

Mémoire de Master : Ingénierie  
de la formation agricole et rurale

2023-2024

Présenté par Sidane NDIAYE

**Analyse de l'insertion des diplômés, en conduite et gestion  
d'une exploitation agricole (BTS CGEA), du Lycée Technique  
Agricole Emile BADIANE (LTAEB) de Bignona / Sénégal sur  
la période de 2018 à 2022.**

Soutenue 20 décembre 2024

Devant le Jury composé de :

Pr Betty WAMPFLER	Institut AGRO - Montpellier	Présidente
Dr Baba Dièye DIAGNE	ENSETP - Dakar	Membre
M. Souleymane SARR	FARSEN - Dakar	Co-Encadrant
Dr Sylvain AGBANGLANON	ENSETP - Dakar	Encadrant



## RÉSUMÉ :

Le Sénégal est caractérisé par un contexte socio-économique morose qui se traduit par le chômage et la précarité des jeunes qui constituent la frange la plus importante de la population. Ces travaux se sont intéressés à l'insertion des diplômés du BTS CGEA du LTAEB dans l'optique de les analyser. Il s'agissait spécifiquement de déterminer la situation des sortants, de cartographier les sortants déjà insérés et d'identifier les contraintes à l'insertion.

La méthodologie a fait recours à une démarche quantitative. Ainsi, une collecte de données sur la situation des étudiants a été réalisée sur plusieurs périodes, à travers le logiciel Kobotoolbox. Lors de la collecte, trois pas de temps étaient pris, à savoir six et douze mois après certification, et enfin au moment de l'enquête.

Les résultats ont montré qu'une partie des diplômés sont en activité avec un chômage noté pour certains. Ceux qui sont en activité sont soit en stage, en emploi rémunéré, en auto-emploi ou dans un projet de poursuite d'études. Six mois après la certification, 84 % (n = 72) des diplômés sont en activité et 16 % (n = 14) sans emploi. Tandis que douze mois après la certification, les diplômés en auto-emploi et ceux sans emploi connaissent une baisse légère passant respectivement de 19 % (n = 16) à 18 % (n = 15) et 16 % à 15 % (14 à 13 diplômés). Au moment de l'enquête, les diplômés en emploi rémunéré sont passés de 40 à 42 % et ceux en auto-emploi de 18 à 24 %. En termes de relation entre formation et domaine d'activité, on note qu'une bonne partie ont une activité étroitement liée à la formation. Une proportion de 65 % à une activité liée à la formation et une de 12 % dont l'activité n'est pas liée à la formation. Une cartographie des diplômés en emploi salarié montre que les régions de Thiès et Kaolack sont mieux représentées (7 %) suivis de Kolda et Ziguinchor avec 5 % des diplômés. Pour les diplômés en auto-emploi, l'ensemble des acteurs sont localisés au niveau de sept régions du pays. On note une forte concentration des diplômés du BTS CGEA qui sont dans l'entrepreneuriat dans la région de Ziguinchor avec 10% des diplômés (n = 9).

En termes d'accompagnement, 42 % des diplômés (n = 36) ont bénéficié d'accompagnement. Parmi ceux qui ont eu un accompagnement, 16,79 % des diplômés (n = 14) ont reçu un accompagnement du BAINS, 9,3 % (n = 8) par la DER/FJ, 4,65 % (n = 4) par ANPEJ et 3,5 % (n = 3) par le 3FPT. Malgré l'accompagnement des diplômés, il a été également question d'évoquer les contraintes à l'insertion qui touchent 76 % (n = 65) des diplômés. Parmi ceux qui ont eu des difficultés pour l'insertion, 47 % (n = 40) sont liés à l'auto-emploi et 45 % (n = 38) ont des difficultés en rapport avec l'emploi salarié. Concernant les limites, la présente étude s'est réalisée avec 70 % (n = 86) des diplômés, sur la période 2018 à 2022 qui ont participé à l'enquête. Une partie de l'effectif des diplômés correspondant à une proportion de 29,51 % (n = 36) n'a pas pu être interviewée en raison de leur injoignabilité ou d'un refus de partager leur situation professionnelle. L'absence de collecte de données qualitatives constitue également une limite. La vérification des hypothèses de départ, réalisée à travers le test exact de Fisher, a montré une absence de relation significative entre insertion et genre, provenance et mode d'accès à la formation six mois après certification. Cependant au-delà de six mois tous ces facteurs ont une influence significative vis à vis de l'insertion. L'hypothèse en rapport avec l'accompagnement a montré une relation significative avec l'insertion douze mois après certification et contrairement aux autres périodes. Il en résulte ainsi un renforcement du dispositif d'accompagnement en place pour la prise en charge de coaching du sortant dès la première année de sa sortie.

Mots clés : formation, insertion, emploi salarié, auto emploi, accompagnement, contrainte.

## ABSTRACT:

Senegal is characterized by a gloomy socio-economic context that results in unemployment and precariousness among young people who constitute the largest segment of the population. This work focused on the integration of graduates of the BTS CGEA of the LTAEB with a view to analyzing them. It was specifically a question of determining the situation of graduates, mapping graduates already integrated and identifying constraints to integration. The methodology used a quantitative approach. Thus, data collection on the situation of graduates was carried out over several periods, using the Kobotoolbox software. During the collection, three-time steps were taken, namely six and twelve months after certification, and finally at the time of the survey. The results showed that some of the graduates are active, with unemployment noted for some. Those who are active are either on an internship, in paid employment, self-employed or in a study continuation project. Six months after certification, 84% (n = 72) of graduates are in work and 16% (n = 14) are unemployed. While twelve months after certification, graduates in self-employment and those unemployed experience a slight decrease, going from 19% (n = 16) to 18% (n = 15) and 16% to 15% (14 to 13 graduates) respectively. At the time of the survey, graduates in paid employment increased from 40 to 42% and those in self-employment from 18 to 24%. In terms of the relationship between training and field of activity, we note that a good number have an activity closely linked to training. A proportion of 65% have an activity linked to training and a proportion of 12% whose activity is not linked to training. A map of graduates in salaried employment shows that the regions of Thiès and Kaolack are better represented (7%), followed by Kolda and Ziguinchor with 5% of graduates. For graduates in self-employment, all the actors are located in seven regions of the country. There is a high concentration of BTS CGEA graduates who are in entrepreneurship in the Ziguinchor region with 10% of graduates (n = 9). In terms of support, 42% of graduates (n = 36) received support. Among those who received support, 16.79% of graduates (n = 14) received support from BAINS, 9.3% (n = 8) from DER/FJ, 4.65% (n = 4) from ANPEJ and 3.5% (n = 3) from 3FPT. Despite the support provided to graduates, it was also a question of discussing the constraints to integration that affect 76% (n = 65) of graduates. Among those who had difficulties with integration, 47% (n = 40) are linked to self-employment and 45% (n = 38) have difficulties related to salaried employment. Regarding the limitations, this study was carried out with 70% (n = 86) of graduates, over the period 2018 to 2022 who participated in the survey. Part of the graduate population corresponding to a proportion of 29.51% (n = 36) could not be interviewed due to unreachability or a refusal to share their professional situation. The absence of qualitative data collection is also a limitation. The verification of the initial hypotheses, carried out through the Fisher exact test, showed an absence of significant relationship between integration and gender, origin and mode of access to training six months after certification. However, beyond six months, all these factors have a significant influence on integration. The hypothesis relating to support showed a significant relationship with integration twelve months after certification and unlike other periods. This results in a strengthening of the support system in place for the coaching support of the graduate from the first year of their exit.

**Key words:** training, integration, salaried employment, self-employment, support, constraint.

## REMERCIEMENTS

D'abord nous disons gloire à notre seigneur de nous avoir guidé pour la réalisation de ce travail de recherche. Que sa bénédiction soit sur le plus noble des prophètes et envoyé, notre prophète Mouhamed (P.S.L.).

Mes remerciements les plus sincères à l'endroit de Mme Marie BALSE Coordinateur du Master. C'est une occasion pour moi d'exprimer toute ma reconnaissance au RIFAR de l'attention qu'ils ont portée à ma candidature pour ce Master MIFAR.

J'exprime toute ma gratitude à l'ensemble des enseignants qui ont participé à cette formation de Master. Parmi eux :

L'ensemble des enseignants de l'institut Agro de Montpellier et Dijon.

Les enseignants de l'ENA de Meknès.

Les enseignants de l'ENSETP, parmi eux :

- Pr Abdoulaye KÉBÉ, Directeur de l'ENSETP ;
- Dr Baba DIEYE DIAGNE, Directeur des études ;
- Dr Youssoupha GUEYE, chef du Département : Sciences et Techniques Industrielles (STI) et tous les autres enseignants de l'ENSETP.

Dr Sylvain Luc M. AGBANGLANON qui a encadré ce mémoire de Master.

M. Souleymane SARR, Président de FARSEN et Co encadrant de ce mémoire.

Mes sincères remerciements à mes camarades de promotion (2e promotion MIFAR). Je ne saurais, toutefois, ne pas remercier particulièrement :

- ✓ Véronique DANSOU déléguée de la promotion ;
- ✓ MBASSI EYEDE Josépha Laure mon binôme au sein de la promotion du soutien indéfectible pendant la formation ;
- ✓ Wilfried LEKOTO , camarade de promotion MIFAR, de son soutien précieux dans l'élaboration du questionnaire ;
- ✓ Moustapha MBAYE pour l'appui constant pour améliorer la forme du document.

Mes remerciements à l'endroit de mes collègues de l'Institut supérieur d'enseignement professionnel (ISEP Richard Toll).

Ma profonde gratitude et mes très sincères remerciements à l'encontre de tous ceux qui, de près ou de loin, m'ont soutenu au cours de l'élaboration de ce document.

## SOMMAIRE

SOMMAIRE .....	i
SIGLES ET ABREVIATIONS .....	iii
LISTE DES FIGURES .....	iv
LISTE DES TABLEAUX .....	iv
INTRODUCTION .....	1
Contexte et justification .....	3
Questions de recherche et objectifs .....	5
I. FORMATION ET INSERTION .....	6
I.1. Formation Agricole et rurale au Sénégal et politiques d'insertion .....	6
I.1.1. Dispositif de formation agricole et rurale du Sénégal .....	6
I.1.2. Politique d'insertion des jeunes au Sénégal .....	9
I.2. Problématique de l'insertion des diplômés en Agriculture .....	13
II. CADRAGE THÉORIQUE .....	16
II.1. Concepts clés de la problématique .....	16
II.1.1. Insertion professionnelle .....	16
II.1.2. Insertion sociale .....	16
II.1.3. Accès à la terre .....	16
II.1.4. Accès au financement .....	16
II.1.5. Accès à la technologie .....	16
II.1.6. Accès aux compétences .....	17
II.1.7. Accès au marché .....	17
II.1.8. Accès aux facteurs de production .....	17
II.2. Théories .....	17
II.2.1. Zoom sur les théories en rapport avec l'insertion des diplômés .....	17
II.2.2. Relation entre problématique, théories et grilles d'analyse .....	21
III. MATÉRIEL ET MÉTHODES .....	23
III.1. Cadre physique de l'étude .....	24
III.1.1. Ministère de tutelle .....	24

III.1.2. Présentation du Lycée Technique agricole Emile BADIANE de Bignona (LTAEB) .....	25
III.1.3. Localisation du Lycée Technique agricole Emile BADIANE de Bignona (LTAEB) .....	26
III.2. Formation et insertion de techniciens supérieurs en conduite et gestion d'exploitation agricole (CGEA).....	26
III.2.1. Formation.....	26
III.2.2. Perspectives de la formation.....	28
III.2.3. Insertion .....	29
III.3. Collecte et traitement des données.....	31
III.3.1. Collecte de données .....	31
III.3.2. Traitement des données .....	33
IV. RÉSULTATS ET DISCUSSIONS .....	35
IV.1. Résultats .....	35
IV.1.1. Constitution des diplômés .....	35
IV.1.2. Situation d'insertion des sortants.....	36
IV.1.3. Cartographie des sortants déjà insérés .....	39
IV.1.4. Les contraintes à l'insertion.....	40
IV.1.5. Vérification des hypothèses.....	44
IV.2. Discussion et propositions pour l'action .....	59
IV.2.1. Les limites de l'étude.....	59
IV.2.2. Discussion des résultats .....	60
IV.2.3. Proposition pour l'action .....	61
CONCLUSION .....	63
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	66
ANNEXES .....	69
Annexe 1 : Questionnaires.....	69

## SIGLES ET ABREVIATIONS

ANAMO	Agence Nationale de la Maison de l'Outil
ANCAR	Agence nationale de conseil agricole et rural
ANIDA	Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole
ANPEJ	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
APC	Approche par les compétences
BAINS	Bureau d'appui à l'insertion des sortants
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CFP	Centre de Formation Professionnel
CIH	Centre d'initiation à l'horticulture
CMS	Crédit mutuel du Sénégal
CPAS	Centre de Promotion Agricole et Sociale
DAC	Domaine Agricole Communautaire
DER/FJ	Délégation générale à l'Entrepreneuriat Rapide des Femmes et des Jeunes
ENA	Ecole nationale d'agriculture
ENSETP	Ecole normale supérieure d'enseignement technique et professionnel
ESP/EPE	Essor du secteur privé par l'éducation pour l'emploi
FAO	Organisation pour l'alimentation et l'agriculture
FAR	Formation agricole et rurale
3FPT	Fonds de financement de la formation professionnelle et technique
IFAD	Fonds international de développement agricole
IESC	International Executive Service Corps
IMF	Institutions de micro finance
ISFAR	Institut Supérieur de formation agricole et rurale
LARTES-	Laboratoire de Recherche sur les Transformations Économiques et Sociales
IFAN	Institut Fondamental d'Afrique Noire
LTAEB	Lycée Technique Agricole Emile Badiane de Bignona
MFPAI	Ministère de la formation professionnelle de l'apprentissage et de l'insertion
MIFAR	Master en Ingénierie de Formation Agricole et Rurale
NPNE	Nouvelle Politique Nationale de l'Emploi
OIM	Organisation Internationale des migrations
ONFP	Office national de la formation professionnelle
PA_MIJ	Modèle d'Insertion des Jeunes Agri preneurs dans les chaînes de agricoles
PAMECAS	Partenariat pour la Mobilisation de l'Épargne et le Crédit au Sénégal
PIB	Produit intérieur brut
PRODAC	Projet des domaines agricoles communautaires
PROVAL-CV	Projet de valorisation des eaux pour le développement des chaînes de valeur
PSEJ	Programme sénégalais pour l'entrepreneuriat des jeunes
SAED	Société d'Aménagement et d'Exploitation du Delta du Fleuve Sénégal
SNFAR	Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale
SODAGRI	Société de développement agricole et industriel du Sénégal
SODEFITEX	Société de développement et des fibres textiles du Sénégal
UCAD	Université Cheikh Anta DIOP de Dakar

## LISTE DES FIGURES

- Figure 1 : Cartographie des structures de formation agricole et rurale ( Source: FARSEN 2022)  
Figure 2 : Les dispositifs de formation du Sénégal (Source : FARSEN, 2022)  
Figure 3 : Grille d'analyse (Source : Wampler, 2017)  
Figure 4 : Localisation du LTAEB (Source : LTAEB, 2012)  
Figure 5 : Stratégie globale d'insertion (Source : MFPAI, 2010)  
Figure 6 : Parcours d'insertion (Source : MFPAI, 2010)  
Figure 7 : Constitution de diplômés selon la tranche d'âge  
Figure 8 : Constitution de diplômés selon le genre  
Figure 9 : Situation des diplômés six mois après formation  
Figure 10 : Relation entre formation et domaine d'activité  
Figure 11 : Situation des diplômés douze mois après certification  
Figure 12 : Relation entre formation et activité douze mois après certification  
Figure 13 : Situation des diplômés au moment de l'enquête  
Figure 14 : Relation entre formation et activité au moment de l'enquête  
Figure 15 : Provenance des apprenants  
Figure 16 : Répartition géographique des diplômés en emploi salarié  
Figure 17 : Répartition géographique des diplômés en auto emploi  
Figure 18 : Accompagnement à l'insertion pour emploi salarié  
Figure 19 : Accompagnement à l'insertion pour auto emploi  
Figure 20 : Existence de contrainte à l'insertion  
Figure 21 : Difficultés pour emploi salarié  
Figure 22 : Difficultés pour auto emploi  
Figure 23 : Types de difficultés pour auto emploi

## LISTE DES TABLEAUX

- Tableau 1 : Effectif des entrés en CGEA  
Tableau 2 : Variables et modalités selon les questions de recherche  
Tableau 3 : Relation entre provenance et situation du diplômé six mois après certification  
Tableau 4 : Relation entre Provenance et situation du diplômé douze mois après certification  
Tableau 5 : Relation entre Provenance et situation du diplômé au moment de l'enquête  
Tableau 6 : Relation entre mode d'accès à la formation et situation du diplômé six mois après certification  
Tableau 7 : Relation entre mode d'accès à la formation et situation du diplômé douze mois après certification  
Tableau 8 : Relation entre mode d'accès à la formation et situation du diplômé au moment de l'enquête  
Tableau 9 : Relation entre genre et situation du diplômé six mois après certification  
Tableau 10 : Relation entre genre et situation du diplômé douze mois après certification  
Tableau 11 : Relation entre genre et situation du diplômé au moment de l'enquête  
Tableau 12 : Relation entre accompagnement et situation du diplômé douze mois après certification  
Tableau 13 : Relation entre accompagnement et situation du diplômé douze mois après certification  
Tableau 14 : Relation entre accompagnement et situation du diplômé six mois après certification  
Tableau 15 : Relation entre accompagnement et situation du diplômé au moment de l'enquête

## INTRODUCTION

Au Sénégal, l'économie repose fortement sur le secteur primaire, en particulier l'agriculture. Elle constitue un secteur important de la vie économique et sociale. Sa contribution au produit intérieur brut (PIB) est environ 16 % et mobilise environ 55 % de la population active, ce qui correspond à 60 à 70 % des emplois. En milieu rural, l'agriculture, demeure majoritairement familiale. Environ 95 % des exploitations occupent de petites superficies avec des moyens limités, tandis qu'une minorité bénéficie d'équipements modernes et de superficies plus vastes. Les informations récentes fournies par l'ANSD (2023) indiquent qu'il existe plus de 900 000 ménages agricoles, représentant presque la moitié des ménages au Sénégal. Cela souligne l'importance de l'Agriculture dans les dynamiques économiques et sociales du pays.

Malgré le rôle crucial du secteur primaire, le Sénégal fait face à des difficultés en termes d'emploi. Chaque année, plus de 250 000 jeunes diplômés arrivent sur le marché du travail sénégalais, mais seulement trois d'entre eux sur dix parviennent à trouver un emploi (ANSD, 2021). Cette réalité met en évidence une discordance entre les formations proposées et les attentes du marché de l'emploi. Ceci intervient dans un contexte marqué par une mutation rapide de l'agriculture, sous l'effet de la mondialisation, du changement climatique et de l'évolution technologique (FAO, 2021 ; Thiaw & Cabral, 2019). Certains programmes de formation en Agriculture ont du mal à s'adapter aux besoins des jeunes face aux nouveaux défis liés à la production en milieu rural et à la variabilité climatique (Wampfler, 2013 ; GIZ, 2022).

Depuis le début des années 2000, l'État sénégalais a initié plusieurs réformes structurelles visant à réhabiliter le rôle stratégique de l'agriculture. La Loi d'Orientation Agro-Sylvo-Pastorale (LOASP), promulguée en 2004 (loi n°2004-16), constitue un tournant majeur, en réaffirmant la place centrale de la formation agricole et rurale dans la stratégie de développement du pays (MFPAI, 2008). Elle s'appuie sur la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR), mise en œuvre depuis 1999 et révisée en 2005, qui fait office de cadre de référence en matière de formation agricole au Sénégal. Son objectif est de générer des emplois durables pour une jeunesse nombreuse et dynamique en favorisant l'apprentissage, l'esprit entrepreneurial et l'accompagnement à l'installation en milieu rural (FAO & 3FPT, 2021).

Dans cette même dynamique, le Plan Sénégal Émergent (PSE), adopté en 2013, a élevé le capital humain au rang de priorité nationale. S'inspirant de la théorie du capital humain de Becker (1964), le PSE postule que la formation constitue un investissement productif. Ainsi

chaque compétence acquise renforce la productivité et améliore les perspectives de revenus. À l'horizon 2025, le plan ambitionne de renforcer la qualification de la main-d'œuvre en multipliant les dispositifs de formation technique et professionnelle alignés sur les besoins du marché, en particulier dans les zones agricoles à fort potentiel (PSE, 2013).

Cependant, malgré les efforts déployés, le niveau général de qualification demeure faible. Sur les quelque 6,8 millions d'actifs, seuls 6 % détiennent un diplôme ou une formation professionnelle, et moins de 5 % des jeunes âgés de 15 à 24 ans suivent un parcours technique (ANSD, 2023). Cette situation, selon Paugam (2000), alimente une forme d'exclusion sociale et économique qui complique l'insertion des jeunes. Pour Kane et al. (2018), le problème réside dans le décalage entre l'offre de formation et la demande du marché de l'emploi sénégalais.

Les services publics dédiés à la vulgarisation agricole ont historiquement constitué la voie privilégiée d'insertion des diplômés des structures de formation agricole. Depuis leur affaiblissement, en raison des programmes d'ajustement structurel des années 1980, a conduit à une réduction des recrutements du secteur public. Ainsi, ce sont des coopératives, des acteurs privés, des ONG et les projets de développement rural qui offrent des opportunités, mais souvent de manière dispersée et occasionnelle (RIFAR, 2018).

Dans ce contexte, le secteur de la formation professionnelle et technique est appelé à jouer un rôle stratégique. Il s'agit de doter les jeunes de compétences opérationnelles en adéquation avec un marché du travail en mutation, à travers des dispositifs de formation davantage ancrés dans les réalités du terrain (FARSEN, 2022). Ainsi, le Lycée Technique Agricole Émile Badiane de Bignona, en tant qu'établissement public de formation professionnelle et technique, s'est vu doté d'un nouveau programme brevet de technicien supérieur (BTS) en Conduite et gestion d'une exploitation agricole (CGEA), qui vient enrichir et structurer l'offre de formation existante.

Ce nouveau programme, BTS CGEA, vient compléter l'offre de formation existante. Il vise à former des techniciens agricoles polyvalents, aptes à conduire et gérer aussi bien des exploitations familiales que modernes, mais également à entreprendre dans un secteur agricole en profonde mutation (MFPAI, 2008).

## CONTEXTE ET JUSTIFICATION

À l'instar de nombreux pays africains, le Sénégal est confronté à un chômage massif et au développement d'une précarité multiforme. Le chômage structurel, conjugué à l'expansion d'un secteur économique informel, limite fortement les perspectives d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Dans ce contexte, les aspirations migratoires prennent une ampleur singulière, traduisant une perception généralisée de l'inefficience des politiques publiques en matière d'emploi des jeunes. Les épisodes récents de migration irrégulière vers l'Europe ou l'Amérique latine illustrent l'ampleur de cette crise et constituent l'expression manifeste d'un dysfonctionnement systémique (OIM/ANSD, 2018).

Selon les résultats du dernier recensement, la population du Sénégal atteint, en 2023, un total de 18 032 473 individus, se répartissant approximativement en 49,4 % de femmes et 50,6 % d'hommes (ANSD, 2023). Chaque année, près de 300 000 nouveaux diplômés entrent sur le marché du travail, tandis que les structures économiques ne parviennent qu'à générer une petite portion des emplois requis pour intégrer ce flux (ANSD, 2020). Cette discordance entre l'évolution démographique et la capacité d'intégration renforce l'idée d'un déséquilibre structurel entre la formation disponible, les compétences existantes et les véritables besoins de l'économie.

Parallèlement, la littérature scientifique consacrée à l'évaluation des politiques de l'emploi souligne une asymétrie d'intérêt entre pays développés et pays en développement. Si les premiers disposent de systèmes d'évaluation consolidés et continus (Auer et al., 2008 ; Kouakou, 2011), la production scientifique demeure moins fournie en Afrique subsaharienne francophone. Ce déficit peut être compris par la faible institutionnalisation du suivi-évaluation, l'absence de données sur le parcours des diplômés et le manque de mécanismes formalisés pour leur traçabilité (LARTES-IFAN, 2021 ; Banque mondiale, 2021).

Le marché du travail sénégalais, caractérisé par un sous-emploi généralisé, une prédominance de l'informel et une faible adéquation formation-emploi (ANSD, 2023 ; BIT, 2022), renforce la nécessité d'évaluations ciblées. L'entrepreneuriat, en particulier agricole, est de plus en plus promu comme mécanisme alternatif d'insertion professionnelle. Toutefois, la littérature révèle une faible capacité institutionnelle à intégrer durablement la culture entrepreneuriale dans les curricula académiques et à offrir un accompagnement technique robuste (Diémé et al., 2017 ; IFAD, 2023). Cette situation est d'autant plus préoccupante dès l'instant que l'agriculture

constitue un pilier stratégique de l'économie nationale et un secteur crucial pour l'insertion des jeunes (FAO, 2025).

Cette étude est importante pour les études scientifiques dans ce sens car elle offre un aperçu de l'intégration professionnelle des diplômés du BTS Conduite et Gestion d'Exploitation Agricole (CGEA), du Lycée Technique Agricole Émile Badiane à Bignona. Elle ne permet pas seulement de mesurer l'efficacité réelle des programmes de formation technique agricole mais aussi d'identifier les facteurs qui conduisent à l'intégration professionnelle et les obstacles qui entravent l'accès à un emploi productif dans les zones rurales. Cette étude, qui concerne les cohortes de 2018 à 2022, adopte une approche visant à enrichir la littérature sur l'insertion professionnelle dans le contexte africain en général et sénégalais en particulier. Les résultats de cette étude seront un intrant pour l'élaboration de stratégies d'appui à l'insertion basées sur des données réelles.

De plus, des études évaluant les dispositifs d'accompagnement ont révélé que même si ces programmes facilitent l'accès aux stages et diminuent l'exclusion du marché du travail, leur impact sur une insertion durable reste très limité. Tandis que, lorsque les obstacles subjectifs à la participation sont levés, les chances d'obtenir un emploi régulier peuvent atteindre 67,2 %, avec des effets marginaux notables sur l'efficacité globale du dispositif (Ndoye, 2020).

Les recherches mentionnées précédemment ont porté soit sur l'évaluation des politiques d'accompagnement, soit sur la crise du chômage, en examinant la question de l'entrepreneuriat agricole des diplômés de l'Université et l'efficacité du dispositif d'appui à l'insertion des jeunes sur le marché du travail sénégalais. Cependant ces études ne se sont pas intéressées à l'analyse spécifique de l'insertion des diplômés dans le secteur de l'Agriculture ou d'une structure de formation quelconque.

Par conséquent, l'absence de recherches spécifiques sur l'insertion des diplômés en Agriculture justifie cette étude. Elle permet ainsi de combler ce vide et permettre aux autorités d'avoir des données réelles sur la situation des diplômés en agriculture au Sénégal. Ceci justifie le choix porté sur *l'Analyse de l'insertion des diplômés, en conduite et gestion d'une exploitation agricole (BTS CGEA), du Lycée Technique Agricole Emile BADIANE (L.T.A.E.B.) de Bignona / Sénégal sur la période de 2018 à 2022.*

## QUESTIONS DE RECHERCHE ET OBJECTIFS

Les résultats imperceptibles des actions de l'Etat en faveur de l'emploi des jeunes nous amènent à nous poser la question :

Comment les diplômés de la formation technique agricole s'insèrent-ils ?

Ainsi notre questionnement a été orienté dans le domaine de l'agriculture spécifiquement aux techniciens supérieurs diplômés du Lycée Technique Agricole Emile Badiane (LTAEB).

Les questions qui en découlent sont :

- Quelle est la situation du sortant après certification ?
- Quelle est la répartition des sortants déjà insérés à l'échelle du territoire ?
- Quels sont les contraintes à l'insertion ?
- Quelles solutions pour améliorer l'insertion des diplômés ?

Lors de la capitalisation du projet ESP/EPE qui a accompagné l'implémentation du BTS CGEA des données en rapport avec l'insertion des diplômés ont été collectées. Entre-temps d'autres études n'ont pas eu lieu pour évaluer le taux d'insertion des diplômés. Et le dispositif accompagnement en place n'a pas assez de données pour juger de la pertinence de ses interventions. Une autre étude permettra alors d'avoir une idée plus claire de la destinée des diplômés et par conséquent, les problématiques liées par leur insertion. Pour des questions de cadrage l'étude va cibler les diplômés en BTS conduite et gestion d'exploitation agricole du LTAEB sur la période de 2018 à 2022.

L'objectif global de cette étude est d'analyser l'insertion des sortants.

Les objectifs spécifiques de cette étude consistent à :

- déterminer la situation d'insertion des sortants ;
- cartographier les sortants déjà insérés ;
- d'identifier les contraintes à l'insertion.

### Hypothèses :

L'insertion professionnelle pourrait être également influencée par un certain nombre de facteurs :

- L'insertion professionnelle dépend du mode d'accès à la formation ;
- L'insertion professionnelle dépend de la provenance ;
- L'insertion professionnelle dépend du genre ;
- L'insertion professionnelle dépend de l'accompagnement.

## I. FORMATION ET INSERTION

### I.1. Formation Agricole et rurale au Sénégal et politiques d'insertion

#### I.1.1. Dispositif de formation agricole et rurale du Sénégal

Un dispositif de formation se définit comme un ensemble de ressources organisées pour rendre accessible des actions de formation à une cible. C'est un cadre bien structuré, modelé en parfaite adéquation avec des objectifs pédagogiques, des ressources disponibles dans un contexte d'apprentissage. Jacky Beillerot (1996) le définit comme une construction pédagogique qui articule finalités, méthodes et outils pour permettre un apprentissage efficace.

La formation agricole fournit des connaissances et des compétences nécessaires dans le domaine agricole pour accéder au monde professionnel. C'est un processus de professionnalisation, permettant d'outiller les apprenants sur des bases de connaissance théoriques comme pratiques nécessaires pour leur insertion et évolution dans le secteur agricole (Gibeault, 2002).

#### I.1.1.1. Typologie des formations agricoles

**Formation agricole informelle :** L'enseignement agricole informel est le résultat des activités quotidiennes liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'a pas de structure ni d'organisation (en termes de formulation d'objectifs, de temps nécessaire ou de ressources). La plupart du temps, l'apprentissage informel est non intentionnel vis-à-vis des bénéficiaires . Ceci corrobore les travaux de Michel Alhadeff-Jones (2021), qui estime que l'apprentissage informel s'inscrit souvent dans des dynamiques personnelles, non planifiées. Mais néanmoins il a un fort impact pour le développement professionnel des bénéficiaires.

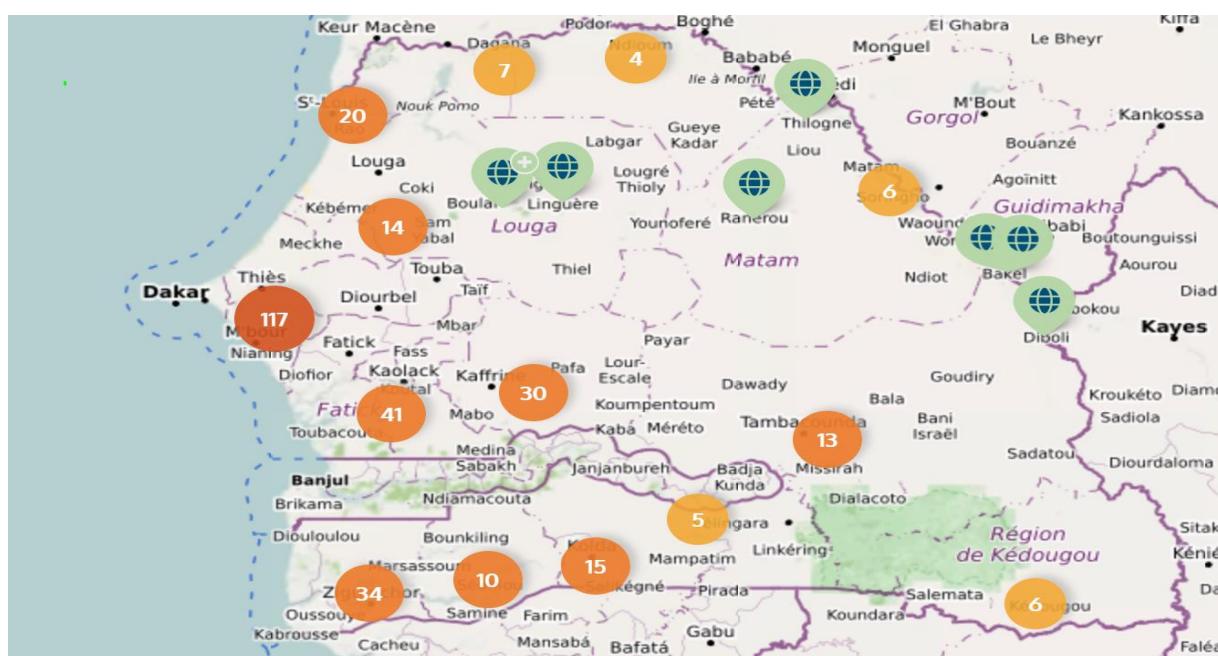
Sans diplôme ou reconnaissance, la formation agricole est considérée comme non formelle et n'est pas catégorisée sur la base de niveau de formation. Ce type d'apprentissage non formel, dans la mesure où il résulte d'approches structurées mais non institutionnalisé. Jean-François Marcel (2010) quant à lui souligne l'importance de ces apprentissages non formels, notamment dans les contextes professionnels, où l'expertise est acquise à travers des formations, des échanges ou des expériences, et pas nécessairement la résultante de la formation formelle.

**Formation agricole formelle :** Lors de ce parcours de formation agricole, les cours et stages sont élaborés en amont. Ces formations se distinguent par une grande organisation de la part du formateur ou de l'organisme de formation. Elles relèvent d'un cadre structuré, souvent reconnu

par une certification ou un diplôme. La formation formelle, notamment en milieu rural, repose sur des dispositifs pédagogiques bien définis, visant des objectifs précis et susceptibles d'être évalués (Champollion, 2009).

### I.1.1.2. L'offre de formation agricole et rurale au Sénégal

Au Sénégal, plusieurs ministères ont leurs propres institutions de formation, tels que le Ministère de l'Agriculture, le Ministère de l'Élevage, le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Artisanat et le Ministère de l'Enseignement Supérieur. A côté de ces structures publiques, nous avons de nombreux acteurs privés et associatifs, tels que des ONG internationales et sénégalaises, des réseaux de Maisons Familiales Rurales, ainsi que la Fédération des Organisations Non Gouvernementales du Sénégal. La diversité des acteurs enrichit le paysage de la formation agricole et apporte une meilleure réponse aux besoins variés du secteur.



**Figure 1 : Cartographie des structures de formation agricole et rurale (Source : FARSEN 2022)**

Au Sénégal, seulement 12 % des dispositifs de formation agricole sont gérés par des organismes publics. Parmi ceux-ci, plusieurs centres sont placés sous la tutelle du ministère de l'Agriculture, notamment le Centre National de Formation des Techniciens en Agriculture et Génie Rural de Ziguinchor, le Centre de Formation Professionnelle Horticole de Cambérène, ainsi que six centres d'initiation et de perfectionnement en agriculture (CIPA, anciennement CIH) et des centres polyvalents de formation des producteurs (CPFP).

En plus de l'université de Thiès, qui accueille l'École Nationale Supérieure d'Agriculture (ENSA), et l'Université Alioune Diop de Bambey, au sein de laquelle est implanté l'Institut Supérieur Agricole et de Formation Rurale (ISFAR), d'autres institutions universitaires, telles que l'Université Gaston Berger de Saint-Louis, l'Université Assane Seck de Ziguinchor, l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar, ainsi que l'Université du Sine-Saloum El Hadj Ibrahima Niass (USSEIN), s'engagent progressivement dans le développement de programmes de formation agricole et rurale (FAR).

De plus, les centres créés par les organisations paysannes et les ONG jouent un rôle déterminant dans le renforcement des compétences en milieu rural, notamment à travers des dispositifs de formation continue ciblant les jeunes en charge de l'encadrement du monde agricole (FARSEN, 2022).

## Dispositif de formation agricole et rurale



Figure 2 : Les dispositifs de formation du Sénégal (Source : FARSEN, 2022)

Les institutions de formation agricole et rurale au Sénégal dépendent de plusieurs ministères de tutelle :

- **Ministère de l'Agriculture** : En 2003, ce ministère a mis en place un Bureau de la Formation Professionnelle Agricole, chargé de coordonner les actions de formation et de mettre en œuvre le volet de formation lié à la Loi d'Orientation Agro-Sylvo-pastorale.
- **Ministère de l'élevage** : Comme pour le Ministère de l'agriculture, le ministère dispose de l'élevage dispose d'un bureau de formation Professionnelle, visant à développer les compétences dans ce secteur.

- **Ministère de la formation professionnelle** : Ce ministère propose une large gamme de formations en agriculture dont le lycée agricole de Bignona, ainsi que des centres de formation professionnelle (CFP) et des centres sectoriels.

En raison des problèmes liés à l'emploi des jeunes, les structures de formation ont également une mission d'accompagnement pour faciliter l'insertion des diplômés. Le Ministère de la Formation Professionnelle se concentre sur l'insertion des jeunes diplômés, ce qui constitue une première réponse à leurs besoins. Toutefois, il est essentiel d'enrichir cette approche avec des éléments clés tels que le personnel qualifié, les compétences techniques nécessaires et les ressources financières adéquates. Il est crucial de réfléchir aux activités attendues des cellules d'appui à l'insertion et aux compétences requises des jeunes en formation. À ce sujet, il convient de noter que l'intégration suit une certaine trajectoire (MFPAI, 2008).

- **Ministère de l'Enseignement Supérieur** : Ce ministère dispose de facultés ou de départements en sciences agronomiques au sein des universités tels que Dakar, Saint-Louis, Thiès, Bambey, Ziguinchor et de l'université du Sine Saloum, ce qui enrichit l'offre de formation existante. Les Instituts Supérieurs d'Enseignement Professionnel (ISEP) viennent également renforcer l'offre et proposent également des formations post-baccalauréat en agriculture (Bac + 2). Ces structures, au nombre de six pour le moment, sont installées à Thiès, Richard Toll, Bignona, Diamniadio, Matam et Mbacké, comme l'indique le réseau des acteurs de la Formation Agricole et Rurale (FARSEN, 2022).

### I.1.2. Politique d'insertion des jeunes au Sénégal

#### I.1.2.1. Rappel historique des politiques d'accompagnement

Le développement du capital humain est une priorité stratégique pour le Plan Sénégal Émergent (PSE). La stratégie est mise en œuvre sous forme de plans qui structurent des projets pour créer des emplois de qualité, notamment pour la jeunesse. À cette fin, les structures de formation sont essentielles au développement de cette politique, car elles font partie d'un système holistique avec des ressources humaines et matérielles. Néanmoins, le budget alloué à la formation des jeunes reste limité par rapport aux besoins, ne représentant que 4 % du budget de l'éducation. La Nouvelle Politique Nationale de l'Emploi du Sénégal, formulée en 2010, avec ses institutions partenaires, visait à créer près de 730 000 emplois modernes au cours des cinq prochaines années, visant à générer des emplois productifs, stables et motivants pour les travailleurs et

leurs familles. Le cas du Sénégal : L'analyse des professions reflète les problèmes de gestion du chômage des jeunes, c'est-à-dire la tranche démographique la plus touchée. Le taux de chômage est actuellement de 16,9 % et la population active âgée de 15 à 35 ans est fortement impactée. Le développement de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) dans ce contexte s'est fait sur la base financière de projets bancables. Formée sous le décret n° 2014-26 du 9 janvier 2014, l'ANPEJ est établie pour mettre en œuvre la politique de promotion de l'emploi des jeunes du gouvernement (ANPEJ, 2014).

De plus, le Programme des Domaines Agricoles Communautaires (PRODAC) a été fondé par le décret n° 2014-498 du 10 avril 2014. Avec ce programme, une toute nouvelle génération d'agriculteurs a émergé les Domaines Agricoles Communautaires (DACP). L'objectif du PRODAC est de réduire la pauvreté sociale dans les zones rurales à travers la promotion l'entrepreneuriat agricole parmi les jeunes, avec ses DAC couvrant entre 1 000 et 5 000 hectares pour former de nouvelles communautés rurales (PRODAC, 2014).

En réponse à l'immigration massive des jeunes, l'agence nationale d'insertion et de développement agricole (ANIDA) a été créée en 2006, dans le cadre du plan REVA (retour vers l'agriculture). La majorité des migrants sont de jeunes agriculteurs, fréquemment engagés dans le secteur agricole en Espagne et au Maroc. La plupart des migrants sont de jeunes agriculteurs, travaillant généralement dans l'agriculture en Espagne et au Maroc. L'agence est financièrement indépendante et bénéficie d'une supervision technique par le Ministère de l'Agriculture et d'une supervision financière par le Ministère des Finances. Elle a pour mission de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes en facilitant des entreprises agricoles modernes et intégrées dans la région, y compris la création de fermes "NATANGUE", signifiant "abondance" en wolof (ANIDA, 2012). L'agence apporte également un soutien aux organisations communautaires de base et aux individus dans le financement de la formation (3FPT, 2024).

### **I.1.2.2. Les nouvelles orientations en matière d'accompagnement**

#### **a. Le Fond de Formation pour la Formation Professionnelle et Technique (3FPT)**

En 2014, le gouvernement du Sénégal a mis en place le plan Sénégal émergent (PSE) pour une transformation économique du pays. Ce programme destiné à faire du Sénégal un pays émergent à l'horizon 2035 avait réservé une place importante au développement du capital humain. Ce programme structuré à travers de projets destinés à la création d'emploi en particulier pour les jeunes et les femmes. Dans cette nouvelle vision, les structures de

formation professionnelle doivent jouer un rôle décisif dans la formation de ressources humaines qualifiées. Néanmoins, un constat fort est fait sur la faiblesse du financement destiné à la formation des jeunes par rapport aux besoins de formation du pays (4% du budget de l'éducation). Dans cette optique, le gouvernement du Sénégal a mis en place le le Fond de Formation pour la Formation Professionnelle et Technique (3FPT) à travers l'appui de partenaires. Le 3FPT alloue ainsi des financements, aux demandeurs, sous forme de subventions à hauteur de 90 % du coût de la formation. (3FPT, 2024)

### **b. La Délégation générale à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et des Jeunes (DER/FJ)**

La délégation générale à l'entreprenariat rapide des femmes et des jeunes (DER/FJ) est un outil nouveau qui a pour mission de promouvoir l'entrepreneuriat pour les femmes et les jeunes.

Par décret n° 2017-2123 datant du 15 novembre 2017, la Délégation générale à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et des Jeunes (DER/FJ) est une organisation. La DER/FJ fait partie des efforts consentis par l'État du Sénégal en collaboration avec ses partenaires pour établir un cadre durable pour la réalisation de performances économiques significatives et à fort impact pour les populations.

Jusqu'à présent, la DER a obtenu un financement de 122,3 Milliards FCFA pour les entrepreneurs, en soutenant 8 539 Unités économiques pour leur immatriculation ; 15 105 Bénéficiaires ont été formés ; 552 Communes du Sénégal sont concernées (DER, 2024).

#### **I.1.2.3. Les autres acteurs intervenant dans l'insertion des diplômés**

##### **a. Les structures agricoles**

Les titulaires du BTS CGEA optant pour un emploi peuvent intégrer une panoplie de structures à l'échelle du territoire national. Il s'agit de :

- Structure d'encadrement de producteurs (ANCAR, SAED, SODAGRI, SODEFITEX) ;
- Programme des domaines agricoles communautaires (PRODAC) qui recrute une bonne partie des diplômés du BTS CGEA. Ces derniers jouent un rôle déterminant dans la production ;
- Les services techniques de l'Etat, les services de développement rural (encadrement de producteurs et paysans) ;
- Ministère de la formation professionnelle ou ils peuvent être formateur dans les centres de formations professionnelles agricole ;

- Institut Sénégalais de Recherche Agricole (ISRA) : les techniciens supérieurs peuvent intégrer la recherche. Ils peuvent aider les chercheurs dans les processus de recherche notamment de sélection, multiplication de nouvelles variétés et d'élaboration de fiches techniques (LTAEB, 2020).

#### **b. Partenaires techniques et Financiers (PTF)**

- **L'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) :** C'est l'agence spécialisée des Nations Unies qui mène les efforts internationaux vers l'élimination de la faim. Au Sénégal, la FAO et 3FPT mettent en œuvre le Programme d'accélération du modèle d'insertion des jeunes agripreneurs. Cette initiative avait comme objectif de favoriser des emplois ruraux décents pour les jeunes et développer l'entrepreneuriat dans les chaînes de valeur agricoles (FAO, 2021).
- **La Société Allemande pour la coopération (GIZ) :** L'initiative « Soutien à la réforme de la formation professionnelle au Sénégal » (RéFoP) fait partie d'une initiative visant à apporter une contribution aux objectifs du Plan Sénégal Emergent. Le Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage et de l'Insertion, le MEFPAI, supervise la mise en œuvre du projet et l'agence d'exécution pour la contribution allemande est la GIZ. Ce dernier met l'accent sur le renforcement des capacités des acteurs sénégalais dans ce projet de coopération technique. Le projet RéFoP vise particulièrement à améliorer les conditions requises pour une offre initiale formelle de FPT répondant aux besoins de l'économie (GIZ, 2022).
- **L'agence américaine pour le développement international (U.S. Agency for International Development, USAID) :** collabore avec le gouvernement du Sénégal dans le cadre de l'initiative Feed the Future pour lutter contre la pauvreté et la dénutrition en favorisant l'agriculture comme levier de croissance économique. L'USAID apporte son soutien aux chaînes de valeur essentielles pour aider le pays à répondre à ses besoins alimentaires, à accroître les revenus des populations vulnérables et à améliorer la nutrition, en mettant particulièrement l'accent sur les femmes et les enfants. (IESC, 2024).

#### **c. Institutions de microfinancement (IMF)**

Selon un rapport élaboré en 2004 de la Direction de la Microfinance du Sénégal, le Crédit Mutuel du Sénégal (CMS), l'Union des Mutuelles du Partenariat pour la Mobilisation de l'Épargne et du Crédit au Sénégal (UM-PAMECAS), et l'Union des Mutuelles d'Épargne et de

Crédits (UMECU) se sont distingués par leurs performances en termes de taux d'adhésion, de crédit en cours et d'épargne. Ces institutions, à travers une mutualisation de leurs actions, ont apporté une contribution importante dans le domaine de la microfinance au Sénégal (Sine, 2008).

## **I.2. Problématique de l'insertion des diplômés en Agriculture**

La question de l'emploi des jeunes constitue l'une des préoccupations essentielles de tous les décideurs politiques, des institutions internationales et des Etats. Le Sénégal n'est pas en reste dans cette dynamique de recherche de solution au chômage des jeunes. En dehors de l'importance cruciale qu'il revêt pour le bien-être des personnes, il est essentiel à la réalisation de nombreux objectifs généraux concernant la société, tels que la réduction de la pauvreté, la croissance de la productivité et la cohésion sociale. C'est donc à juste titre que l'Organisation des Nations Unies et ses 193 Etats membres ont consacré le 8ème des objectifs de développement durable à la promotion d'une croissance économique durable et inclusive à travers l'emploi et un travail décent pour tous.

La lutte contre la pauvreté et le chômage sont des priorités du gouvernement du Sénégal. La mise en œuvre du Plan Sénégal Emergent (PSE) suivant ses 03 axes stratégiques a contribué de manière significative à la réduction de la pauvreté et du chômage notamment par l'augmentation de l'investissement public et la promotion du secteur privé (Diémé et al., 2017). C'est ainsi que le taux de croissance s'est amélioré considérablement entre 2013 et 2017, passant de 3.5 à 7,1% (ANSD, 2020).

Les personnes sans emploi, qui sont disponibles, mais ne recherchent pas un emploi pour des raisons considérées comme indépendantes de leur volonté sont comptées parmi les chômeurs et prises ainsi en compte dans la détermination du niveau de chômage dans le pays (BIT, 2023). Le taux de chômage pourrait être expliqué par le fait que l'éducation secondaire et l'enseignement supérieur ne correspondent pas aux besoins des entreprises ni ne répondent aux impératifs de développement économique et social du Sénégal.

La capacité d'accueil de la formation technique et professionnelle est limitée. La promotion de la formation professionnelle est fortement handicapée par une prise en compte insuffisante de l'orientation scolaire et professionnelle des élèves dès le bas âge (Ndoye, 2020).

De cette façon, la décision politique adoptée en matière d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle est de passer d'une logique sociale de recyclage des déchets du système éducatif à une logique économique d'adaptation aux exigences du marché. De

nouvelles méthodes pédagogiques, telles que l'Approche par les Compétences (APC), sont mises en place dans cette optique (PAQUET, 2013).

Ces dernières années, les autorités sont déterminées à faire de la formation professionnelle agricole un élément clé du développement rural. Il s'agit de la création d'emplois pour une population de plus en plus nombreuse. La stratégie mise en œuvre consiste à mettre en place des agences et des fonds visant à promouvoir à soutenir l'apprentissage et l'emploi des jeunes. Actuellement, le pays a pris diverses mesures pour lutter contre le chômage et la précarité de l'emploi sur le marché du travail et en particulier chez les jeunes. Sur le plan institutionnel plusieurs dispositifs ont été mis en place pour une transformation de l'Agriculture et en faire un métier reconnu et valorisant (Kane et al., 2018).

Dans le contexte de l'exode rural mais surtout avec l'immigration irrégulière qui prend une envergure inquiétante, la valorisation du métier de l'agriculture constitue une solution durable contre les problèmes de chômage des jeunes. Ainsi le secteur primaire peut être le principal employeur et de création d'emploi dont les incidences engendrent des avantages d'ordre économique, social, politique pour la société (Kane et al., 2018).

Jusqu'ici, d'importants moyens financiers ont été déployés dans le cadre des projets comme ceux de l'Agence nationale d'insertion et de développement agricole (ANIDA) et du Programme des domaines agricoles communautaires (PRODAC).

De 2008 à 2010, l'ANIDA, l'Agence nationale du Plan de retour vers l'agriculture, a obtenu 10,199 milliards FCFA, dont 7,156 milliards issus des partenaires techniques et financiers, et 3,043 milliards provenant du budget de l'État (Ndoye, 2020).

L'Etat a mis en place d'Agences (ANPEJ, ANAMO, ONFP, ADEPEM, etc.) qui tentent de promouvoir la promotion de l'emploi y compris l'auto-emploi surtout pour la frange jeune.

Néanmoins, les résultats de ces actions gouvernementales sont mitigés, traduisant un écart entre les politiques proposées et la réalité économique.

Par ailleurs, ces actions négligent souvent les besoins des jeunes ruraux, se focalisant pour la plupart sur la situation des jeunes diplômés plus visibles et mieux organisés (AGRI-JEUNES, 2019).

Aujourd'hui les modes d'accès à l'emploi et le rapport au travail des jeunes se sont fortement transformés et suscitent un débat légitime sur l'actualité et la pertinence du concept d'insertion professionnelle des jeunes. L'insertion durable des jeunes du monde rural dans le secteur agricole est conditionnée par le niveau de revenu que leur offre le secteur agricole. Dans leurs initiatives locales, les jeunes issus des zones rurales cherchent à devenir des agri-preneurs.

C'est-à-dire des acteurs de développement économiques dans les chaînes de valeur agricoles afin de gagner un revenu stable pour améliorer leur situation familiale (Kane et al., 2018).

Le projet AGRI-JEUNES TEKKI NDAWÑI vise à les accompagner dans ces initiatives à travers un changement de paradigme qui consiste à : créer localement les conditions dynamiques qui leur permettent de s'informer et, de se former, de s'installer et de développer leur projet économique en interaction avec les autres acteurs du secteur agro-sylvo-pastoral et halieutique. Cette nouvelle démarche inclut les exploitations familiales, les organisations professionnelles, ainsi que diverses plateformes de facilitation et opérateurs de marché. En s'appuyant sur les enseignements tirés de précédentes expériences. Ce nouveau projet se distingue des initiatives récentes par son approche stratégique axée sur l'accompagnement personnalisé des jeunes et son ancrage dans des partenariats commerciaux garantissant la viabilité de leurs activités (AGRI-JEUNES, 2019).

Le gouvernement du Sénégal a tenu un conseil présidentiel en fin avril 2021 pour définir les orientations du Programme d'urgence pour l'emploi et l'insertion des jeunes. Au début du mois de Mai de la même année, la FAO a signé un accord de partenariat avec le Fonds de Financement de la Formation professionnelle et technique (3 FPT) pour le Programme d'accélération de la mise en place du modèle d'insertion des jeunes agri-preneurs (AGRI-JEUNES, 2019).

Néanmoins, bien que des mesures gouvernementales aient été prises, elles n'ont pas été synonymes d'une réduction significative du chômage de la frange jeune qui s'élève actuellement à 22,9 %. Nous continuons également de constater les phénomènes de migration irrégulière. De ce fait, les impacts intangibles de ces programmes soulèvent plusieurs : Quels sont les divers éléments qui influencent l'insertion professionnelle des diplômés de la formation technique agricole ?

Aujourd'hui, la mission des structures de formation supplémentaires est d'aider à l'insertion après la formation. De ce fait, une étude sur l'insertion appliquée aux étudiants sortants des établissements de formation professionnelle présente une importance particulière car elle permet d'orienter cette tâche nouvelle et cruciale pour les établissements.

Pour des questions de cadrage cette étude va se concentrer sur les diplômés en conduite et gestion d'exploitation agricole (BTS CGEA) du LTAEB sur la période de 2018 à 2022.

L'objectif global de nos recherches est de contribuer à l'amélioration de l'insertion des diplômés professionnels à travers l'analyse de l'insertion des sortants du BTS CGEA du LTAEB.

De manière spécifique, nous allons : mesurer le taux d'insertion des sortants, cartographier les sortants déjà insérés, identifier les contraintes à l'insertion afin de formuler des stratégies d'optimisation.

## II. CADRAGE THÉORIQUE

### II.1. Concepts clés de la problématique

#### II.1.1. Insertion professionnelle

Cette insertion désigne le processus par lequel un individu ou un groupe parvient à intégrer le marché de l'emploi. L'insertion des jeunes dans la vie professionnelle peut emprunter de nombreuses voies : réseaux professionnels, organisations agricoles... Cette transition peut être facilitée à travers les services et les marchés, l'information, la formation et l'innovation. En règle générale, cette insertion survient après avoir suivi une formation pour obtenir un emploi stable. En Agriculture, les techniciens peuvent s'insérer en tant que salarié soit s'installer en auto-emploi (De Cuypers & De white, 2011).

#### II.1.2. Insertion sociale

Il se peut que l'insertion sociale du jeune agriculteur soit plus essentiel que son ancrage professionnel, car elle est un facteur clé de durabilité de son installation. Cette insertion s'inscrit dans une famille, une communauté et d'un territoire (Paugam, 2000).

#### II.1.3. Accès à la terre

Les jeunes adoptent divers moyens pour accéder à la terre variant selon les contextes. L'un des facteurs principaux qui affecte le mode d'accès est la disponibilité des ressources foncière au niveau du territorial (Gaffney & Hagmann, 2017).

#### II.1.4. Accès au financement

L'accès au financement fait allusion à la capacité des individus ou des entreprises à obtenir des services financiers, comme des prêts (Beck & Demirgüt-Kunt, 2006).

#### II.1.5. Accès à la technologie

L'accès des jeunes agriculteurs aux technologies modernes en agriculture est facteur un crucial de productivité et de compétitivité sur un marché en constante évolution. Cela se traduit par la disponibilité et l'utilisation efficace des ressources nécessaires à la production, telles que les

semences améliorées, les fertilisants, ainsi que les systèmes d'irrigation et les équipements mécanisés pour le travail des sols (tracteurs, semoirs, machines de travail du sol) (Ball, 2013). L'adoption de ces technologies contribue non seulement à augmenter les rendements, mais aussi à alléger la charge de travail dans le secteur agricole, encourageant ainsi l'engagement des jeunes dans ce secteur.

### **II.1.6. Accès aux compétences**

Les jeunes agriculteurs doivent disposer des compétences en matière de relations et d'intégration sociale, car l'agriculture repose sur des réseaux relationnels.

L'installation des jeunes dans le secteur agricole requiert une approche pluridisciplinaire, semblable au métier d'agriculteur qui inclut des domaines tels que : agronomie, gestion, économie, compétences financières, compétences de marché (Koutsou, 2016).

### **II.1.7. Accès au marché**

L'accès au marché fait référence à la capacité à vendre des biens et des services. D'après la FAO (2021), l'accès au marché est un élément essentiel du développement agricole. C'est une traduction des productions en revenus durables. L'accès au marché favorise ainsi une parfaite intégration des exploitations familiales dans les chaînes de valeurs.

### **II.1.8. Accès aux facteurs de production**

Pour s'adapter aux exigences du marché, les agriculteurs familiaux doivent avoir une compréhension approfondie des canaux de distribution. Ils doivent, en outre, être en mesure d'assurer une production en quantité suffisante et en qualité satisfaisante afin de répondre aux attentes des consommateurs. Il est essentiel d'utiliser de manière systématique des semences certifiées, de produits fertilisants, de matériel agricole efficace et de bénéficier d'un système de conseil agricole performant (Pretty, 2008).

## **II.2. Théories**

### **II.2.1. Zoom sur les théories en rapport avec l'insertion des diplômés**

Plusieurs cadres théoriques ont été développés pour expliquer l'insertion des jeunes de manière générale et dans le secteur agricole en particulier. Parmi ces théories, les plus pertinents sont :

**a. La théorie de Ginsberg sur le développement professionnel (Ginzberg et al., 1951):**

C'est une approche classique qui définit le parcours professionnel par le choix de carrière. La décision relative à la profession résulte d'une progression continue aboutissant à la formation. Selon Ginzberg, Axelrad et Herma (1951), l'option professionnelle n'est pas un événement isolé. Mais plutôt le résultat d'un processus évolutif qui débute dès l'enfance et se poursuit tout au long de la vie.

Ainsi, dans cette option théorique, l'insertion professionnelle résulte d'un processus de maturation psychologique et sociale, au cours duquel nous avons un passage d'une décision hypothétique vers une décision fondée sur des critères plausibles (Ginzberg et al., 1951).

**b. La théorie du capital humain (Schultz, 1961 ; Becker, 1964)**

Selon la théorie du capital humain, tout investissement dans l'éducation ou la formation contribue à augmenter la productivité d'un individu, améliorant ainsi ses perspectives de revenus futurs (Becker, 1964). Cela inclut toutes les connaissances, compétences, expériences et qualités personnelles qui sous-tendent la capacité à produire, de manière autonome ou pour autrui. L'économiste Theodore W. Schultz (1961) l'a développé dans le contexte du développement et elle a été systématisée par Gary S. Becker (1964), dont les études sur les rendements de l'éducation lui ont valu le **Prix Nobel d'économie en 1992**.

**c. La théorie de Patton et McMahon sur le développement professionnel :**

La théorie du développement professionnel formulée par **Patton et McMahon (1999)** adopte une approche systémique et interactionniste. Dans ce contexte, un développement professionnel est perçu comme la résultante d'une interaction. C'est le fruit de la synthèse de deux processus dynamiques. Cette vision considère le développement professionnel comme un processus qui se déroule tout au long de la vie et qui prend en compte non seulement les différences individuelles, mais aussi l'environnement ainsi que des aspects contextuels. À la fois sur le plan individuel et contextuel (famille, cercle d'amis, culture, expériences professionnelles...), plusieurs éléments impactent le développement professionnel. Cette approche indique que les choix de carrière sont déterminés par divers aspects : personnalité, valeurs, compétences, ainsi que des facteurs environnementaux tels que la famille, le groupe d'amis, les expériences scolaires et professionnelles, la culture locale, les normes sociales, ainsi que les structures institutionnelles et administratives. Cette complexité rend le parcours professionnel non linéaire, en constante évolution et fortement personnalisé.

Parallèlement, la théorie du travail indépendant examine les motivations qui poussent certaines personnes à choisir le statut de travailleurs indépendant plutôt que celui de salariés. Bien que plusieurs perspectives existent, elles s'accordent toutes sur l'idée que ces individus se tournent vers le travail autonome pour optimiser leur satisfaction personnelle, que ce soit en matière de liberté, de revenus ou d'épanouissement (Leselbaum, 1983). Guichard (2001), à son tour, souligne que cette approche aide à mieux appréhender la complexité des parcours professionnels. Il a mis en avant, dans sa démarche, l'interaction entre les projets de vie personnels et les contraintes ou opportunités présentes dans leur environnement immédiat. Cette théorie met ainsi en avant la place de la motivation intrinsèque et les aspirations individuelles dans le choix de parcours professionnels inhabituels.

#### **d. La théorie institutionnelle :**

Elle a été proposée par Coase (1937) en collaboration avec Williamson (1987) soutenant que l'accès aux ressources est fortement tributaire de la disponibilité. Ainsi l'accès aux ressources comme la terre, les marchés et les technologies par les jeunes pour les jeunes, dépend fortement de la disponibilité des ressources fondamentales. Elle souligne également l'importance des institutions (règles, normes, structures) au cœur de la formation des pratiques économiques. Même les institutions elles-mêmes sont contextuellement contraintes par des facteurs sociaux, politiques, économiques, juridiques et technologiques qui conditionnent leur légitimité et leur stabilité.

Cette observation a été développée par la théorie néo-institutionnelle, popularisée par Meyer et Rowan (1977), puis Scott et Meyer (1983). Les travaux de ces derniers ont défini les symboles et normes en rapport avec le bon fonctionnement des organisations. Cela indique que les pratiques organisationnelles favorisent non seulement l'efficacité mais aussi prennent en compte les pressions sociales et institutionnelles, assurant ainsi la légitimité des différents acteurs.

Appliquées maintenant à la participation des jeunes à l'agriculture, de telles méthodes nous rappellent que le succès ne dépend pas seulement des compétences individuelles. D'autres considérations mais aussi de la capacité institutionnelle à développer des conditions de réussite, à sécuriser les ressources et à socialiser la trajectoire de l'agriculture.

#### **e. La théorie des réseaux sociaux :**

Selon cette théorie, les jeunes ont plus de chances de s'engager de manière durable dans des activités agricoles s'ils disposent de réseaux sociaux solides. Selon Harrison White (1992), les recherches sur l'art, les réseaux sociaux et les marchés ont conduit à l'élaboration progressive d'une théorie générale, appelée « théorie structurelle de l'action », qui a été explicitée pour la première fois dans son ouvrage *Identity and Control* (White, 1992).

#### **f. Théorie de la performance organisationnelle**

En théorie des organisations, le concept de performance organisationnelle occupe une place centrale, car il constitue un indicateur clé du bon fonctionnement et de la capacité d'adaptation des structures. Selon March et Sutton (1997), la performance permet non seulement de mesurer les résultats d'une organisation, mais aussi de favoriser l'apprentissage organisationnel, en facilitant l'acquisition de connaissances utiles à l'amélioration continue des pratiques internes. La performance organisationnelle peut ainsi être définie comme la capacité d'une entreprise ou d'une institution à mettre en œuvre des processus appropriés pour atteindre efficacement ses objectifs. Elle repose sur deux dimensions fondamentales :

**L'efficacité**, qui renvoie à l'atteinte des résultats escomptés ;

**L'efficience**, qui concerne une optimisation des ressources pour produire des résultats satisfaisants.

Ces deux indicateurs sont souvent mobilisés dans l'évaluation des institutions de la formation professionnelle notamment agricole.

#### **g. Théorie de durabilité :**

Selon la théorie de durabilité, l'accumulation de ressources financières aura comme résultante la modification de notre stock de capitaux. Ce qui va impacter notre capacité pour mobiliser des ressources destinées à améliorer la productivité tout en prenant en compte la protection des ressources naturelles et la variabilité climatique (Daly, 1996).

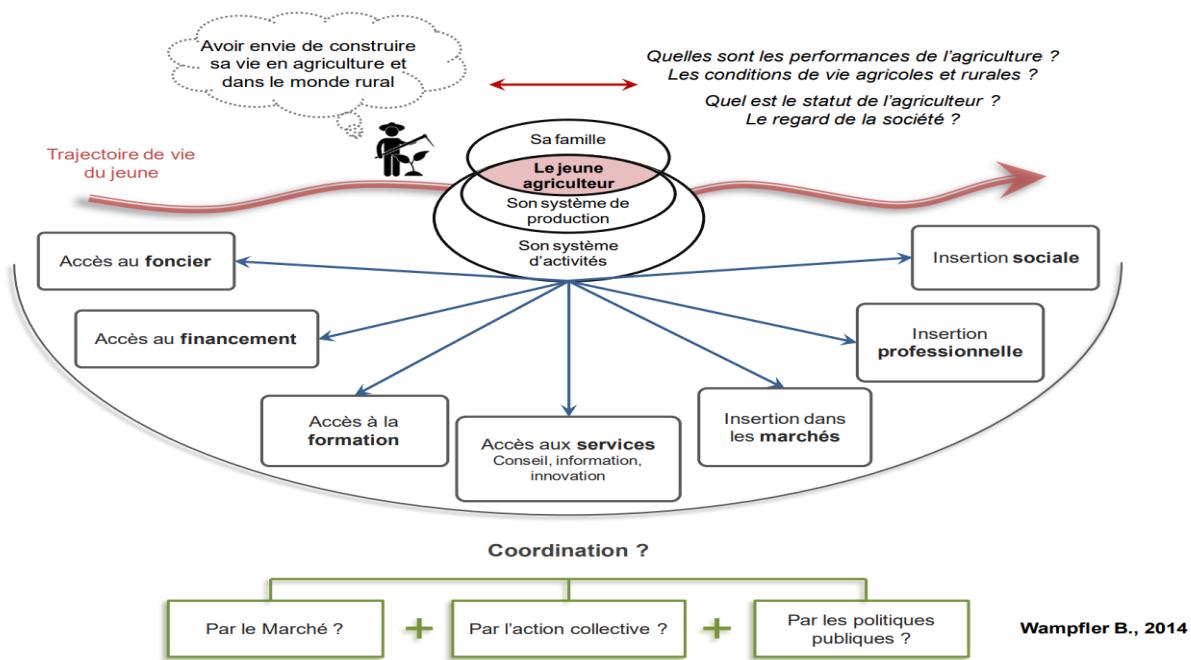
#### **h. Théorie de la recherche d'emploi (job search) :**

Cette démarche stipule que les diplômés potentiels demandeurs d'emploi comme les employeurs n'ont pas une maîtrise parfaite du marché de l'emploi. L'étude sur la recherche d'emploi ou job search explique la manière dont les employeurs cherchent des employés et identiquement les efforts que les diplômés déploient pour trouver un emploi. Ceci met en lumière que les diplômés ne connaissent pas les emplois disponibles et en parallèle les employeurs ignorent les profils disponibles sur le marché et en quête d'emploi (Pissarides, 2000).

#### **i. La grille d'analyse de Betty Wampfler :**

Dans le cadre d'une étude, Betty WAMPFLER s'est penchée sur les questions en rapport avec l'installation durable des jeunes en agriculture familiale dans le contexte africain. Cette étude, réalisée en 2014 met en évidence les mesures à prendre en compte et les ressources nécessaires pour une installation durable. Ces travaux ont conduit à une grille d'analyse qui met l'accent sur l'octroi de ressources importantes et rendre moins contraignant les procédures relatives au décaissement (Wampfler, 2014).

Par ailleurs, Wampler en collaboration avec Berges ont pu élaborer une grille d'analyse en 2017 afin de mieux appréhender les trajectoires post-formations des jeunes en agriculture pour un accompagnement adapté (Wampfler, 2017).



**Figure 3 : Grille d'analyse (Source : Wampfler, 2017)**

Cette grille met en exergue les conditions idéales pour favoriser une installation, des jeunes, de manière durable dans le secteur agricole. Elle récapitule l'ensemble des leviers d'action permettant de faciliter une insertion durable. Selon cette logique, l'accompagnement à l'installation des jeunes nécessite non seulement l'accès à certains services mais aussi la coordination de l'ensemble des services reçus. Les activités de coordination se font à travers un rapprochement vers le marché, l'action collective et les mesures politiques.

### II.2.2. Relation entre problématique, théories et grilles d'analyse

Notre étude s'intéresse à l'analyse de l'insertion des diplômés du LTAEB de Bignona (BTS CGEA). Ces diplômés peuvent avoir des trajectoires variées, avec la possibilité d'avoir un emploi salarié ou être en auto-emploi. L'étude vas permettre, entre autres, de vérifier si processus de formation est mesure de répondre aux défis en rapport avec les différentes trajectoires que les diplômés du BTS CGEA peuvent avoir.

Au regard des différents parcours des diplômés, les questions de l'insertion des diplômés ne peuvent s'expliquer qu'à travers une théorie. Ainsi l'analyse des différentes théories montre que l'insertion des diplômes du BTS CGEA, ne peut être appréhendé sous un seul angle.

Les théories mobilisées lors de cette étude se complètent pour pouvoir donner une vue exhaustive des facteurs (intrinsèques, économique, sociaux et institutionnels) qui influencent les parcours des diplômés sur le marché de l'emploi.

Pour ce qui est de l'insertion du diplômé pour un emploi salarié ; les théories du capital humain, à celle de la vocation et à celle du job search peuvent être mobilisées.

Une combinaison entre théories du capital humain, celle institutionnelle et la grille d'analyse de Betty Wampfler, permettrait d'appréhender la question de l'auto emploi. Il serait possible ainsi d'assurer une installation durable des jeunes qui ont reçu une formation et disposent des ressources nécessaires permettant leur installation.

Les théories du développement vocationnel, et du capital humain soulignent l'importance des aspirations, de la motivation et de la valeur de la formation dans la construction du projet professionnel. Les théories relationnelles et contextuelles (modèle systémique, auto-emploi, réseaux sociaux) mettent en évidence le rôle des interactions sociales, des logiques territoriales et du capital social dans l'orientation vers l'agriculture.

Certaines théories institutionnelles insistent sur les services de bases telles que le foncier, le financement et les politiques publiques. Ce pendant la théorie en rapport avec la performance organisationnelle met l'accent sur l'efficacité des dispositifs (dispositif de formation, Institutions d'accompagnement) à appuyer l'installation des jeunes. Enfin, les théories du Job Search et de la durabilité rappellent que l'insertion est à la fois conditionnée par l'accès aux opportunités. Mais pour qu'elle soit durable, l'insertion doit être inscrite dans une logique de viabilité économique et écologique.

Enfin, les apports combinés de la théorie du Job Search (Pissarides, 2000) et des travaux de Wampfler (2014 ; Wampfler & Bergès, 2017) sur l'installation agricole offrent une lecture des conditions réelles de l'insertion professionnelle. Alors que la théorie du Job Search met en lumière les difficultés d'accès à l'information sur le marché du travail, les coûts de recherche d'emploi et les déséquilibres entre offre et demande, les analyses de Wampfler insistent sur les leviers indispensables à une réussite de l'installation. Parmi les éléments d'accompagnement, nous avons : accès au foncier, accès au crédit, offre de stages qualifiants, soutien et accompagnement post-formation.

Ces théories et grille nous ont permis de développer un outil de collecte (questionnaire via kobotoolbox ) permettant de mesurer l'insertion des diplômés à divers pas de temps sur la

période 2018-2020. Ensuite une cartographie des sortants pour mettre en adéquation les ressources disponibles des divers terroirs et insertion. En outre, théories et grille d'analyse ont permis d'identifier les axes d'intervention du dispositif d'accompagnement et d'en tirer les points de vigilance. Identifier ainsi les difficultés pour l'insertion en vue de vérifier les manquements dans le dispositif d'accompagnement.

Ainsi, une lecture globale et intégrée de ces apports permet de mieux identifier les contraintes et comprendre les leviers d'action à activer pour améliorer durablement l'insertion des diplômés du BTS CGEA.

### III. MATÉRIEL ET MÉTHODES

L'objectif de cette étude est d'analyser l'insertion des diplômés du BTS CGEA du LTAEB de Bignona. Le processus de formation doit prendre en considération les différentes trajectoires des diplômés, qui peuvent choisir de rejoindre un emploi salarié ou de s'installer en tant qu'autonomes. Cela nous amène à classer les théories explicatives de l'insertion en deux catégories : celles qui facilitent l'accès à un emploi salarié et celles qui favorisent l'auto-emploi.

Ces théories sont en réalité plus complémentaires que substituables, ce qui permet de formuler plusieurs hypothèses, chacune contribuant à expliquer une partie de l'hétérogénéité de la situation des diplômés sur le marché du travail.

L'insertion des jeunes dans un emploi salarié est liée à la théorie du capital humain, à celle de la vocation et à celle de la recherche d'emploi (job search). Dès qu'un jeune choisit une vocation, il reçoit une formation et commence à chercher un emploi, ce qui nécessite de réunir toutes les conditions nécessaires pour trouver un emploi digne.

En combinant la théorie du capital humain avec la théorie institutionnelle et la grille d'analyse de Betty Wampfler, il est possible d'assurer une insertion durable des jeunes formés qui disposent des ressources nécessaires à leur installation.

L'utilisation de ces théories et de cette grille nous a permis de développer un outil de collecte pour mesurer l'insertion des sortants à différentes périodes de leur vie entre 2018 et 2022. Ensuite, une cartographie des sortants a été élaborer afin de déterminer les différences de possibilités d'insertion existants entre les différents terroirs.

De plus, ces théories et cette grille d'analyse ont permis d'identifier les axes d'intervention du dispositif d'accompagnement et d'en tirer des points de vigilance. Cela a permis de mettre en

lumière les difficultés rencontrées lors de la trajectoire d'insertion, afin de vérifier les manquements dans le dispositif d'accompagnement.

### **III.1. Cadre physique de l'étude**

#### **III.1.1. Ministère de tutelle**

Le secteur de la formation professionnelle sénégalaise a longtemps été rattachée au ministère de l'Éducation nationale, sous la forme d'une direction technique. Cette organisation reflétait une vision centralisée de l'éducation, dans laquelle la formation professionnelle n'était pas encore reconnue comme un levier autonome de développement (Kane et al., 2018).

Avec la montée du chômage des jeunes traduisant d'un système éducatif peu adapté aux réalités économiques du Sénégal, les autorités ont progressivement engagé des réformes structurelles. À partir des années 2000, une volonté politique pour renforcer l'ancrage de la formation professionnelle dans les politiques d'emploi et d'insertion s'est affirmée (Paugam, 2000 ; Thiaw & Cabral, 2019).

Ainsi, une entité ministérielle dédiée a vu le jour sous le nom de Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP), marquant un tournant institutionnel décisif. Cette évolution s'inscrit dans le cadre de la Stratégie nationale de formation agricole et rurale (SNFAR) adoptée dès 1999, et de la LOASP (Loi d'orientation agro-sylvo-pastorale) en 2004, qui soulignaient déjà l'importance de la formation pour le développement du monde rural au Sénégal (MFPAI, 2008 ; FAO & 3FPT, 2021).

En 2020, cette structure est devenue le Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion (MFPAI). Elle a pour mission :

- ✓ de définir les politiques pour orienter la formation professionnelle,
- ✓ d'assurer le pilotage des établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle à travers l'accompagnement du déroulement des enseignements/apprentissage,
- ✓ d'impulser des stratégies d'appui à l'insertion des diplômés évoluant dans des secteurs porteurs (ANSD, 2023 ; BIT, 2023).

Le Lycée de Bignona (LTAEB) de Bignona relève de ce ministère de tutelle. Il s'inscrit pleinement cette dynamique de formation professionnelle des jeunes. Cette institution s'active également dans l'appui à l'insertion des diplômés du secteur agricole dans le tissu économique sénégalais.

### III.1.2. Présentation du Lycée Technique agricole Emile BADIANE de Bignona (LTAEB)

Premier établissement du genre au Sénégal, le lycée technique agricole Emile Badiane, est situé dans le quartier de Tenghory au Sud de la ville de Bignona.

Cet établissement de formation agricole et rurale a été créé par le Président de la République du Sénégal, le 24 septembre 1998.

Depuis son ouverture le 4 novembre 1999, le LTAEB accueille en classe de 2<sup>nde</sup> des élèves titulaires du BFEM avec un tronc commun d'enseignement général et deux séries spécifiques :

- S4 « sciences et technologies de l'agriculture et de l'environnement » ;
- S5 « sciences et technologies du produit agroalimentaire ».



**Figure 4 : Localisation du LTAEB (Source : LTAEB, 2012)**

Le Lycée Technique agricole Emile BADIANE est un établissement d'enseignement technique et de formation professionnelle s'étend sur une superficie de 19 ha. Cet établissement formait des bacheliers techniques en S4 « sciences et technologies de l'agriculture et de l'environnement » et S5 « sciences et technologies du produit agroalimentaire ». Avec les nouvelles orientations de la tutelle, depuis octobre 2009, une filière Brevet de Techniciens Supérieurs (BTS) option conduite et gestion de l'exploitation agricole (CGEA) est ouverte. Le profil d'entrée est le baccalauréat (S et L2) ou d'un diplôme équivalent, pour une formation de deux ans réalisés selon l'approche par compétence (APC).

Un brevet de technicien supérieur (BTS) option industrie agroalimentaire (IAA) a été ouvert depuis 2018. Ce nouveau parcours de formation accueille des étudiants titulaires du

baccalauréat scientifique ou d'un diplôme équivalent ; pour une formation de deux ans réalisés selon l'approche par compétence (LTAEB, 2022).

### **III.1.3. Localisation du Lycée Technique agricole Emile BADIANE de Bignona (LTAEB)**

Le Lycée Technique agricole Emile BADIANE de Bignona (LTAEB) est situé dans la commune de Bignona, dans la région de Ziguinchor, plus précisément dans le quartier de Tenghory. Cet établissement situé au sud-ouest du Sénégal est localisé à environ 2 km de la Route Nationale 4 (RN4), axe principal reliant Ziguinchor à Dakar. L'établissement est voisin de la forêt classée des Kalounayes, ce qui lui offre un cadre naturel propice aux activités agricoles (LTAEB, 2022).

## **III.2. Formation et insertion de techniciens supérieurs en conduite et gestion d'exploitation agricole (CGEA)**

### **III.2.1. Formation**

#### **III.2.1.1. Mode d'accès à la formation**

L'accès se fait à travers un concours d'entrée organisé par la Direction des examens et concours. L'accès peut également se faire par section payante, pour les bacheliers pouvant prendre en charge les frais de la formation.

**Tableau 1 : Effectif des entrés en CGEA**

Promotion	Inscrits Femmes	Inscrits Hommes	Total Inscrits	Redoublants femmes	Redoublants hommes	Diplômés	% Diplômés	Employés	% Insertion
2009-2011	2	20	22	0	1	21	95%	19	90%
2010-2012	3	17	20	0	0	20	100%	15	75%
2011-2013	8	20	28	0	0	28	100%	28	100%
2012-2014	3	16	19	1	1	17	89%	17	100%
2013-2015	5	10	15	0	0	15	100%	14	93%
2014-2016	6	11	17	0	0	17	100%	16	94%
2015-2017	8	13	21	0	0	21	100%	17	81%
2016-2018	4	25	29	4	0	25	86%	22	88%
Total	39	132	171	5	2	164	96%	148	90%

Ce tableau donne une idée sur les statistiques d'entrée et de sortie mais également sur les taux d'insertion. Ce tableau montre un taux d'insertion qui varie de 81 à 100%.

### III.2.1.2. Processus de formation de techniciens Supérieurs en Conduite et gestion d'exploitation agricole

La formation de techniciens supérieurs en Conduite et Gestion d'une exploitation agricole se fait sur une durée de deux ans selon l'approche par les compétences.

La formation vise le développement chez l'apprenant des compétences exigées pour l'exercice du métier de technicien supérieur en conduite et gestion d'une exploitation agricole.

Le métier est porteur car il touche plusieurs domaines : maraîchage, riziculture, cultures fruitières, cultures arachidières, laitage, élevage intensif, aviculture, grandes cultures. L'entrepreneuriat demeure tout de même un enjeu important. L'État pourrait accompagner avec plus de vigueur les nouvelles entreprises pour le financement et la commercialisation des produits agricoles. La création d'entreprises privées pourrait favoriser le développement des secteurs prioritaires, notamment la production animale, par le revenu généré à partir des produits, et ce, tout en luttant contre la pauvreté. Ces nouvelles entreprises privées vont sûrement favoriser le développement agricole, en matière de quantité et de qualité. Il peut travailler dans les milieux hostiles : chaleur, poussière, danger, toxicité.

La formation vise le développement chez l'apprenant des compétences exigées pour l'exercice du métier de technicien supérieur en conduite et gestion d'une exploitation agricole. Donc il s'agit de rendre l'apprenant capable d'exercer convenablement ce métier (MFPAI, 2008).

Pour cela, nous avons des compétences générales et particulières.

**a. Les compétences particulières visées sont :**

- ✓ Conduire une production végétale ;
- ✓ Conduire une production animale ;
- ✓ Transformer un produit agricole ;
- ✓ Gérer les ressources hydriques ;
- ✓ Gérer les productions.

**b. Les compétences générales et objets de formation visés sont :**

- ✓ Se situer au regard du métier et de la compétence ;
- ✓ Gérer les ressources humaines d'une exploitation agricole ;
- ✓ Utiliser l'outil informatique ;
- ✓ Faire de l'expérimentation et de la mise au point technique ;
- ✓ Communiquer en milieu professionnel ;

- ✓ Appliquer les règles d'hygiène, de santé, de sécurité et de respect de l'environnement ;
- ✓ Commercialiser un produit issu d'une exploitation agricole ;
- ✓ Développer une citoyenneté active ;
- ✓ S'intégrer en milieu de travail (MFPAI, 2008).

### III.2.2. Perspectives de la formation

#### III.2.2.1. Emploi salarié

Le diplômé en conduite et gestion d'une exploitation agricole peut dès sa sortie postuler pour un emploi salarié. Son salaire est déterminé en fonction de l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Un technicien supérieur en conduite et gestion d'une exploitation agricole débutant peut percevoir un salaire minimum de 150 000 FCFA.

Avec de l'expérience, son salaire peut évoluer jusqu'à environ 300000 FCFA. Il peut varier selon les conventions collectives en vigueur (MFPAI, 2008).

#### III.2.2.2. Auto emploi

Il est également possible d'exercer le métier de technicien supérieur en Conduite et Gestion d'une Exploitation Agricole en tant qu'indépendant. Il sera ainsi libre de fixer lui-même ses tarifs, en fonction de la demande et de sa notoriété. En ouvrant sa propre entreprise, il pourra éventuellement gagner une rémunération supérieure à celle proposée en entreprise (MFPAI, 2008).

Le métier est porteur car il touche plusieurs domaines : agriculture, élevage, agroalimentaire, commercialisation etc.

L'entrepreneuriat demeure tout de même un atout important pour ce métier. L'État pourrait accompagner avec plus de vigueur les nouvelles entreprises, des diplômés de la formation agricole, pour le financement et la commercialisation des produits agricoles. La création d'entreprises privées pourrait favoriser le développement des secteurs prioritaires, notamment dans les productions animale ou végétale avec les produits à haute valeur ajoutée. Ces nouvelles entreprises privées vont sûrement favoriser le développement agricole, en matière de quantité et de qualité de production et créer (MFPAI, 2008).

### III.2.3. Insertion

#### III.2.3.1. Stratégie d'appui à l'insertion

Face aux défis d'accompagner à l'insertion les diplômés de la formation professionnelle, le Ministère de la Formation Professionnelle avait instruit la création des cellules d'appui à l'insertion. Conformément aux vœux de la tutelle, un dispositif d'appui à l'insertion pour accompagner les diplômés a été mis en place au Lycée agricole de Bignona (LTAEB, 2022). Ce nouveau dispositif dénommé Bureau d'appui à l'insertion des sortants vient appuyer l'insertion des diplômés de la formation professionnelle en général et du LTAEB en particulier.

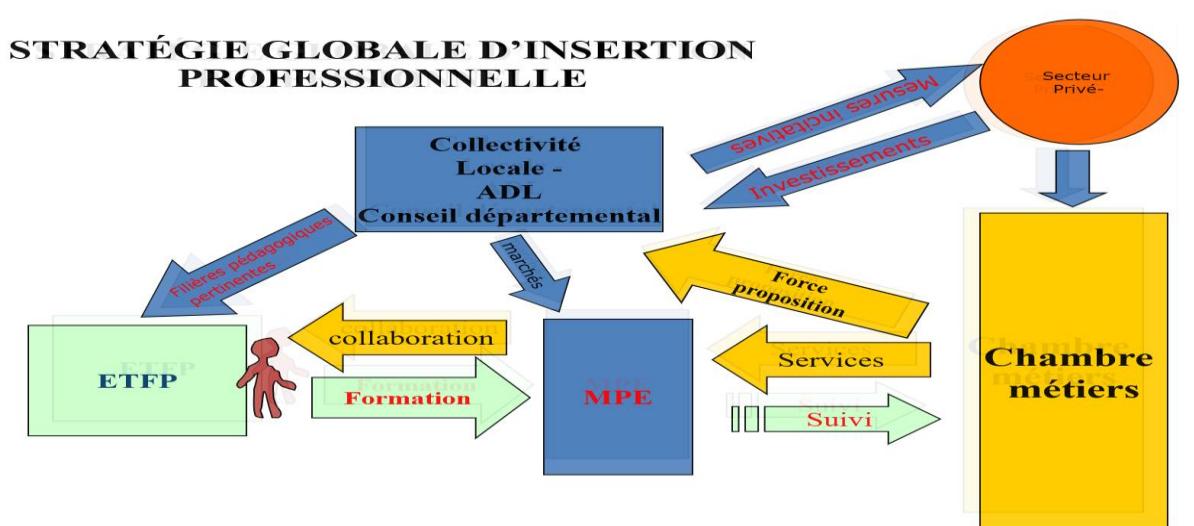


Figure 5 : Stratégie globale d'insertion (Source : MFPAI, 2010)

#### III.2.3.2. Dispositif d'appui à l'insertion

##### a. Cellules d'appui à l'insertion

Selon le Circulaire : n° 0002284/METFP/DC/DFP du 15 novembre 2007 les cellules d'appui à l'insertion ont pour mission :

- Aider les apprenants des établissements à se préparer à intégrer le secteur économique au sortir de leur formation ;
- Aider les sortants des établissements de formation à accéder à l'emploi salarié ou à l'auto emploi ;
- Contribuer à l'amélioration de l'offre de formation professionnelle par sa mise en adéquation avec les besoins du secteur productif ;
- Aider les sortants des établissements à poursuivre la formation ;

- Contribuer activement à la mise en place et au fonctionnement de plateformes de gestion de l'insertion aux niveaux départemental et régional.

Ainsi, la mise en place de Cellules d'accompagnement à l'insertion dans les établissements de formation professionnelle constitue la base d'un système de formation professionnelle secondaire.

#### **b. Dispositif d'appui à l'insertion du LTAEB (BAINS)**

Le Bureau d'Appui à l'Insertion et au Suivi des Sortants (BAINS) a été créé pour répondre à la politique du ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

A la suite des décisions des assises de 2001 sur l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (ETFP), un document de politique sectorielle a été élaboré en février 2002. Ce document de politique est structuré autour de quatre axes stratégiques, dont l'un visait à mettre en place un dispositif de soutien et de suivi pour l'insertion socioprofessionnelle dans les structures de la FPT.

Le BAINS est un outil pédagogique essentiel pour le lycée, jouant un rôle clé dans la gestion des stages, des projets intégrateurs, du suivi des diplômés et du fonctionnement de l'incubateur. Conscient de l'importance de pérenniser la formation, le lycée a instauré le BAINS un an avant la sortie de sa première promotion issue du BTS en conduite et gestion d'exploitation agricole. Il est chargé de multiples missions :

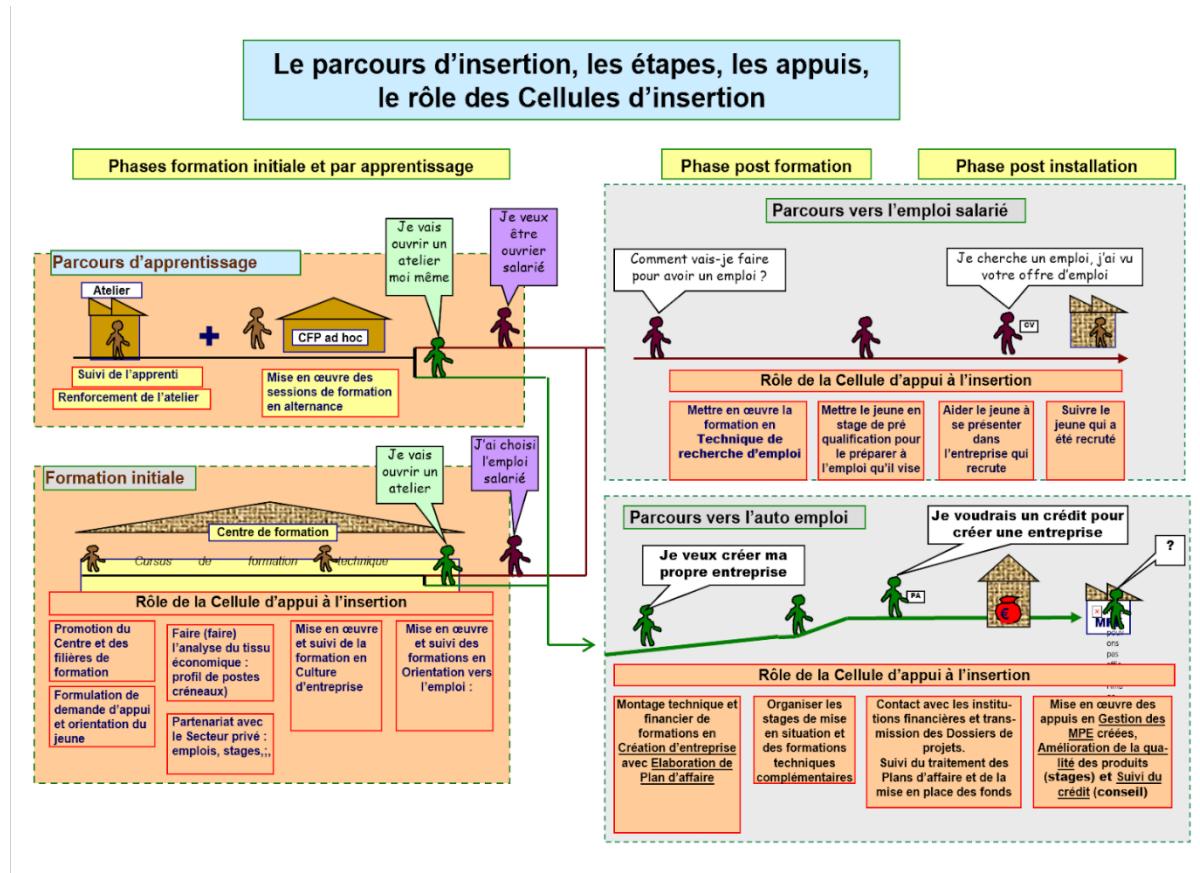
- ❖ Gestion de l'incubateur d'entreprise ;
- ❖ Accompagnement à l'entrepreneuriat ;
- ❖ Facilitation à l'accès à l'emploi salarié ;
- ❖ Coordination des projets intégrateurs ;
- ❖ Organisation des stages et suivi.

Il assure également la promotion des diplômés et de l'établissement.

Le BAINS a donné au lycée la possibilité de mettre en place des actions telles que le recrutement et le suivi des incubés, ainsi que l'accompagnement des étudiants porteurs de projets depuis sa création. Il a aussi créé un fichier des entreprises partenaires, ce qui facilite l'intégration des étudiants dans le monde du travail. Outre la recherche d'opportunités d'emploi, le BAINS soutient les étudiants dans leur recherche de stages et leur fournit un guide spécifique.

Le bureau conserve des liens solides avec les entreprises qui accueillent des stagiaires et veille à un suivi constant des diplômés, en les invitant notamment à des événements tels que la fête de l'école. Les employeurs sont fréquemment interrogés lors de forums organisés tous les deux ans. Une publication annuelle du BAINS met en valeur les réalisations du lycée, tout en

diffusant des informations sur les radios locales et en organisant des événements spécialisés comme la journée de l'arbre, de l'environnement ou de la femme. Il est également responsable de la promotion régulière des produits du lycée, ce qui contribue à sa renommée.



**Figure 6 : Parcours d'insertion (Source : MFPAI, 2010)**

### III.3. Collecte et traitement des données

### III.3.1. Collecte de données

### III.3.1.1. Outils de collecte de données

Le questionnaire a été utilisé comme moyen de collecte des informations en vue de leur analyse. Il a été administré aux diplômés du LTAEB. Les diplômés, mieux que quiconque, nous ont apporté leurs témoignages sur l'après-formation, leurs rapports avec le marché de l'emploi, les conditions (ou circonstances) de leur situation professionnelle (insérés dans la vie active, en stage, en chômage, etc.).

### III.3.1.2. Collecte des données quantitatives

## Collecte de données quantitatives (indiquer les variables et les indicateurs)

Questionnaire pour enquêtes auprès des diplômées avec ces différentes rubriques :

- Situation de la personne six mois après formation ;
- Facteurs qui ont facilité ou limité l'insertion après la formation ;
- Situation de la personne 12 mois après certification, et la situation X années après la formation (au moment de l'enquête) ;

La collecte des données va se faire en ligne via l'application "kobo-collect" vu que les diplômés sont éparpillés un peu partout à l'échelle du territoire national.

**Tableau 2 : Variables et modalités selon les questions de recherche**

Questions	Variables	Modalités	Techniques de collecte	Outils de collecte	Nature des données collectées	Méthodes et outils de traitement
Quelle est la situation du sortant après certification ?	Situation du diplômé 6 mois après la certification	Sans emploi	Enquête via Kobo-collect	Questionnaire via la plateforme Kobotoolbox, v2021.2.4	Quantitative	Exploitation du rapport de Kobotoolbox, v2021.2.4 Utilisation de Tableur Excel pour l'analyse
		En stage				
		Emploi rémunéré				
		Auto Emploi				
	Situation du diplômé 12 mois après la certification	Sans emploi	Enquête via Kobo-collect	Questionnaire via la plateforme Kobotoolbox, v2021.2.4	Quantitative	
		En stage				
		Emploi rémunéré				
		Auto Emploi				
	Situation du diplômé au moment de l'enquête	Sans emploi			Quantitative	
		En stage				
Adéquation de la situation avec la formation reçue	OUI	Enquête via Kobo-collect	Questionnaire via la plateforme Kobotoolbox, v2021.2.4	Quantitative		
	NON					

Quelle est la répartition des sortants déjà insérés à l'échelle du territoire ?	Provenance des apprenants		Enquête via Kobo-collect	Questionnaire via la plateforme Kobotoolbox, v2021.2.4	Quantitative	Exploitation du rapport de Kobotoolbox, v2021.2.4 Utilisation de Tableur Excel pour l'analyse
	Répartition géographique des sortants insérés en auto emploi		Enquête via Kobo-collect	Questionnaire via la plateforme Kobotoolbox, v2021.2.4	Quantitative	
	Répartition géographique des sortants insérés en emploi salarié		Enquête via Kobo-collect	Questionnaire via la plateforme Kobotoolbox, v2021.2.4	Quantitative	
Quelles sont les contraintes à l'insertion ?	Accompagnement reçu		Enquête via Kobo-collect	Questionnaire via la plateforme Kobotoolbox, v2021.2.4	Quantitative	Exploitation du rapport de Kobotoolbox, v2021.2.4 Utilisation de Tableur Excel pour l'analyse
	Difficultés pour s'insérer en emploi salarié comme en auto-emploi		Enquête via Kobo-collect	Questionnaire via la plateforme Kobotoolbox, v2021.2.4	Quantitative	
	Nature des difficultés rencontrées par les diplômées		Enquête via Kobo-collect	Questionnaire via la plateforme Kobotoolbox, v2021.2.4	Quantitative	

Une collecte électronique des données a été réalisée avec la plateforme Kobotoolbox, v2021.2.4.

### III.3.2. Traitement des données

Le traitement des données a suivi les étapes ci-après : (i) Vérification quotidienne de l'exhaustivité et de la complétude des formulaires renseignés et envoyés sur la plateforme Kobotoolbox; (ii) Correction des erreurs a eu lieu avant analyse des données. L'analyse des

données a été faite avec l'analyse du rapport de Kobotoolbox et l'utilisation d'Excel après apurement de la base.

L'exploitation des données a permis d'abord d'avoir la constitution des diplômés selon l'âge ou de sexe pendant la période considérée. Ensuite une autre analyse de la base de données a été faite selon les objectifs fixés au départ.

**Selon la question 1 :** Quelle est la situation du sortant après certification ?

Évaluer l'insertion des sortants sur les étapes de mesures prévues c'est à dire six et 12 mois après certification et au moment de l'enquête. Les données en rapport avec les situations des diplômés sur le terrain ont permis de faire une représentation graphique montrant l'évolution de la situation des diplômés sur le marché.

**Selon la question 2 :** Quelle est la répartition des sortants déjà insérés à l'échelle du territoire ? Concernant la question 2, il a été question de cartographier les sortants déjà insérés soit en auto-emploi ou en emploi rémunéré. Ensuite le pourcentage des diplômés en activité a été représentés selon les régions.

**Selon la question 3 :** Quelles sont les contraintes à l'insertion ?

L'objectif spécifique 3 consiste à identifier les contraintes à l'insertion tant du point de vue de l'entreprenariat que de l'emploi rémunéré. Voir en dépit de l'accompagnement reçu par les sortants, les goulots d'étranglement sur lesquels agir pour améliorer l'accès à l'emploi.

Après réponse des différentes questions posées, la vérification des hypothèses a été réalisée à travers le Test exact de Fisher. Le logiciel **Jamovi** a permis de faire le test de vérification de l'ensemble des d'hypothèses.

**Selon la question 4 :** Quelles solutions pour améliorer l'insertion des diplômés du LTAEB ?

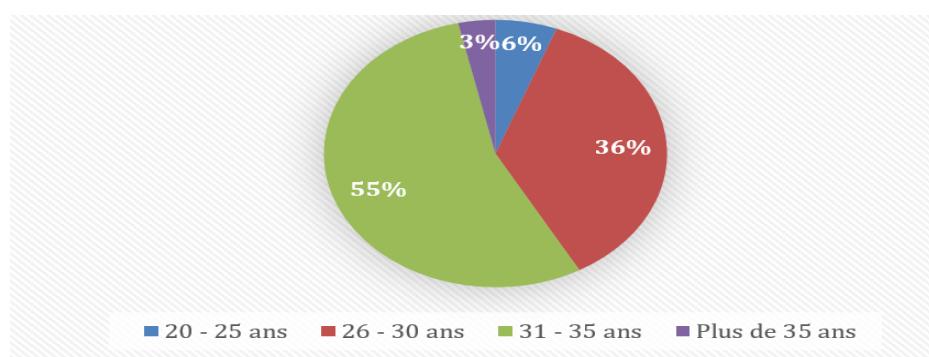
Après avoir évalué l'insertion des diplômés sur la période 2018 - 2022, leur cartographie, ensuite identifier les contraintes, un test des hypothèses a été réalisé. Enfin les enseignements tirés permettront de formuler des propositions à l'action afin de proposer des pistes pour pouvoir améliorer l'insertion des sortants.

## IV. RÉSULTATS ET DISCUSSIONS

### IV.1. Résultats

#### IV.1.1. Constitution des diplômés

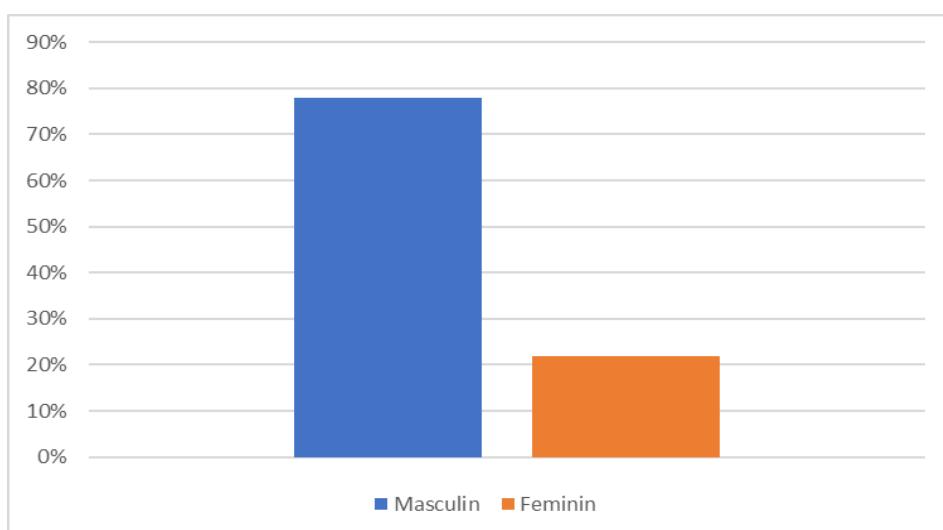
##### IV.1.1.1. Selon la tranche d'âge



**Figure 7 : Constitution de diplômés selon la tranche d'âge**

La répartition des diplômés selon leur âge montre que ceux qui ont entre 31-35 ans sont plus représentatifs avec un pourcentage de 55 % (n=47) diplômés. Ensuite nous avons ceux qui ont 26-30 ans avec 36 % (n= 31) diplômés. Les diplômés qui ont un âge supérieur à 35 ans et ceux dont l'âge est compris entre 20-25 ans sont moins représentés avec respectivement 6 % (n= 5) et 3 % (n=2).

##### IV.1.1.2. Selon le genre

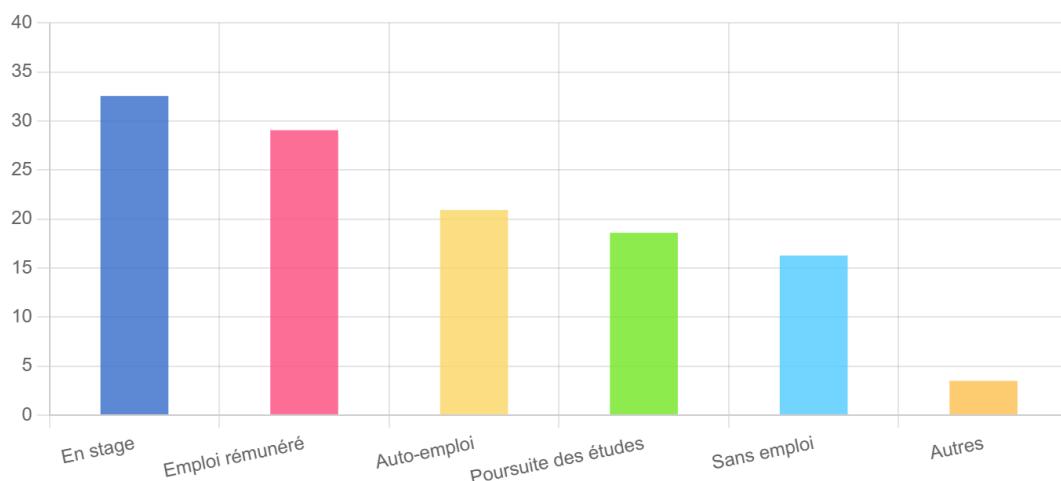


**Figure 8 : Constitution de diplômés selon le genre**

Sur la période 2018-2022, 78 % (n=62) des diplômés sont de genre masculin et 22 % (n=19) de genre féminin.

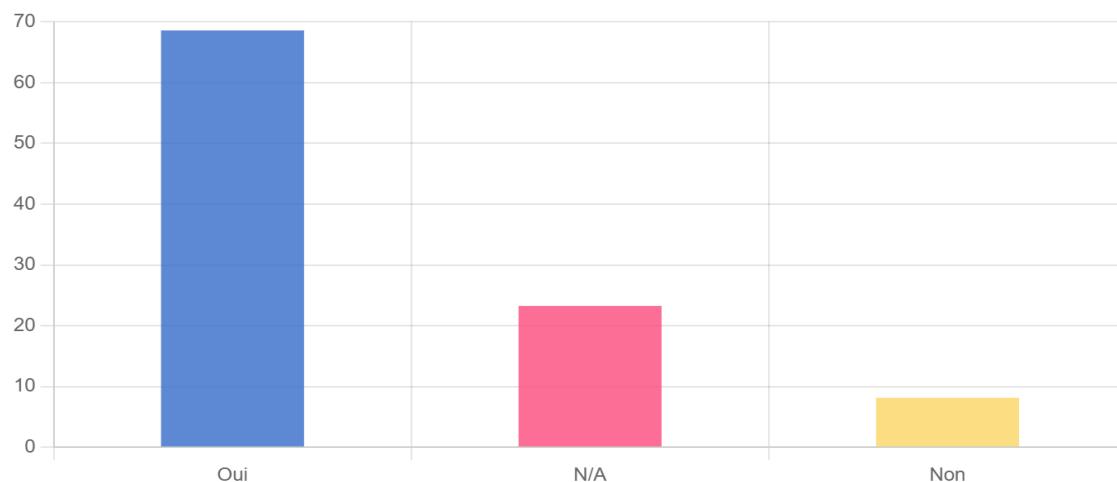
## IV.1.2. Situation d'insertion des sortants

### IV.1.2.1. Situation des diplômés six mois après certification



**Figure 9 : Situation des diplômés six mois après formation**

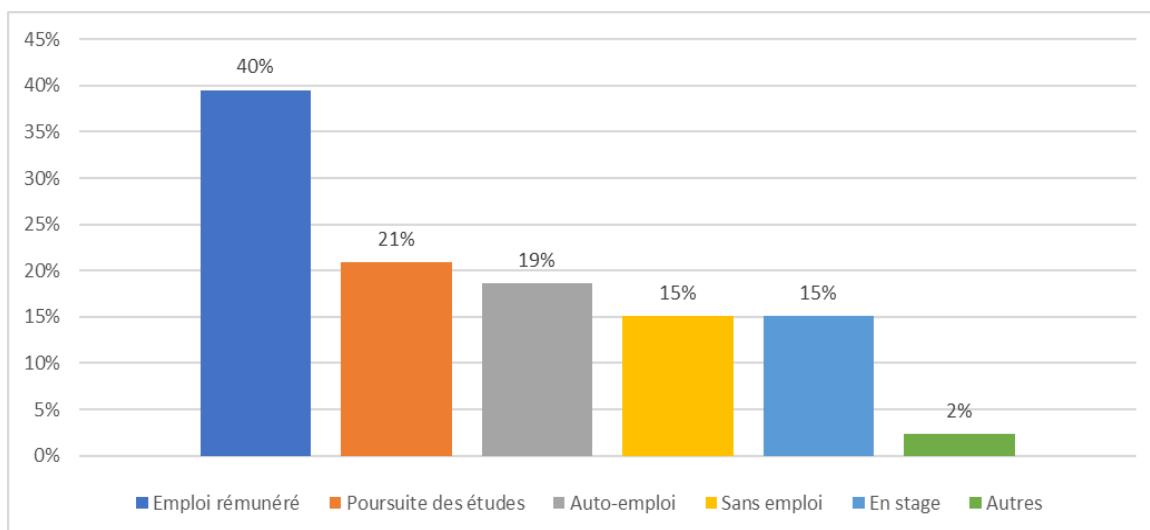
Six mois après la certification, 84 % (n=72) des diplômés sont en activité et 16 % (n=14) sans emploi. Parmi ces sortants en activités 33 % (n=28) sont en situation de stage, 29 % (n=25) en emploi rémunéré, 20 % (n=17) auto emploi et 18 % pour la poursuite des études. Il faut également noter que 3 % (n=2) sont dans d'autres activités, souvent hors du territoire national pour motif de regroupement familial.



**Figure 10 : Relation entre formation et domaine d'activité**

Parmi ces sortants qui sont en activité, 69 % (n=60) ont une activité en rapport avec la formation, 9 % (7) dont l'insertion n'est pas en rapport avec la formation et le reste n'ont pas d'activité au moment de l'enquête.

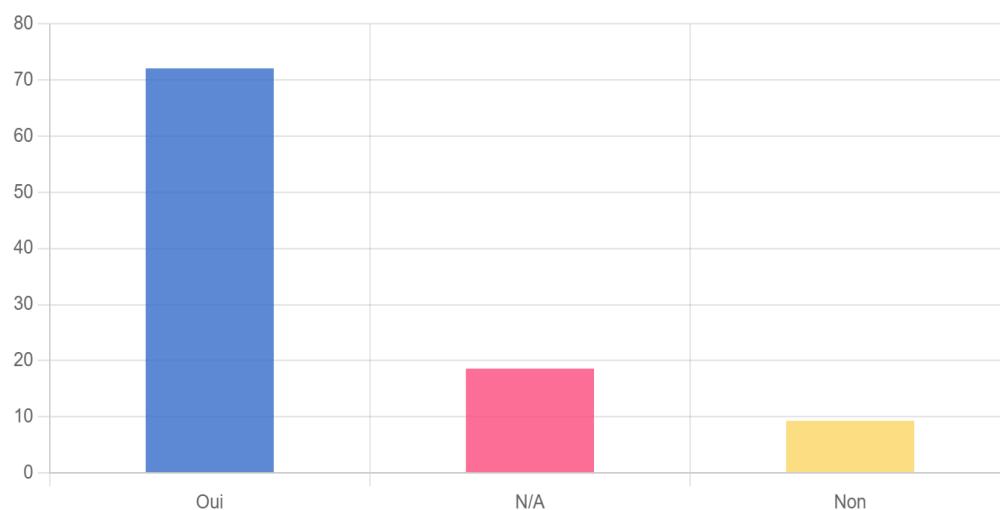
#### IV.1.2.2. Situation des diplômés douze mois après certification



**Figure 11 : Situation des diplômés douze mois après certification**

Douze mois après la certification, le pourcentage des diplômés en stage passe de 33 % à 15 % (28 à 13) et ceux en emploi rémunéré passe de 29 % à 40 % diplômés (25 à 34). Les diplômés en auto-emploi et ceux sans emploi connaissent une baisse légère passant respectivement de 18 à 19 % et 15 à 16 %.

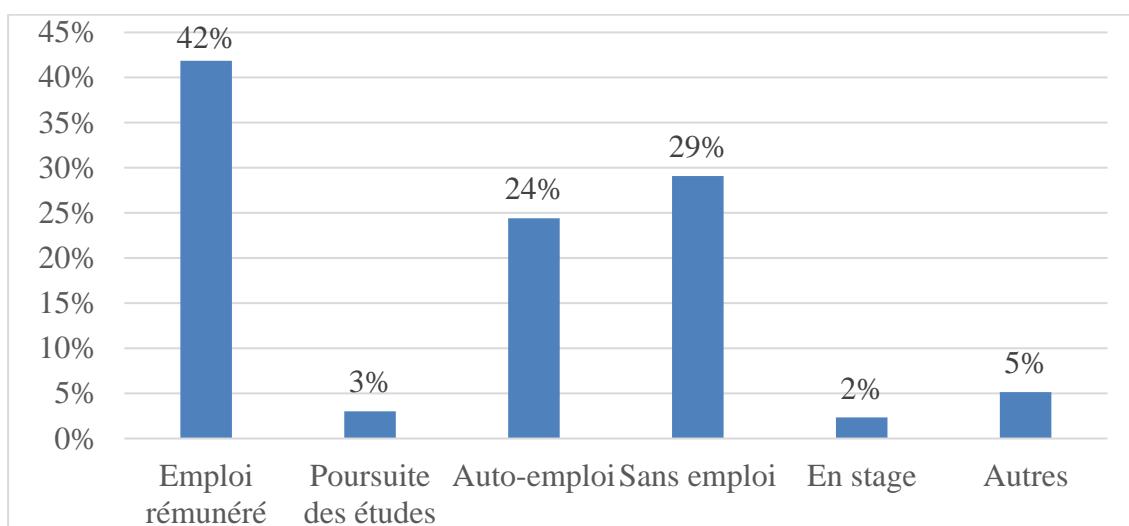
En termes de relation entre formation et domaine d'activité des diplômés, on constate que la grande majorité ont une activité étroitement liée à la formation reçue.



**Figure 12 : Relation entre formation et activité douze mois après certification**

Ce graphique traduit que les diplômés en activité, 72 % (soit 62 diplômés) ont une activité en rapport avec la formation et 9 % dont l'insertion n'est pas en rapport avec la formation reçue.

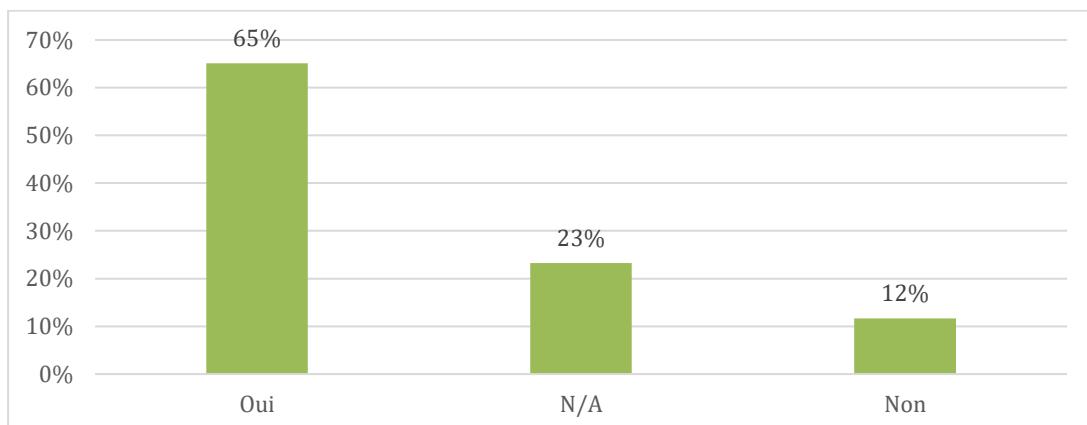
#### IV.1.2.3. Situation des diplômés au moment de l'enquête



**Figure 13 : Situation des diplômés au moment de l'enquête**

Au moment de l'enquête 42 % des diplômés sont en emploi rémunéré ,24 % en auto-emploi alors que 29 % sont sans emploi et 2 % en situation de stage. Une partie infime des diplômés sont en poursuite des études (3 %) contre 5 % qui sont dans d'autres activités.

Les diplômés en emploi rémunéré sont passés de 40 à 42 % et ceux en auto-emploi de 18 à 24 %.



**Figure 14 : Relation entre formation et activité au moment de l'enquête**

Comme en atteste le graphique ci-dessus 77 % (n = 66) des diplômés sont en activité au moment de l'enquête contre 23 % (n = 20) qui sont au chômage.

En termes de relation entre formation et domaine d'activité, on note qu'une bonne partie ont une activité étroitement liée à la formation. 65 % (n = 56) ont une activité liée à la formation et 12 % (n = 56) dont l'activité n'est pas liée à la formation.

### IV.1.3. Cartographie des sortants déjà insérés

#### IV.1.3.1. Lieu de provenance des diplômés

Les apprenants du LTAEB viennent de différentes localités du pays comme en témoigne la figure ci-dessous.

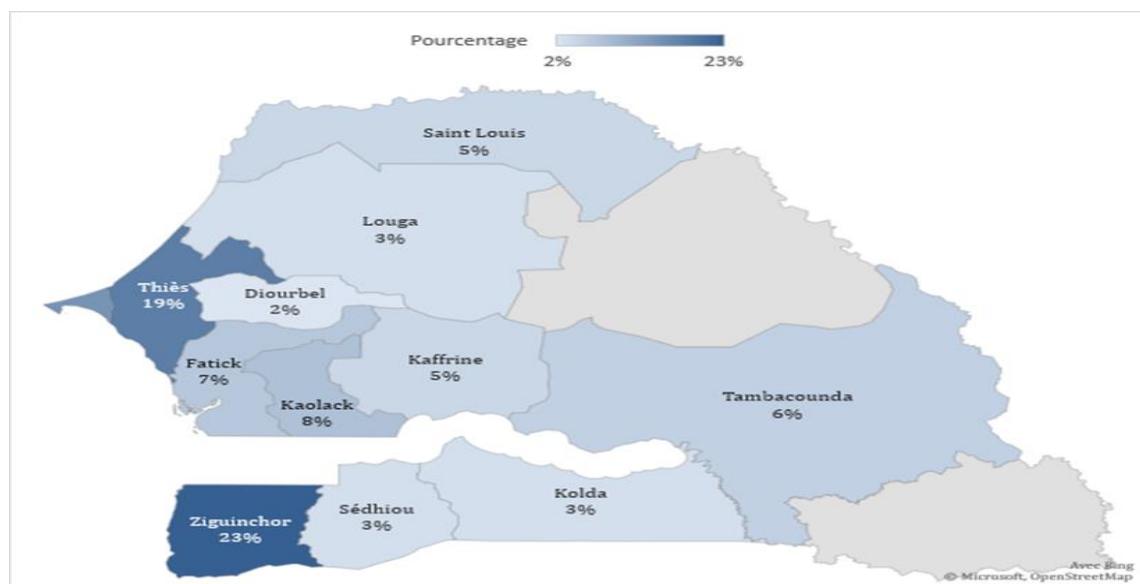
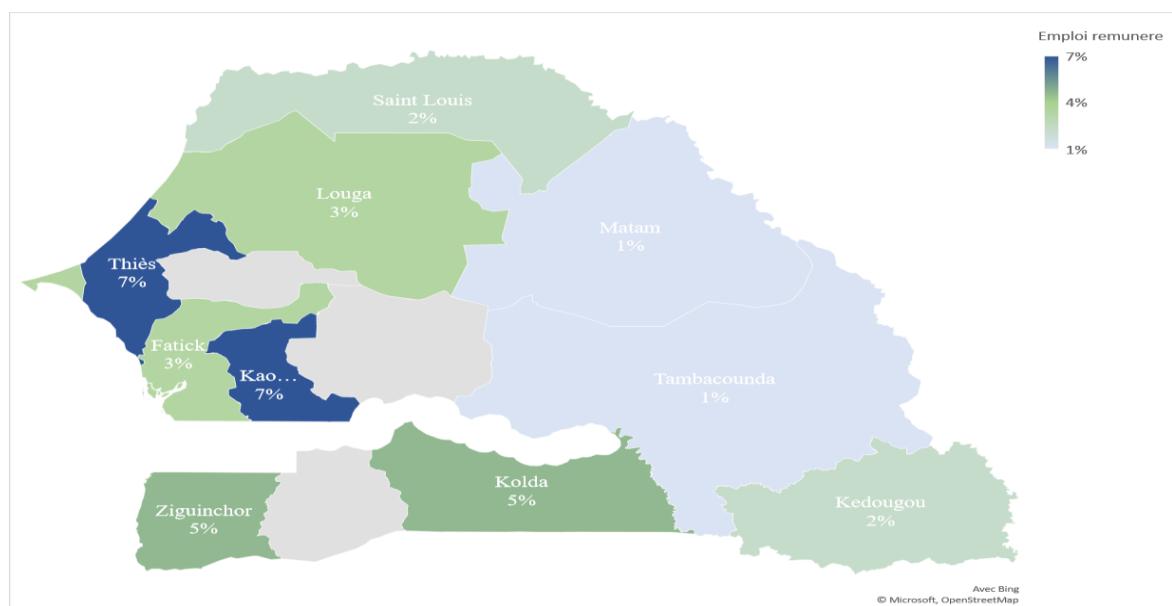


Figure 15 : Provenance des apprenants

Ce graphique atteste que les apprenants viennent de toutes les régions du pays. Sur la période de l'étude (2018-2022), les douze régions sur quatorze sont représentées. Ce sont les régions de Matam et de Kédougou qui n'ont pas été représentées dû surement à leur éloignement.

#### IV.1.3.2. Répartition géographique des diplômés en activité

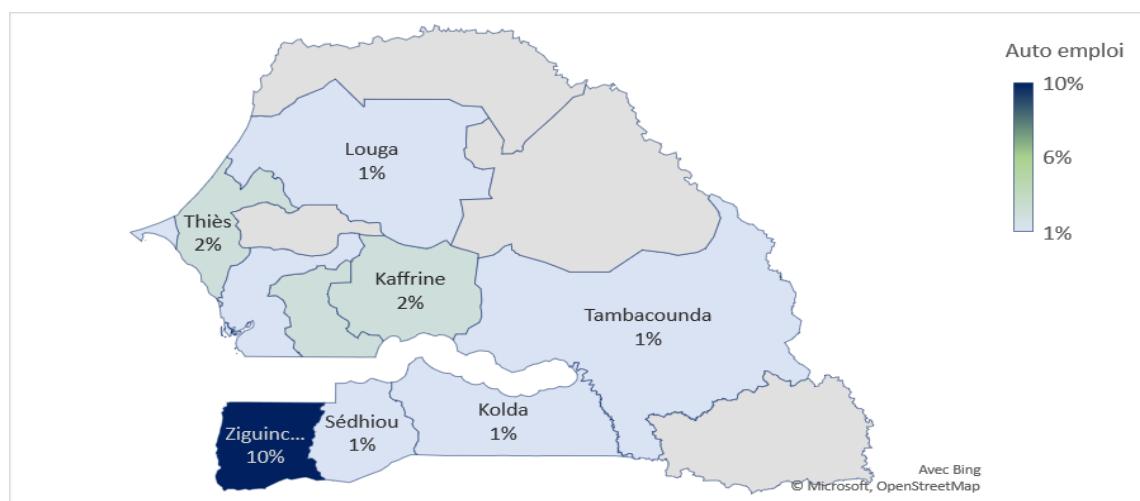
##### a. Répartition des diplômés en emploi salarié



**Figure 16 : Répartition géographique des diplômés en emploi salarié**

Au moment de l'enquête 77 % (n=66) des diplômés sont en activité contre 23 % (n=20) qui sont au chômage. Parmi les 77 % (66) qui sont en activité, 42 % (n= 36) sont en emploi salarié et répartis à l'échelle du territoire national. Sur une proportion de 42 % (n=36) en emplois salariés répartis selon les quatorze régions. Les régions de Thiès et Kaolack sont mieux représentés (7 % soit 6 diplômés) suivis de Kolda et Ziguinchor avec 5 % des diplômés.

#### b. Répartition des diplômés en auto emploi



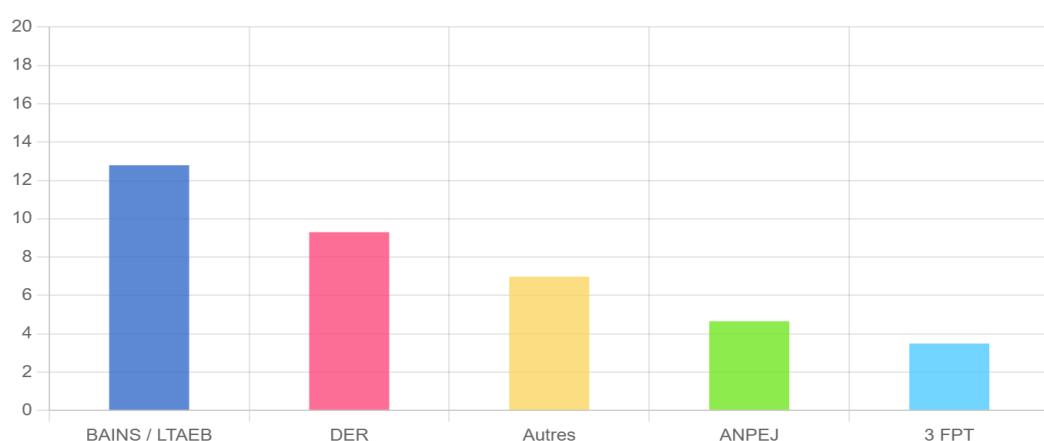
**Figure 17 : Répartition géographique des diplômés en auto emploi**

Parmi les diplômés en activité 77 % (n = 66) diplômés qui sont, 35 % (n = 30) des diplômés se sont auto -employés. En termes de cartographie des diplômés en auto-emploi, l'ensemble des acteurs sont localisés au niveau de sept régions du pays. On note une forte concentration des diplômés du BTS CGEA qui sont dans l'entrepreneuriat dans la région de Ziguinchor avec 10 % (n = 9) des diplômés contre des taux faibles pour les six autres régions variantes entre 1 et 2 % de l'ensemble des diplômés (n = 1) diplômé par région.

#### IV.1.4. Les contraintes à l'insertion

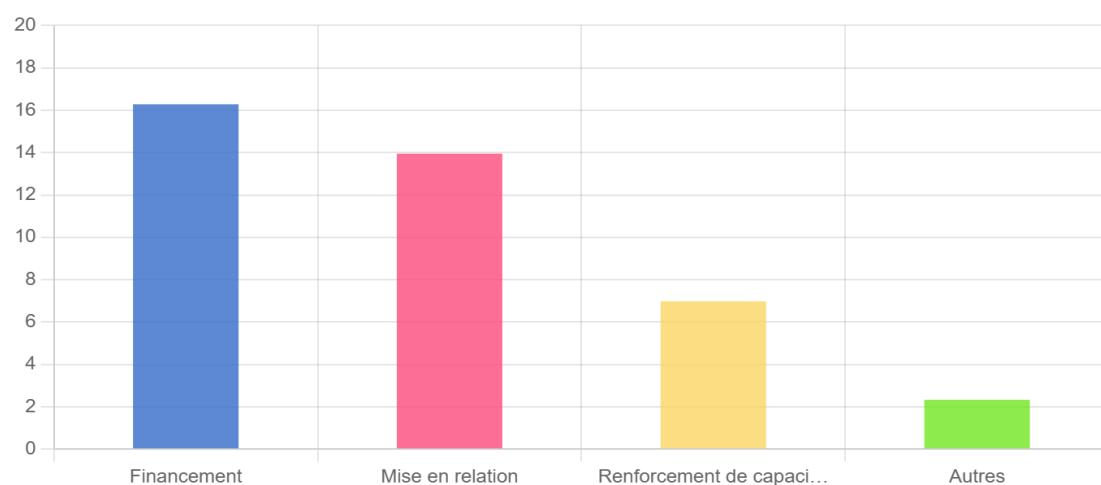
##### IV.1.4.1. Les diplômés ayant des contraintes d'insertion

Après formation, les diplômés bénéficient de l'accompagnement d'un certain nombre de structures pour faciliter leur insertion comme représenté sur la figure ci-dessous.



**Figure 18 : Accompagnement à l'insertion pour emploi salarié**

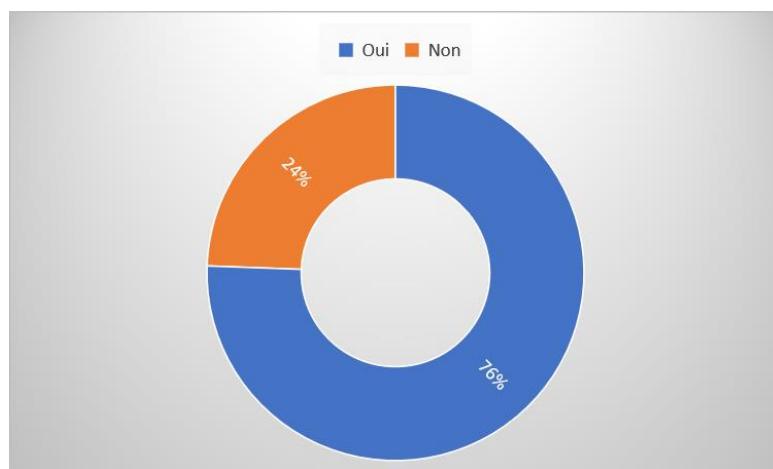
Environ 42% (n=36) des diplômés ont bénéficié d'accompagnement. Parmi ceux qui ont eu un accompagnement, 16,79 % (n = 14) des diplômés ont reçu un accompagnement du BAINS, 9,3 % (n = 8) par la DER/FJ, 4,65 % (n = 4) par ANPEJ et 3,5 % (n = 3) par 3FPT. Une partie des diplômés 7 % (n = 6) révèlent avoir reçu un accompagnement d'autres structures comme le Projet de valorisation des eaux pour le développement des chaînes de valeur (PROVAL-CV) ou le Centre de Promotion Agricole et Sociale (CPAS) et d'autres par le Programme sénégalais pour l'entrepreneuriat des jeunes (PSEJ) dans le cadre de l'emploi salarié, de l'entrepreneuriat ou de la poursuite des études.



**Figure 19 : Accompagnement à l'insertion pour auto emploi**

L'accompagnement reçu était multiforme composé soit de financement 16% des diplômés (n = 14), de mise en relation (14 % soit 12 diplômés) de renforcement de capacité (7 % soit 6 diplômés) ou d'autres appuis (2,3 % soit 2 diplômés).

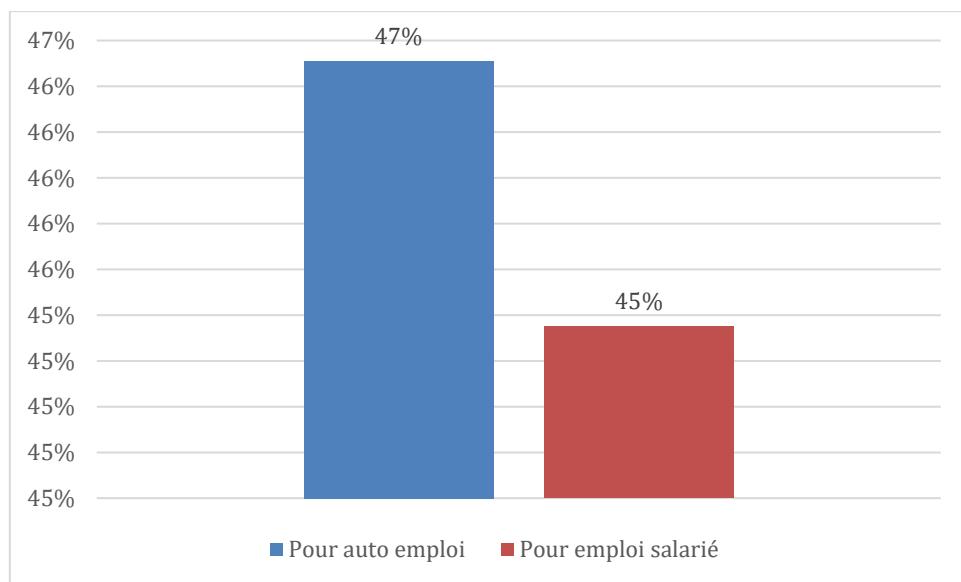
Malgré l'accompagnement des diplômés par des structures, des diplômés ont révélé avoir des contraintes pour l'insertion comme en atteste la figure ci-dessous.



**Figure 20 : Existence de contrainte à l'insertion**

Lors de l'étude, il a été également question d'évoquer les contraintes à l'insertion. Parmi les diplômés enquêtés, 76 % diplômés ( $n = 65$ ) ont évoqué des contraintes pour s'insérer contre 24 % ( $n = 21$ ) qui évoquent ne pas avoir de contraintes.

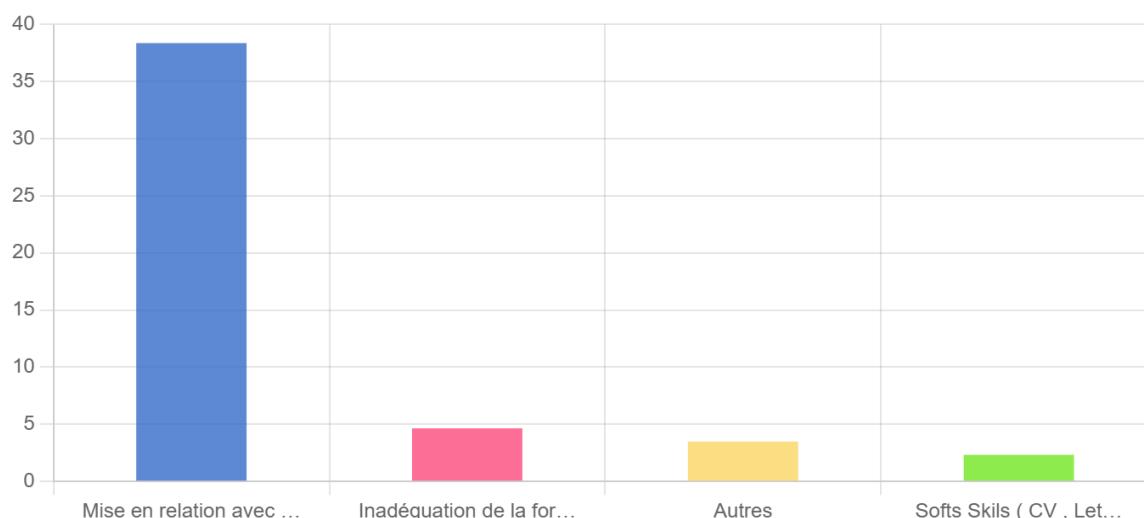
#### IV.1.4.2. Types de contrainte



**Figure 21 : Difficultés pour emploi salarié**

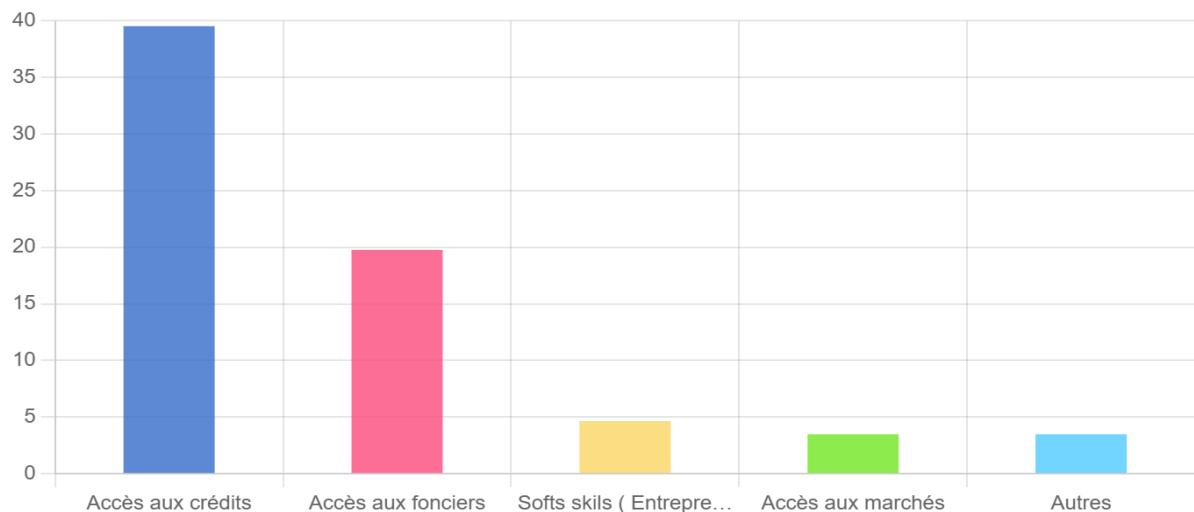
Parmi ceux qui ont eu des difficultés pour l'insertion, 47 % ( $n = 40$ ) sont liés à l'auto-emploi et 45 % ( $n=39$ ) ont des difficultés en rapport avec l'emploi salarié. Il faut noter également que 16% des diplômés ont eu aussi bien des difficultés en emploi salarié comme en auto -emploi.

#### IV.1.4.3. Nature des difficultés



**Figure 22 : Difficultés pour auto emploi**

Les diplômées ont évoqué des difficultés dans la recherche d'emploi qui sont en rapport avec la mise en relation avec les structures agricoles (38 % des diplômés), environ 3 % ont des insuffisances sur les softs skills (élaboration de CV, techniques de recherche d'emploi, subir un entretien d'embauche), 5 % pensent que la formation n'est pas en adéquation avec les besoins du marché et 3 % ont d'autres difficultés.



**Figure 23 : Types de difficultés pour auto emploi**

Les difficultés pour s'insérer en auto emploi sont accès aux crédits (40% soit 34 diplômés) ; accès au foncier 20% des diplômés (n=17), des aptitudes sur les softs skills 5% des diplômés (n=4), accès au marché et autres 4% des diplômés (n=3).

#### IV.1.5. Vérification des hypothèses

Un ensemble d'hypothèses ont été formulées en préambule de l'étude traduisant la relation entre provenance de l'apprenant, mode d'accès à la formation, genre et accompagnement reçu avec l'insertion des sortants du BTS CGEA du LTAEB de Bignona. L'ensemble des vérifications d'hypothèse ont été réalisés faisant appel au Test exact de Fisher par l'intermédiaire du logiciel Jamovi.

**Tableau 3 : Relation entre provenance et situation du diplômé six mois après certification**

s de contingence

. Quelle est votre provenance ?	3.1. Situation du diplômé 6 mois après certification																	
	to-plois	uto-plois	ito-plois	res	iplois unéré	aplois unéré	mplois unéré	nplois unéré	n	stage	stage	stage	rsuite	rsuite	ns	tal		
dar	0	0	0	2	2	1	0	2	2	0	1	0	2	0	0	0	2	
urbel	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
ck	2	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	7	
frine	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	4	
slack	0	0	0	1	0	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	6	
da	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
iga	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	
it Louis	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	4	
hiou	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
abacounda	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5	
ès	2	0	0	0	2	0	0	1	3	0	0	1	2	1	3	5		
uinchor	2	1	0	0	4	0	0	0	9	0	0	1	0	0	3	0	10	
al	10	2	1	3	12	2	1	4	5	1	1	3	5	2	10	12		

Tests  $\chi^2$

	Valeur	ddl	p
$\chi^2$	183	154	0.058
Test exact de Fisher			0.05 <sup>a</sup>
N	82		

<sup>a</sup> Simulation de Monte Carlo

La vérification montre que la situation des diplômés six mois après leur certification varie selon leur région d'origine, avec une concentration marquée à Ziguinchor, Thiès et Dakar. Les statuts les plus fréquents sont "en stage", "emploi rémunéré" et "sans emploi". Cependant le Test de Fisher montre une absence de relation significative entre la provenance et la situation du diplômé six mois après certification.

**Tableau 4 : Relation entre Provenance et situation du diplômé douze mois après certification**

Tables de contingence

1.7. Quelle est votre provenance ?	3.4. Situation 12 mois après certification											Total
	Auto-emploi	Auto-emploi Poursuite des études	Autres	Emploi rémunéré	Emploi rémunéré Poursuite des études	Emploi rémunéré Sans emploi	En stage	En stage Poursuite des études	Poursuite des études	Sans emploi		
Dakar	1	0	2	5	0	0	1	0	3	0	12	
Diourbel	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Fatick	2	0	0	1	1	0	2	0	0	1	7	
Kaffrine	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	4	
Kaolack	0	0	0	2	1	0	2	0	1	0	6	
Kolda	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	
Louga	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	
Saint Louis	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	4	
Sédhiou	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	3	
Tambacounda	2	0	0	1	0	0	0	1	0	1	5	
Thiès	0	0	0	5	1	1	0	0	1	7	15	
Ziguinchor	4	1	0	7	0	0	4	0	1	3	20	
Total	11	2	2	26	5	1	12	2	8	13	82	

Tests  $\chi^2$ 

	Valeur	ddl	p
$\chi^2$	118	99	0.099
Test exact de Fisher			0.018 <sup>a</sup>
N	82		

<sup>a</sup> Simulation de Monte Carlo

L’analyse statistique conduite à partir d’une table de contingence croisant la région de provenance des diplômés et leur situation professionnelle douze mois après l’obtention du BTS CGEA révèle une relation significative entre ces deux variables. Si le test du Chi<sup>2</sup> suggère une tendance (p = 0,099), le test exact de Fisher, plus fiable dans le cas d’effectifs faibles, confirme cette relation avec une valeur p de 0,018, inférieure au seuil de 0,05.

Cette dépendance statistique indique que la région d’origine des diplômés influence leur parcours post-certification, notamment en matière d’accès à l’emploi, à l’auto-emploi, ou aux stages. Certaines régions comme Ziguinchor, Thiès et Dakar montrent une meilleure diversité ou qualité d’insertion, tandis que d’autres comme Diourbel ou Kolda présentent des trajectoires post-formations plus limitées.

Ces résultats témoignent de la nécessité d’adapter les dispositifs d’insertion professionnelle aux réalités territoriales, en tenant compte des inégalités régionales en termes d’opportunités économiques, d’infrastructures, d’accès aux ressources et de dispositifs d’accompagnement.

**Tableau 5 : Relation entre Provenance et situation du diplômé au moment de l'enquête**  
Tables de contingence

1.7. Quelle est votre provenance ?	3.7. Situation du diplômé au moment de l'enquête								Total	
	Auto emploi	Autres	Emploi rémunéré		Emploi rémunéré		Emploi rémunéré	En stage	Sans emploi	
			Auto emploi	Autres	Auto emploi	Autres				
Dakar	0	3	4	1	0	1	3	12		
Diourbel	1	0	0	0	0	0	0	1		
Fatick	1	0	2	0	0	2	1	6		
Kaffrine	0	0	0	1	1	0	2	4		
Kaolack	2	1	3	0	0	0	0	6		
Kolda	0	0	1	1	0	0	0	2		
Louga	0	0	0	0	0	0	3	3		
Saint Louis	0	0	4	0	0	0	0	4		
Sédhiou	1	0	0	0	0	0	2	3		
Tambacounda	2	0	0	0	0	0	3	5		
Thiès	0	1	7	0	0	0	7	15		
Ziguinchor	8	0	6	0	0	0	6	20		
Total	15	5	27	3	1	3	27	81		

Tests  $\chi^2$

	Valeur	ddl	p
$\chi^2$	110	66	<.001
Test exact de Fisher			0.001 <sup>a</sup>
N	81		

<sup>a</sup> Simulation de Monte Carlo

L'analyse de la situation des diplômés du BTS CGEA au moment de l'enquête, croisée avec leur région de provenance, révèle une relation statistiquement significative entre ces deux variables. Sur les 81 répondants, les trajectoires d'insertion apparaissent très hétérogènes selon les territoires.

Le test du Chi<sup>2</sup> donne une valeur  $p < 0,001$ , ce qui indique une forte dépendance entre les variables. Ce résultat est confirmé par le test exact de Fisher, qui donne une valeur  $p = 0,001$ , bien en dessous du seuil de significativité de 0,05.

Ces résultats témoignent d'une relation hautement significative entre la région d'origine et la situation professionnelle ou académique des diplômés. Certains territoires, comme Ziguinchor, Thiès ou Kaolack, présentent des taux plus élevés d'insertion (emploi salarié ou auto-emploi), tandis que d'autres régions, comme Louga, Sédiou ou Tambacounda, affichent une concentration plus importante de diplômés toujours sans emploi.

**Tableau 6 : Relation entre mode d'accès à la formation et situation du diplômé six mois après certification**

Tables de contingence

2.1. Mode d'accès à la formation ?	3.1. Situation du diplômé 6 mois après certification/En stage		Total
	0	1	
Concours d'entrée	42	23	65
Section payante	10	7	17
Total	52	30	82

Tests  $\chi^2$

	Valeur	ddl	p
$\chi^2$	0.195	1	0.659
Test exact de Fisher			0.779
N	82		

L'analyse de la relation entre le mode d'accès à la formation (concours d'entrée ou section payante) et la situation des diplômés six mois après l'obtention du BTS CGEA a été réalisée à l'aide d'une table de contingence, distinguant les diplômés ayant obtenu un stage et ceux qui n'en ont pas obtenu.

Les résultats du test de Chi<sup>2</sup> ( $\chi^2 = 0,195$  ; ddl = 1 ; p = 0,659) ainsi que du test exact de Fisher (p = 0,779) indiquent que la relation entre le mode d'accès à la formation et la situation d'insertion six mois après la certification n'est pas significative.

**Tableau 7 : Relation entre mode d'accès à la formation et situation du diplômé douze mois après certification**

Tables de contingence

3.4. Situation 12 mois après certification												
2.1. Mode d'accès à la formation ?	Auto-emploi	Auto-emploi Poursuite des études	Autres	Emploi rémunéré	Emploi rémunéré	Emploi rémunéré	En stage	En stage	Poursuite des études	Poursuite des études	Sans emploi	Total
				é	é	é Sans emploi	Poursuite des études	Poursuite des études				
Concours d'entrée	6	1	2	20	3	1	9	2	8	13	65	
Section payante	5	1	0	6	2	0	3	0	0	0	0	17
Total	11	2	2	26	5	1	12	2	8	13	82	

Tests  $\chi^2$

	Valeur	ddl	p
$\chi^2$	13.3	9	0.150
Test exact de Fisher			0.089
N	82		

L'analyse statistique menée pour évaluer l'éventuelle dépendance entre le mode d'accès à la formation (concours d'entrée ou section payante) et la situation professionnelle des diplômés douze mois après l'obtention du BTS CGEA révèle l'absence de relation significative entre les deux variables.

On obtient une valeur de 13,3 lors du test de Chi<sup>2</sup>, pour une valeur p égale à 0,150. Pour ce qui est du test exact de Fisher, la valeur de p est de 0,089.

Les deux tests statistiques effectués ainsi ( $\chi^2$  et test exact de Fisher) donnent des valeurs p supérieures à 0,05 (au seuil de significativité). Par conséquent, aucune relation significative n'est observée, six mois après la certification, entre le mode d'accès à la formation et la situation des diplômés en BTS CGEA.

**Tableau 8 : Relation entre mode d'accès à la formation et situation du diplômé au moment de l'enquête**

Tables de contingence

2.1. Mode d'accès à la formation ?	3.7. Situation du diplômé au moment de l'enquête /En stage		Total
	0	1	
Concours d'entrée	54	11	65
Section payante	14	3	17
Total	68	14	82

Tests  $\chi^2$

	Valeur	ddl	p
$\chi^2$	6.85	6	0.335
Test exact de Fisher			0.315
N	81		

Au moment de l'enquête, les deux tests réalisés montrent une absence de relation significative entre mode d'accès à la formation et la situation du Technicien supérieur en conduite et gestion d'une exploitation agricole sur le marché de l'emploi.

Tableau 9 : Relation entre genre et situation du diplômé six mois après certification

de contingence

Votre sexe	3.1. Situation du diplômé 6 mois après certification															Total	
	Auto- emploi	Auto- emploi Poursuite des études	Auto- emploi Sans emploi	Autres	Emploi munéré	Emploi munéré Auto- emploi	Emploi munéré Auto- emploi Poursuite des études	Emploi munéré Auto- emploi Poursuite des études	stage	En stage	En stage	stage	rsuite études	suite des études	ans ploi		
Homme	1	0	0	2	3	0	0	0	7	0	0	0	0	3	1	2	19
Femme	9	2	1	1	9	2	1	4	18	1	1	3	2	1	8	63	
Total	10	2	1	3	12	2	1	4	25	1	1	3	5	2	10	82	

Tests  $\chi^2$ 

	Valeur	ddl	p
$\chi^2$	13.7	14	0.471
Test exact de Fisher			0.561
N	82		

Six mois après certification aucune relation significative n'est observée n'est observée entre genre et insertion.

**Tableau 10 : Relation entre genre et situation du diplômé douze mois après certification**

Tables de contingence

3.4. Situation 12 mois après certification											
1.5. Votre genre	Auto- emploi	Auto- emploi	Autres	Emploi rémunéré	Emploi rémunéré	Emploi rémunéré	En stage	En stage	Poursuite des études	Poursuite des études	Total
	Poursuite des études	Poursuite des études		Poursuite des études	Sans emploi		Poursuite des études				
Féminin	1	0	2	6	0	0	3	1	3	3	19
Masculin	10	2	0	20	5	1	9	1	5	10	63
Total	11	2	2	26	5	1	12	2	8	13	82

Tests  $\chi^2$

	Valeur	ddl	p
$\chi^2$	12.0	9	0.212
Test exact de Fisher			0.272
N	82		

Douze mois après la certification, le Test exact de Fisher donne une valeur de p ( $p = 0,272$ ) supérieure à 0,05 ce qui traduit une absence de relation significative entre le genre et l'insertion professionnelle des sortants du BTS CGEA du LTAEB.

**Tableau 11 : Relation entre genre et situation du diplômé au moment de l'enquête**

s de contingence

**3.7. Situation du diplômé au moment de l'enquête**

5. Votre genre	Auto emploi	Autres	Emploi émunéré	Emploi émunéré to emploi	Emploi émunéré to emploi	En stage	Sans emploi	Total
					Autres			
inin	2	3	7	0	1	2	4	19
culin	13	2	20	3	0	1	23	62
ul	15	5	27	3	1	3	27	81

Tests  $\chi^2$ 

	Valeur	ddl	p
$\chi^2$	13.1	6	0.042
Test exact de Fisher			0.046
N	81		

Au moment de l'enquête, le Test de vérification d'hypothèse montre une relation légèrement significative entre le genre et l'insertion des sortants avec une valeur de p (p = 0,046) inférieure à 0,05.

Tableau 12 : Relation entre accompagnement et situation du diplômé douze mois après certification

contingence

4.7. Accompagnement à l'insertion	3.4. Situation 12 mois après certification												Total
	Auto- emploi	Auto- emploi suite des études	Autres	Emploi émunéré	Emploi rémunéré Poursuite des s études	Emploi rémunéré Sans emploi	stage	En stage Poursuite des études	Poursuite des études	Emploi émunéré	Emploi rémunéré Poursuite des s études	stage	
	5	2	2	19	5	1	7	0	7	12	60	12	60
	6	0	0	7	0	0	5	2	1	1	22	1	22
	11	2	2	26	5	1	12	2	8	13	82	13	82

Tests  $\chi^2$ 

	Valeur	ddl	p
$\chi^2$	18.0	9	0.035
Test exact de Fisher			0.043
N	82		

En termes de vérification d'hypothèses en rapport avec l'accompagnement, nous avons une valeur de  $p$  ( $p = 0,043$ ) légèrement inférieur à 0,05. Ce qui traduit une relation légèrement significative entre l'accompagnement et la situation du sortant six mois après certification.

**Tableau 13 : Relation entre accompagnement et situation du diplômé douze mois après certification**

de contingence

Accompagnement à l'insertion	3.4. Situation 12 mois après certification												Total
	Auto mploi	Auto- emploi	Autres	Emploi rémunéré	Emploi émunéré	Emploi émunéré	stage	En stage	Poursuite les études	Sans emploi			
	Poursuite les études	Poursuite les études	Sans emploi	Poursuite des études									
	5	2	2	19	5	1	7	0	7	12			60
	6	0	0	7	0	0	5	2	1	1			22
	11	2	2	26	5	1	12	2	8	13			82

Tableau 14 : Relation entre accompagnement et situation du diplômé six mois après certification

&gt; contingence

3.1. Situation du diplômé 6 mois après certification																
4.7. compagnement à l'insertion	Auto- emploi	Auto- emploi	Auto- emploi	Autres	Emploi rémunéré	Emploi rémunéré	Emploi rémunéré	Emploi rémunéré	stage	En stage	En stage	En stage	Poursuite	Poursuite	Poursuite	Total
	Poursuite les études				Auto- emploi	Auto- emploi	Poursuite des études	Poursuite des études	Emploi rémunéré	Poursuite des études	Poursuite des études	Sans emploi	des études	des études	Sans emploi	
					Poursuite des études											
	5	2	1	3	9	2	1	3	20	0	0	1	4	1	8	60
	5	0	0	0	3	0	0	1	5	1	1	2	1	1	2	22
	10	2	1	3	12	2	1	4	25	1	1	3	5	2	10	82

Tests  $\chi^2$ 

	Valeu r	ddl	p
$\chi^2$	15.4	14	0.349
Test exact de Fisher			0.386
N	82		

L'hypothèse mettant en relation l'accompagnement et la situation du sortant ne montre pas de relation significative entre les deux variables douze mois après certification avec une valeur de  $p$  ( $p = 0,386$ ).

**Tableau 15 : Relation entre accompagnement et situation du diplômé au moment de l'enquête**

Tables de contingence

		3.7. Situation du diplômé au moment de l'enquête								Total	
4.7. Accompagnement à l'insertion	Auto emploi	Autres		Emploi rémunéré		Emploi rémunéré		Emploi rémunéré		En stage	Sans emploi
		Auto emploi	Autres	Auto emploi	Autres	Auto emploi	Autres	Auto emploi	Autres		
Non		9	5	22		2		0	1	21	60
Oui		6	0	5		1		1	2	6	21
Total		15	5	27		3		1	3	27	81

Tests  $\chi^2$

	Valeur	ddl	p
$\chi^2$	9.80	6	0.133
Test exact de Fisher			0.119
N	81		

Le test de vérification d'hypothèse montre une absence de relation significative entre l'accompagnement et la situation du sortant au moment de l'enquête.

En somme, pour la vérification des hypothèses, Test exact de Fisher a été adopté pour l'ensemble des hypothèses formulées. Ce qui montre que le mode d'accès à la formation n'a pas d'effet sur la situation du diplômé six mois après formation Cependant le même test nous indique qu'il existe une relation significative entre mode d'accès à la formation l'insertion à douze mois après certification et au moment de l'enquête.

Par rapport à l'hypothèse en rapport avec la provenance et la situation du diplôme, les résultats montrent une absence de relation significative avec la situation du diplômé six mois après certification. Cependant dépasser cette durée, nous avons une relation significative entre provenance et situation du diplômé.

En ce qui concerne le genre, le test exact de Fisher montre une absence de relation significative entre genre et situation du diplômé six mois après certification. Cependant ce test a montré également une relation significative entre genre et situation des diplômés sur le terrain à douze mois après certification et au moment de l'enquête. Dans une certaine mesure les contraintes éprouvées par les diplômés sont en rapport avec la provenance.

Pour l'accompagnement des sortants, le test a montré une relation significative de celui-ci avec la situation du sortant sur le terrain à six, douze et au moment de l'entretien.

## **IV.2. Discussion et propositions pour l'action**

### **IV.2.1. Les limites de l'étude**

#### **IV.2.1.1. Limites d'ordre méthodologique**

La présente étude s'est réalisée avec 70 % des diplômés (n=86) qui ont participé à l'enquête. Certains diplômés, 36/122 soient 30 % n'ont pas pu être interviewés. Ceci s'explique par le fait que certains étaient injoignables au moment de l'enquête par contre d'autres ont montré un refus de partager leur situation professionnelle. La collecte de données quantitatives sans des données qualitatives constitue une limite majeure de l'étude.

Globalement, toutes les personnes impliquées dans l'enquête étaient engagées et disponibles. Il n'y a pas eu d'obstacles majeurs ayant impacté négativement l'enquête. Par ailleurs l'étude s'est intéressée au taux d'insertion, de la répartition des diplômés à l'échelle du territoire national et des contraintes à l'insertion. Outre limite, des contraintes ont fait que des données qualitatives n'ont pas pu être collectées lors de l'étude. L'analyse s'est focalisée uniquement sur des données de nature quantitatives, ce qui pourrait constituer un biais.

#### **IV.2.1.2. Limites des résultats obtenus**

L'étude s'est penchée sur la dynamique d'insertion des diplômés, leur répartition et sur l'identification des contraintes à l'insertion. Cependant l'étude ne s'est pas intéressée à la qualité de l'insertion même s'il y a une vérification de l'adéquation entre domaine d'activité et formation. C'est à dire vérifier si l'insertion a conduit à un travail décent en termes d'emploi salarié. Et concernant l'auto -emploi vérifier le niveau de formalisation des entreprises créées par les diplômés.

## IV.2.2. Discussion des résultats

### IV.2.2.1. Discussion en rapport avec les théories et grille d'analyse

Les résultats obtenus sur l'évolution du taux d'insertion et une diminution du taux en stage confirment la théorie de la recherche d'emploi et celui du capital. Après une formation et un pas de temps nécessaires pour la recherche d'emploi aurait comme conséquence une insertion probable sur le marché de l'emploi.

Les difficultés évoquées par les diplômés en rapport avec l'accès aux crédits corroborent la grille d'analyse proposée par Wampfler (2017), relative à l'allègement des procédures de décaissement au sein des institutions de microfinance. On peut notamment citer la forte concentration des diplômés en auto-emploi dans la région de Ziguinchor, à la suite de l'allocation de financements sans intérêt ni frais de dossier par le BAINS. Après financement dans le cadre du coup de pouce, le BAINS continue l'accompagnement à travers de suivi et coaching. Les diplômés voulant s'installer à proximité de la structure ont été privilégiés pour minimiser les charges pour le suivi.

### IV.2.2.2. Discussion en rapport avec des études réalisées

Un bon nombre de diplômés ont évoqué avoir reçu un accompagnement à travers de structures tels que BAINS, 3FPT, DER/FJ, ANPEJ ce qui a facilité leur insertion.

Les résultats ont également montré que la mise en relation joue un rôle déterminant dans la recherche d'emploi. En ce qui concerne les canaux de recherche d'emploi, les amis, la famille ou les proches constituent le principal canal par lequel les chômeurs recherchent un emploi. Le dispositif mis en place pour la promotion de l'emploi des jeunes a certes permis à certains de trouver une occupation, mais force est de constater qu'en termes de satisfaction des cibles, des efforts doivent être faits aussi bien en termes d'alignement avec les besoins qu'en matière de qualité de l'accompagnement.

Ces mêmes résultats sont confirmés par les travaux de Kane et al. (2018). Ces travaux ont montré que seuls 27 % des enquêtés ont connu la Direction de l'emploi et/ou l'ANPEJ à travers une campagne d'information dans les médias et 14 % à travers un proche inscrit, mais non bénéficiaire.

Au regard des résultats qui mettent en avant l'importance des attributs de formation, nous recommandons fortement à l'endroit du ministère en charge de la formation technique et professionnelle, l'élaboration d'une charte des unités de formation dans les métiers de l'agriculture pour garantir la qualité de la formation donnée dans les unités de formation.

L'étude a également montré que la compétence du sortant et son aptitude à l'emploi ne dépendent pas exclusivement de ces caractéristiques intrinsèques ce qui confirme les travaux de Danhoegbe et al.

Les résultats ne sont pas en phase avec les résultats de Ndoye (2020) qui stipulent que la participation d'un individu supplémentaire qui n'a jamais été demandeur d'un programme améliore significativement l'efficacité de l'accompagnement (Ndoye, 2020).

Les contraintes en rapport du manque d'accompagnement des diplômés pour faciliter leur insertion sont signalées. Dans certains cas, les diplômés ignorent l'existence de certaines structures dédiées à l'accompagnement. Ceci corrobore les travaux de Kane et al. (2018) qui stipulent des programmes ou instruments comme le PRODAC, l'ANIDA ou le PSE-J, restent très méconnus des jeunes. Ceci confirme également les travaux de Ndoye (2020) sur les résultats faibles des stratégies mises en œuvre par l'Etat pour accompagner les jeunes.

#### **IV.2.3. Proposition pour l'action**

Les diplômés ont rencontré plusieurs difficultés pour s'insérer à la fois dans des emplois salariés et en auto-emploi. Parmi les obstacles à l'auto-emploi, on trouve l'accès au crédit, l'accès au foncier, le développement des compétences en soft skills, ainsi que l'accès au marché.

Entre 2018 et 2022, les diplômés ont également signalé des difficultés dans leur recherche d'emploi, notamment le manque de mise en relation avec des structures agricoles, ainsi que des lacunes en matière de soft skills, comme l'élaboration de CV, les techniques de recherche d'emploi et la préparation aux entretiens d'embauche.

La vérification des hypothèses de départ, réalisée à l'aide du test exact de Fisher, a révélé une absence de relation significative entre l'insertion et des facteurs tels que le genre, la provenance et le mode d'accès à la formation six mois après certification. Cependant, au-delà de six mois, ces facteurs influencent significativement l'insertion.

Concernant l'accompagnement, l'hypothèse a montré une relation significative avec l'insertion douze mois après certification. En revanche, cette relation n'est pas significative à six mois, contrairement à d'autres facteurs (genre, provenance et mode d'accès à la formation). Cela souligne la nécessité de mettre en place un accompagnement rapproché avant que la période de significativité d'une année après certification ne soit dépassée.

À cet égard, les propositions visent à améliorer le dispositif d'accompagnement et de coaching, en développant davantage les aptitudes en soft skills. Le dispositif devrait être renforcé en ressources humaines et doté de moyens techniques et financiers suffisants pour mener à bien sa mission.

Il est également essentiel de mener des actions permettant de rapprocher les structures dédiées à l'accompagnement aux établissements de formation. C'est une façon de faciliter l'appui aux diplômés selon leurs besoins. Ce dispositif permettra de mener des actions de mise en relation avec les structures agricoles et de faciliter l'accès aux crédits et à d'autres facteurs de production.

Enfin, il est essentiel de porter des plaidoyers au niveau des collectivités locales pour faciliter l'accès au foncier et promouvoir l'installation des jeunes.

## CONCLUSION

Cette étude s'est intéressée à la dynamique d'insertion des diplômés du BTS CGEA du LTAEB sur la période 2018-2022. En ce qui concerne les objectifs, il s'agissait spécifiquement d'évaluer l'insertion des sortants, de cartographier les sortants déjà insérés et identifier les contraintes à l'insertion.

Une collecte de données sur la situation des étudiants a été réalisée sur plusieurs périodes, à travers le logiciel Kobotoolbox. Les données obtenues ont été exploitées à travers le tableur Excel.

Les résultats obtenus ont montré une certaine évolution du taux d'insertion des sortants six mois après certification à la période de l'étude en passant par 12 mois après certification.

Six mois après la certification, 84 % (n = 72) des diplômés sont en activité et 16% (n =14) sans emploi. Parmi ces sortants qui sont en activité, 69% ont une activité en rapport avec la formation reçue, 8 % (n =7) dont l'insertion n'est pas en rapport avec la formation et le reste n'ont pas d'activité au moment de l'enquête.

Douze mois après la certification, le pourcentage des diplômés en stage passe de 33 % à 15 % (28 à 13) et ceux en emploi rémunéré passe de 29 % (n =25) à 40% (n = 34). Les diplômés en auto-emploi et ceux sans emploi connaissent une baisse légère passant respectivement de 18 à 19% et 15 à 16 %. En termes de relation entre formation et domaine d'activité des diplômés, on constate que 72% des diplômés (n= 62) ont une activité en rapport avec la formation et 9 % dont l'insertion n'est pas en rapport avec la formation reçue.

Au moment de l'enquête 77 % (n = 66) des diplômés sont en activité contre 23 % (n = 19) qui sont au chômage. Pour ceux qui sont en activité, 42 % (n =36) des diplômés sont en emploi rémunéré, 24 % (n = 20) en auto-emploi alors que 29 % (n = 25) sont sans emploi et 2 % (n = 1) en situation de stage. Une partie infime des diplômés sont en poursuite d'études (3 %) contre 5 % (n =4) qui sont dans d'autres activités.

Les diplômés en emploi rémunéré sont passés de 40 à 42 % et ceux en auto -emploi de 18 à 24 %. En termes de relation entre formation et domaine d'activité, on note qu'une bonne partie ont une activité étroitement liée à la formation (65 %) alors que 12 % ont une activité qui n'est pas liée à la formation.

Pour les diplômés en activité (77 %), 42 % sont en emploi salarié et répartis à l'échelle du territoire national comme suit : les régions de Thiès et Kaolack sont mieux représentés (7 %) suivis de Kolda et Ziguinchor avec 5% des diplômés.

En termes de cartographie des diplômés en auto-emploi, l'ensemble des acteurs sont localisés au niveau de sept régions du pays. On note une forte concentration des diplômés du BTS CGEA qui sont dans l'entrepreneuriat dans la région de Ziguinchor avec 10 % des diplômés (soit 09 diplômés) contre des taux faibles pour les six autres régions variantes entre 1 et 2 % de l'ensemble des diplômés (environ 01 diplômé par région).

Environ 42 % (n =36) des diplômés ont bénéficié d'accompagnement. Parmi ceux qui ont eu un accompagnement, 16,79 % (n =15) des diplômés ont reçu un accompagnement du BAINS, 9,3 % (n = 8) par la DER/FJ, 4,65 % (n =3) par ANPEJ et 3,5 % par 3FPT. Une partie des diplômés, 7 % (n=6) révèlent avoir reçu un accompagnement d'autres structures comme le Projet de valorisation des eaux pour le développement des chaînes de valeur (PROVAL-CV) ou le centre de promotion agricole et sociale (CPAS) et d'autres par le programme sénégalais pour l'entrepreneuriat des jeunes (PSEJ) dans le cadre de l'emploi salarié, de l'entrepreneuriat ou de la poursuite des études.

Malgré l'accompagnement des diplômés par des structures, des diplômés ont révélé avoir des contraintes pour l'insertion comme en atteste la figure ci-dessous.

Lors de l'étude, il a été également question d'évoquer les contraintes à l'insertion. Parmi les diplômés enquêtés, 76 % des diplômés (n=65) ont évoqué des contraintes pour s'insérer contre 24 % soit 21 qui évoquent ne pas avoir de contraintes.

Parmi ceux qui ont eu des difficultés pour l'insertion, 47 % (n=40) sont liés à l'auto-emploi et 45 % (n = 39) ont des difficultés en rapport avec l'emploi salarié. Il faut noter également que 16% des diplômés (n = 14) ont eu aussi bien des difficultés en emploi salarié comme en auto - emploi.

Les diplômées ont évoqué des difficultés dans la recherche d'emploi qui sont la mise en relation avec les structures agricoles des insuffisances sur les softs skills (élaboration de CV, techniques de recherche d'emploi, subir un entretien d'embauche). Pour les difficultés pour une installation en auto emploi, les diplômés ont évoqué l'accès aux crédits (40% soit 86 diplômés) ; accès au foncier (20% soit 34 diplômés), des insuffisances sur les softs skills ,5 % des diplômés (n= 4), accès au marché et autres 4% (n= 3).

Concernant les limites, la présente étude s'est réalisée avec 70 % des diplômés (n = 60) qui ont participé à l'enquête. Certains diplômés, 36/122 soient 30 % n'ont pas pu être interviewés pour raison d'injoignable ou de refus de partager leur situation professionnelle. Outre le taux de participation, l'absence de collecte de données qualitatives constitue également une limite des résultats de l'étude.

En termes de perspectives, il serait ainsi intéressant que l'étude puisse vérifier pour ceux qui sont en emploi salarié s'il s'agit de travail décent en dépit du fait que c'est en adéquation avec la formation. Et qu'en terme d'auto-emploi, qu'on puisse voir si les entreprises créées sont formalisées.

En termes de proposition à l'action, il serait intéressant d'abord en termes de processus de formation, de renforcer les compétences sur les soft skills. En dehors de l'accompagnement interne, rapprocher d'avantages de l'établissement et de ses sortants les structures étatiques dédiées à l'accompagnement de jeunes diplômés. Travailler à réduire d'avantage les problèmes d'accès en rapport avec les crédits, le foncier et le marché.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Agri-Jeunes. (2019). Revue à mi-parcours du projet d'appui à l'insertion des jeunes ruraux agripreneurs (Agri-jeunes Tekki Ndawñi).
- Alhadeff-Jones, M. (2021). Time and the rhythms of emancipatory education: Rethinking the temporal complexity of self and society. Routledge.
- ANIDA. (2012). Présentation de l'Agence nationale d'insertion et de développement agricole.
- ANPEJ. (2014). Présentation de l'Agence nationale de la promotion de l'emploi des jeunes.
- ANSD. (2020). Évolution du taux de chômage au Sénégal. Agence nationale de la statistique et de la démographie.
- ANSD. (2020). Rapport annuel sur la population du Sénégal. Agence nationale de la statistique et de la démographie.
- ANSD. (2023). Rapport préliminaire pour l'année 2023. Agence nationale de la statistique et de la démographie.
- Ball, V. E. (2013). The role of agricultural technology in sustaining food production. In K. Fuglie, S. L. Wang, & V. E. Ball (Eds.), Productivity growth in agriculture: An international perspective (pp. 21-45). CAB International.
- Banque mondiale. (2021). Améliorer la performance de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle (EFTP) en Afrique subsaharienne. Banque mondiale.
- Beck, T., & Demirgüç-Kunt, A. (2006). Small and medium-size enterprises: Access to finance as a growth constraint. *Journal of Banking & Finance*, 30(11), 2931–2943.
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Columbia University Press.
- Beillerot, J. (1996). Formations, savoirs, compétences : Le triangle de la formation. L'Harmattan.
- BIT. (2023). Problématique du chômage au Sénégal. Organisation internationale du Travail.
- Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2003). Microéconomie du marché du travail. La Découverte.
- Champollion, P. (2009). L'école rurale face à l'avenir : Approches sociologiques. L'Harmattan.
- Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economical*, 4(16), 6-405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002>.
- Daly, H. E. (1996). Beyond growth: The economics of sustainable development. Beacon Press.
- Danhoegbe, E., Abodohoui, A., & Nouatin, G. S. (2023). Socio-economic determinants of the professional integration of young people leaving agricultural training units in southern Benin. *African Journal of Agricultural Research*, 18(4), 8-15.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The role of professional networks in job search: A social capital perspective. *Social Science Research*, 40(4), 1080-1096.

DER. (2024). Présentation des actions de la Délégation à l'entrepreneuriat rapide des femmes et des jeunes.

Diémé, M., Diallo, A., Kane, D., & Diallo, M. (2017). Récit d'une symbiose entre chercheurs et praticiens autour de l'entrepreneuriat agricole des diplômés de l'Université. *Revue internationale PME*, 30(3-4), 19-27.

Eclosio. (2020). La microfinance : Une stratégie d'insertion professionnelle des jeunes dans l'entrepreneuriat agricole au Bénin.

FAO & 3FPT. (2021). Favoriser des emplois ruraux décents pour les jeunes et développer l'entrepreneuriat dans les chaînes de valeur agricoles. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.

FAO. (2021). La FAO et 3FPT mettent en œuvre le programme d'accélération du modèle d'insertion des jeunes agri-preneurs. ONU Sénégal.

FARSEN. (2022). Présentation de l'offre de formation agricole et rurale au Sénégal.

Gaffney, O., & Hagemann, S. (2017). Land access for young farmers: A global overview. FAO.

Gibeault, A. (2002). Former pour professionnaliser : L'exemple de la formation des agriculteurs. INRA Éditions.

Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). Occupational choice: An approach to a general theory. Columbia University Press.

Girard, P. (2020). L'insertion socio-économique des jeunes ruraux comme révélateur du changement structurel en Afrique subsaharienne : La trajectoire rurale revisitée (Doctoral dissertation, Université de Montpellier).

GIZ. (2022). Support to the reform of TVET in Senegal.

Guichard, J. (2001). L'orientation dans une perspective de construction de soi. L'orientation scolaire et professionnelle, 30 (4), 511-533.

IESC. (2024). IESC and USAID to help create jobs for youth in Senegal.

Kane, A. (2011). Niveau de participation au marché du travail et choix occupationnels au Sénégal : Une analyse longitudinale en pseudo-panel (Doctoral dissertation, UCAD).

Kane, A., Barry, I., Marone, M., & Ndoye, M. L. (2018). Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique francophone – Rapport Sénégal. UCAD.

Koutsou, S. (2016). Skills for the future of farming. Joint Research Centre.

Marcel, J. F. (2010). Apprendre sur le tas : Des apprentissages invisibles aux apprentissages informels. In J.F. Marcel & P. Mollo (Eds.), Apprentissages professionnels et formation tout au long de la vie (pp. 83–100). Presses Universitaires Blaise Pascal.

March, J. G., & Sutton, R. I. (1997). Organizational performance as a dependent variable. *Organization Science*, 8 (6), 698–706. <https://doi.org/10.1287/orsc.8.6.698>.

Mather, D., Donovan, J., Jayne, T. S., et al. (2020). Youth employment in Sub-Saharan Africa's agrifood systems. *Annual Review of Resource Economics*, 12, 219-245.

Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.

MFPAI. (2008). Rapport d'analyse du métier de technicien supérieur en conduite et gestion d'une exploitation agricole. Ministère de la Formation Professionnelle.

MFPAI. (2010). Document d'orientation sur la stratégie nationale d'insertion des jeunes. République du Sénégal.

OIM / ANSD. (2018). Profil migratoire du Sénégal.

PAQUET. (2013). Programme d'amélioration de la qualité, de l'équité et de la transparence (secteur éducation-formation 2013-2025).

Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Brooks/Cole.

Paugam, S. (2000). La disqualification sociale : Essai sur la nouvelle pauvreté. Presses Universitaires de France.

Pretty, J. (2008). Agricultural sustainability: Concepts, principles and evidence. *Philosophical Transactions of the Royal Society*, 363 (1491), 447-465.

PRODAC. (2014). Présentation du Programme des Domaines Agricoles Communautaires.

RIFAR. (2018). Rapport d'enquête sur l'insertion des diplômés agricoles.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.

Scott, W. R., & Meyer, J. W. (1983). The organization of societal sectors: Propositions and early evidence. In J. W. Meyer & W. R. Scott (Eds.), *Organizational environments: Ritual and rationality* (pp. 129-153). Sage.

Sine, A. (2008). Microfinance et développement au Sénégal : Quelle transition ? *Économie et Solidarités*, 39 (2), 102-121.

Thiaw, M., & Cabral, F. J. (2019). Capital humain et emploi dans la zone UEMOA : Cas du Bénin, du Burkina, du Niger et du Sénégal. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 87 (2), 14-28.

Wampfler, B. (2014). Accompagner l'installation des jeunes en agriculture familiale : Problématiques, leviers d'action et outils d'analyse. CIRAD.

Wampfler, B., & Bergès, L. (2017). Comprendre le processus d'installation des jeunes en agriculture pour mieux l'accompagner.

Wampfler, B., & Réseau FAR. (2017). Grille d'analyse des dispositifs d'appui à l'installation des jeunes en agriculture familiale. Réseau FAR / CIRAD.

White, H. (1992). *Identité et contrôle : une théorie de l'émergence des formations sociales*. Edition de l'école des hautes études en sciences sociales.

Williamson, O. E. (1987). *The economic institutions of capitalism: Firms, markets, relational contracting*. Free Press.

## ANNEXES

## ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRES

07/12/2024 17:36

Enquête situation des diplômés BTS CGEA / LTAEB 2018 - 2022

**Enquête situation des diplômés BTS CGEA / LTAEB 2018 - 2022****1. Informations générales****1. 1 Heure d'enquête***Heure*

hh:mm

**1. 2. Date de l'enquête***Date*

yyyy-mm-dd

**1. 3. Votre prénom***Prenom***1.4. Votre Nom***Nom***1.5. Votre genre***Genre*

- Masculin
- Féminin

**1.6. Votre âge***Age*

- 20 - 25 ans
- 26 - 30 ans
- 31 - 35 ans
- Plus de 35 ans

**1.7. Quelle est votre provenance?***Lieu de provenance pour accéder à la formation BTS CGEA au LTAEB*

- Dakar
- Saint Louis
- Thiès
- Fatick
- Ziguinchor
- Kolda
- Sédiou
- Tambacounda
- Kaffrine
- Matam
- Louga
- Kaolack
- Diourbel
- Kedougou
- Autres

**1.8. Précisez votre pays si ce n'est pas le Sénégal***Nom de votre pays d'origine si ce n'est pas le Sénégal***2. Processus de formation****2.1. Mode d'accès à la formation ?**

- Concours d'entrée
- Section payante
- Autres

**2.2. Autres modes d'accès à la formation***Si Autres, veuillez préciser la réponse***2.3. Année de certification**

- 2018
- 2019
- 2020
- 2021
- 2022

07/12/2024 17:36

Enquête situation des diplômés BTS CGEA / LTAEB 2018 - 2022

### 3. Situation du diplômé après formation

#### 3.1. Situation du diplômé 6 mois après certification

*Statut diplômé six mois après la certification*

- En stage
- Emploi rémunéré
- Auto-emploi
- Poursuite des études
- Sans emploi
- Autres

#### 3.2 Autres situations du diplômé 6 mois après certification

*Si autres, veuillez préciser la réponse*

---

#### 3.3. Relation entre le domaine d'activité et la formation 6 mois après certification

*Adéquation entre le domaine d'activité et la formation (Si sans emploi, choisir N/A)*

- Oui
- Non
- N/A

#### 3.4. Situation 12 mois après certification

*Statut du diplômé 12 mois après certification*

- En stage
- Emploi rémunéré
- Auto-emploi
- Poursuite des études
- Sans emploi
- Autres

#### 3.5. Autres situations du diplômé 12 mois après certification

*Si autres, veuillez préciser la réponse*

---

#### 3.6. Relation entre le domaine d'activité et la formation 12 mois après certification

*Adéquation entre le domaine d'activité et la formation (Si sans emploi, choisir N/A)*

- Oui
- Non
- N/A

**3.7. Situation du diplômé au moment de l'enquête**

- En stage
- Emploi rémunéré
- Auto emploi
- Sans emploi
- Autres

3.8. Si autres, précisez

---

**3.9. Relation entre le domaine d'activité et la formation au moment de l'enquête**

*Adéquation entre le domaine d'activité et la formation (Si sans emploi, choisir N/A)*

- Oui
- Non
- N/A

**3.10. Lieu de service pour emploi rémunéré**

*Lieu actuelle de service pour emploi salarié*

---

latitude (x.y °)

---

longitude (x.y °)

---

altitude (m)

---

précision (m)

---

**3.11. Lieu de service pour auto-emploi***Lieu actuelle de service pour auto emploi*

latitude (x.y °)

longitude (x.y °)

altitude (m)

précision (m)

**3.12. Lieu de service pour le stage***Lieu actuelle de service pour auto emploi*

latitude (x.y °)

longitude (x.y °)

altitude (m)

précision (m)

**3.13. Région de service pour stage**

- Dakar
- Saint Louis
- Thiès
- Fatick
- Ziguinchor
- Kolda
- Sédiou
- Tambacounda
- Kaffrine
- Matam
- Louga
- Kaolack
- Diourbel
- Kedougou
- Autres

**3.14. Si autre région, précisez**

---

**3.15. Région de service pour emploi rémunéré**

- Dakar
- Saint Louis
- Thiès
- Fatick
- Ziguinchor
- Kolda
- Sédiou
- Tambacounda
- Kaffrine
- Matam
- Louga
- Kaolack
- Diourbel
- Kedougou
- Autres

3.16. Si autre région, précisez

3.17. Région de service pour l'auto employé

- Dakar
- Saint Louis
- Thiès
- Fatick
- Ziguinchor
- Kolda
- Sédhiou
- Tambacounda
- Kaffrine
- Matam
- Louga
- Kaolack
- Diourbel
- Kedougou
- Autres

3.18. Si autre région, précisez

## 4. Difficultés/Accompagnement à l'insertion professionnelle

### 4.1. Existence de difficultés d'insertion

- Oui
- Non

### 4.2. Types de difficultés

Catégorie des difficultés rencontrés

- Pour emploi salarié
- Pour auto emploi

### 4.3. Difficultés pour emploi salarié

Difficultés rencontrées pour trouver un emploi salarié

- Mise en relation avec les structures
- Softs Skills ( CV , Lettre de motivation , entretien d'embauche)
- Inadéquation de la formation avec les besoins
- Autres

**4.4. Autres difficultés pour emploi salarié***Si autres, veuillez préciser la réponse***4.5. Difficultés pour auto-emploi***Difficultés rencontrées pour développer l'auto-emploi*

- Accès aux fonciers
- Accès aux crédits
- Softs skills ( Entreprenariat, Leadership et dev personnel , Education financière ....)
- Accès aux marchés
- Autres

**4.6. Si autres difficultés pour l'auto emploi, précisez****4.7. Accompagnement à l'insertion**

- Oui
- Non

**4.8. Structures accompagnatrices***La structure dont on a bénéficié l'accompagnement*

- DER
- 3 FPT
- ANPEJ
- BAINS / LTAEB
- Autres

**4.9. Autres structures accompagnatrices***Si autres, veuillez préciser***4.10. Type d'accompagnement***Type d'accompagnement reçu*

- Renforcement de capacité sur les softs skills
- Mise en relation
- Financement
- Autres

**4.11. Autres types d'accompagnement***Si Autres, veuillez préciser la réponse***4.12. Autres difficultés pour auto-emploi***Si Autres, veuillez préciser la réponse*

07/12/2024 17:36

Enquête situation des diplômés BTS CGEA / LTAEB 2018 - 2022

Merci pour vos réponses. Elles sont prises en compte et seront traitées dans la confidentialité

---

<https://kf.kobotoolbox.org/#/forms/axyknVPes3ostkPEZmTPWP/summary>

9/9