le milieu d'accueil passent par des stratégies frauduleuses pour constituer leurs dossiers. Pour se procurer des attestations de niveau dans le milieu d'accueil, ils négocient en payant de l'argent en espèce soit au Proviseur, Censeur, Conseiller à l'orientation, Surveillant général ou par l'intermédiaire d'un Enseignant influent. N'étant pas en mesure de vérifier les résultats

des différentes sessions antérieures, les responsables d'établissements, selon les répondants, fixent un montant forfaitaire allant de 50 000 francs guinéens à 150 000 au lieu de 25 000 que les candidats normaux payent. Dans la même perspective, un autre diplômé atteste qu'il est resté en 9<sup>ème</sup> Année dans un établissement de la commune urbaine de Kankan pour obtenir l'attestation de niveau 10<sup>ème</sup> Année pouvant lui permettre de faire le concours national pour le CFP. Étant élève du même établissement, il s'est arrangé à payer de l'argent à un responsable pour avoir l'attestation de niveau lycée.

Par ailleurs, quelques rares candidats n'ayant pas eu la possibilité d'obtenir des attestations se sont servis de celles de leurs grands frères pour faire concours d'accès au CFP. Ils font toute la formation avec les renseignements de leurs frères sans penser aux conséquences que cette fraude pourrait en courir à l'avenir telles que les doublons. Ce témoignage précédent met l'accent sur la récurrence de l'utilisation frauduleuse des attestations et diplômes de certains frères par certains diplômés. Ceux-ci ont par la suite tenté de mettre leurs propres noms sur les diplômes de fin d'études sans succès et sans que leur argent ne leur soit retourné. Ces individus d'interface seraient en relation avec les cadres du département ministériel en charge de l'enseignement technique et de la formation professionnelle où les diplômes sont faits.

Cette tentative de fraude au niveau de la haute hiérarchie montre que certains cadres dudit ministère seraient impliqués dans la fabrication des faux diplômes ou la falsification des diplômes mêmes si les cas présents évoqués par les répondants n'ont pas réussi.

La quasi-totalité des diplômés interrogés sur le processus de recrutement ont tous reconnu que c'est par voie de concours qu'ils ont accédé aux CFP. Nombreux disent, néanmoins, avoir payé de l'argent en espèce pour arranger leur admission de façon officieuse et par l'intermédiaire des personnes proches des responsables chargés d'organiser le concours. Ceux qui ont payé disent que les intermédiaires demandent souvent 500 000 GNF mais c'est 300 000

GNF qui arrivent au responsable capable d'arranger la situation. Ils ajoutent que les candidats qui optent pour l'enseignement technique comme la santé communautaire et l'ENI payent un montant supérieur à celui des CFP (800 000 GNF à plus d'un million de francs guinéens). Ceux qui n'ont pas eu les moyens de payer plus d'un million ont préféré s'orienter au CFP. Dans ces conditions, le CFP choisit par défaut pour la plupart des diplômés.

Les mêmes résultats provenant de nos enquêtes de terrain prouvent que certains jeunes se basent sur la rentabilité d'un métier à travers leurs connaissances. Ils ne choisissent pas le CFP à tue-tête mais selon une analyse bien faite. Ils sont souvent conseillés par leurs connaissances à s'orienter dans un CFP qui aboutirait à l'emploi.

Certaines filles ont été guidées par leurs parents à opter pour la formation professionnelle après un constat. Connaissant le niveau de leurs filles, ces parents ne les encouragent pas à suivre une formation qui demande un niveau d'étude élevé.

Par ailleurs, quelques femmes mariées ayant des époux de bonne volonté bénéficient de l'encouragement de leurs époux. Par contre, certains restent réticents et ils n'acceptent pas que leurs épouses suivent une formation quelconque. Prenant conscience de la nécessité d'une formation par leurs filles mariées, certains parents investissent pour leur formation indépendamment du soutien matériel ou financier de leurs maris. Il suffit pour eux d'accepter que leurs épouses fassent la formation. Certains diplômés ont préféré le CFP suivant les conseils de leurs parents et amis de promenade. Selon un diplômé interrogé, la plupart de ses amis étaient maçons et gagnaient de l'argent. Même les dépenses qu'ils effectuaient pendant les week-ends étaient prises en charge par leurs collègues. Dès qu'ils ont échoué au BEPC, il n'a pas été difficile de s'orienter au CFP et de choisir la même filière faite par leurs collègues. Les mêmes résultats ont montré qu'à Conakry, le nombre d'universitaires qui postulent pour la formation professionnelle à Matoto augmente chaque année. La précarité d'emploi à laquelle sont exposés les sortants des universités a conduit certains bacheliers, étudiants et diplômés à opter pour une formation de type professionnalisant. Par contre, les diplômés ont souligné que



certaines de leurs collègues issus des familles aisées n'ont pas échoué au BEPC. Leurs parents ont fait de l'arrangement pour faire passer leurs enfants en classe supérieure. Lorsque l'arrangement n'a pas marché pas chez certains, ils se sont inscrits en formation payante dans les universités ou instituts privés. Ceux qui appartiennent à des parents pauvres ont fini par s'orienter à l'ENI ou à l'école de santé communautaire qu'ils considèrent plus prestigieuses que le CFP. Selon certains diplômés interrogés, les titulaires de CAP ne sont pas considérés par le Gouvernement guinéen. Tout simplement, parce qu'ils ne participent pas aux concours d'intégration à la fonction publique comme les diplômés de l'ENI, de la Santé et des universités.

A travers l'analyse des discours des diplômés des deux CFP, on se rend compte que les échecs au niveau du BEPC (10<sup>ème</sup> Année) sont à l'origine de l'orientation de la plupart des jeunes vers la formation professionnelle. La plupart des candidats payent de l'argent en espèce pour être admis et orientés dans une filière de préférence. Les bacheliers sont rares à opter pour la formation au CFP Hô-Chi-Minh. C'est au CFP Matoto où quelques-uns s'orientent.

## ***2.2 Discours des responsables administratifs sur le recrutement des étudiants***

Selon les responsables administratifs des deux CFP, le recrutement des étudiants se fait par voie de concours, organisé chaque année au niveau national, sous le contrôle du ministère de l'enseignement technique à travers l'inspection régionale de l'enseignement technique et de la formation professionnelle qui est chargée de recevoir les dossiers de candidature avant de les remonter à la hiérarchie. Les dates du dépôt des candidatures et du déroulement du concours sont annoncées à la radio et à la télévision nationale. Les circulaires sont également adressées aux différents CFP pour détailler l'organisation dudit concours. Les mêmes inspections régionales veillent à l'organisation du concours mais la correction des copies se fait à Conakry. Les dossiers de candidatures dans les préfectures sont déposés à chaque direction préfectorale de

l'éducation (DPE) avant de les acheminer vers la région. Ces dossiers comprennent une attestation de niveau 10ème Année ou plus, une copie d'extrait de naissance, quatre photos d'identité, photocopie de la carte d'identité nationale ou du passeport. Pour la zone spéciale de Conakry, les dossiers de candidature des différentes communes sont reçus par l'inspection spéciale de la ville et non par les DPE.

Quant au premier responsable administratif du CFP de Hô-Chi-Minh de Kankan, affirme à son tour que tous les candidats admis au concours et orientés vers notre CFP viennent avec leurs attestations d'admission. Ils sont reçus pour les répartir entre les filières. On comprend à travers ces discours que les responsables administratifs des CFP ne sont pas concernés directement par la réception des dossiers de candidatures mais ils prennent part à aux préparatifs du concours tels que les salles de classe où les candidats doivent passer le concours. Certains formateurs dans les CFP participent à la surveillance des épreuves. La correction des copies est sous la responsabilité du ministère qui sélectionne les correcteurs dans les CFP du pays et les regroupe à Conakry. Les résultats du concours sont affichés dans tous les grandes villes du pays, notamment dans les CFP accessibles aux candidats. Certains responsables administratifs, constatant le faible niveau des candidats admis au concours, se questionnent sur les stratégies que ceux-ci ont utilisées pour être admis.

En analysant leurs discours, on se rend compte que certains candidats n'ont pas réellement mérité leur admission. Ils auraient utilisé une autre stratégie par l'intermédiaire de certains individus pouvant être un responsable administratif, un formateur, un parent ou une autre connaissance. D'ailleurs, cette réalité a été témoignée par d'autres responsables qui attestent que certains cadres des CFP, formateurs et autre personnel se mêlent dans le processus de recrutement en prenant de l'argent auprès des candidats dans le but de les aider atteindre leurs objectifs.

A propos de cette situation, certains formateurs à leur tour ont souligné que la restitution de l'argent versé en cas d'échec devient

souvent difficile. Certains candidats demandent sans négociation ni délai le remboursement de leur argent. Face à cette situation, la plupart des personnes intermédiaires parviennent à promettre les candidats qu'ils seront admis l'année prochaine. Si c'est un responsable qui est directement impliqué sans intermédiaire, celui utilise l'une des deux alternatives : rembourser l'argent à moitié ou intégralement ou installer provisoirement le candidat jusqu'à l'obtention des PV authentiques avant la fin du cycle. Selon les réponses obtenues auprès des enquêtés, les candidats inscrits frauduleusement par les responsables finissent par obtenir leurs diplômes de fin d'études, au même titre que les candidats officiellement admis. Ce qui laisse à comprendre que si les responsables des CFP ne sont pas les principaux acteurs dans le processus de recrutement des candidats, certains d'entre eux participent d'une manière ou d'une autre à l'arrangement en recevant et en inscrivant certains candidats non admis moyennant le paiement d'argent ou par relation de parenté. De ce fait, on comprend aisément la plupart des responsables des CFP sont complices de la baisse du niveau de leurs étudiants.

On retient dans le discours des responsables administratifs que le recrutement des étudiants se fait par voie de concours, organisé chaque année au niveau national sous le contrôle du ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Ensuite, c'est l'inspection régionale de l'enseignement technique et de la formation professionnelle qui est chargée de recevoir les dossiers de candidature avant de les remonter au département. Les dates du dépôt des candidatures et du déroulement du concours sont annoncées à la radio et à la télévision nationale. Les circulaires sont également adressées aux différents CFP pour détailler l'organisation dudit concours.

### ***2.3 Processus d'orientation des étudiants dans les filières au sein des CFP***

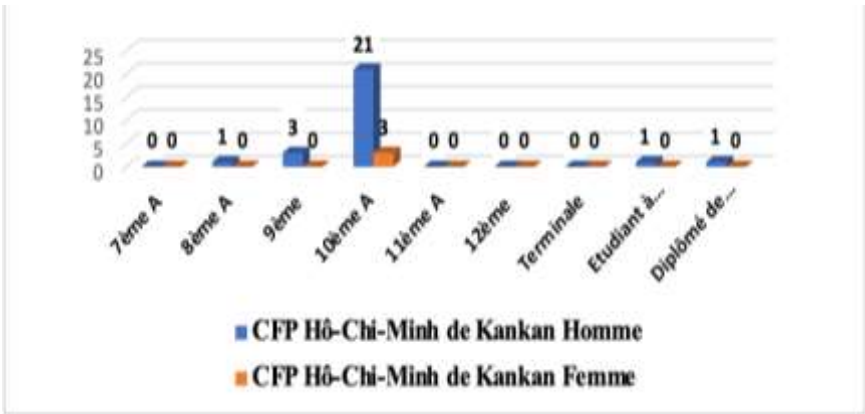
Selon les responsables administratifs des deux CFP, la répartition des admis entre les CFP du pays relève du Ministère de

L'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle mais l'orientation des candidats admis dans les filières est sous la responsabilité des responsables administratifs de chaque CFP. Ce sont les responsables administratifs des CFP qui procèdent à l'orientation des admis au concours. Selon les responsables administratifs, notamment les directeurs des études et les conseillers à l'orientation dans les deux CFP, le test d'orientation est précédé des séances de visites pilotées par certains formateurs et chefs de sections des filières qui font visiter l'atelier de pratique, les laboratoires et les équipements de chaque filière par les promus. Ensuite, ces formateurs leur expliquent l'importance de chaque filière et ses champs d'application.

Après cette tournée qui dure une semaine, un test est organisé au sein des CFP pour répartir les étudiants entre les filières selon les moyennes obtenues. Chaque étudiant fait deux ou trois choix parmi les filières. Ceux qui optent pour la filière Électricité doivent nécessairement obtenir des bonnes notes en mathématiques et en français. A défaut du premier choix, ils choisissent une autre filière. Cette prise de connaissance est faite entre les responsables et les promus sans l'implication de leurs parents.

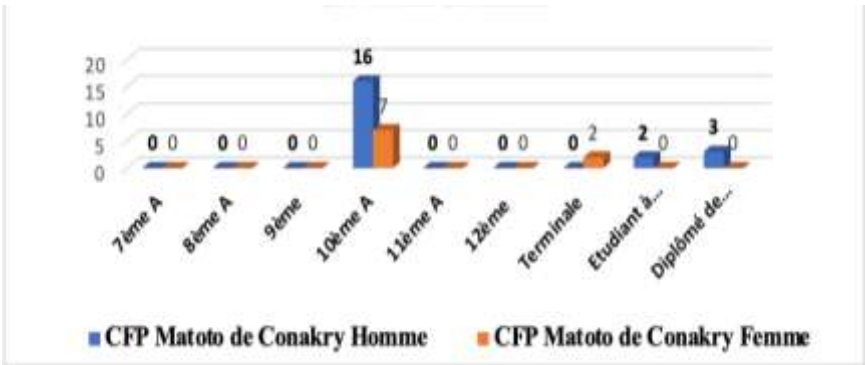
Pour la chaudronnerie-Tuyauterie réalise des ensembles et réseaux de tuyauterie destinés à transporter des fluides liquides ou gazeux. Dans le secteur naval selon ce responsable, le tuyauteur travaille en atelier ou sur chantier surtout de la tôle épaisse. Ce sont des professionnels expérimentés, qui maîtrisent tous les aspects du métier : lecture de plans isométriques, calculs de côtes, traçage, découpe, mise en forme et assemblage d'éléments complexes. L'installation est réalisée dans des conditions particulières d'exiguïté des zones de pose de la tuyauterie (bâtiments de surface, sous-marin). En aéronautique, le tuyauteur intervient en atelier, sur des travaux neufs. Il exerce sur des alliages très légers et du tubing de très gros diamètres. La plupart de ses fabrications appartiennent à des petites et moyennes séries. Il doit bien maîtriser les techniques de soudage.

**Graphique 1 : Niveau d'études des diplômés du CFP Hô-Chi-Minh avant leur orientation**



Source : Enquête de terrain 2020.

**Graphique 2 : Niveau d'études des diplômés du CFP Matoto avant leur orientation**



Source : Enquête de terrain 2024

## ***2.4. Processus d'accès à l'emploi salarié par les diplômés***

Les données obtenues auprès de l'ensemble des personnes interviewées (diplômés ayant eu des emplois et les employeurs) suggèrent certains facteurs qui favorisent l'accès à l'emploi et d'autres qui constituent des freins. Parmi ces facteurs ou voies favorisant l'accès à un emploi salarié, les flux relationnels et les liens de parenté sont les plus déterminants et les plus mobilisés par ceux qui accèdent à des emplois salariés. La seconde voie est le concours ou test offert par les entreprises. La troisième voie est le paiement d'argent en espèce et la quatrième est le stage.

### ***2.4.1 Flux relationnels et liens de parenté dans l'accès à l'emploi***

Les discours des diplômés qui ont accès à un emploi salarié et des employeurs convergent pour indiquer que l'obtention d'un emploi salarié dans les services, entreprises et sociétés repose beaucoup plus sur les relations de parenté, d'amis ou de connaissances que sur le mérite. Interrogés sur les truchements d'accès à l'emploi salariés, la majorité des diplômés, quelle que soit la filière, témoignent avoir été aidés soit par un parent (frère, sœur ou père), un ami ou une autre connaissance pour décrocher l'emploi qu'ils occupent.

### ***2.4.2 Voie de concours ou test pour accéder à l'emploi***

Certains employeurs interrogés soutiennent que le test est l'unique voie pour trouver de l'emploi dans leurs entreprises. Ce fait est aussi témoigné par quelques rares diplômés ayant obtenu de l'emploi sans payer de l'argent ni s'adosser à d'autres personnes intermédiaires. Au-delà des précédents cas illustratifs dans les grandes sociétés, la plupart des entreprises de BTP soutiennent à leur tour qu'elles soumettent leurs candidats au test théorique et pratique.

On comprend dans les discours précédents que les offres d'emplois ne font pas l'objet d'une diffusion dans certains secteurs d'activités. L'information relative aux postes vacants circule entre

les responsables et certains travailleurs. Toute autre personne située à distance sans contact solide avec un membre influent de l'industrie n'a pas l'accès à l'information à temps. Ceux qui ont leurs parents, amis ou connaissances sont connectés quelle que soit la distance qui les sépare de la zone industrielle. La plupart de ceux qui décrochent l'emploi dans ce cadre sont plus ou moins appuyés par des personnes intermédiaires. Dans la même perspective, un représentant d'une société privée de fourniture d'électricité témoigne pour sa part que qu'il n'a lancé aucun appel à candidature officiel pour recruter les deux électriciens qui sont employés dans son entreprise et t aucun contrat formalisé ne les lie. Selon lui, la signature d'un contrat oblige l'employeur à respecter certains droits qui ne sont pas à son avantage. La plupart des employeurs défendent qu'ils recrutent leurs employés partant de leurs compétences et non par autre voie, on appréhende que les annonces soient faites à l'interne. De ce fait, il serait difficile pour un chercheur d'emploi n'ayant aucun appui, d'être au courant de la disponibilité des postes vacants, les dates limites de dépôt des dossiers de candidature, dates du déroulement du test et d'autres procédures d'embauche. Ce qui veut dire que les réseaux de relation jouent un rôle du premier plan car certains diplômés peuvent être compétents mais mal informés sur le marché de l'emploi. Cette insuffisance d'informations pourrait les empêcher de saisir des opportunités. Les menuisiers et les maçons sont généralement employés par les entreprises de construction immobilière et des représentants des sociétés minières qui pendant la phase de construction de leurs cités. Ils ne lancent pas un appel à candidature au niveau national ni régional mais plutôt au niveau local. Quant au test pratique, ils donnent à chaque ouvrier des instruments de travail et des matériaux pour poser les briques (fondation), mettre les carreaux et d'autres types de travaux tels que le crépissage et le dallage. A travers sa manière de prendre l'instrument et les résultats de son travail, les employeurs se rendent compte du niveau de chaque candidat.

Dans la plupart des entreprises de BTP, l'accès à un emploi salarié passe également par deux tests basés d'une part sur la compétence et d'autre part sur les comportements des candidats. En passant par le test de moralité, tout candidat soupçonné d'être un incitateur aux revendications, à la révolte, au sabotage ou d'autres pratiques défavorables au bon fonctionnement de l'entreprise est éliminé même si en pratique, il remplit tous les autres critères.

### ***2.4.3 Payement pour appuyer les réseaux de relation dans l'accès à l'emploi***

Un autre procédé pour accéder aux emplois salariés consiste à soudoyer les recruteurs en payant de l'argent en espèce pour appuyer leurs réseaux de relation. C'est ce que pensent la plupart des diplômés mais tous les employeurs confondus réfutent les propos des diplômés employés sur le payement d'argent lors des tests de recrutement. Pour les diplômés, les tests ne sont que des simples formalités. Selon un diplômé en Chaudronnerie, formé au CFP de Hô-Chi-Minh de Kankan qui explique :

« Il n'est de secret pour personne qu'en Guinée, si tu n'es pas un fils à papa, inutile de se présenter comme candidat lors des recrutements dans les grandes sociétés. C'est l'argent qui parle et non la valeur intellectuelle. Les tests sont organisés pour tromper l'apparence des gens sinon au fonds, les admis se connaissent avant le test. Si un pauvre est admis, peut-être c'est pour occuper des postes moins payés et beaucoup plus fatigants. Les postes bien payés sont réservés à ceux qui payent beaucoup d'argent ».

Selon certains diplômés en emploi, plus le poste à pourvoir est intéressant ou bien rémunéré, le montant à payer officieusement est aussi élevé. De sorte qu'il est possible de dire que ceux qui ont



des moyens limités et sans appui pour des recommandations ont une probabilité très réduite pour décrocher des emplois décents.

#### ***2.4.3 Stages comme voie d'accès à l'emploi salarié***

D'autres employeurs affirment que les stages sont la voie la plus facile pour accéder à l'emploi dans les entreprises et les sociétés. Selon eux, tous ceux qui parviennent à remplir les exigences liées aux stages finissent par être retenus définitivement au compte de ces services. Ils précisent qu'il est rare qu'un concours soit organisé au niveau national à l'intention de certains diplômés des CFP. C'est particulièrement vrai au sein des grandes entreprises publiques que sont EDG et la SEG. Cependant, le temps de ce stage est souvent très long. Par exemple, sur les 20 diplômés employés que nous avons interrogés auprès des deux CFP, trois témoignent avoir passé deux à trois ans de stages à l'EDG et à la SEG avant d'être contractuels permanents avec un salaire mensuel. Les propos des employeurs des diplômés en Plombiers et en Electricité convergent avec ceux des diplômés. Ils témoignent à leur tour que tous ceux qui travaillent avec eux ont précédemment suivi des stages à l'EDG ou à la SEG.

Au terme de cette analyse sur le processus d'accès à l'emploi salarié, on constate que même si la plupart des employeurs défendent qu'ils recrutent leurs employés à travers le test, les relations de parenté ou d'amitié appuyées du paiement d'argent en espèce restent les plus dominantes à l'embauche. On constate aussi que les appels d'offre sont masqués et la plupart des chercheurs d'emploi ne reçoivent pas des annonces ou les reçoivent tardivement. On peut également dire que les structures d'interface dédiées pour le recrutement des diplômés sont moins actives pour l'accompagnement des diplômés sur le marché de l'emploi en Guinée. Aucun diplômé n'a déclaré trouver de l'emploi sous l'assistance de l'AGUIPE, du FONIJ ou d'autres structures. Ensuite, la plupart de ceux qui ont trouvé de l'emploi ne sont pas sous la protection d'une structure syndicale en termes de défense

des droits tels que les licenciements arbitraires, le volume horaire de travail, les accidents de travail et les questions salariales.

Il est possible de conclure que même si 2 sur 20 diplômés employés reconnaissent avoir trouvé de l'emploi par mérite en passant par le test, la majorité des diplômés (13) témoignent avoir utilisé des flux de relations appuyées officieusement du paiement d'argent en espèce et par liens de parenté pour accéder à l'emploi dans les entreprises et sociétés des secteurs publics et privés et (5) reconnaissent avoir été recommandés par certains hauts cadres du gouvernement de la troisième République. Ensuite, il apparaît que l'accès des diplômés en Électricité à l'emploi est plus facile que ceux des autres filières en raison de la demande au sein du secteur domestique. Nombreux sont les fournisseurs privés d'électricité dans les villes et zones minières qui emploient quelques électriciens pour les branchements des ménages, des bar-cafés, kiosques, boutiques et restaurants. Ces employeurs se disent satisfaits des prestations de leurs employés bien que la plupart d'entre eux ne soient pas recrutés sous la base d'un test. Selon eux, c'est par relation qu'ils les ont recrutés avant de les confier des travaux. C'est sur le terrain qu'ils ont découvert leurs talents avant que les clients ne les apprécient.

En analysant les perceptions des répondants, on comprend que les stages aboutissent à l'insertion de certains diplômés qui après plusieurs années, bénéficient des avantages. Hormis quelques-unes, la plupart des entreprises et sociétés évoluant en Guinée n'ont pas un protocole d'accord signé avec les deux CFP pouvant permettre aux étudiants et diplômés d'effectuer des stages et accéder à l'emploi durable. Les anciens protocoles d'accord sont détériorés.

### ***2.5 Processus de création d'auto-emplois par les diplômés***

Les données collectées auprès des diplômés auto-employés et responsables administratifs révèlent deux procédés utilisés pour la création d'auto-emploi : le premier est de prendre appui sur son réseau de relations (appui d'un parent, d'un maître de stages, des

amis) et la « débrouillardise »<sup>1</sup> individuelle. En tenant compte des filières, les diplômés en Électricité, en Plomberie et en Maçonnerie ont plus de facilité à évoluer à leurs propres comptes en créant leur propre emploi que ceux de la Chaudronnerie et la Menuiserie. Cela s'explique par le fait que les équipements ou outillages dont les premiers (électriciens, plombiers et maçons) ont besoin sont plus accessibles et moins chers que ceux des derniers (chaudronniers et menuisiers). Avec une truelle, une corde et nu niveau d'eau, les jeunes maçons construisent les cuisines, chambres et cours des concessions. Une pince et d'autres instruments usuels permettent aux électriciens d'effectuer des installations et dépannages dans les quartiers. Entre les diplômés en chaudronnerie et menuiserie, les filières dans lesquelles la création d'auto-emploi est difficile, les résultats montrent que les menuisiers ont plus de possibilité à se débrouiller à fabriquer certains objets pour se faire leur propre emploi tandis que la chaudronnerie a nécessairement besoin de l'électricité, d'un poste à soudure et d'autres appareillages pour pouvoir fabriquer une œuvre.

### ***2.5.1 Réseau de relations (appui d'un parent)***

Selon les résultats obtenus auprès des répondants (diplômés auto-employés et responsables administratifs des deux CFP), les promotions ciblées par les enquêtes n'ont bénéficié d'aucun appui d'une structure quelconque en termes de création d'auto-emplois. Les données font ressortir aussi que la majorité des diplômés auto-employés ont été aidés par leurs parents (père, mère, frère, sœur) dans le processus de création de leurs ateliers privés. La quasi-totalité des diplômés auto-employés aspiraient gagner un emploi dans une entreprise après leur formation. Devant l'incapacité, c'est ceux qui sont issus des familles ouvrières qui ont été les premiers à entamer les démarches bien avant la fin de leur cycle de formation. Ceux-ci ont été très tôt guidés par leurs parents pour les encourager à travailler à leur compte. Quelques diplômés ont bénéficié des installations héritées de leurs parents ouvriers. Après

---

<sup>1</sup>C'est le fait d'utiliser toutes les opportunités qui se présentent pour pouvoir démarrer une activité professionnelle.

leur formation, ils sont venus prendre la relève en prenant la tête du garage paternel. En comparant les diplômés des deux CFP en termes de création d'auto-emploi, les données montrent que l'insuffisance de l'électricité constitue la plus grande difficulté qui se pose aux diplômés vivant à l'intérieur du pays. Si la permanence du courant à Conakry favorise la création des ateliers et garages privés de Chaudronnerie et de Menuiserie, ceux de l'intérieur ont besoin d'un groupe électrogène et accessoire ainsi que les frais de carburants. Cette différence en termes d'accès à l'électricité affecte aussi les électriciens qui ne trouvent pas assez de clients à Kankan contrairement à Conakry où presque tous les ménages sont presque alimentés de façon régulière. La diversité d'abonnés sur le réseau électrique est favorable aux électriciens, sollicités régulièrement pour les dépannages.

### ***2.5.2 Réseau de relations (appui d'un maître de stages)***

Le fait de faire un stage dans les ateliers des ouvriers de la ville semble être une façon royale pour créer son propre emploi. En effet, ces maîtres de garages et d'ateliers dans le secteur informel viennent en aide à la plupart de leurs stagiaires dans la création de leurs ateliers. Nombreux sont des diplômés qui, après leurs formations au CFP sont revenus dans les mêmes ateliers informels pour continuer à travailler sous l'encadrement de leurs maîtres jusqu'à obtenir leurs premiers instruments de travail. Après la création de leurs ateliers, ils commencent à se débrouiller avec des moyens limités en traitant des contrats avec leurs clients tels que la fabrication des tables, des portes ou des fenêtres. N'ayant pas suffisamment d'équipements ou d'appareils requis pour la fabrication de certains modèles modernes, ils négocient avec les maîtres de garages ou d'ateliers bien équipés.

Les responsables administratifs témoignent que l'assistance d'un maître de stage à un stagiaire dépend des conduites du stagiaire. Selon eux, un jeune respectueux et courageux n'a pas la même récompense que celui qui est irrespectueux et paresseux. Ils témoignent que le CFP peut prendre la garantie auprès des maîtres

de stages ou d'autres connaissances pour que certains diplômés courageux et respectueux y poursuivent leurs stages même après le cycle. Ils concluent que les diplômés qui ont bien suivi leurs stages dans les ateliers informels sont plus endurants et courageux que ceux qui ont été dans les grandes sociétés et entreprises même si ces derniers maîtrisent beaucoup plus des appareils modernes que ceux de l'informel. De ce fait, les diplômés ayant fréquentés les ateliers informels sont habitués au bricolage et à l'usage de la force physique lors des travaux manuels avec des outils rudimentaires. Dans l'incapacité de trouver des opportunités de travail dans les grandes boîtes après la formation, ceux-ci n'ont pas la paresse de créer leurs ateliers.

On comprend que le passage par le stage auprès d'un maître d'atelier permet, lorsque le diplômé allie courage et respect, de bénéficier d'un appui de celui-ci et créer son propre emploi. Cependant, ce n'est pas le cas lorsque les diplômés font des stages dans les entreprises publiques comme la SEG et EDG et certaines entreprises minières comme la SAG, la SMD, la CBG. Dans ces entreprises, plusieurs n'arrivent pas s'insérer et retournent finalement se « débrouiller » (exercer à leur compte) dans d'autres activités parallèles différentes de la filière Plomberie comme employés dans les sociétés de production d'eau, vendeurs d'essence en même temps gérants de bar-café avec un lavage à proximité tout en gardant des liens avec les lieux de stage.

### ***2.5.3 Réseau de relations (co-constructions de l'emploi et « débrouillardise »)***

Les données montrent que certains diplômés créent leur emploi en collaborant et en travaillant de façon complémentaire avec d'autres diplômés. Par exemple, lorsque les maçons gagnent des contrats de construction, ils expliquent aux clients qu'ils connaissent des menuisiers compétents pour tous les travaux de menuiserie (coffrage, charpente, plafonnage, fixation des tôles, etc.) ; des électriciens pour assurer l'installation électrique des bâtiments ; des plombiers pour l'installation des appareils sanitaires

et des chaudronniers pour la fabrication des portails, portes et fenêtres métalliques. Par ce procédé, sans créer une structure formelle qui les lie, les premiers diplômés qui obtiennent des contrats créent de l'emploi pour d'autres diplômés qui eux, sont d'autres spécialités. Dans cette collaboration informelle, chacun saisit des opportunités et utilisent les économies générées dans certains chantiers pour créer seuls ou avec leurs amis des ateliers de menuiserie ou des garages de chaudronnerie tout en conservant leurs rapports avec les amis qui ont fait d'autres spécialités.

D'autres, comme les électriciens, ont exercé dans d'autres secteurs très éloignés de leur filière de formation comme dans l'extraction de l'or pour des entrepreneurs miniers. Dans ce processus, ceux des diplômés qui sont devenus des miniers travaillent dans un processus de partage des revenus entre le propriétaire de l'appareil, les miniers et eux qui ont la technicité de l'utilisation des machines électriques utilisées pour la détection de l'or. Ces ressources ont permis à certains diplômés en électricité à devenir des fournisseurs d'électricité dans les sous-préfectures. Les menuisiers et les électriciens exercent des activités complémentaires à leurs formations initiales jusqu'à être polyvalents (électriciens et électroniciens à la fois) pour faciliter l'accès à l'emploi et au marché de la prestation de service comme cet électricien formé au CFP de Hô-Chi-Minh de Kankan qui s'est reconverti dans le montage des panneaux électriques tout en réparant des réfrigérateurs et divers appareils.

D'autres enfin, ont eu un parcours de création d'emploi atypique comme ce menuisier qui a passé par les jeux de hasard pour financer son atelier. En situation de chômage et fréquentant les bars-café, il s'est mis à jouer des jeux de hasard (Guinée Games) avec des mises faibles, mais de façon continue.

## ***2.6 Raisons du chômage massif des diplômés des deux CFP***

Il s'agit des facteurs internes aux structures de formations et ceux en lien avec l'État.

### ***2.6.1 Facteurs internes aux structures de formation***

Les données révèlent que deux facteurs internes expliquent le chômage massif des diplômés. L'insuffisance de la formation et l'absence d'une structure interne d'interface entre les secteurs d'emplois et les diplômés. Chacun de ces facteurs fait l'objet d'une sous-section.

### ***2.6.2 Insuffisance de la formation***

Selon les données recueillies auprès des répondants (diplômés, responsables administratifs et employeurs) les insuffisances dans la formation expliquent en partie le chômage massif des diplômés. Selon la quasi-totalité des employeurs, la formation reçue par les diplômés des deux CFP (CFP de Matoto et celui de Hô-Chi-Minh) est insuffisante pour bien répondre aux besoins des sociétés et entreprises. Selon eux, les offres de formation ne tiennent pas compte des besoins actuels des entreprises. Ce qui fait que certains postes restent à pourvoir en dépit des appels à candidature, car ils ne trouvent pas des candidats ayant le profil correspondant. Les employeurs martèlent la faible correspondance des programmes et la vétusté des équipements de formation par rapport à ceux utilisés dans les entreprises et sociétés actuelles.

### ***2.6.3 Facteurs en lien avec l'État***

Parmi les facteurs en lien avec l'État révélés dans les discours des répondants figurent l'incapacité de l'État résultant de la mauvaise politique publique, les troubles sociopolitiques et le manque de moyen de se créer un emploi. Une autre raison du chômage massif des diplômés identifiée dans les discours des répondants est l'incapacité de l'État qui est tributaire de la mauvaise politique publique dans plusieurs secteurs : l'incapacité de donner de l'emploi à tous les sortants des CFP ; l'incapacité d'accompagner les diplômés dans la création de leurs propres emplois, l'incapacité d'établir ou de renouveler les protocoles d'accord entre les CFP et les entreprises et sociétés évoluant dans le pays. Les employeurs, diplômés et responsables administratifs

ont tous mis un accent particulier sur les conséquences néfastes des troubles sociopolitiques que le pays a connus pendant ces dernières années comme étant l'une principales causes de la précarité d'emplois et le chômage massifs des diplômés. Selon eux, les séries d'élections communales, législatives, référendaires et présidentielles ont suscité des manifestations sanglantes et d'énormes dégâts matériels ayant créé de la panique chez les opérateurs économiques. Un Employeur dira sur ce sujet :

« Il est arrivé à un moment donné, on a arrêté le travail pour éviter que notre entreprise soit agressée par la foule en colère contre les forces de sécurité qui tiraient à balles réelles sur les manifestants. De 2017 jusqu'en 2021, la production a été très faible. On n'a fait aucun nouveau recrutement au cours de cette période, plutôt, on a diminué le nombre de travailleurs pour éviter trop de pertes ».

Pour enchérir l'opinion des employeurs, certains diplômés témoignent que l'organisation des élections pour le 3ème mandat est à l'origine de tous les troubles ayant paralysé le pays. Certains diplômés ajoutent à ces troubles sociopolitiques, des contestations communautaires contre les sociétés minières. Ces mouvements engendrent la destruction des engins lourds extrêmement chers, donc une lourde perte pour les sociétés bouleversant le recrutement des nouveaux travailleurs explique un diplômé du CFP de Hô-Chi-Minh :

« Tous les problèmes qui paralysent la Guinée après 2010 ont commencé avec les élections législatives controversées. Ensuite, l'ambition du Président Alpha Condé de se présenter pour le troisième mandat l'a amené à modifier la constitution en sa faveur ».



Les responsables administratifs des deux CFP affirment pour leur part qu'aucun développement n'est possible dans les troubles sociaux et politiques. Selon eux, les opérateurs économiques ou les bailleurs de fonds n'osent pas investir leur argent dans un pays où l'instabilité règne. Selon eux, la responsabilité des troubles incombe en grande partie au pouvoir en place qui n'hésite pas à élaborer des textes en son avantage ou les applique pour des intérêts particuliers.

La classe politique qui a du mal à digérer ces pratiques anticonstitutionnelles se fait appuyer par les organisations de la société civile pour engager des grèves, souvent réprimées dans le sang. Ainsi, pour se mettre à l'abri de ces incidents malheureux, certains responsables d'entreprises et sociétés décident de diminuer le volume du travail ou d'arrêter momentanément leurs activités jusqu'à ce que l'accalmie revienne. Pour éviter la perte, ils mettent un nombre important de travailleurs en congé technique. Donc, au lieu de créer des nouveaux postes de travail pour les demandeurs d'emplois, on assiste à la compression du personnel.

Une autre raison interne du chômage massif des diplômés évoquée par les répondants est le manque de moyen de se créer un emploi (entrepreneuriat). Selon la plupart des responsables administratifs, le cours d'entrepreneuriat est enseigné dans le programme pour que les diplômés soient capables de chercher les moyens d'évoluer à leurs propres comptes. Selon eux, la réussite scolaire ne consiste pas forcément à trouver un emploi salarié dans une entreprise, société ou à la fonction publique mais un diplômé peut évoluer à son propre compte et être heureux. Pour y parvenir, il faut des moyens que l'Etat, des ONGs ou les diplômés eux-mêmes peuvent mettre à profit pour réaliser leurs rêves (création d'auto-emploi). Le manque de moyen selon les responsables administratifs retient la plupart des diplômés en situation de chômage.

Les employeurs partagent cette opinion en témoignant que tous les diplômés des CFP ne peuvent pas être employés dans les

sociétés et entreprises mais une autre bonne alternative est de développer en eux l'esprit d'entrepreneuriat.

Les diplômés reconnaissent qu'ils pouvaient évoluer dans leurs entreprises personnelles si les moyens étaient à leurs dispositions. Selon eux, ceux qui doivent normalement bénéficier des financements pour la création de leurs entreprises n'en gagnent pas mais plutôt les structures telles que le fonds d'insertion des jeunes ne financent que quelques projets pour la forme.

En analysant les différents discours des répondants, on comprend qu'aucune politique d'insertion professionnelle n'est opérationnelle pouvant permettre aux sortants des CFP d'accéder à l'emploi. Si l'insuffisance de la formation constitue un prétexte avancé par les employeurs pour expliquer le chômage massif des diplômés, ces derniers défendent que ceux qui sont employés ne sont pas compétents que leurs collègues qui sont à la recherche de l'emploi.

En comparant les deux centres de formation professionnelle, on comprend que l'approche par compétence en tant que nouveau système est bien élaboré mais les conditions pour son application correcte ne sont pas réunies. Les deux CFP n'ont pas accès facile aux matières d'œuvres et aux équipements ou appareils modernes adaptés aux programmes. Ensuite, si l'APC exige 25 étudiants par salle, certaines filières telles que l'Electricité et la Plomberie connaissent des effectifs pléthoriques tandis que paradoxalement, le personnel enseignant dans ces filières convoitées est non seulement insuffisant mais aussi vieillissant. Les anciens partenariats existant entre les deux CFP et la plupart des secteurs pourvoyeurs d'emplois sont détériorés. La subvention allouée aux CFP est dérisoire. Ce qui fait que les opportunités de stages sont rares. En termes d'accès à l'emploi, les réseaux de relation sont les plus utilisés. Le manque de relations avec les entreprises et le manque de moyens financiers de se créer un emploi sont des raisons principales évoquées par ceux qui sont en situation de chômage. L'instabilité sociopolitique et l'incapacité de l'Etat qui ne parvient pas à mettre en place une politique efficace dans le

domaine d'emploi est une autre raison que quelques-uns ont évoquée..

## **Conclusion**

En conclusion, cette étude a permis de recueillir et d'analyser les perceptions des diplômés, des formateurs, des responsables de deux CFP ainsi que quelques employeurs sur la problématique d'insertion professionnelle des diplômés des CFP de Matoto de Conakry et de Hô-Chi-Minh de Kankan. L'analyse a porté sur les voies et moyens par lesquels, les diplômés ont accédé à ces deux centres, les raisons du choix des filières par les diplômés, le processus de formation initiale, le déploiement des élèves pour les stages, les stratégies d'embauche dans les entreprises et sociétés, le niveau d'implication des deux CFP dans l'accompagnement des diplômés sur le marché de l'emploi, le processus de création d'auto-emploi et les difficultés rencontrées. Elle a également permis d'analyser les raisons du chômage massif des diplômés des deux CFP.

Les résultats issus du terrain ont fait ressortir que la quasi-totalité des diplômés ont accédé au CFP par voie de concours, organisé au niveau national bien que certains passent par des arrangements pour obtenir des attestations de niveau qui ne correspondent pas à leurs niveaux d'étude. Les orientations dans les filières ne tiennent pas compte du niveau des candidats valident l'hypothèse qui suppose que le premier handicap pour l'insertion des diplômés se situe au niveau du processus de recrutement des élèves. L'étude a montré que le chômage est lié à l'idée de salariat, c'est-à-dire d'un contrat entre un travailleur et un employeur. Ainsi, le phénomène de chômage se présente de telle sorte que le taux baisse pendant les périodes de croissance et monte en période de stagnation économique et de décroissance.

A la suite de cet travail ayant procédé à un regard croisé sur la problématique d'insertion sur le marché de l'emploi les diplômés de la formation professionnelle, il sera possible de récrire une

nouvelle politique de l'emploi qui devra distinguer les mesures structurelles et les mesures conjoncturelles. Cette politique devra aussi développer des stratégies différentes et adaptées aux différentes catégories concernées telles que les jeunes n'ayant pas fréquenté l'école, les jeunes ayant abandonné les études à mi-chemin et les jeunes diplômés des autres structures de formation (professionnelle, technique et supérieure).

## Bibliographie

**AGENCE FRANÇAISE DE DEVELOPPEMENT**, 2014. *Financement de la formation professionnelle en Afrique, rôles et spécificités des fonds de financement de la formation professionnelle*, Paris, 28 pages

**BALDE, D.**, 2011. *Les réformes éducatives de la Guinée postcoloniale*. Revue de l'Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Éducation, N° 5 pp. 20-31

**BARRY Mamadou Gando**, 2011. *Migration pour études : l'expérience de retour des diplômés guinéens dans leur pays d'origine après une formation au Canada*, Thèse de doctorat, Université de Montréal.

**BARRY, A. B.**, 2018. *Parcours scolaire, conditions d'études, de vie et de travail des étudiants guinéens (étudiantes, étudiants de Guinée, qui êtes-vous ?)*, Conakry, 2018. URL:

**BARRY Mamadou Gando**, 2020. *L'entrepreneuriat et l'insertion professionnelle des Jeunes et des femmes en Afrique Francophone*, Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique, Université Mohammed V de Rabat, 2-4 mars 2020

**BARRY Alpha Amadou Bano**, 2022. *Les jeunes diplômés et le chômage en Guinée: trois questions pour faire le point de la situation*, article consulté le 27 janvier 2022

**CONDE Alamah et SOW Mamadou Aliou**, 2001. *Le redéploiement des enseignants en Guinée, Gestion de l'opération et des résultats*, Association pour le développement de l'éducation en Afrique

**DIALLO, A.T., SANGARE, S. et NABE, S. D.**. *Réforme de l'enseignement Post-primaire en République de Guinée de 1958 à 1977*, Conakry, République de Guinée.

**DIALLO, M. C., Barry, A., et CAMARA, A.I.**, 2011. *Évaluation de la mise en œuvre de la licence du système LMD dans les institutions d'enseignement supérieur (IES) publiques et privées de Guinée*. Conakry, République de Guinée.