

**MINISTERE DE L'ENTREPRENARIAT
NATIONAL, DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

**OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION**



REPUBLIQUE DU MALI
Un Peuple – Un But – Une Foi

RAPPORT FINAL

**ETUDE SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOYABILITE DES
DIPLOMES EN SCIENCES DE L'EDUCATION DU MALI
(COHORTE 2015-2018)**

Novembre 2023

Table des matières

Table des matières	2
LISTES DES TABLEAUX	3
LISTES DES GRAPHIQUES	4
SIGLES ET ABREVIATIONS	6
RESUME EXECUTIF	7
INTRODUCTION	10
1. METHODOLOGIE	12
1.1. Méthodologie enquête qualitative.....	12
1.2. Méthodologie enquête quantitative.....	12
1.3. Collecte des données	14
1.4. Traitement et analyse des données	15
2. RESULTATS DE L'ETUDE	17
2.1. Evaluation des programmes de formation	17
2.2. Profil sociodémographique des diplômés	27
2.3. Cursus universitaires des diplômés.....	34
2.4. Situations professionnelles actuelles des diplômés	39
2.5. Parcours d'insertion professionnelle.....	63
2.6. Employabilité des diplômés.....	70
CONCLUSIONS	96
RECOMMANDATIONS	97
ANNEXES	98
REFERENCE	99

LISTES DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition des diplômés par sexe et région.....	28
Tableau 2 : Répartition des diplômés selon l'âge et sexe.....	28
Tableau 3 : Proportion des diplômés selon le statut matrimonial et sexe.....	28
Tableau 4 : Proportion des diplômés selon le niveau d'éducation du père.....	29
Tableau 5 : Répartition des diplômés selon le niveau d'éducation de la mère.....	30
Tableau 6 : Répartition des diplômés selon le nombre de personnes dans le ménage.....	33
Tableau 7 : Répartition des diplômés selon le nombre de personnes exerçant une activité économique dans le ménage.....	34
Tableau 8 : Répartition des diplômés selon le choix de formation et le sexe.....	35
Tableau 9 : Satisfaction des diplômés par rapport à la formation selon le sexe (%).....	38
Tableau 10 : Taux d'insertion par région et sexe.....	40
Tableau 11 : Répartition des diplômés en emploi selon leur statut dans l'activité et le sexe.....	43
Tableau 12 : Répartition des diplômés en emploi selon leur statut dans l'activité et la tranche d'âge.....	43
Tableau 13 : Répartition des diplômés en emploi selon leur statut dans l'activité et la région.....	44
Tableau 14 : Répartition des diplômés en emploi selon le secteur d'activité et le sexe.....	44
Tableau 15 : Proportion des diplômés en emploi selon le secteur d'activité et la région (%).....	45
Tableau 16 : Nombre d'emplois occupé par les diplômés selon le sexe.....	45
Tableau 17 : Nombre d'emplois occupé par les diplômés selon la région (%).....	46
Tableau 18 : Revenu mensuel des diplômés salariés ou en stage rémunérés par sexe.....	47
Tableau 19 : Type d'entreprise des diplômés par sexe.....	49
Tableau 20 : Type de contrat par sexe.....	51
Tableau 21 : Taux de chômage par région (%).....	55
Tableau 22 : Canaux de recherche par sexe (%).....	56
Tableau 23 : Canaux de recherche par type d'établissement (%).....	57
Tableau 24 : Proportion de diplômés ayant repris ou continué une formation par sexe et tranche d'âge (%).....	62
Tableau 25 : Proportion de diplômés ayant repris ou continué une formation par sexe et région (%).....	62
Tableau 26 : Parcours d'insertion et sexe.....	67
Tableau 27 : Parcours d'insertion et tranche d'âge.....	69
Tableau 28 : Niveau d'exécution des tâches par les diplômés selon le type d'entreprise (%).....	74
Tableau 29 : Niveau d'exécution des tâches par les diplômés selon la taille de l'entreprise.....	75
Tableau 30 : Fréquence de supervision du travail selon le type d'entreprise.....	79
Tableau 31 : Degré de satisfaction par rapport au rendement des diplômés selon le type d'entreprises.....	81
Tableau 32 : Taux synthétiques de satisfaction des entreprises selon le type d'entreprises.....	91
Tableau 33 : Taux de satisfaction détaillé des employeurs par rapport à la connaissance selon le type d'entreprises.....	92
Tableau 34 : Taux de satisfaction détaillé des employeurs par rapport au savoir-être selon le type d'entreprises.....	93
Tableau 35 : Taux de satisfaction détaillé des employeurs par rapport au savoir-faire selon le type d'entreprises.....	95

LISTES DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Proportion des diplômés selon la région	27
Graphique 2 : Proportion des diplômés selon la profession du père	30
Graphique 3 : Proportion des diplômés selon la profession de la mère	31
Graphique 4 : Proportion de personnes dans le ménage (%)	32
Graphique 5 : Proportion de personnes exerçant une activité économique dans le ménage	33
Graphique 6 : Proportion des diplômés selon le mode de choix de formation	35
Graphique 7 : Stage au moment de la formation (%)	36
Graphique 8 : Mode d'obtention du stage par les diplômés (%)	37
Graphique 9 : Taux d'insertion selon le sexe	40
Graphique 10 : Taux d'insertion selon le niveau d'éducation des parents	41
Graphique 11 : Impact des stages sur l'insertion des diplômés	42
Graphique 12 : Proportion des diplômés ayant une rémunération mensuelle	47
Graphique 13 : Revenu mensuel des diplômés salariés ou en stage rémunérés par région	48
Graphique 14 : Type d'entreprise des diplômés selon les régions	50
Graphique 15 : Type de contrats des diplômés selon les régions	52
Graphique 16 : Type de contrat par sexe	52
Graphique 17 : Proportion d'emploi formel dans les régions	53
Graphique 18 : Taux de chômage selon le sexe	54
Graphique 19 : Proportion des diplômés surqualifiés et qualifiés selon la région	59
Graphique 20 : Dépréciation selon le sexe	59
Graphique 21 : Dépréciation selon la région	60
Graphique 22 : Taux de chômage et inadéquation des postes selon le sexe	61
Graphique 23 : Taux de chômage et inadéquation des postes selon la région	61
Graphique 24 : Trajectoires types d'insertion des diplômés	63
Graphique 25 : Parcours d'accès durable à un emploi	64
Graphique 26 : Parcours de sortie de chômage vers un emploi	65
Graphique 27 : Parcours de Chômage persistant	65
Graphique 28 : Parcours de sortie de chômage vers la formation et l'emploi	66
Graphique 29 : Parcours de poursuite de la formation	67
Graphique 30 : Parcours d'insertion et région	68
Graphique 31 : Parcours d'insertion et pratique de stage	69
Graphique 32 : Taille de l'entreprise	70
Graphique 33 : Taille de l'entreprise selon le type d'entreprise	71
Graphique 34 : Reconnaissance des diplômes dans l'entreprise selon la taille de l'entreprise	72
Graphique 35 : Reconnaissance des diplômes dans l'entreprise selon le type d'entreprise	73
Graphique 36 : Classification des critères de recrutement des diplômés selon les employeurs	76
Graphique 37 : Effectif des recrues selon la taille de l'entreprise	77
Graphique 38 : Effectif des recrues selon le type d'entreprise	78
Graphique 39 : Fréquence de supervision du travail	79
Graphique 40 : Degré de satisfaction par rapport au rendement des diplômés	80
Graphique 41 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences des diplômés	82
Graphique 42 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences selon le type d'entreprise	83
Graphique 43 : Attentes des employeurs par rapport aux savoirs ou connaissances	84
Graphique 44 : Attentes fortes des entreprises par rapport aux savoirs ou connaissances selon le type d'entreprise	85
Graphique 45 : Attentes des employeurs par rapport au savoir-être	86
Graphique 46 : Attentes fortes des entreprises par rapport au savoir-être selon le type d'entreprise	87
Graphique 47 : Attentes des entreprises par rapport au savoir-faire	88
Graphique 48 : Attentes fortes des entreprises par rapport au savoir-faire selon le type d'entreprise	89
Graphique 49 : Taux basiques et synthétiques de satisfaction des entreprises	90
Graphique 50 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoirs de l'employé	92
Graphique 51 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-être de l'employé	93
Graphique 52 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-faire de l'employé	95

LISTES DES ANNEXES

<i>Annexe 1 : Parcours d'insertion professionnelle selon le type de contrat.....</i>	98
<i>Annexe 2 : Parcours d'insertion professionnelle selon le statut dans l'emploi</i>	98
<i>Annexe 3 : Canaux de recherche d'emploi</i>	98
<i>Annexe 4: Matrice de classification des critères de recrutement des employeurs en pourcentage</i>	99

SIGLES ET ABREVIATIONS

ANPE	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
APEJ	Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
CDD	Contrat à Durée Déterminé
CDI	Contrat à Durée Indéterminé
FCFA	Franc de la Communauté financière africaine
FSHSE	Faculté des Sciences Humaines et des Sciences de l'Éducation
IES	Institut de l'Enseignement Supérieur
LMD	Licence Master Doctorat
NAEMA	Nomenclature d'Activité des États Membres d'AFRISTAT
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
ONG	Organisme Non Gouvernementale
OI	Organisation Internationale
PADES	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Supérieur
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

RESUME EXECUTIF

L'étude sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés des IES du Mali réalisée en 2020 par l'ONEF, a mis en évidence les difficultés d'emploi des diplômés, avec de longues périodes de chômage, et ceux qui trouvent un emploi sont souvent surqualifiés. Pour remédier à cette situation, l'ONEF propose de mener une étude approfondie sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation. Cette étude vise à cartographier les secteurs d'insertion, améliorer l'employabilité, explorer des collaborations avec le secteur professionnel, et suggérer des améliorations dans le système de formation. Pour la réalisation de cette étude, une méthodologie a été utilisée, incluant des enquêtes auprès des diplômés, des enseignants, du personnel administratif, et des employeurs. Les résultats obtenus sont consignés dans ce rapport final, qui comprend six sections couvrant l'évaluation des programmes de formation, le profil des diplômés, leur parcours universitaire, leur situation professionnelle actuelle, leurs trajectoires d'insertion, et leur employabilité.

✓ *Evaluation des programmes de formation*

Les administrateurs des institutions d'enseignement supérieur ont exprimé des préoccupations concernant l'exécution du programme, l'employabilité des diplômés et la qualité du personnel enseignant. Ils ont souligné des lacunes dans le respect des volumes horaires, la nécessité d'améliorer l'adaptation au marché de l'emploi, et ont proposé des mesures telles que l'augmentation des ressources humaines, le renforcement de la formation des enseignants, la révision des plannings de cours, la mise en place de mécanismes de suivi, et le développement de compétences techniques et pratiques pour les diplômés. Pour améliorer l'employabilité des diplômés, les administrateurs ont suggéré de renforcer les compétences techniques, d'encourager les expériences pratiques, de promouvoir la polyvalence, de favoriser la formation continue, de mettre en avant les compétences non techniques, d'encourager l'entrepreneuriat, et de favoriser une collaboration étroite entre la faculté et les employeurs pour mieux répondre aux besoins du marché du travail.

Les enseignants ont exprimé des opinions variées sur l'adéquation des programmes de formation, la qualité de l'enseignement, et les besoins d'amélioration pour renforcer l'employabilité des diplômés. Certains estiment que les programmes ne préparent pas suffisamment les étudiants au marché du travail et appellent à des ajustements, tandis que d'autres pensent que la formation est déjà adaptée. Les enseignants ont également soulevé des problèmes tels que le manque de ressources, le manque d'engagement des étudiants, et le besoin de stages professionnels. Il est mis en évidence la diversité des opinions parmi les enseignants en ce qui concerne la formation en sciences de l'éducation au Mali et les défis liés à l'employabilité des diplômés. Des suggestions d'amélioration ont été proposées, notamment la diversification des options de spécialisation, une plus grande implication du secteur de l'emploi, et des ajustements dans la répartition entre les cours théoriques et pratiques.

✓ *Profil sociodémographique des diplômés*

Les données montrent la diversité des situations des diplômés en sciences de l'éducation au Mali en ce qui concerne leur origine géographique, leur âge, leur situation matrimoniales, le niveau d'éducation de leurs parents et le pouvoir économique de leurs ménages. Ces facteurs peuvent avoir des implications importantes sur leur insertion professionnelle et leurs opportunités d'emploi.

✓ *Cursus universitaires des diplômés*

Cette section de l'étude met en lumière le choix personnel prédominant des diplômés en sciences de l'éducation, le faible taux de stages pendant la formation, et une certaine variabilité dans l'évaluation de la qualité de la formation et des enseignants parmi les diplômés.

✓ *Emploi*

Elle met en lumière des défis potentiels tels que les disparités entre les sexes en matière d'emploi, les inégalités salariales et la prévalence des emplois temporaires. Les données analysées comprennent aussi des informations sur le taux d'insertion, le statut dans l'activité, le secteur d'activité, le nombre d'emplois occupés et le type d'entreprise. Les données sont analysées en fonction du sexe des diplômés et de leur région de résidence actuelle.

✓ *Chômage*

Cette section présente des données sur le taux de chômage des diplômés en sciences de l'éducation au Mali, mettant en évidence des disparités significatives entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre les régions. Les femmes ont tendance à avoir des taux de chômage plus élevés que les hommes, et les taux varient considérablement d'une région à l'autre. Les canaux de recherche d'emploi préférés des diplômés comprennent les relations personnelles et la recherche directe auprès des employeurs, avec des différences entre les genres et les régions. La création d'entreprise n'est pas une option courante pour ces diplômés dans leur recherche d'emploi.

✓ *Analyse de la sous-utilisation des diplômés en sciences de l'éducation*

La section examine la qualité des emplois des diplômés en sciences de l'éducation au Mali. Elle révèle que, bien que l'adéquation verticale ait progressé au fil du temps, la grande majorité des diplômés reste surqualifiée pour les postes qu'ils occupent. De plus, une double inadéquation, où les diplômés occupent des emplois non liés à leur formation et sont surqualifiés, affecte 85% d'entre eux. Cette situation varie d'une région à l'autre, avec Bamako et Koulikoro affichant les taux les plus élevés de dépréciation de l'emploi. Globalement, près de 93% des diplômés sont touchés soit par le chômage, soit par l'inadéquation emploi-formation. Ces données soulignent le besoin d'améliorer la qualité de l'emploi des diplômés et de favoriser une meilleure adéquation entre leurs compétences et les emplois disponibles.

✓ *Retour en formation*

Environ 6,4% de l'ensemble des diplômés enquêtés ont décidé de reprendre ou de continuer leur formation. Cette décision concerne davantage les femmes (8,1%) que les hommes (5,3%). Les données montrent que les femmes des tranches d'âge de 20 à 24 ans et de plus de 34 ans sont particulièrement enclines à poursuivre leur formation, avec des taux respectifs de 25% et de 33,3%. Parallèlement, seuls les hommes de la tranche d'âge de 25 à 34 ans étaient inscrits dans des programmes de formation au moment de l'enquête. La région de Mopti se démarque avec le plus grand nombre de diplômés reprenant une formation, principalement parmi les femmes, tandis que les autres régions affichent des proportions plus modestes de diplômés optant pour cette voie.

✓ *Parcours d'insertion*

Cette section analyse les parcours d'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation de la promotion 2015-2018 au Mali, en se basant sur une enquête menée 56 mois après l'obtention de leur diplôme. L'analyse utilise une méthodologie statistique pour regrouper les diplômés en cinq trajectoires d'insertion distinctes. Ces trajectoires reflètent la diversité des expériences d'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation, mettant en évidence les défis persistants du chômage et de l'adéquation entre l'emploi et la formation. Ces facteurs jouent un rôle clé dans l'insertion professionnelle des diplômés, soulignant la nécessité de politiques et de programmes d'emploi ciblés pour mieux répondre à leurs besoins.

✓ ***Employabilité***

Cette section examine les caractéristiques des entreprises qui ont recruté des diplômés en sciences de l'éducation de la promotion 2015-2018. Elle met en lumière les tendances concernant la taille des entreprises, le rôle des diplômés dans l'entreprise, les critères de recrutement, le nombre de recrues, la supervision du travail, et la satisfaction des employeurs à l'égard des rendements des diplômés.

✓ ***Attentes des employeurs***

Dans cette partie, il est clairement démontré que les employeurs ont des attentes élevées envers les compétences des diplômés, que ce soit en termes de connaissances académiques, de comportement professionnel ou de compétences pratiques. Les compétences les plus valorisées incluent la maîtrise des outils informatiques, la rédaction administrative, les langues de communication, la connaissance du droit du travail, la connaissance générale du domaine d'activité, la culture générale, l'engagement passionné envers le métier, la gestion de la pression, l'esprit d'équipe, la ponctualité, la conscience professionnelle, la maîtrise de soi, la créativité et le respect des règles internes de l'entreprise. Les attentes des employeurs varient en fonction du type d'entreprise, mais certaines compétences, comme l'engagement, la ponctualité, la conscience professionnelle et le respect des règles, sont généralement valorisées dans toutes les catégories. Les diplômés doivent développer ces compétences pour améliorer leurs perspectives d'emploi.

✓ ***Satisfaction des employeurs***

Globalement, les employeurs expriment une satisfaction raisonnable envers les diplômés, mais il y a des variations significatives selon les domaines de compétence et les catégories d'entreprises. Les compétences comportementales sont généralement bien évaluées, tandis que les compétences pratiques, telles que la communication en anglais et la rédaction de rapports, nécessitent une attention particulière. Les entreprises privées sont généralement plus satisfaites des diplômés que les entreprises parapubliques, tandis que les entreprises publiques et les ONG/OI se situent entre les deux. Les diplômés peuvent améliorer leur employabilité en se concentrant sur le développement de compétences spécifiques en fonction des attentes de leur secteur d'activité.

✓ ***Conclusions et recommandations***

La conclusion de l'étude sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation au Mali met en lumière les défis majeurs tels que le chômage élevé, les disparités de genre et régionales, ainsi que l'inadéquation entre l'emploi et la formation. Elle souligne également l'importance de la formation continue, de l'adaptation aux attentes des employeurs et de l'amélioration des compétences pratiques pour renforcer l'employabilité des diplômés. Pour remédier à ces problèmes, des actions coordonnées au niveau national, régional et institutionnel sont nécessaires, notamment le renforcement de la formation continue, la promotion de l'entrepreneuriat, la réduction des inégalités régionales en matière d'emploi et la sensibilisation des employeurs aux compétences essentielles. En abordant ces défis de manière proactive, le Mali peut offrir de meilleures opportunités d'emploi et améliorer la qualité des emplois pour ses diplômés en sciences de l'éducation.

INTRODUCTION

Le problème de l'emploi des diplômés représente un enjeu majeur pour les autorités politiques et administratives du pays. Pour relever cette problématique, conformément aux orientations du Cadre Stratégique pour la Relance Economique et le Développement durable (CREDD, plusieurs politiques, projets et programmes ont été mis en œuvre, notamment le Programme Emploi Jeunes (PEJ I et II), la Politique Nationale de l'Emploi et la Politique Nationale de la Formation professionnelle, etc.

L'objectif global de la Politique Nationale de l'Emploi adoptée en 2014 est de contribuer à l'accroissement des opportunités d'emplois décents non seulement en milieu urbain, mais aussi en milieu rural. A long termes, cette politique pourrait résorber le chômage des jeunes, notamment des jeunes diplômés des universités et des grandes écoles. Pour atteindre cet objectif, le Gouvernement du Mali bénéficie de l'accompagnement des partenaires au développement, au rang desquels se trouve la Banque Mondiale qui a financé le Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement supérieur (PADES), un projet arrivé à termes. L'objectif de ce projet consistait à renforcer la capacité des Institutions d'Enseignement supérieur au Mali à former des diplômés hautement qualifiés avec des compétences pertinentes, qui puissent répondre aux besoins du marché du travail.

Par ailleurs, l'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF) dont des missions sont de collecter, centraliser, traiter, analyser et diffuser des informations sur l'emploi et la formation au Mali, réalise plusieurs études thématiques sur l'emploi et la formation depuis son opérationnalisation en 2015. Ces études permettent de mieux cerner et orienter les projets/programmes, les politiques d'emploi et de formation. Ainsi en 2021, il a été produit un rapport d'étude sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés des institutions publiques d'enseignement supérieur du Mali (cohorte 2015-2018), financé par le Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Supérieur (PADES). Cette étude a permis de chiffrer plusieurs indicateurs de la situation professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur public du Mali.

A la lumière des résultats de cette étude élargie sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés des institutions publiques d'enseignement supérieur du mali (cohorte 2015-2018), des recommandations ont été formulées. Parmi ces recommandations, on peut citer la recommandation relative à l'orientation de moins de bacheliers en Sciences Economiques et de Gestion, en Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration, en Sciences de l'Éducation et de la Formation et Lettre, Langues et Arts. Cependant, l'étude a relevé que respectivement 39,6%, 31,2%, 33,8% et 27,5% des diplômés des domaines universitaires, ci-dessus cités, passent en moyenne 21 mois en situation de chômage sur le marché du travail après la fin de leurs études. Les diplômés dans ces domaines universitaires ayant pu décrocher un emploi sont généralement surqualifiés par rapport au poste occupé. Ce taux est de 95,1%, 97,1%, 87,4% et 91,1% respectivement pour les diplômés en Sciences Economiques et de Gestion, en Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration, en Sciences de l'Éducation et de la Formation et Lettre, Langues et Arts.¹

Avant la mise en œuvre de cette recommandation, il paraît judicieux d'approfondir l'analyse des données sur les domaines universitaires comme les Sciences Economiques et de Gestion, en Sciences Juridiques,

¹ Etude élargie sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés des institutions publiques d'enseignement supérieur du mali (cohorte 2015-2018).

Politiques et de l'Administration, en Sciences de l'Éducation et de la Formation et Lettre, Langues et Arts, pour mieux cerner les contours de cette décision et orienter les décideurs politiques. C'est dans ce cadre que cette année (2023) l'ONEF a décidé de réaliser une étude sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés en sciences de l'éducation, une filière influente du domaine universitaire Sciences de l'Éducation et de la Formation.

L'objectif principal de cette étude est de retracer le parcours des diplômés sur le marché du travail (emploi, chômage, reprise d'une autre formation). Elle vise de façon spécifique à :

- réaliser une cartographie des secteurs d'insertion des diplômés des sciences de l'éducation des institutions publiques d'enseignement supérieur, de préciser les modes d'accès à l'emploi et la durée moyenne de l'insertion d'un diplômé dans le tissu économique ;
- analyser les éléments qui sont de nature à améliorer l'employabilité des diplômés ;
- étudier les possibilités d'actions communes entre les IES et le secteur professionnel (entreprises) dans le cadre de la formation des ressources humaines plus compétentes pour l'économie nationale ;
- analyser le système de formation des diplômés des sciences de l'éducation (aspects pédagogiques et gouvernance) et proposer des pistes d'amélioration susceptibles de renforcer la responsabilité sociétale de l'université en matière d'insertion des diplômés.

1.METHODOLOGIE

Contrairement aux années précédentes, la collecte et le traitement des données ont été confiés à un bureau d'études spécialement recruté par l'ONEF pour cette occasion. Les activités du bureau d'études ont été menées en étroite collaboration avec les cadres de l'ONEF. Le bureau d'études, en se basant sur les études antérieures réalisées par l'ONEF, a élaboré un processus visant à atteindre les objectifs de cette consultation.

Cependant, l'analyse des termes de référence, notamment des objectifs, a conduit à choisir une approche combinant à la fois des méthodes qualitatives et quantitatives. La première approche implique l'utilisation de guides d'entretien distincts pour interroger les enseignants et le personnel administratif de la FSHSE. Quant à la seconde approche, elle consiste à administrer deux questionnaires distincts, l'un destiné aux diplômés en sciences de l'éducation et l'autre aux employeurs de ces diplômés.

1.1. Méthodologie enquête qualitative

Pour cette approche méthodologique, le guide d'entretien a été élaboré en fonction de certains objectifs de l'étude et a été soumis aux enseignants et au personnel de l'administration de la FSHSE. Les informations recueillies au cours de ces entretiens ont ensuite été transcrites et analysées pour présenter les résultats dans ce rapport.

1.2. Méthodologie enquête quantitative

➤ Enquêtes auprès des diplômés

• Base de données de l'enquête auprès des diplômés :

Les travaux de localisation des diplômés en sciences de l'éducation, organisés par l'ONEF ont permis de constituer une base de données de 528 diplômés en licence de la promotion (2015-2018) de la FSHSE. Cette opération de localisation des diplômés à partir de la base de données issue de l'étude élargie sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés des IES du Mali, promotion (2015-2018) commanditée par le Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Supérieur (PADES), a permis d'identifier les diplômés injoignables, les non admis et des cas de refus. Cette base de données comptait 959 individus.

Tableau 1 : Répartition de la base de données de l'étude élargie

Localités	Diplômés	Pas d'attestation	Total
Kayes	21	3	24
Koulikoro	62	21	83
Sikasso	45	7	52
Ségou	21	3	24
Mopti	23	4	27
Tombouctou	15	4	19
Gao	12	6	18
Bamako	327	39	366
Extérieur du pays	2	0	2
Total	528	87	615

Source : Base de données de l'étude élargie

Pour la réalisation de cette étude d'insertion professionnelle et employabilité des diplômés, les agents de localisation ont demandé aux étudiants admis, s'ils ont obtenu leur attestation car l'attestation permet aux diplômés de concourir avec un avantage sur le marché du travail. Sur les 959 individus de la base de données

de l'étude élargie, l'ONEF a pu localiser 615 étudiants/diplômés dont 528 ont reçu leur attestation de formation. Cependant, 327 étaient injoignables et 17 ont refusé de communiquer des informations sur leur localité.

Au regard de l'importance qu'accorde l'ONEF à cette l'étude, il a été décidé d'enquêter tous les 528 diplômés. En effet, comparé à n'importe quel type d'échantillonnage, le recensement a l'avantage de permettre une meilleure précision des résultats donc d'avoir des indicateurs pertinents.

- ***Elaboration du questionnaire insertion:***

Pour répondre à l'un des objectifs assignés à l'étude, apprécier l'insertion professionnelle des diplômés de la FSHSE, le questionnaire a été articulé autour des thèmes suivants :

- ✓ *Module pour les antécédents sociodémographiques ;*
- ✓ *Cursus de formation;*
- ✓ *Situation professionnelle au moment de l'enquête ;*
- ✓ *Calendrier professionnel et*
- ✓ *Modules dynamiques : (emploi ; chômage ; Retour en formation).*

- ***Enquêtes auprès des employeurs***

Cette partie décrit la méthodologie de réalisation de l'enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés en sciences de l'éducation de licence de la promotion (2015-2018). Elle s'est basée sur la construction de la base de données, l'élaboration du questionnaire et les thèmes abordés dans le questionnaire.

- ***Base de données de l'enquête satisfaction :***

La population de l'étude est composée des employeurs des diplômés en sciences de l'éducation de licence de la promotion (2015-2018). L'enquête a porté sur l'ensemble des entreprises dans lesquelles les diplômés en sciences de l'éducation de licence de la promotion (2015-2018) exercent un emploi adéquat (Emploi en lien avec la formation reçue dans les IES) comme salarié et avoir passer au moins six mois.

Ces entreprises peuvent se trouver partout au Mali. La liste de ces entreprises a été constituée à partir des données de l'enquête sur l'insertion des diplômés en sciences de l'éducation de licence de la promotion (2015-2018). Par ailleurs, si le sortant a travaillé successivement dans plusieurs entreprises, la priorité a été donnée à l'entreprise dans laquelle il a passé plus de temps.

- ***Élaboration du questionnaire satisfaction :***

Au regard des contraintes budgétaires, le questionnaire de l'enquête de satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali, réalisée en 2020, a été utilisé pour collecter les données auprès des employeurs des diplômés en sciences de l'éducation. Dans ce questionnaire, les attentes des employeurs des diplômés des IES de licence de la promotion 2015-2018, ont été identifiées par rapport aux trois domaines de compétences, à savoir le savoir ou la connaissance, le savoir-être ou le comportement et le savoir-faire. Pour rappel, les employeurs avaient de façon détaillée, décliné leurs attentes par rapport à chaque domaine de compétence. Les informations recueillies lors de cet atelier avaient permis à l'ONEF d'élaborer ce questionnaire.

Le questionnaire de l'enquête regroupe toutes les informations qui ont servi à calculer l'indicateur qui est le taux de satisfaction des employeurs. Chaque employeur a été interrogé par rapport aux compétences du diplômé qu'il a recruté.

Pour atteindre l'un des objectifs de l'étude, le questionnaire a été structuré autour des principaux éléments suivants :

- ✓ Identification de l'entreprise
- ✓ Rôle et reconnaissance du diplômé au sein de l'entreprise
- ✓ Recrutement et suivi des employés
- ✓ Attentes et satisfaction des employeurs

1.3. Collecte des données

Après trois jours de formation dans les locaux du bureau d'études dont l'enquête pilote, chaque enquêteur s'est immédiatement rendu sur le terrain. La collecte de données est réalisée sur la base des anciennes Régions du Mali et le District de Bamako auprès de 600 personnes dont 528 diplômés, 52 entreprises et 20 enseignants et personnel administratif.

La collecte des données, a eu lieu du 29 juillet au 14 août, soit une durée de 16 jours sur une prévision de 15 jours. Un léger retard a été accusé par les enquêteurs dans la collecte de données pour des raisons diverses avancées (occupations professionnelles de certains enquêtés, des faux rendez-vous voir de rendez-vous manqués, voyages hors du pays ou dans les sites d'orpaillage, non adhésion à l'enquête, contact injoignable, changement de numéro, etc.). Les informations relatives au niveau d'atteinte des cibles sont consignées dans le tableau ci-dessous :

Tableau 2 : Répartition des diplômés, des employeurs et des personnels de la FSHSE

Région	Cibles prévus			Cibles atteints		
	Diplômés	Employeurs	Enseignants et personnel administratif	Diplômés	Employeurs	Enseignants et personnel administratif
BAMAKO	327	32	20	270	37	27
GAO	12	1	0	15	10	0
KAYES	21	2	0	21	5	0
KOULIKORO	62	6	0	108	8	0
MOPTI	23	2	0	24	4	0
SEGOU	21	2	0	21	1	0
SIKASSO	45	4	0	44	8	0
TOMBOUCTOU	15	1	0	16	4	0
KIDAL ²	-	-	-	-	-	-
TOTAL	528	52	20	519	77	27
ENSEMBLE		600			623	

Source : Base de sondage de l'étude élargie

1.3.1. Déploiement de l'équipe de collecte sur le terrain

Pour réaliser cette collecte de données dans le temps imparti, il a été demandé à chaque enquêteur d'enquêter au moins 4 personnes par jour selon un plan de progression élaboré à cet effet. Il a été conseillé aux enquêteurs de prendre rendez-vous avec les enquêtés avant d'effectuer le déplacement dans les sites d'enquête afin d'éviter de parcourir des distances inutiles ou même d'effectuer des sorties pour rien.

² KIDAL : aucun diplômé en sciences de l'éducation de la cohorte

Pour une mise en œuvre efficace du plan de progression et du chronogramme de la collecte de données, il a été convenu que chaque enquêteur fasse parvenir au coordinateur le point de sa progression à la fin de chaque journée. Ceci procède de l'approche consistant à partager avec lui rapidement les difficultés rencontrées sur le terrain et à atteindre les cibles recherchées.

1.3.2. **Méthode de collecte et de coordination**

Un coordinateur a été recruté par le LFEAS pour coordonner, suivre et superviser l'évolution de l'administration des outils de collecte. Ainsi, KoBoToolbox a été utilisé comme outils de coordination et de contrôle du nombre de personnes enquêtées par jour par chaque enquêteur ainsi que le taux de réalisation de la collecte des informations. Pendant la période de collecte, les difficultés rencontrées étaient remontées au coordinateur chaque soir à 20h pour propositions de solutions. L'objectif recherché étant d'harmoniser la compréhension des difficultés pour tous les enquêteurs. Ainsi, des réunions en ligne ont permis de résoudre toute mauvaise compréhension, interprétation ou dérapage décelé au fur et à mesure.

Dans le même ordre et pour faciliter la collecte des données sur le terrain, une correspondance a été adressée aux responsables de la Faculté des Sciences Humaines et Sciences de l'Education (FSHSE) de l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB).

Au niveau de l'ONEF, une mission de supervision s'est rendue auprès de certains diplômés en sciences de l'éducation enquêtée, des employeurs, des encadreurs pour s'assurer du passage ou de la prise de contact de l'enquêteur. Elle a été faite dans le strict respect des procédures établies pour contrôler la qualité des données. Les superviseurs de l'ONEF avaient aussi la responsabilité de vérifier régulièrement le travail et corriger s'il y a lieu des erreurs commises par l'enquêteur. Tout cela participait à l'appui au bureau dans sa tâche.

1.4. **Traitement et analyse des données**

Les informations collectées, relatives à toutes les rubriques des différents outils de recherche, ont été synchronisées au serveur KoBoToolbox. Ainsi, elles ont été exportées dans le logiciel Excel pour des fins de nettoyage préliminaire. A la suite de cela, il a été procédé au nettoyage des informations brutes obtenues, pendant l'administration des outils de recherche, avant leur transmission au commanditaire qui est l'ONEF. Cette étape a permis de noter tous les cas de (i) doublons constatés dans la base initiale ; (ii) d'erreurs de saisi de numéro ID pendant la collecte ; (iii) de diplômés injoignables et (iv) de changement de numéros ID après la collecte de données.

Aussi, dans cette partie, une correction des modalités à variables ouvertes a-t-elle été apportée. La recodification de certaines modalités de réponses sur le regroupement de modalité écrite de plusieurs manières. Ceux-ci ont concerné principalement les questions ouvertes. Par ailleurs, certaines variables pré-codifiées telles que la région, le cercle et la commune de résidence des diplômés ont subi des corrections dues à la mauvaise section des modalités, c'est le cas lorsque le quartier ne correspond pas à la commune sélectionnée. Ainsi, pour le traitement statistique des données, les modalités de réponses ont été regroupées et codifiées pour des variables autres à préciser. Il a concerné l'ensemble des variables des questionnaires diplômés et employeurs.

Avant de présenter les résultats de l'étude sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés en sciences de l'éducation des institutions publiques d'enseignement supérieur du Mali (cohorte 2015-2018), il convient de détailler la méthodologie qui a été utilisée pour mener cette étude. Cette recherche a débuté

par la traçabilité des parcours professionnels des diplômés, en analysant leur emploi, leur chômage ou leur engagement dans de nouvelles formations. Nous avons également recueilli les opinions des enseignants et du personnel administratif de la Faculté des Sciences Humaines et des Sciences de l'Éducation (FSHSE). De plus, nous avons évalué la satisfaction des employeurs vis-à-vis des diplômés (employés).

Ce rapport est structuré autour de six grandes sections qui couvrent les domaines suivants : (i) l'évaluation des programmes de formation, (ii) le profil sociodémographique des diplômés, (iii) le cursus universitaire des diplômés, (iv) la situation professionnelle des diplômés au moment de l'enquête, (v) les parcours d'insertion professionnelle et (vi) l'employabilité des diplômés. Enfin, dans la conclusion et les recommandations, nous mettrons en évidence les principaux enseignements de cette étude.

2.RESULTATS DE L'ETUDE

2.1. Evaluation des programmes de formation

Les données analysées dans cette section proviennent de l'enquête sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés en sciences de l'éducation au Mali (cohorte 2015-2018), qui a été menée par l'ONEF (Observatoire national de l'emploi et de la formation) entre fin juillet et août 2023. Cette enquête a impliqué le personnel de la Faculté des Sciences Humaines et des Sciences de l'Éducation (FSHSE), à la fois administratif et enseignant. Deux guides d'entretien distincts ont été élaborés pour interroger ces deux groupes de personnes. Les informations recueillies au cours de ces entretiens ont ensuite été transcrites et analysées pour fournir les résultats présentés dans cette section.

2.1.1. Personnel administratif

Cette sous-section synthétise les résultats d'entretiens avec six (6) administrateurs de la Faculté des Sciences Humaines et des Sciences de l'Éducation (FSHSE). Ces administrateurs ont été identifiés et interviewés sur divers aspects, notamment le programme de formation et les partenariats de leur institution d'enseignement supérieur (IES), leur évaluation de la qualité et de l'adéquation de la formation des diplômés, les besoins d'amélioration de la formation, les mesures visant à améliorer l'employabilité des diplômés, ainsi que l'amélioration de la qualité du personnel enseignant. Ces administrateurs ont accumulé une vaste expérience dans leurs domaines respectifs, avec une moyenne de 10 années d'activité professionnelle.

2.1.1.1. Programme de formation

Le référentiel de formation en sciences de l'éducation est élaboré par la Faculté en s'alignant sur les directives internationales, notamment celles émises par le Conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur (CAMES). Selon le personnel administratif interrogé, la filière est unanimement enseignée conformément à ce référentiel.

Cependant, la majorité des administrateurs estiment qu'ils ne disposent pas de ressources humaines suffisantes pour exécuter efficacement le programme de formation. La conception du programme en elle-même n'est pas remise en question, mais son exécution présente des lacunes. Les années universitaires écourtées ont entraîné un non-respect généralisé des volumes horaires alloués aux différents modules. De plus, il est souligné de manière quasi-unanime que les exigences du Réseau pour l'excellence de l'enseignement supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO) ainsi que du système Licence-Master-Doctorat (LMD) ne sont pas pleinement respectées.

En ce qui concerne l'adaptation des programmes de formation au marché de l'emploi, la majorité des administrateurs estiment que les programmes sont effectivement adaptés à la réalité du marché du travail. Cependant, il est noté qu'il existe peu d'opportunités de rencontres telles que des salons de carrière ou des espaces d'échange avec les employeurs. De plus, les partenariats professionnels avec le milieu professionnel sont insuffisamment développés. Dans ce contexte, il est difficile pour les administrateurs d'évaluer de manière précise l'adéquation du programme de formation aux besoins du marché de l'emploi.

2.1.1.2. Qualité et adéquation de la formation

Les administrateurs de la Faculté des Sciences Humaines et des Sciences de l'Éducation expriment une satisfaction mitigée concernant le niveau et la qualité des diplômés de la filière Sciences de l'Éducation. Cette satisfaction mitigée peut s'expliquer en partie par le manque de suivi des diplômés après leur formation, ce qui rend difficile l'évaluation précise de leur performance sur le marché de l'emploi. Cependant, les diplômés en Sciences de l'Éducation sont confrontés à de nombreux défis pour trouver un emploi. Selon les administrateurs, les difficultés auxquelles ils sont confrontés comprennent :

- ✓ Le nombre élevé de diplômés de la faculté, avec un quota insuffisant de postes ouverts dans la fonction publique, ce qui entraîne un chômage élevé parmi les diplômés.
- ✓ La perception que l'enseignement est souvent la seule option d'emploi pour les diplômés en Sciences de l'Éducation.
- ✓ Les ONG exigent souvent une expérience préalable et un niveau de master pour l'embauche, ce qui limite les opportunités pour les diplômés au niveau de la licence.
- ✓ Le manque d'opportunités d'emploi dans divers secteurs.
- ✓ Le faible nombre d'offres d'emploi spécifiques pour les diplômés en Sciences de l'Éducation.
- ✓ Les préoccupations concernant le niveau technique de certains diplômés et leur capacité à exécuter les tâches professionnelles.

Pour améliorer l'employabilité des diplômés en Sciences de l'Éducation, les administrateurs proposent plusieurs solutions, notamment :

- ✓ Associer d'autres formations pour mieux adapter la formation aux besoins du marché.
- ✓ Sensibiliser les lycéens aux avantages et aux débouchés des diplômes en Sciences de l'Éducation (orientation professionnelle).
- ✓ Mettre en place une politique visant à favoriser l'emploi des diplômés en Sciences de l'Éducation dans des postes administratifs dans le secteur de l'éducation.

2.1.1.3. Besoins d'amélioration de la formation

La formation en sciences de l'éducation doit intégrer des innovations pour améliorer l'employabilité de ses diplômés. Les administrateurs de la faculté ont formulé plusieurs pistes d'amélioration pour les programmes de formation, notamment :

- ✓ Identifier les besoins du marché de l'emploi pour adapter les programmes en conséquence.
- ✓ Collaborer étroitement avec le milieu professionnel pour maintenir les programmes de formation à jour en fonction des évolutions du marché.
- ✓ Rendre les stages obligatoires et élargir les partenariats avec les ONG travaillant dans le secteur de l'éducation pour offrir aux étudiants une expérience pratique.

En ce qui concerne la parité homme-femme, les administrateurs ont évoqué des propositions similaires à celles formulées par les universités il y a trois ans. Ces propositions visent à favoriser la participation des femmes dans la formation en sciences de l'éducation et à garantir l'égalité des chances, notamment :

- ✓ Accorder davantage de bourses aux femmes recrutées.
- ✓ Sensibiliser sur l'importance de l'implication des femmes dans le développement du pays, en particulier dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi.
- ✓ Encourager l'inscription massive des femmes dans les programmes de sciences de l'éducation.
- ✓ Veiller à ce que les femmes ne soient pas contraintes d'abandonner leurs études en raison de contraintes sociales.

Pour atteindre une meilleure parité homme-femme, les administrateurs estiment qu'une proportion moyenne de femmes d'environ 25,25% serait souhaitable. Cette proportion est basée sur les opinions des personnes interrogées. Les avantages de la parité homme-femme comprennent la conformité à la loi 052 sur le genre et une participation plus équilibrée des femmes dans les collectivités territoriales.

En ce qui concerne les opportunités d'emploi, le secteur tertiaire, en particulier les entreprises privées, semble être une destination prisée pour les diplômés en sciences de l'éducation. Cependant, le sous-secteur de l'éducation reste la destination privilégiée pour ces diplômés.

Pour diversifier les programmes de formation en sciences de l'éducation afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail, il est suggéré d'ajouter des modules portant sur la structuration et le fonctionnement de l'administration, de développer des modules informatiques et de promouvoir la création de partenariats de partage de connaissances avec des entreprises privées et des ONG.

2.1.1.4. Amélioration de la qualité du personnel enseignant de licence professionnelle

Après avoir consulté les administrateurs et identifié les problèmes d'exécution du programme de formation de la Licence en Sciences de l'éducation, plusieurs améliorations peuvent être envisagées pour cette filière. Voici quelques propositions :

- ✓ Accroître les ressources humaines : Il est important de prendre en compte les préoccupations des administrateurs concernant le manque de ressources humaines pour la mise en œuvre du programme de formation. Il faut envisager d'embaucher davantage de formateurs qualifiés et expérimentés pour assurer une exécution adéquate du programme. Cela permettra de garantir une meilleure transmission des connaissances et compétences aux étudiants.
- ✓ Renforcer la formation des formateurs : Outre l'augmentation des ressources humaines, il est également nécessaire de renforcer la formation des formateurs existants. Cela peut se faire par le biais de formations continues, de séminaires et de programmes de perfectionnement pour améliorer leurs compétences pédagogiques et leurs connaissances dans les domaines spécifiques de l'enseignement supérieur.
- ✓ Rééquilibrer les volumes horaires : Il est essentiel de respecter les volumes horaires dédiés aux différents modules du programme de formation. Ceci peut être réalisé en révisant et en ajustant le planning des cours afin de garantir un temps adéquat pour chaque matière. Il peut également être utile de prendre en compte les difficultés rencontrées par les étudiants dans l'accomplissement de ces volumes horaires et d'apporter des solutions adaptées pour les soutenir dans leur apprentissage.
- ✓ Mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation : Pour s'assurer du respect des exigences du Réseau pour l'excellence de l'enseignement supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO) et du système LMD, il est important de mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation réguliers. Cela permettra de vérifier si les objectifs du programme sont atteints, d'identifier les lacunes et les faiblesses du programme, et de prendre les mesures correctives nécessaires.
- ✓ Renforcer la collaboration avec le REESAO : Il serait judicieux d'établir une collaboration étroite avec le Réseau pour l'excellence de l'enseignement supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO) afin de bénéficier de son expertise et de ses conseils. Cela permettra de s'assurer que le programme de formation de la Licence en Sciences de l'éducation respecte les normes et les exigences de qualité établies par le réseau. Cette collaboration peut inclure des échanges de bonnes pratiques, des formations conjointes, des visites d'experts, etc.

- ✓ Développer des outils d'évaluation et d'auto-évaluation : Il est essentiel de mettre en place des outils d'évaluation pour mesurer l'efficacité du programme de formation. Cela peut inclure des évaluations des connaissances et des compétences des étudiants, des évaluations des enseignants par les étudiants, des évaluations des cours et des modules par les enseignants eux-mêmes, etc. Ces outils d'évaluation doivent être régulièrement utilisés pour identifier les lacunes et les points à améliorer.

2.1.1.5. Réflexions sur l'amélioration de l'employabilité

L'amélioration de l'employabilité des diplômés en sciences de l'éducation est un enjeu majeur dans le contexte malien où le marché du travail est de plus en plus exigeant et compétitif. Voici quelques réflexions sur les pistes d'amélioration :

- ✓ Renforcer les compétences techniques : les diplômés en sciences de l'éducation doivent développer des compétences techniques solides dans leur domaine d'expertise. Cela peut inclure des connaissances approfondies en psychologie, en pédagogie, en évaluation ou en gestion de classe. Les programmes d'études doivent donc être élaborés de manière à offrir une formation pratique et actualisée dans ces domaines.
- ✓ Favoriser les expériences pratiques : les stages en milieu professionnel sont des opportunités pour les étudiants en sciences de l'éducation d'acquérir une expérience de travail concrète et de développer des compétences applicables sur le terrain. Les établissements d'enseignement doivent donc encourager et faciliter ces expériences pratiques, en établissant des liens solides avec les entreprises et les institutions éducatives.
- ✓ Promouvoir la polyvalence : les diplômés en sciences de l'éducation doivent être capables de s'adapter à différents contextes de travail. Pour cela, il est essentiel de développer leurs compétences transférables, telles que la communication, l'organisation, la résolution de problèmes ou le travail en équipe. Les programmes d'études doivent donc inclure des modules spécifiques visant à renforcer ces compétences transversales.
- ✓ Encourager la formation continue : dans un monde en constante évolution, il est essentiel que les diplômés en sciences de l'éducation continuent d'apprendre et de se former tout le long de leur carrière. Les établissements d'enseignement doivent donc promouvoir la formation continue, en offrant des programmes de développement professionnel adaptés aux besoins du marché du travail. Cela peut inclure des formations sur les nouvelles méthodes d'enseignement, les technologies éducatives ou les nouvelles réglementations en matière d'éducation.
- ✓ Mettre en avant les compétences non techniques : les diplômés en sciences de l'éducation possèdent souvent des compétences non techniques qui peuvent être valorisées sur le marché du travail. Par exemple, ils ont une excellente capacité d'écoute, de communication et de gestion des émotions, ce qui peut être utile dans de nombreux domaines professionnels. Il convient donc de mettre en avant ces compétences lors de la recherche d'emploi, en les mettant en avant dans le CV et lors des entretiens.
- ✓ Encourager l'entrepreneuriat : les diplômés en sciences de l'éducation ont souvent une grande capacité à innover et à créer de nouvelles solutions dans le domaine de l'éducation. Il est donc crucial de les encourager à développer l'esprit entrepreneurial et à explorer de nouvelles opportunités de

carrière. Cela peut inclure la création de leur propre entreprise dans le domaine de l'éducation ou la participation à des projets de recherche et de développement.

- ✓ En fin, l'amélioration de l'employabilité des diplômés en sciences de l'éducation doit passer par le renforcement des compétences techniques, les expériences pratiques, la valorisation de la polyvalence, la formation continue, la mise en avant des compétences non techniques et l'encouragement à l'entrepreneuriat. La faculté et les employeurs doivent collaborer étroitement pour répondre aux besoins du marché du travail et offrir des opportunités d'emploi et de développement professionnel aux diplômés en sciences de l'éducation.

2.1.2. Personnel enseignant

Cette sous-section est dédiée à l'analyse des entretiens transcrits à l'issue de l'enquête sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés en sciences de l'éducation au Mali (cohorte 2015-2018). Nous avons mené dix-huit entretiens auprès des enseignants de la Faculté des Sciences Humaines et Sociales de l'Éducation (FSHSE). Les questions portaient sur divers aspects, notamment le contenu du programme de formation, l'évaluation de la qualité et de la pertinence de la formation des diplômés, les suggestions d'amélioration de la formation, les moyens d'améliorer l'employabilité des diplômés, et enfin, une évaluation de l'efficacité des modules du programme de licence en sciences de l'éducation. Pour rappel, les enseignants interrogés, cumulent en moyenne huit (8) années d'expérience dans l'enseignement, et ont de l'expertise dans leur domaine de compétence.

2.1.2.1. Programme de formation

Les rôles joués par le référentiel sont multiples et se centrent davantage sur le pilotage de la formation. Dans cette faculté, la majorité des cours s'appuient sur des référentiels pour leur enseignement. Cependant, il subsiste des lacunes concernant certains programmes, car il n'existe pas de référentiels adaptés à ces domaines spécifiques. Dans ces cas, certains enseignants se basent sur des syllabus fournis par l'administration ou utilisent une méthode basée sur des objectifs pédagogiques opérationnels pour guider la progression des cours. Ces syllabus sont généralement structurés par module, mais ils mettent en avant des objectifs plutôt que des compétences spécifiques à développer.

En outre, plusieurs enseignants font état de l'existence de référentiels de formation, mais ils soulignent que les conditions nécessaires à leur mise en œuvre sont souvent absentes. Les cours tendent à être principalement théoriques, et bien que des directives soient données sur les unités d'enseignement et les crédits, les conditions de formation restent difficiles en raison de problèmes tels que le manque de salles de classe, la distance de la cité universitaire de Kabala, et le manque de matériel audiovisuel pour soutenir l'enseignement (microphones, projecteurs, etc.).

De nombreux enseignants estiment également que les programmes ne sont pas conformes aux exigences du Réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO) et au système Licence-Master-Doctorat (LMD). Ils expliquent cela par la suppression de certaines matières pour des raisons budgétaires, les défis liés à la gestion du volume horaire, les difficultés à organiser les deux semestres et la session de rattrapage, ainsi que les problèmes de délai pour la publication des résultats de la première session avant le début de la seconde session. En outre, le chevauchement des années académiques et l'adaptation du programme au système LMD sont également perçus comme des obstacles.

Cependant, un groupe moins important d'enseignants considère que les exigences du REESAO et du LMD sont théoriquement respectées, même si la mise en œuvre concrète pâtit de nombreuses lacunes, en particulier en ce qui concerne les conditions fondamentales pour sa réalisation. Le système LMD au Mali

est critiqué pour son manque de pragmatisme et de concrétisation, ne correspondant pas pleinement aux recommandations internationales.

Contrairement au personnel administratif, la majorité des enseignants estime que les programmes actuellement dispensés à la faculté ne préparent pas adéquatement les étudiants au marché du travail. Ils appellent à une révision des programmes pour les adapter aux besoins réels du marché. En vue de se démarquer sur le marché de l'emploi, les diplômés doivent disposer de connaissances à la fois théoriques et pratiques. Or, à l'issue de la licence, les diplômés présentent souvent des lacunes en compétences pratiques, car la formation reste principalement axée sur l'enseignement général classique. En plus, ils ont moins d'opportunités dans les concours de la fonction publique.

Toutefois, un nombre restreint d'enseignants est d'avis que les programmes de formation en sciences de l'éducation sont déjà adaptés. Ils estiment que la formation dispensée aux étudiants leur offre la polyvalence nécessaire pour travailler dans divers domaines tels que l'administration scolaire, l'éducation, les ONG, le développement social, et bien d'autres. À leurs yeux, le principal défi réside dans la dynamique du marché de l'emploi, qui semble moins favorable.

Malgré les obstacles liés à l'ajustement des contenus des programmes de la filière sciences de l'éducation aux exigences du marché de l'emploi, il est important de noter que les diplômés en sciences de l'éducation peuvent avoir des opportunités dans de nombreux secteurs professionnels, en particulier dans le domaine de l'éducation. Toutefois, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour faciliter leur insertion professionnelle. Il est impératif d'intégrer des modules visant à encourager l'entrepreneuriat et l'auto-emploi au sein de cette filière.

En résumé, bien que des opinions divergentes existent quant à l'adéquation des programmes de formation, il est incontestable que les diplômés en sciences de l'éducation ont un potentiel considérable et peuvent être actifs dans une multitude de secteurs professionnels, en particulier dans le domaine de l'éducation. Des ajustements au niveau des contenus de formation et une focalisation sur l'auto-emploi peuvent contribuer à améliorer leur insertion professionnelle.

La décentralisation de l'éducation a eu pour effet la multiplication des établissements scolaires privés, ce qui a créé de nouveaux besoins en matière de gestion administrative et d'autres activités liées au secteur de l'éducation. Dans ce contexte, les diplômés en sciences de l'éducation peuvent jouer un rôle essentiel. Ils sont bien positionnés pour assurer diverses responsabilités au sein de ces établissements privés, notamment la gestion administrative, la planification pédagogique et la coordination des programmes éducatifs.

En outre, ces diplômés peuvent également jouer un rôle clé dans le soutien aux ONG engagées dans la promotion de l'accessibilité et de la qualité de l'éducation. Ils peuvent contribuer à la démocratisation scolaire, tant en termes de quantité que de qualité. Leur expertise en matière d'éducation et leur compréhension des enjeux éducatifs locaux sont des atouts précieux pour ces organisations.

Cependant, pour que les diplômés en sciences de l'éducation puissent pleinement jouer ce rôle, il est impératif de réviser et d'adapter les programmes de formation pour refléter les réalités du marché de l'emploi. Une réorganisation des modules de formation est nécessaire pour garantir que les diplômés disposent des compétences nécessaires pour répondre aux besoins actuels du secteur éducatif.

Pour que ces initiatives réussissent, une volonté politique affirmée de la part des autorités est indispensable au Mali. L'engagement des plus hautes autorités en faveur de la réforme éducative, de la collaboration avec

les acteurs privés de l'éducation est essentiel pour créer un environnement propice à l'épanouissement de ces diplômés en sciences de l'éducation et à l'amélioration du système éducatif dans son ensemble.

En fin de compte, les diplômés en sciences de l'éducation ont un rôle crucial à jouer dans l'amélioration de l'éducation dans un contexte de décentralisation et de diversification des établissements scolaires. Leur expertise peut contribuer à garantir que l'éducation reste accessible, de haute qualité et adaptée aux besoins de la société. Cela nécessite une collaboration étroite entre la FSHSE, les ONG, le secteur privé et d'autres acteurs de l'éducation.

2.1.2.2. Qualité et adéquation de la formation

En ce qui concerne le niveau et la qualité de la formation des diplômés en sciences de l'éducation, il existe une grande diversité d'opinions parmi les enseignants. Certains d'entre eux expriment leur satisfaction, tandis que d'autres se montrent insatisfaits, voire très insatisfaits. Cette divergence d'opinions est souvent exacerbée par le manque de suivi des diplômés une fois qu'ils quittent la faculté. En effet, les enseignants manifestent peu d'intérêt pour la trajectoire professionnelle de leurs anciens étudiants, ce qui les empêche d'avoir une vision précise de la réalité du marché du travail dans le domaine de l'éducation.

L'amélioration des chances d'emploi pour les diplômés en Sciences de l'éducation dépend de plusieurs facteurs, notamment la combinaison de compétences spécialisées, d'expérience pratique, de formation continue et de réseautage peut considérablement améliorer les chances d'emploi pour les diplômés en Sciences de l'éducation. Il est également important de rester flexible et de s'adapter aux besoins changeants du secteur de l'éducation.

Par ailleurs, les principales difficultés actuelles qui peuvent réduire les chances d'emploi pour les diplômés en sciences de l'éducation comprennent :

- ✓ manque de sérieux des étudiants : de nombreux étudiants ne sont pas suffisamment engagés dans leurs études, ce qui peut entraîner une formation insuffisante pour le marché du travail ;
- ✓ manque de préparation pour le marché du travail : les diplômés ne sont souvent pas préparés de manière adéquate aux exigences du marché du travail, ce qui limite leurs opportunités d'emploi ;
- ✓ manque d'information : les étudiants et les diplômés manquent d'informations sur les opportunités d'emploi et les besoins du marché ;
- ✓ manque d'accompagnement des diplômés : il y a un déficit en termes d'accompagnement et de soutien pour aider les diplômés à trouver un emploi ;
- ✓ préjugés et manque de reconnaissance : les employeurs ont parfois des préjugés négatifs sur la filière sciences de l'éducation, ce qui peut limiter les opportunités pour les diplômés ;
- ✓ absence de formation entrepreneuriale : les formations entrepreneuriales sont souvent insuffisantes, ce qui réduit la capacité des diplômés à créer leurs propres opportunités d'emploi ;
- ✓ absence de spécialités enseignées : certaines spécialités pertinentes pour le marché du travail, telles que l'économie de l'éducation et les technologies de l'information et de la communication en éducation, ne sont pas proposées ;
- ✓ absence de stages professionnels : l'absence de stages professionnels au terme de la formation prive les diplômés d'une expérience pratique essentielle pour leur employabilité ;
- ✓ méconnaissance de la filière : les sciences de l'éducation restent méconnues du grand public, ce qui peut limiter la demande pour les diplômés de cette filière ;
- ✓ inadaptation des contenus de formation : les programmes de formation ne sont pas toujours adaptés aux besoins du marché du travail, ce qui peut laisser les diplômés mal préparés ;

- ✓ manque d'encadrement et de documentation : l'insuffisance d'enseignants, de matériel didactique, et de documentation complique la formation des étudiants ;
- ✓ marché du travail informel : la prédominance du marché du travail informel peut entraver l'emploi formel des diplômés en sciences de l'éducation.

En résumé, ces défis reflètent les complexités auxquelles sont confrontés les diplômés en sciences de l'éducation au Mali en ce qui concerne leur employabilité, et ils soulignent la nécessité de réformes éducatives et de soutien accru pour les aider à réussir sur le marché du travail.

2.1.2.3. Besoins d'amélioration de la formation

Les pistes d'amélioration envisageables pour la filière licence en sciences de l'éducation en vue de renforcer l'employabilité des diplômés comprennent :

- ✓ diversification des options de spécialisation : proposer davantage d'options de spécialisation pour permettre aux étudiants de développer des compétences spécifiques recherchées sur le marché du travail;
- ✓ création de corps spécialisés : établir des corps professionnels tels que les administrateurs scolaires, les conseillers à l'orientation, et les conseillers à l'éducation, pour ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi;
- ✓ engagement personnel des diplômés : encourager les diplômés à poursuivre leur formation, à s'améliorer et à rester informés des évolutions de leur domaine;
- ✓ révision des programmes : adapter les programmes de formation pour les rendre plus en phase avec les besoins actuels du marché de l'emploi;
- ✓ facilitation des études en master : créer des conditions plus favorables pour les études de master, permettant ainsi aux diplômés de se spécialiser davantage;
- ✓ volonté politique : faire preuve de volonté politique pour recruter et déployer les diplômés en sciences de l'éducation dans diverses structures éducatives et administratives;
- ✓ implication du secteur de l'emploi : impliquer davantage les employeurs et le secteur de l'emploi dans la conception et la mise en œuvre des programmes de formation;
- ✓ évaluation périodique des programmes : mettre en place des mécanismes d'évaluation régulière des programmes de licence en sciences de l'éducation;
- ✓ recrutement dans les collectivités territoriales : recruter les diplômés en sciences de l'éducation au sein des collectivités territoriales pour des postes de conseillers en éducation et d'autres fonctions liées à l'éducation;
- ✓ partenariats avec le secteur privé : établir des partenariats avec des entreprises et des organisations du secteur privé pour mieux comprendre les besoins en compétences;
- ✓ formation pratique : intégrer des éléments de formation pratique, y compris l'utilisation de logiciels et d'outils pertinents, pour mieux préparer les diplômés aux tâches professionnelles;
- ✓ intégration de modules professionnels : inclure des modules de formation axés sur la gestion des écoles, la gestion de projets, et d'autres compétences pratiques nécessaires sur le marché de l'emploi;
- ✓ motivation des étudiants : encourager la motivation des étudiants tout au long de leur formation pour qu'ils soient mieux préparés à l'emploi;
- ✓ amélioration des conditions pédagogiques : améliorer les conditions pédagogiques et didactiques pour une meilleure qualité de l'enseignement;
- ✓ dotation de bibliothèques et d'infrastructures : investir dans des bibliothèques bien équipées et améliorer les infrastructures universitaires;

Ces mesures visent à renforcer la formation et l'employabilité des diplômés en Sciences de l'Éducation, en alignant davantage les programmes avec les besoins du marché du travail et en les préparant à des carrières réussies dans divers secteurs liés à l'éducation.

Les opinions exprimées par les enseignants, montrent qu'il existe une diversité de perspectives sur la question de la parité homme/femme, en particulier dans le contexte de l'enseignement supérieur et de l'emploi. Pour favoriser la parité homme/femme tout en tenant compte de ces différentes opinions. Il est impératif de créer environnement éducatif et professionnel où les femmes et les hommes ont des opportunités égales et sont évalués en fonction de leurs compétences et de leurs mérites, tout en prenant en compte les obstacles spécifiques auxquels les femmes peuvent être confrontées. Une approche holistique qui combine l'éducation, la sensibilisation, les politiques favorables au genre et le respect des principes de mérite peut contribuer à promouvoir la parité homme/femme de manière équilibrée.

2.1.2.4. Fonctionnalité des modules de licence professionnelle

Les appréciations des enseignants concernant les volumes horaires actuels de cours dans le cadre de la filière Licence en Sciences de l'Éducation montrent un mélange de sentiments, avec une majorité de répondants qui se situent dans les catégories "Satisfait" et "Insatisfait". En effet, ces appréciations suggèrent que la gestion des volumes horaires dans la filière Licence en Sciences de l'Éducation est un sujet de préoccupation et qu'il existe une diversité d'opinions parmi les enseignants. Il peut être important pour les responsables de la filière de prendre en compte ces avis afin de trouver un équilibre optimal entre les ressources horaires disponibles et les besoins pédagogiques des étudiants et des enseignants.

Dans le contexte de la filière licence en sciences de l'éducation, il est essentiel de maintenir un équilibre entre les cours théoriques et pratiques. La répartition actuelle (60% théorique et 40% pratique) suggère une prédominance des cours théoriques, ce qui pourrait être ajusté pour répondre aux besoins des étudiants et du marché de l'emploi. Voici quelques considérations pour déterminer les proportions idéales :

- Les cours pratiques devraient être suffisamment nombreux pour permettre aux étudiants de développer des compétences pratiques solides et de se familiariser avec les réalités du terrain éducatif.
- Une intégration plus étroite entre les cours théoriques et pratiques peut renforcer l'apprentissage en permettant aux étudiants d'appliquer immédiatement leurs connaissances théoriques.
- Les proportions idéales peuvent varier en fonction des objectifs spécifiques du programme et des besoins du marché de l'emploi. Une consultation régulière avec les enseignants, les étudiants et les professionnels de l'éducation peut aider à déterminer les ajustements nécessaires.

En fin de compte, l'objectif est de préparer les diplômés en sciences de l'éducation à être à la fois bien informés sur les théories éducatives et compétents dans l'application pratique de ces théories.

2.1.2.5. Réflexions sur l'amélioration de l'employabilité

D'après les commentaires fournis par les enseignants, il ressort que la participation à des journées de portes ouvertes organisées par la Faculté des Sciences Humaines et des Sciences de l'Éducation (FSHSE) est généralement faible ou inexistante. Plusieurs raisons sont évoquées, notamment le manque d'opportunités.

Cependant, il est mentionné qu'en 2022, il y a eu au moins une journée porte ouverte à Kabala, axée sur l'amélioration de la pédagogie universitaire dans le cadre de l'approche LMD. De plus, il semble y avoir eu

au moins deux sessions de journées scientifiques organisées par la FSHSE, offrant aux participants l'occasion de découvrir les travaux des enseignants-chercheurs, les filières proposées, et d'échanger sur des sujets liés au système LMD. Ces événements sont importants pour informer les étudiants sur les opportunités et les activités de la faculté, ainsi que pour favoriser l'échange d'idées et d'expériences dans le domaine de l'éducation supérieure.

À la suite de ces journées, plusieurs suggestions d'amélioration ont été avancées, mais leur concrétisation dans les programmes de formation se heurte à des défis. Ces suggestions incluent l'organisation de journées pédagogiques, de journées portes ouvertes, la révision de la gouvernance et du fonctionnement de la FSHSE, ainsi que la valorisation de la formation par le biais de produits dérivés. Cependant, la mise en œuvre de ces propositions se révèle être un processus complexe.

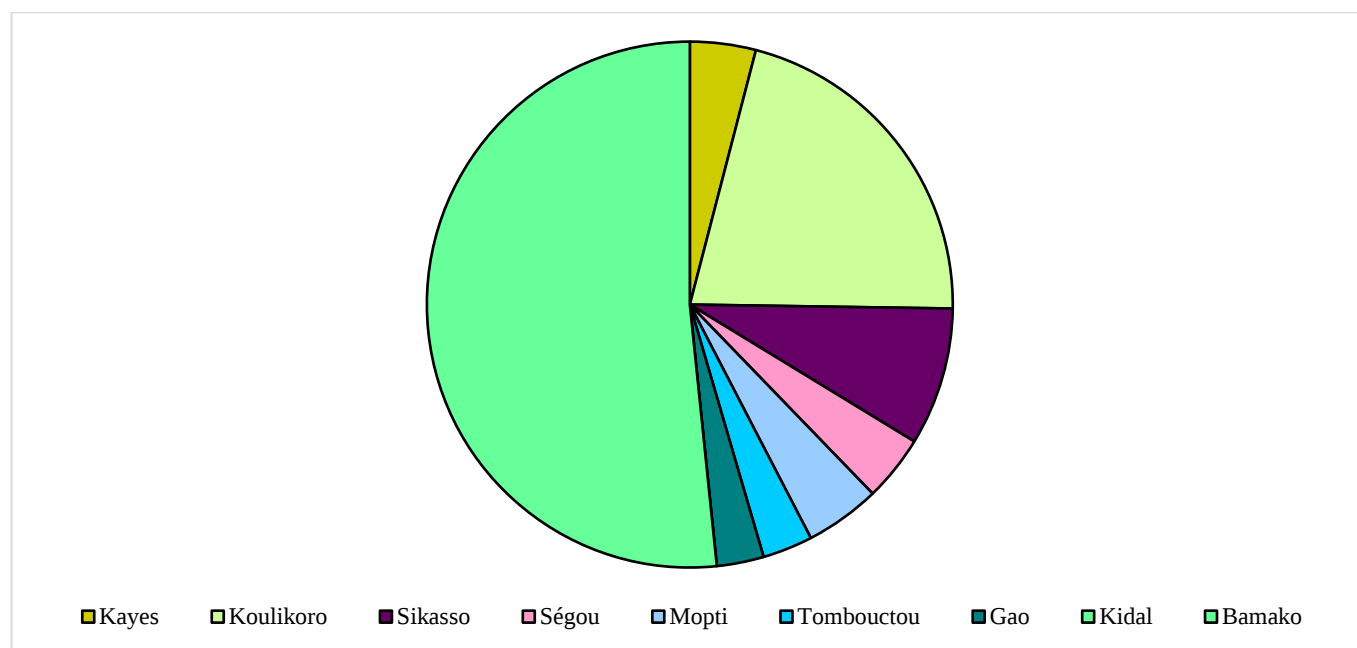
2.2. Profil sociodémographique des diplômés

Cette section est consacrée à la présentation des résultats concernant l'identité des diplômés, le statut professionnel des parents et le pouvoir économique des ménages des diplômés.

2.2.1. Identité des diplômés

Sur l'ensemble des 519 diplômés interrogés, un peu plus de cinq diplômés sur dix résidaient dans le District de Bamako au moment de l'enquête. La région de Koulikoro vient en deuxième position avec 21,2%, elle est suivie par la région de Sikasso avec 8,5 %. Les régions de Kayes, Ségou et Mopti enregistrent un pourcentage respectif de 4 %, 4%, 4,6% et respectivement. Il faut noter que, les diplômés sont moins nombreux dans les régions Tombouctou et Gao. Dans la région de Kidal nous n'en avons dénombré aucun.

Ces proportions indiquent que la majorité des diplômés en sciences de l'éducation de la FSHSE se trouvent à Bamako, la capitale du Mali, suivie de près par la région de Koulikoro, moins distant de Bamako. Cela pourrait refléter les opportunités économiques et professionnelles disponibles dans ces régions. D'autres régions, en revanche, ont une présence moins importante de diplômés, voire aucune, ce qui peut être le résultat de divers facteurs, y compris les opportunités d'emploi et les préférences de localisation des diplômés.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 1 : Proportion des diplômés selon la région

Le district de Bamako est le principal emplacement géographique des diplômés, représentant 51,6% de l'ensemble des diplômés répertoriés. Cela indique que la majorité des diplômés en sciences de l'éducation se trouve dans la capitale malienne. On observe que les femmes de Bamako représentent 55,1% de l'ensemble des femmes diplômées répertoriées, tandis que les hommes constituent 49,4%. Cela montre une forte concentration des femmes diplômées en sciences de l'éducation à Bamako. En effet, ces données montrent une répartition inégale des diplômés en sciences de l'éducation au Mali, avec une concentration significative à Bamako.

Tableau 3 : Répartition des diplômés par sexe et région

Région	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Kayes	17	5,3	4	2,0	21	4,0
Koulikoro	72	22,4	38	19,2	110	21,2
Sikasso	22	6,9	22	11,1	44	8,5
Ségou	14	4,4	7	3,5	21	4,0
Mopti	15	4,7	9	4,5	24	4,6
Tombouctou	10	3,1	6	3,0	16	3,1
Gao	12	3,7	3	1,5	15	2,9
Kidal	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bamako	159	49,5	109	55,1	268	51,6
Total	321	100,0	198	100,0	519	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Dans l'ensemble, la quasi-totalité (94,4%) des diplômés sont dans la tranche d'âge des 25-34 ans. Cette tranche est suivie par la tranche de plus 34 ans avec 3,7%. Les diplômés ayant 20-24 ans représentent le plus faible pourcentage, soit 1,9 %.

En ce qui concerne le sexe, pour toutes les tranches d'âge, l'effectif des hommes est plus élevé que celui des femmes, soit 321 contre 198 femmes. Quel que soit le sexe, la tranche d'âge 25-34 ans reste largement dominante. La proportion des hommes de la tranche d'âge de plus de 34 ans est supérieure à la moyenne de leur ensemble.

Tableau 4 : Répartition des diplômés selon l'âge et sexe

Tranche d'âge	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
20-24 ans	6	1,9	4	2,0	10	1,9
25-34 ans	299	93,1	191	96,5	490	94,4
Plus de 34 ans	16	5,0	3	1,5	19	3,7
Total	321	100,0	198	100,0	519	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

L'analyse de ce tableau ci-après montre une diversité de situations matrimoniales parmi les diplômés en sciences de l'éducation de la FSHSE du Mali. La majorité est célibataire, tandis que d'autres sont mariés, que ce soit en monogamie ou en polygamie. Il est important de noter que ces données reflètent la situation au moment de l'enquête et que la situation matrimoniale peut évoluer avec le temps pour ces individus. Sur un effectif de 519 diplômés enquêtés, 44,9 % sont célibataires, suivi de 33,3 % de mariés monogame et 21,6 % de mariés polygame. Enfin, les proportions des divorcés et des veufs (ves) ne représentent respectivement que 0,2 % et 0,0 % de la population de l'étude. La répartition des statuts matrimoniaux varie également entre hommes et femmes, avec des différences significatives.

Tableau 5 : Proportion des diplômés selon le statut matrimonial et sexe

Statut matrimonial	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Célibataire	172	53,6	61	30,8	233	44,9
Marié(e) monogame	95	29,6	78	39,4	173	33,3
Marié(e) polygame	54	16,8	58	29,3	112	21,6
Divorcé/séparé (e)	0	0,0	1	0,5	1	0,2
Veuf (ve)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	321	100,0	198	100,0	519	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.2.2. Statut professionnel des parents

Le niveau d'éducation le plus fréquent parmi les pères des diplômés est "Aucun niveau d'éducation", ce qui signifie que la majorité des diplômés ont des pères qui n'ont pas reçu d'éducation formelle ou n'ont pas été scolarisés. Cette catégorie représente 46,1% de l'ensemble des diplômés. Il est intéressant de noter que cette proportion est plus élevée chez les diplômés hommes (51,4%) que chez les diplômées femmes (37,4%).

Il ressort de ces analyses une diversité de niveaux d'éducation parmi les pères des diplômés en sciences de l'éducation. La majorité des pères n'ont pas reçu d'éducation formelle, mais il existe également des diplômés dont les pères ont atteint des niveaux d'éducation plus élevés, y compris le secondaire et le supérieur. Cette répartition peut avoir des implications sur les parcours éducatifs et les perspectives d'emploi des diplômés, notamment en ce qui concerne l'influence de l'éducation parentale sur les choix éducatifs et professionnels.

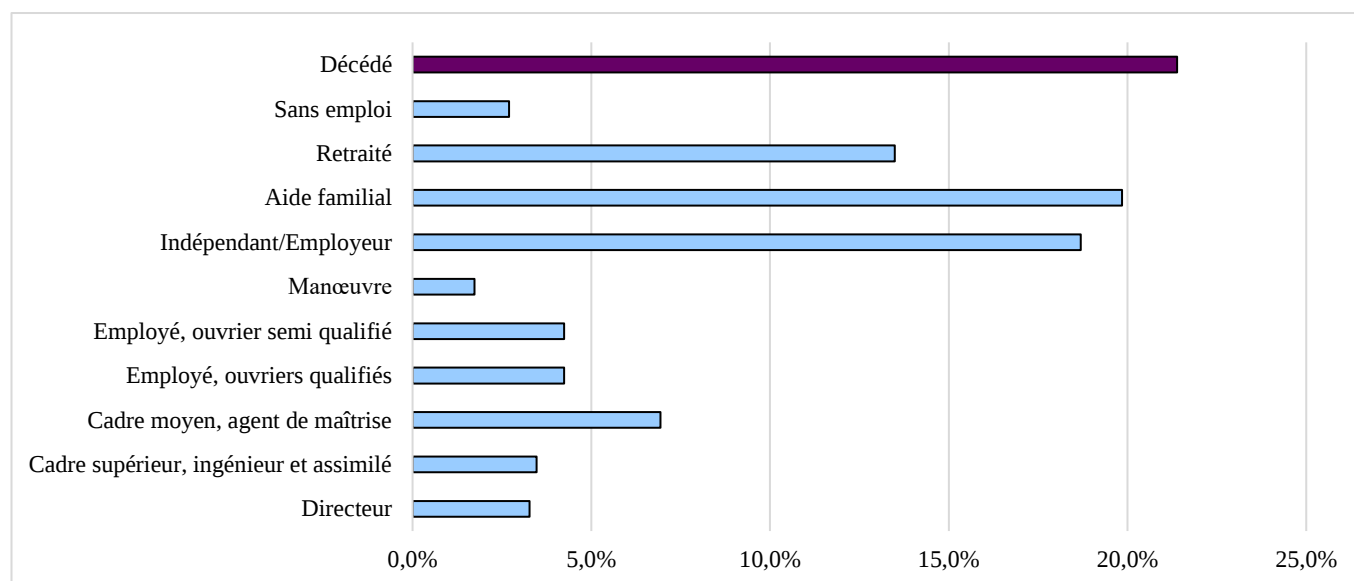
Tableau 6 : Proportion des diplômés selon le niveau d'éducation du père

Niveau d'éducation	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Aucun	165	51,4	74	37,4	239	46,1
Coranique/Alphabétisé	35	10,9	17	8,6	52	10,0
Fondamental	57	17,8	31	15,7	88	17,0
Secondaire	46	14,3	41	20,7	87	16,8
Supérieur	18	5,6	35	17,7	53	10,2
Total	321	100,0	198	100,0	519	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Les pères des diplômés exercent une variété de professions, allant de directeur, cadre supérieur, cadre moyen, employé, ouvrier, manœuvre, indépendant/employeur, à aide familial. Cette diversité reflète la complexité des parcours professionnels des pères des diplômés. Toutefois, les professions les plus courantes parmi les pères des diplômés sont "Indépendant/Employeur" (18,7%) et "Aide familial" (19,8%). Cela suggère qu'un nombre significatif de pères sont des travailleurs indépendants ou des employeurs, tandis que d'autres occupent des emplois d'aide familial, ce qui peut impliquer un soutien dans des entreprises familiales. Il est notable que les catégories "Retraité" (13,5%) et "Décédé" (21,4%) représentent également une part importante. Cela peut indiquer que certains pères des diplômés sont à la retraite ou sont décédés, ce qui peut avoir des implications sur le soutien financier ou familial pour les diplômés.

En somme, les données sur la profession des pères des diplômés en sciences de l'éducation mettent en évidence une grande diversité de situations professionnelles. Cela peut avoir des implications sur les ressources financières, l'influence parentale et les opportunités d'emploi des diplômés, en fonction de la profession et du statut professionnel de leur père.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 2 : Proportion des diplômés selon la profession du père

Une grande majorité des mères des diplômés ont un niveau d'éducation limité. En effet, 74,0% des mères n'ont reçu aucune éducation formelle, ce qui signifie qu'elles n'ont pas suivi de scolarité structurée. Cette prédominance de l'éducation limitée chez les mères est un aspect significatif à considérer lors de l'analyse de l'arrière-plan familial des diplômés. Les diplômés dont les mères ont atteint un niveau d'éducation supérieur sont en minorité, représentant seulement 0,8% de l'échantillon total. Cela indique que très peu de mères des diplômés ont suivi des études universitaires ou équivalentes.

La majorité des mères des diplômés en sciences de l'éducation ont un niveau d'éducation limité, sans aucune éducation formelle. Cela peut avoir des implications sur les ressources éducatives et le soutien familial disponibles pour les diplômés. Il est également important de noter que des différences existent entre les sexes en ce qui concerne l'éducation maternelle, bien que la prédominance de l'éducation limitée soit similaire pour les deux groupes.

Tableau 7 : Répartition des diplômés selon le niveau d'éducation de la mère

Niveau d'éducation	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Aucun	253	78,8	131	66,2	384	74,0
Coranique/Alphabétisé	18	5,6	10	5,1	28	5,4
Fondamental	29	9,0	37	18,7	66	12,7
Secondaire	20	6,2	17	8,6	37	7,1
Supérieur	1	0,3	3	1,5	4	0,8
Total	321	100,0	198	100,0	519	100,0

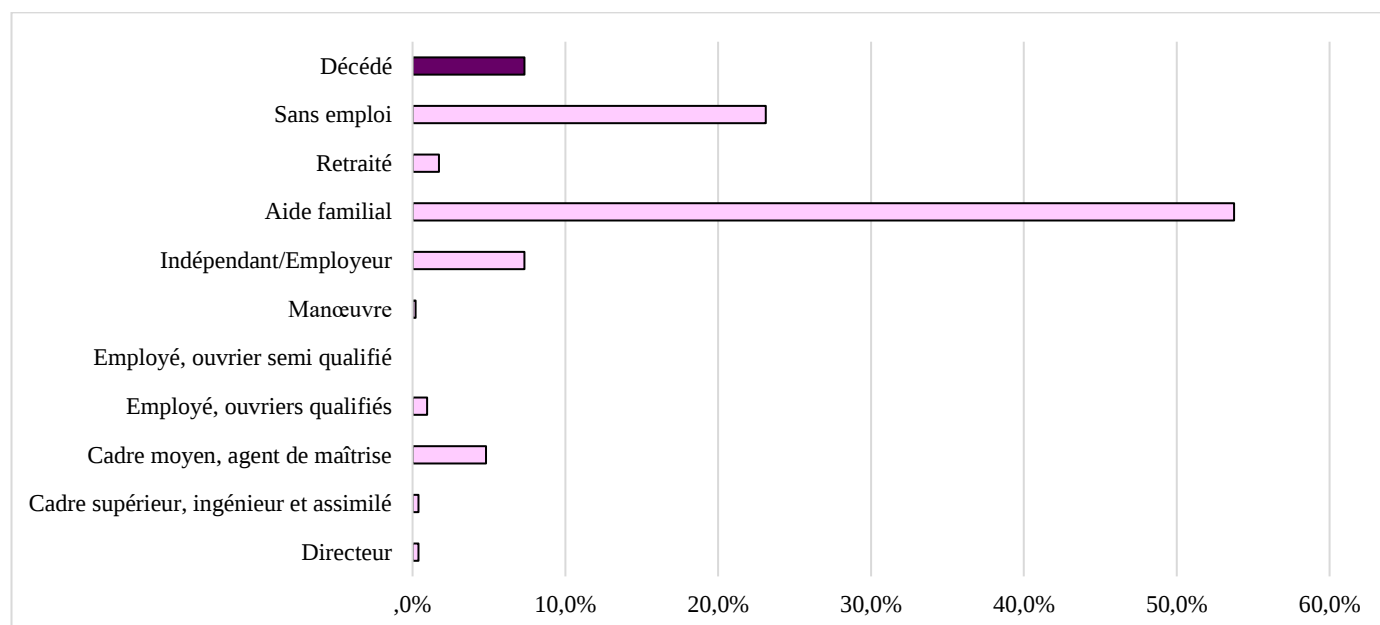
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Une proportion significative des mères des diplômés est dans des professions non-actives. En effet, 23,1% des mères sont sans emploi, ce qui indique qu'elles ne travaillent pas contre une rémunération mais exercent probablement les activités ménagères dans le foyer. De plus, 7,3% des mères sont répertoriées comme décédées, ce qui signifie qu'elles ne sont plus en vie au moment de l'étude. Cette concentration sur des

professions non-actives peut avoir des implications sur le soutien financier et les ressources familiales disponibles pour les diplômés.

En plus, un nombre considérable de mères (53,8%) sont engagées dans des professions d'aide familiale. Cela peut inclure des tâches domestiques non rémunérées au sein de la famille élargie. Cette prédominance dans les professions liées à l'aide familiale peut refléter les rôles traditionnels des femmes au Mali, où elles sont souvent responsables des tâches ménagères et du soutien familial.

En fin, les mères des diplômés en sciences de l'éducation au Mali sont souvent engagées dans des professions liées à l'aide familiale et aux tâches domestiques. Les professions actives sont moins courantes parmi les mères, ce qui peut avoir des implications sur les ressources familiales et le soutien financier disponibles pour les diplômés.



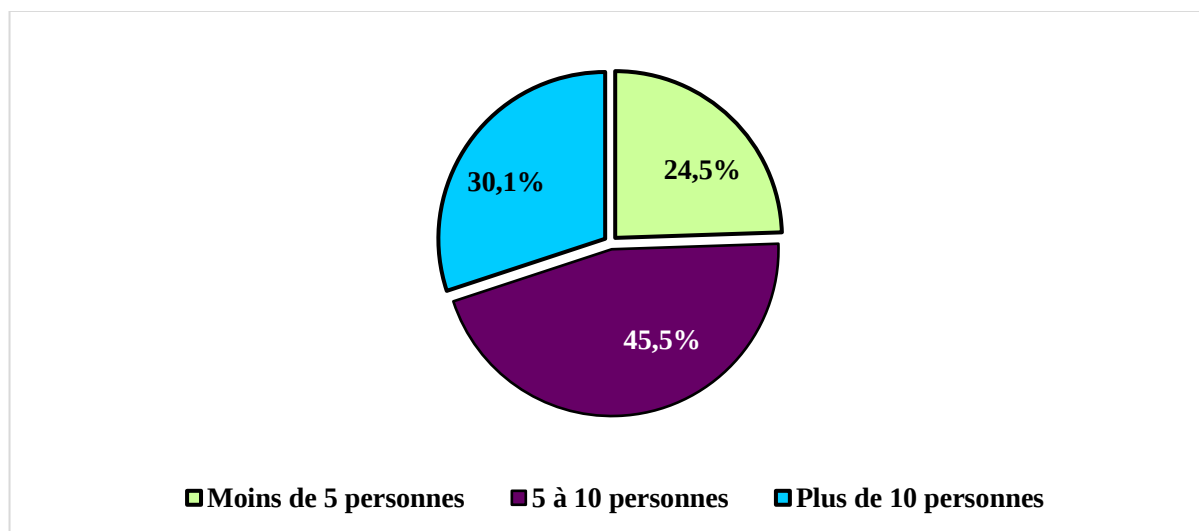
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 3 : Proportion des diplômés selon la profession de la mère

2.2.3. Pourvoir économique des ménages des diplômés

La majorité des diplômés (75,6%) vivaient dans des ménages de 5 personnes ou plus. En particulier, 45,5% des diplômés vivaient dans des ménages de 5 à 10 personnes, tandis que 30,1% vivaient dans des ménages de plus de 10 personnes. Cette tendance indique que les familles des diplômés sont souvent de taille moyenne à grande.

La plupart des diplômés en sciences de l'éducation au Mali vivaient dans des ménages de taille moyenne à grande. Cela peut avoir des avantages en termes de réseau de soutien familial, mais cela peut également entraîner des pressions financières et des implications sur les choix de carrière. Il est important de tenir compte de ces facteurs dans le contexte de l'insertion professionnelle des diplômés.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 4 : Proportion de personnes dans le ménage (%)

L'analyse du nombre de personnes dans le ménage par sexe des diplômés en sciences de l'éducation met en évidence des points intéressants. La répartition des diplômés dans différentes tailles de ménages varie en fonction du sexe. Par exemple, 61,4% des hommes vivaient dans des ménages de moins de 5 personnes, tandis que seulement 38,6% des femmes étaient dans la même catégorie. D'autre part, 72,4% des hommes vivaient dans des ménages de plus de 10 personnes, comparé à 27,6% des femmes. Cette répartition inégale peut refléter des différences socioculturelles dans la composition des ménages ou dans la prise en charge des membres de la famille. Les hommes sont plus susceptibles de vivre dans des ménages de taille plus importante (plus de 10 personnes) par rapport aux femmes. Cela peut suggérer que les hommes ont plus fréquemment des responsabilités familiales élargies ou sont plus susceptibles de vivre dans un environnement familial traditionnellement plus grand.

Cependant, les données montrent des différences significatives dans la composition des ménages en fonction du sexe des diplômés en sciences de l'éducation. Ces différences peuvent avoir des répercussions sur leur vie quotidienne, y compris leur recherche d'emploi et leur insertion professionnelle. Il est important de prendre en compte ces facteurs lors de l'élaboration de politiques d'insertion professionnelle et de soutien aux diplômés.

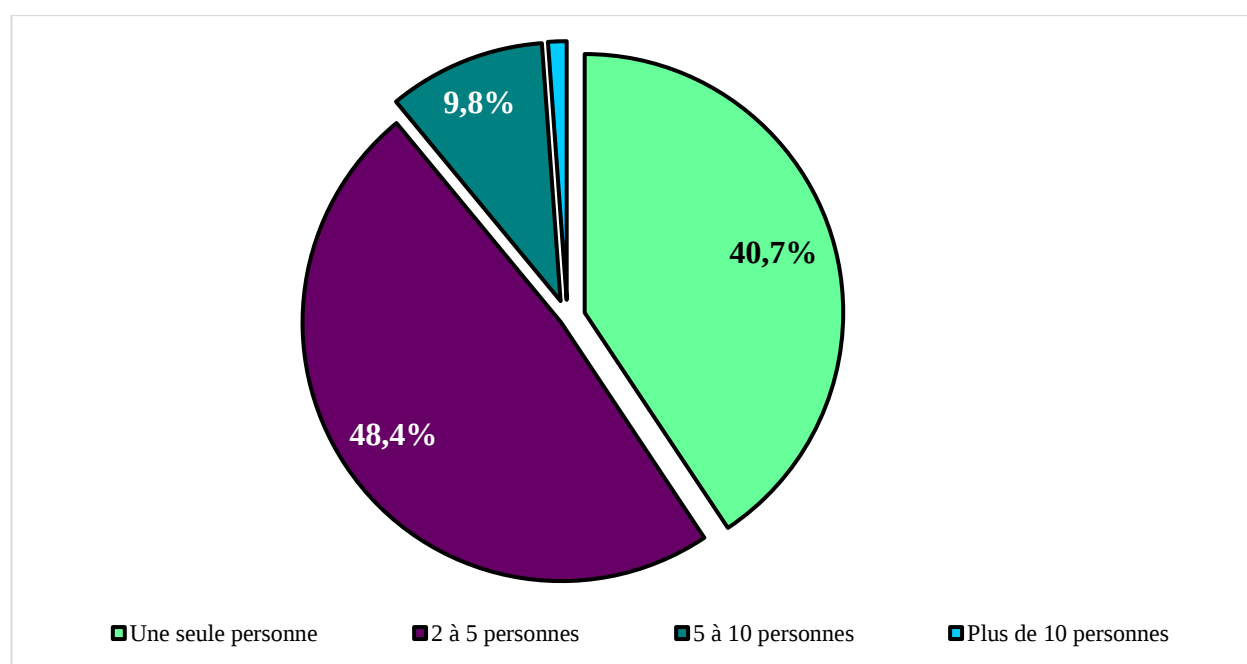
Tableau 8 : Répartition des diplômés selon le nombre de personnes dans le ménage

Nombre de personne	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 personnes	78	61,4	49	38,6	127	100,0
5 à 10 personnes	130	55,1	106	44,9	236	100,0
Plus de 10 personnes	113	72,4	43	27,6	156	100,0
Total	321	61,8	198	38,2	519	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

L'analyse du nombre de personnes exerçant une activité économique dans le ménage des diplômés en sciences de l'éducation du Mali montre que 48,4% des diplômés ont deux à cinq personnes exerçant une activité économique dans leur ménage. Pour 40,7% des diplômés, une seule personne exerçait une activité économique dans leur ménage et dans le ménage de 9,8% des diplômés, cinq à dix personnes exerçaient une activité dans leur ménage. Seulement 1,2% des diplômés avaient plus de 10 personnes exerçant une activité rémunératrice dans leur ménage. Ces pourcentages sont relativement faibles par rapport aux ménages avec une seule personne ou avec quelques personnes actives.

En effet, cette analyse met en lumière la diversité des situations économiques au sein des ménages des diplômés en sciences de l'éducation au Mali. Si la majorité des ménages comptent sur plusieurs personnes pour contribuer financièrement, il existe également des ménages où une seule personne est active sur le plan économique.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 5 : Proportion de personnes exerçant une activité économique dans le ménage

Près de 58,8% des hommes diplômés déclarent qu'une seule personne dans leur ménage exerçait une activité rémunératrice. Cela suggère que dans la majorité des cas, la responsabilité financière repose principalement sur une seule personne. Seule une petite proportion (16,7%) des hommes diplômés indique que plus de dix personnes exerçaient une activité rémunératrice dans leur ménage. Par contre, environ 41,2% des femmes diplômées déclarent que seulement une personne de leur ménage exerce une activité rémunératrice. Cette

proportion est plus faible que celle observée chez les hommes. Une proportion relativement élevée (83,3%) de femmes diplômées déclare que plus de dix personnes exerçaient une activité rémunératrice dans leur ménage, bien que cette catégorie ne représente pas grande chose en termes de nombre.

En ce qui concerne les ménages où de cinq à dix personnes exerçaient une activité rémunératrice, on retrouve 64,7% d'hommes diplômés et 35,3% de femmes diplômées. Cela suggère que dans certains cas, un nombre significatif de membres du ménage contribuent financièrement.

Il apparaît que les hommes avaient plus fréquemment une seule personne responsable des revenus du ménage, tandis que les femmes sont plus souvent dans des ménages où plusieurs membres contribuent financièrement. Cette distinction peut avoir des influences importantes dans l'insertion professionnelle des diplômés en fonction du sexe.

Tableau 9 : Répartition des diplômés selon le nombre de personnes exerçant une activité économique dans le ménage

Nombre de personnes	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Une seule personne	124	58,8	87	41,2	211	100,0
2 à 5 personnes	163	64,9	88	35,1	251	100,0
5 à 10 personnes	33	64,7	18	35,3	51	100,0
Plus de 10 personnes	1	16,7	5	83,3	6	100,0
Total	321	61,8	198	38,2	519	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

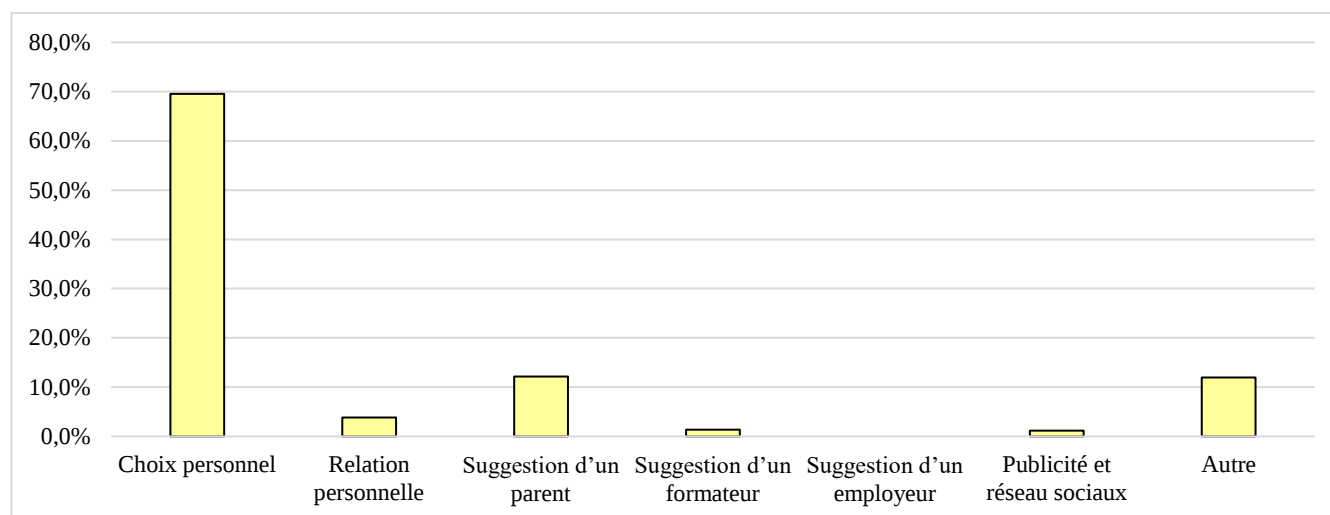
2.3. Cours universitaires des diplômés

L'analyse du cursus scolaire des diplômés s'accentuera uniquement sur le choix de la filière sciences de l'éducation par les diplômés, les stages effectués au moment de la formation et enfin, l'évaluation de la formation par les diplômés.

2.3.1. Choix de la formation

Par rapport au choix de la formation, la grande majorité (69,6 %) des diplômés ont accédé à la formation selon leur choix personnel, 12,1% de diplômés à travers la suggestion d'un parent et 3,9% par des relations personnelles. Les parts des diplômés qui ont choisi leur formation à travers la suggestion d'un parent et la publicité et réseaux sociaux représentent respectivement 1,3% et 1,2%. Aucun diplômé n'a choisi la filière sciences de l'éducation à travers la suggestion d'un futur employeur. Par ailleurs, 11,9% de diplômés ont choisi leur formation à travers autres modes.

Le choix de la filière sciences de l'éducation est principalement motivé par des facteurs personnels, suivis par l'influence des parents. Les autres influences, telles que les formateurs, les employeurs, la publicité et les réseaux sociaux, semblent jouer un rôle beaucoup moins significatif dans la prise de décision des diplômés.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 6 : Proportion des diplômés selon le mode de choix de formation

L'analyse à travers le choix de la formation et le sexe, la grande majorité (71 %) des hommes ont été orientés selon leur choix personnel, 12,5% à travers la suggestion d'un parent et 11,2% par autres mode. Quant aux femmes, 67,2% ont été orientés selon le choix personnel, 13,1% à travers autres mode et 11,6% la suggestion d'un parent.

En effet, la majorité des diplômés, qu'ils soient hommes ou femmes, ont choisi la filière sciences de l'éducation en fonction de leur choix personnel, ce qui met en évidence l'importance de la motivation individuelle dans cette décision. Les suggestions des parents et d'autres raisons sont également des facteurs influents, mais dans une moindre mesure. Il n'y a pas de différences significatives entre les sexes en ce qui concerne le choix de la formation en sciences de l'éducation.

Tableau 10 : Répartition des diplômés selon le choix de formation et le sexe

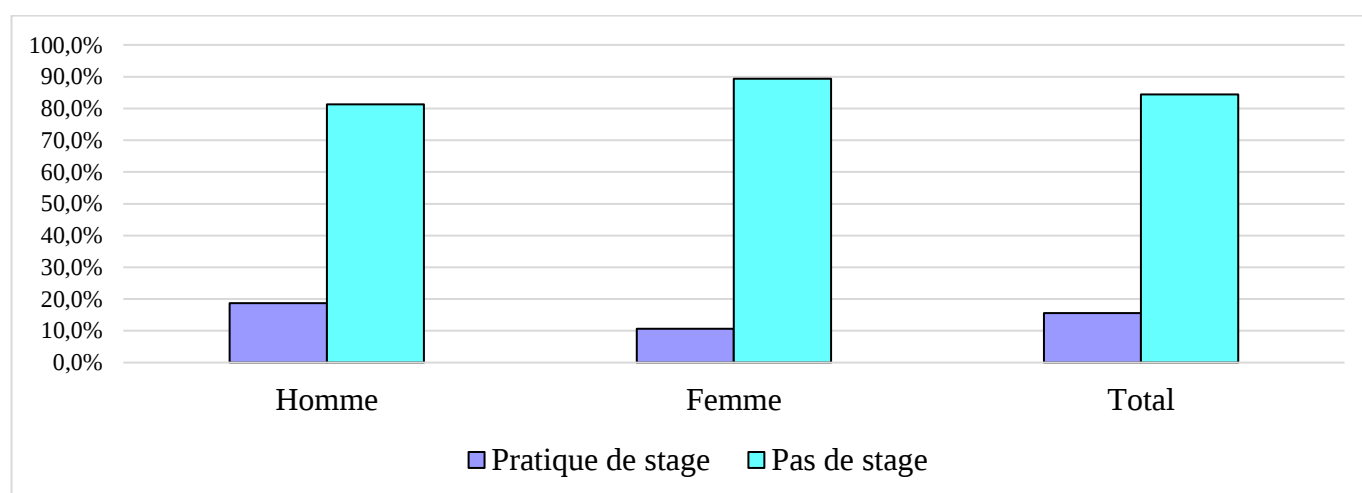
Choix de formation	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Choix personnel	228	71,0	133	67,2	361	69,6
Relation personnelle	9	2,8	11	5,6	20	3,9
Suggestion d'un parent	40	12,5	23	11,6	63	12,1
Suggestion d'un formateur	3	,9	4	2,0	7	1,3
Suggestion d'un employeur	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Publicité et réseau sociaux	5	1,6	1	,5	6	1,2
Autre	36	11,2	26	13,1	62	11,9
Total	321	100,0	198	100,0	519	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.3.2. Stage au moment de la formation

Les stages pratiques, composante essentielle d'une formation, demeurent très impopulaire auprès de la population estudiantine, ils ne sont 15,6% ayant effectué au moins un stage pratique au moment de la formation.

Cette analyse indique que le stage pratique pendant la formation était plus courant parmi les diplômés masculins que féminins, bien que dans l'ensemble, seule une minorité de diplômés ait effectué le stage. Les raisons de cette disparité entre hommes et femmes pourraient être liées à divers facteurs, tels que les opportunités de stage disponibles, les préférences individuelles ou les contraintes personnelles.

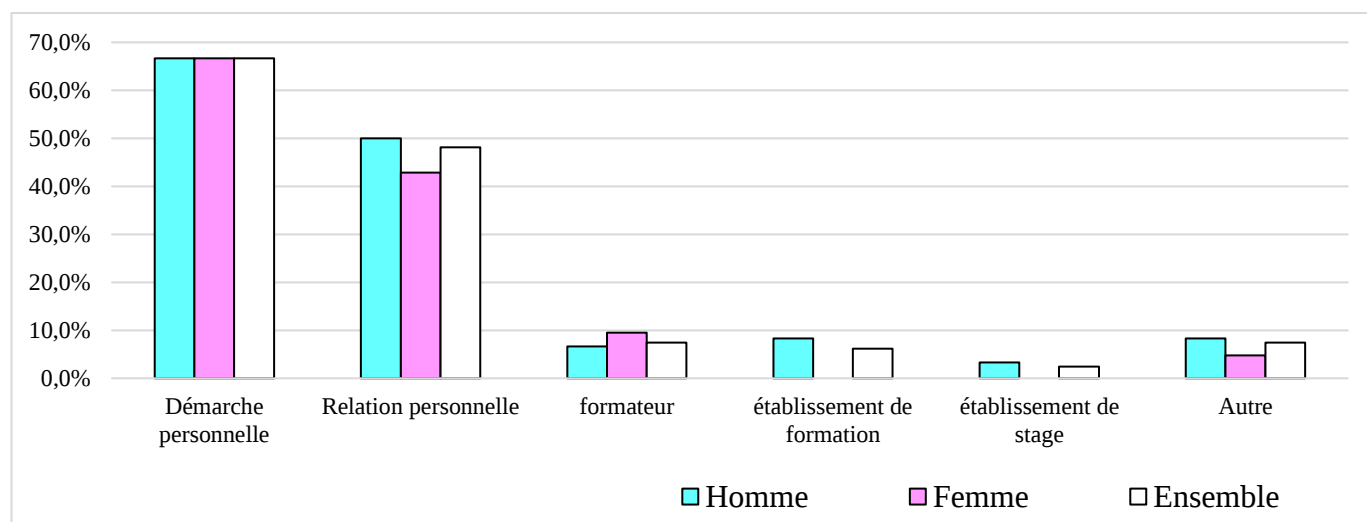


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 7 : Stage au moment de la formation (%)

La démarche personnelle est le mode d'obtention de stage le plus courant pour les hommes (66,7%) ainsi que pour les femmes (66,7%). Dans l'ensemble, la démarche personnelle représente également la méthode prédominante pour l'ensemble des diplômés (66,7%). En plus, les relations personnelles jouent également un rôle important dans l'obtention de stages, bien que la proportion soit légèrement plus élevée chez les hommes (50,0%) que chez les femmes (42,9%). En moyenne, 48,1% des diplômés obtiennent leurs stages grâce à des relations personnelles.

En résumé, la démarche personnelle et les relations personnelles sont les méthodes les plus courantes pour obtenir des stages, avec une légère prédominance de la démarche personnelle. Les autres méthodes, telles que l'obtention de stages par le biais des formateurs ou des établissements de formation, sont moins fréquentes.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 8 : Mode d'obtention du stage par les diplômés (%)

2.3.3. Évaluation de la formation par les diplômés

L'analyse de la satisfaction des diplômés par rapport à l'évaluation des enseignants au moment de la formation révèle les points suivants :

- **Pertinence de la formation par rapport au marché du travail** : Plus de la moitié des diplômés, que ce soit des hommes (50,2%) ou des femmes (50,0%), estiment que la formation était pertinente. En revanche, un pourcentage légèrement supérieur de diplômés, qu'il s'agisse d'hommes (48,6%) ou de femmes (46,5%), estiment que la formation n'était pas très pertinente par rapport au marché du travail. Seulement une petite proportion de diplômés, tant hommes (1,2%) que femmes (3,5%), n'ont pas d'avis sur la pertinence de la formation.
- **Adéquation formation-emploi** : Une majorité significative de diplômés, qu'ils soient des hommes (72,9%) ou des femmes (76,8%), estime que l'adéquation entre la formation et l'emploi est satisfaisante. Cependant, une minorité de diplômés, bien que plus importante chez les hommes (26,8%) que chez les femmes (21,7%), estime que cette adéquation est insuffisante. Un faible pourcentage de diplômés n'a pas d'avis sur la question.
- **Qualité de la formation** : La grande majorité des diplômés, qu'ils soient des hommes (85,0%) ou des femmes (84,3%), considèrent que la qualité de la formation était satisfaisante. Seuls quelques-uns, à peu près le même pourcentage chez les hommes (14,3%) que chez les femmes (14,6%), estiment que la qualité de la formation était insuffisante. Une petite proportion n'a pas d'avis sur cette question.
- **Évaluation des enseignants par les apprenants** : En ce qui concerne l'évaluation des enseignants par les apprenants, un pourcentage similaire de diplômés, qu'il s'agisse d'hommes (32,1%) ou de femmes (31,3%), estime que l'évaluation était satisfaisante. Cependant, une proportion légèrement plus élevée de diplômées femmes (38,9%) par rapport aux hommes (34,6%) est en désaccord avec l'évaluation des enseignants. Une partie importante des diplômés, qu'ils soient hommes ou femmes, n'a pas d'avis sur cette question.

- **Évaluation des enseignements instituée** : En ce qui concerne l'évaluation des enseignements instituée, une grande proportion de diplômés, qu'ils soient hommes (49,8%) ou femmes (50,0%), n'ont pas d'avis sur cette question. Les opinions sur l'approbation de cette évaluation sont assez équilibrées, bien que légèrement plus de diplômés soient en désaccord (30,5% chez les hommes, 31,3% chez les femmes) que ceux qui sont d'accord (19,6% chez les hommes, 18,7% chez les femmes).

En résumé, la satisfaction des diplômés à l'égard de l'évaluation de la formation varie en fonction des aspects évalués. Cependant, il est important de noter que dans de nombreux cas, une proportion importante de diplômés n'a pas exprimé d'opinion claire sur ces questions, ce qui indique un certain degré d'incertitude ou de neutralité.

Tableau 11 : Satisfaction des diplômés par rapport à la formation selon le sexe (%)

Degré de satisfaction		Sexe du diplômé		
		Homme	Femme	Total
Pertinence de la formation par rapport au marché du travail	Désaccord	48,6	46,5	47,8
	En accord	50,2	50,0	50,1
	Sans avis	1,2	3,5	2,1
Adéquation formation-emploi	Désaccord	26,8	21,7	24,9
	En accord	72,9	76,8	74,4
	Sans avis	0,3	1,5	0,8
Qualité de la formation	Désaccord	14,3	14,6	14,5
	En accord	85,0	84,3	84,8
	Sans avis	0,6	1,0	0,8
Evaluation des enseignants par les apprenants	Désaccord	34,6	38,9	36,2
	En accord	32,1	31,3	31,8
	Sans avis	33,3	29,8	32,0
Evaluation des enseignements est instituée	Désaccord	30,5	31,3	30,8
	En accord	19,6	18,7	19,3
	Sans avis	49,8	50,0	49,9
Total		100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.4. Situations professionnelles actuelles des diplômés

Cette section sera consacrée à l'analyse de la situation des diplômés sur le marché du travail à travers l'emploi, chômage et enfin la reprise de formation.

2.4.1. Emploi

L'emploi peut être défini comme un contrat passé entre deux parties, l'employeur et l'employé, pour la réalisation d'un travail contre une rémunération, par l'exercice d'une profession, ou bien pour un travailleur indépendant, la réalisation de multiples contrats implicites ou explicites dans le cadre de l'exercice d'une profession.

2.4.1.1. Taux d'insertion

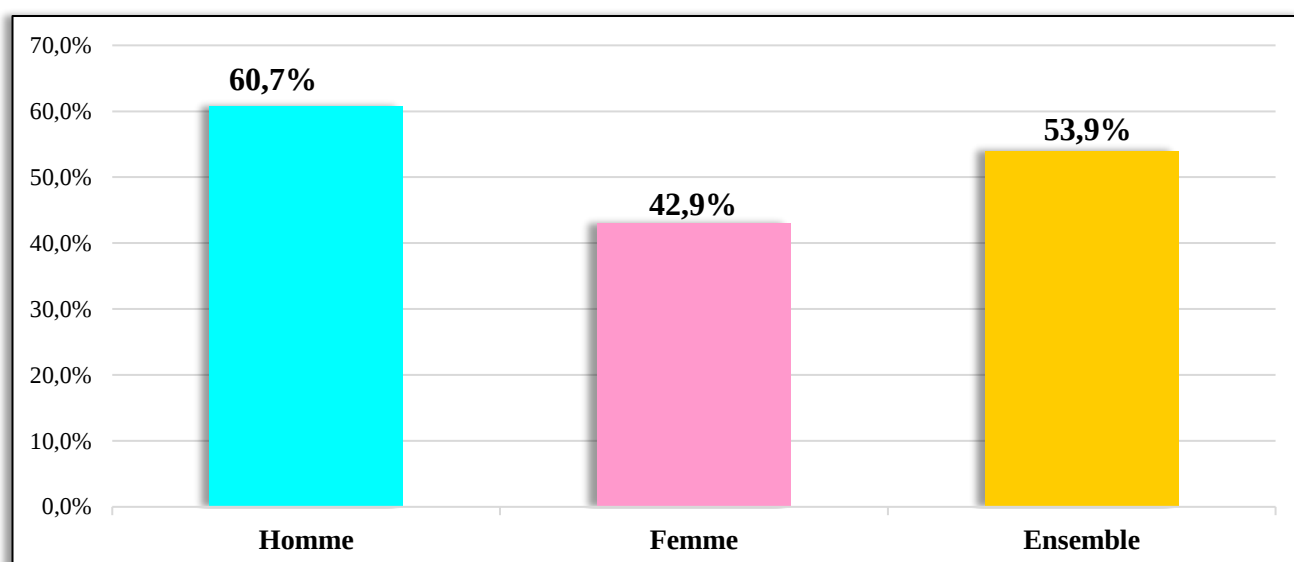
Le taux d'insertion des diplômés représente la proportion de diplômés employés au moment de l'enquête par rapport à l'ensemble de la population des diplômés étudiés. Il sert à mesurer le degré d'engagement des diplômés sur le marché du travail. Un taux d'insertion élevé indique une forte participation des diplômés à des activités productives sur le marché de l'emploi.

L'analyse du taux d'insertion par sexe révèle que 53,9% des diplômés en sciences de l'éducation exercent une activité professionnelle rémunérée ou gagnent un profil. Cependant, on observe une différence significative entre les hommes et les femmes. En 2023, 60,7% des hommes ont un emploi, tandis que seulement 42,9% des femmes sont employées. Cette disparité peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Tout d'abord, il est possible que les hommes aient un accès plus facile à certains emplois ou à des opportunités professionnelles qui sont davantage en demande sur le marché du travail. Cela peut être dû à des stéréotypes de genre, à des différences dans les domaines d'études choisis ou à des réseaux professionnels distincts. De plus, des facteurs socio-économiques et familiaux peuvent également influencer cette disparité. Par exemple, les femmes sont parfois confrontées à des responsabilités familiales plus importantes, ce qui peut limiter leur disponibilité pour travailler à temps plein.

Quant à la différence entre le taux d'insertion en 2023 (53,9%) et celui en septembre 2020 (70,1%),³ plusieurs éléments pourraient expliquer cette baisse. La conjoncture économique a beaucoup changé entre ces deux périodes, ce qui a provoqué des pertes d'emploi et rendu l'obtention d'un emploi plus difficile, avec l'arrêt des activités de certains projets et ONG. De plus, les effets de la pandémie de COVID-19 a eu aussi un impact majeur sur l'emploi dans de nombreux pays dont le Mali, ce qui pourrait expliquer en partie la réduction du taux d'insertion.

La différence de taux d'insertion entre les hommes et les femmes peut être due à une combinaison de facteurs liés au genre, à la situation économique et à d'autres considérations sociales. La réduction du taux d'insertion entre 2020 et 2023 peut être attribuée à des facteurs économiques et politiques, notamment l'impact de la pandémie de COVID-19 et les sanctions économiques imposées au Mali par la CEDEAO. Ces événements ont probablement affecté la disponibilité des opportunités d'emploi et ont pu rendre l'insertion professionnelle plus difficile pour de nombreux diplômés en sciences de l'éducation, ce qui explique la baisse du taux d'insertion observée.

³ Rapport d'étude élargie sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés des IES du Mali, promotion (2015-2018), ONEF 2020



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 9 : Taux d'insertion selon le sexe

La région de Kayes affiche le taux d'insertion le plus élevé, avec 81,0% de diplômés en emploi au moment de l'enquête. Cette région semble offrir davantage d'opportunités d'emploi aux diplômés en sciences de l'éducation, que ce soit pour les hommes (82,4%) ou les femmes (75,0%). La capitale, Bamako, présente un taux d'insertion de 57,8%, qui se situe légèrement au-dessus de la moyenne nationale. Les hommes affichent un taux plus élevé (66,7%) que les femmes (45,0%). Par contre, la région de Tombouctou a le taux d'insertion le plus bas, avec seulement 18,8% des diplômés en emploi. Les taux d'insertion pour les hommes (20,0%) et les femmes (16,7%) sont similaires, mais globalement très bas.

L'analyse des taux d'insertion par région met en évidence des disparités importantes dans l'emploi des diplômés en sciences de l'éducation. Les régions de Kayes et Gao se distinguent par des taux élevés, tandis que Tombouctou affiche le taux le plus bas. Ces disparités peuvent être dues à des facteurs tels que les opportunités économiques locales, les différences culturelles et les normes de genre. Pour améliorer l'insertion professionnelle des diplômés, il peut être nécessaire de mettre en place des politiques et des programmes spécifiques adaptés à chaque région.

Tableau 12 : Taux d'insertion par région et sexe

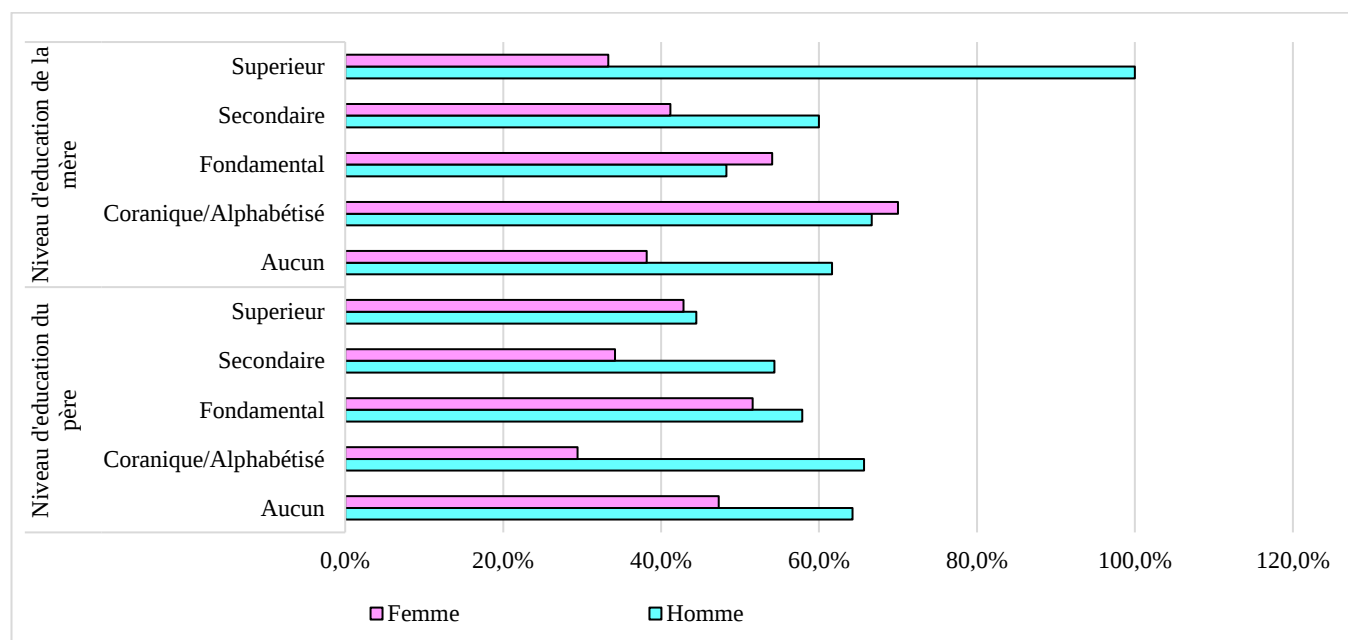
Région	Homme	Femme	Ensemble
Kayes	82,4	75,0	81,0
Koulikoro	44,4	31,6	40,0
Sikasso	72,7	54,5	63,6
Ségou	42,9	42,9	42,9
Mopti	53,3	44,4	50,0
Tombouctou	20,0	16,7	18,8
Gao	91,7	33,3	80,0
Kidal	-	-	-
Bamako	66,7	45,0	57,8
Ensemble	60,7	42,9	53,9

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

L'analyse du taux d'insertion en fonction du niveau d'éducation du père et de la mère des diplômés en sciences de l'éducation au Mali révèle plusieurs tendances intéressantes. Il s'agit des diplômés dont le père n'a eu aucune éducation formelle présentent un taux d'insertion relativement élevé, avec 64,2% pour les hommes et 47,3% pour les femmes. Curieusement, les diplômés dont le père avait un niveau d'éducation supérieur affichent un taux d'insertion relativement bas de 44,4% pour les hommes. Il est important de noter que ce chiffre est basé sur un petit nombre de diplômés dont le père avait un niveau d'éducation supérieur.

Toutefois, les diplômés dont la mère n'a eu aucune éducation formelle présentent des taux d'insertion élevés, avec 61,7% pour les hommes et 38,2% pour les femmes. Contrairement aux diplômés dont les pères ont un niveau d'éducation supérieur, les diplômés dont la mère a un niveau d'éducation supérieur affichent un taux d'insertion de 100% pour les hommes, bien que cela soit basé sur un petit nombre, tandis que les femmes dans cette catégorie ont un taux d'insertion de 33,3%.

Le niveau d'éducation du père et de la mère ne semble pas être un facteur prédictif clair de l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation. D'autres facteurs, peuvent jouer un rôle plus significatif dans l'insertion professionnelle des diplômés.



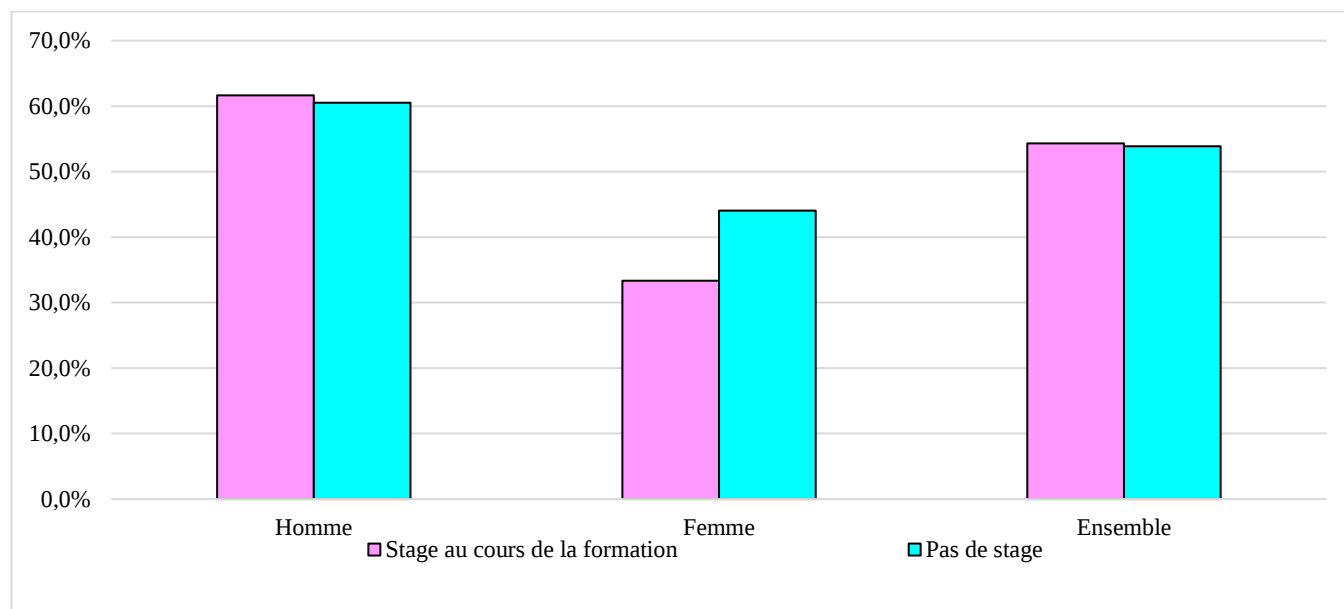
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 10 : Taux d'insertion selon le niveau d'éducation des parents

Globalement, le taux d'insertion pour les diplômés ayant effectué un stage était de 54,3%. L'expérience pratique acquise pendant le stage contribué de manière positive à leur employabilité. Actuellement, 61,7% des hommes et 33,3% des femmes ayant effectué un stage au cours de leur formation, sont en emploi. Cela montre que la réalisation d'un stage pendant la formation a eu un impact positif significatif sur le taux d'insertion des diplômés, en particulier pour les hommes.

Toutefois, les diplômés qui n'ont pas effectué de stage pendant leur formation, 60,5% des hommes et 44,1% des femmes, sont actuellement insérés sur le marché du travail. Bien que ces taux soient plus bas que ceux des diplômés ayant effectué un stage, ils restent significatifs.

L'analyse indique que la réalisation d'un stage pendant la formation a un impact positif sur le taux d'insertion des diplômés en sciences de l'éducation. Cependant, il est important de noter que même parmi ceux qui n'ont pas effectué de stage, un nombre significatif a réussi à trouver un emploi, bien que leur taux d'insertion soit légèrement inférieur à celui de leurs pairs ayant effectué un stage. Les stages pratiques offrent une expérience précieuse qui peut améliorer les perspectives d'emploi des diplômés, en particulier pour les hommes.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 11 : Impact des stages sur l'insertion des diplômés

2.4.1.2. Statut dans l'activité

Dans ce rapport, le salarié a été défini comme celui qui effectue une prestation de travail sur demande de son employeur en contrepartie d'une rémunération. Quant à l'indépendant, il a été défini comme un individu travaillant à son propre compte. Le stage rémunéré est un stage, pendant lequel le stagiaire reçoit une rémunération.

Au moment de l'enquête, 58,2% sont des salariés, 35,7% travaillent pour leur propre compte et 6,1% sont dans un stage rémunéré. L'analyse par sexe relève que 60,5% des hommes, sont des salariés, 33,3% travaillent pour leur propre compte et 6,2% exercent un stage rémunéré. De même, 52,9% de femmes en emploi sont des salariés, 41,2% travaillent pour leur propre compte et 5,9% sont dans un stage rémunéré.

Cependant, la plupart des diplômés, tant masculins que féminins, sont soit salariés, soit des travailleurs indépendants ou des employeurs. Toutefois, une légère différence existe dans la répartition des statuts, avec un pourcentage légèrement plus élevé de femmes travaillant en tant que salariées par rapport aux hommes. Il est important de noter que les stages rémunérés représentent une option moins fréquente, mais néanmoins existante, pour les diplômés des sciences de l'éducation, quel que soit leur sexe.

Tableau 13 : Répartition des diplômés en emploi selon leur statut dans l'activité et le sexe

Statut dans l'activité	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Salarié	118	60,5	45	52,9	163	58,2
Indépendant / Patron	65	33,3	35	41,2	100	35,7
Stage rémunéré	12	6,2	5	5,9	17	6,1
Total	195	100,0	85	100,0	280	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

L'analyse par tranche d'âge montre que 75% des diplômés en emploi de la tranche d'âge 20-24 ans sont des salariés et 25% travaillent pour leur propre compte. Pour les diplômés en emploi de la tranche d'âge 25-34 ans, 55,4% sont des salariés et 38,1% travaillent pour leur propre compte. Enfin, tous les diplômés de la tranche de plus de 34 ans sont des salariés.

La tranche d'âge 25-34 ans compte le plus grand nombre de diplômés salariés et de travailleurs indépendants. Les diplômés de la tranche d'âge 20-24 ans ont également une proportion significative de salariés, tandis que les diplômés de plus de 34 ans sont presque exclusivement salariés. Il est à noter que le nombre de diplômés en stage rémunéré est relativement faible dans toutes les tranches d'âge, ce qui suggère que les stages rémunérés ne sont pas une option courante pour les diplômés en sciences de l'éducation, quelle que soit leur tranche d'âge.

Tableau 14 : Répartition des diplômés en emploi selon leur statut dans l'activité et la tranche d'âge

Statut dans l'activité	20-24 ans		25-34 ans		Plus de 34 ans		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Salarié	3	75,0	144	55,4	16	100,0	163	58,2
Indépendant / Patron	1	25,0	99	38,1	0	0,0	100	35,7
Stage rémunéré	0	0,0	17	6,5	0	0,0	17	6,1
Total	4	100,0	260	100,0	16	100,0	280	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Plus de la moitié des diplômés (55,4%) travaillent dans le district de Bamako. Les régions de Koulikoro, Sikasso et Kayes ont également une proportion significative de diplômés salariés, mais une proportion relativement plus élevée de travailleurs indépendants ou de chefs d'entreprise. La part des diplômés qui travaillent dans les régions de Ségou, Mopti et Gao reste faible avec des proportions respectives de 3,2%, 4,3% pour les deux dernières régions.

Il y a une variation significative du statut des diplômés en fonction de leur région de résidence actuelle. Bamako a le plus grand nombre de diplômés en emploi salarié, tandis que d'autres régions ont une proportion plus élevée de travailleurs indépendants et une présence plus limitée de stages rémunérés. Ces différences peuvent refléter les opportunités économiques et le marché du travail dans chaque région.

Tableau 15 : Répartition des diplômés en emploi selon leur statut dans l'activité et la région

Région	Salarié		Indépendant / Patron		Stage rémunéré		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Kayes	12	7,4	4	4,0	1	5,9	17	6,1
Koulikoro	24	14,7	19	19,0	1	5,9	44	15,7
Sikasso	19	11,7	8	8,0	1	5,9	28	10,0
Ségou	7	4,3	0	0,0	2	11,8	9	3,2
Mopti	8	4,9	4	4,0	0	0,0	12	4,3
Tombouctou	1	0,6	1	1,0	1	5,9	3	1,1
Gao	10	6,1	2	2,0	0	0,0	12	4,3
Kidal	-	-	-	-	-	-	-	-
Bamako	82	50,3	62	62,0	11	64,7	155	55,4
Total	163	100,0	100	100,0	17	100,0	280	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.4.1.3. Secteur d'activité

Le secteur d'activité est l'ensemble des entreprises ayant la même activité principale. Cette partie retrace l'ensemble des bénéficiaires selon le secteur d'activité et le sexe. Cette classification est différente de celle de NAEMA (Nomenclature d'Activité des États Membres d'AFRISTAT). Dans cette étude le secteur d'activité tertiaire domine largement avec 80,8% de l'ensemble des secteurs de l'activité.

Au regard de ce tableau, on constate que le secteur tertiaire domine majoritairement avec de 86,8% des emplois suivi du secteur secondaire avec 10%. Par ailleurs, le primaire (Agriculture, Elevage, Pêche, Forêt) ne représente que 3,2% des emplois occupés par les diplômés en sciences de l'éducation.

Le secteur tertiaire est le secteur prédominant pour les deux sexes, avec 86,7% d'hommes et 87,1% de femmes travaillant dans ce secteur. Le secteur tertiaire comprend des emplois dans les services, l'éducation, la santé, la finance, etc. Cela suggère que la majorité des diplômés travaillent dans des domaines liés aux services. Le secteur secondaire, qui englobe l'industrie manufacturière et la construction, est le deuxième secteur le plus fréquent parmi les diplômés, avec 9,7% d'hommes et 10,6% de femmes y travaillant. Bien que ce secteur soit moins représenté que le secteur tertiaire, il reste significatif. Le secteur primaire, qui comprend l'agriculture, la pêche et l'élevage, est le moins représenté, avec seulement 3,6% d'hommes et 2,4% de femmes y travaillant.

La grande majorité des diplômés en sciences de l'éducation travaillent dans le secteur tertiaire, qui englobe une gamme variée d'emplois dans les services. Il y a peu de différence entre les sexes en ce qui concerne la répartition sectorielle, car les pourcentages sont similaires pour les hommes et les femmes dans chaque secteur. Cela suggère que les diplômés en sciences de l'éducation, qu'ils soient hommes ou femmes, trouvent des opportunités d'emploi principalement dans le secteur tertiaire au Mali.

Tableau 16 : Répartition des diplômés en emploi selon le secteur d'activité et le sexe

Secteur d'activités	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Primaire	7	3,6	2	2,4	9	3,2
Secondaire	19	9,7	9	10,6	28	10,0
Tertiaire	169	86,7	74	87,1	243	86,8
Total	195	100,0	85	100,0	280	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Le secteur tertiaire prédomine dans toutes les régions du Mali, à l'exception de Gao, où le secteur primaire est légèrement plus élevé (25,0%). Le secteur tertiaire est particulièrement dominant à Bamako (87,7%), la capitale, où de nombreuses opportunités d'emploi dans les services et l'administration sont concentrées. La région de Tombouctou se démarque en ayant la totalité de ses diplômés travaillant dans le secteur tertiaire. Cela peut refléter les conditions économiques spécifiques de cette région.

Quelle que soit leur région de résidence actuelle, la grande majorité des diplômés, travaillent dans le secteur tertiaire. Les variations observées au niveau des régions et du district de Bamako peuvent être attribuées à des facteurs économiques, géographiques et démographiques propres à chaque région.

Tableau 17 : Proportion des diplômés en emploi selon le secteur d'activité et la région (%)

Région	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Total
Kayes	17,6	0,0	82,4	100,0
Koulikoro	2,3	2,3	95,5	100,0
Sikasso	3,6	10,7	85,7	100,0
Ségou	11,1	11,1	77,8	100,0
Mopti	0,0	25,0	75,0	100,0
Tombouctou	0,0	0,0	100,0	100,0
Gao	25,0	8,3	66,7	100,0
Bamako	0,0	12,3	87,7	100,0
Total	3,2	10,0	86,8	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.4.1.4. Nombre d'emploi occupé de la fin de la formation à nos jours

L'analyse du nombre d'emplois occupés par les diplômés en sciences de l'éducation indique que la majorité d'entre eux (76,4%) occupent toujours le même emploi depuis octobre 2020, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas changé d'emploi au moment de l'enquête en 2023. Environ 12,5% des diplômés ont changé d'emploi une fois et sont déjà à leur deuxième emploi. Ces personnes ont peut-être cherché des opportunités supplémentaires ou ont fait évoluer leur carrière ou même perdre leur premier emploi. Environ 11,1% des diplômés ont changé d'emploi deux à trois fois et sont déjà à leur troisième ou quatrième emploi. Cela peut refléter une plus grande instabilité sur le marché du travail ou une recherche active d'opportunités d'emploi plus satisfaisantes.

Il est important de noter que ces changements d'emploi peuvent être influencés par divers facteurs, tels que les conditions économiques, les opportunités de carrière et les préférences personnelles. Les femmes semblent être légèrement plus enclines que les hommes à avoir changé d'emploi au moins une fois depuis octobre 2020.

Tableau 18 : Nombre d'emplois occupé par les diplômés selon le sexe

Nombre d'emplois occupé	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Un emploi occupé	154	79,0	60	70,6	214	76,4
Deux emplois occupés	26	13,3	9	10,6	35	12,5
Trois à quatre emplois occupés	15	7,7	16	18,8	31	11,1
Total	195	100,0	85	100,0	280	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

La majorité des diplômés résidents dans la région de Kayes (47,1%) occupent le même emploi depuis octobre 2020, tandis que 35,3% ont occupé deux emplois et 17,6% en ont occupé trois à quatre. Il semble y avoir une diversité d'expériences professionnelles dans cette région. La plupart des diplômés de Koulikoro (84,1%) ont conservé leur emploi depuis octobre 2020, ce qui suggère une certaine stabilité sur le marché du travail local. Seuls 9,1% ont occupé deux emplois et 6,8% en ont occupé trois à quatre.

Par contre, une proportion relativement élevée de diplômés de Sikasso (42,9%) est actuellement entre leur troisième ou quatrième poste occupé, ce qui peut indiquer une recherche active d'opportunités. 35,7% ont conservé un seul emploi depuis octobre 2020. La majorité des diplômés de Ségou (55,6%) occupent actuellement leur troisième ou quatrième emploi, ce qui représente la plus grande proportion parmi toutes les régions. Seuls 33,3% ont occupé un seul emploi.

La stabilité de l'emploi semble varier d'une région à l'autre, avec certaines régions montrant une plus grande diversité dans le nombre d'emplois occupés par les diplômés. Cela peut être influencé par les opportunités d'emplois locaux, les conditions économiques et les préférences personnelles des individus.

Tableau 19 : Nombre d'emplois occupé par les diplômés selon la région (%)

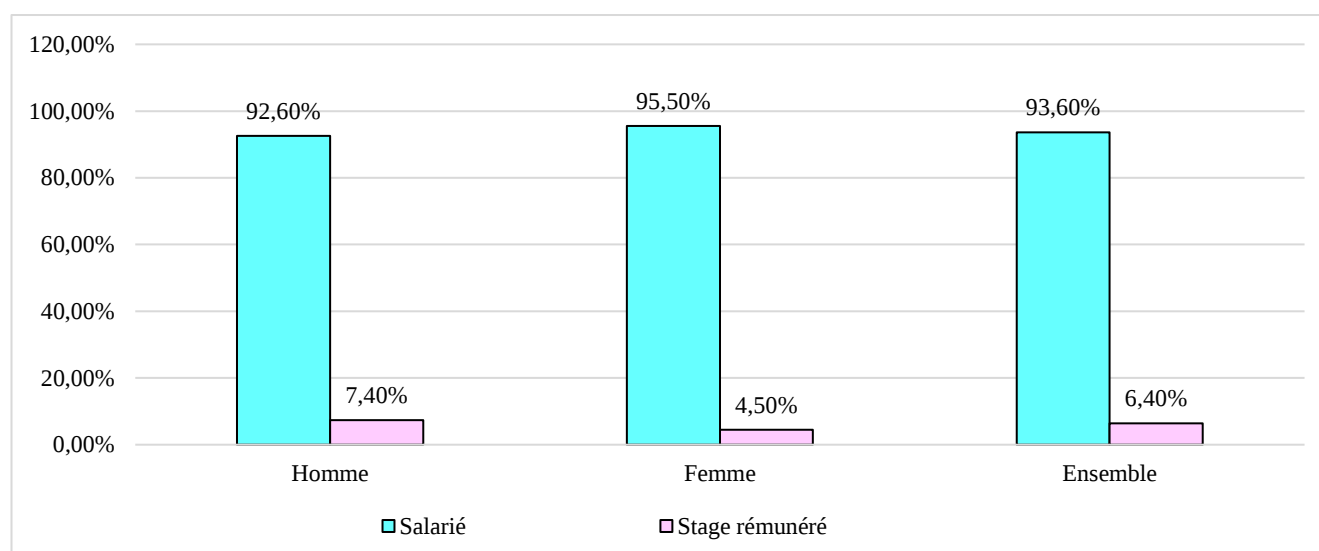
Région	Un emploi occupé	Deux emplois occupés	Trois à quatre emplois occupés	Total
Kayes	47,1	35,3	17,6	100,0
Koulikoro	84,1	9,1	6,8	100,0
Sikasso	35,7	21,4	42,9	100,0
Ségou	33,3	11,1	55,6	100,0
Mopti	83,3	0,0	16,7	100,0
Tombouctou	100,0	0,0	0,0	100,0
Gao	91,7	8,3	0,0	100,0
Bamako	85,2	11,0	3,9	100,0
Total	76,4	12,5	11,1	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.4.1.5. Revenu mensuel

D'une façon générale, l'analyse de la rémunération mensuelle des diplômés révèle que 93,6% sont des salariés et 6,4% des stagiaires rémunérés. Environ 92,6% des diplômés hommes sont des salariés et 7,4% de stagiaires rémunérés. Parmi les diplômées femmes, environ 95,50% perçoivent également une rémunération mensuelle. Tout comme chez les hommes, la grande majorité (environ 93,60%) sont des salariées, tandis qu'une plus petite proportion (environ 4,50%) a effectué des stages rémunérés.

Il y a une forte proportion de diplômés des deux sexes qui perçoivent une rémunération mensuelle, et cette proportion est légèrement plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Cela suggère que la formation en sciences de l'éducation au Mali a permis à la majorité des diplômés de s'insérer dans le marché du travail et de percevoir une rémunération pour leur travail, quelle que soit leur catégorie d'emploi (salarié ou stage rémunéré).



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 12 : Proportion des diplômés ayant une rémunération mensuelle

Globalement l'analyse du revenu mensuel des diplômés salariés révèle que 13,9% de diplômés gagnent moins du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) comme salaire, 32,2% des diplômés ont un revenu mensuel compris entre 40 000 et 75 000 FCFA, et 18,3% affirment qu'ils gagnent plus de 200 000 FCFA. Environ 13,2% des diplômés hommes et 15,2% des diplômées femmes gagnent moins de 40 000 FCFA par mois, ce qui est en dessous du SMIG. Environ 30,9% des diplômés hommes ont des revenus mensuels compris entre 40 000 et 75 000 FCFA, ce qui correspond au SMIG ou légèrement au-dessus.

La majorité des diplômés salariés et stagiaires rémunérés, qu'ils soient hommes ou femmes, ont des revenus mensuels qui correspondent au SMIG malien ou qui sont légèrement supérieurs. Cependant, une proportion non négligeable, en particulier parmi les femmes, gagne moins que le SMIG, ce qui suggère la présence d'inégalités salariales et de défis en matière de rémunération.

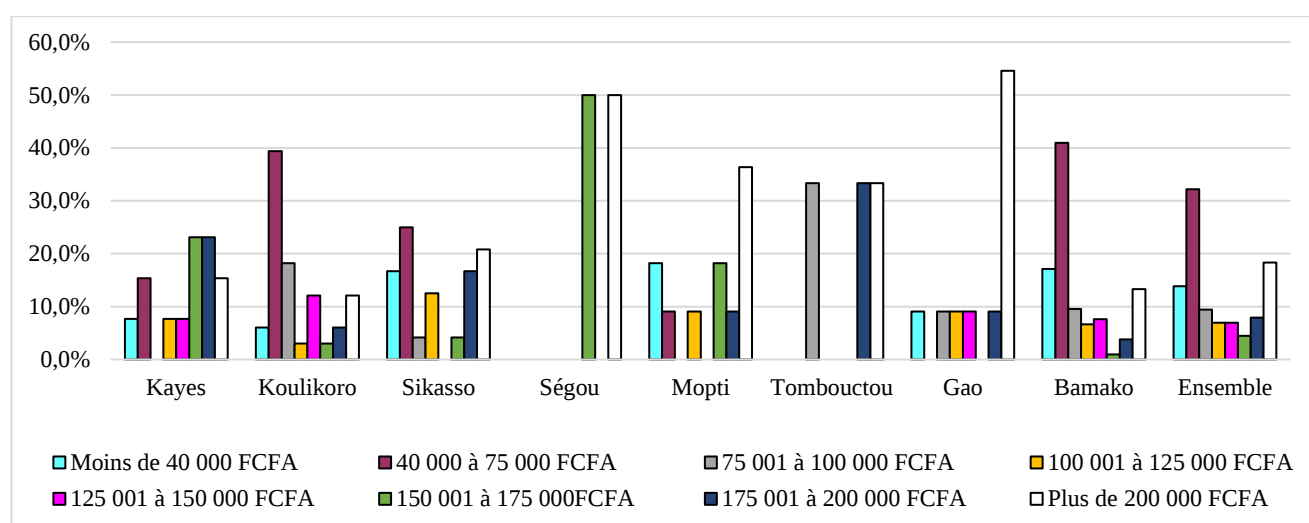
Tableau 20 : Revenu mensuel des diplômés salariés ou en stage rémunérés par sexe

Tranche de rémunération	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 40 000 FCFA	18	13,2	10	15,2	28	13,9
40 000 à 75 000 FCFA	42	30,9	23	34,8	65	32,2
75 001 à 100 000 FCFA	14	10,3	5	7,6	19	9,4
100 001 à 125 000 FCFA	10	7,4	4	6,1	14	6,9
125 001 à 150 000 FCFA	11	8,1	3	4,5	14	6,9
150 001 à 175 000 FCFA	3	2,2	6	9,1	9	4,5
175 001 à 200 000 FCFA	13	9,6	3	4,5	16	7,9
Plus de 200 000 FCFA	25	18,4	12	18,2	37	18,3
Total	136	100,0	66	100,0	202	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Les diplômés résident dans la région Ségou gagnent principalement des revenus moyens mensuels compris entre 150 001 et 175 000 FCFA, et plus de 200 000 FCFA. La région de Gao présente une variation importante des revenus, avec une proportion significative (54,5%) de diplômés gagnant plus de 200 000 FCFA. En revanche, la région de Sikasso montre une diversité de revenus, avec un certain nombre de diplômés (16,7%) gagnant moins de 40 000 FCFA et d'autres (20,8%) gagnant plus de 200 000 FCFA. La capitale Bamako a le pourcentage le plus élevé de diplômés gagnant entre 40 000 et 75 000 FCFA (41%). Cependant, il y a également une diversité de revenus, y compris un pourcentage élevé (13,3%) de diplômés gagnant plus de 200 000 FCFA.

Les données montrent une grande variabilité des revenus des diplômés en sciences de l'éducation au Mali, avec des différences marquées selon les régions de résidence actuelle. Certaines régions affichent des niveaux de revenus plus élevés que d'autres, ce qui peut être influencé par divers facteurs, notamment les opportunités d'emploi et les coûts de la vie au niveau des régions.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 13 : Revenu mensuel des diplômés salariés ou en stage rémunérés par région

2.4.1.6. Type d'entreprise

Les divers types d'entreprises et d'organisations offrent aux diplômés en sciences de l'éducation des opportunités d'emploi dans une variété de domaines, allant de l'enseignement à d'autres rôles liés à l'éducation, à la gestion de projets, et plus encore. Le choix de l'entreprise ou de l'organisation peut dépendre des préférences individuelles, des opportunités disponibles dans la région et des besoins du marché du travail.

En général, la majorité des diplômés en sciences de l'éducation, soit 55%, sont employés dans des entreprises privées, tandis que 31,7% travaillent au sein d'entreprises publiques ou parapubliques, et 9,9% sont impliqués dans des ONG ou des associations. Les institutions internationales emploient 2% des diplômés, et 1,5% travaillent en tant que personnel de maison.

Il est intéressant de noter qu'une proportion plus importante de femmes travaille dans le secteur public ou parapublic par rapport aux hommes. Cependant, quel que soit le sexe, la grande majorité des diplômés se retrouvent dans des entreprises privées. Les hommes sont légèrement plus présents dans les ONG ou les

associations que les femmes. En revanche, un faible pourcentage de femmes occupe des postes au sein d'institutions internationales par rapport aux hommes. Enfin, le nombre d'hommes et de femmes travaillant en tant que personnel de maison est relativement équilibré.

En somme, la répartition des diplômés en sciences de l'éducation dans différents types d'entreprises montre une certaine égalité entre les sexes. Néanmoins, des nuances existent, avec une légère prédominance des hommes dans les entreprises privées, les ONG et les institutions internationales, tandis que les femmes sont plus nombreuses dans le secteur public ou parapublic.

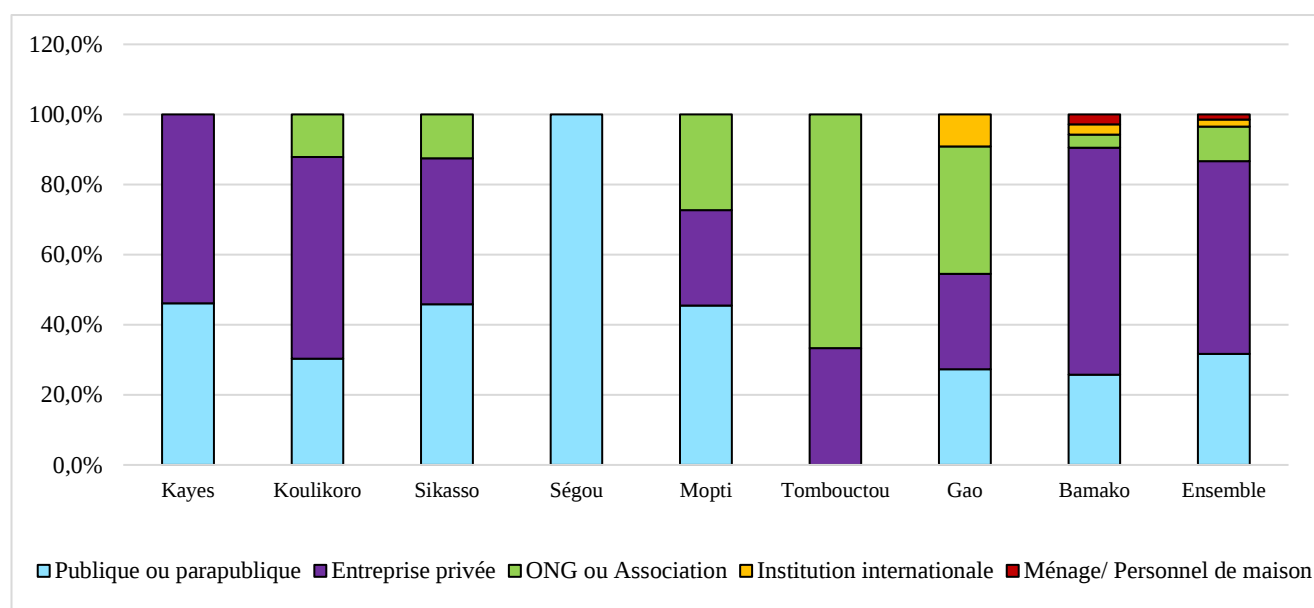
Tableau 21 : Type d'entreprise des diplômés par sexe

Type d'entreprise	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Publique ou parapublique	40	29,4	24	36,4	64	31,7
Entreprise privée	77	56,6	34	51,5	111	55,0
ONG ou Association	15	11,0	5	7,6	20	9,9
Institution internationale	2	1,5	2	3,0	4	2,0
Ménage/ Personnel de maison	2	1,5	1	1,5	3	1,5
Total	136	100,0	66	100,0	202	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Ce graphique ci-dessous nous édifie que tous les diplômés de la région de Ségou travaillent dans une entreprise publique ou parapublique. En ce qui concerne les diplômés en emploi de la région de Kayes, 53,8 % travaillent dans une entreprise privée et 46,2% dans une entreprise publique ou parapublique. Quant aux diplômés en emploi du district de Bamako, 64,8 % travaillent dans une entreprise privée et 25,7% dans une entreprise publique ou parapublique. Dans, la région de Sikasso, 45,8% des diplômés dans une entreprise publique ou parapublique, 41,7% dans une entreprise publique ou parapublique.

Il ressort de cette analyse que la répartition des types d'entreprises varie d'une région à l'autre. Par exemple, à Bamako, la plupart des diplômés travaillent dans le secteur privé, tandis que dans certaines régions comme Gao et Sikasso, les ONG et les entreprises publiques ou parapubliques ont une présence significative. La région de Ségou se distingue par le fait que la totalité des diplômés travaillent dans le secteur public ou parapublic.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 14 : Type d'entreprise des diplômés selon les régions

2.4.1.7. Type de contrat

Globalement, on constate que parmi les diplômés en sciences de l'éducation qui sont en emploi, la majorité a un contrat de travail. Cependant, les types de contrats varient. Environ 34,2% d'entre eux ont un contrat à durée indéterminée (CDI), ce qui indique une relative stabilité de l'emploi. Les contrats à durée déterminée (CDD) représentent 25,2%, montrant une part significative de contrats temporaires parmi les diplômés en emploi. De plus, environ 28,2% ont un accord verbal, ce qui peut refléter des arrangements informels.

Il est intéressant de noter que les pourcentages de CDI sont relativement similaires entre les hommes (33,8%) et les femmes (34,8%). En revanche, les hommes ont une légère prédominance dans les CDD (27,9%) par rapport aux femmes (19,7%). Il y a également une différence notable en ce qui concerne les accords verbaux, avec 36,4% de femmes travaillant sous cette forme de contrat, contre 24,3% d'hommes.

Enfin, une petite proportion de diplômés travaille sans contrat (7,9%), ce qui peut s'expliquer par des formes d'emploi informelles ou non réglementées. De plus, il y a un faible pourcentage de diplômés en stage, avec 4,5% d'entre eux en stage de qualification ou de stage de qualification proposé par l'APEJ. Cette analyse suggère une diversité de conditions contractuelles parmi les diplômés en emploi, avec des différences entre les sexes, en particulier en ce qui concerne les accords verbaux.

Les données montrent que les diplômés en sciences de l'éducation ont une variété de types de contrats, avec des nuances entre les sexes. Des proportions importantes de femmes travaillent sous forme d'accords verbaux, tandis que les hommes ont une légère prédominance dans les CDD et les stages de qualification. Cependant, les pourcentages varient dans des limites relativement proches, ce qui indique que les différences entre les sexes ne sont pas très marquées dans ce domaine.

Tableau 22 : Type de contrat par sexe

Type de contrats	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
CDI	46	33,8	23	34,8	69	34,2
CDD	38	27,9	13	19,7	51	25,2
Accord verbal	33	24,3	24	36,4	57	28,2
Stage de qualification	6	4,4	1	1,5	7	3,5
Stage de l'APEJ	2	1,5	0	0,0	2	1,0
Sans contrat	11	8,1	5	7,6	16	7,9
Total	136	100,0	66	100,0	202	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

La majorité des diplômés résidant à Kayes travaillent sous des accords verbaux (38,5%) ou ont un CDI (30,8%). Les CDD sont moins fréquents à Kayes (23,1%). Il n'existe pas de diplômés travaillant sans contrat à Kayes.

Les CDI sont les plus courants (39,4%) pour les diplômés résidant dans la région de Koulikoro, suivis des accords verbaux (33,3%) et des CDD (15,2%). Un pourcentage notable de diplômés travaille sans contrat (12,1%). Les autres types de contrats, tels que les stages, sont absents.

La région de Sikasso se caractérise par une proportion élevée de CDI (41,7%), suivis des CDD (25,0%) et des accords verbaux (20,8%). Un petit pourcentage de diplômés travaille sans contrat (8,3%). Les stages de qualification et les stages de formation professionnelle soutenus par l'APEJ sont également présents, mais à des niveaux relativement faibles.

Tous les diplômés résidant dans la région de Ségou travaillent avec des contrats à durée indéterminée (CDI), ce qui indique une forte stabilité de l'emploi dans le secteur public ou parapublic.

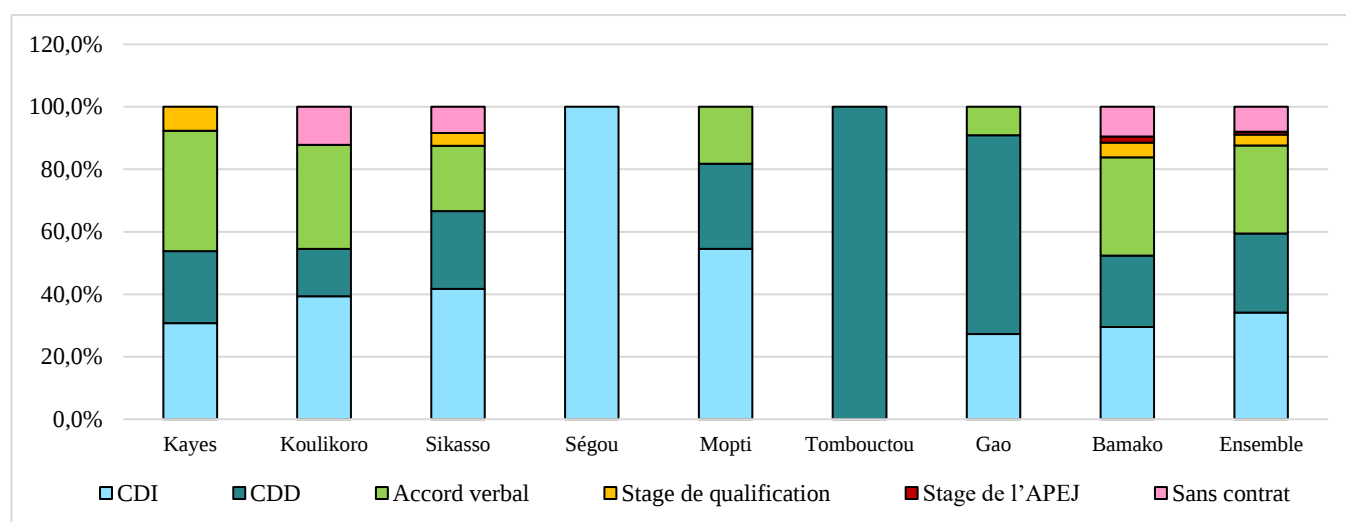
La majorité des diplômés de Mopti ont un CDI (54,5%), suivis des CDD (27,3%). Il n'y a pas de diplômés travaillant sans contrat dans cette région.

Tous les diplômés résidant à Tombouctou ont des CDD, ce qui peut s'expliquer par une prédominance d'emplois temporaires dans cette région.

La majorité des diplômés résidant à Gao travaillent sous forme de CDD (63,6%), suivis des CDI (27,3%). Il n'y a pas de diplômés sans contrat dans cette région.

La répartition des types de contrats est assez équilibrée à Bamako, avec une proportion significative d'accords verbaux (31,4%), de CDI (29,5%) et de CDD (22,9%). Les diplômés travaillant sans contrat représentent 9,5%. On observe également un faible pourcentage de diplômés en stage de qualification (4,8%) et en stage de qualification de l'APEJ (1,9%).

Les variations dans la répartition des types de contrats reflètent les caractéristiques économiques et structurelles de chaque région. Les CDD sont généralement plus fréquents dans les régions du nord du Mali, tandis que les CDI et les accords verbaux prédominent dans les régions du sud.

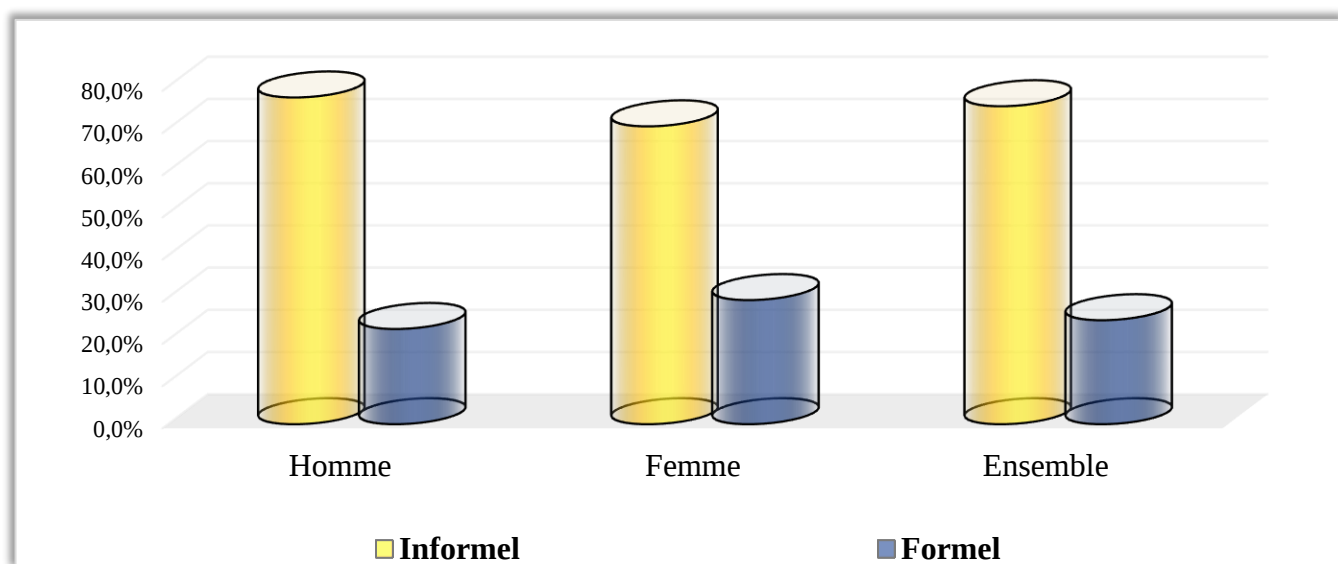


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 15 : Type de contrats des diplômés selon les régions

Globalement, parmi les diplômés en sciences de l'éducation, 75,4% occupent des emplois informels, tandis que 24,6% travaillent dans le formel. En ce qui concerne la répartition par sexe, on observe que 77,4% des hommes occupent des emplois informels, contre 70,6% des femmes. Cela signifie que les hommes sont légèrement plus nombreux à travailler dans l'informel par rapport aux femmes. En revanche, 22,6% des hommes ont des emplois formels, tandis que 29,4% des femmes travaillent dans le formel. Ainsi, un pourcentage légèrement plus élevé de femmes que d'hommes occupent des emplois formels.

Globalement, bien que la majorité des diplômés en sciences de l'éducation occupent des emplois informels, il y a des différences légères mais significatives dans la formalité de l'emploi entre les sexes, avec une légère prédominance des femmes dans le formel par rapport aux hommes. Cependant, il est important de noter que la grande majorité des diplômés, quel que soit leur sexe, travaillent dans des emplois informels.

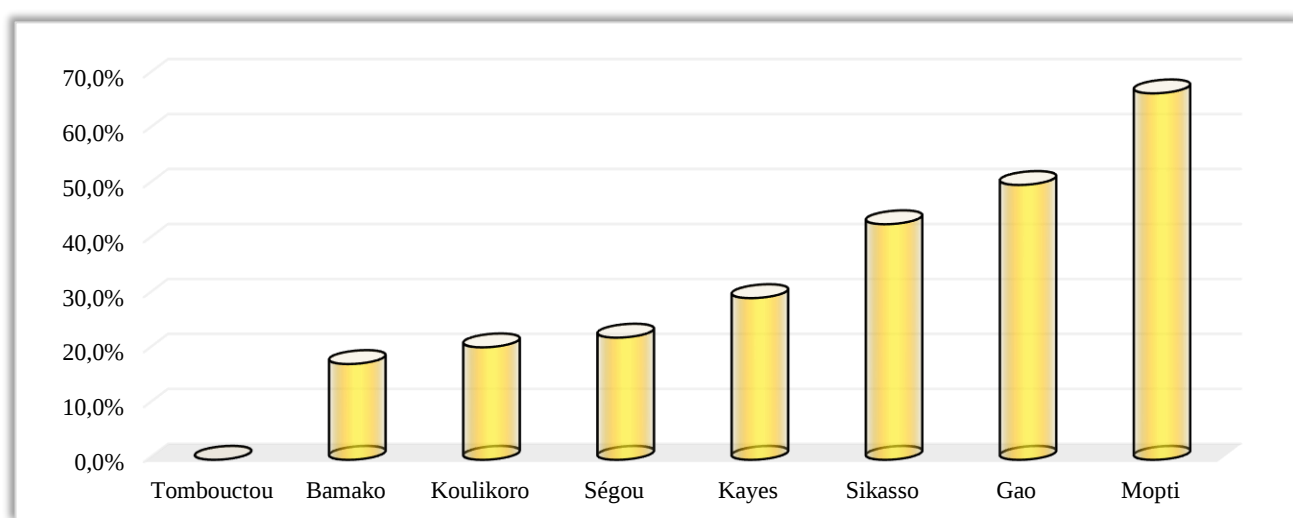


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 16 : Type de contrat par sexe

La région de Mopti affiche le pourcentage le plus élevé d'emplois formels parmi les régions, avec 66,7% des diplômés ayant des emplois formels. Cela indique une plus grande stabilité de l'emploi et une prédominance des emplois formels dans cette région. En revanche, la capitale, Bamako, compte 17,4% d'emplois formels, ce qui peut sembler relativement bas étant donné son statut de centre économique du Mali. Cependant, il est important de noter que la majorité des diplômés en emploi à Bamako travaillent dans des emplois informels. De même, Tombouctou se distingue par l'absence totale d'emplois formels parmi les diplômés en sciences de l'éducation résidant dans cette région. Tous les emplois sont informels.

En résumé, Mopti se démarque en ayant la plus grande proportion d'emplois formels parmi les diplômés, tandis que d'autres régions affichent des pourcentages plus faibles, indiquant une prévalence plus élevée d'emplois informels. Il est important de noter que, dans l'ensemble, la grande majorité des diplômés en sciences de l'éducation au Mali travaillent toujours dans des emplois informels.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 17 : Proportion d'emploi formel dans les régions

2.4.2. Chômage

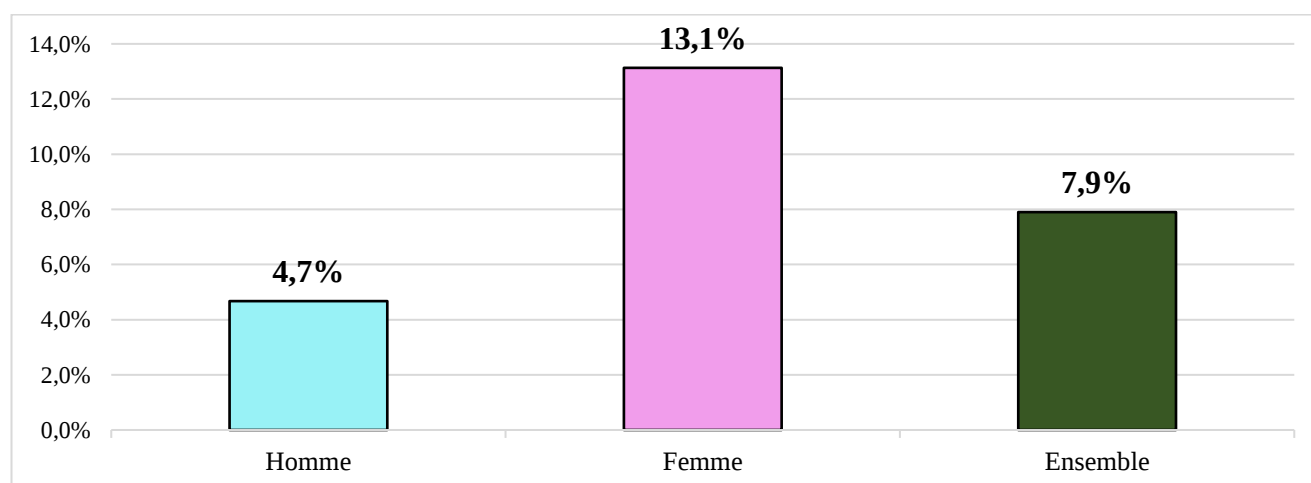
Les personnes au chômage sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée, et étaient disponibles pour l'emploi si la possibilité d'occuper un poste de travail existait.⁴

Cette partie fait ressortir non seulement la structure du taux de chômage, mais aussi les canaux de recherche utilisés par les diplômés chômeurs.

2.4.2.1. Taux de chômage

Le taux de chômage permet d'appréhender les défaillances ou les déséquilibres qui caractérisent le marché du travail. Il mesure la proportion, dans la population active, des personnes actives qui sont sans travail, à la recherche d'un travail et disponibles pour travailler dans un emploi.

Globalement 7,9% des diplômés en sciences de l'éducation du Mali de la promotion 2015-2018 identifiés, étaient au chômage au moment de la collecte. L'analyse par sexe montre que 13,1% des femmes diplômées de cette même promotion étaient aussi au chômage. On y retrouve seulement 4,7% des hommes au chômage. Cette disparité entre les taux de chômage des hommes et des femmes peut être due à divers facteurs, notamment des différences dans les opportunités d'emploi, les rôles de genre, et les contraintes familiales.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 18: Taux de chômage selon le sexe

L'analyse du taux de chômage des diplômés en sciences de l'éducation selon la région révèle des variations significatives d'une région à l'autre, avec des différences marquées entre les hommes et les femmes. Le taux de chômage des diplômés en sciences de l'éducation dans la région de Kayes est de 4,8%. Pour cette région, le taux de chômage est plus élevé chez les hommes (5,9%) que chez les femmes (0,0%). Dans la région de Koulikoro, les femmes présentent un taux de chômage plus élevé (18,4%) que les hommes (5,6%). Cela indique une disparité significative en faveur des hommes en ce qui concerne l'emploi dans cette région.

⁴ Rapport Profil du chômage et du sous-emploi au Mali, Septembre 2015, ONEF

A Gao, les hommes ont un taux de chômage de 8,3%, tandis que les femmes présentent un taux de chômage significativement plus élevé de 33,3%. Cette région montre l'une des plus grandes disparités entre les sexes en termes de chômage.

Bien que la disparité entre les sexes soit présente dans la région de Sikasso, elle est moins prononcée que dans d'autres régions. Dans la région de Mopti, les hommes ont un taux de chômage de 20,0%, tandis que les femmes affichent un taux de chômage de 11,1%. Les hommes sont plus touchés par le chômage que les femmes dans cette région.

Il est clair que les taux de chômage varient considérablement d'une région à l'autre, avec des disparités importantes entre les hommes et les femmes. Ces disparités peuvent être influencées par des facteurs économiques, culturels et structurels propres à chaque région. Il est essentiel de prendre en compte ces disparités pour élaborer des stratégies de lutte contre le chômage adaptées à chaque contexte régional.

Tableau 23 : Taux de chômage par région (%)

Région	Homme	Femme	Ensemble
Kayes	5,9	0,0	4,8
Koulikoro	5,6	18,4	10,0
Sikasso	4,5	9,1	6,8
Ségou	0,0	0,0	0,0
Mopti	20,0	11,1	16,7
Tombouctou	0,0	0,0	0,0
Gao	8,3	33,3	13,3
Bamako	3,1	13,8	7,5
Ensemble	4,7	13,1	7,9

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.4.2.2. Canaux de recherche d'emploi

Les diplômés en sciences de l'éducation au chômage au Mali utilisent divers canaux pour chercher un emploi. Parmi les options disponibles, les relations personnelles sont le canal le plus privilégié. De plus, les diplômés préfèrent généralement des méthodes de recherche d'emploi plus traditionnelles, telles que postuler directement auprès des employeurs ou répondre à des petites annonces via les médias. En revanche, l'initiative de créer une entreprise ou de prendre des mesures entrepreneuriales ne semble pas être une option très courante ou motivante pour ces diplômés dans leur recherche d'emploi.

Les différences de genre dans les canaux de recherche d'emploi sont apparentes, avec des préférences variables entre les hommes et les femmes. Les relations personnelles sont plus privilégiées par les femmes, tandis que les hommes ont tendance à chercher directement auprès des employeurs et à privilégier les concours. Ces différences peuvent être influencées par divers facteurs culturels et structurels.

Tableau 24 : Canaux de recherche par sexe (%)

Canaux de recherche d'emploi	Homme	Femme	Ensemble
Relations personnelles	46,7	57,7	53,7
Directement auprès de l'employeur	66,7	34,6	46,3
Petites annonces, médias	60,0	50,0	53,7
ANPE	40,0	57,7	51,2
Bureaux de placement privés	6,7	11,5	9,8
Concours	20,0	11,5	14,6
Chercher à créer une entreprise	6,7	3,8	4,9

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Dans la région de Kayes, tous les diplômés utilisent des relations personnelles et de la recherche directe auprès des employeurs pour chercher un emploi. Aucun diplômé n'utilise les petites annonces, l'ANPE, les bureaux de placement privés, les concours ou ne considère la création d'entreprise comme un canal de recherche d'emploi. De même, les diplômés résidant dans la région de Sikasso montrent une préférence marquée pour les relations personnelles (66,7%) et la recherche directe auprès des employeurs (33,3%). Les petites annonces et l'ANPE sont également utilisées par les diplômés de cette région. Cependant, aucun diplômé n'envisage de créer une entreprise, et les bureaux de placement privés et les concours ne sont pas utilisés. La région de Koulikoro présente une utilisation variée des canaux de recherche d'emploi. Les relations personnelles sont privilégiées par 54,5% des diplômés, suivies de près par la recherche directe auprès des employeurs (36,4%). Les petites annonces et les médias sont également utilisés par plus de la moitié des diplômés (54,5%). L'ANPE est utilisée par 45,5% des diplômés, tandis que les bureaux de placement privés et les concours sont moins courants. Aucun diplômé de cette région n'envisage de créer son entreprise.

Par contre, la capitale, Bamako, montre une utilisation plus équilibrée des canaux de recherche d'emploi. Les relations personnelles (50,0%) et la recherche directe auprès des employeurs (50,0%) sont les canaux les plus couramment utilisés. Les petites annonces et les médias sont également populaires (50,0%). L'ANPE (60,0%) est largement utilisée, et un pourcentage notable (20,0%) envisage de passer par des concours.

Par ailleurs, parmi les diplômés en sciences de l'éducation identifiés, aucun n'était au chômage au moment de la collecte dans les régions de Ségou et de Tombouctou, ce qui ne fait qu'aucun d'entre n'utilise de canal de recherche d'emploi. Les canaux de recherche d'emploi varient considérablement d'une région à l'autre, avec des préférences distinctes en fonction de la disponibilité des ressources locales et des opportunités. Les relations personnelles et la recherche directe auprès des employeurs sont des canaux couramment utilisés, tandis que d'autres canaux tels que la création d'entreprise et les concours sont moins répandus dans la plupart des régions.

Tableau 25 : Canaux de recherche par type d'établissement (%)

Canaux de recherche d'emploi	Relations personnelles	Directement auprès de l'employeur	Petites annonces, médias	ANPE	Bureaux de placement privés	Concours	Chercher à créer une entreprise
Kayes	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Koulikoro	54,5	36,4	54,5	45,5	9,1	9,1	0,0
Sikasso	66,7	33,3	66,7	66,7	0,0	0,0	0,0
Ségou	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mopti	50,0	50,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tombouctou	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gao	50,0	50,0	0,0	100,0	0,0	50,0	100,0
Bamako	50,0	50,0	50,0	60,0	15,0	20,0	0,0
Ensemble	53,7	46,3	53,7	51,2	9,8	14,6	4,9

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.4.3. Analyse de la sous-utilisation

Il s'agit dans un premier temps d'examiner la qualité des emplois occupés par les diplômés en sciences de l'éducation identifiés, avant de mettre en relief le poids d'ensemble des emplois inadéquats et le taux de chômage.

2.4.3.1. Qualité des emplois

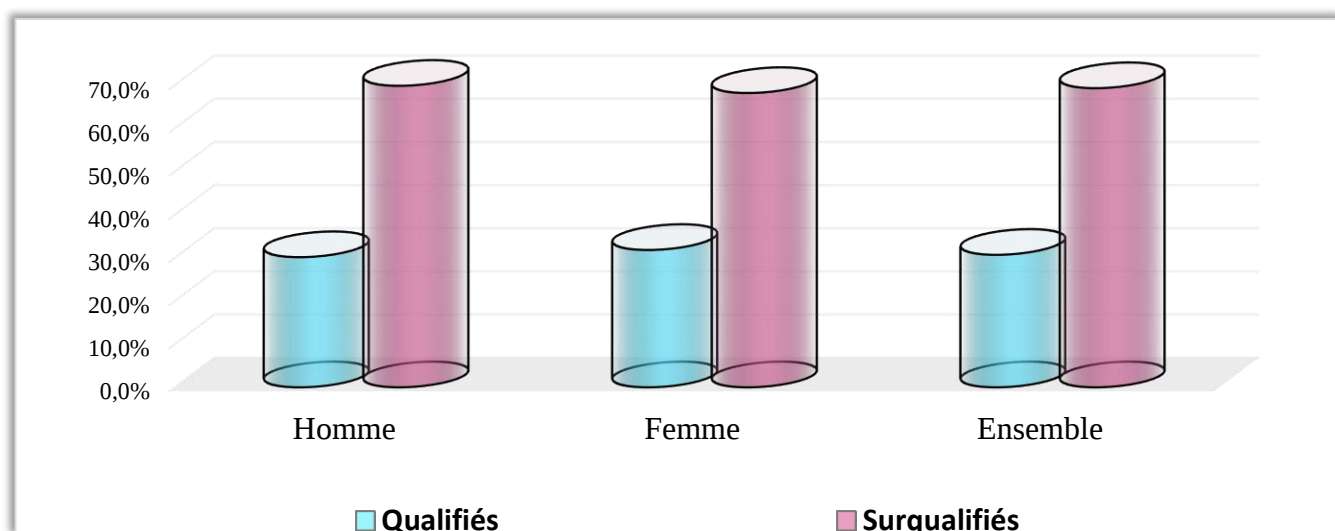
La présente sous-section analyse l'adéquation des postes occupés par les diplômés au moment de l'enquête à travers l'inadéquation verticale et la double inadéquation. Le premier indique le pourcentage de diplômés surqualifiés pour le poste qu'ils occupent. Le second est relatif aux pourcentages de diplômés qui sont employés mais dont le poste occupé n'a pas de lien direct avec leur filière de formation et aussi surqualifiés pour le poste qu'ils occupent. Néanmoins, les indicateurs produits à ce niveau ont l'avantage de donner des idées sur la qualité des emplois des diplômés en sciences de l'éducation.

2.4.3.1.1. Inadéquation verticale

L'analyse de ce graphique ci-après révèle une évolution positive au fil du temps en ce qui concerne la proportion de diplômés en sciences de l'éducation qualifiés pour le poste qu'ils occupent. En septembre 2020, seulement 14,7% des diplômés étaient qualifiés pour leur poste, tandis qu'en août 2023, cette proportion a augmenté de manière significative pour atteindre 30,7%. En d'autres termes, au bout de trois ans, la proportion de diplômés occupant des postes correspondant à leur qualification a plus que doublé.

Il est également intéressant de noter que cette tendance à l'amélioration s'observe aussi bien chez les hommes que chez les femmes. En août 2023, 31,8% des femmes occupent des postes pour lesquels elles sont qualifiées, comparé à 30,1% chez les hommes. Bien que la différence soit légère, cela indique une tendance positive vers une meilleure adéquation entre la qualification des diplômés en sciences de l'éducation et leurs emplois.

Cependant, la grande majorité des diplômés, qu'ils soient hommes ou femmes, demeurent surqualifiés pour les postes qu'ils occupent, avec des proportions de 69,9% chez les hommes et de 68,2% chez les femmes. Il reste donc encore des défis à relever pour améliorer davantage l'adéquation entre les qualifications des diplômés et leurs emplois.



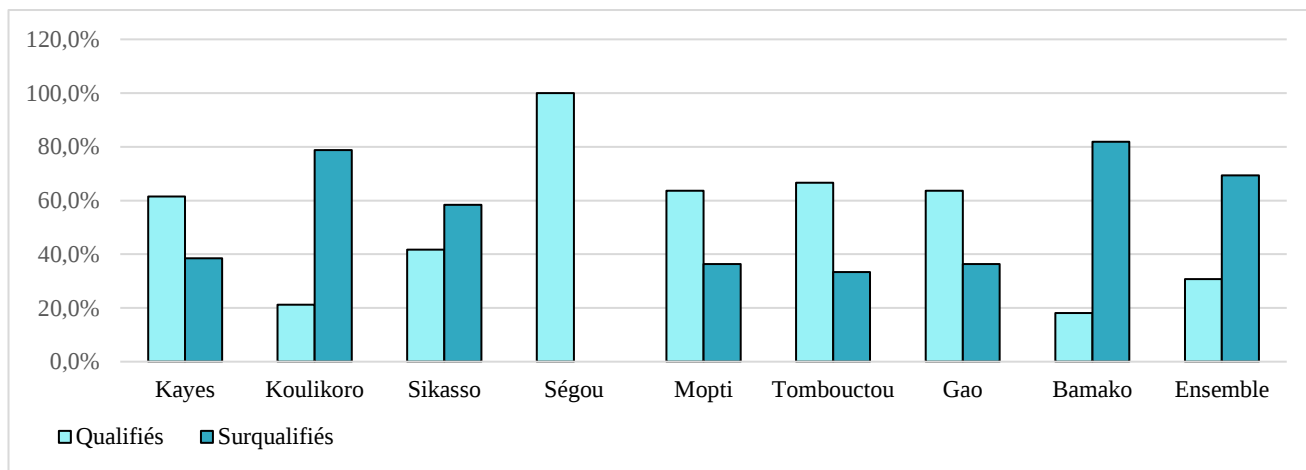
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 48 : Proportion des diplômés selon leur qualification pour le poste et sexe

L'analyse de la proportion de diplômés en sciences de l'éducation qualifiés pour le poste qu'ils occupent selon la région révèle des variations significatives dans l'adéquation entre les qualifications et les emplois. Ainsi à Bamako, seulement 18,1% des diplômés en sciences de l'éducation occupent des postes correspondant à leur qualification, tandis que la grande majorité, soit 81,9%, sont surqualifiés pour leur emploi. Cela indique un écart important entre les compétences acquises par les diplômés et les exigences de l'emploi dans le district de Bamako. De même, Koulikoro présente l'une des plus fortes proportions de diplômés surqualifiés, avec 78,8%. Seuls 21,2% des diplômés sont qualifiés pour leur poste. Cette situation peut refléter un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emplois dans la région. Or, la région de Kayes présente un équilibre relativement meilleur entre les diplômés qualifiés (61,5%) et surqualifiés (38,5%) par rapport à certaines autres régions.

Dans les régions du nord, une proportion relativement élevée de diplômés, soit 66,7% à Tombouctou et 63,6% à Gao, sont qualifiés pour leurs postes. Cependant, une part non négligeable demeure surqualifiée. Aussi, les régions de Ségou et de Mopti ont des proportions élevées de diplômés qualifiés pour leurs postes, avec 100% à Ségou et 63,6% à Mopti. Cela peut être le reflet d'une demande plus appropriée pour les compétences des diplômés dans ces régions.

L'adéquation entre les qualifications des diplômés en sciences de l'éducation et leurs emplois varie considérablement selon les régions. La région de Koulikoro et le district de Bamako semblent rencontrer des défis importants en matière d'adéquation, tandis que d'autres régions comme Sikasso, Ségou, Mopti, et certaines régions du nord montrent des signes d'amélioration. Il est important de prendre en compte ces variations au niveau des régions pour orienter les politiques de formation et d'emploi afin d'améliorer l'adéquation entre les qualifications des diplômés et les besoins du marché du travail.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

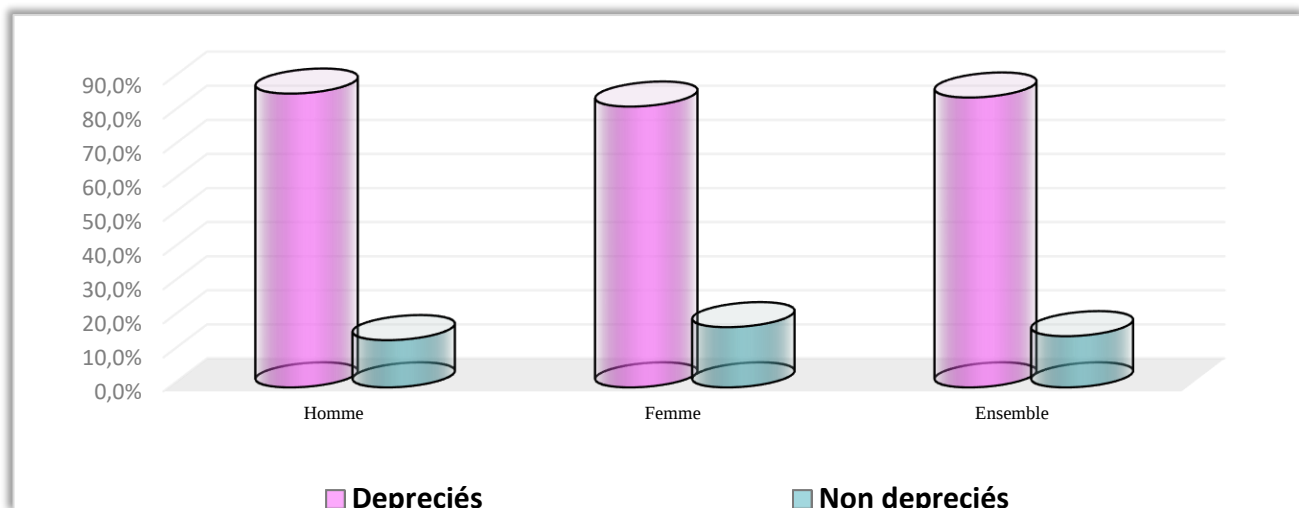
Graphique 19 : Proportion des diplômés surqualifiés et qualifiés selon la région

2.4.3.1.2. Double inadéquation ou dépréciation du capital humain

L'analyse montre que 85% des diplômés en sciences de l'éducation sont dans des emplois qui déprécient leurs qualifications. Cela signifie qu'ils occupent des postes pour lesquels ils sont surqualifiés et ne sont pas liés à leur domaine d'études. Parmi ces diplômés dépréciés, 86,2% sont des hommes et 82,4% sont des femmes.

D'autre part, 15% des diplômés sont dans des emplois qui correspondent à leurs qualifications et à leur domaine d'études, ce qui signifie qu'ils ne sont pas dépréciés. Parmi ces diplômés non dépréciés, 13,8% sont des hommes et 17,6% sont des femmes.

Qu'ils soient hommes ou femmes, une proportion importante de diplômés en sciences de l'éducation se trouvent dans des emplois qui déprécient leurs qualifications, ce qui peut avoir un impact sur leur rémunération et leur épanouissement professionnel.



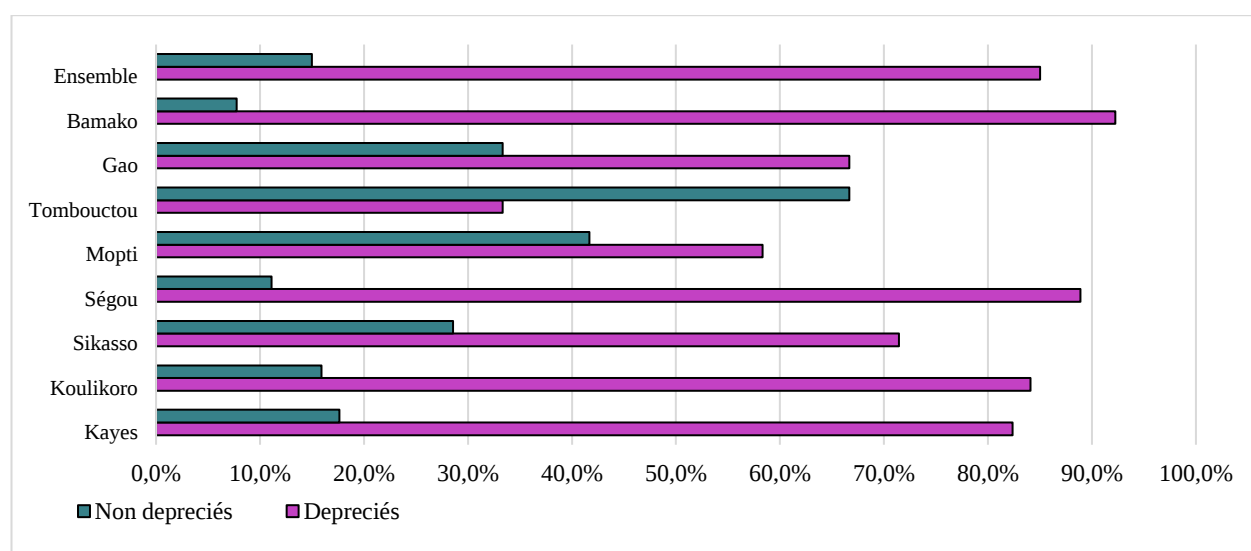
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 20 : Dépréciation selon le sexe

Dans plusieurs régions du Mali, notamment Kayes et Koulikoro, ainsi que la capitale Bamako, une proportion importante de diplômés en sciences de l'éducation occupe des emplois dépréciés. En effet, dans la région de Kayes, 82,4% des diplômés se trouvent dans cette situation, tandis qu'à Koulikoro, ce chiffre est de 84,1%. À Bamako, la dépréciation atteint son niveau le plus élevé, avec 92,3% des diplômés occupant des emplois qui ne correspondent ni à leurs qualifications ni à leur domaine de formation.

À l'inverse, certaines régions comme Mopti et Tombouctou affichent des taux de dépréciation moins prononcés. Dans la région de Mopti, 41,7% des diplômés ont des emplois qui correspondent à leurs qualifications, tandis que 33,3% seulement sont dans des emplois dépréciés. À Tombouctou, la proportion de diplômés dépréciés est encore plus faible, avec seulement 33,3%, tandis que 66,7% occupent des emplois en adéquation avec leurs compétences.

Cependant, dans l'ensemble du pays, quelle que soit la région, la tendance dominante demeure la dépréciation, avec 85% des diplômés en sciences de l'éducation travaillant dans des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications. Cette situation souligne la nécessité d'améliorer l'adéquation entre la formation universitaire et les opportunités d'emploi dans le pays.



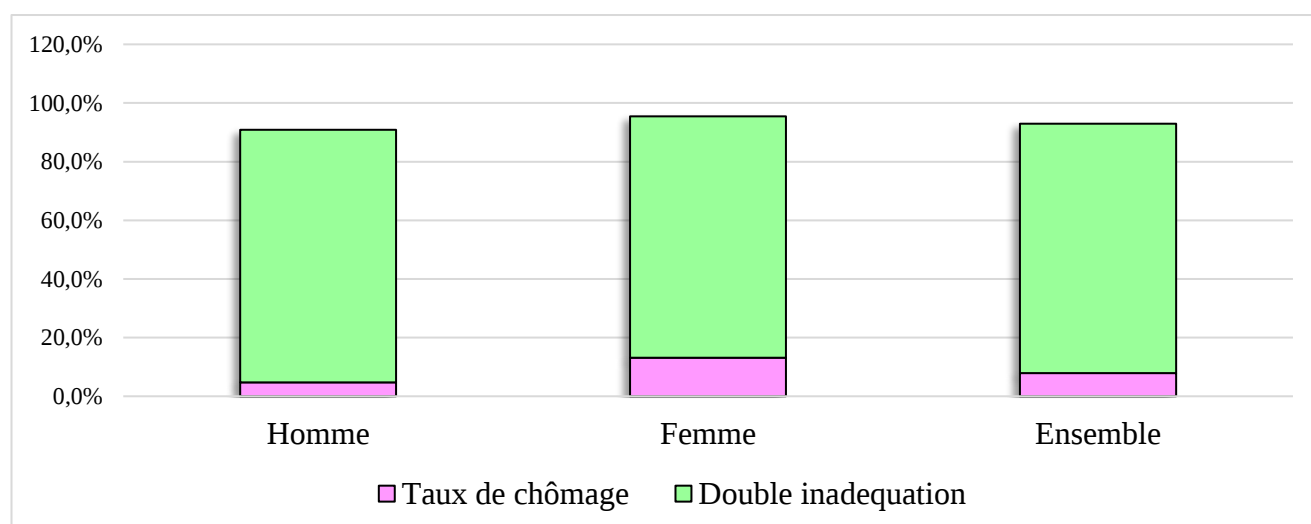
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 21 : Dépréciation selon la région

2.4.3.2. Inadéquation des emplois et chômage

Globalement, lorsque l'on combine les données de taux de chômage et de double inadéquation, on constate que près de 93% de l'ensemble des diplômés en sciences de l'éducation sont touchés d'une manière ou d'une autre par ces problèmes. Cela signifie qu'une grande majorité de ces diplômés, hommes et femmes confondus, sont soit au chômage, soit occupent des emplois qui ne sont pas en adéquation avec leurs qualifications et leur domaine d'études.

En somme, ces données soulignent la nécessité de mettre en place des mécanismes visant à améliorer la qualité de l'emploi des diplômés, et à promouvoir une meilleure adéquation entre les compétences et les emplois disponibles pour les diplômés en sciences de l'éducation.

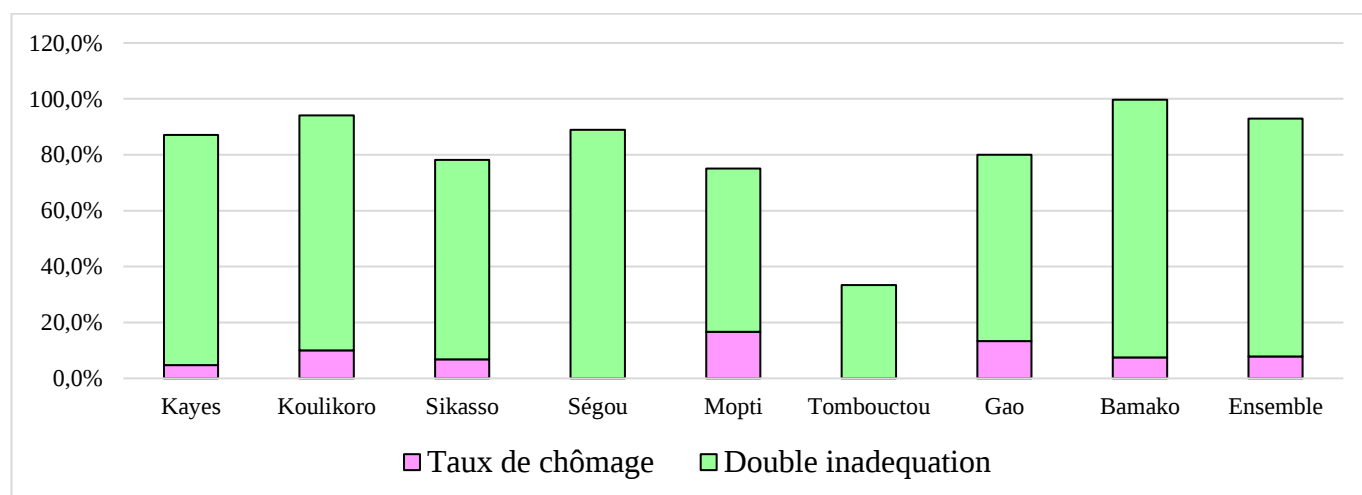


Source : Enquête sur l’insertion professionnelle des diplômés des sciences de l’éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 22 : Taux de chômage et inadéquation des postes selon le sexe

En prenant en compte l'ensemble des données, on constate que le district de Bamako a le taux de double inadéquation le plus élevé (92,3%) ainsi qu'un taux de chômage de 7,5%, ce qui reflète des défis importants sur le marché du travail pour les diplômés en sciences de l'éducation résidant dans la capitale. Les régions de Mopti et Gao présentent également des taux de double inadéquation élevés, dépassant les 75%, ce qui indique des difficultés pour les diplômés à trouver des emplois en adéquation avec leurs qualifications.

En résumé, ces données montrent que les diplômés en sciences de l'éducation au Mali font face à des disparités importantes en matière de chômage et d'inadéquation emploi-formation selon leur région de résidence. Ces disparités peuvent être influencées par divers facteurs, notamment l'offre d'emplois locaux et d'autres facteurs socio-économiques propres à chaque région.



Source : Enquête sur l’insertion professionnelle des diplômés des sciences de l’éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 23 : Taux de chômage et inadéquation des postes selon la région

2.4.4. Retour en formation

Sur l'ensemble des diplômés enquêtés, 6,4 % ont repris ou continuent avec la formation dont 8,1% de femmes et 5,3% d'hommes. L'analyse par tranche montre qu'une forte proportion de femmes des tranches d'âge 20-24 ans et de plus de 34 ans sont actuellement en formation avec des proportions respectives de 25% et de 33,3%. Seulement les hommes de la tranche d'âge 25-34 ans étaient inscrits dans les formations au moment de la collecte.

Tableau 26 : Proportion de diplômés ayant repris ou continué une formation par sexe et tranche d'âge (%)

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
20-24 ans	0,0	25,0	10,0
25-34 ans	5,7	7,3	6,3
Plus de 34 ans	0,0	33,3	5,3
Total	5,3	8,1	6,4

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

De façon générale, sur l'ensemble des diplômés ayant repris ou continué une formation, 12,5 % sont de la région de Mopti, 8,6% dans le district de Bamako et 5,5% dans la région de Koulikoro et 2,3% dans la région de Sikasso. Dans les autres régions, aucun diplômé n'avait été trouvé en formation.

Dans l'ensemble, la région de Mopti se distingue par le plus grand nombre de diplômés ayant repris une formation, principalement parmi les femmes. Les autres régions ont des proportions plus modestes de diplômés ayant choisi cette voie. La reprise de formation peut être motivée par divers facteurs, notamment la recherche de compétences supplémentaires ou la réorientation professionnelle, et elle peut varier en fonction des opportunités disponibles dans chaque région.

Tableau 27 : Proportion de diplômés ayant repris ou continué une formation par sexe et région (%)

Reprise de formation	Homme	Femme	Total
Kayes	0,0	0,0	0,0
Koulikoro	5,6	5,3	5,5
Sikasso	4,5	0,0	2,3
Ségou	0,0	0,0	0,0
Mopti	0,0	33,3	12,5
Tombouctou	0,0	0,0	0,0
Gao	0,0	0,0	0,0
Bamako	7,5	10,1	8,6
Total	5,3	8,1	6,4

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.5. Parcours d'insertion professionnelle

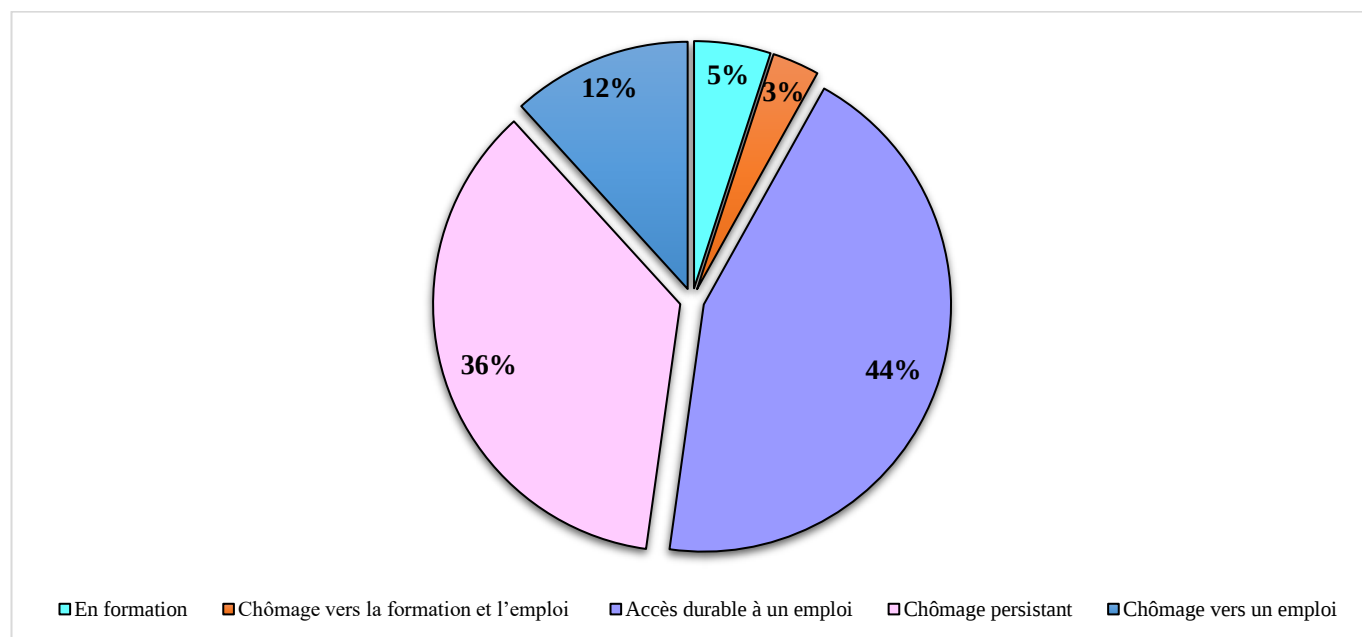
Cette partie présente une analyse détaillée des parcours d'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation de la promotion 2015-2018 au Mali. Cette analyse se base sur les données recueillies lors d'une enquête menée entre juillet et août 2023, soit 56 mois après l'obtention de leur diplôme. Cependant, nous nous concentrons sur les 35 derniers mois de cette période, car une enquête précédente avait déjà permis de retracer les 21 premiers mois en 2020.

Pour mieux comprendre les trajectoires individuelles des diplômés, nous avons utilisé une méthodologie statistique visant à regrouper les individus ayant des parcours d'insertion similaires en sous-groupes cohérents et distincts. Cette méthode repose sur le calcul de distances entre les différentes trajectoires professionnelles, suivie de l'application d'une technique de classification par nuées dynamiques pour regrouper ces trajectoires. En d'autres termes, deux diplômés sont considérés comme ayant des parcours similaires s'ils ont connu des situations professionnelles similaires au même moment.

Les résultats de cette classification des trajectoires d'insertion mettent en évidence une grande diversité dans les expériences sur le marché du travail des diplômés en sciences de l'éducation au Mali.

2.5.1. Typologie des parcours d'entrée dans la vie active

En effet, nous avons identifié cinq trajectoires types parmi les diplômés en sciences de l'éducation de la promotion 2015-2018. Le groupe le plus important comprend 229 diplômés, ce qui représente 44,1% de l'ensemble des diplômés de cette promotion. Ce groupe se caractérise par un accès durable à un emploi. La deuxième trajectoire se caractérise par une période de chômage persistante et concerne 36% des diplômés. Environ 12% des diplômés ont suivi un parcours marqué par une sortie du chômage pour accéder à un emploi. Nous avons également constaté que 5% des diplômés sont dans une trajectoire de reprise de formation, tandis que seulement 3,1% ont subi le parcours de sortie du chômage pour accéder à la formation et, finalement, à un emploi.



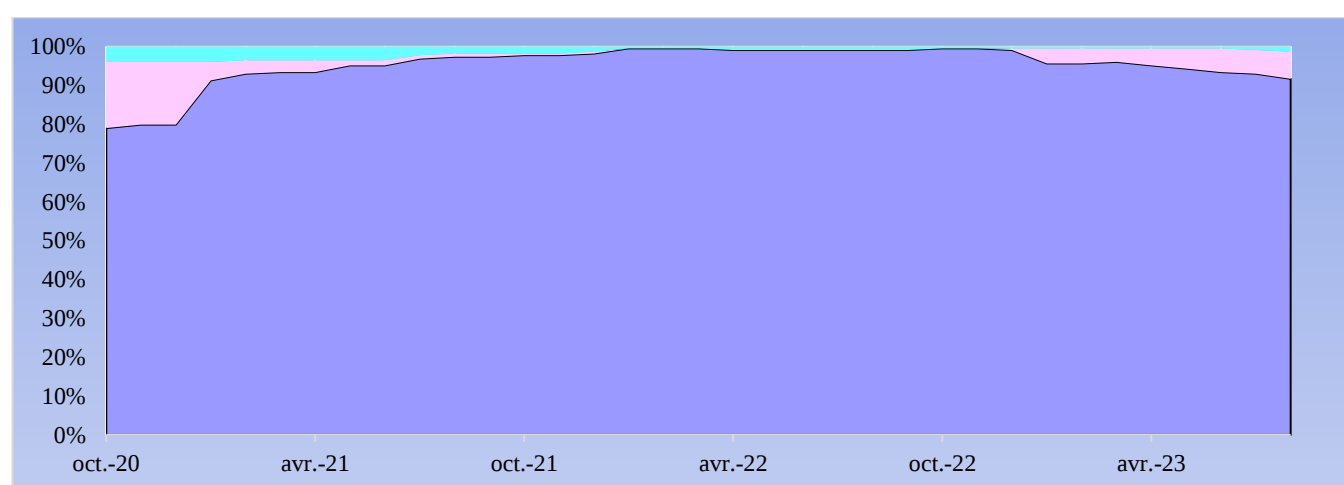
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 24 : Trajectoires types d'insertion des diplômés

2.5.1.1. Parcours d'accès durable à un emploi

Près de 44% des diplômés en sciences de l'éducation identifiés, de la promotion 2015-2018 suivent une trajectoire caractérisée par un accès durable à un emploi salarié. Pendant les 35 derniers mois de leur vie active, en moyenne, 95,2% des diplômés de ce parcours sont restés employés. En moyenne, seulement 3,2% ont connu le chômage, tandis que 4% ont suivi une formation pour améliorer leurs compétences. Une période de difficultés en matière d'emploi a été observée entre octobre 2020 et décembre 2020, où 16,4% des diplômés étaient au chômage. Cette situation a conduit 3,9% d'entre eux à poursuivre des formations, ce qui a contribué à réduire le taux de chômage dans les mois suivants. Par conséquent, de janvier à décembre 2022, environ 99% des diplômés de ce parcours occupaient un emploi, tandis que le reste se consacrait à des formations.

Depuis octobre 2020, 74,7% des diplômés n'ont pas changé d'emploi, et parmi eux, 60,4% sont des salariés, tandis que 19,3% sont travailleurs indépendants ou employeurs.

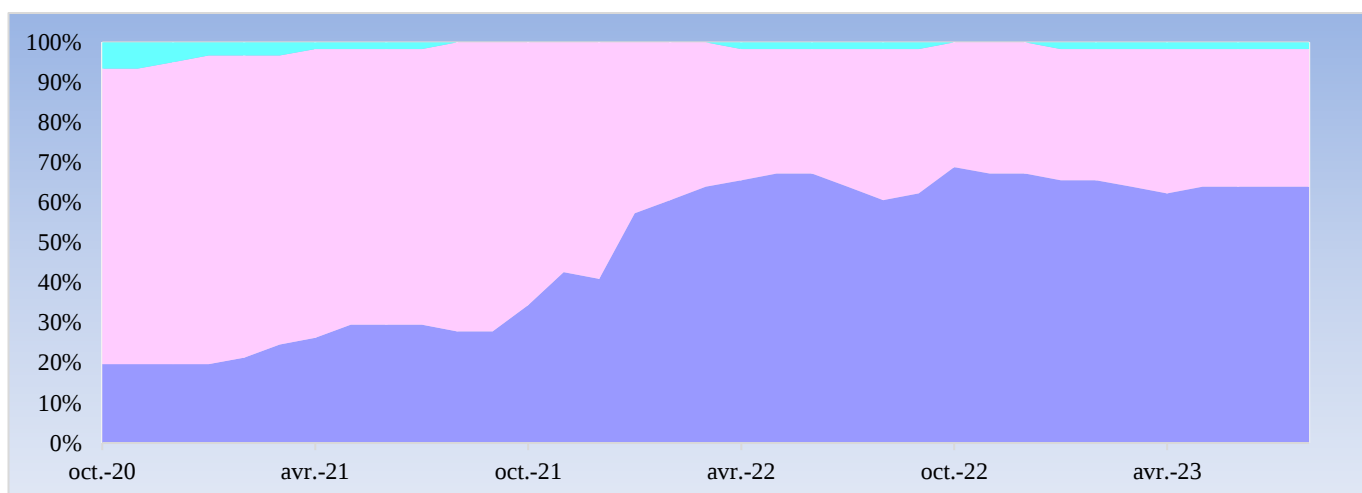


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 25 : Parcours d'accès durable à un emploi

2.5.1.2. Parcours de sortie de chômage vers un emploi

Près de 12% des diplômés en sciences de l'éducation identifiés, de la promotion 2015-2018 suivent un parcours de sortie de chômage vers un emploi. Dans cette trajectoire, plus de sept diplômés sur dix ont connu une période de chômage entre octobre 2020 et avril 2021. À partir de mai 2021, la proportion de diplômés au chômage a commencé à diminuer progressivement. Ainsi, de février 2022 à août 2023, plus de six diplômés de cette trajectoire sur dix ont trouvé un emploi, dont 48,8% occupent un emploi salarié et 25,7% exercent en tant que travailleurs indépendants. Parmi ces diplômés, 72,1% sont restés avec un seul employeur, tandis que 26,2% ont connu une transition (c'est-à-dire deux situations d'emploi différentes) au cours de cette période.



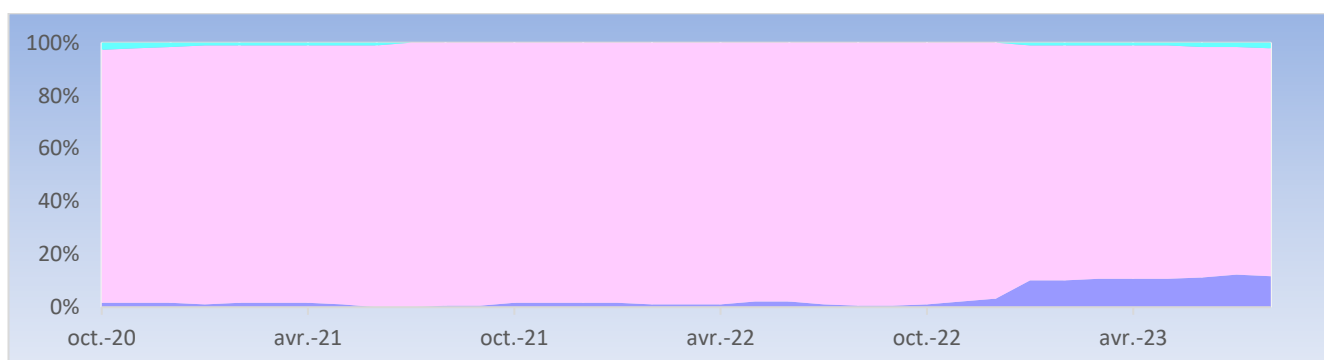
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 26 : Parcours de sortie de chômage vers un emploi

2.5.1.3. Parcours de Chômage persistant

Près de 36% des diplômés en sciences de l'éducation identifiés, de la promotion 2015-2018 ont connu un parcours de chômage persistant. Cette trajectoire regroupe les diplômés qui ont passé plus de temps au chômage que dans d'autres situations professionnelles entre octobre 2020 et août 2023. Cependant, d'octobre 2020 à décembre 2022, plus de neuf diplômés sur dix de cette trajectoire sont restés au chômage. Néanmoins, à partir de janvier 2023, la proportion de diplômés au chômage dans cette trajectoire a commencé à diminuer, passant d'une moyenne de 98,2% entre octobre 2020 et décembre 2022 à 87,7% entre janvier 2023 et août 2023. Cette amélioration de la situation pourrait prévoir une sortie du chômage. Cependant, plus de 80% des diplômés de cette trajectoire n'ont jamais réussi à décrocher un emploi au cours des 35 derniers mois de leur vie active.

En moyenne sur cette période, seulement 3,5% des diplômés de cette trajectoire ont trouvé un emploi, avec une majorité occupant des postes d'aide familial (21,6%) et travaillant en tant qu'indépendants (43,1%). De plus, ces postes sont les premiers emplois pour 86,1% des diplômés de cette trajectoire.



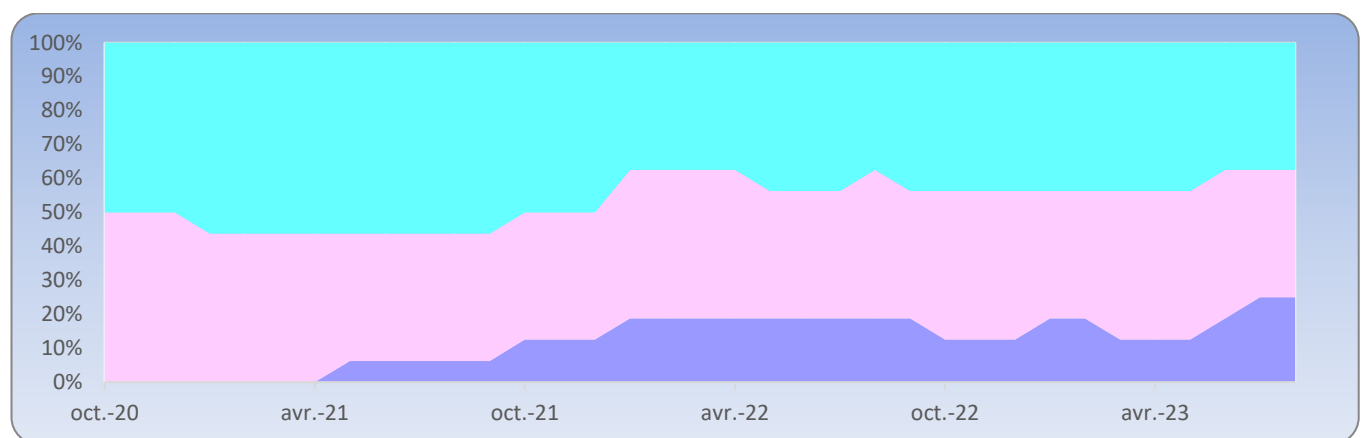
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 27 : Parcours de Chômage persistant

2.5.1.4. Parcours de sortie de chômage vers la formation et l'emploi

Près de 3% des diplômés en sciences de l'éducation identifiés, de la promotion 2015-2018 ont suivi un parcours de sortie de la formation vers le chômage. Ce parcours se caractérise par des taux élevés de chômage et de formation parmi les diplômés. Entre octobre 2020 et avril 2021, la population de cette trajectoire était partagée entre la formation et le chômage. À partir de mai 2021, certains diplômés ont trouvé un emploi, avec la proportion passant de 6,3% en mai 2021 à 12,5% en octobre 2021. De là, de manière irrégulière, la proportion de diplômés de cette trajectoire occupant un emploi a augmenté jusqu'à juin 2023, présentant des variations. En effet, les pourcentages les plus élevés de diplômés de cette trajectoire employés ont été observés en juillet et août 2023, avec une proportion identique de 25,3%.

Les diplômés de cette trajectoire ont fréquemment changé leur premier emploi, soit 37,4% une fois et 25% deux à trois fois. Ce changement d'emploi pourrait s'expliquer par la précarité de ces postes, à noter que 41,1% ont occupé un emploi en tant qu'aide familial entre octobre 2020 et août 2023.



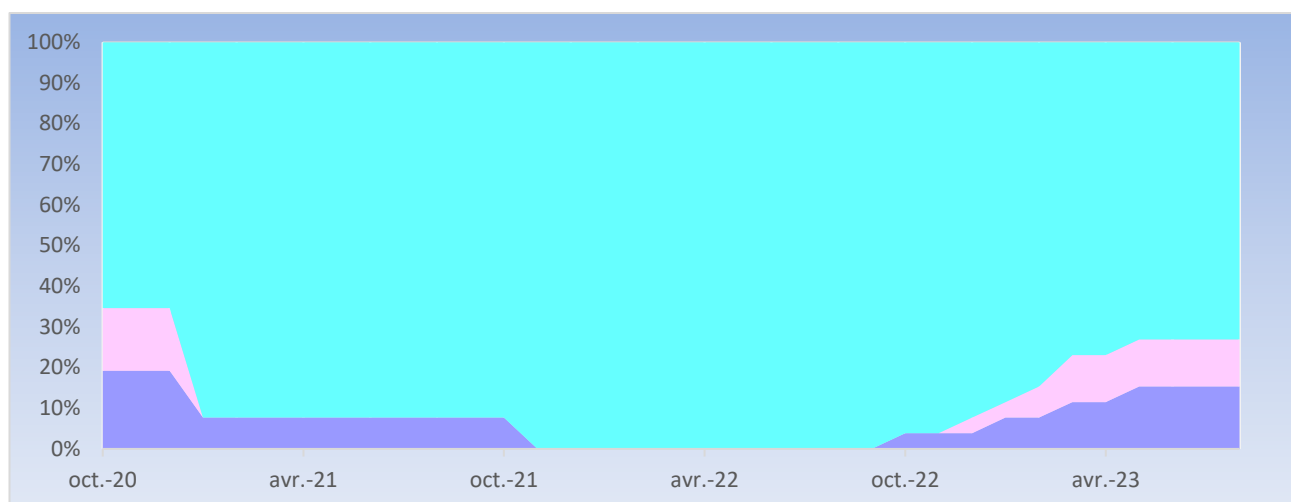
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 28 : Parcours de sortie de chômage vers la formation et l'emploi

2.5.1.5. Parcours de poursuite de la formation

Près de 5% des diplômés en sciences de l'éducation identifiés, de la promotion 2015-2018 ont suivi ce parcours. Ils cherchent principalement un emploi plus satisfaisant ou simplement à échapper au chômage. Ils optent généralement pour des formations de courte durée afin d'améliorer leur employabilité.

En ce qui concerne les diplômés de cette trajectoire, entre octobre 2020 et décembre 2020, 65,4% étaient en formation. Cette proportion a considérablement évolué à partir de décembre 2020 pour atteindre 100% en septembre 2022. Ensuite, elle a diminué progressivement jusqu'à atteindre 73,1% en août 2023. Au cours de cette période, on observe en moyenne 10,1% de diplômés occupant un emploi et 9,4% de chômeurs. Les quelques diplômés qui ont trouvé un emploi étaient principalement des salariés et des travailleurs indépendants, chacun représentant 27,8%.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 29 : Parcours de poursuite de la formation

2.5.2. Facteurs influençant l'insertion professionnelle

Dans de nombreuses études menées à travers le monde sur l'insertion professionnelle des diplômés, il est clairement établi que des facteurs tels que le sexe du diplômé, la région de résidence, l'âge du diplômé et la pratique de stage au moment de la formation continuent d'exercer une influence significative sur leur insertion professionnelle. Cette sous-section se concentrera sur l'analyse de ces facteurs qui jouent un rôle déterminant dans le processus d'intégration des diplômés sur le marché du travail.

2.5.2.1. Facteur d'insertion professionnelle : Sexe

L'analyse des facteurs influençant l'insertion professionnelle révèle que les femmes rencontrent davantage de difficultés sur le marché du travail par rapport aux hommes. En effet, elles représentent 49% des individus dans la trajectoire de chômage persistant, tandis que seulement 29,3% se trouvent dans la trajectoire d'accès à un emploi durable. En revanche, plus de la moitié des hommes (53,3%) ont réussi à maintenir une présence prolongée dans un emploi.

Cependant, il existe des disparités importantes entre hommes et femmes en ce qui concerne l'insertion professionnelle. Les hommes ont tendance à avoir un accès plus facile à des emplois durables, tandis que les femmes sont plus susceptibles de rester au chômage. Cette analyse souligne l'importance de prendre des mesures pour réduire les écarts de genre dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Tableau 28 : Parcours d'insertion et sexe

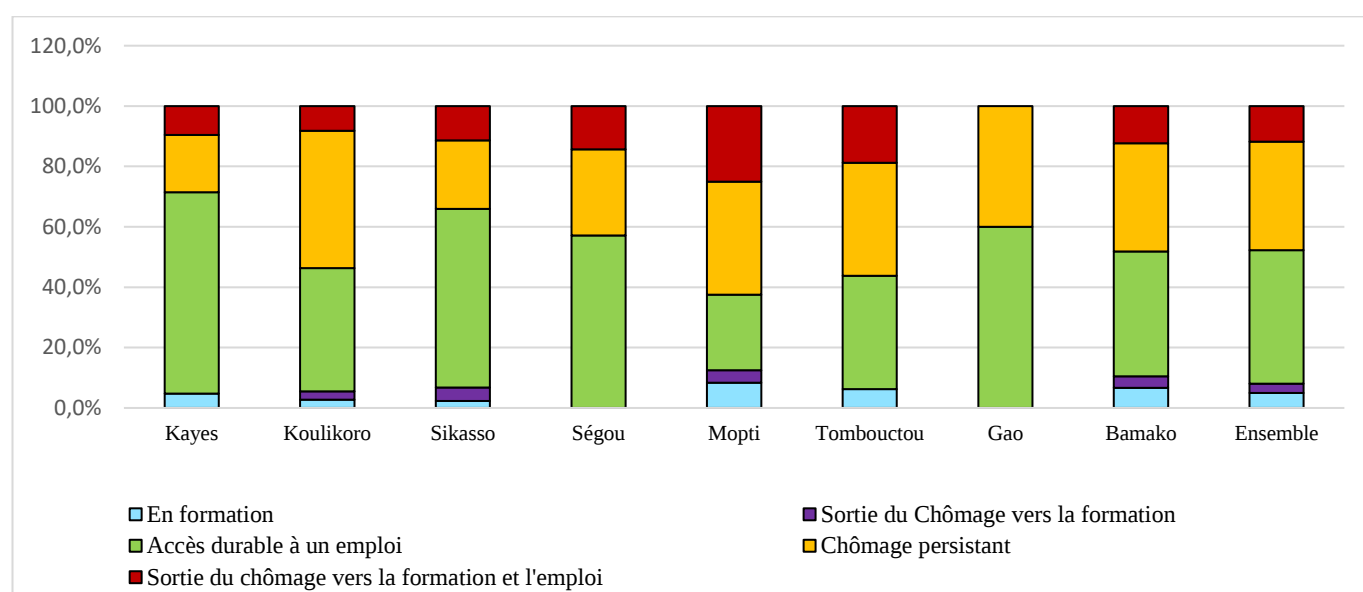
Parcours d'insertion	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
En formation	17	5,3	9	4,5	26	5,0
Sortie du Chômage vers la formation	7	2,2	9	4,5	16	3,1
Accès durable à un emploi	171	53,3	58	29,3	229	44,1
Chômage persistant	90	28,0	97	49,0	187	36,0
Sortie du chômage vers la formation et l'emploi	36	11,2	25	12,6	61	11,8
Total	321	100,0	198	100,0	519	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.5.2.2. Facteur d'insertion professionnelle : Région de résidence

La région de Kayes se démarque avec le pourcentage le plus élevé d'accès durable à un emploi (66,7%). Les régions de Koulikoro et Tombouctou présentent les taux de chômage persistant les plus élevés (45,5% et 37,5% respectivement). Les taux d'individus en formation sont généralement relativement faibles dans toutes les régions, avec la région de Kayes affichant le pourcentage le plus élevé (4,8%). La région de Ségou se distingue par le pourcentage le plus élevé de sortie du chômage vers la formation et l'emploi (14,3%).

En fin, l'analyse met en évidence des disparités importantes dans l'insertion professionnelle des diplômés en fonction des régions géographiques du Mali. Certaines régions connaissent un succès relatif dans l'accès à un emploi durable, tandis que d'autres font face à des taux élevés de chômage persistant. Cette analyse peut être utile pour orienter les politiques d'emploi et de formation afin de mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque région.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 30 : Parcours d'insertion et région

2.5.2.3. Facteur d'insertion professionnelle : Tranche d'âge

L'examen des données fournies dans le tableau ci-dessus révèle des tendances intéressantes concernant l'insertion professionnelle des diplômés en fonction de leur tranche d'âge respective. Il est remarquable que la majorité des diplômés âgés de 20 à 24 ans (50%) ainsi que ceux âgés de 25 à 34 ans (36,9%) se trouvent dans la catégorie du chômage persistant, ce qui indique des difficultés considérables lors de leur intégration sur le marché du travail. En contraste, une proportion significative des diplômés de plus de 34 ans (78,9%) a réussi à obtenir un emploi durable, ce qui suggère une meilleure insertion professionnelle au fur et à mesure que l'âge augmente.

En résumé, l'âge semble influencer sur le parcours d'insertion professionnelle, avec une amélioration globale à mesure que les diplômés avancent en âge. Toutefois, le défi du chômage persistant demeure préoccupant pour un grand nombre de diplômés, indépendamment de leur tranche d'âge. Cette analyse souligne

l'importance de développer des stratégies spécifiques pour soutenir l'insertion professionnelle des diplômés, en prenant en compte leur âge et leurs besoins individuels.

Tableau 29 : Parcours d'insertion et tranche d'âge

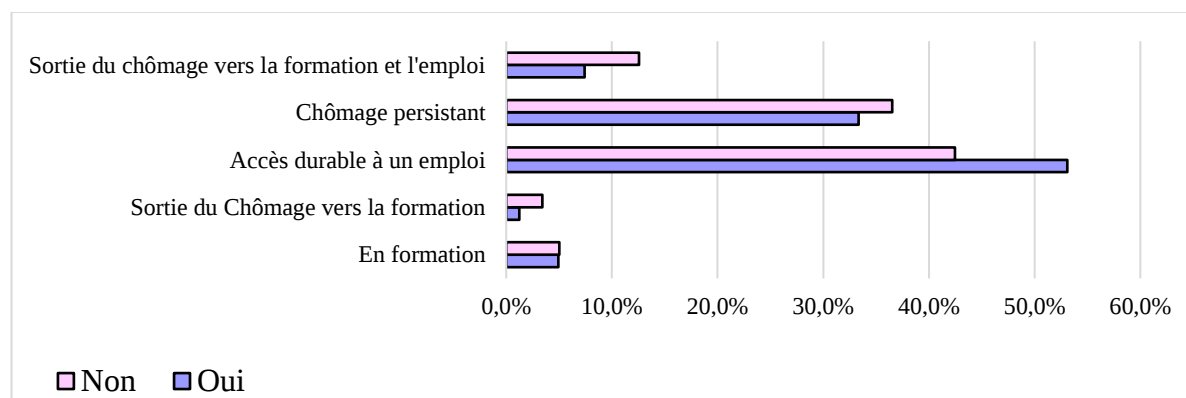
Parcours d'insertion	20-24 ans		25-34 ans		Plus de 34 ans		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
En formation	0	0,0	25	5,1	1	5,3	26	5,0
Sortie du Chômage vers la formation	1	10,0	15	3,1	0	0,0	16	3,1
Accès durable à un emploi	4	40,0	210	42,9	15	78,9	229	44,1
Chômage persistant	5	50,0	181	36,9	1	5,3	187	36,0
Sortie du chômage vers la formation et l'emploi	0	0,0	59	12,0	2	10,5	61	11,8
Total	10	100,0	490	100,0	19	100,0	519	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.5.2.4. Facteur d'insertion professionnelle : Stages pendant la formation

L'analyse des données met en évidence certaines tendances intéressantes en fonction de l'expérience de stage pratique pendant la formation. Les diplômés qui ont fait des stages pratiques pendant leur formation ont un taux d'accès durable à un emploi plus élevé (53,1%) par rapport à ceux qui n'ont pas eu d'expérience de stage (42,5%). Par contre, les proportions de sortie du chômage vers la formation et l'emploi sont plus élevées chez les diplômés qui n'ont pas eu d'expérience de stage (12,6%) que chez ceux qui ont eu à faire des stages pratiques (7,4%).

En fin, l'expérience de stage pratique pendant la formation semble avoir un impact positif sur l'accès durable à un emploi, tandis que ceux sans cette expérience ont un taux de chômage persistant plus élevé. Cependant, les diplômés n'ayant pas d'expérience de stage montrent également un taux plus élevé de sortie du chômage vers la formation et l'emploi, ce qui suggère que ces diplômés cherchent activement à améliorer leurs compétences pour obtenir un emploi.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 31 : Parcours d'insertion et pratique de stage

2.6. Employabilité des diplômés

Cette section dresse les caractéristiques des entreprises qui ont recruté des diplômés en sciences de l'éducation de la promotion 2015-2018 identifiés, en analysant leurs tailles, le rôle des diplômés dans l'entreprise, la tâche des diplômés, la dynamique de leur recrutement d'une part et d'autre part, elle jette un regard sur l'attente des employeurs. Pour finir, elle fait un état du degré de satisfaction des employeurs, qui emploient ces diplômés.

2.6.1. Caractéristiques des entreprises ayant recruté les diplômés

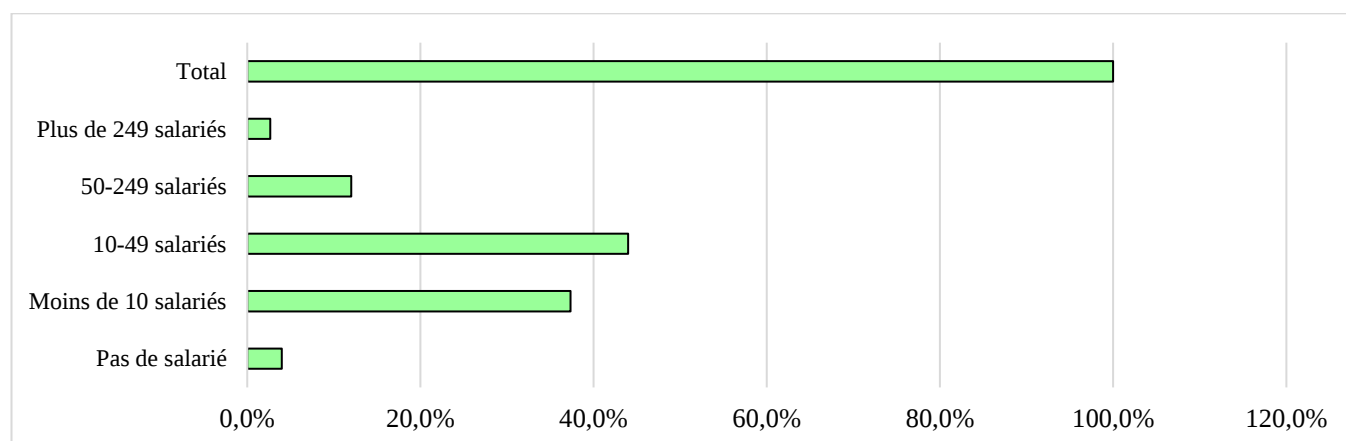
Les entreprises sont d'abord présentées telles que le révèle l'enquête avant d'analyser leurs caractéristiques à travers une classification selon la taille, le type d'entreprise, le rôle des diplômés dans l'entreprise et de mesurer le d'exécution des tâches par les diplômés.

2.6.1.1. Taille des entreprises

L'enquête a concerné 75 entreprises ayant recruté des diplômés en sciences de l'éducation. Ces entreprises sont réparties entre cinq (5) classes de taille d'entreprise, comme le montre le graphique ci-dessous.

Globalement, 44% sont des entreprises de 10 à 49 salariés, 37,3% sont des entreprises de moins de 10 salariés et 12% de 50 à 249 salariés. Seulement 2,7% des entreprises emploient plus de 249 salariés. Probablement, les 4% d'entreprises qui n'ont pas de salariés doivent appartenir aux diplômés en sciences de l'éducation.

La répartition de la taille des entreprises montre que la plupart des diplômés en sciences de l'éducation se dirigent vers des emplois dans des entreprises de petite et moyenne taille, tandis qu'une minorité travaille dans de plus grandes organisations. Cette distribution peut refléter la diversité des opportunités professionnelles au Mali et les différents types d'employeurs potentiels.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

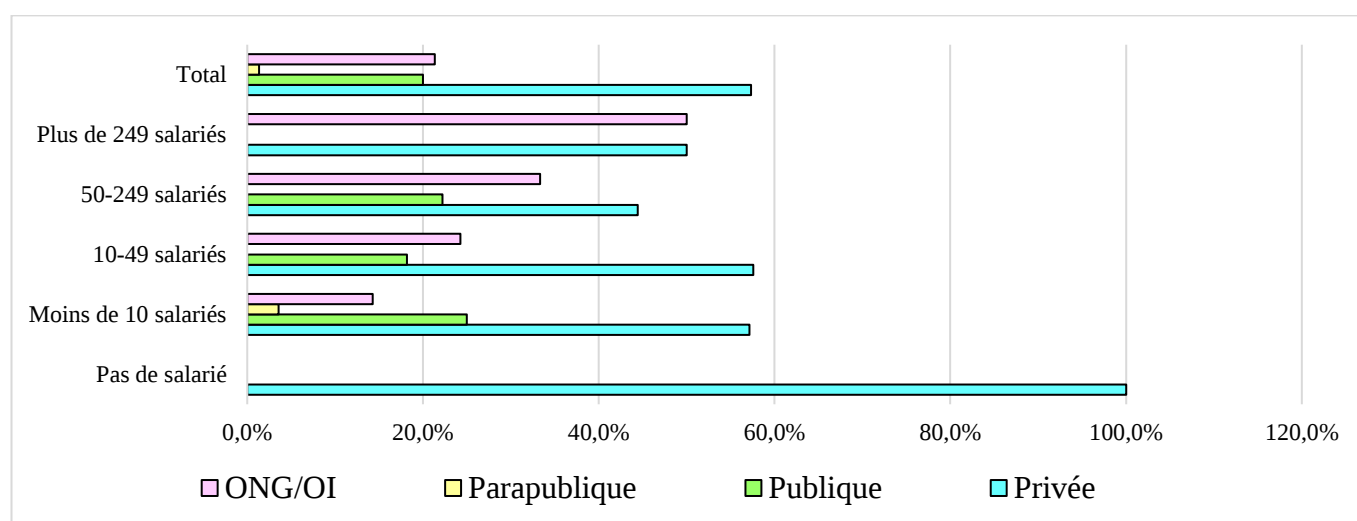
Graphique 32 : Taille de l'entreprise

En observant ce graphique de façon globale, plus de la moitié (57,3%) des diplômés évoluent dans le secteur privé, 21,3% sont des ONG/OI et 20% les parapubliques.

La plupart des diplômés travaillant dans des entreprises privées sont employés dans des petites entreprises privées, ce qui peut inclure des écoles privées de petite taille ou des entreprises de services éducatifs privés.

Une proportion notable de diplômés travaille également dans des entreprises privées de taille moyenne, ce qui suggère une variété d'opportunités. Les diplômés travaillant dans le secteur public semblent être répartis entre de plus petites entreprises publiques, peut-être des écoles ou des organismes gouvernementaux de petite taille.

Les diplômés en sciences de l'éducation semblent avoir des opportunités d'emploi variées, avec une forte présence dans le secteur privé, notamment dans les petites et moyennes entreprises privées. Les ONG/OI offrent également des opportunités d'emploi significatives pour ces diplômés. Le secteur public et parapublic semble être moins représenté. Les entreprises de grande taille sont plus courantes dans le secteur privé et dans le domaine des ONG/OI.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

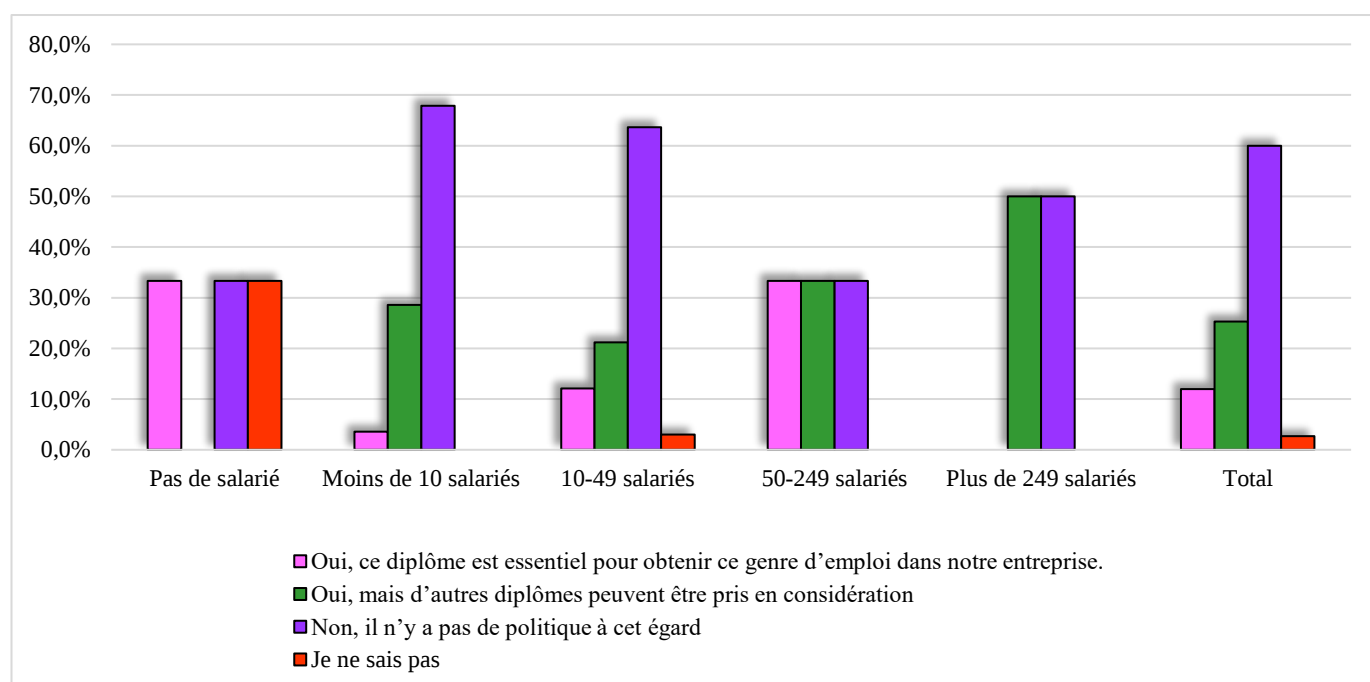
Graphique 33 : Taille de l'entreprise selon le type d'entreprise

2.6.1.2. Rôle des diplômés dans l'entreprise

L'analyse des réponses concernant la considération du diplôme en sciences de l'éducation pour l'obtention d'un emploi dans les entreprises, en fonction de la taille de l'entreprise, révèle que 12,1% des entreprises de 10-49 salariés considèrent que le diplôme en sciences de l'éducation est essentiel, 21,2% disent que d'autres diplômes peuvent être pris en considération. En effet, 63,6% indiquent qu'il n'y a pas de politique particulière à cet égard. De même, 67,9% des entreprises de moins de 10 salariés indiquent qu'il n'y a pas de politique particulière à cet égard. Ces deux types d'entreprise représentent 81,5% des entreprises enquêtées dans lesquelles les diplômés en sciences de l'éducation travaillent.

En revanche, 33,3% des entreprises de 50-249 salariés et 50% des entreprises de plus de 249 salariés estiment que le diplôme en sciences de l'éducation est essentiel.

Il semble y avoir une tendance croissante à considérer le diplôme en sciences de l'éducation comme essentiel à mesure que la taille de l'entreprise augmente. Les entreprises de moins de 10 salariés sont plus enclines à prendre en considération d'autres diplômes, tandis que les grandes entreprises considèrent davantage ce diplôme comme essentiel. Cela peut refléter la diversité des besoins et des politiques d'embauche dans les entreprises de différentes tailles.

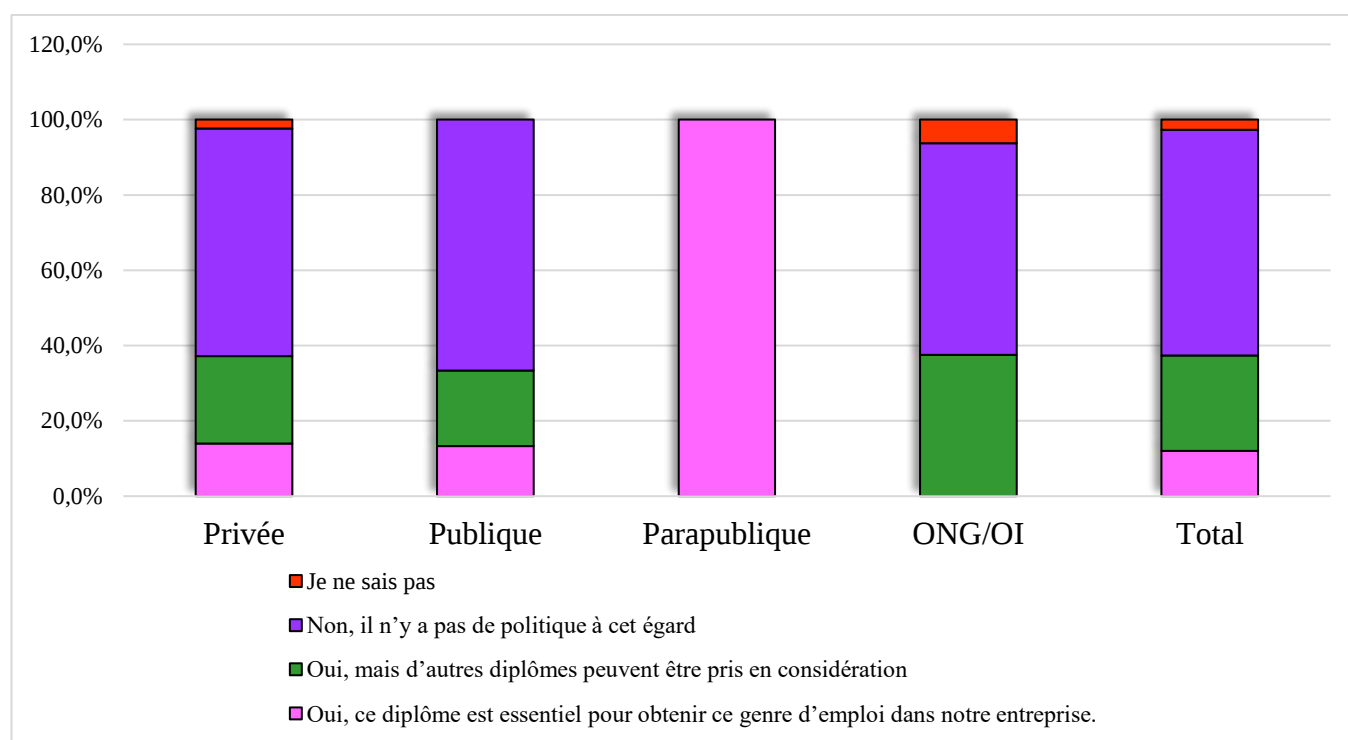


Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 34 : Reconnaissance des diplômes dans l'entreprise selon la taille de l'entreprise

Parmi les entreprises privées, la majorité (60,5%) indique que le diplôme en sciences de l'éducation est essentiel pour obtenir un emploi dans leur entreprise. Cependant, un pourcentage notable (23,3%) affirme que d'autres diplômes peuvent également être pris en considération. Une petite proportion (14,0%) déclare qu'il n'y a pas de politique spécifique en matière de diplômes pour les emplois dans leur entreprise. De même, la majorité (56,3%) des ONG/OI déclare que le diplôme en sciences de l'éducation est essentiel pour obtenir un emploi dans leur organisation. Une proportion significative (37,5%) affirme que d'autres diplômes peuvent également être pris en considération. Or, toutes les entreprises parapubliques interrogées indiquent que le diplôme en sciences de l'éducation est essentiel pour obtenir un emploi dans leur entreprise.

La perception de l'importance du diplôme en sciences de l'éducation varie en fonction du type d'entreprise ou d'organisation. Dans les entreprises privées, publiques et les ONG/OI, la majorité considère ce diplôme comme essentiel, bien que certaines laissent la porte ouverte à d'autres diplômes. Les entreprises parapubliques insistent sur l'importance du diplôme en sciences de l'éducation.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 35 : Reconnaissance des diplômes dans l'entreprise selon le type d'entreprise

2.6.1.3. Exécution des tâches

La plupart des employeurs, dans divers types d'entreprises, reconnaissent la valeur des connaissances théoriques détenues par les diplômés en sciences de l'éducation pour l'exécution de leurs tâches. Les taux d'approbation varient de 86,0% à 100,0%. Cependant, dans le cas des ONG/OI, le désaccord est légèrement plus élevé, s'élevant à 6,3%, ce qui suggère que ces organisations pourraient avoir des perspectives différentes.

En ce qui concerne l'attitude des diplômés envers le travail, une grande majorité d'entre eux est en accord avec leur attitude, avec des taux d'approbation allant de 81,4% à 100,0%. Cependant, il est intéressant de noter que, encore une fois, dans le contexte des ONG/OI, le désaccord est plus marqué, atteignant 12,5%. Malgré cela, une majorité des employeurs dans ces organisations reconnaissent également la valeur de l'attitude des diplômés envers le travail.

Les employeurs semblent être en accord avec la plupart des aspects liés à l'exécution des tâches confiées aux diplômés en sciences de l'éducation, quelle que soit la catégorie d'entreprise. Cependant, il y a des variations dans la perception de certains aspects, notamment dans les ONG/OI, où le désaccord est parfois plus marqué. Cela peut refléter les différentes attentes et cultures organisationnelles dans ces types d'entreprises.

Tableau 30 : Niveau d'exécution des tâches par les diplômés selon le type d'entreprise (%)

Exécution des tâches		Privée	Publique	Parapublique	ONG/OI	Total
Connaissances théoriques	En accord	86,0	86,7	100,0	93,8	88,0
	En Désaccord	2,3	0,0	0,0	6,3	2,7
	Ne sait pas	11,6	13,3	0,0	0,0	9,3
Attitude à l'égard du travail	En accord	81,4	86,7	100,0	87,5	84,0
	En Désaccord	9,3	6,7	0,0	12,5	9,3
	Ne sait pas	9,3	6,7	0,0	0,0	6,7
Initiative créatrice	En accord	79,1	73,3	100,0	87,5	80,0
	En Désaccord	9,3	13,3	0,0	12,5	10,7
	Ne sait pas	11,6	13,3	0,0	0,0	9,3
Planification du travail	En accord	83,7	86,7	100,0	81,3	84,0
	En Désaccord	4,7	6,7	0,0	12,5	6,7
	Ne sait pas	11,6	6,7	0,0	6,3	9,3
Immédiatement plus productif	En accord	76,7	80,0	0,0	81,3	77,3
	En Désaccord	14,0	13,3	100,0	18,8	16,0
	Ne sait pas	9,3	6,7	0,0	0,0	6,7
Spécialiser dans le domaine de l'entreprise	En accord	86,0	80,0	100,0	100,0	88,0
	En Désaccord	4,7	0,0	0,0	0,0	2,7
	Ne sait pas	9,3	20,0	0,0	0,0	9,3
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

En ce qui concerne l'utilisation des connaissances théoriques, une proportion plus élevée d'employeurs des entreprises de moins de 10 salariés (85,7%) et des entreprises de 50 à 249 salariés (88,9%) sont en accord avec cette compétence. En revanche, dans les entreprises de plus de 249 salariés, seulement 50,0% des employeurs sont en accord, et la moitié d'entre eux sont en désaccord. Cela suggère une disparité significative dans la valorisation des connaissances théoriques en fonction de la taille de l'entreprise, avec une plus grande réticence à cet égard dans les grandes entreprises.

En ce qui concerne l'attitude à l'égard du travail, les entreprises de moins de 10 salariés obtiennent le pourcentage le plus élevé en accord, avec 92,9% d'employeurs en accord avec cette compétence. Dans les entreprises de 50 à 249 salariés, le pourcentage en accord est légèrement inférieur, à 88,9%. Il est intéressant de noter que les grandes entreprises, avec plus de 249 salariés, sont à égalité en termes d'accord et de désaccord (50,0%). Cela suggère que les employeurs des petites entreprises attachent une plus grande importance à l'attitude des diplômés à l'égard du travail.

L'initiative créatrice est mieux valorisée dans les entreprises de moins de 10 salariés, avec 82,1% d'employeurs en accord. Dans les entreprises de plus de 249 salariés, cette proportion atteint 100,0%. Cependant, les entreprises de moins de 10 salariés présentent le pourcentage le plus élevé en désaccord (10,7%) avec cette compétence.

La planification du travail est fortement appréciée dans les entreprises de moins de 10 salariés, avec 92,9% d'employeurs en accord. À l'inverse, dans les entreprises de 50 à 249 salariés, 22,2% des employeurs sont en désaccord avec cette compétence. Cela suggère que la planification du travail est une compétence cruciale dans les petites entreprises.

En ce qui concerne la capacité à être immédiatement productif, les entreprises de moins de 10 salariés ont le pourcentage le plus élevé en accord (85,7%). Dans les entreprises de 50 à 249 salariés, 21,2% des

employeurs sont en désaccord avec cette affirmation. Cela peut indiquer que les petites entreprises ont des attentes plus élevées en matière de productivité immédiate.

Enfin, la spécialisation dans le domaine de l'entreprise est bien valorisée dans les entreprises de moins de 10 salariés, avec 89,3% d'employeurs en accord. Dans les entreprises de 50 à 249 salariés, cette proportion est de 88,9%, mais elles présentent le pourcentage le plus élevé en désaccord (3,0%) avec cette compétence.

En résumé, il existe des variations significatives dans la manière dont les employeurs évaluent les compétences et attitudes des diplômés en fonction de la taille de l'entreprise. Les petites entreprises semblent accorder une grande importance à l'attitude au travail, la planification du travail et la spécialisation dans le domaine de l'entreprise, tandis que les grandes entreprises valorisent davantage l'initiative créatrice et sont plus mitigées quant à l'utilisation des connaissances théoriques.

Tableau 31 : Niveau d'exécution des tâches par les diplômés selon la taille de l'entreprise

Exécution des tâches		Pas de salarié	Moins de 10 salariés	10-49 salariés	50-249 salariés	Plus de 249 salariés	Total
Connaissances théoriques	En accord	33,3	85,7	97,0	88,9	50,0	88,0
	En Désaccord	0,0	3,6	0,0	0,0	50,0	2,7
	Ne sait pas	66,7	10,7	3,0	11,1	0,0	9,3
Attitude à l'égard du travail	En accord	33,3	92,9	81,8	88,9	50,0	84,0
	En Désaccord	0,0	3,6	12,1	11,1	50,0	9,3
	Ne sait pas	66,7	3,6	6,1	0,0	0,0	6,7
Initiative créatrice	En accord	33,3	82,1	78,8	88,9	100,0	80,0
	En Désaccord	0,0	10,7	12,1	11,1	0,0	10,7
	Ne sait pas	66,7	7,1	9,1	0,0	0,0	9,3
Planification du travail	En accord	33,3	92,9	84,8	77,8	50,0	84,0
	En Désaccord	0,0	0,0	6,1	22,2	50,0	6,7
	Ne sait pas	66,7	7,1	9,1	0,0	0,0	9,3
Immédiatement plus productif	En accord	33,3	85,7	72,7	88,9	50,0	77,3
	En Désaccord	0,0	10,7	21,2	11,1	50,0	16,0
	Ne sait pas	66,7	3,6	6,1	0,0	0,0	6,7
Spécialiser dans le domaine de l'entreprise	En accord	33,3	89,3	90,9	88,9	100,0	88,0
	En Désaccord	0,0	3,6	3,0	0,0	0,0	2,7
	Ne sait pas	66,7	7,1	6,1	11,1	0,0	9,3
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.6.2. Recrutement dans les entreprises

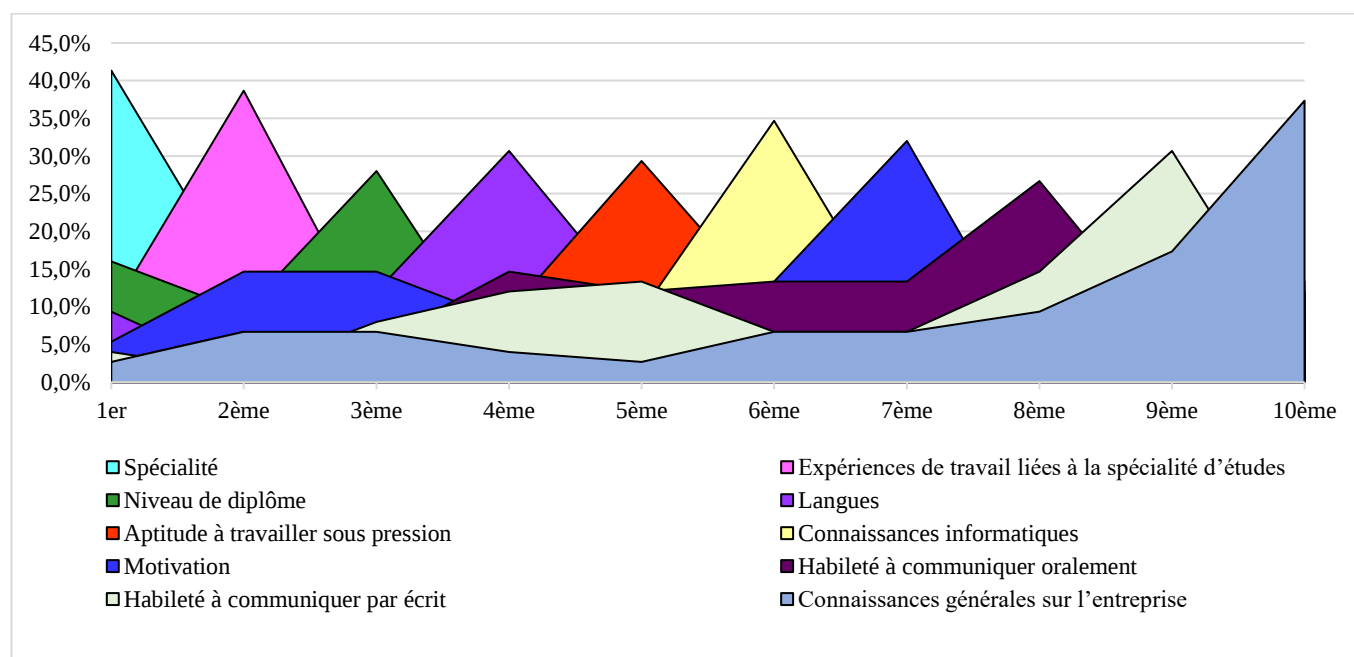
Il est évident que certaines compétences sont plus prépondérantes que d'autres lorsqu'il s'agit de recruter de nouveaux collaborateurs, selon les préférences des employeurs. Avant d'examiner en détail les critères de recrutement privilégiés par les employeurs, commençons par analyser l'évolution des recrutements au sein des entreprises.

2.6.2.1. Critères de recrutement

Au moment de la collecte, il a été demandé aux employeurs de classer les critères ou compétences selon leur ordre d'importance (peu important, important et très important). Le graphique ci-dessous montre le résultat de cette classification.

Après avoir interrogé les employeurs des diplômés, sur les critères de recrutement, ils se sont prononcés du plus importants aux moins importants. En se référant sur le classement de façon décroissante : la spécialité du diplômé (43,1%) vient en première position suivi par l'expérience de travail liées à la spécialité d'étude (38,7%), le niveau du diplôme (28%), les langues (30,7%), l'aptitude à travailler sous pression (29,3%), les connaissances informatiques (34,7%), la motivation (32%), l'habileté à communiquer oralement (26,7%), l'habileté à communiquer par écrit (26,7%) et les connaissances générales sur l'entreprise (37,5%).

Les compétences techniques, l'expérience pertinente et le niveau de diplôme sont les facteurs de recrutement les plus importants selon cette classification. Cependant, il est essentiel de noter que la pondération de ces critères peut varier en fonction de l'industrie, du poste et de l'entreprise spécifique.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

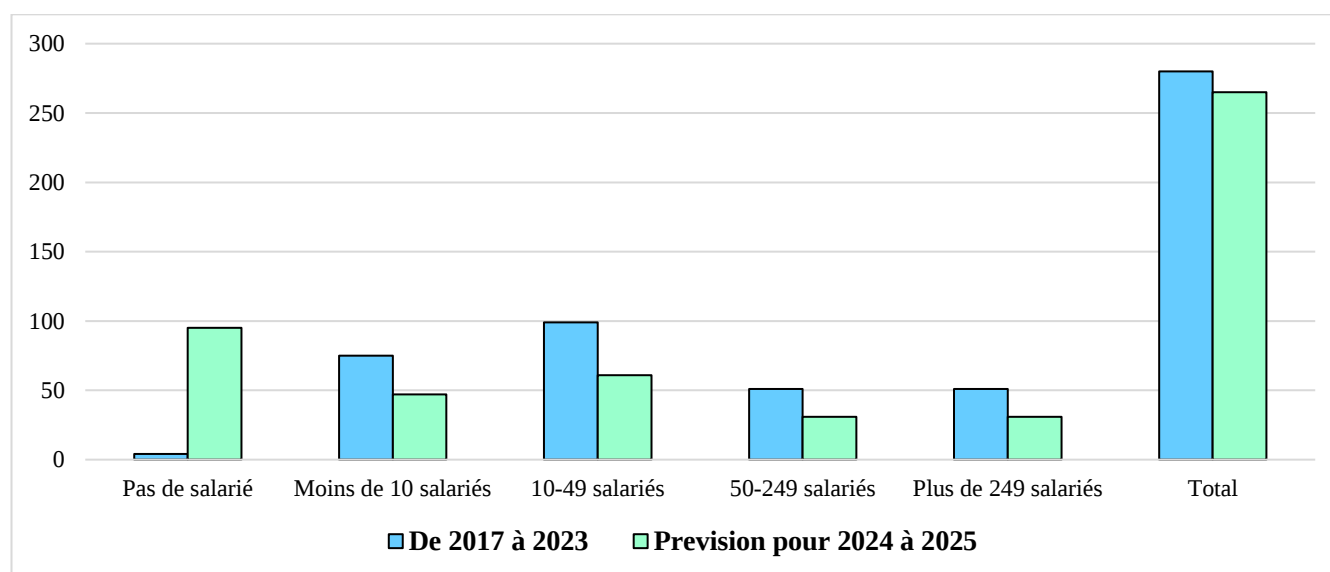
Graphique 36 : Classification des critères de recrutement des diplômés selon les employeurs

2.6.2.2. Effectif des recrues

Entre 2017 et 2023, un total de 280 diplômés en sciences de l'éducation a été recruté par différentes entreprises. Les recrutements ont été les plus importants dans les entreprises de moins de 10 salariés (75 recrutements) et dans celles de 10 à 49 salariés (99 recrutements). Les entreprises de 50 à 249 salariés et de plus de 249 salariés ont recruté un nombre similaire de diplômés, soit 51 recrutements chacune, tandis que les entreprises sans salariés ont recruté le moins de diplômés, avec seulement 4 recrutements.

Pour la période de 2024 à 2025, une projection de 265 recrutements de diplômés en sciences de l'éducation est prévue. Les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à 49 salariés maintiennent un niveau de recrutement relativement élevé, avec respectivement 47 et 61 recrutements prévus. Cela représente une légère augmentation par rapport à la période précédente. Les entreprises de 50 à 249 salariés et de plus de 249 salariés maintiennent un niveau de recrutement stable, avec 31 recrutements chacune. En revanche, les entreprises sans salariés connaissent une augmentation significative de leurs prévisions de recrutement, passant de 4 à 95 recrutements prévus.

Ces données mettent en évidence des tendances de recrutement différenciées selon la taille des entreprises, avec une prédominance des recrutements dans les entreprises de taille moyenne (moins de 10 salariés et 10-49 salariés). Les entreprises plus importantes maintiennent un rythme stable de recrutement, tandis que les entreprises sans salariés prévoient une forte augmentation de leurs embauches pour les années à venir.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

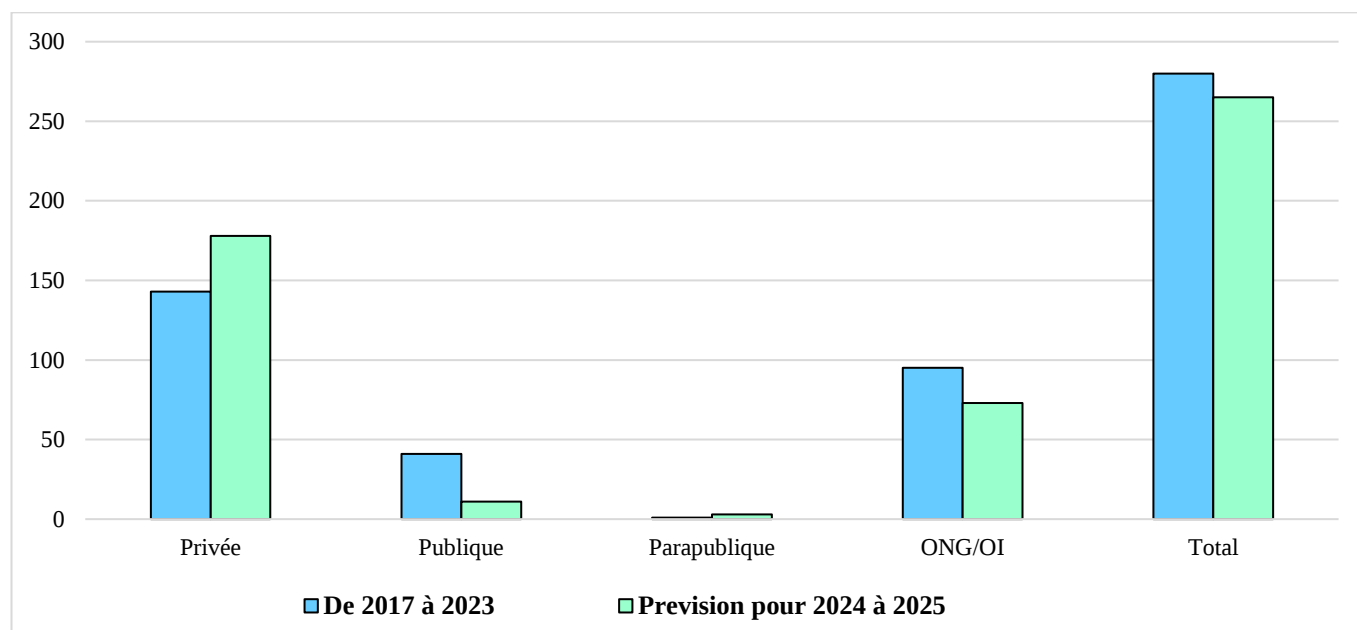
Graphique 37 : Effectif des recrues selon la taille de l'entreprise

De 2017 à 2023, les entreprises privées ont recruté le plus grand nombre de diplômés en sciences de l'éducation, avec un total de 143 recrutements. Les entreprises ONG/OI viennent en deuxième position avec 95 recrutements, suivies des entreprises publiques avec 41 recrutements. Les entreprises parapubliques ont effectué le moins de recrutements, avec seulement 1 recrutement.

Pour la période de 2024 à 2025, les entreprises privées projettent de recruter 178 diplômés en sciences de l'éducation, maintenant ainsi un niveau élevé de recrutement. En revanche, les entreprises publiques prévoient une baisse significative de leurs recrutements, passant de 41 à 11 recrutements. Les entreprises

parapubliques augmentent légèrement leurs prévisions de recrutement, passant de 1 à 3 recrutements. Les entreprises ONG/OI maintiennent également un niveau de recrutement stable, avec 73 recrutements prévus.

Cette analyse révèle des différences importantes dans les tendances de recrutement selon le type d'entreprise. Les entreprises privées continueront d'être les principales pourvoyeuses d'emplois pour les diplômés en sciences de l'éducation, tandis que les entreprises publiques prévoient une diminution significative de leurs recrutements. Les entreprises ONG/OI pourront maintenir un niveau stable de recrutement, et les entreprises parapubliques prévoient d'augmenter légèrement leurs recrutements pour les années à venir.



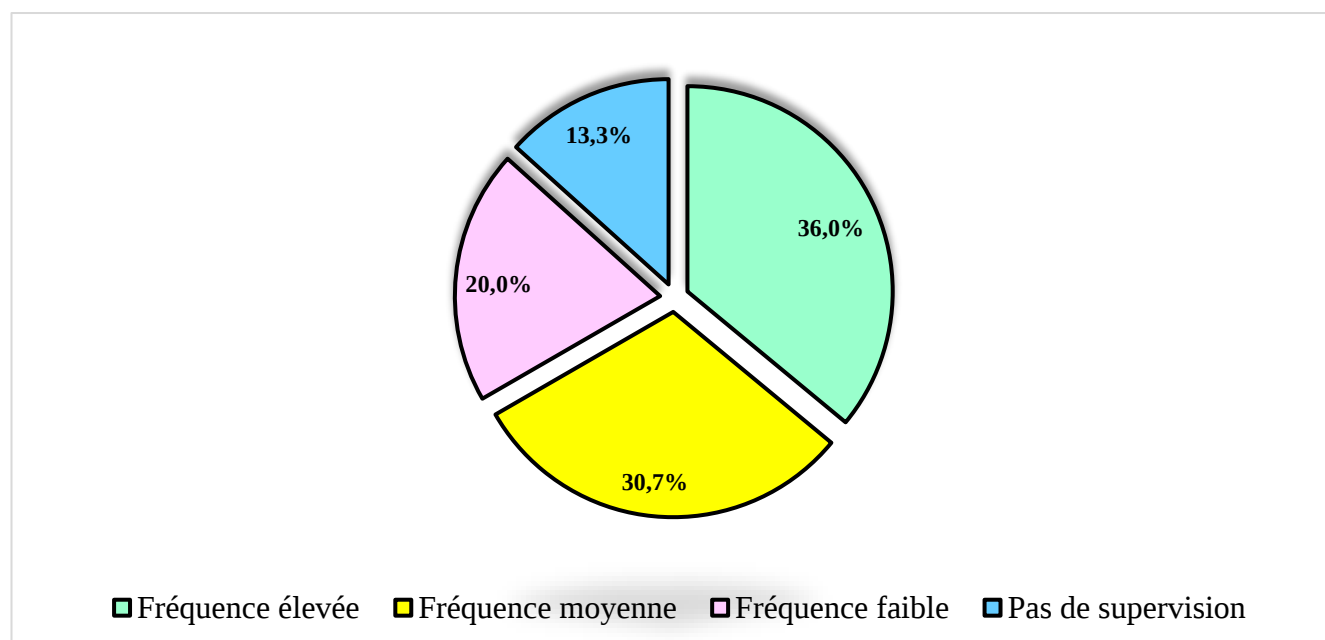
Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 38 : Effectif des recrues selon le type d'entreprise

2.6.2.3. Fréquence de supervision du travail des diplômés

L'analyse suggère que la supervision du travail des diplômés en sciences de l'éducation varie en fonction de la fréquence, avec une proportion significative de supervisions fréquentes (36%) et moyennes (30,7%). Cela peut refléter l'importance de maintenir des normes de qualités élevées dans le domaine de l'éducation et de s'assurer que les objectifs pédagogiques sont atteints. Cependant, un pourcentage non négligeable d'employeurs semble faire davantage confiance à leurs diplômés pour gérer leur travail de manière autonome, ce qui peut être lié à la confiance dans leurs compétences professionnelles.

La supervision des diplômés par les employeurs vise principalement à garantir la qualité, l'efficacité et la conformité des activités de l'entreprise, tout en assurant la satisfaction des clients et le respect des normes et des règlements internes. Elle vise également à évaluer les compétences et les performances des employés pour améliorer constamment les résultats de l'entreprise.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 39 : Fréquence de supervision du travail

Les entreprises privées et les ONG/OI semblent plus enclines à une supervision fréquente ou à une supervision à fréquence moyenne de leurs diplômés en sciences de l'éducation, ce qui peut refléter des normes élevées en matière de performance. D'autre part, les entreprises publiques et parapubliques montrent une plus grande variation dans leurs pratiques de supervision, allant de la supervision élevée à l'absence de supervision formelle. Les raisons de ces différences peuvent être liées à la nature spécifique du secteur d'activité, aux attentes en matière de performance et à la confiance dans les compétences des diplômés.

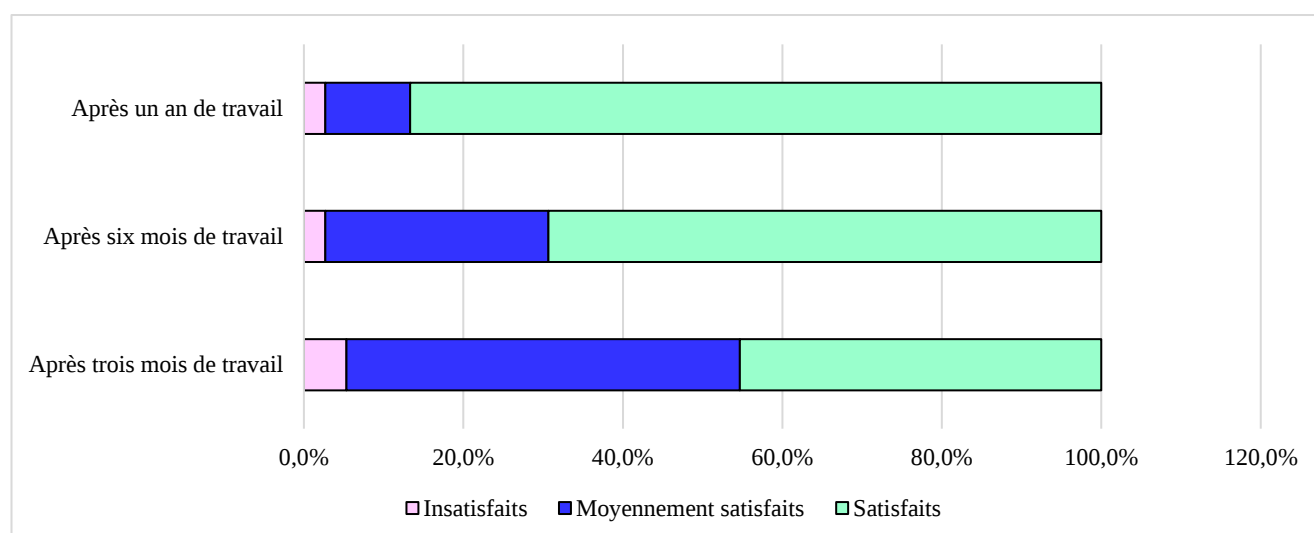
Tableau 32 : Fréquence de supervision du travail selon le type d'entreprise

Fréquence	Privée	Publique	Parapublique	ONG/OI	Total
Fréquence élevée	46,5	20	0	25	36
Fréquence moyenne	18,6	40	100	50	30,7
Fréquence faible	18,6	33,3	0	12,5	20
Pas de supervision	16,3	6,7	0	12,5	13,3
Total	100	100	100	100	100

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.6.2.4. Rendement des diplômés

L'analyse du rendement des diplômés après différentes périodes passées dans l'entreprise montre une évolution positive du niveau de satisfaction au fil du temps. Après trois mois de travail, il y a un pourcentage significatif de diplômés (49,3%) qui se considèrent comme moyennement satisfaits de leur travail, tandis que 45,3% sont satisfaits. Seulement 5,3% sont insatisfaits. Cependant, il y a une nette amélioration du niveau de satisfaction après six mois. Seuls 2,7% des diplômés sont insatisfaits, tandis que 69,3% sont satisfaits. Le pourcentage de diplômés moyennement satisfaits diminue également à 28,0%. La satisfaction des employeurs atteint son niveau le plus élevé après un an de travail. Seuls 2,7% des diplômés sont insatisfaits, 10,7% sont moyennement satisfaits, et une grande majorité de 86,7% se déclarent satisfaits.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 40 : Degré de satisfaction par rapport au rendement des diplômés

Après trois mois de travail, la satisfaction des employeurs à l'égard des diplômés en sciences de l'éducation varie selon le type d'entreprise. Dans les entreprises privées, 51,2% des employeurs se disent satisfaits, 41,9% sont moyennement satisfaits, et seulement 7,0% sont insatisfaits. Pour les entreprises publiques, 60,0% sont moyennement satisfaits, 33,3% sont satisfaits, et 6,7% sont insatisfaits. Les entreprises parapubliques expriment principalement une satisfaction moyenne, tandis que les ONG/OI se révèlent être les plus satisfaites, avec 43,8% de satisfaction et aucune insatisfaction.

Après six mois de travail, la satisfaction progresse dans toutes les catégories d'entreprises. Dans les entreprises privées, la satisfaction atteint 74,4%, avec seulement 20,9% de moyennement satisfaits et 4,7% d'insatisfaits. Les entreprises publiques enregistrent 53,3% de satisfaction et 46,7% de moyennement satisfaits, sans insatisfaction. Les entreprises parapubliques passent de la satisfaction moyenne à la satisfaction, avec un taux de satisfaction de 68,8%. Dans les ONG/OI, 69,3% sont satisfaits et 31,3% sont moyennement satisfaits, sans insatisfaction.

Après un an de travail, la satisfaction continue d'augmenter. Dans les entreprises privées, 86,0% sont satisfaits, 9,3% sont moyennement satisfaits, et 4,7% sont insatisfaits. Les entreprises publiques affichent un taux de satisfaction de 86,7%, avec 13,3% de moyennement satisfaits et aucune insatisfaction. Toutes les entreprises parapubliques sont satisfaites. Enfin, dans les ONG/OI, 87,5% sont satisfaits, 12,5% sont moyennement satisfaits, sans insatisfaction.

En résumé, il semble y avoir une tendance générale à une augmentation de la satisfaction des employeurs à mesure que les diplômés en sciences de l'éducation acquièrent de l'expérience au sein de leur entreprise. Les entreprises parapubliques et les ONG/OI affichent généralement les taux de satisfaction les plus élevés à toutes les étapes. Les entreprises privées et publiques connaissent également une augmentation significative de la satisfaction après une période initiale de trois mois. Cela peut indiquer que les diplômés s'adaptent progressivement à leur environnement de travail et procurent plus de satisfaction à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience.

Tableau 33 : Degré de satisfaction par rapport au rendement des diplômés selon le type d'entreprises

Degré de satisfaction		Privée	Publique	Parapublique	ONG/OI	Total
Après trois mois de travail	Insatisfaits	7,0	6,7	0,0	0,0	5,3%
	Moyennement satisfaits	41,9	60,0	100,0	56,3	49,3%
	Satisfaits	51,2	33,3	0,0	43,8	45,3%
Après six mois de travail	Insatisfaits	4,7	0,0	0,0	0,0	2,7%
	Moyennement satisfaits	20,9	46,7	0,0	31,3	28,0%
	Satisfaits	74,4	53,3	100,0	68,8	69,3%
Après un an de travail	Insatisfaits	4,7	0,0	0,0	0,0	2,7%
	Moyennement satisfaits	9,3	13,3	0,0	12,5	10,7%
	Satisfaits	86,0	86,7	100,0	87,5	86,7%
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

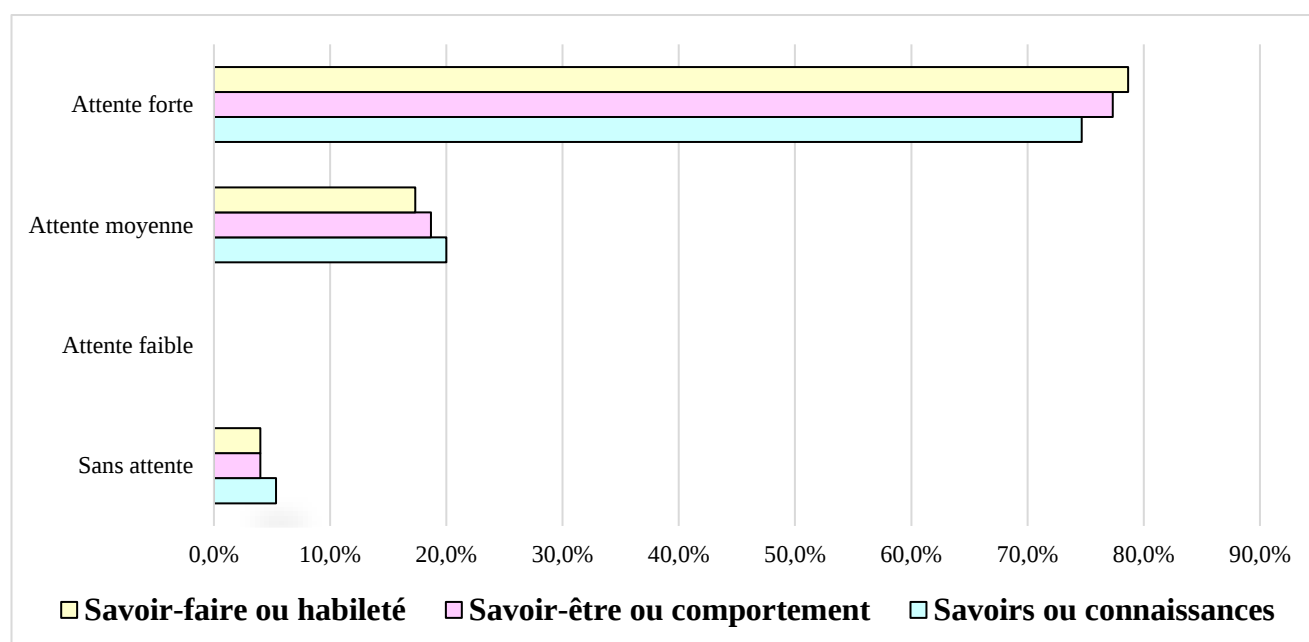
Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.6.3. Attentes des entreprises par rapport aux compétences

Lors de l'embauche d'un employé, les employeurs peuvent avoir des attentes variables concernant les différentes compétences requises pour le poste. Ces attentes peuvent être fortes, modérées ou faibles en fonction des compétences spécifiques. De plus, il peut arriver que les employeurs n'aient aucune attente particulière pour certaines compétences, ce qui est qualifié de "sans attente". Le graphique ci-dessous illustre les niveaux d'attentes des employeurs pour les trois domaines de compétences.

Selon les données présentées, on peut observer que la majorité des employeurs avait des attentes élevées en ce qui concerne les compétences des diplômés en sciences de l'éducation, que ce soit en termes de savoirs ou connaissances, de savoir-être ou comportement, ou de savoir-faire ou habileté. Ainsi, la grande majorité des employeurs (74,7%) avait des attentes élevées en matière de connaissances et de savoirs. Seulement 25,3% avait des attentes faibles ou moyennes dans ce domaine. Cela souligne l'importance des compétences académiques et théoriques pour les diplômés. De manière similaire, une grande majorité (77,3%) des employeurs avait des attentes élevées en ce qui concerne le comportement ou le savoir-être des diplômés. Le fait que 96,0% n'aient pas d'attentes faibles ou sans attente indique que les compétences comportementales sont considérées comme essentielles. Les employeurs avaient des attentes élevées (78,7%) en ce qui concerne les compétences pratiques et les habiletés des diplômés. Seuls 21,3% avait des attentes faibles ou moyennes. Cela souligne l'importance des compétences pratiques pour réussir sur le marché du travail.

Ces données indiquent que les employeurs attachent une grande importance à toutes les compétences, qu'il s'agisse de connaissances académiques, de comportement professionnel ou de compétences pratiques. Les diplômés qui souhaitent répondre aux attentes du marché du travail doivent donc développer un large éventail de compétences pour être compétitifs et réussir dans leur carrière.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

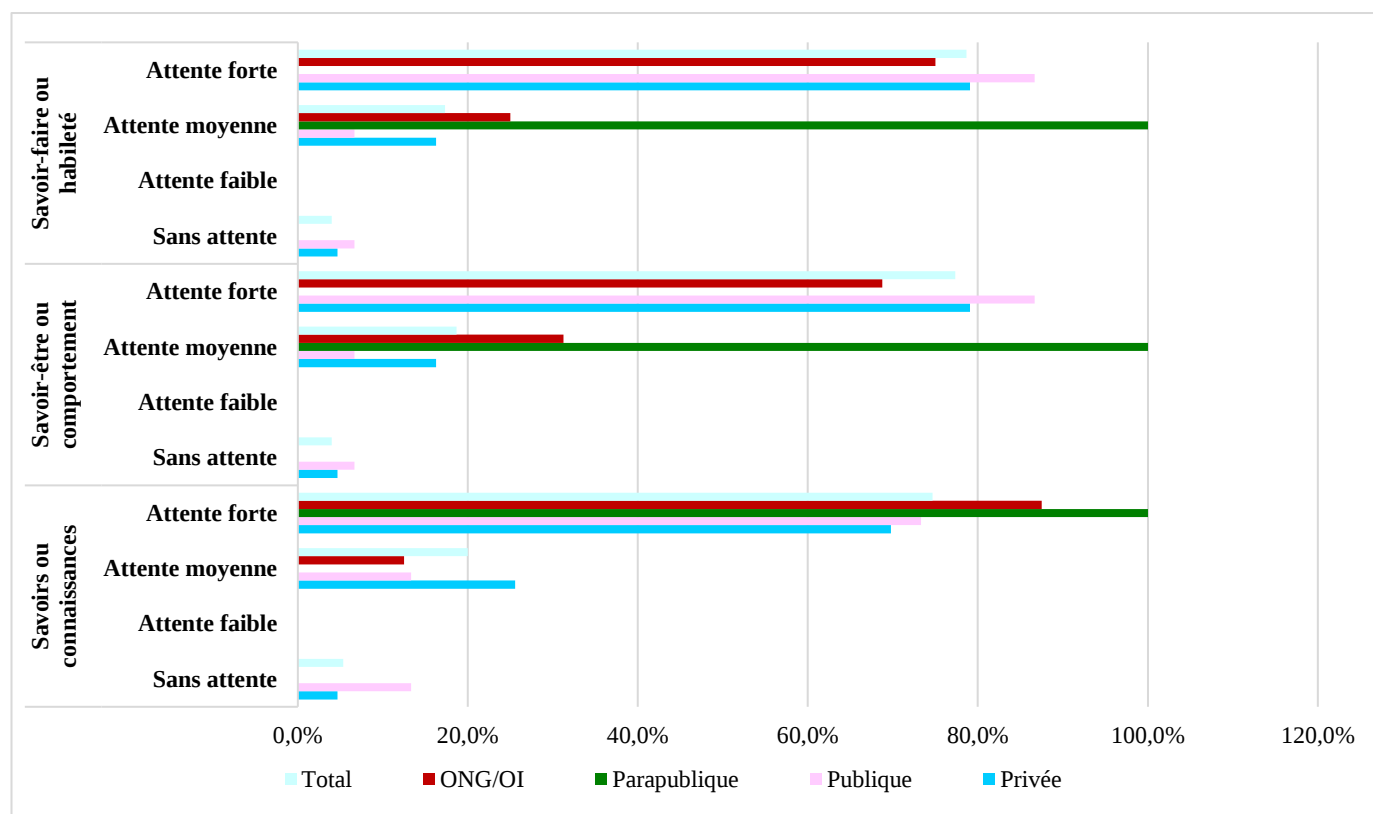
Graphique 41 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences des diplômés

Les employeurs des entreprises privées et publiques avaient des attentes élevées en matière de savoirs ou connaissances, avec une forte attente respective de 69,8% et 73,3%. Toutes les entreprises parapubliques affichent une attente moyenne par rapport aux compétences des diplômés. Les ONG/OI ne semblent pas avoir d'attentes particulières en matière de savoirs ou connaissances, avec des pourcentages très bas.

Les employeurs des entreprises privées et publiques avaient des attentes élevées en matière de savoir-être ou comportement, avec des attentes de 79,1% et 86,7% respectivement. Les ONG/OI avaient également des attentes élevées en matière de savoir-être ou comportement, avec une attente de 68,8% pour les compétences de niveau élevé. Cependant, toutes les catégories d'entreprises avaient des attentes élevées en matière de savoir-faire ou habileté.

Les compétences de savoir-être et de savoir-faire semblent être fortement demandées par les employeurs, qu'ils soient du secteur privé, public, parapublic ou des ONG/OI. Les employeurs privés et publics ont également des attentes élevées en matière de savoirs ou connaissances. Cependant, il est important de noter que les attentes varient d'une entreprise à l'autre.

Pour les diplômés, cela suggère que le développement de compétences non seulement dans leur domaine d'études (savoirs ou connaissances), mais aussi dans le domaine du savoir-être et du savoir-faire, peut les rendre plus attrayants pour un large éventail d'employeurs, quel que soit le secteur d'activité.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 42 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences selon le type d'entreprise

2.6.3.1. Attentes par rapport aux savoirs ou connaissances

Le graphique ci-dessous illustre les attentes des employeurs à l'égard de compétences liées aux connaissances ou au savoir, réparties en différentes catégories de niveaux d'attente (sans attente, attente faible, attente moyenne, attente forte).

Il est clair que les employeurs accordent une grande importance à la maîtrise des outils informatiques, avec 33,8% d'entre eux ayant des attentes élevées dans ce domaine. Cela suggère que la compétence en informatique est cruciale sur le marché du travail.

La compétence en rédaction administrative et en gestion de documents est également fortement recherchée, avec plus de la moitié (50,7%) des employeurs ayant des attentes élevées. Cela met en lumière l'importance de la communication écrite et de la gestion de la documentation dans de nombreux secteurs professionnels.

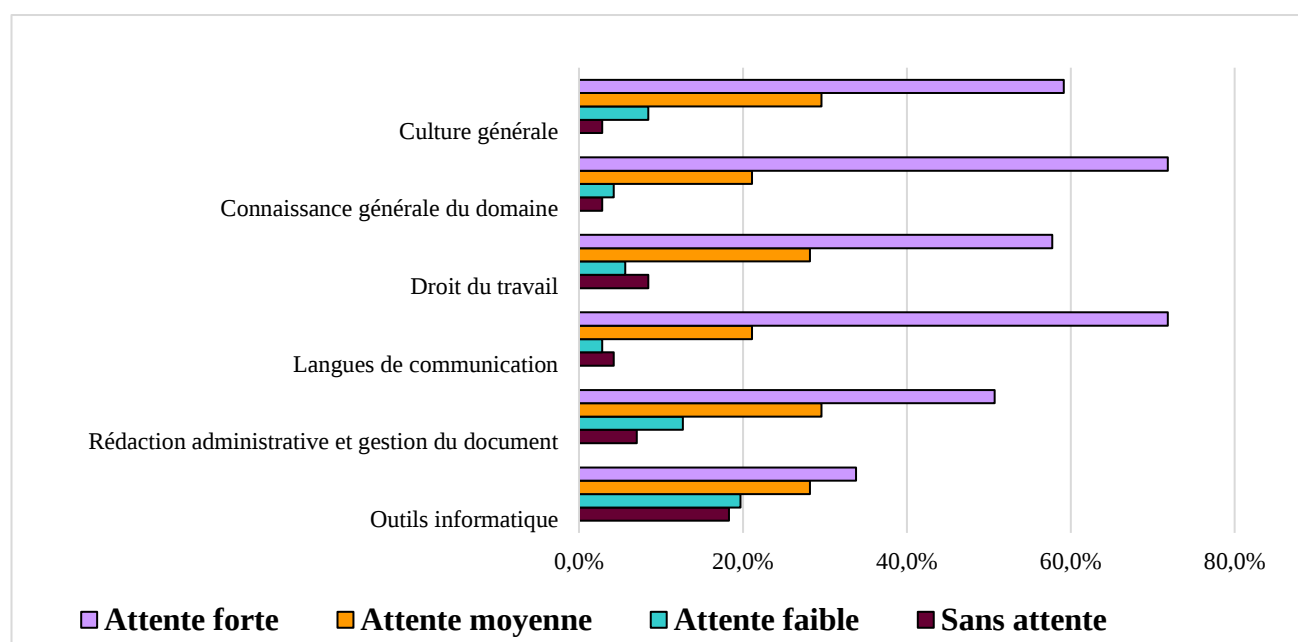
En ce qui concerne les langues de communication, elles occupent une place centrale sur le marché du travail, avec une attente élevée de 71,8% pour des compétences de haut niveau. Cette donnée reflète la mondialisation des entreprises et la nécessité de communiquer efficacement dans un contexte interculturel.

Le droit du travail est une compétence cruciale pour de nombreux employeurs, avec 57,7% d'entre eux ayant des attentes élevées. Cela est particulièrement significatif dans les secteurs liés aux ressources humaines et à la gestion du personnel.

La connaissance générale du domaine d'activité est également très recherchée, avec une attente élevée de 71,8%. Cela souligne l'importance d'avoir une compréhension approfondie du secteur dans lequel on

travail. Enfin, la culture générale est essentielle pour la plupart des employeurs, avec 59,2% d'entre eux ayant des attentes élevées. Cela démontre l'importance de posséder des connaissances générales pour une compréhension globale du contexte professionnel.

Les compétences en rédaction administrative et gestion du document, les langues de communication, la connaissance générale du domaine et la culture générale sont particulièrement recherchées par les employeurs, avec des attentes élevées dans ces domaines. Pour les diplômés, il est essentiel de développer ces compétences pour répondre aux attentes des employeurs et améliorer leurs perspectives d'emploi.

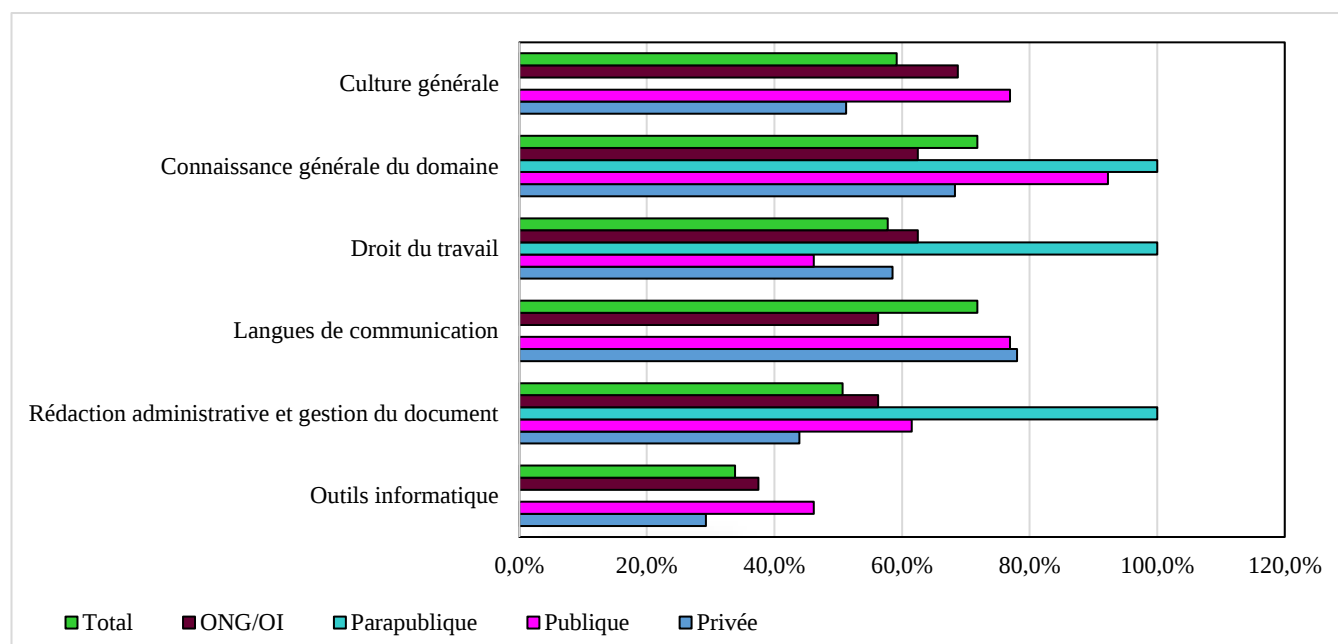


Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 43 : Attentes des employeurs par rapport aux savoirs ou connaissances

Les compétences des diplômés liées aux connaissances et aux savoirs sont analysées en fonction des différentes catégories d'entreprises (privée, publique, parapublique, ONG/OI).

Les compétences en outils informatiques sont particulièrement recherchées dans les entreprises publiques (46,2%) et privées (29,3%), soulignant leur importance dans ces secteurs. La compétence en rédaction administrative et en gestion documentaire est essentielle dans les entreprises parapubliques et significative dans les entreprises privées (43,9%), mettant en évidence l'importance de la communication écrite et de la gestion de la documentation. Les langues de communication sont cruciales dans les entreprises publiques (76,9%) et privées (78,0%), et restent importantes dans les ONG/OI (56,3%), soulignant l'importance de la communication interculturelle. La connaissance du droit du travail est fortement demandée dans les entreprises parapubliques (100%) et significative dans les entreprises privées (58,5%), ce qui indique son rôle clé, notamment dans les ressources humaines. La connaissance générale du domaine est particulièrement essentielle dans les entreprises publiques (92,3%) et privées (68,3%), nécessitant une compréhension approfondie du secteur d'activité. Enfin, la culture générale est valorisée dans les entreprises publiques (76,9%), privées (51,2%), et les ONG/OI (68,8%), contribuant à une meilleure compréhension du contexte professionnel. Les diplômés doivent prendre en compte ces attentes pour améliorer leurs perspectives d'emploi.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

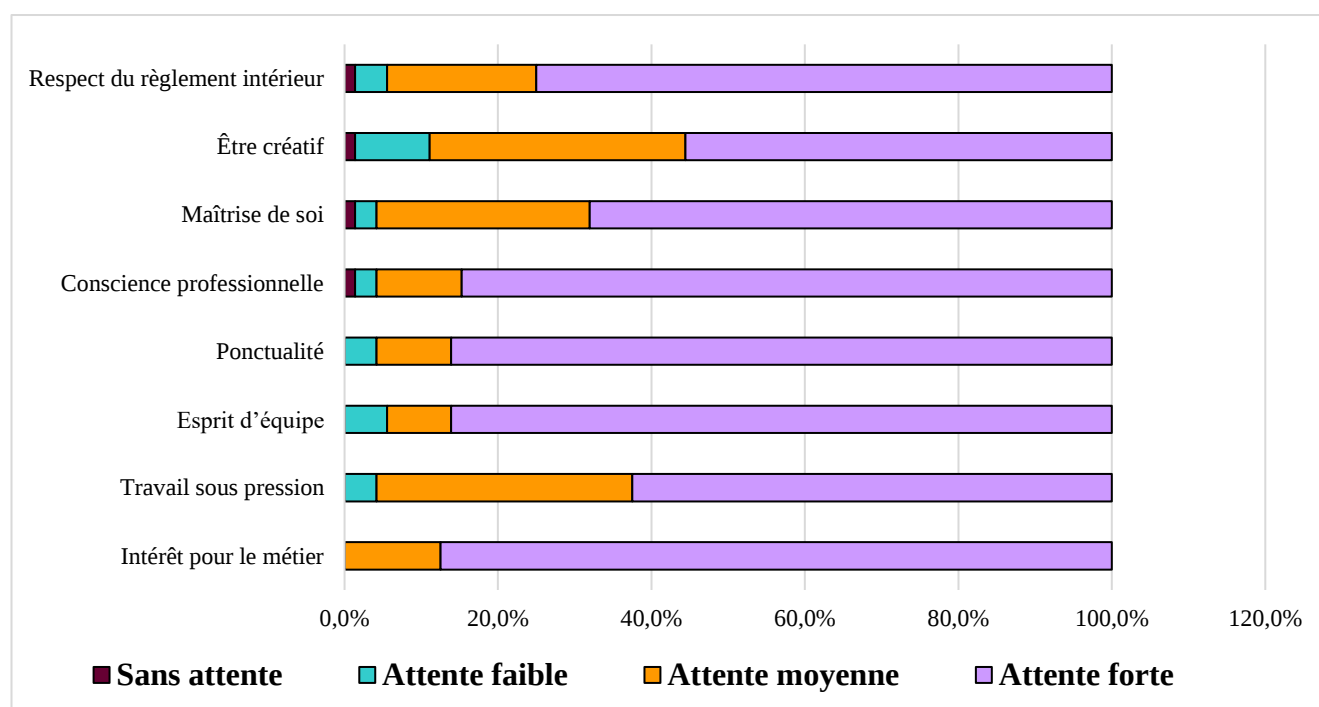
Graphique 44 : Attentes fortes des entreprises par rapport aux savoirs ou connaissances selon le type d'entreprise

2.6.3.2. Attentes par rapport au savoir-être

Pour résumer, voici les compétences clés pour lesquelles les employeurs avaient des attentes élevées :

- ✓ Un engagement passionné envers le métier, avec une attente élevée de 87,5%. Cela met en avant l'importance de la passion et du dévouement envers le travail.
- ✓ La capacité à gérer la pression est essentielle, avec 62,5% des employeurs ayant des attentes élevées, soulignant l'importance de la résistance au stress dans le milieu professionnel.
- ✓ L'esprit d'équipe est une qualité cruciale, avec une forte attente de 86,1%, soulignant la nécessité de la collaboration et de la coopération au sein des équipes de travail.
- ✓ La ponctualité est cruciale pour la plupart des employeurs, avec 86,1% ayant des attentes élevées, soulignant l'importance du respect des horaires et des délais.
- ✓ Une forte conscience professionnelle est attendue chez 84,7% des employeurs, impliquant un sens aigu du devoir et de l'intégrité au travail.
- ✓ La maîtrise de soi est recherchée par plus des deux tiers (68,1%) des employeurs, indiquant l'importance du contrôle émotionnel en milieu professionnel.
- ✓ La créativité est valorisée par plus de la moitié (55,6%) des employeurs, car elle est vue comme une source d'innovation.
- ✓ Le respect des règles internes de l'entreprise est une exigence pour 75,0% des employeurs, soulignant l'importance du respect des politiques et des procédures.

Les compétences liées au comportement ou savoir-être, telles que l'engagement, la gestion du stress, le travail d'équipe, la ponctualité, la conscience professionnelle, la maîtrise de soi, la créativité et le respect des règles, sont extrêmement précieuses pour les employeurs. Les diplômés devraient donc mettre en avant et développer ces compétences sur le marché du travail pour accroître leurs opportunités professionnelles.



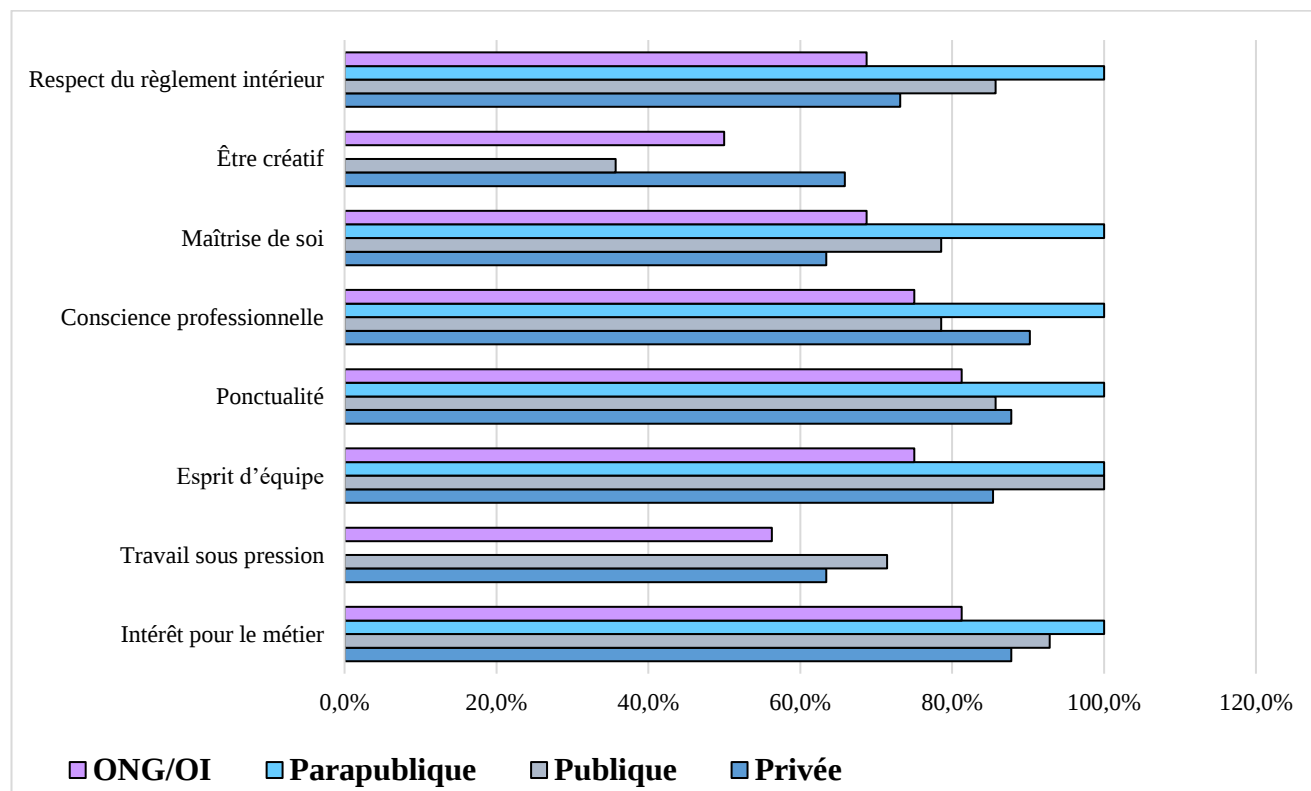
Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 45 : Attentes des employeurs par rapport au savoir-être

Les attentes des employeurs en matière de compétences liées au comportement et au savoir-être varient selon le type d'entreprise. Voici un résumé des principales attentes dans chaque catégorie :

- ✓ **Intérêt pour le métier** : Les entreprises parapubliques exigent un engagement absolu, suivi de près par les entreprises publiques qui ont des attentes élevées. Les entreprises privées ne sont pas en reste, tandis que les ONG/OI ont des attentes légèrement moins élevées mais significatives.
- ✓ **Travail sous pression** : Les entreprises publiques ont les attentes les plus élevées, suivies des entreprises privées. Les ONG/OI ont des attentes un peu moins élevées, tandis que les entreprises parapubliques n'ont pas d'exigences particulières dans ce domaine.
- ✓ **Esprit d'équipe** : Les entreprises publiques et parapubliques insistent sur l'importance de cette compétence en ayant des attentes de 100%. Les entreprises privées ont également des attentes élevées, tandis que les ONG/OI ont des attentes légèrement inférieures.
- ✓ **Ponctualité** : Les entreprises parapubliques et privées exigent une ponctualité parfaite, tandis que les entreprises publiques ont des attentes élevées. Les ONG/OI attendent également une ponctualité élevée.
- ✓ **Conscience professionnelle** : Les entreprises parapubliques et privées attendent une conscience professionnelle inébranlable, suivies des entreprises publiques. Les ONG/OI ont des attentes légèrement moins élevées.
- ✓ **Maîtrise de soi** : Les entreprises privées ont des attentes élevées, tout comme les entreprises publiques. Les ONG/OI ont des attentes légèrement inférieures, tandis que les entreprises parapubliques ont des attentes intermédiaires.
- ✓ **Créativité** : Les entreprises privées accordent de l'importance à la créativité, tandis que les entreprises publiques et parapubliques ont des attentes beaucoup plus faibles. Les ONG/OI maintiennent des attentes intermédiaires.

En résumé, les attentes des employeurs varient selon la catégorie d'entreprise, mais certaines compétences, telles que l'intérêt pour le métier, la ponctualité, la conscience professionnelle et le respect du règlement intérieur, sont généralement très valorisées dans toutes les catégories. L'esprit d'équipe est également crucial, en particulier dans les entreprises publiques et parapubliques. La créativité est plus importante dans les entreprises privées. Les diplômés doivent tenir compte de ces attentes spécifiques lorsqu'ils se préparent à entrer sur le marché du travail et chercher à développer les compétences qui sont prioritaires dans leur domaine d'intérêt.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 46 : Attentes fortes des entreprises par rapport au savoir-être selon le type d'entreprise

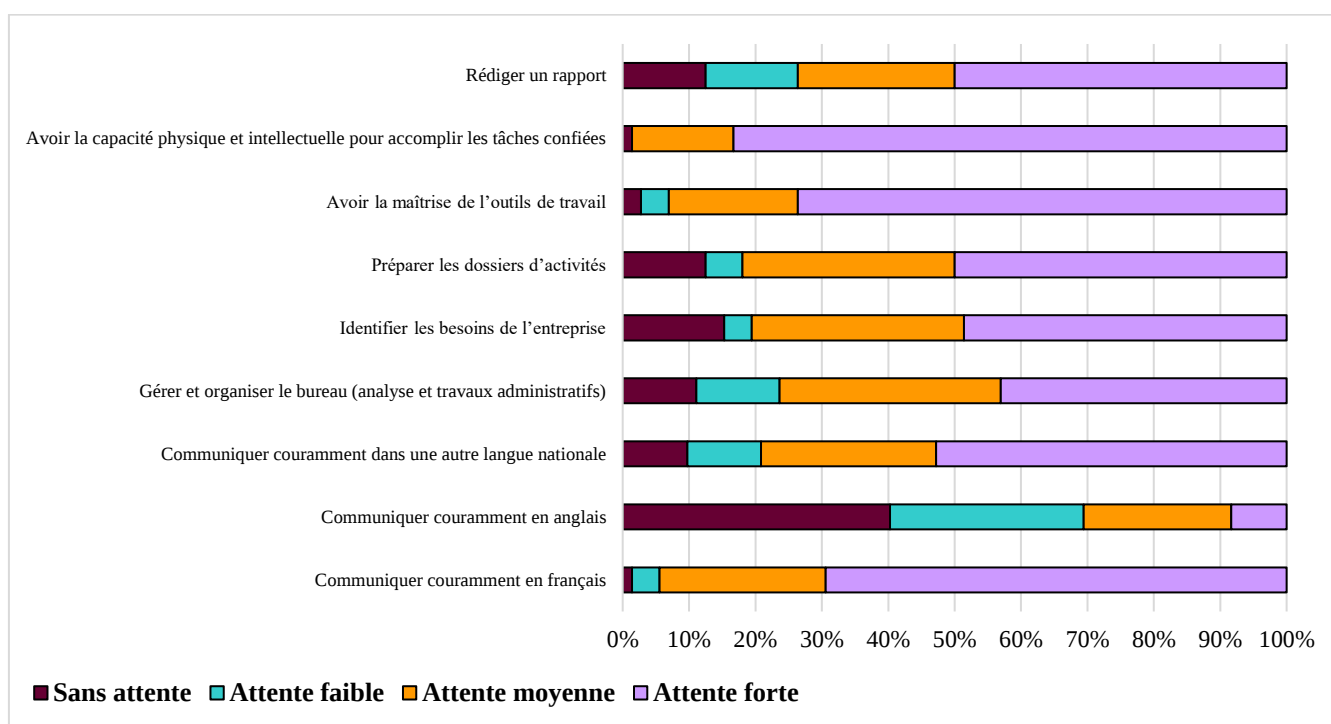
2.6.3.3. Attentes par rapport au savoir-faire

Les compétences énumérées sont évaluées en fonction de différents niveaux d'attente des employeurs, allant de "sans attente" à "attente forte".

La maîtrise du français est fortement attendue, avec 69,4% des employeurs considérant cette compétence comme essentielle. En revanche, la maîtrise de l'anglais suscite des attentes faibles, avec seulement 30,5% d'employeurs attachant une grande importance à cette compétence. La capacité à communiquer couramment dans une autre langue nationale est jugée cruciale par plus de la moitié des employeurs, avec une forte attente de 52,8%. La compétence de gérer et organiser un bureau est essentielle pour environ 43,1% des employeurs, avec des attentes fortes. L'identification des besoins de l'entreprise est une compétence clé pour près de la moitié des employeurs, avec une forte attente de 48,6%. La préparation des dossiers d'activités est essentielle pour la moitié des employeurs, avec une forte attente de 50,0%. La maîtrise de l'outil de travail est hautement valorisée, avec une forte attente de 73,6%. La capacité physique et intellectuelle pour accomplir les tâches confiées est cruciale pour la majorité des employeurs, avec une

forte attente de 83,3%. Rédiger des rapports est une compétence essentielle pour la moitié des employeurs, avec une forte attente de 50,0%.

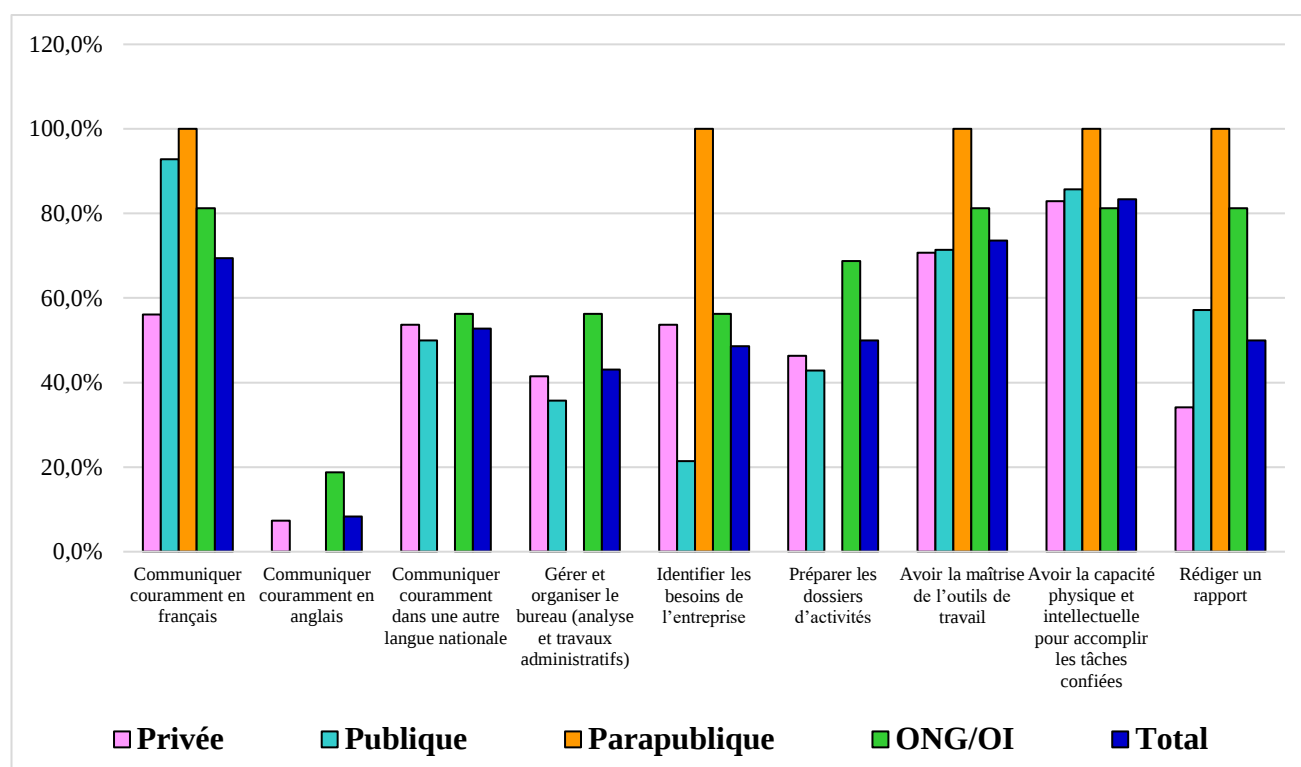
En résumé, la maîtrise du français, la capacité à gérer un bureau, la préparation des dossiers, la maîtrise de l'outil de travail, et la rédaction de rapports sont fortement valorisées par de nombreux employeurs. En revanche, la maîtrise de l'anglais est moins essentielle pour la majorité des employeurs. De plus, la capacité à communiquer dans d'autres langues nationales et l'identification des besoins de l'entreprise sont également des compétences cruciales pour une proportion significative d'employeurs.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 47 : Attentes des entreprises par rapport au savoir-faire

Les attentes des employeurs varient en fonction de la catégorie d'entreprise. Les compétences liées à la maîtrise du français, à la maîtrise d'une autre langue nationale, à la gestion du bureau, à l'identification des besoins de l'entreprise, à la maîtrise de l'outil de travail et à la capacité physique et intellectuelle sont essentielles dans plusieurs catégories d'entreprises. La maîtrise de l'anglais est moins importante, sauf dans les ONG/OI où elle est valorisée. La rédaction de rapports est cruciale dans les entreprises parapubliques et publiques, tandis qu'elle est moins prioritaire dans les autres catégories.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 48 : Attentes fortes des entreprises par rapport au savoir-faire selon le type d'entreprise

2.6.4. Satisfaction des entreprises

L'évaluation de la satisfaction des employeurs se base initialement sur trois domaines de compétence : les connaissances, le comportement, et les habiletés, à la fois pour le taux basique et le taux synthétique. Ensuite, une analyse est effectuée sur chaque compétence au sein de ces domaines. Il est important de noter que seuls les employeurs des diplômés qui ont formulé au moins une attente sont pris en compte dans ce calcul. Les employeurs des diplômés sans attente ne sont pas inclus, car leur absence d'attente ne permet pas d'établir une corrélation entre leurs attentes et leur satisfaction, ce qui pourrait potentiellement biaiser les résultats finaux.

La mesure globale de la satisfaction des employeurs repose sur l'utilisation de deux types de taux de satisfaction :

Taux Basique : Ce taux, qualifié de "basique", est déterminé en se basant sur les évaluations des employeurs concernant leur satisfaction à l'égard de chaque domaine de compétence individuellement, ainsi que de manière globale.

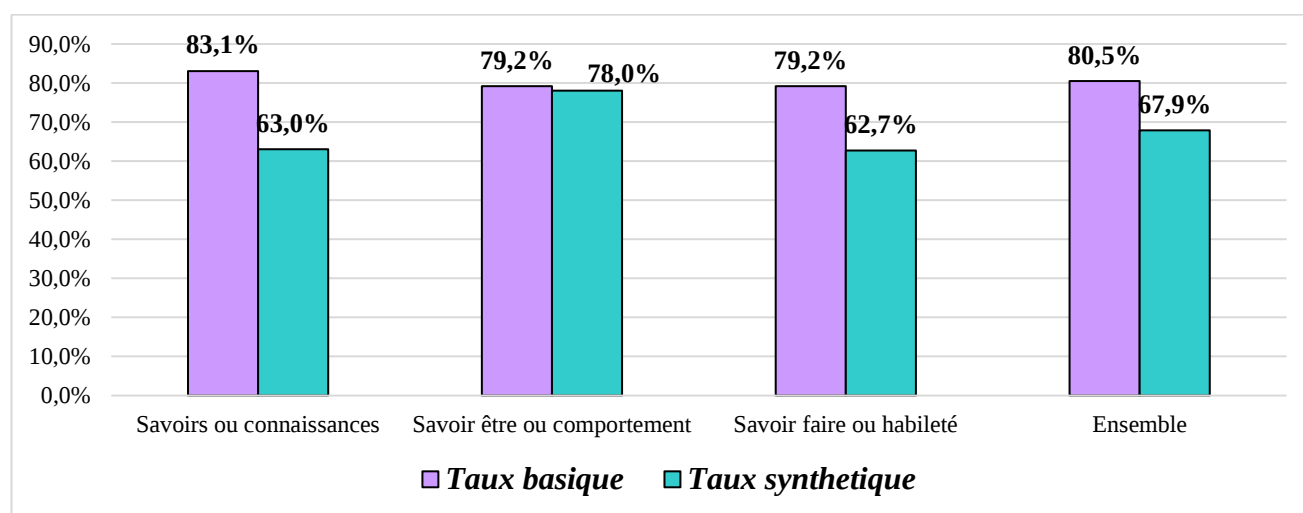
Taux Synthétique : Pour chaque compétence au sein de chaque domaine, un taux de satisfaction synthétique est calculé. Les résultats de chaque domaine de compétence sont agrégés en utilisant un taux de satisfaction pondéré en fonction des attentes exprimées. Cette même méthode est appliquée pour obtenir le taux global synthétique, qui agrège les taux de satisfaction de chaque domaine de compétence.

Les taux de satisfaction basique et synthétique des employeurs sont présentés dans le graphique suivant.

Globalement, en prenant en compte tous les domaines, les employeurs expriment une satisfaction élevée avec un taux basique de 80,5%. Cependant, le taux synthétique est légèrement inférieur à 67,9%, ce qui suggère que lorsque les attentes spécifiques sont prises en compte, la satisfaction globale diminue légèrement.

L'analyse montre que les employeurs expriment un niveau élevé de satisfaction (83,1%) en ce qui concerne les connaissances et les compétences académiques des diplômés. Cependant, lorsque l'on considère le taux synthétique, qui prend en compte les attentes spécifiques des employeurs, la satisfaction diminue à 63,0%. Cela suggère que les employeurs peuvent avoir des attentes plus élevées en matière de connaissances spécifiques liées à leur domaine d'activité. Les employeurs semblent être relativement satisfaits du comportement et des compétences comportementales des diplômés, avec un taux basique de satisfaction de 79,2%. Le taux synthétique reste élevé à 78,0%. Cela indique que les attentes des employeurs dans ce domaine sont en grande partie respectées par les diplômés. En ce qui concerne les compétences pratiques et les habiletés, les employeurs affichent un taux basique de satisfaction de 79,2%. Cependant, le taux synthétique est significativement plus bas, à 62,7%. Cela suggère que les employeurs peuvent avoir des attentes plus élevées en ce qui concerne les compétences pratiques spécifiques et les capacités des diplômés.

Les employeurs semblent être globalement satisfaits des diplômés dans les trois domaines de compétence. Cependant, la méthode de calcul du taux de satisfaction peut influencer les résultats, notamment lorsque les attentes spécifiques sont prises en compte. Le taux de satisfaction synthétique est beaucoup plus proche des résultats des critères d'appréciation que le taux basique. En effet, le taux basique a tendance à surestimer le niveau de satisfaction des employeurs, comme le montrent les taux globaux. Le taux synthétique semble alors être plus cohérent que le taux basique. Aussi, cela met en évidence l'importance pour les diplômés de comprendre et de s'efforcer de répondre aux attentes spécifiques des employeurs pour maximiser leur employabilité.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 49 : Taux basiques et synthétiques de satisfaction des entreprises

De manière générale, les employeurs montrent une satisfaction raisonnable envers les diplômés, en se basant sur trois domaines de compétence : les connaissances académiques, les compétences comportementales et les compétences pratiques. Les employeurs affichent un niveau de satisfaction moyen

de 63,0% dans le domaine de compétences connaissances ou savoirs. Ce taux est plus élevé chez les entreprises privées, atteignant 67,2%, suivi des entreprises publiques avec 60,9%. Globalement, les connaissances académiques des diplômés semblent satisfaire les employeurs, bien que des disparités existent entre les entreprises. Les compétences liées au comportement reçoivent un niveau de satisfaction élevé, avec une moyenne de 78,0%. Les entreprises privées et publiques affichent des taux de satisfaction comparables de 79,2% et 78,0% respectivement. Cela dénote l'importance que les employeurs accordent au comportement et aux compétences comportementales des diplômés. Les employeurs se montrent moins satisfaits des compétences pratiques des diplômés, avec un taux moyen de 62,7%. Les entreprises parapubliques affichent le taux le plus bas à 22,2%. Les entreprises privées obtiennent le taux le plus élevé à 69,2%. Cette variation met en lumière des défis potentiels liés aux compétences pratiques, en particulier dans les entreprises parapubliques.

Dans l'ensemble, les entreprises privées semblent être plus satisfaites des diplômés, que ce soit en termes de connaissances académiques, de compétences comportementales ou de compétences pratiques. Les entreprises parapubliques rencontrent des difficultés, notamment en ce qui concerne les compétences pratiques. Les entreprises publiques et les ONG/OI se situent entre les deux extrêmes, mais dans l'ensemble, les employeurs expriment une satisfaction relative à l'égard des diplômés dans les trois domaines de compétence, bien que des disparités subsistent en fonction des secteurs d'activité.

Tableau 34 : Taux synthétiques de satisfaction des entreprises selon le type d'entreprises

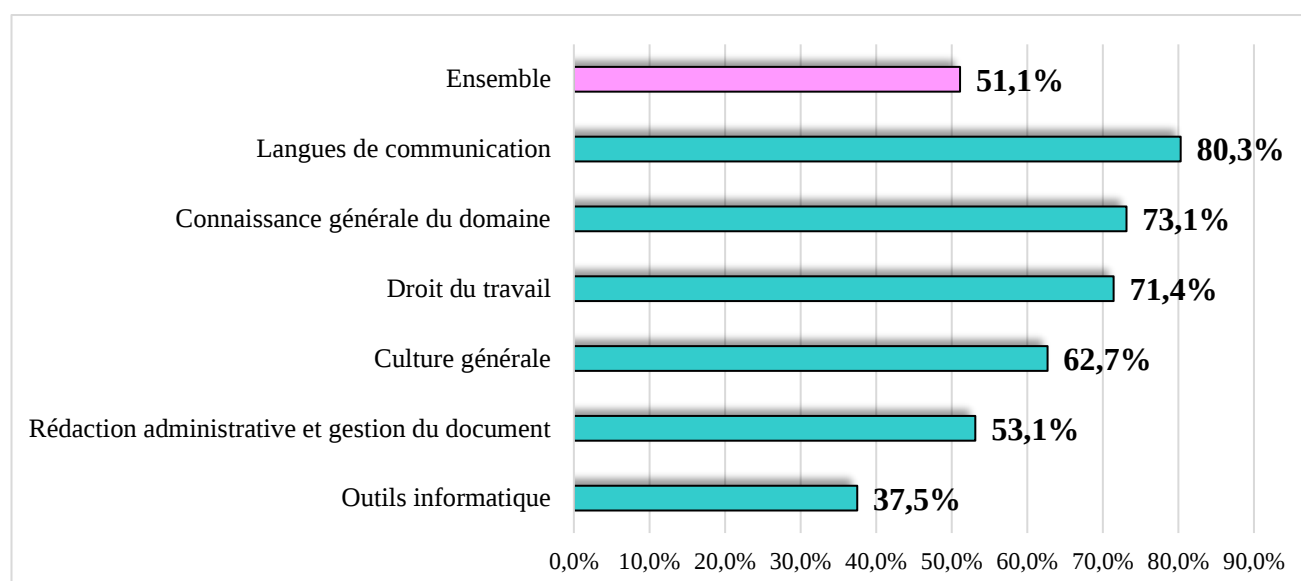
Domaines de compétence	Privée	Publique	Parapublique	ONG/OI	Ensemble
Savoirs ou connaissances	67,2	60,9	50,0	55,2	63,0
Savoir être ou comportement	79,2	78,0	62,5	75,8	78,0
Savoir-faire ou habileté	69,2	53,9	22,2	56,6	62,7
Ensemble	71,9	64,3	44,9	62,5	67,9

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.6.4.1. Satisfaction par rapport aux savoirs ou connaissances

L'analyse se concentre sur la satisfaction des employeurs à l'égard des compétences en matière de connaissances des diplômés. Cette évaluation porte sur plusieurs aspects, notamment la maîtrise des outils informatiques, les compétences en rédaction administrative et gestion documentaire, la maîtrise des langues de communication, la connaissance du droit du travail, la compréhension générale du domaine d'activité et la culture générale des diplômés.

Dans l'ensemble, les employeurs semblent satisfaits des compétences en langues de communication, en droit du travail et des connaissances générales de ces compétences des diplômés en sciences de l'éducation. Cependant, il existe des opportunités d'amélioration de certaines compétences comme des connaissances relatives aux outils informatiques, à la rédaction administrative et à la gestion documentaire.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 50 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoirs de l'employé

L'ensemble des taux de satisfaction varie en fonction du type d'entreprise, avec les entreprises privées ayant le taux le plus élevé (67,2%) et les entreprises parapubliques ayant le taux le plus bas (50,0%). Il y a des différences significatives dans le taux de satisfaction des employeurs en ce qui concerne les compétences en "savoirs ou connaissances" en fonction du type d'entreprise. Les compétences en langues de communication et en droit du travail sont généralement bien appréciées dans tous les secteurs, tandis que les compétences en rédaction administrative et en gestion du document semblent nécessiter une amélioration, en particulier dans les entreprises publiques et parapubliques. Les programmes éducatifs peuvent être adaptés pour mieux préparer les diplômés aux besoins spécifiques de chaque secteur.

Tableau 35 : Taux de satisfaction détaillé des employeurs par rapport à la connaissance selon le type d'entreprises

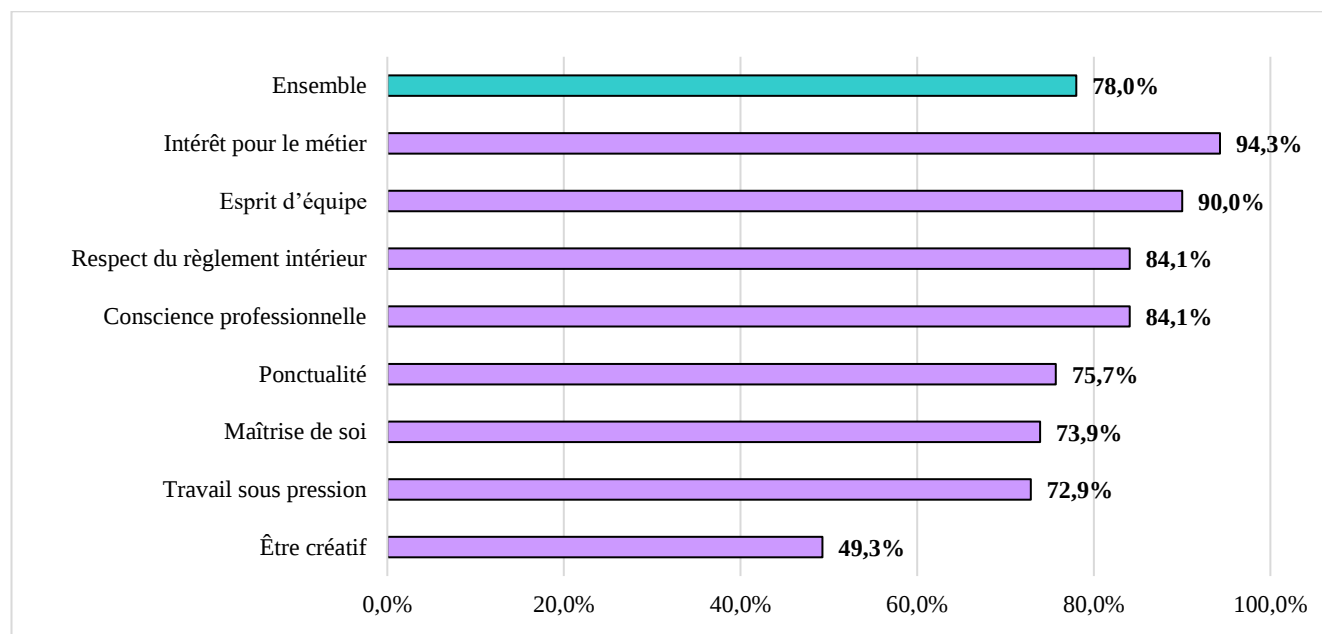
Savoirs ou connaissance	Privée	Publique	Parapublique	ONG/OI	Ensemble
Outils informatique	41,4	27,3	0,0	40,0	37,5
Rédaction administrative et gestion du document	59,5	50,0	0,0	42,9	53,1
Langues de communication	81,6	84,6	100,0	71,4	80,3
Droit du travail	78,4	72,7	0,0	57,1	71,4
Connaissance générale du domaine	76,3	69,2	100,0	66,7	73,1
Culture générale	65,8	61,5	100,0	53,3	62,7
Ensemble	67,2	60,9	50,0	55,2	63,0

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.6.4.2. Satisfaction par rapport au savoir-être

L'affinement de l'analyse de la satisfaction des employeurs concernant les compétences comportementales des diplômés se concentre sur les huit compétences pour lesquelles les employeurs avaient des attentes spécifiques. Cette satisfaction des employeurs est mesurée en prenant en compte des critères tels que l'intérêt pour le métier, la capacité à travailler sous pression, l'esprit d'équipe, la ponctualité, le professionnalisme, la maîtrise de soi, la créativité et le respect des règles internes de l'organisation.

Globalement, le taux de satisfaction moyen est d'environ 78,0%, ce qui suggère que les diplômés ont généralement des compétences comportementales solides, mais qu'il y a encore des domaines où des améliorations peuvent être apportées, notamment en ce qui concerne la créativité, la gestion du stress et la ponctualité. Les compétences les mieux évaluées sont l'intérêt pour le métier, l'esprit d'équipe, le respect des règles internes, et la conscience professionnelle, ce qui indique que ces aspects sont généralement bien maîtrisés par les diplômés.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 51 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-être de l'employé

Globalement, les diplômés semblent avoir des compétences comportementales solides, avec des variations dans la satisfaction des employeurs en fonction de la catégorie d'entreprise. L'intérêt pour le métier, l'esprit d'équipe et le respect du règlement intérieur sont des compétences généralement bien évaluées dans tous les types d'entreprise, tandis que la créativité peut nécessiter une amélioration, en particulier dans les entreprises publiques et parapubliques.

Tableau 36 : Taux de satisfaction détaillé des employeurs par rapport au savoir-être selon le type d'entreprises

Savoir-être	Privée	Publique	Parapublique	ONG/OI	Ensemble
Intérêt pour le métier	95,0	92,9	0,0	100,0	94,3
Travail sous pression	75,0	71,4	0,0	73,3	72,9
Esprit d'équipe	82,5	100,0	100,0	100,0	90,0
Ponctualité	77,5	71,4	100,0	73,3	75,7
Conscience professionnelle	89,7	85,7	100,0	66,7	84,1
Maîtrise de soi	76,9	71,4	100,0	66,7	73,9
Être créatif	55,0	38,5	0,0	46,7	49,3
Respect du règlement intérieur	82,1	92,9	100,0	80,0	84,1
Ensemble	79,2	78,0	62,5	75,8	78,0

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

2.6.4.3. Satisfaction par rapport au savoir-faire

Le domaine du savoir-faire englobe des compétences pour lesquelles les employeurs des diplômés ont des attentes élevées. Ces attentes se concentrent sur les compétences suivantes :

- ✓ Une communication fluide en anglais et dans une autre langue nationale.
- ✓ La capacité à gérer et organiser le bureau, y compris l'analyse et la gestion des tâches administratives.
- ✓ La compétence pour identifier les besoins de l'entreprise.
- ✓ La préparation efficace des dossiers d'activités.
- ✓ Une maîtrise complète des outils de travail.
- ✓ La capacité physique et intellectuelle nécessaire pour accomplir les tâches assignées.
- ✓ L'aptitude à rédiger des rapports de manière claire et concise.

Ces compétences constituent des attentes essentielles de la part des employeurs et sont cruciales pour le succès des diplômés dans leur environnement professionnel. En effet, l'analyse du taux de satisfaction des employeurs concernant le savoir-faire des diplômés révèle les tendances suivantes :

Communiquer couramment en anglais (7,0%) : Ce taux de satisfaction est relativement bas, indiquant que les employeurs sont moins satisfaits de la compétence en communication en anglais des diplômés. Cela pourrait être un domaine d'amélioration.

Rédiger un rapport (59,0%) : Bien que ce taux soit supérieur à 50%, il existe un potentiel d'amélioration dans la compétence de rédaction de rapports parmi les diplômés.

Gérer et organiser le bureau (analyse et travaux administratifs) (61,3%) : Ce taux de satisfaction est légèrement supérieur à 60%, indiquant que les employeurs ont des attentes modérées en matière de gestion et d'organisation du bureau.

Préparer les dossiers d'activités (67,2%) : Ce taux indique que les employeurs sont relativement satisfaits de la compétence de préparation des dossiers d'activités des diplômés.

Identifier les besoins de l'entreprise (68,9%) : Les employeurs ont des attentes élevées en matière d'identification des besoins de l'entreprise, bien que le taux de satisfaction soit encore légèrement inférieur à 70%.

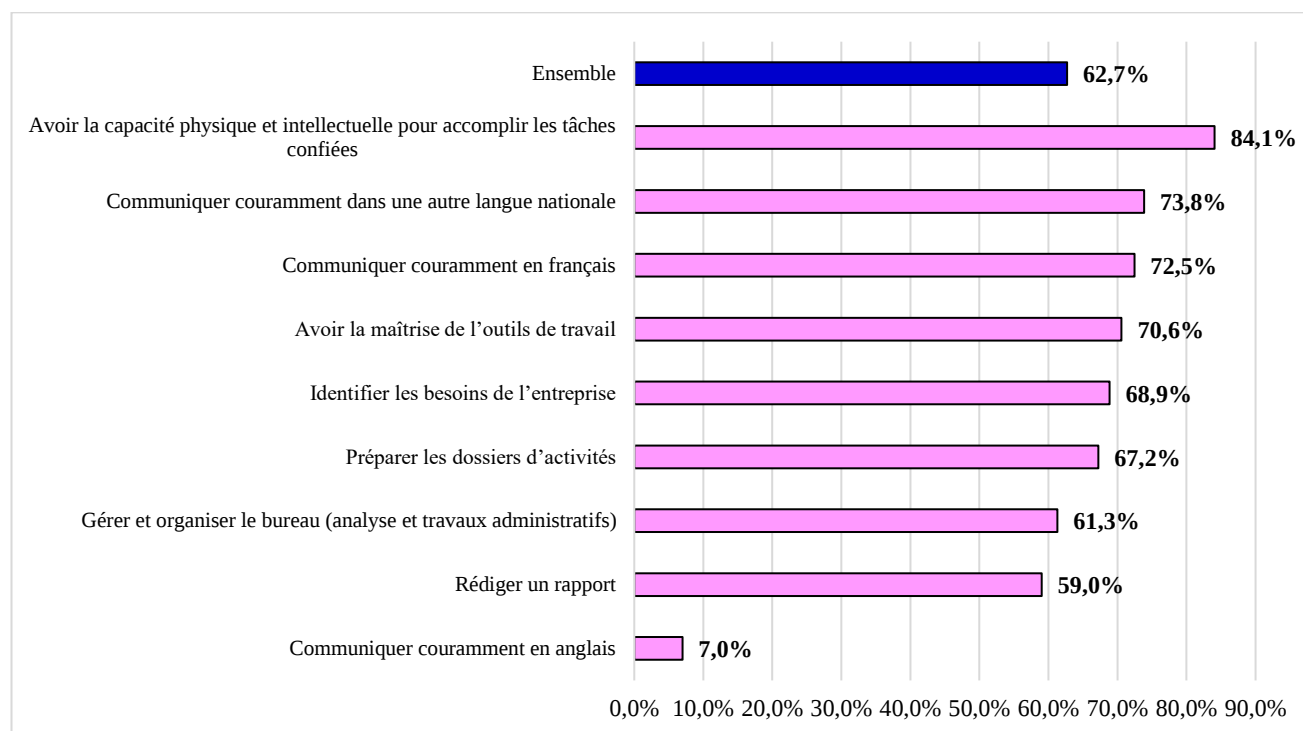
Avoir la maîtrise de l'outil de travail (70,6%) : Ce taux de satisfaction indique que la maîtrise de l'outil de travail parmi les diplômés est globalement satisfaisante, bien que des améliorations puissent être apportées.

Communiquer couramment en français (72,5%) : La satisfaction en matière de communication en français est relativement élevée, bien qu'il y ait toujours de la place pour l'amélioration.

Communiquer couramment dans une autre langue nationale (73,8%) : Les employeurs sont plus satisfaits de la compétence en communication dans une autre langue nationale que de la communication en anglais.

Avoir la capacité physique et intellectuelle pour accomplir les tâches confiées (84,1%) : C'est la compétence la mieux évaluée, avec un taux de satisfaction élevé.

Globalement, le taux de satisfaction moyen est d'environ 62,7%, ce qui suggère que les diplômés ont généralement des compétences en savoir-faire solides, bien que certains domaines comme la communication en anglais, la rédaction de rapports et la gestion du bureau puissent nécessiter une attention particulière pour répondre aux attentes des employeurs.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

Graphique 52 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-faire de l'employé

Globalement, il y a des variations significatives dans les taux de satisfaction en fonction des compétences et des catégories d'entreprises. Les compétences en communication en anglais et en rédaction de rapports nécessitent une attention particulière dans toutes les catégories, tandis que certaines compétences, telles que la maîtrise de l'outil de travail et la capacité physique et intellectuelle, sont bien évaluées. Le secteur parapublic semble avoir besoin de travailler sur plusieurs compétences, tandis que les entreprises privées obtiennent généralement les taux de satisfaction les plus élevés dans la plupart des compétences.

Tableau 37 : Taux de satisfaction détaillé des employeurs par rapport au savoir-faire selon le type d'entreprises

Savoir-faire	Privée	Publique	Parapublique	ONG/OI	Ensemble
Communiquer couramment en français	69,2	85,7	100,0	66,7	72,5
Communiquer couramment en anglais	12,5	0,0	0,0	0,0	7,0
Communiquer couramment dans une autre langue nationale	80,0	72,7	0,0	61,5	73,8
Gérer et organiser le bureau (analyse et travaux administratifs)	70,6	46,2	0,0	57,1	61,3
Identifier les besoins de l'entreprise	83,3	40,0	0,0	57,1	68,9
Préparer les dossiers d'activités	81,3	46,2	0,0	60,0	67,2
Avoir la maîtrise de l'outil de travail	76,9	61,5	0,0	66,7	70,6
Avoir la capacité physique et intellectuelle pour accomplir les tâches confiées	89,7	78,6	100,0	73,3	84,1
Rédiger un rapport	59,4	53,8	0,0	66,7	59,0
Ensemble	69,2	53,9	22,2	56,6	62,7

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des sciences de l'éducation du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2023

CONCLUSIONS

L'objectif général de cette étude sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés en sciences de l'éducation des institutions publiques d'enseignement supérieur du Mali de la promotion 2015-2018, est de retracer le parcours des diplômés sur le marché du travail (emploi, chômage, démarrage d'une autre formation). De façon spécifique, elle vise à : i) réaliser une cartographie des secteurs d'insertion des diplômés, ii) analyser les éléments qui sont de nature à améliorer l'employabilité des diplômés, iii) analyser le système de formation au niveau de la FSHSE et proposer des pistes d'amélioration susceptibles de renforcer la responsabilité sociétale de l'université, particulièrement de la FSHSE en matière d'insertion des diplômés sont entre autres, les objectifs recherchés.

Le rapport met en évidence des défis significatifs auxquels sont confrontés les diplômés en sciences de l'éducation au Mali. Plusieurs conclusions clés émergent de cette analyse approfondie :

1. **Disparités du taux de chômage par sexe et par région** : Les taux de chômage sont élevés parmi les diplômés en sciences de l'éducation, et les femmes sont particulièrement touchées. De plus, il existe des disparités importantes entre les régions du Mali, avec Bamako et Koulikoro enregistrant les taux les plus élevés de chômage.
2. **Inadéquation emploi-formation** : La majorité des diplômés en sciences de l'éducation occupent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, et une double inadéquation, où les emplois ne sont pas liés à leur formation et où ils sont surqualifiés, affecte une grande partie d'entre eux. Cette inadéquation emploi-formation est un défi majeur qui nécessite une attention particulière.
3. **Retour en formation** : Un petit pourcentage de diplômés décide de reprendre ou de poursuivre leur formation, principalement des femmes et des personnes de certaines tranches d'âge. Cela souligne l'importance de la formation continue pour améliorer l'employabilité des diplômés.
4. **Attentes des employeurs** : Les compétences techniques, comportementales et pratiques sont toutes essentielles pour les diplômés, mais il y a des variations dans les attentes des employeurs en fonction du type d'entreprise. Les diplômés doivent développer un large éventail de compétences pour répondre aux attentes du marché du travail.
5. **Satisfaction des employeurs** : En général, les employeurs expriment une satisfaction raisonnable envers les diplômés, mais des lacunes sont identifiées en ce qui concerne certaines compétences pratiques. Les diplômés doivent travailler sur ces compétences spécifiques pour améliorer leur employabilité.

En fin, pour améliorer l'insertion professionnelle des diplômés en sciences de l'éducation au Mali, des mesures doivent être prises aux niveaux national, régional et institutionnel. Cela pourrait inclure le renforcement de la formation continue pour correspondre aux besoins du marché du travail, l'encouragement de l'entrepreneuriat parmi les diplômés, la réduction des disparités régionales en matière d'emploi et la sensibilisation des diplômés aux compétences essentielles recherchées. En abordant ces problèmes de manière proactive, le Mali peut créer des opportunités d'emploi significatives pour ses diplômés en sciences de l'éducation et améliorer la qualité de leurs emplois.

RECOMMANDATIONS

À la lumière des conclusions de ce rapport sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés en sciences de l'éducation au Mali, voici des recommandations spécifiques pour chaque acteur concerné :

1. Gouvernement malien :

- **Renforcer la formation continue** : Investir dans des programmes de formation continue adaptés aux besoins du marché du travail pour aider les diplômés à acquérir de nouvelles compétences et à s'adapter aux évolutions de l'emploi.
- **Promouvoir l'entrepreneuriat** : Mettre en place des incitations fiscales et des facilités pour encourager les diplômés en sciences de l'éducation à créer leurs propres entreprises, contribuant ainsi à réduire le chômage et à stimuler l'innovation.
- **Politiques d'emploi régionales** : Renforcer des politiques d'emploi spécifiques aux régions, en particulier dans le district de Bamako et la région de Koulikoro, pour réduire les disparités régionales en matière d'emploi.

2. Faculté des Sciences Humaines et des Sciences de l'Éducation (FSHSE) :

- **Améliorer la pertinence du curriculum** : Réviser les programmes de formation pour qu'ils soient plus alignés sur les besoins du marché du travail, en intégrant des compétences techniques, comportementales et pratiques pertinentes.
- **Développer des partenariats avec des entreprises** : Faciliter les stages, les programmes de mentorat et les collaborations avec des entreprises locales pour permettre aux étudiants d'acquérir une expérience pratique pendant leurs études.
- **Soutien à la formation continue** : Mettre en place des programmes de formation continue pour les diplômés qui souhaitent améliorer leurs compétences après l'obtention de leur diplôme.

3. Entreprises (employeurs) :

- **Participation active aux programmes de stages** : Offrir des opportunités de stage significatives aux étudiants pour les aider à acquérir de l'expérience pratique et à développer des compétences spécifiques.
- **Formation continue** : Investir dans la formation en cours d'emploi pour combler les lacunes identifiées en matière de compétences pratiques chez les diplômés.

4. Diplômés en sciences de l'éducation :

- **Auto développement des compétences** : Prendre l'initiative de développer un large éventail de compétences techniques, comportementales et pratiques pour répondre aux attentes du marché du travail.
- **Participation à la formation continue** : S'engager dans des programmes de formation continue pour rester compétitif sur le marché du travail et développer des compétences pertinentes.
- **Exploration de l'entrepreneuriat** : Considérer la possibilité de créer leur propre entreprise ou de participer à des projets entrepreneuriaux pour diversifier leurs options d'emploi.

En mettant en œuvre ces recommandations, le Mali peut progressivement résoudre les défis liés à l'insertion professionnelle de ses diplômés en sciences de l'éducation, réduire le taux de chômage, et améliorer la qualité des emplois disponibles pour cette population. Une collaboration efficace entre le gouvernement, les universités, les employeurs et les diplômés est essentielle pour atteindre ces objectifs.

ANNEXES

Annexe 1 : Parcours d'insertion professionnelle selon le type de contrat

Nombre d'emploi occupé	Reprise de formation	Chômage vers la formation	Accès durable à un emploi	Chômage persistant	Chômage vers un emploi	Total
Un emploi occupé	93,8	37,5	74,7	86,1	72,1	76,6
Deux emplois occupés	0,0	37,5	10,9	6,3	26,2	12,5
Trois à quatre emplois occupés	6,3	25,0	14,4	7,6	1,6	10,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Annexe 2 : Parcours d'insertion professionnelle selon le statut dans l'emploi

Statut dans l'emploi	Reprise de formation	Chômage vers la formation	Accès durable à un emploi	Chômage persistant	Chômage vers un emploi	Total
Salarié	27,8	33,3	61,4	10,8	48,7	43,7
Indépendant / Patron	27,8	16,7	19,3	43,1	25,6	26,8
Stage rémunéré	11,1	8,3	3,5	4,9	5,1	4,6
Aide familial	16,7	41,7	7,9	21,6	10,3	13,4
Apprenti / Stage non rémunéré	11,1	0,0	2,0	2,9	0,0	2,4
Bénévole	5,6	0,0	5,9	16,7	10,3	9,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Annexe 3 : Canaux de recherche d'emploi

Canaux de recherche d'emploi	Homme	Femme	Ensemble
Relations personnelles	46,7	57,7	53,7
Directement auprès de l'employeur	66,7	34,6	46,3
Petites annonces, médias	60,0	50,0	53,7
ANPE	40,0	57,7	51,2
Bureaux de placement privés	6,7	11,5	9,8
Concours	20,0	11,5	14,6
Chercher à créer une entreprise	6,7	3,8	4,9

Annexe 4: Matrice de classification des critères de recrutement des employeurs en pourcentage

Critères de la classification	Rangs de la classification									
	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	6 ^{ème}	7 ^{ème}	8 ^{ème}	9 ^{ème}	10 ^{ème}
Spécialité	41,3	12,0	9,3	5,3	4,0	0,0	4,0	9,3	6,7	8,0
Expériences de travail liées à la spécialité d'études	9,3	38,7	5,3	5,3	5,3	2,7	5,3	8,0	8,0	12,0
Niveau de diplôme	16,0	9,3	28,0	1,3	8,0	4,0	9,3	9,3	2,7	12,0
Langues	9,3	1,3	12,0	30,7	9,3	9,3	10,7	5,3	9,3	2,7
Aptitude à travailler sous pression	4,0	8,0	10,7	9,3	29,3	9,3	6,7	5,3	8,0	9,3
Connaissances informatiques	5,3	1,3	0,0	9,3	9,3	34,7	5,3	10,7	10,7	13,3
Motivation	5,3	14,7	14,7	8,0	6,7	13,3	32,0	1,3	1,3	2,7
Habileté à communiquer oralement	2,7	6,7	5,3	14,7	12,0	13,3	13,3	26,7	5,3	0,0
Habileté à communiquer par écrit	4,0	1,3	8,0	12,0	13,3	6,7	6,7	14,7	30,7	2,7
Connaissances générales sur l'entreprise	2,7	6,7	6,7	4,0	2,7	6,7	6,7	9,3	17,3	37,3

REFERENCE

- Evaluation technique de l'enquête pilote EUROGRADUATE et étude de faisabilité de sa mise en œuvre à grande échelle, Juillet 2020.
- Insertion des diplômés de l'enseignement technique et professionnel au Mali-promotion 2013.
- Etude élargie sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés des institutions publiques d'enseignement supérieur du Mali (Cohorte 2015-2018).