

**MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

RÉPUBLIQUE DU MALI
Un Peuple – Un But – Une Foi.

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



**ÉTUDE ÉLARGIE SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET
L'EMPLOYABILITÉ DES DIPLÔMÉS DES INSTITUTIONS PUBLIQUES
D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DU MALI
(COHORTE 2015-2018)**

Rapport final

Mars 2021

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	ii
LISTE DES GRAPHIQUES.....	iv
LISTE DES ANNEXES	vi
SIGLES ET ABRÉVIATIONS	vii
RÉSUMÉ EXÉCUTIF.....	viii
I. INTRODUCTION.....	1
II. METHODOLOGIE.....	5
2.1. Méthodologie d'enquête qualitative.....	5
2.2. Méthodologie enquête quantitative	5
2.3. Recrutement et formation du personnel terrain.....	8
2.4. Collecte des données.....	9
2.5. Traitement et analyse des données.....	9
III. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE	11
3.1. Évaluation des programmes de formation	11
3.1.1. Personnel administratif.....	11
3.1.2. Personnel enseignant	26
3.2. Profil sociodémographique des diplômés	37
3.2.1. Position géographique	37
3.2.2. Age	38
3.2.3. Statut matrimonial	39
3.2.4. Situation professionnelle des parents	40
3.2.5. Pourvoir économique des ménages des diplômés	43
3.3. Cours universitaires des diplômés.....	45
3.3.1. Choix de la formation.....	45
3.3.2. Établissement de formation	46
3.3.3. Stages au cours de la formation.....	48
3.3.4. Mode d'obtention du stage	49
3.3.5. Évaluation des enseignants par les étudiants.....	50
3.4. Situations professionnelles des diplômés au moment de l'enquête	52
3.4.1. Emploi	52
3.4.2. Chômage.....	70
3.4.3. Retour en formation.....	74
3.5. Parcours d'insertion professionnelle	78
3.5.1. Typologie des parcours d'entrée dans la vie active des diplômés.....	79
3.5.2. Facteurs influençant l'insertion professionnelle.....	82
3.5.3. Analyse approfondie des facteurs influençant l'insertion professionnelle.....	86
3.6. Employabilité des diplômés	88
3.6.1. Caractéristiques des entreprises ayant recruté des diplômés.....	88
3.6.2. Recrutement dans les entreprises	94
3.6.3. Attentes des entreprises	96
3.6.4. Satisfaction des entreprises	104
CONCLUSION.....	112
RECOMMANDATIONS	115
ANNEXES.....	117

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition des étudiants des IES publiques du Mali	6
Tableau 2 : Répartition des étudiants admis des IES publiques du Mali.....	6
Tableau 3 : Répartition des diplômés par sexe et région.....	37
Tableau 4 : Répartition des diplômés par sexe et domaine universitaire (%).....	37
Tableau 5 : Répartition des diplômés selon l'âge et le sexe.....	38
Tableau 6 : Répartition des diplômés selon la tranche d'âge et les domaines universitaires.....	38
Tableau 7 : Répartition des diplômés par sexe et statut matrimonial	39
Tableau 8 : Proportion des diplômés selon la profession du père et le domaine universitaire	40
Tableau 9 : Répartition des diplômés selon la profession du père et le type d'établissement	41
Tableau 10 : Répartition des diplômés selon la profession de la mère et le domaine universitaire.....	42
Tableau 11 : Répartition des diplômés selon la profession de la mère et le type d'établissement	42
Tableau 12 : Nombre de personnes dans le ménage selon le domaine universitaire.....	43
Tableau 13 : Nombre de personnes dans le ménage selon le type d'établissement.....	44
Tableau 14 : Nombre de personnes exerçant une activité économique dans le ménage selon le domaine universitaire	44
Tableau 15 : Nombre de personnes exerçant une activité économique dans le ménage selon le type d'établissement.....	45
Tableau 16 : Répartition des diplômés selon le choix de formation et le sexe.....	45
Tableau 17 : Répartition des diplômés selon le choix de formation et le type d'établissement	46
Tableau 18 : Répartition des diplômés par établissement et par sexe	46
Tableau 19 : Répartition des diplômés par type d'établissement et par sexe	47
Tableau 20 : Répartition des diplômés par domaine universitaire et par sexe	47
Tableau 21 : Proportion des diplômés en stage au cours de la formation par domaine universitaire (%)	48
Tableau 22 : Proportion des diplômés en stage au cours de la formation par type d'établissement (%)	48
Tableau 23 : Mode d'obtention du stage des diplômés par type d'établissement (%).....	50
Tableau 24 : Satisfaction des étudiants par rapport aux enseignants selon le sexe	50
Tableau 25 : Satisfaction des étudiants par rapport aux enseignants selon le type d'établissement	51
Tableau 26 : Satisfaction des étudiants par rapport aux enseignants selon le domaine universitaire (%)	51
Tableau 27 : Répartition des diplômés en emploi selon leur statut dans l'activité et le sexe	54
Tableau 28 : Répartition des diplômés en emploi selon leur statut dans l'activité et le type d'établissement.....	54
Tableau 29 : Statut des diplômés selon le domaine universitaire (%).....	55
Tableau 30 : Répartition des diplômés en emploi selon le secteur d'activité et le sexe	55
Tableau 31 : Répartition des diplômés en emploi selon le secteur d'activité et le type d'établissement.....	56
Tableau 32 : Répartition des diplômés en emploi selon le secteur d'activité et le domaine universitaire	56
Tableau 33 : Localité de l'entreprise dans laquelle travaillent les diplômés par sexe	57
Tableau 34 : Localité de l'entreprise dans laquelle travaillent les diplômés par domaine universitaire (%).....	57
Tableau 35 : Localité de l'entreprise dans laquelle travaillent les diplômés par type d'établissement	58
Tableau 36 : Durée moyenne d'accès au premier selon le domaine universitaire	58
Tableau 37 : Durée moyenne d'accès au premier selon le type d'établissement.....	59
Tableau 38 : Diplômés en emploi selon le nombre d'emplois occupés et le sexe	59
Tableau 39 : Diplômés en emploi selon le nombre d'emplois occupés et le domaine universitaire	60
Tableau 40 : Revenu mensuel des diplômés salariés ou en stage rémunérés par sexe	61
Tableau 41 : Revenu mensuel des diplômés salariés ou en stage rémunéré par type d'établissement	61
Tableau 42 : Type d'entreprise des diplômés par sexe	62
Tableau 43 : Type d'entreprise des diplômés par type d'établissement	64
Tableau 44 : Type de contrat par sexe	64
Tableau 45 : Type de contrat par type d'établissement.....	65
Tableau 46 : Proportion des diplômés surqualifiés selon le sexe	66
Tableau 47 : Proportion des diplômés surqualifiés selon le type d'établissement	66
Tableau 48 : Proportion des diplômés surqualifiés selon le domaine universitaire.....	67
Tableau 49 : Diplômés en situation de double inadéquation selon le sexe.....	67
Tableau 50 : Diplômés en situation de double inadéquation selon le type d'établissement	68
Tableau 51 : Diplômés en situation de double inadéquation selon le domaine universitaire	68
Tableau 52 : Canaux de recherche par sexe (%)	72
Tableau 53 : Canaux de recherche par type d'établissement (%).....	73
Tableau 54 : Diplômés retournés en formation selon le domaine universitaire et le sexe (%)	75
Tableau 55 : Motivation des diplômés à reprendre une formation selon le sexe.....	76
Tableau 56 : Parcours d'insertion et sexe	82

Tableau 57 : Parcours d’insertion et tranche d’âge	85
Tableau 58 : Niveau d’exécution des tâches par les diplômés selon le type d’entreprise (1/2).....	92
Tableau 59 : Niveau d’exécution des tâches par les diplômés selon le type d’entreprise (2/2).....	92
Tableau 60 : Niveau d’exécution des tâches par les diplômés selon le type d’établissement fréquenté.....	93
Tableau 61 : Matrice de classification des critères de recrutement des employeurs en pourcentage	94

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Existence d'un référentiel de formation pour chaque filière de l'IES	11
Graphique 2 : Structures qui ont élaboré les référentiels de formation	11
Graphique 3 : Suffisance de ressources humaines dans les IES pour chaque filière	12
Graphique 4 : Respect du programme aux exigences du LMD	13
Graphique 5 : Adaptation des programmes de formation au marché de l'emploi	13
Graphique 6 : Nature du partenariat des IES	14
Graphique 7 : Nombre de partenaires des IES	14
Graphique 8 : Type de partenariat	15
Graphique 9 : Nature des échanges du partenariat	15
Graphique 10 : Organisation des salons de carrière ou des espaces d'échange entre les employeurs et l'IES.....	15
Graphique 11 : Niveau et de la qualité des diplômés des filières de la licence professionnelle ou du DUT au cours des trois dernières années	16
Graphique 12 : Suivi des diplômés après la fin de leur formation	17
Graphique 13 : Perception du volume horaire de travail exécuté par les enseignants de l'IES.....	20
Graphique 14 : Pourcentage des Cours théoriques selon les administrateurs des IES	21
Graphique 15 : Pourcentage idéal des cours pratiques selon les administrateurs des IES.....	21
Graphique 16 : Appréciation du niveau de compétences des enseignants par les administrateurs des IES	22
Graphique 17 : Appréciation de la compatibilité du domaine d'expertise des enseignants et les modules dispensés	22
Graphique 18 : Appréciation de la fréquence de séminaires permettant le développement personnel des enseignants de l'IES	23
Graphique 19 : Appréciation des conditions de travail des enseignants par les administrateurs.....	23
Graphique 20 : Appréciation du taux de réussite des étudiants.....	23
Graphique 21 : Utilisation du référentiel de compétences	26
Graphique 22 : Respect des exigences du LMD par le du programme	27
Graphique 23 : Adaptation des programmes de formation aux besoins du marché de l'emploi	28
Graphique 24 : Perception du niveau et de la qualité des diplômés des filières de licence professionnelle ou du DUT au cours des trois dernières années	29
Graphique 25 : Propos sur les emplois des étudiants qui sortent du département des filières de licence professionnelle ou du DUT au cours des trois dernières années	29
Graphique 26 : Suggestion des pistes d'amélioration des filières de licence professionnelle ou du DUT pour satisfaire leurs besoins pour les trois prochaines années	31
Graphique 27 : Participation à une ou des journées de portes ouvertes organisées par l'IES	32
Graphique 28 : Intégration des préoccupations dans les programmes de formation	33
Graphique 29 : Appréciations des volumes horaires des cours dans les filières licence professionnelle ou du DUT	34
Graphique 30: Volume des cours théoriques et pratiques selon les enseignants	34
Graphique 31 : Appréciation du niveau d'assimilation des modules pratiques par les étudiants de la Licence professionnelle ou du DUT	35
Graphique 32 : Appréciation du volume de travaux pratiques demandés aux étudiants de la Licence professionnelle ou du DUT	35
Graphique 33 : Perception du nombre de travaux en groupe pour favoriser l'apprentissage du travail en équipe	36
Graphique 34 : Proportion des diplômés selon la profession du père	40
Graphique 35 : Proportion des diplômés selon la profession de la mère.....	41
Graphique 36 : Proportion de personnes dans le ménage (%).....	43
Graphique 37 : Proportion de personnes exerçant une activité économique dans le ménage (%).....	44
Graphique 38 : Durée moyenne de stage par domaine universitaire	49
Graphique 39 : Mode d'obtention du stage des diplômés par domaine universitaire (%).....	49
Graphique 40 : Taux d'insertion selon le sexe.....	52
Graphique 41 : Taux d'insertion selon le type d'établissement	52
Graphique 42 : Taux d'insertion selon le domaine universitaire.....	53
Graphique 43 : Taux d'insertion selon l'établissement.....	53
Graphique 44 : Nombre d'emploi occupé par les diplômés par domaines universitaires (%).....	60
Graphique 45 : Revenu mensuel des diplômés salariés ou en stage rémunéré par domaine universitaire	62
Graphique 46 : Type d'entreprise des diplômés par type d'entreprise et le domaine universitaire	63
Graphique 47 : Type de contrat par domaine universitaire	65
Graphique 48 : Taux d'insertion, inadéquation verticale et double inadéquation par rapport aux domaines universitaires.....	69
Graphique 49 : Taux de chômage selon le sexe	70
Graphique 50 : Taux de chômage selon l'établissement de formation du diplômé.....	71
Graphique 51 : Taux de chômage selon le type d'établissement	71
Graphique 52 : Taux de chômage selon le domaine universitaire	72

Graphique 53 : Canaux de recherche par domaine universitaire (%).....	74
Graphique 54 : Diplômés retournés en formation selon le type d'établissement et le sexe (%)	75
Graphique 55 : Motivation des diplômés à reprendre une formation selon le domaine universitaire (%)	77
Graphique 56 : Évolution de la situation professionnelle des diplômés	78
Graphique 57 : Trajectoires types d'insertion des diplômés	79
Graphique 58 : Parcours d'accès durable à un emploi salarié.....	80
Graphique 59 : Parcours d'insertion dans un emploi indépendant des diplômés	80
Graphique 60 : Parcours de sortie de la formation vers un stage rémunéré	81
Graphique 61 : Parcours de Chômage persistant	81
Graphique 62 : Parcours de poursuite de la formation	82
Graphique 63 : Parcours d'insertion et type d'établissement (%)	83
Graphique 64 : Parcours d'insertion et Établissement (%)	84
Graphique 65 : Parcours d'insertion et domaine universitaire (%).....	85
Graphique 66 : Taille de l'entreprise et le type d'établissement fréquenté par l'employé	88
Graphique 67 : Taille de l'entreprise selon le type d'entreprise.....	89
Graphique 68 : Rôle et reconnaissance des diplômes dans l'entreprise	90
Graphique 69 : Rôle et reconnaissance des diplômes dans l'entreprise selon le type d'établissement fréquenté	91
Graphique 70 : Comparaison des IES à travers les tâches des diplômés (%).....	93
Graphique 71 : Classification des critères de recrutement des diplômés selon les employeurs	95
Graphique 72 : Effectif des recrues dans les entreprises selon l'établissement de provenance de l'employé	95
Graphique 73 : Effectif des recrues selon le type d'entreprise.....	96
Graphique 74 : Attentes des employeurs par rapport aux trois domaines de compétences.....	97
Graphique 75 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences selon le type d'établissement fréquenté par l'employé	98
Graphique 76 : Attentes des employeurs par rapport aux savoirs ou connaissances.....	99
Graphique 77 : Attentes des employeurs par rapport aux savoirs ou connaissances selon le type d'établissement fréquenté par l'employé ..	100
Graphique 78 : Attentes des employeurs par rapport au savoir-être	101
Graphique 79 : Attentes des employeurs par rapport au savoir-être selon le type d'établissement fréquenté par l'employé.....	101
Graphique 80 : Attentes des employeurs par rapport au savoir-faire	102
Graphique 81 : Attentes des employeurs par rapport au savoir-faire selon le type d'établissement fréquenté par l'employé	103
Graphique 82 : Taux basiques et synthétiques de satisfaction des employeurs.....	105
Graphique 83 : Taux synthétiques de satisfaction des employeurs selon le type d'établissement fréquenté par l'employé	106
Graphique 84 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoirs de l'employé	107
Graphique 85 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoirs de l'employé selon le type d'établissement fréquenté par l'employé ...	107
Graphique 86 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-être de l'employé	108
Graphique 87 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-être de l'employé selon le type d'établissement fréquenté par l'employé	109
Graphique 88 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-faire de l'employé.....	110
Graphique 89 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-faire de l'employé selon le type d'établissement fréquenté par l'employé	111

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Stages pratiques au cours de cette formation	117
Annexe 2 : Parcours d'insertion professionnelle selon le type de contrat	117
Annexe 3 : Parcours d'insertion professionnelle selon le nombre d'emplois occupés	117
Annexe 4 : Degré de satisfaction par rapport au rendement des diplômés de cette spécialité	117
Annexe 5 : Fréquence de supervision du travail d'un diplômé	117
Annexe 6 : Estimations des paramètres	119
Annexe 7 : Répartition des diplômés par le sexe, la situation des parents, la réalisation du stage, la tranche d'âge, le type d'établissement, l'établissement et le domaine universitaire selon le parcours professionnel des diplômés	123

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ABF	Assurance Banque Finance
AEEM	Association des Élèves et Étudiants du Mali
AFRISTAT	Observatoire économique et statistique d'Afrique subsaharienne
ANPE	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
APCAM	Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture du Mali
APEJ	Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
BTP	Bâtiment Travaux Publics
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement supérieur
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CNRST	Centre National pour la Recherche Scientifique et Technologique
CREDD	Cadre Stratégique pour la Relance Economique et le Développement durable
CS-PRO	Census and Survey Processing System
DNES	Direction Nationale de l'Enseignement supérieur
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
ENI ABT	École Nationale d'Ingénieur-Abdramane Baba Touré
ENSUP	École Normale Supérieure
FAMA	Faculté d'Agronomie et de Médecine Animale
FCFA	Franc Communauté financière africaine
IES	Institution d'Enseignement Supérieur
IPR/IFRA	Institut Polytechnique Rural/Institut de Formation pour la Recherche Appliquée
ISA	Institut des Sciences Appliquées
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LMD	Licence Master Doctorat
LMP	Licence Master Professionnel
MENESRS	Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
MESRS	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Scientifique
NAEMA	Nomenclature d'Activité des États Membres d'AFRISTAT
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
ONG	Organisme Non Gouvernementale
PADES	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement supérieur
PEJ	Programme Emploi Jeune
PRM	Présidence de la République du Mali
S&E	Suivi-Évaluation
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
UEMOA	Union Economique Monétaire Ouest Africaine
ULSHB	Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako
USJPB	Université des Sciences Juridiques et Politiques de Bamako
USSGB	Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako
USTTB	Université des Sciences Techniques et Technologies de Bamako

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

La problématique de l'emploi et du chômage des jeunes en général et celui des jeunes diplômés des universités et des grandes écoles en particulier constitue un défi majeur à relever par les autorités politiques et administratives du pays. À cet effet, un document de politique nationale de l'emploi a été élaboré et adopté en 2015 dont l'objectif global est de contribuer à l'accroissement des opportunités d'emplois décents en milieux urbain et rural.

L'objectif global de la présente étude est de : i) faire l'évaluation de l'insertion professionnelle des diplômés de la cohorte 2015-2018 sur le marché du travail au terme de leur formation sur toute l'étendue du territoire ; ii) connaître l'avis des personnels administratifs et enseignants : et iii) déterminer la satisfaction des employeurs des diplômés.

✓ Évaluation des programmes de formation

L'évaluation des programmes de formation a donné les résultats ci-après :

- toutes les filières de formation disposent d'un référentiel de formation. En effet, 93,8 % des IES (15 sur 16) ont un référentiel de formation ;
- l'ensemble des administrateurs des Universités PADES pensent qu'ils n'ont pas suffisamment de ressources humaines pour chaque filière ;
- en ce qui concerne les exigences du LMD, 83,3% des administrateurs des IES PADES pensent que le programme respecte les exigences du LMD ; 70,0% des IES non PADES respectent quand même le programme ;
- s'agissant du suivi des diplômés, deux Universités sur trois soutenues par le PADES suivent leurs diplômés après la fin de leur formation, contre quatre sur dix Universités non soutenues par le PADES ;
- 75 % des administrateurs des IES sont satisfaits du volume horaire de travail exécuté par les enseignants dont 25 % très satisfaits et 50 % satisfaits, que l'université soit soutenue ou non par le PADES, on constate que 25% sont très satisfaits contre 50 % ;
- l'ensemble des administrateurs des IES PADES ont une appréciation satisfaisante du niveau de compétences de leurs enseignants contre 70 % des administrateurs des IES non PADES ;
- l'ensemble des enseignants des Universités PADES pensent que leurs programmes sont adaptés aux besoins du marché de l'emploi contre 75 % des enseignants des Universités non PADES ;
- quant à la qualité et l'adéquation de l'enseignement, 77,8 % des enseignants des IES sont satisfaits du niveau et de la qualité des diplômes des filières de licence professionnelle ou du DUT au cours des trois dernières années, 16,7 % sont insatisfaits et 5,6 % n'ont pas d'avis. Moins d'un quart (22,2 %) des enseignants des IES ont participé à une ou des journées portes ouvertes organisées par l'IES.

✓ **Profil sociodémographique des diplômés**

Parmi les diplômés interrogés, les hommes sont plus nombreux que les femmes. L'étude nous révèle que plus de sept diplômés sur dix provenant des régions résidaient dans le District de Bamako au moment de l'enquête. Parmi les IES qui ont été évalués, la région de Koulikoro est la seconde localité la plus habitée par les diplômés avec 12,5 %, suivie de la région de Ségou qui enregistre 4,7 %. La tranche d'âge comprise entre 20 et 24 ans domine avec un pourcentage de 49,6 %. Elle est suivie par la tranche comprise entre 25 et 34 ans. Les diplômés ayant plus de 34 ans sont les moins nombreux avec 4,5 %.

L'analyse nous indique que sur un effectif de 4 953 diplômés enquêtés, 80,1 % sont célibataires, contre 19,6 % mariés. Enfin, les proportions des divorcés(es) et des veufs(ves) ne représentent respectivement que 0,2 % et 0,1 % de la population de l'étude. Les diplômés dont les pères ont un emploi indépendant et/ou sont employeurs priment sur les autres professions avec 22,7 %, suivi de ceux dont les pères sont décédés 17,7 %.

L'étude nous révèle aussi que plus de la moitié soit (50,3 %) vivent dans des ménages composés de 5 à 10 personnes. Ceux qui vivent dans les ménages de plus de 10 personnes représentent 39 %, contre 10,7 pour les ménages où habitent moins de 5 personnes au moment de l'enquête. Quel que soit le domaine universitaire, au moins sept diplômés sur dix vivent dans des ménages où le nombre des personnes actives est moins de 5 personnes.

✓ **Cursus universitaires des diplômés**

En ce qui concerne le choix de la formation, la grande majorité (96,5 %) des diplômés ont été orientés selon leur choix personnel et pratiquement aucun diplômé n'a été orienté sur la base des publicités et des réseaux sociaux. Sur l'ensemble des établissements, trois établissements sortent du lot, avec des effectifs largement supérieurs aux effectifs des autres établissements, à savoir, l'USSGB avec 41,3%, l'ULSHB avec 27,9% et l'USJPB avec 16,8%. La part des autres établissements est très faible avec des proportions variant entre 4,7% et 2,2%. Les agronomes ne représentent pas un taux élevé parmi les diplômés, ils ont un accès très facile à un stage au cours de leur formation.

Par rapport au mode d'obtention des stages, 65 % sont obtenus à partir des démarches personnelles. 0,3 % des stages est obtenu à la demande des établissements de stage.

S'agissant de l'évaluation des enseignants, 45,2 % des diplômés ne se sont pas prononcés ; 21 % sont satisfaits de leurs enseignants contre 33,7 % non satisfaits.

✓ Situations professionnelles des diplômés au moment de l'enquête

L'analyse du taux d'insertion par sexe montre que 62,4 % des diplômés des Institutions d'Enseignements Supérieurs (IES) interrogés exercent une activité rémunérée sur le marché du travail. Cependant 69,9 % des hommes ont un emploi contre 42,5 % de femmes. On observe que le taux d'insertion des Universités PADES est de 63,3 % contre 62,3 % pour celles qui ne bénéficient pas de l'appui financier du projet.

En analysant le taux d'insertion par filière, nous observons que 75,4 % des diplômés en Sciences Agronomiques sont en emploi. Pour les diplômés en Sciences de l'Éducation et de la Formation, 70,1 % sont insérés. 67,4 % des diplômés en Sciences de l'Homme et de la Société sont en emploi. L'évaluation nous permet d'affirmer que les diplômés de l'IPR-IFRA s'insèrent plus vite que les diplômés d'autres établissements, soit un taux de 73,4 %, suivent les diplômés de l'Université de Ségou avec un taux de 72,3 %. Plus de six diplômés sur dix (6/10) l'ULSHB, l'USJPB et de l'USTTB, exercent une activité rémunérée.

Parmi les diplômés des Universités PADES, 59,3 % sont des salariés, 33,3 % travaillent pour leur propre compte et 7,5 % exercent un stage rémunéré. Concernant les IES non PADES, 52,7 % de leurs diplômés sont des salariés, 37,8 % travaillent pour leur propre compte et 9,5 % sont en ~~un~~ stage rémunéré.

Le nombre des diplômés des Universités PADES qui évoluent dans le secteur primaire est largement supérieur à celui des Universités non PADES. Quelle que soit la filière de formation, la grande majorité des diplômés réside dans le District de Bamako, exceptés, les diplômés en Sciences Agronomiques dont 23,7 % résident à Ségou et au moins 12 % dans les régions de Koulikoro et Sikasso.

Au sujet de la durée moyenne d'accès au premier emploi par filière de formation, les diplômés des filières Lettres, langues et Arts et des Sciences de l'Homme et de la Société décrochent plus rapidement leur premier emploi. La durée moyenne est de quatre (4) mois après l'achèvement de leur formation. Parmi les diplômés des IES, 3 386 occupent au moins un emploi. Quatre cinquièmes des diplômés (soit 80 %) qui occupent un emploi sont des hommes. 89,4 % (3 026) de ces diplômés sont toujours dans leur premier emploi. Sur l'ensemble des emplois occupés par les diplômés des IES, 27,6 % ont fait les Sciences Economiques et de Gestion et 24,8 % sont diplômés en Sciences de l'homme et de la société. Ces deux établissements (sciences économiques et de gestion et sciences de l'homme et de la société) forment plus de la moitié (52,4 %) des diplômés employés.

Concernant le revenu mensuel moyen, 28,5 % des diplômés ont un revenu mensuel inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) qui est de 40 000 F CFA. Près d'une femme sur trois (32,6 %) gagne moins de 40 000 F CFA par mois alors que 27,7 % des hommes gagnent moins de 40 000 F CFA par mois. 14,2 % des hommes ont un salaire convenable (supérieur à 150 000 F CFA) et 17,5 % des femmes ont un salaire convenable. Nous observons que 14,7 % des diplômés des IES PADES ont un salaire mensuel inférieur au SMIG alors que 30,9 % des diplômés des IES non PADES ont un salaire mensuel inférieur au SMIG. Plus de 36,1 % des diplômés de l'Université des Sciences Economiques et de Gestion ont un salaire mensuel inférieur au SMIG ; il en est de même pour 33,1 % des diplômés de l'Université des lettres, langues et arts et 29,0 % pour ceux de l'Université des sciences de l'homme et de la société. Les résultats nous montrent que les entreprises privées absorbent plus que les services publics et les parapublics. Plus deux

diplômés sur trois des Universités PADES ont un contrat de travail formel (CDI, CDD et stage de qualification) alors que 36,9 % des Universités non bénéficiaires du projet disposent d'un tel contrat.

L'analyse nous montre que 85,2 % des diplômés sont sous-employés (qualification supérieure à l'emploi occupé) et 14,8 % sont qualifiés pour le poste. Par ailleurs, 88,5 % des diplômés en emploi sont en situation de double inadéquation contre seulement 11,5 % qui exercent des activités à la hauteur de leurs qualifications et en rapport avec leur domaine universitaire.

Globalement 12,2 % des diplômés de la promotion 2015-2018 étaient au chômage au moment de l'évaluation. En analysant le taux de chômage par établissement, les diplômés de l'ENI-ABT sont les moins touchés par le chômage, soit un taux de chômage de 2,8 %, ils sont suivis des diplômés de l'IPR-IFRA avec un taux de 3,9 %. Sur l'ensemble des filières universitaires, les Sciences Economiques et de Gestion et Lettres, Langues et Arts affichent les taux de chômage les plus élevés avec respectivement 14,7 % et 13,6 %. En ce qui concerne la recherche d'emploi, 61 % des diplômés chômeurs utilisent les relations personnelles pour trouver un emploi, suivis de 29,8 % qui s'adressent directement aux employeurs et 28,4 % qui consultent les petites annonces et médias pour chercher un emploi. Sur l'ensemble des diplômés enquêtés des Universités PADES, 24,6 % ont repris ou continuent avec la formation. Cette proportion n'est que de 12,9 % pour les Universités non PADES. La motivation de 41,2 % des diplômés en formation est de trouver un emploi plus satisfaisant, 33 % sont retournés en la formation soit pour éviter le chômage, soit pour toucher un salaire plus important (5,5 %).

✓ **Parcours d'insertion professionnelle**

Les résultats du parcours d'insertion nous révèlent que près de 28 % des diplômés des IES de la promotion 2015-2018 suivent une trajectoire caractérisée par un accès durable à un emploi salarié. Parmi ces diplômés 88,9 % n'ont connu qu'un seul employeur et 9,7 % ont connu deux employeurs.

Il convient de noter que cet accès durable à un emploi salarié n'est pas nécessairement équivalent à un emploi CDI.

En ce qui concerne le parcours d'insertion dans un emploi indépendant, près de 15 % des diplômés de la promotion 2015-2018 ont accédé à une activité indépendante après une courte période de chômage ou de formation. 87 % des diplômés sont dans un stage rémunéré. 79 % des diplômés sont restés au chômage après les études universitaires.

Enfin pour la formation continue, en janvier 2019, 88,1 % des diplômés étaient en formation continue contre environ 53 % en septembre 2020. Au mois de septembre 2020, plus de 30 % de ces diplômés ont trouvé un emploi salarié et indépendant.

En analysant les facteurs qui influencent l'insertion professionnelle, les femmes ont plus de difficulté à s'insérer dans le marché de travail. Elles sont largement surreprésentées dans le parcours de chômage persistant et de poursuite de formation. Les Universités PADES se caractérisent par un accès durable à un emploi salarié et une formation continue. Néanmoins, 19 % se trouvent dans le parcours de chômage

persistant. Au cours des 21 premiers mois de la vie professionnelle des diplômés, on constate que 56,2 % des diplômés de l'ENI-ABT sont en formation continue. Il en est de même des diplômés de l'USTTB (35,3 %).

✓ **Employabilité des diplômés**

L'enquête a porté sur des entreprises qui ont recruté des diplômés de la promotion 2015-2018. Ces entreprises se répartissent selon leur taille en cinq (5) classes.

En général, 63,7 % des entreprises emploient des salariés provenant des établissements non soutenus contre 36,3 % des diplômés sortis ayant fréquenté les établissements PADES.

Les résultats nous révèlent que dans les entreprises de 50-249 salariés, plus de la moitié 58,9 % des employeurs ont recruté des diplômés des établissements PADES contre 41,1 % de ceux sortis des établissements non PADES. Pour la reconnaissance du diplôme, la possession d'un diplôme est essentielle dans l'occupation du poste pour 45,8 % des entreprises. Selon les critères de recrutement, de 2017 à 2020, les entreprises ont recruté du personnel venant d'horizons divers, dont certains ont été formés dans des IES PADES. Les entreprises employant les diplômés des établissements soutenus par le PADES ont plus recruté de 2017 à 2020 que les entreprises employant les diplômés des établissements non soutenus, et sur la même période, soit 2 289 emplois contre 1 425.

En ce qui concerne les attentes des entreprises par rapport aux compétences, les employeurs (80 % en moyenne) accordent une grande importance aux connaissances, au savoir-être et au savoir-faire des diplômés. Leur exigence pour le savoir-être (85,8 %) est forte. L'analyse des attentes des employeurs selon les établissements de formation montre une différence notable entre les diplômés des IES PADES et ceux des établissements non bénéficiaires du projet PADES. Les compétences portant sur le savoir des diplômés n'ont pas la même valeur pour les employeurs, qui accordent plus d'importance à la langue de communication (73,7 %) et la connaissance générale du domaine (67,9 %). Pour les autres compétences, les attentes fortes des employeurs sont très proches avec des proportions très faibles. Elles varient entre 35,8 % et 38,8 %. 71,9 % des employeurs sont satisfaits des connaissances générales du domaine d'activités de l'entreprise des diplômés des IES PADES.

Pour le savoir-être, les employeurs sont plus satisfaits de la ponctualité, de l'esprit d'équipe et du respect du règlement intérieur, avec des taux respectifs de 86 %, 80,1 % et 79,6 %. Par ailleurs, la forte satisfaction des employeurs pour la ponctualité et l'esprit d'équipe a impacté le taux global de satisfaction de 74,4 %. Enfin pour le savoir-faire, deux compétences se détachent des autres, il s'agit de la capacité physique et intellectuelle pour accomplir les tâches confiées et de la capacité de communiquer couramment en français, avec des taux de satisfaction respectifs de 82,4 % et 81,5 %.

✓ Conclusion

Cette étude a permis d'une part de recenser les avis des enseignants des IES du Mali sur la qualité de la formation et l'employabilité des diplômés, de localiser les diplômés d'autre part, et d'identifier les entreprises dans lesquelles, travaillent les diplômés salariés, d'autre part. Les taux d'insertion des diplômés ont été déterminés en plus d'autres indicateurs pertinents. Ils ont été désagrégés selon le type d'établissements, le sexe, les localités de résidence des diplômés et d'autres variables.

I. INTRODUCTION

La problématique de l'emploi et du chômage des jeunes constitue un défi majeur pour les autorités politiques et administratives du pays. Pour relever les nombreux défis liés à cette problématique, plusieurs programmes et projets ont été mis en œuvre, notamment le Programme Emploi Jeunes (PEJ I et II), le PROCEJ, le FIER, le FAFPA, en cohérence avec le Cadre Stratégique pour la Relance Economique et le Développement durable (CREDD), la Politique Nationale de l'Emploi, la Politique Nationale de la Formation professionnelle, la Politique Nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, etc.

En dépit des résultats positifs enregistrés par ces différents programmes, le niveau d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur n'est pas encore très satisfaisant. En effet, de 1998 à nos jours, des incertitudes demeurent quant à la capacité d'absorption du chômage par notre économie. Avec un taux de croissance économique qui évolue en dents de scie, reste un pari, et au regard du nombre croissant de jeunes diplômés qui arrivent chaque année sur le marché du travail dont plusieurs dizaines de milliers de diplômés de l'Enseignement Supérieur, l'emploi des jeunes reste une priorité assimilable à une question de sécurité nationale. Ce double défi est exacerbé par les conflits internes territoriaux et extra territorial avec l'occupation djihadiste dans la bande sahélo-saharienne.

Le Mali, à l'instar des pays de la zone UEMOA, est confronté depuis bien longtemps à une situation qui prend une allure structurelle et qui maintient son économie à un niveau de développement non encore satisfaisant. Diverses causes peuvent expliquer pourquoi le Mali n'arrive pas à atteindre ses objectifs de croissance économique. L'une des raisons est que l'économie malienne est confrontée à des facteurs exogènes et endogènes (notamment les effets de la crise économique internationale, la crise politico-sécuritaire de 2012 et la crise sanitaire mondiale de fin 2019) qui impactent négativement son essor économique.

Par ailleurs, les questions relatives à l'emploi des jeunes diplômés ont fait l'objet d'un intérêt grandissant ces dernières décennies. La difficulté à acquérir une première expérience professionnelle, l'instabilité des parcours professionnels caractérisés par des alternances emploi-chômage et la précarité des conditions de travail donnent un tableau moins flatteur d'une situation semblable un peu partout dans le monde de l'accès difficile à l'emploi pour la plupart des jeunes, qu'ils soient des pays industrialisés ou des pays en voie de développement.

Pour résorber le chômage, en prenant notamment en compte de nouveaux paradigmes comme l'emploi des jeunes, des handicapés et autres groupes vulnérables, le genre, le caractère transversal de l'emploi, etc. un nouveau document de Politique Nationale de l'Emploi a été adopté en 2015 avec un plan d'actions triennal. Son objectif global est de contribuer à l'accroissement des opportunités d'emplois décents non seulement en milieu urbain, mais aussi en milieu rural.

Pour la mise en œuvre de cette politique, le Gouvernement du Mali bénéficie de l'accompagnement de ses partenaires au développement.

Le PADES dont l'objectif est de renforcer la capacité des Institutions d'Enseignement supérieur au Mali en vue de former des diplômés hautement qualifiés avec des compétences pertinentes pour répondre aux besoins du marché du travail, est un programme à la croisée de deux politiques : la politique de la formation professionnelle et la politique de l'emploi. A cet effet, il entend relever un double défi, celui d'une formation de qualité qui aura comme pendant une élévation du taux d'insertion des jeunes dans le marché du travail.

Pour rappel, les objectifs spécifiques du PADES, sont, entre autres :

- améliorer le cadre de gouvernance de l'enseignement supérieur, tout en soutenant directement certains autres programmes et institutions ;
- appuyer dans le cadre d'une approche pragmatique, les réformes institutionnelles en cours visant à conférer plus d'autonomie aux Institutions d'Enseignement supérieur ;
- renforcer la capacité de planification, de supervision, de pilotage et de décision du Ministère en charge de l'Enseignement supérieur (autonomie et responsabilités) ;
- mettre en place d'une part, un dispositif intégré et opérationnel pour améliorer la gestion de l'ensemble du secteur de l'enseignement supérieur par le renforcement de l'assurance qualité, du suivi-évaluation (S&E) et de la coordination des systèmes et organes, et, d'autre part, promouvoir et partager les bonnes pratiques qui pourraient soutenir également une meilleure gestion du secteur, en prenant en compte les contraintes existantes en matière de gouvernance (en termes d'organes directeurs fonctionnels, de plans de développement institutionnel, de la participation du secteur privé, etc.)..

Le projet est subdivisé en trois (3) composantes qui sont :

- **la Composante 1, relative à l'Appui aux IES Publiques Sélectionnées ;**
- **la Composante 2, portant sur l'Appui au Système de l'Enseignement supérieur ;** et
- **la Composante 3, relative à la Gestion du Projet et Assistance Technique.**

La Composante 1 vise à améliorer la pertinence des programmes d'enseignement supérieur sélectionnés par l'amélioration de la gouvernance et de la qualité des institutions existantes sélectionnées. Elle vise également à reformer et à soutenir un nouvel institut offrant des programmes en agriculture, élevage, exploitation minière et sciences et technologie. Elle comprend trois sous-composantes : Composante 1.1: Appui aux IES publiques sélectionnées ; Composante 1.2: Appui à la nouvelle Faculté d'Élevage et Santé Animale de l'Université de Ségou ; et Composante 1.3: Appui au développement de la Nouvelle École Africaine des Mines de Bamako.

La Composante 2 vise l'amélioration de la gestion du système de l'enseignement supérieur au Mali en renforçant la capacité du gouvernement à : i) articuler et mettre en œuvre des réformes ; ii) assurer un rôle de supervision générale et de réglementation, y compris du secteur privé ; et iii) gérer l'information. De manière générale, elle appuiera la mise en œuvre des réformes du MESRS et son Plan Opérationnel qui comprend un ensemble de lois et décrets, en s'assurant que a) les rôles et responsabilités du MESRS soient renforcés et axés sur la formulation de la politique, l'assurance qualité (AQ), le suivi-évaluation (S&E) et la promotion de bonnes

pratiques dans les IES, et b) les IES et autres institutions d'enseignement supérieur soient plus autonomes en termes de recrutement des étudiants, des enseignants et de la gestion du budget.

La Composante 3 finance les activités de gestion du projet, l'assistance technique requise, y compris celle relative aux questions fiduciaires, ainsi que des études et autres travaux d'analyse nécessaires. Le projet financera des études contribuant au S&E de l'enseignement supérieur ainsi qu'à la conception d'un nouveau plan du secteur basé sur un système de financement incitatif pour un système d'enseignement supérieur plus compétitif. Il s'agit notamment des études de base pour développer le programme sectoriel (financées sous la Composante 2), du rapport annuel de l'enseignement supérieur, d'une étude sur les mécanismes de financement, et de l'évaluation de la mise en œuvre de nouveaux programmes, y compris ceux développés avec le soutien de l'UEMOA.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PADES, et pour préparer les conditions de la définition d'un plan sectoriel stratégique du sous-secteur de l'enseignement supérieur, des études et enquêtes ont été menées sur l'insertion et les facteurs favorisant l'employabilité des diplômés. Dans cette rubrique, l'accent est particulièrement mis sur deux études dont les conclusions fournissent une importante base de données pour la révision/définition des filières et programmes de formation répondant aux besoins des employeurs et de l'économie dans le but d'une plus grande employabilité des jeunes diplômés :

1. enquête sur l'insertion professionnelle des sortants des 3-5 dernières années des différentes institutions de formation du supérieur. Cette enquête a permis de retracer le parcours des sortants et le temps nécessaire pour trouver un emploi ou en créer. Elle a également permis de relever les contraintes à l'insertion professionnelle du point de vue des jeunes, leur profil socio-économique, les domaines d'activités ainsi que les conditions de mobilité des jeunes dans l'emploi ;
2. étude sur la satisfaction des employeurs de la performance des sortants recrutés et les changements dans la demande de compétences dans les différents secteurs. Cette enquête auprès des employeurs a pris en compte les employeurs de tous les secteurs (public et privé formels) et des sortants des quatre IES directement soutenus par le PADES. Dans le cadre de cette étude, une attention particulière a été portée aux opinions des employeurs dans les secteurs prioritaires (l'agriculture, l'élevage, le BTP, et les mines) afin d'affiner davantage les interventions des IES en termes d'amélioration des offres de formation.

L'objectif principal de l'étude élargie sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés des institutions publiques d'enseignement supérieur est de retracer le parcours des diplômés sur le marché du travail (emploi, chômage, reprise d'une autre formation). Elle documentera également les expériences et les vécus des diplômés dans le processus d'insertion professionnelle et dans celui de l'employabilité (en termes de réussites et d'échecs), et les rapportera selon leur profil socio-économique, leurs domaines d'activités ainsi que leurs conditions de mobilité dans l'emploi.

Elle vise de façon spécifique à :

- réaliser une cartographie des secteurs d'insertion des diplômés en licences 2015-2018 de l'ensemble des diplômés 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 et à informer sur le taux d'achèvement moyen des études universitaires dans les IES publiques du Mali ;
- fournir des éléments de comparaison entre les IES PADES et les autres IES du secteur public de l'enseignement supérieur ;
- 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 IES publiques (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.

Le présent rapport est composé de six (6) grands chapitres qui sont : i) évaluation des programmes de formation, ii) profil sociodémographique des diplômés, iii) cursus universitaires des diplômés, iv) situations professionnelles des diplômés au moment de l'enquête, v) parcours d'insertion professionnelle et vi) l'employabilité des diplômés.

Enfin la conclusion et les recommandations mettent en exergue les points saillants de l'étude.

II. METHODOLOGIE

Conformément aux termes de référence, l'étude a été réalisée dans une approche qualitative et quantitative. La première approche concernera les enseignants et le personnel de l'administration des Institutions Publiques d'Enseignement Supérieur à travers un guide d'entretien. La seconde a consisté à adresser deux (2) questionnaires différents aux diplômés des Institutions Publiques d'Enseignement Supérieur et aux employeurs.

2.1. Méthodologie d'enquête qualitative

Pour cette approche méthodologique, le guide d'entretien sera élaboré en fonction de certains objectifs de l'étude et sera soumis aux enseignants et au personnel de l'administration des IES. En plus de ces entretiens individuels, il y aura des focus groups avec tous les Instituts impliqués dans l'opération.

2.2. Méthodologie enquête quantitative

➤ *Enquêtes auprès des diplômés*

- ***Type d'enquête***

L'expérience internationale en matière d'enquêtes d'insertion professionnelle révèle deux principaux types d'enquêtes : les enquêtes transversales rétrospectives et les enquêtes longitudinales. Les enquêtes transversales rétrospectives interrogent les diplômés d'une année donnée une seule fois pendant un certain temps après l'obtention de leurs diplômes. Ces enquêtes ont l'avantage d'être faciles à réaliser et moins coûteuses que les enquêtes longitudinales. Cependant, elles font beaucoup appel à la mémoire des personnes enquêtées ; ce qui constitue un inconvénient majeur en particulier lorsque la période est longue. Les enquêtes longitudinales (ou de cheminement) interrogent les diplômés plusieurs fois après l'obtention de leurs diplômes. Ces enquêtes ont l'avantage de recueillir des informations plus fiables et précises puisqu'elles font peu appel à la mémoire des personnes enquêtées. Elles permettent de suivre les diplômés quasiment en direct. En outre, elles offrent la possibilité de contrôler les informations fournies grâce aux informations comparables dans les questionnaires de la ou des précédentes enquêtes. Les inconvénients de ces enquêtes résident dans la difficulté de leur mise en œuvre (problème d'échantillonnage, problème d'attrition). Compte tenu de cette situation, les enquêtes transversales rétrospectives sont plus appropriées pour répondre aux objectifs assignés à cette étude.

- ***Période d'observation***

La période d'observation peut être définie comme étant la période qui sépare la date d'obtention du diplôme et la date de réalisation de l'enquête. Pour les présentes enquêtes, les réponses des diplômés interrogés ont porté sur la période de janvier 2019 à septembre 2020.

- **Base de sondage**

Les travaux de centralisation des données réalisées par l'ONEF en étroite collaboration avec le PADES ont permis de constituer une base de données de 12 505 étudiants inscrits en licence, de la promotion (2015-2018) dans les différentes IES publiques du Mali. L'opération de localisation des étudiants à partir de cette base de données a permis d'identifier les étudiants injoignables, les admis et les non admis.

Tableau 1 : Répartition des étudiants des IES publiques du Mali

IES	Injoignable	Admis	Non admis	Total
ENI-ABT	121	176	24	321
IPR-IFRA	161	154	1	316
SEGOU	223	316	5	544
ULSHB	1 537	1 901	834	4 272
USJPB	973	1 012	271	2 256
USSGB	1 497	2 271	462	4 230
USTTB	356	198	12	566
Total	4 868	6 028	1 609	12 505

Source : Base de sondage

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 diplôme. En effet, car l'attestation de diplôme permet aux diplômés de compétir avec un avantage sur le marché du travail. Le tableau ci-dessous donne la répartition des admis.

Tableau 2 : Répartition des étudiants admis des IES publiques du Mali

IES	Attestation non obtenue	Attestation obtenue	Total
ENI-ABT	11	165	176
IPR-IFRA	47	107	154
SEGOU	83	233	316
ULSHB	520	1 381	1 901
USJPB	179	833	1 012
USSGB	224	2 047	2 271
USTTB	11	187	198
Total	1 075	4 953	6 028

Source : Base de sondage

Au regard de l'importance accordée à cette l'étude, une nouvelle base de sondage a été reconstituée avec les 4 953 diplômés au moment de l'enquête. Après avoir retenu deux variables de stratification (domaine universitaire et établissement) un échantillon aléatoire a été tiré dans chaque strate. La taille de l'échantillon répartie entre les strates est de 2 415 diplômés. Les résultats obtenus sur cet échantillon ont été extrapolés, avec une marge d'erreur de 5%, à l'ensemble des diplômés identifiés au moment de l'enquête.

- **Indicateurs**

Un indicateur pertinent est celui qui permet de caractériser d'une manière synthétique un ou plusieurs aspects de la vie active des diplômés pour donner une idée fiable et univoque sur l'insertion professionnelle. En se référant à l'expérience internationale dans le domaine de l'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés, deux grandes catégories d'indicateurs peuvent être distinguées :

- indicateurs caractérisant la situation, vis-à-vis du marché de l'emploi, des diplômés à la date de l'enquête ;
- indicateurs temporels.

Les indicateurs caractérisant la situation des diplômés à la date de l'enquête *vis-à-vis du marché de l'emploi* sont généralement construits autour des deux principaux axes à savoir le chômage et l'emploi, qui sont des indicateurs incontournables pour appréhender l'insertion professionnelle.

En effet, si on admet que l'insertion professionnelle est un processus, alors il faut calculer des indicateurs temporels permettant d'observer le phénomène dans le temps en introduisant des calendriers professionnels dans les enquêtes. Les indicateurs temporels utilisés pour étudier le processus d'insertion professionnelle des diplômés sont nombreux. Ils peuvent être regroupés en deux types : *Indicateurs globaux de cheminement* et *Typologies des trajectoires d'insertion professionnelle*.

- **Questionnaire insertion**

Pour répondre à l'un des objectifs assignés à l'étude qui consiste à calculer les indicateurs déjà arrêtés et apprécier l'insertion professionnelle des diplômés de l'IES, 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 des IES de licence de 2015-2018. Elle se base 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**

L'enquête a porté sur l'ensemble des entreprises dans lesquelles les diplômés en licence (2015-2018 des IES exercent un emploi adéquat (Emploi en lien avec la formation reçue dans les IES) comme salarié.

Lors de cette enquête, la question a été posée aux diplômés pour localiser les entreprises dans lesquelles ils travaillent. Par ailleurs, si le diplômé 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***

Suite à un atelier d'identification des attentes des employeurs des diplômés des IES de licence de la promotion 2015-2018, un questionnaire a été élaboré. Quant à la participation à l'atelier d'identification, un échantillon d'employeur de la base de données de l'enquête satisfaction a été sélectionné par rapport à leurs secteurs d'activités. Lors de cet atelier, les employeurs ont indiqué leurs attentes par rapport aux trois domaines de compétences (Savoirs ou connaissances, Savoir-être et Savoir-faire). Les informations recueillies lors de cet atelier ont permis à l'ONEF de finaliser le questionnaire de l'enquête de satisfaction des employeurs.

- ***Questionnaire satisfaction***

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 de l'IES 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 diplôme au sein de l'entreprise ;
- recrutement et suivi des employés ;
- attentes et satisfaction des employeurs.

2.3. Recrutement et formation du personnel terrain

Le personnel de terrain a été recruté parmi les meilleurs agents ayant travaillé antérieurement dans des opérations similaires, après une présélection et en tenant compte d'autres critères liés à la spécificité de l'enquête (langue parlée, formation, expérience à travailler dans les sites à couvrir, disponibilité pendant la durée des enquêtes, état de santé, etc.). L'ONEF collabore avec un nombre important d'enquêteurs de très haut niveau ayant capitalisé plusieurs années d'expérience dans le domaine des enquêtes.

La formation a été faite en français et en Bamanankan pour familiariser les enquêteurs aux formulations les plus correctes. Pour finaliser la formation, une enquête pilote a été organisée afin de tester les outils de collecte et les améliorer si nécessaire. À l'issue de la formation, les agents du terrain avaient une connaissance approfondie du rôle à jouer afin d'atteindre le maximum d'efficacité dans les travaux de collecte sur le terrain. Enfin, les enquêteurs ont été répartis entre les régions et le District de Bamako.

2.4. Collecte des données

La collecte des données auprès des cibles a été faite dans le strict respect des procédures établies pour contrôler la qualité des données. Les superviseurs ont vérifié régulièrement le travail et corrigé s'il y a lieu des erreurs commises par l'enquêteur.

Pour éviter les erreurs, le questionnaire a été administré comme suit :

- l'enquêteur demande à l'enquêté un espace isolé où il peut lui poser des questions sans risque d'interférence d'autres personnes susceptibles de nuire à la qualité de l'entretien ;
- faire l'interview en face à face ou au téléphone si le superviseur direct pense que l'accès à l'enquêté est difficile ;
- le questionnaire n'est pas auto-administré. En aucun cas l'enquêteur ne doit laisser le questionnaire avec l'espoir de le récupérer après remplissage ;
- l'enquêteur pose toutes les questions comme indiqué au cours de la formation en veillant au respect des filtres et en relançant les questions difficiles ;

Par ailleurs, tout comme l'administration des questionnaires, l'enregistrement des réponses constitue un élément aussi important pour la qualité des données. Il s'agit donc au cours des interviews d'observer les règles élémentaires suivantes :

- pour les questions précédées, écrire les codes correspondants aux réponses données ;
- pour les questions semi-fermées (pour lesquelles, il y a « *autre à préciser* » en bas de la liste proposée), inscrire de façon lisible les autres mentions du répondant en vérifiant à chaque fois si ces mentions ne se recoupent pas avec des propositions de réponse figurant déjà sur les questionnaires ;
- à la fin de l'interview, l'enquêteur doit vérifier sur place que toutes les questions ont été posées et qu'il a noté toutes les réponses. En cas d'omission, poser les questions manquantes puis enregistrer les réponses. Il a été instruit aux différentes équipes d'éviter impérativement les omissions de réponses.

2.5. Traitement et analyse des données

Des masques de saisie ont été élaborés sous CS-PRO, conformément aux questionnaires de collecte et guides d'entretien. Toutes les variables ont été étiquetées avec les codes de valeur et les réponses aux questions ouvertes ou de type « Autres : spécifiez » ont été codifiées. Le processus d'assurance qualité des données a été intégré aux maquettes de saisie pour effectuer le contrôle des questionnaires et des guides sur la cohérence interne, les erreurs de réponse, le manque d'information ainsi que tous les contrôles de vraisemblance, etc. Le traitement des données a pris en compte les réponses qualitatives aux questions ainsi que les réponses de type « Autres : spécifiez ».

Les données collectées ont été exportées sous le logiciel SPSS pour exploitation (traitement et sortie des résultats). Cette phase reprend les mêmes types de contrôle programmés au cours de la saisie, mais cette fois sur l'ensemble des données et de façon plus accélérée. Il s'agit d'un

processus itératif qui doit être répété autant de fois que nécessaire, jusqu'à l'élimination de toutes les erreurs ou jusqu'à ce que les données soient considérées comme parfaitement utilisables dans le cadre de l'analyse.

III. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

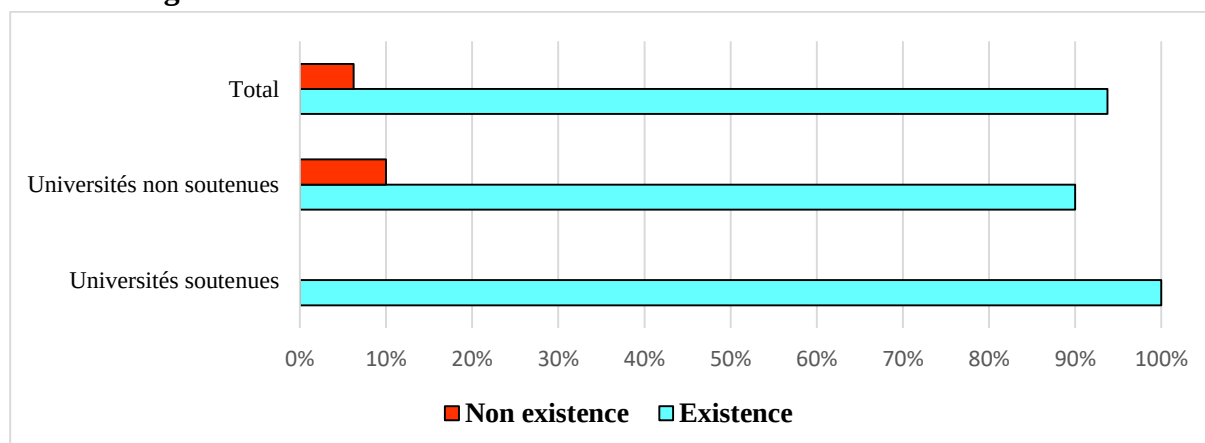
3.1. Évaluation des programmes de formation

3.1.1. Personnel administratif

Cette partie compile le résultat de l'entretien avec le personnel administratif. Seize administrateurs des Instituts d'Enseignement Supérieur ont été identifiés et interrogés sur le programme de formation et partenariat de leurs IES, sur leur appréciation de la qualité et de l'adéquation de la formation des diplômés, sur les besoins d'amélioration de la formation des diplômés, l'amélioration de l'employabilité, et sur l'amélioration de la qualité du personnel enseignant de licence professionnelle et du DUT.

Dans cette section, nous essayerons de mettre un accent particulier sur le fait que l'Université soit ou pas soutenue par le PADES. Parmi les seize administrateurs interrogés, six sont issus des IES PADES contre dix provenant des IES ne bénéficiant pas de l'appui du PADES.

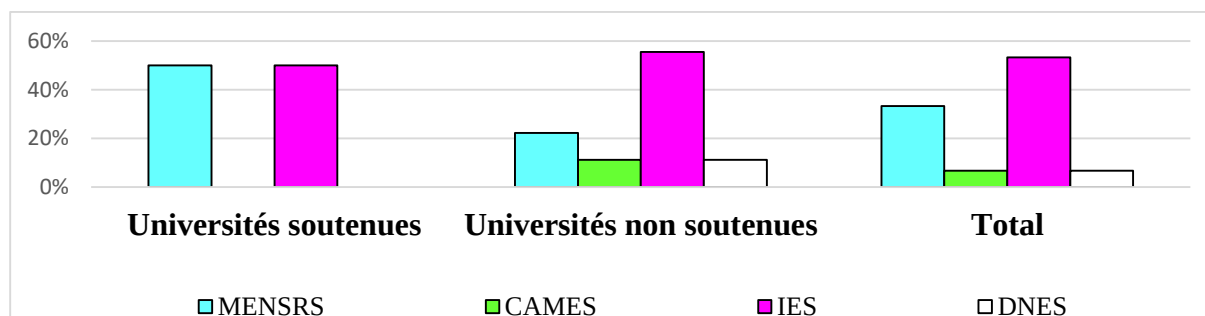
3.1.1.1. Programme de formation



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 1 : Existence d'un référentiel de formation pour chaque filière de l'IES

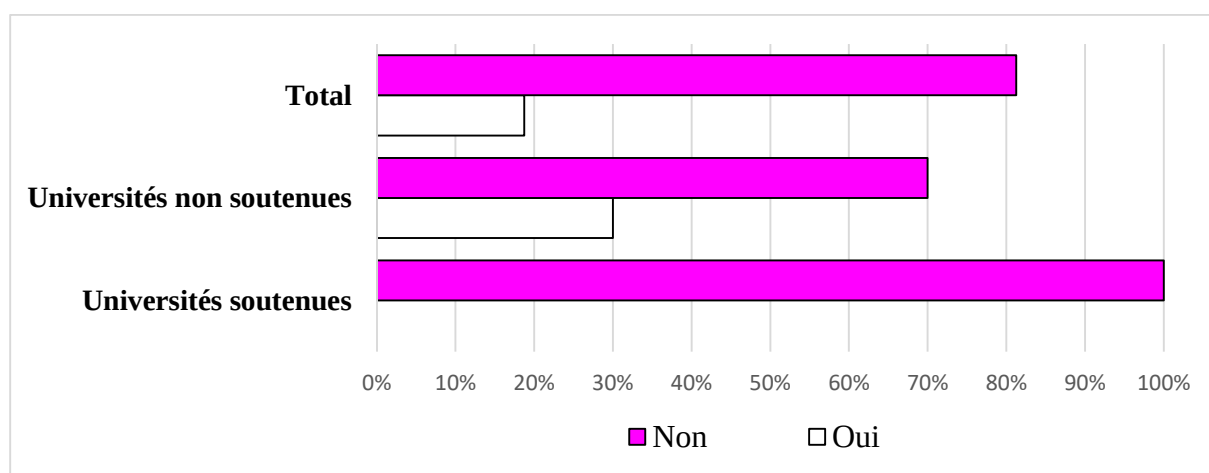
93,8 % (15 sur 16) des IES ont un référentiel de formation pour chaque filière de formation. Toutes les Universités PADES ont chacune un référentiel de formation.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 2 : Structures qui ont élaboré les référentiels de formation

53,3 % (8 sur 15) des référentiels de formation ont été élaborés par les IES elles-mêmes. Les Universités PADES ont deux structures qui élaborent les référentiels de formation, il s'agit du Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) et de celui de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS). Les Universités non PADES ont des référentiels de formation provenant de diverses structures : il s'agit d'elles-mêmes (IES), du MESRS, du Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement supérieur (CAMES) et de la Direction Nationale de l'Enseignement supérieur (DNES).



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 3 : Suffisance de ressources humaines dans les IES pour chaque filière

L'ensemble des administrateurs des Universités PADES pensent qu'ils n'ont pas suffisamment de ressources humaines pour chaque filière.

Face à l'insuffisance des professeurs compétents à l'échelle nationale et internationale, les recommandations formulées par le personnel administratif des Universités non PADES sur la pertinence scientifique et pédagogique de la formation dispensée à leurs diplômés des filières de licence professionnelle ou du DUT au cours de ces trois dernières années sont les suivantes :

- adapter la formation théorique aux réalités du marché ;
- acquérir des aptitudes opérationnelles chez l'apprenant ;
- développer des compétences pédagogiques et aptitudes de l'aide aux communautés et aux personnes en difficulté de la licence générale ;
- augmenter le nombre de professeurs permanents des programmes de formation validés ;
- organiser le concours d'entrée à la fonction publique du personnel enseignant ;
- créer de courtes filières employables.

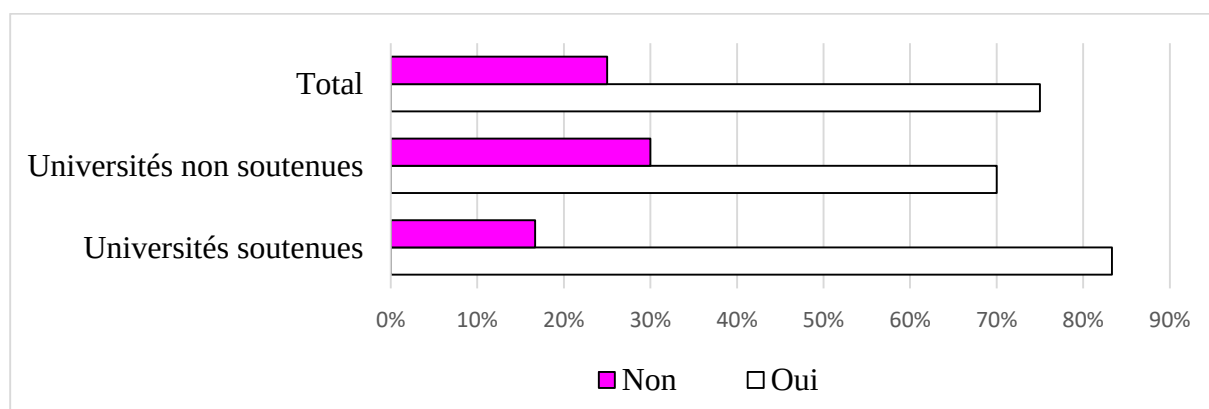
Les commentaires du personnel administratif des Universités PADES sur l'insuffisance des ressources humaines portent sur l'intérêt de la formation et les exigences du LMD.

La pertinence de ces programmes est liée au fait qu'ils ont été élaborés et validés par une équipe pédagogique conformément aux normes et aux exigences des systèmes LMD. La pertinence pédagogique est liée au fait que le contenu de ces programmes est exécuté par des enseignants-chercheurs ayant le diplôme requis. La licence à la FAMA n'est pas professionnelle, elle est

générale à Ségou qui est en particulier une zone agrosylvopastorale ; la présence de cette faculté est un apport inestimable pour la région et pour le Mali. L'ENI/ABT est la seule structure publique qui forme en sciences de l'ingénieur. Un plan stratégique en trois axes existe pour ce faire. L'ENI/ABT travaille en collaboration avec le milieu professionnel pour préparer les offres de formations et les programmes sont revus chaque année.

Sur le plan scientifique et pédagogique, les utilisateurs des diplômés de l'IPR/IFRA ont manifesté leurs satisfactions lors des différents conseils de perfectionnement. La politique d'actualisation des formations est un indicateur important à l'IPR/IFRA.

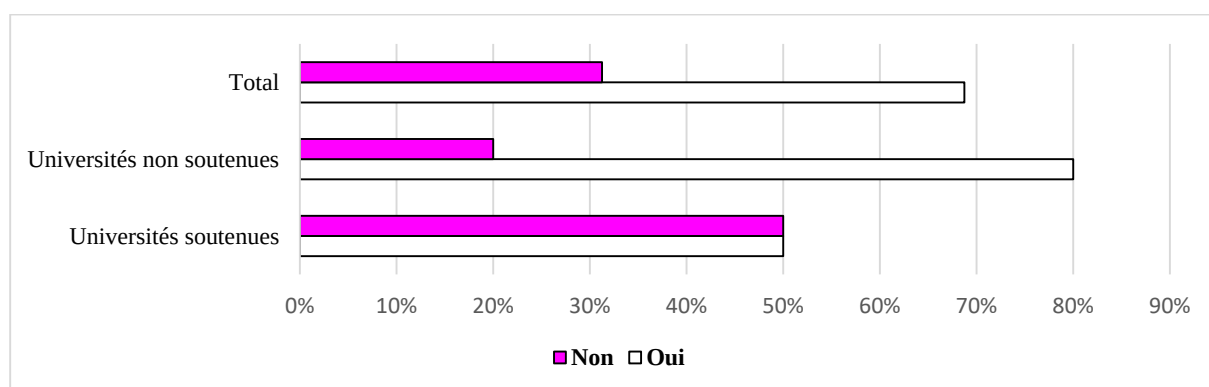
Les formations proposées tiennent compte des problèmes des entreprises, mais la manière dont le corps de métier est exprimé aujourd'hui se trouve en déphasage avec les dénominations données par le système LMD.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 4 : Respect du programme aux exigences du LMD

83,3 % des administrateurs des IES PADES pensent que le programme respecte les exigences du LMD contre 70,0 % des administrateurs des IES non PADES.

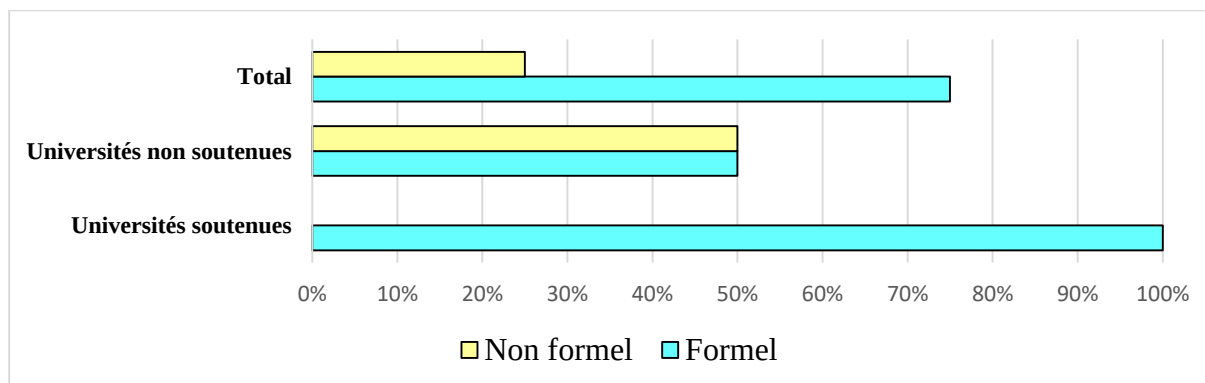


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 5 : Adaptation des programmes de formation au marché de l'emploi

68,8 % des administrateurs des IES pensent que les programmes de formation sont adaptés au marché de l'emploi. La moitié des administrateurs des Universités PADES pensent que les programmes de formation sont adaptés au marché de l'emploi. Huit administrateurs sur dix des

Universités non PADES pensent que les programmes de formation sont adaptés au marché de l'emploi.

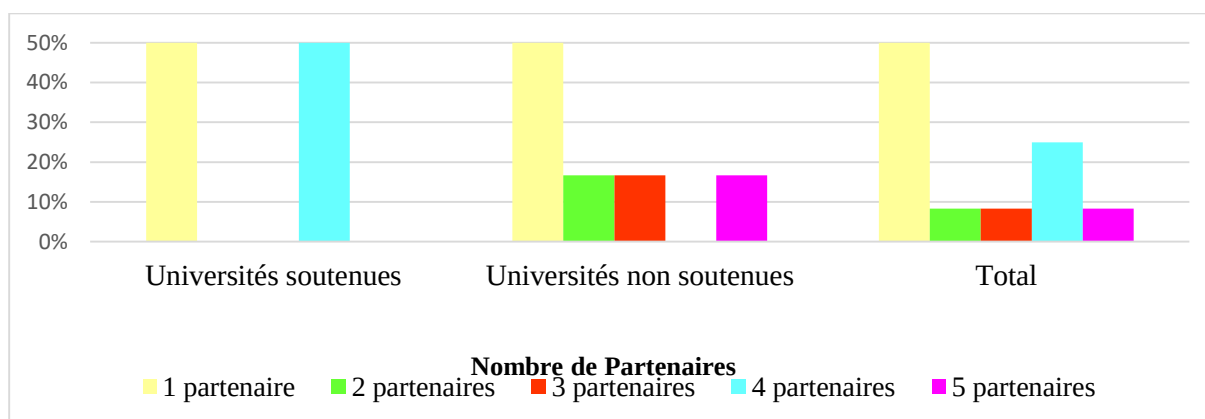


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 6 : Nature du partenariat des IES

L'ensemble des Universités PADES ont de partenariat formel.

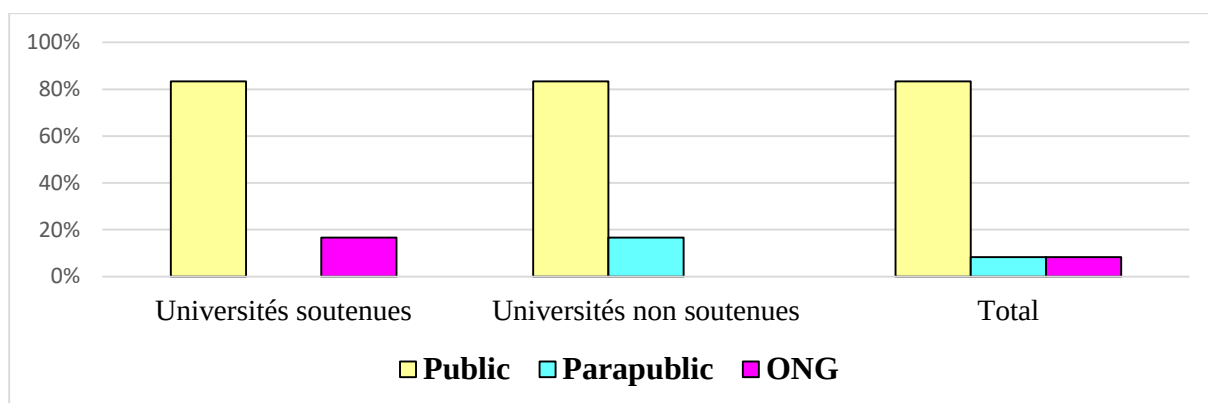
Le graphique suivant nous renseigne le nombre de partenaires des IES. 50 % des Universités PADES ont quatre partenariats avec le milieu professionnel 50 % des Universités non PADES ont deux, trois, et cinq partenariats.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 7 : Nombre de partenaires des IES

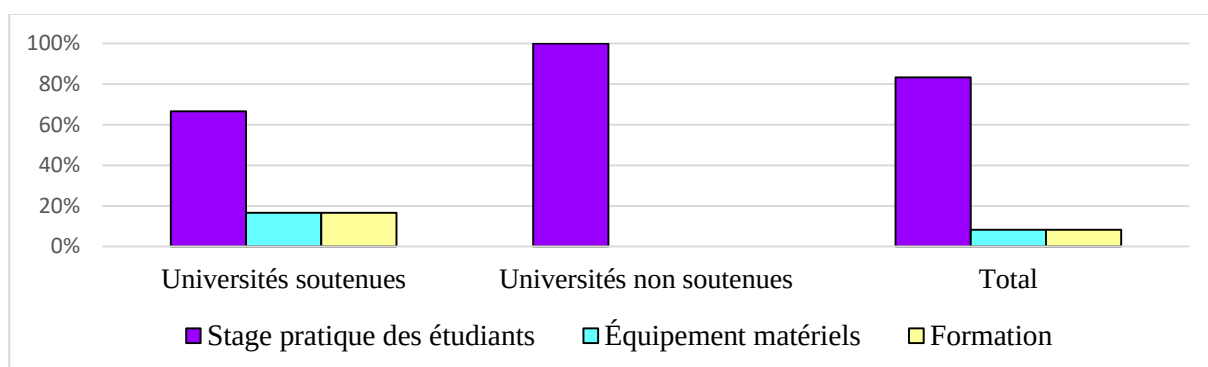
Le graphique montre que les Universités non PADES ont plus de partenaires que les Universités PADES. Les Universités PADES ont au maximum quatre partenaires contre cinq pour les Universités non PADES.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 8 : Type de partenariat

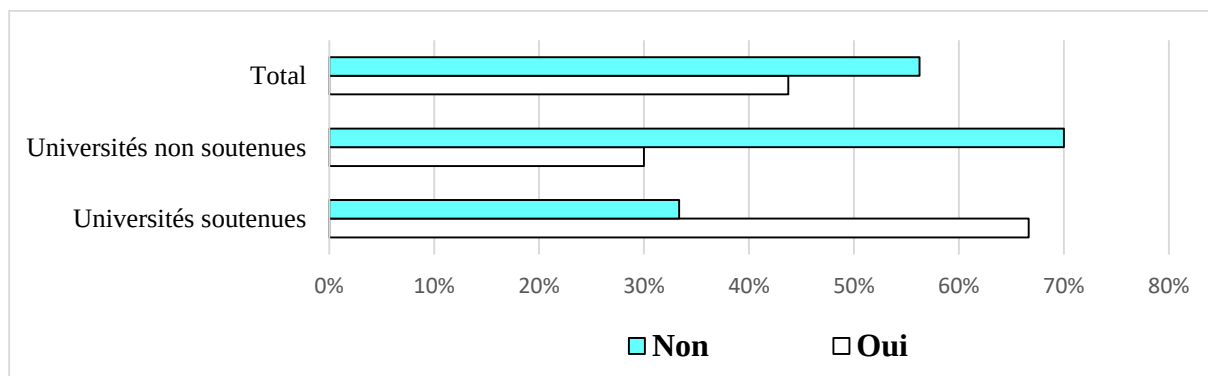
83,3 % (10 sur 12) des IES ont un partenariat public que l'Université soit ou pas soutenue par le PADES. Une université soutenue par le PADES a un partenariat avec les ONG.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 9 : Nature des échanges du partenariat

Selon les administrateurs, des IES 83,3 % des échanges du partenariat concernent le stage pratique des étudiants. Les Universités non PADES ont une seule nature de partenariat relatif au stage pratique des étudiants. En plus du stage pratique des étudiants, les Universités PADES ont d'autres natures de partenariat telles que l'équipement en matériels et la formation.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

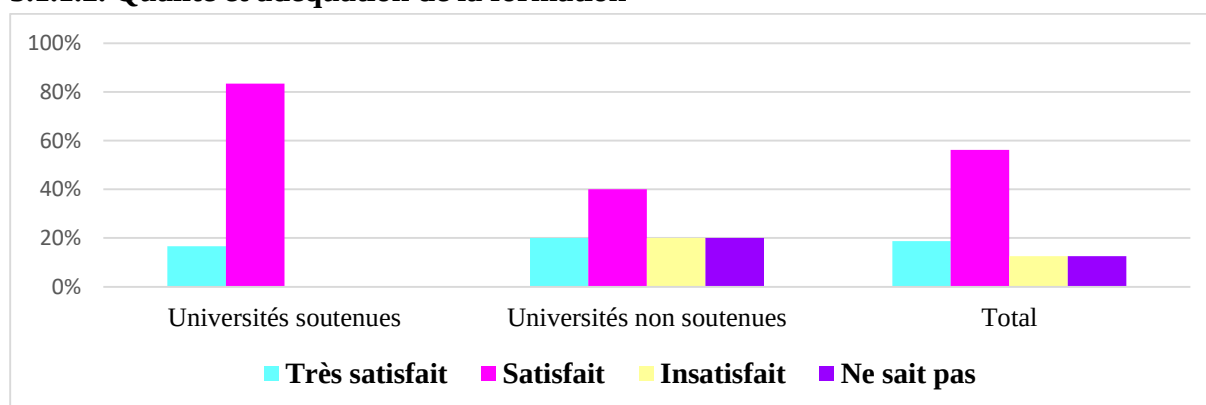
Graphique 10 : Organisation des salons de carrière ou des espaces d'échange entre les employeurs et l'IES

66,7 % des Universités PADES organisent des salons de carrière ou des espaces d'échange avec les employeurs. 7 sur 10 des Universités non PADES n'organisent pas des salons de carrière ou des espaces d'échange avec les employeurs.

Une université non soutenue par le PADES a fait deux rencontres par an avec les représentants des collectivités territoriales qui emploient leurs diplômés. Une autre université organise annuellement un salon de rencontre avec le Centre National pour la Recherche Scientifique et Technique (CNRST).

Les Universités PADES qui évoluent dans le domaine de la pêche et de l'élevage organisent un salon avec la Direction Nationale de l'Agriculture et la Direction Nationale de la Pêche et l'Elevage. Une université soutenue organise un atelier de validation des programmes à chaque révision de programme à l'ouverture de nouvelle formation. Une autre université soutenue a une fois organisé un salon avec un ensemble d'employeurs pour l'orientation des programmes de formation.

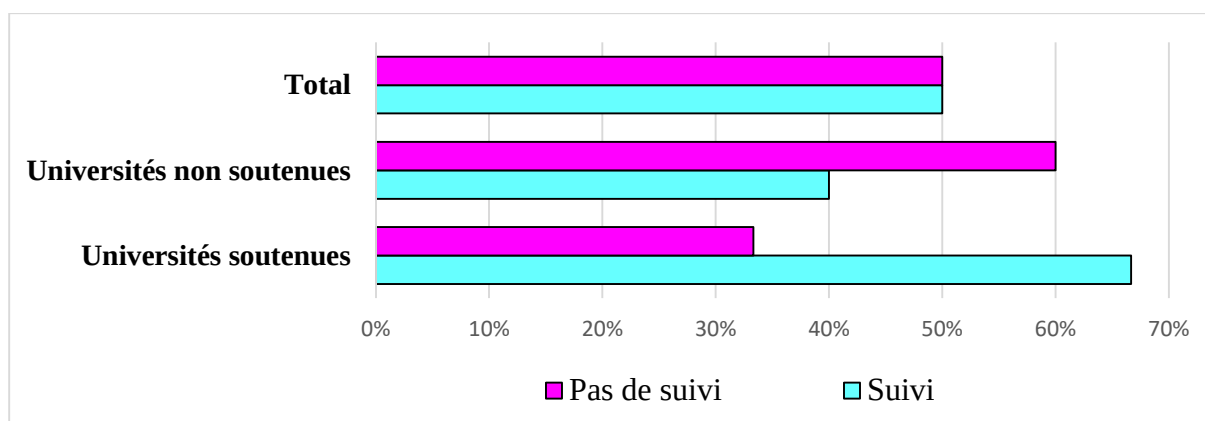
3.1.1.2. Qualité et adéquation de la formation



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 11 : Niveau et de la qualité des diplômés des filières de la licence professionnelle ou du DUT au cours des trois dernières années

Le graphique suivant nous montre que 56,3 % des administrateurs des IES sont satisfaits du niveau et de la qualité des diplômes des filières de la licence professionnelle ou du DUT des trois dernières années. L'ensemble des administrateurs des Universités PADES sont au moins satisfaits du niveau et de la qualité des diplômes des filières de la licence professionnelle ou du DUT des trois dernières années. 60 % du personnel administratif des Universités non PADES sont au moins satisfait du niveau et de la qualité de leurs diplômes, mais il est à noter que 20 % de ces administrateurs sont insatisfaits et 20 % n'ont pas d'avis sur le niveau et la qualité de leur licence professionnelle ou du DUT au cours des trois dernières années.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 12 : Suivi des diplômés après la fin de leur formation

Deux universités sur trois PADES suivent leurs diplômés après leur formation contre quatre sur dix de celles non PADES. De façon générale, l'ensemble des IES, suivent les diplômés après leur formation.

L'adéquation de la formation des diplômés et les activités qu'ils exercent est perçue comme suit :

- comme ci-dessus indiqué les programmes sont validés avec le monde professionnel donc le problème d'adéquation ne se pose pas ;
- dans le cadre de l'actualisation de certaines formations, les enquêtes auprès des structures publiques et privées ont montré la satisfaction des utilisateurs ;
- les contacts sont en cours avec plusieurs services en attendant leurs rapports de suivi portant sur l'emploi des diplômés ;
- les étudiants évoluent tous dans les domaines de leurs formations reçues à l'IES ;
- la plupart des étudiants sont employés par des collectivités territoriales et autres ; ce qui constitue la preuve de l'adéquation parfaite entre la formation reçue et leur travail.

Selon le personnel administratif, l'inadéquation peut s'expliquer par les raisons suivantes :

- certains diplômés disparaissent après leur formation. Cependant d'autres reviennent pour continuer en vue de l'obtention du master ;
- l'inexistence de programme de suivi des diplômés au terme de leurs formations ;
- le problème de spécialisation pour manque d'expérience professionnelle ;
- le nombre élevé des diplômés sur le marché du travail.

Les administrateurs ont expliqué les difficultés auxquelles les diplômés des Universités non PADES sont confrontés pour trouver un emploi. Ce sont :

- l'impossibilité d'effectuer des stages à cause de l'effectif pléthorique des stagiaires ;
- le refus des employeurs de recruter des diplômés en raison du manque d'expérience professionnelle par les employeurs ;
- l'ignorance du parcours de formation et des diplômés en philosophie de l'ENSUP ne favorise pas leur recrutement par les entreprises ;

- la filière communication des organisations n'est pas encore prise en compte par la fonction publique alors qu'elle est ouverte depuis 2012 ;
- peu d'offre d'emploi public;
- la remise en cause du niveau académique de certains diplômés ;
- les difficultés financières qui empêchent les collectivités territoriales d'embaucher des diplômés malgré le manque du personnel.

En définitive, les difficultés auxquelles les diplômés des Universités PADES sont confrontés pour trouver un emploi se résument comme suit :

- le refus de la fonction publique de recruter des diplômés titulaires de la licence ;
- le faible moyen financier des diplômés pour s'installer à leur propre compte alors qu'ils ont les compétences nécessaires et ;
- le faible recrutement des ONG avec la crise politico-sécuritaire ou le recrutement par affinité;

Selon les administrateurs des Universités non PADES, l'amélioration de l'employabilité de leurs diplômés en licence professionnelle passe par les actions suivantes :

- l'adaptation du programme de formation aux besoins des employeurs ;
- le suivi obligatoire du programme de formation ;
- la suspension de toutes les activités de l'AEEM ;
- l'adoption de textes incitatifs pour un partenariat public privé gagnant/gagnant entre les IES et les Entreprises, surtout matière d'accueil en stage de fin d'études ;
- l'élaboration des protocoles de collaboration entre les IES et les collectivités territoriales et les ONG ;
- la facilitation de l'accès des étudiants au Master et, l'instauration de ~~au~~ stage obligatoire ;
- la promotion du bénévolat au niveau des ONG ;
- l'encouragement de la scolarisation massive des jeunes filles ;
- le transfert effectif des compétences et des ressources de l'État aux collectivités territoriales et la création d'un cadre d'échange pour mieux orienter la formation afin de prendre en compte leurs besoins réels ;
- l'ouverture du concours dans les filières concernées ;
- la formation de qualité des diplômés
- la formation des enseignants à l'élaboration du curricula de formation de qualité ;
- le développement des compétences de l'étudiant en vue d'exercer un métier à la fin de sa formation.

Selon les administrateurs des Universités PADES, les dispositions à prendre pour améliorer l'employabilité de leurs diplômés en licence professionnelle sont :

- la clarification du statut de l'ISA afin de ne pas le confondre avec une structure privée ;
- l'importance à accorder aux travaux pratiques dans les centres de formation et la création d'emploi correspondant aux profils des diplômés de l'IES ;

- l'identification des corps de métier de la fonction publique en fonction de la formation issue du système LMD ;
- le renforcement du partenariat formation-emploi avec les services et l'accompagnement des diplômés qui souhaitent s'installer à leur propre compte ;
- le recrutement des diplômés titulaires de la licence ;
- la formation en montage et en gestion des projets ;
- l'amélioration du niveau d'équipement des laboratoires et atelier et
- l'augmentation des stages pratiques.

3.1.1.3. Besoins d'amélioration de la formation

Les pistes d'amélioration envisageables dans les filières de licence professionnelle ou du DUT pour satisfaire l'employabilité selon les administrateurs des Universités non PADES sont :

- l'amélioration constante des offres de formations en les adaptant aux besoins du monde professionnel ;
- la création d'un partenariat public privé dans le cadre de la formation et l'identification des besoins du marché ;
- la diversification des filières par rapport au marché de l'emploi et la création de partenariat avec le patronat ;
- la facilitation de l'accès des étudiants au Master et au stage dans les ONG pour bénéficier de leurs expériences de travail ;
- la mise en place de programmes de bénévolat avec les ONG ;
- l'information et la sensibilisation par l'État sur les parcours de formation du psychologue et du philosophe en lien avec le développement et la promotion de l'entreprise ;
- la relecture du curricula de façon conjointe avec les collectivités territoriales et les IES afin de mieux orienter les formations .

Selon les administrateurs des IES, la parité femme/homme peut être envisagée par l'entremise des actions suivantes : i) accorder plus de bourses aux femmes recrutées ou insérer les femmes diplômées après leurs études ; ii) encourager la formation féminine à travers des programmes d'information et de sensibilisation et d'aide à l'obtention de bourses; iii) *encourager* les femmes diplômées désireuses de poursuivre leurs études par l'octroi de bourses de formation ; iv) inciter l'inscription massive des femmes en sciences ; v) donner une égalité de chance à tous les diplômés quel que soit leur sexe, dans le traitement de leurs dossiers; vi) éviter l'influence néfaste des pesanteurs sociales sur la formation des femmes; vi) appliquer la loi n°052 sur le genre.

Les filières de licence professionnelle ou du DUT des Universités non PADES forment généralement des cadres des administratifs et financiers des collectivités décentralisées, du développement social, de l'enseignement, de l'entrepreneuriat, de la culture, des ONG et de l'administration publique et privée.

Les secteurs auxquels sont destinés les profils issus des filières de licence professionnelle ou du DUT des Universités PADES sont l'agriculture, l'élevage, les eaux et forêts, le génie rural, le génie civil, les collectivités territoriales, l'urbanisme, les ONG, la communication, l'éducation, la santé, l'exploitation minière et le génie logiciel.

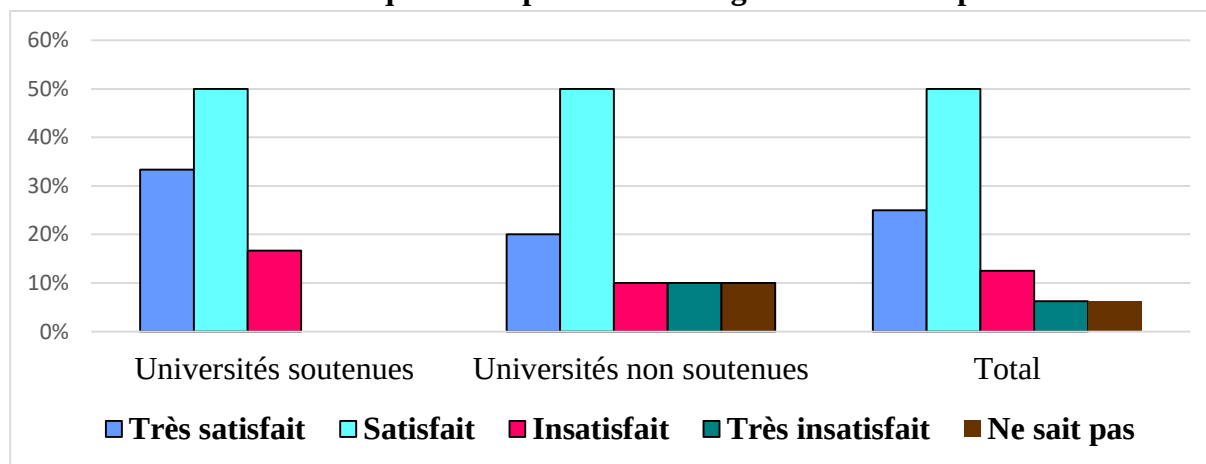
Pour élargir les filières de licence professionnelle ou du DUT pour satisfaire les besoins du secteur des Universités non PADES pour les trois prochaines années, il faut :

- mettre en place des structures d'orientation pour cerner les besoins ;
- développer les infrastructures universitaires tout en étoffant le personnel enseignant ;
- réaliser des campagnes de sensibilisation auprès des collectivités territoriales et des organisations faitières, des élus et des agents locaux ;
- créer des filières en fonction de la demande du marché de l'emploi.

Pour élargir les filières de licence professionnelle ou du DUT pour satisfaire les besoins du secteur des Universités PADES pour les trois prochaines années, il faut :

- créer au niveau du cycle ingénieur, de nouvelles filières répondant aux besoins des employeurs telles que le génie rural, la sociologie rurale, la nutrition ;
- impliquer les employeurs dans l'élaboration et la validation de tous les programmes et travaux ;
- créer d'autres filières en génie chimique, en maintenance biomédicale et augmenter les capacités d'accueil.

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

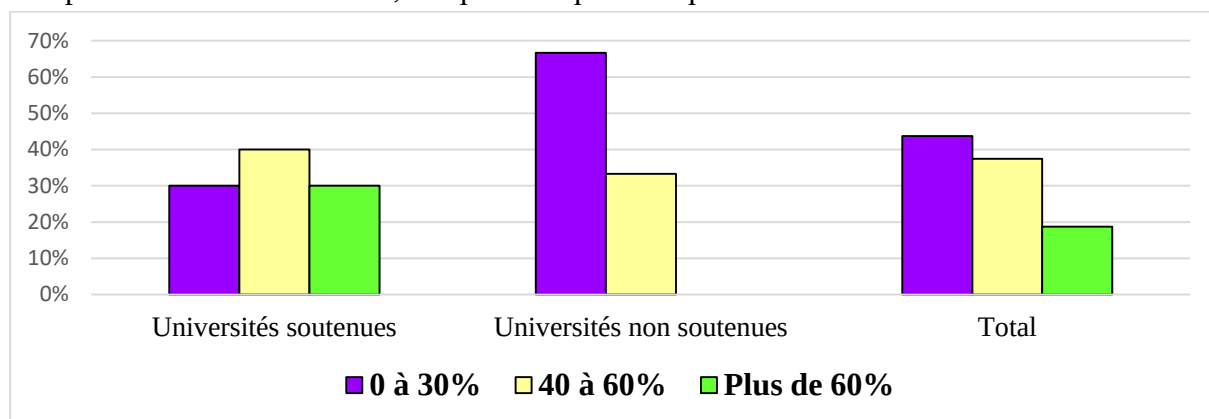


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 13 : Perception du volume horaire de travail exécuté par les enseignants de l'IES

75 % des administrateurs des IES sont satisfaits du volume horaire de travail exécuté par les enseignants, spécifiquement 25 % sont très satisfaits et 50 % sont satisfaits que l'université soit soutenue ou pas par le PADES. Deux universités sont insatisfaites du volume horaire de travail des enseignants, dont une université soutenue par le PADES. L'université qui n'a pas d'avis sur le volume horaire de travail des enseignants n'est pas soutenue par le PADES.

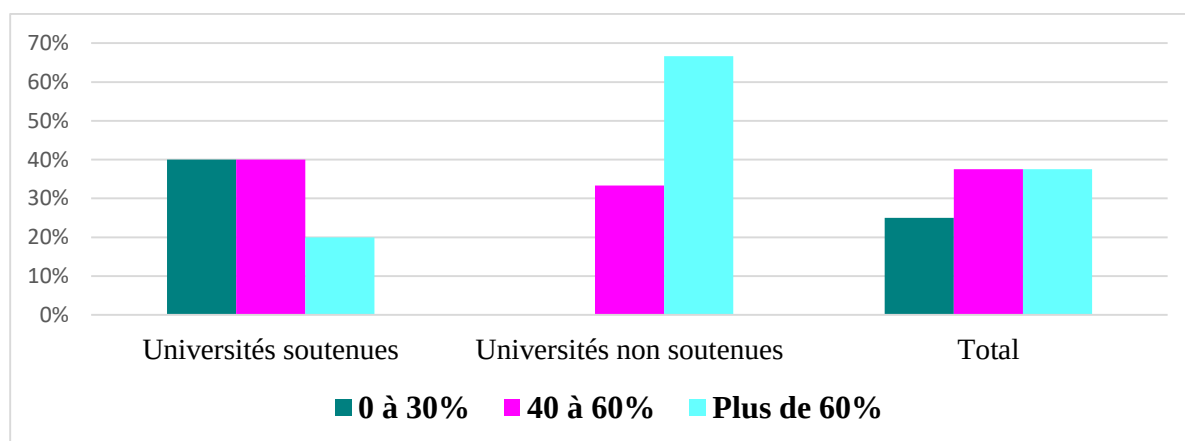
Les Universités PADES sont très satisfaites du volume horaire dans le graphique suivant, 43,8 % de l'ensemble des IES pensent que le pourcentage des cours théoriques doit être compris entre 0 à 30 % ; 37,5 % des IES pensent que le pourcentage idéal des cours théoriques doit être compris entre 40 à 60 % et 18,8 % pensent que c'est plus de 60 %.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 14 : Pourcentage des Cours théoriques selon les administrateurs des IES

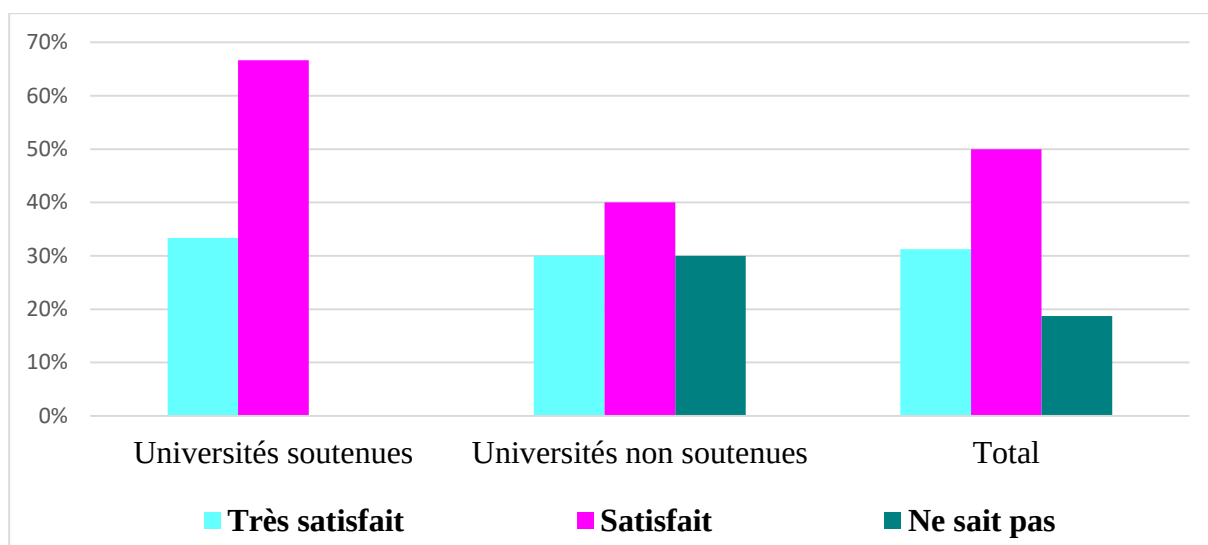
40 % des IES PADES pensent que le pourcentage idéal des cours théoriques devrait être compris entre 40 à 60 %. Deux IES non soutenues sur trois (66,7 %) pensent que l'idéal du pourcentage des cours théoriques doit être compris entre 0 à 30 %.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 15 : Pourcentage idéal des cours pratiques selon les administrateurs des IES

37,5 % des IES pensent que le pourcentage des cours pratiques devrait être compris entre 40 à 60 % ou plus de 60 % ; 40 % des IES PADES pensent ce pourcentage devrait varier de 0 à 30 % ou de 40 à 60 %. Deux IES non soutenues sur trois (66,7 %) pensent que les cours pratiques devraient porter sur plus de 60 % du volume horaire.

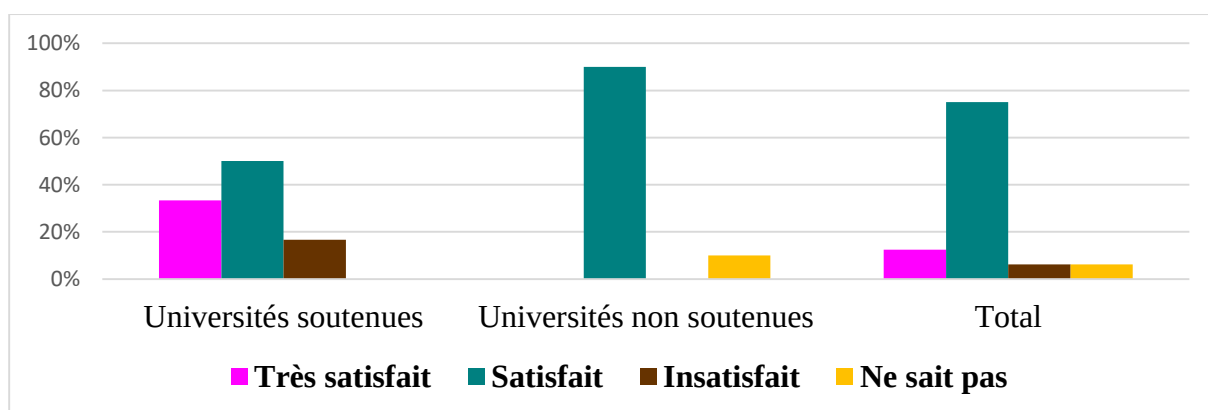


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 16 : Appréciation du niveau de compétences des enseignants par les administrateurs des IES

31,3 % des administrateurs des IES sont très satisfaits du niveau de compétences de leurs enseignants, 50 % de ces administrateurs pensent que ce niveau est satisfaisant et 18 % des administrateurs n'ont pas donné d'appréciations sur le niveau de compétences de leurs enseignants.

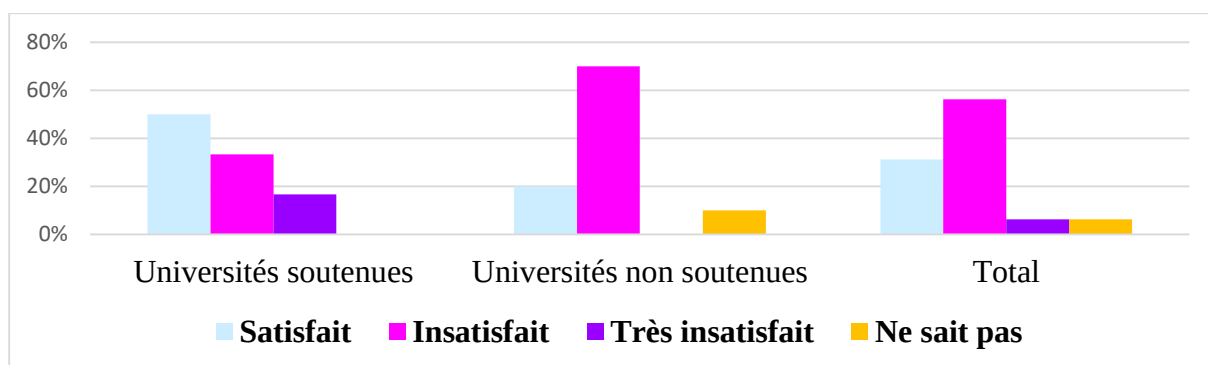
L'ensemble des administrateurs des IES PADES sont satisfaits du niveau de compétences de leurs enseignants contre 70 % de ceux des IES non PADES.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 17 : Appréciation de la compatibilité du domaine d'expertise des enseignants et les modules dispensés

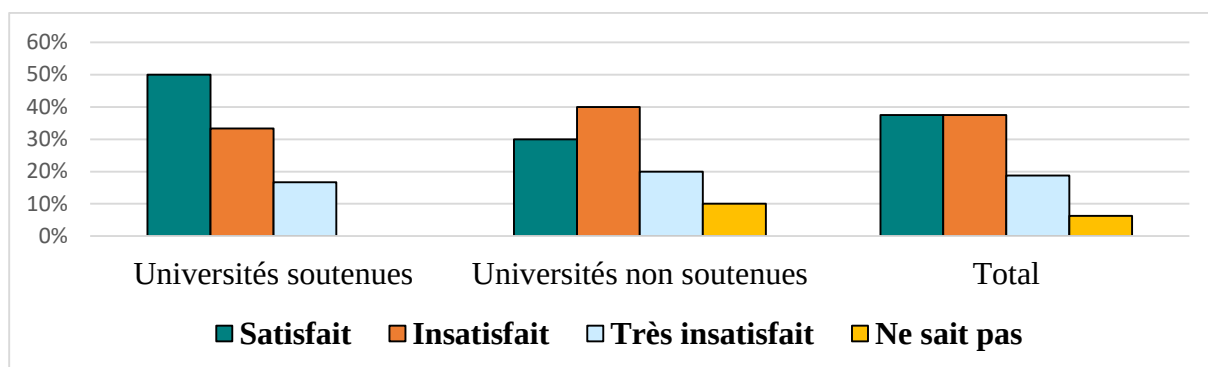
83,3 % des Universités PADES sont satisfaites de l'adéquation entre le domaine d'expertise et les modules dispensés par leurs enseignants contre 16,7 % d'insatisfaits ; 90 % des Universités non PADES sont satisfaites des modules dispensés par leurs enseignants dans leur domaine d'expertise.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 18 : Appréciation de la fréquence de séminaires permettant le développement personnel des enseignants de l'IES

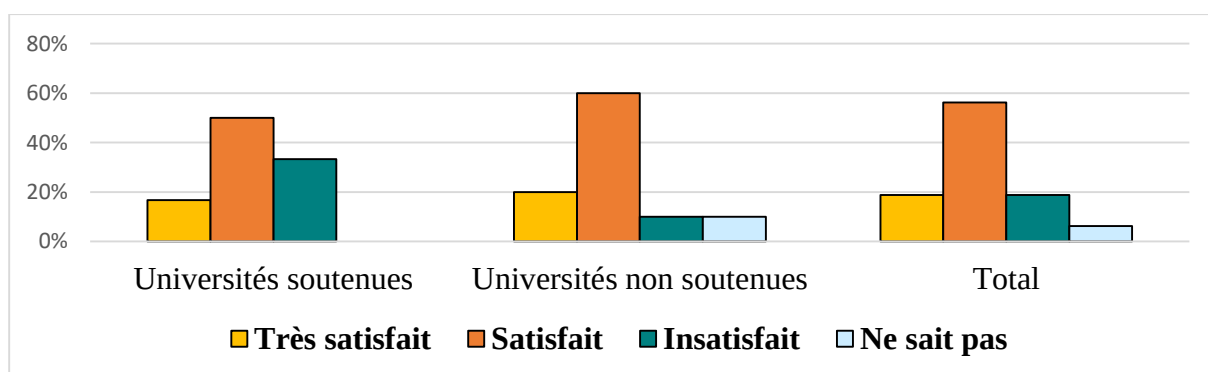
31,3 % des administrateurs des IES sont satisfaits de la fréquence de séminaires sur le développement personnel des enseignants. Parmi les administrateurs des IES PADES, 50 % sont satisfaits de la fréquence des séminaires. Sept administrateurs sur dix des Universités non PADES sont insatisfaits de la fréquence de séminaires.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 19 : Appréciation des conditions de travail des enseignants par les administrateurs

37,5 % des administrateurs des IES sont satisfaits des conditions de travail des enseignants ; les administrateurs des Universités PADES sont plus satisfaits des conditions de travail que leurs collègues des Universités non PADES.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 20 : Appréciation du taux de réussite des étudiants

66,7 % du personnel administratif des Universités PADES sont satisfaits du taux de réussite des étudiants contre 80 % de ceux des Universités non PADES.

3.1.1.5. Réflexions sur l'amélioration de l'employabilité

Les types de consultations menées par les administrateurs des Universités non PADES auprès des employeurs pour prendre en compte leurs préoccupations sur les programmes de formation des filières de licence professionnelle ou du DUT ont porté sur :

- les consultations avec le patronat, l'APCAM, le Haut Conseil des Collectivités, l'ANPE, voire des particuliers, ont été faites par communications téléphoniques ;
- l'organisation de deux conseils de perfectionnement et d'une évaluation du métier du livre ;
- l'élargissement de l'initiative aux autres filières ;
- l'implication des partenaires dans la conception et dans l'enseignement des curricula ;
- la présentation du cursus de formation et la rencontre d'échanges au cours du séminaire de formation sur les curricula.

Les types de consultations menées par les administrateurs des Universités PADES auprès des employeurs pour prendre en compte leurs préoccupations sur les programmes de formation des filières de licence professionnelle ou du DUT ont porté sur :

- la réalisation des enquêtes auprès des structures publiques et privées, et d'une étude faite par le projet FASAM auprès des utilisateurs des diplômes ;
- l'implication des employeurs à la conception des programmes et aux conseils de perfectionnement qui se tiennent chaque trois ans ;
- la participation des partenaires à l'élaboration des maquettes de programmes ;
- la collaboration des Universités avec le monde professionnel.

Les types de consultations menées avec les employeurs des diplômés des Universités non PADES ont porté sur :

- la diversification des lieux de stages et la formation à l'adaptation des nouveaux modules ;
- la professionnalisation des filières de formation et la révision des programmes de formation tous les deux ans en tenant compte de la demande du marché de l'emploi ;
- les techniques d'intervention sur la protection des droits des enfants, le secourisme psychologique, la protection des droits de l'enfance en situation d'urgence.

À l'issue des consultations, les améliorations que les Universités non PADES ont envisagées pour leurs filières de formation en licence professionnelle ou du DUT sont :

- l'animation du cadre d'échange entre le milieu universitaire et le milieu professionnel ;
- la révision des programmes lors des ateliers de sessions ;
- créer la confiance entre les partenaires et les enseignants ;

- l'élaboration des programmes de formation sur la base de la pertinence des propositions des partenaires et des employeurs ;
- l'élaboration d'un guide des modules en adéquation avec les besoins des associations des praticiens.

À l'issue des consultations, les améliorations que les Universités PADES ont envisagées pour les filières de formation de licence professionnelle ou du DUT sont :

- le développement de la chaîne de valeur et le développement de l'entrepreneuriat agricole ;
- la mise en œuvre par les enseignants des recommandations venant du milieu professionnel et des employeurs ;
- l'orientation des formations en fonction des problèmes rencontrés ou identifiés dans les entreprises.

L'intégration des propositions d'amélioration par les administrateurs des Universités non PADES se fait à travers une analyse des besoins. Une fois les besoins identifiés, ils seront traduits dans les programmes de formation ou dans les différents modules enseignés. La relecture du programme de formation permet aussi d'intégrer les préoccupations d'amélioration.

L'intégration des préoccupations d'amélioration par les administrateurs des Universités PADES se fait par la prise en charge des problèmes des entreprises, en procédant à une actualisation des programmes de formation, en prenant en compte les propositions et les recommandations des utilisateurs des diplômés. Les programmes sont conçus en fonction de la pertinence scientifique et de la demande du marché de l'emploi.

Les recommandations des administrateurs des Universités non PADES sont :

- avoir le minimum de niveau de culture de l'excellence surtout au primaire pour faciliter les parcours du secondaire et du supérieur ;
- créer les conditions d'une bonne formation ;
- construire des salles de classe et les équiper ;
- sécuriser l'espace scolaire en favorisant des espaces sains ;
- recruter massivement les diplômés au sein de la fonction publique, des forces armées et de sécurité, des hôpitaux, des établissements secondaires généraux, des ministères et les services techniques, des entreprises et des ONG ;
- relire des programmes d'enseignement.

Les recommandations des administrateurs des Universités PADES sont :

- dans le cadre des PPP, formaliser par des textes juridiques ou des conventions, l'implication ou la responsabilisation des entreprises privées et publiques dans les activités des IES ;
- mobiliser le monde socioprofessionnel et les PTF autour des structures d'enseignement supérieur dans toutes leurs activités pédagogiques et pour les productions scientifiques ;

- renforcer les capacités de l'IPR/IFRA en matière de mécanisation agricole et améliorer la qualité de l'enseignement dans le cadre d'un partenariat dynamique avec d'autres institutions d'enseignement.

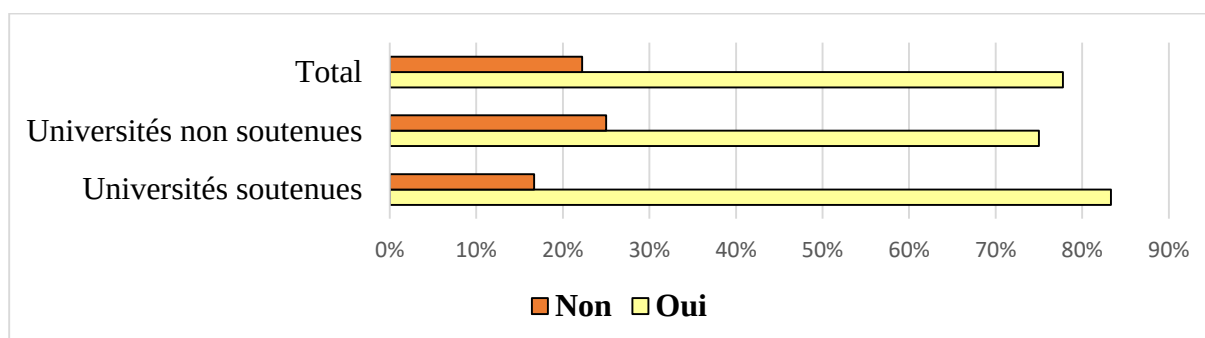
3.1.2. Personnel enseignant

Cette partie porte sur les résultats du guide d'entretien avec le personnel enseignant. Dix-huit enseignants des IES ont été identifiés et interrogés sur le programme de formation, sur leur appréciation de la qualité et de l'adéquation de la formation des diplômés, sur les besoins d'amélioration de la formation des diplômés, sur l'amélioration de l'employabilité, et sur l'évaluation de la fonctionnalité des modules de licence professionnelle et du DUT.

Dans cette section, nous essayerons de mettre un accent particulier sur le fait que l'université soit soutenue ou pas par le PADES. Parmi les dix-huit enseignants interrogés, six sont issus des IES PADES et douze non soutenues.

3.2.1.1. Programme de formation

77,8 % du personnel enseignant des IES interrogés utilisent un référentiel de compétences pour leurs formations. 83,3 % du personnel enseignant des Universités PADES utilisent un référentiel de compétences contre 75 % de celles non soutenues.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 21 : Utilisation du référentiel de compétences

Les éléments de réponse fournis par les enseignants des IES non PADES à la question de savoir si toutes les conditions sont remplies au sein de leur IES pour former les étudiant(e)s selon le référentiel de compétences sont :

- les conditions ne sont pas remplies ;
- l'existence d'une pléthore d'étudiants dans les classes n'est pas de nature à favoriser les bonnes conditions d'enseignement ;
- le manque de bibliothèque constitue des freins à un bon apprentissage ;
- l'existence d'enseignants qualifiés aux compétences éprouvées pour la formation ;
- la résistance des enseignants contre l'adaptation des programmes et des objectifs pédagogiques;
- le manque et/ou l'insuffisance de matériels didactiques, d'ordinateurs portables, de connexions internet, des projecteurs, de microphones et de photocopieuses.

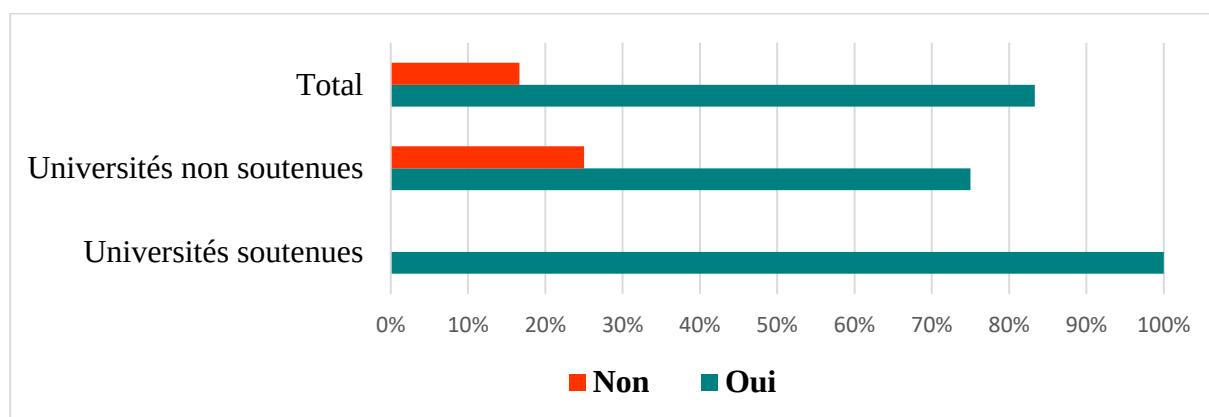
Les réponses des enseignants des IES PADES à la même question sont les suivantes :

- l'existence d'un minimum de moyens pour assurer la formation ;
- le manque de matériels adéquats, de salles de classe appropriées et de connexion internet.

Les trois Universités non PADES qui n'utilisent pas un référentiel de compétences pour leurs formations forment les étudiants sur la base des programmes qu'elles élaborent. L'université en charge de la psychologie pense qu'un laboratoire de psychologie est nécessaire pour mieux enseigner les modules.

L'université PADES qui n'utilise pas un référentiel de compétences pour sa formation forme les étudiants sur la base d'un programme de référence. Toutefois, le manque de matériels didactiques, de tables-bancs pour les TP, de bibliothèque et de connexion internet met à mal l'utilisation du programme de référence.

Selon les enseignants des Universités non PADES, toutes les conditions ne sont pas réunies pour former les étudiants au système LMD. Il n'existe pas de fiche de poste chez les employeurs servant de repère et les conditions de transfert des acquis de la formation ne sont pas toujours réunies.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 22 : Respect des exigences du LMD par le du programme

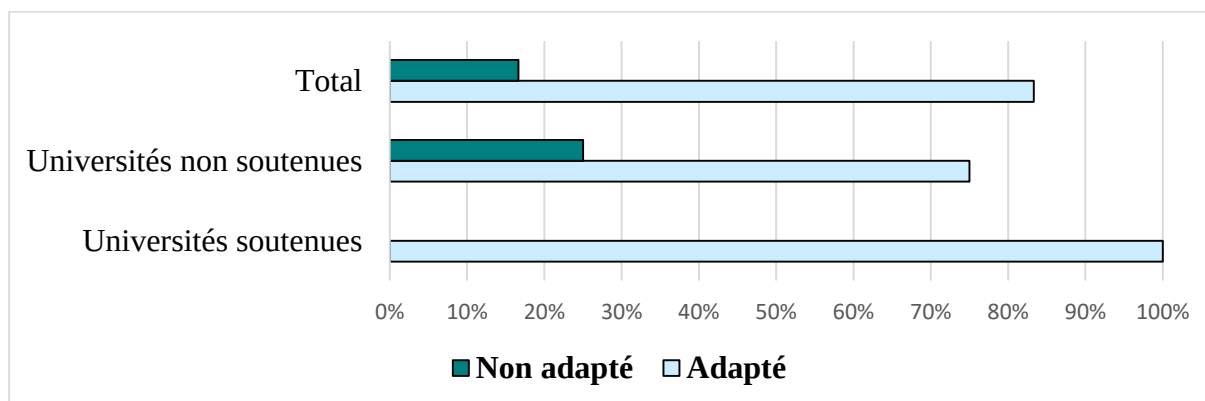
L'ensemble des enseignants des Universités PADES pensent que les programmes respectent les exigences du LMD. Le quart des enseignants des Universités non PADES pensent que les programmes ne respectent pas les exigences du LMD.

Les commentaires des enseignants des Universités non PADES sur le respect des exigences du LMD portent sur les points ci-après :

- la prise en compte du LMD au cours de la présente année scolaire ;
- le LMD est une convention sous régionale ;
- la difficulté d'évaluer le travail individuel des étudiants à cause des problèmes évoqués plus haut;
- le respect seulement de quelques exigences du LMD et non la totalité des exigences du LMD par le programme.

Les commentaires des enseignants des Universités PADES sur le respect des exigences du LMD portent sur les points ci-après :

Le programme respecte les exigences du LMD depuis sa mise en place par le décret N° 08791 PRM du 31-12-2008 portant institution du LMD dans l'enseignement supérieur au Mali. L'ensemble des enseignants des Universités PADES pensent que les programmes sont adaptés aux besoins du marché de l'emploi contre 75 % de ceux des Universités non PADES.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

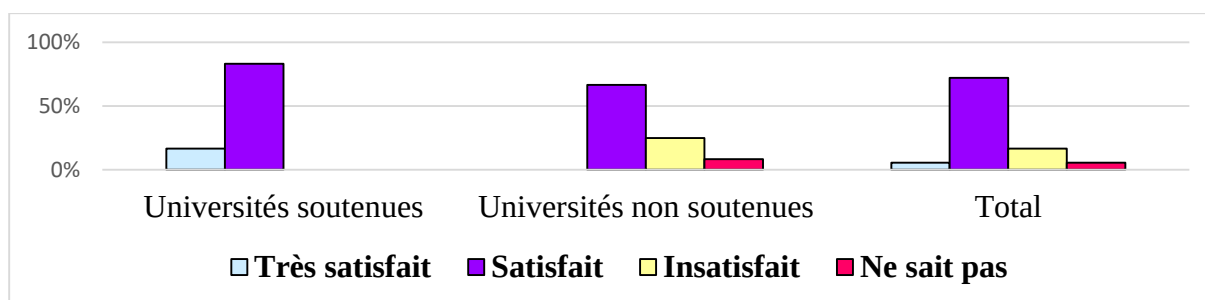
Graphique 23 : Adaptation des programmes de formation aux besoins du marché de l'emploi

Selon les enseignants des Universités non PADES, les filières de formation doivent s'adapter au marché de l'emploi. Le programme de formation doit être adapté. Le programme doit être réajusté par la création des filières licence en recherche et licence professionnelle pour réduire le taux de chômage. L'État doit recruter les diplômés en licence qui ne peuvent pas à date concurrencer au même titre que ceux des autres filières. Pratiquement tous les diplômés de la filière métiers du livre, des archives et de la documentation sont recrutés dans la fonction publique et dans les entreprises privées, car le secteur n'est pas saturé pour le moment.

Les enseignants des Universités PADES sur les filières de formation par rapport au marché de l'emploi considèrent que les filières sont adaptées au marché de l'emploi. Les diplômés de la filière sont compétitifs sur le marché. Toutefois, la maîtrise des effectifs s'avère nécessaire pour éviter la pléthore dans certaines filières comme les mines ou le génie civil. Les filières de formation concernent la transformation des produits alimentaires, la biochimie, la nutrition, la qualité et la sécurité sanitaire des aliments et le contrôle de qualité.

3.1.2.2. Qualité et adéquation de la formation

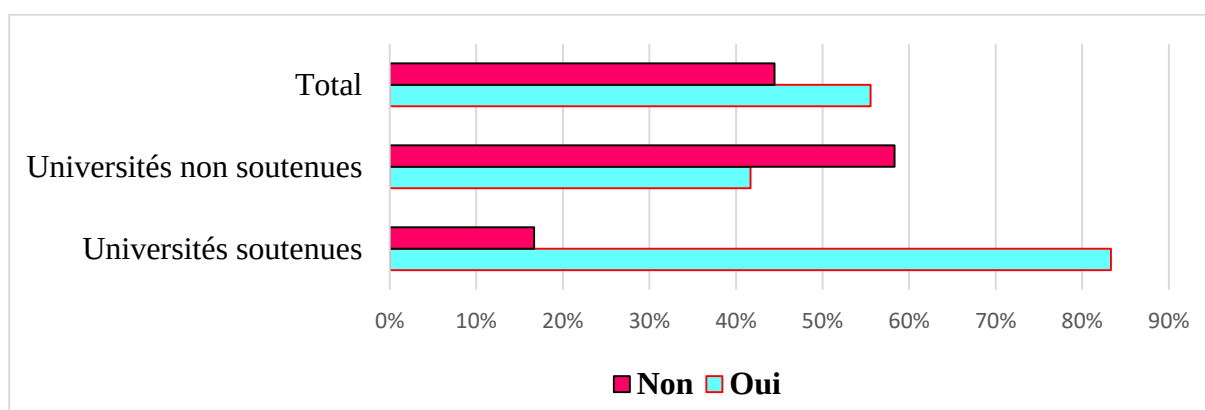
77,8 % des enseignants des IES sont au moins satisfaits du niveau et de la qualité des diplômes des filières de licence professionnelle ou du DUT au cours des trois dernières années, 16,7 % sont insatisfaits et 5,6 % n'ont pas d'avis.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 24 : Perception du niveau et de la qualité des diplômés des filières de licence professionnelle ou du DUT au cours des trois dernières années

L'ensemble des enseignants des IES PADES sont satisfaits du niveau et de la qualité des diplômés des filières de licence professionnelle ou du DUT au cours des trois dernières années. Les deux tiers des Universités non PADES sont satisfaits de la qualité des diplômes, le ~~un~~ quart est insatisfait et 8 % n'ont pas d'avis.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 25 : Propos sur les emplois des étudiants qui sortent du département des filières de licence professionnelle ou du DUT au cours des trois dernières années

83,3 % des enseignants des Universités PADES sont informés sur l'évolution des emplois qu'occupent les diplômés des filières de licence professionnelle ou du DUT de leur département au cours de trois dernières années contre 41,7 % des ceux des Universités non PADES. Cela signifie que les enseignants des Universités PADES sont plus informés sur l'évolution de leurs étudiants sur le marché du travail que ceux des Universités non PADES.

Il ressort que dans le cadre de recrutement, de consultations et lors des échanges avec des amis que les enseignants des Universités non PADES apprennent des informations sur les emplois qu'occupent les étudiants sortants de leur département au cours des trois dernières années. L'analyse de contenu montre que ces étudiants sont en activité dans la fonction publique de l'État et dans les ONG.

Selon les enseignants des Universités PADES, beaucoup de nos étudiants ont déjà leur premier emploi depuis le moment des stages, c'est-à-dire qu'ils sont directement recrutés par les entreprises d'accueil en stage. Les étudiants sortants de nos filières sont bien accueillis et s'adaptent rapidement au terrain rien qu'à partir de la connaissance théorique.

Selon les enseignants des Universités non PADES, les principaux facteurs qui peuvent favoriser l'amélioration des chances d'emplois pour les diplômés sont décrits de la manière suivante :

- l'orientation dans les filières porteuses d'emploi;
- des formations adaptées aux besoins du marché d'emploi ;
- la réduction de l'influence l'AEEM sur les parcours universitaires;
- la prise de mesures de bannissement du népotisme et clientélisme dans les recrutements;
- la prise de mesures pour éviter la pléthore des effectifs des étudiants ;
- la prise de mesures pour arrêter les grèves répétitives des enseignements et des étudiants ;
- la formalisation d'un cadre formel de partenariat entre l'IUT et les employeurs et la dotation en matériels adéquats d'apprentissage ;
- la création de conditions de spécialisation après la formation en vue d'être rapidement opérationnel sur le marché de travail.

Selon les enseignants des Universités PADES, les principaux facteurs qui peuvent favoriser l'amélioration des chances d'emplois pour les diplômés sont décrits de la manière suivante :

- la pratique obligatoire du stage dans les entreprises ;
- la diversification des opportunités d'employabilité;
- la sollicitation des professionnels pour dispenser des formations pratiques,
- le développement des incubateurs pour les primo-entrepreneurs ;
- l'appui financier à la création d'entreprises ;
- la négociation des lieux de stage professionnel ;
- l'équipement en matériels adéquat des Instituts de formation.

3.1.2.3. Besoins d'amélioration de la formation

Selon les enseignants des Universités non PADES, les pistes d'amélioration envisageables dans les filières de licence professionnelle ou du DUT pour augmenter l'employabilité sont :

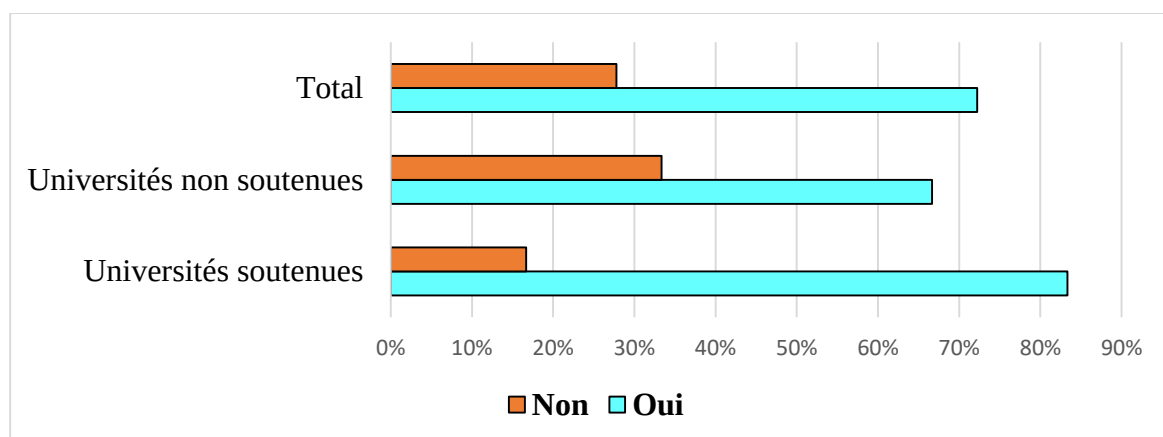
- adapter le système d'enseignement à l'évolution technologique en dotant tous les étudiants de la filière d'un ordinateur portable en vue de réaliser des travaux en dehors des heures de cours ;
- adapter la formation au marché du travail à travers une refonte des programmes ;
- améliorer les conditions d'apprentissage des étudiants ;
- être plus rigoureux en matière de discipline scolaire;
- promouvoir l'égalité des chances et créer les conditions propices pour l'émergence et l'épanouissement de la femme ;
- organiser des voyages d'étude pour prévoir des séjours de formation les meilleurs bacheliers dans les pays anglophones pour leur faciliter l'apprentissage de la langue anglaise ;
- faciliter l'accès des étudiants à la filière master et rendre les stages obligatoires ;
- établir des relations de partenariat avec les ONG, informer et sensibiliser la population sur l'importance des filières de licence professionnelle ;
- promouvoir l'employabilité dans la fonction publique ;

- relire régulièrement le programme de formation et améliorer les besoins en logistique.

Selon les enseignants des Universités PADES, les pistes d'amélioration envisageables dans les filières de licence professionnelle ou du DUT pour augmenter l'employabilité sont :

- adapter le programme au marché de l'emploi en impliquant les employeurs ;
- augmenter le nombre d'heures dans certaines IES et faciliter la mise en stages des diplômés ;
- assurer la formation continue des enseignants et équiper les laboratoires, la bibliothèques et faciliter l'accès à l'internet ;
- conclure des conventions de partenariat entre les universités et le secteur de l'industrie dans la cadre de stages dans les structures industrielles ;
- rechercher des financements alternatifs, former les sortants à la conception et à la gestion des projets ;
- diversifier les chances d'insertion des jeunes sortants et augmenter les sites d'accueil.

La perception des enseignants sur la parité femme-homme ainsi que sur les secteurs auxquels sont destinés les profils issus des filières de licence professionnelle ou du DUT est identique à celle et des administrateurs des IES. (Voir la partie 3.2.3. *Besoins d'amélioration de la formation*).



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 26 : Suggestion des pistes d'amélioration des filières de licence professionnelle ou du DUT pour satisfaire leurs besoins pour les trois prochaines années

Les suggestions et les pistes d'amélioration des filières de licence professionnelle et du DUT faites par les enseignants des IES non PADES pour les trois prochaines années sont :

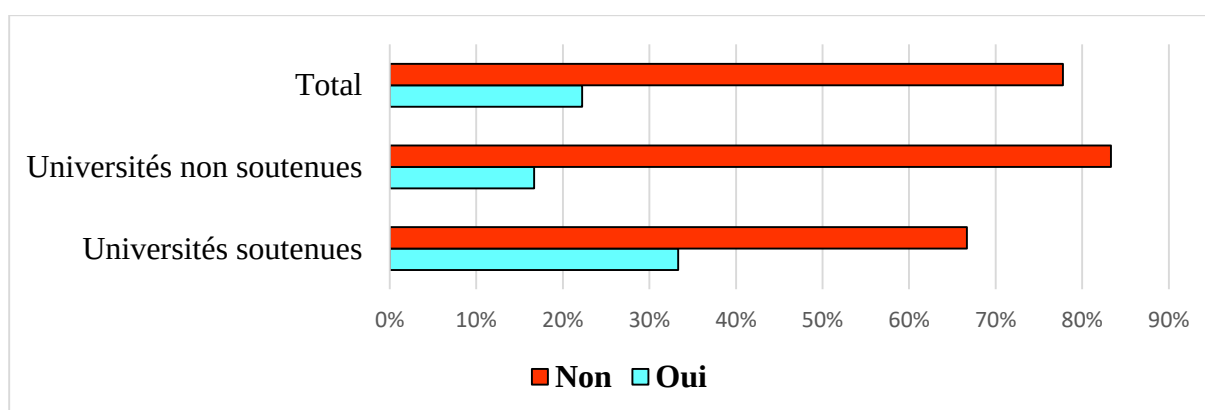
- améliorer les conditions de travail et de vie des enseignants et des étudiants en payant à temps les primes, les indemnités et les frais liés aux examens et les bourses ;
- encourager les étudiants à prendre des risques, mettre plus d'accent sur l'expression orale, remettre régulièrement à niveau les professeurs ;
- mettre l'école en dehors des jeux politiques, car on vient à l'école uniquement pour enseigner et pour se former ;
- renforcer le tutorat, organiser des ateliers scientifiques, promouvoir des stages dans les services et créer une bibliothèque bien équipée ;

- s'adapter constamment aux besoins du marché de l'emploi, notamment dans le domaine des nouvelles technologies.

Les suggestions et les pistes d'amélioration des filières de licence professionnelle ou du DUT faites par les enseignants des IES PADES sont :

- améliorer la collaboration entre l'ENI/ ABT par la signature de conventions de stage et recourir à l'expertise des professionnels de l'industrie pour la formation des étudiants ;
- faire une campagne de sensibilisation auprès des jeunes pour qu'ils optent pour les filières de licence ou du DUT et doter la faculté de laboratoire bien équipé ;
- améliorer les supports pédagogiques, les matériels didactiques et développer les travaux pratiques durant la formation ;
- organiser des sorties pédagogiques.

3.1.2.4. Fonctionnalité des modules de licence professionnelle



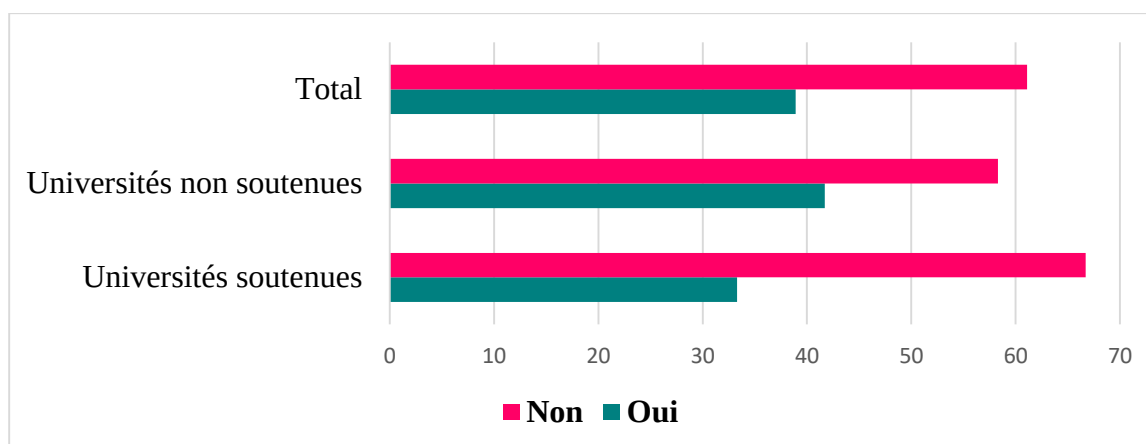
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 27 : Participation à une ou des journées de portes ouvertes organisées par l'IES

Moins d'un quart (22,2 %) des enseignants des IES ont participé à une ou des journées portes ouvertes organisées par l'IES. Le pourcentage (33,3 %) des enseignants des Universités PADES qui ont participé à une ou plusieurs journées portes ouvertes est plus élevé que celui des enseignants des Universités non PADES.

À l'issue de ces journées, les enseignants des IES non PADES ont préconisé les améliorations suivantes pour les filières de formation de licence professionnelle ou du DUT : i) paiement des arriérés de prime et indemnités, ii) équipement des amphithéâtres, iii) adaptation aux besoins des entreprises.

Les améliorations préconisées par les enseignants des IES PADES sont : i) augmentation des travaux pratiques, ii) amélioration du contenu de certains modules pédagogiques, et iii) l'encouragement des stages pratiques dans les entreprises.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 28 : Intégration des préoccupations dans les programmes de formation

Le plus souvent les enseignants des IES (61 %) ne parviennent pas à intégrer leurs préoccupations dans les programmes de formation des filières de licence professionnelle ou du DUT.

33,3 % des enseignants des IES PADES parviennent à intégrer leurs préoccupations contre 41,7 % de ceux non soutenus. Cela peut être expliqué en partie par le fait que les Universités PADES ont des référentiels de formations bien définis.

Les recommandations des enseignants des Universités non PADES sur la fonctionnalité des modules de licence professionnelle sont :

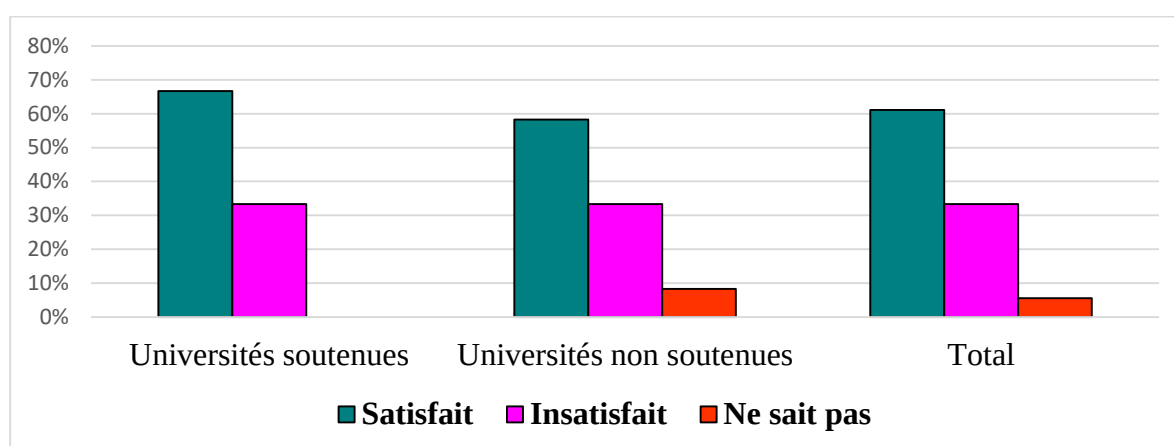
- améliorer les conditions de vie et de travail des enseignants ;
- mettre en place des bibliothèques bien équipées ;
- faciliter l'accès à Kabala ;
- sécuriser l'espace universitaire ;
- redéfinir les compétences de la fonction publique ;
- convaincre les employeurs afin d'accepter les stagiaires ;
- favoriser les réflexions pour adapter les besoins du marché de l'emploi et les produits ;
- négocier avec des IES d'autres pays la formation au Master, puis au Doctorat, des majors de chaque filière de formation ;
- organiser chaque année une journée porte ouverte au bénéfice des étudiants ;
- revoir le budget annuel d'acquisition de documents pour la bibliothèque ;
- organiser des voyages d'études incluant les enseignants ;
- mettre en place une revue et primer les meilleurs articles.

Les recommandations des enseignants des Universités PADES sur la fonctionnalité des modules de licence professionnelle sont :

- augmenter le nombre de matériels didactiques ;
- accorder du temps à des diplômés sur le terrain ;
- créer des laboratoires sol-eaux-plante pour les travaux pratiques d'aménagement des parcelles ;
- améliorer la documentation de la bibliothèque ;

- renforcer les capacités des enseignants ;
- donner les moyens à l'enseignant pour exécuter ses programmes ;
- revaloriser les sciences et techniques à travers la construction de nouvelles salles pour les étudiants, destinées aux travaux TD et recruter des enseignants qualifiés en nombre suffisant.

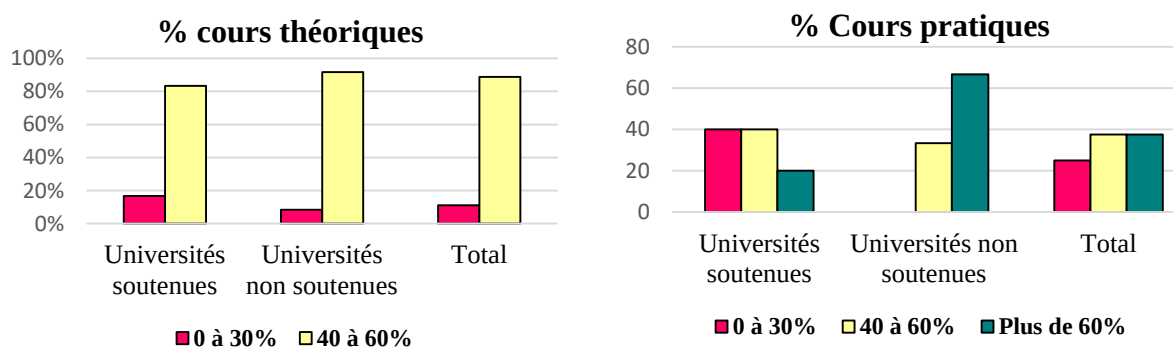
3.1.2.5. Réflexions sur l'amélioration de l'employabilité



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 29 : Appréciations des volumes horaires des cours dans les filières licence professionnelle ou du DUT

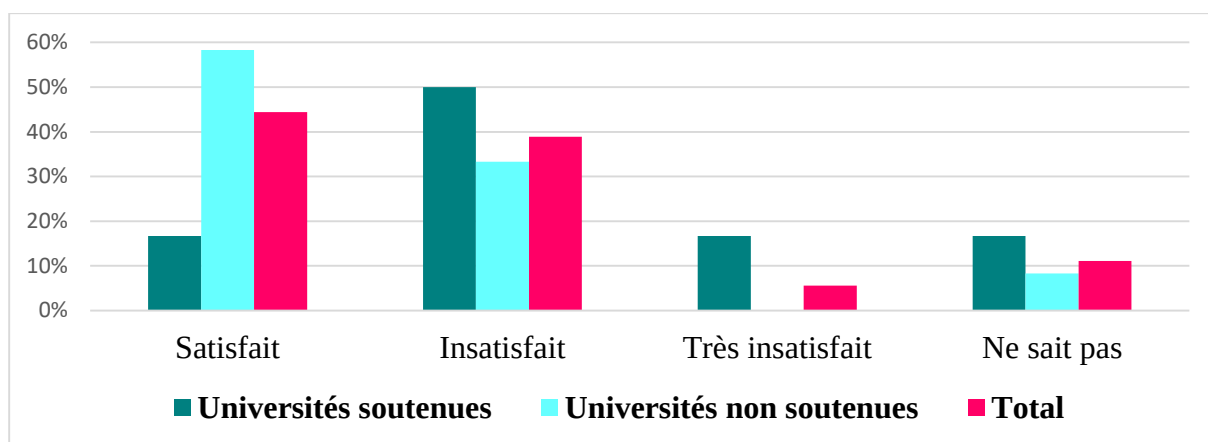
Deux tiers des enseignants des Universités PADES sont satisfaits des volumes horaires.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 30: Volume des cours théoriques et pratiques selon les enseignants

Au regard de ces deux graphiques, le volume horaire idéal pour les enseignants est 50 % pour les cours théoriques et 50 % pour les cours pratiques que l'université soit soutenue ou pas par le PADES.

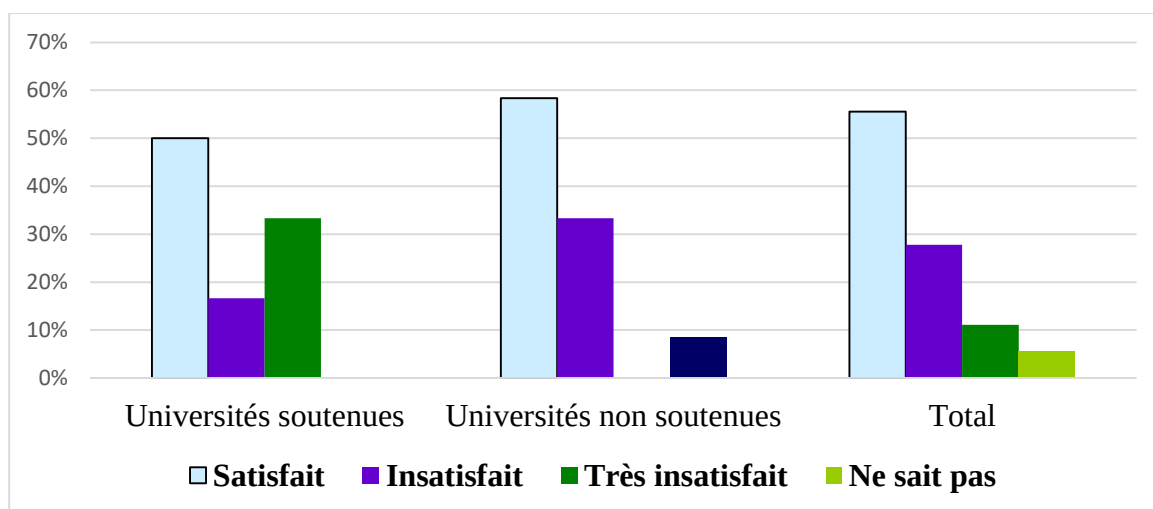


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 31 : Appréciation du niveau d'assimilation des modules pratiques par les étudiants de la Licence professionnelle ou du DUT

Selon 50 % des enseignants des Universités PADES, le niveau d'assimilation des modules des travaux pratiques est insatisfaisant.

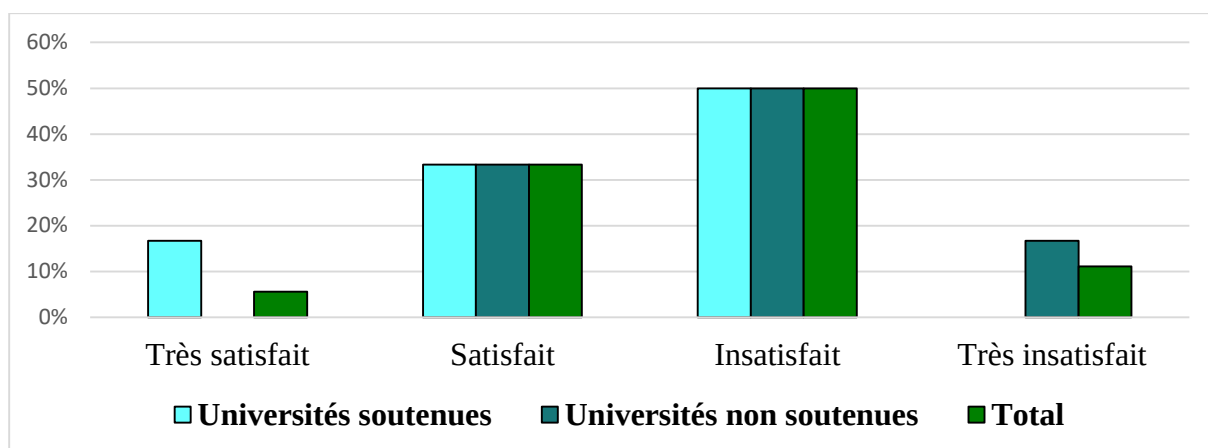
58,3 % des enseignants des Universités non PADES pensent que le niveau d'assimilation des modules des travaux pratiques par les étudiants est satisfaisant.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 32 : Appréciation du volume de travaux pratiques demandés aux étudiants de la Licence professionnelle ou du DUT

50 % des enseignants des IES soutenues sont satisfaits du volume de travaux pratiques demandés aux étudiants. 58,3 % des enseignants des Universités non PADES sont très satisfaits du volume des travaux pratiques.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 33 : Perception du nombre de travaux en groupe pour favoriser l'apprentissage du travail en équipe

Les enseignants des Universités PADES sont satisfaits du nombre de travaux en groupe ; par contre, 66,7 % des enseignants des IES non soutenues sont à insatisfaits du nombre de travaux en groupe pour favoriser l'apprentissage du travail en équipe.

3.2. Profil sociodémographique des diplômés

Cette section est consacrée à la présentation des résultats concernant la position géographique des diplômés, l'âge, le statut matrimonial, la situation professionnelle des parents et le pouvoir économique des ménages des diplômés.

3.2.1. Position géographique

Cette partie présente la répartition spatiale des diplômés selon le sexe et les domaines universitaires. Sur l'ensemble des diplômés enquêtés entre août et septembre 2020 par l'ONEF, 3 602 sont des hommes et 1 351 des femmes. Cette situation est caractéristique du déséquilibre entre homme et femme dans l'accès à l'éducation, et elle interpelle les autorités à plus d'efforts pour l'accès et le maintien des jeunes filles à l'école jusqu'au niveau supérieur.

Tableau 3 : Répartition des diplômés par sexe et région

Région	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Kayes	72	2,0	20	1,5	92	1,9
Koulikoro	454	12,6	164	12,1	618	12,5
Sikasso	117	3,2	46	3,4	163	3,3
Ségou	188	5,2	44	3,2	232	4,7
Mopti	70	1,9	18	1,3	88	1,8
Tombouctou	23	0,6	20	1,5	44	0,9
Gao	24	0,7	3	0,2	27	0,5
Kidal	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bamako	2 654	73,7	1 036	76,7	3 690	74,5
Total	3 602	100,0	1 351	100,0	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Plus de sept diplômés sur dix résidaient dans le District de Bamako au moment de l'enquête. La région de Koulikoro est la seconde localité la plus habitée par les diplômés des IES enquêtées avec 12,5 % ; elle est suivie par la région de Ségou avec 4,7 %. Les régions de Kayes et Mopti enregistrent un pourcentage de 1,9 % et 1,8 %, respectivement.

Par ailleurs, les diplômés sont moins nombreux dans les régions Tombouctou et Gao. Dans la région de Kidal nous n'en avons dénombré aucun.

Tableau 4 : Répartition des diplômés par sexe et domaine universitaire (%)

Domaine universitaire	Tombouc								
	Kayes	Koulikoro	Sikasso	Ségou	Mopti	tou	Gao	Bamako	Total
Sciences et Technologies	8,4	11,5	9,3	17,9	10,0	5,1	4,1	7,6	8,7
Sciences Agronomiques	3,4	4,1	9,5	10,0	7,1	2,4	7,4	1,3	2,5
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	10,7	18,8	16,7	5,3	16,9	22,7	18,4	17,3	16,8
Sciences Economiques et de Gestion	18,5	19,4	9,2	17,4	15,1	10,9	13,9	35,4	30,7
Sciences de l'Homme et de la Société	41,3	23,0	41,7	38,5	34,1	14,6	20,4	20,4	22,9
Lettre, Langues et Arts	7,9	13,0	4,5	7,1	8,3	16,7	13,5	11,8	11,4
Sciences de l'Éducation et de la Formation	9,8	10,2	9,2	3,9	8,6	27,6	22,3	6,2	7,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

La répartition spatiale des diplômés par filière diffère selon les régions. Elle montre une forte proportion des diplômés en Sciences Economiques et de Gestion et une faible proportion en Sciences et Technologies et en Sciences Agronomiques, dans le District de Bamako.

Dans les régions de Kayes, Koulikoro et Mopti et le District de Bamako, les proportions des diplômés dans les filières universitaires en Sciences Economiques et en Gestion, en Sciences de l'Homme et de la Société, sont les plus importantes. Par contre à Ségou, les diplômés en Sciences et Technologies et en Sciences de l'Homme et de la Société sont les plus importants avec des proportions respectives de 17,9 % et 38,5 %. Quant à la région de Tombouctou, les diplômés en Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration constituent la proportion la plus importante avec 22,7 %.

3.2.2. Age

Le tableau ci-dessous indiqué répartit les diplômés selon leur âge. Il sera analysé par sexe et par filière de formation.

Tableau 5 : Répartition des diplômés selon l'âge et le sexe

Tranche d'âge	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
20-24 ans	1645	45,7	813	60,2	2458	49,6
25-34 ans	1773	49,2	499	36,9	2272	45,9
Plus de 34 ans	184	5,1	39	2,9	223	4,5
Total	3 602	100,0	1 351	100,0	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Dans l'ensemble, la tranche d'âge comprise entre 20 et 24 ans domine avec un pourcentage de 49,6 %. Elle est suivie par la tranche comprise entre 25 et 34 ans. Les diplômés ayant plus de 34 ans ont le plus faible pourcentage, soit 4,5 %.

En ce qui concerne le sexe, pour toutes les tranches d'âge, l'effectif des hommes est élevé, il double celui des femmes, soit 3 062 contre 1 351. Pour la tranche d'âge comprise entre 20 et 24 ans, les femmes représentent 60,2 %. Pour ce qui concerne les hommes, la tranche d'âge comprise entre 25 et 34 ans domine les deux autres tranches.

Tableau 6 : Répartition des diplômés selon la tranche d'âge et les domaines universitaires

Domaine universitaire	20-24 ans		25-34 ans		Plus de 34 ans		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Sciences et Technologies	189	44,1	195	45,5	45	10,4	429	100,0
Sciences Agronomiques	51	41,2	50	40,5	23	18,4	123	100,0
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	242	29,1	571	68,5	20	2,4	833	100,0
Sciences Economiques et de Gestion	1 115	73,3	401	26,4	5	0,3	1 520	100,0
Sciences de l'Homme et de la Société	421	37,1	635	56,0	78	6,9	1 133	100,0
Lettre, Langues et Arts	302	53,7	220	39,2	40	7,1	563	100,0
Sciences de l'Éducation et de la Formation	138	39,3	200	56,8	14	3,8	352	100,0
Total	2 458	49,6	2 272	45,9	223	4,5	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Ce tableau fait la répartition des diplômés selon l'âge et la filière de formation.

Dans l'ensemble, l'effectif des diplômés en Sciences Economiques et en Gestion est plus élevé que dans les autres filières, soit 1 520 diplômés sur un total de 4 953. Ensuite arrivent les diplômés en Sciences de l'Homme et de la Société avec 1 133 soit presque le quart de l'effectif total. Les diplômés en Sciences Agronomiques sont les moins nombreux, avec un effectif de 123.

Pour les tranches d'âge, la tranche comprise entre 20 et 24 ans est la plus représentée avec un effectif de 2 458 diplômés, soit 49,6 %. La tranche comprise entre 25 et 34 ans avec un effectif de 2 272 diplômés, soit 45,9 %, est en deuxième position. Ceux qui ont plus de 34 ans sont presque cinq fois moins nombreux que les deux autres tranches. Soit 4,5 %, pour un effectif de 223 diplômés.

3.2.3. Statut matrimonial

Tableau 7 : Répartition des diplômés par sexe et statut matrimonial

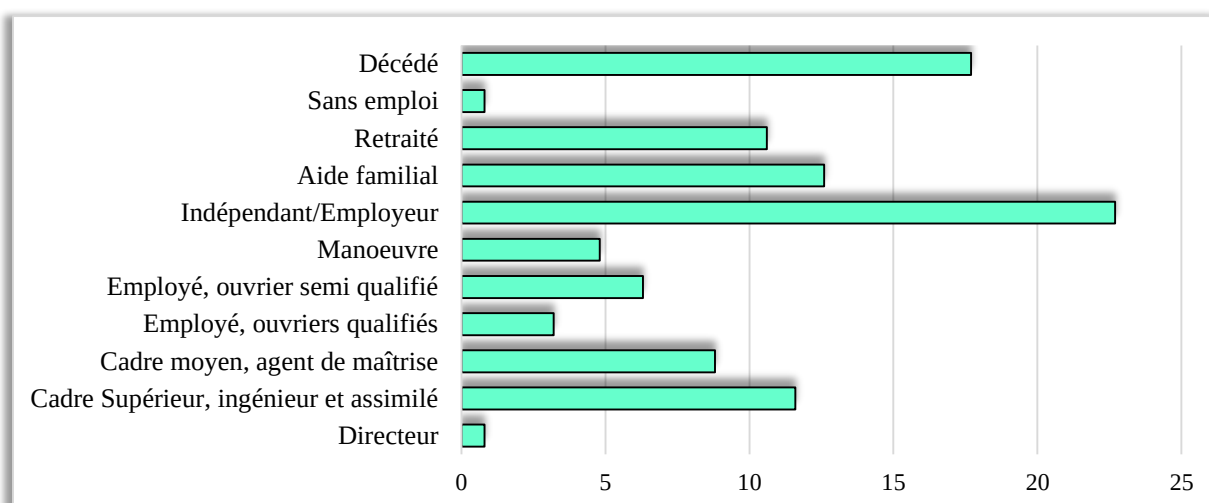
Situation matrimoniale	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Célibataire	3 089	85,8	877	65,0	3 967	80,1
Mariée	509	14,1	461	34,1	970	19,6
Divorcé/séparé(e)	2	0,1	9	0,7	11	0,2
Veuf(ve)	2	0,1	4	0,3	6	0,1
Total	3 602	100,0	1351	100,0	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Sur un effectif de 4 953 diplômés enquêtés, 80,1 % sont célibataires, suivi de 19,6 % de mariés. Enfin, les proportions des divorcés et des veuf(ves) ne représentent respectivement que 0,2 % et 0,1 % de la population de l'étude.

En effet, plus de huit hommes sur dix sont célibataires contre seulement six femmes sur dix. Par contre le pourcentage de femmes mariées est plus élevé que celui des hommes, soit respectivement de 34,1 % contre 14,1 %. La même tendance est observée chez les diplômés divorcés/séparés, soit 0,1 % pour les hommes contre 1 % pour les femmes.

3.2.4. Situation professionnelle des parents



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 34 : Proportion des diplômés selon la profession du père

La situation professionnelle des parents peut influencer ~~sur~~ le parcours scolaire et d'insertion. En plus, c'est un indicateur très pertinent dans le choix des diplômés.

Les diplômés issus de familles dont les pères ont un emploi indépendant/employeur sont dominants avec 22,7 %, suivis de ceux issus de pères décédés avec 17,7 %. Les diplômés, dont les pères, sont des cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés et des retraités représentent respectivement 2,6 %, 11,6 % et 10,6 %. Par ailleurs, les diplômés dont les pères sont directeurs ou sans emploi sont très peu nombreux avec 0,8 %.

Tableau 8 : Proportion des diplômés selon la profession du père et le domaine universitaire

Statut professionnel du père	Sciences et Technologies	Sciences Agronomiques	Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	Sciences Economiques et de Gestion	Sciences de l'Homme et de la Société	Lettre, Langues et Arts	Sciences de l'Éducation et de la Formation	Total
Directeur	0,0	0,0	1,5	1,0	0,2	1,3	0,9	0,8
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	15,2	18,6	9,2	17,5	7,9	5,8	6,4	11,6
Cadre moyen, agent de maîtrise	11,3	9,3	5,3	10,5	9,6	4,9	10,3	8,8
Employé, ouvriers qualifiés	2,8	0,9	2,1	4,4	2,8	3,9	2,1	3,2
Employé, ouvrier semi-qualifié	6,5	6,7	7,1	5,0	7,0	7,4	5,6	6,3
Manœuvre	1,3	0,9	6,2	4,1	6,8	6,5	1,3	4,8
Indépendant/Employeur	24,4	16,0	19,3	21,7	23,6	23,0	32,5	22,7
Aide familial	10,7	18,4	8,9	6,7	17,5	22,3	15,4	12,6
Retraité	12,6	9,2	15,4	9,8	10,0	6,8	8,1	10,6
Sans emploi	0,5	1,7	0,9	1,2	0,5	0,6	0,4	0,8
Décédé	14,8	18,5	24,0	18,0	14,1	17,5	17,1	17,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Concernant le choix des domaines universitaires, 32,5 % des diplômés en Sciences de l'Éducation et de la Formation sont issus de familles où le père exerce une profession libérale, indépendant/ employeur). 15,4 % des diplômés, issus de familles dont les pères travaillent comme aide familiale sont les plus nombreux. La même tendance a été observée au niveau des diplômés des Sciences de l'Homme et de la Société, en Lettres, Langues et Arts. 17,5 % et

10,5 % des diplômés sont issus de familles dont les pères sont des cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés.

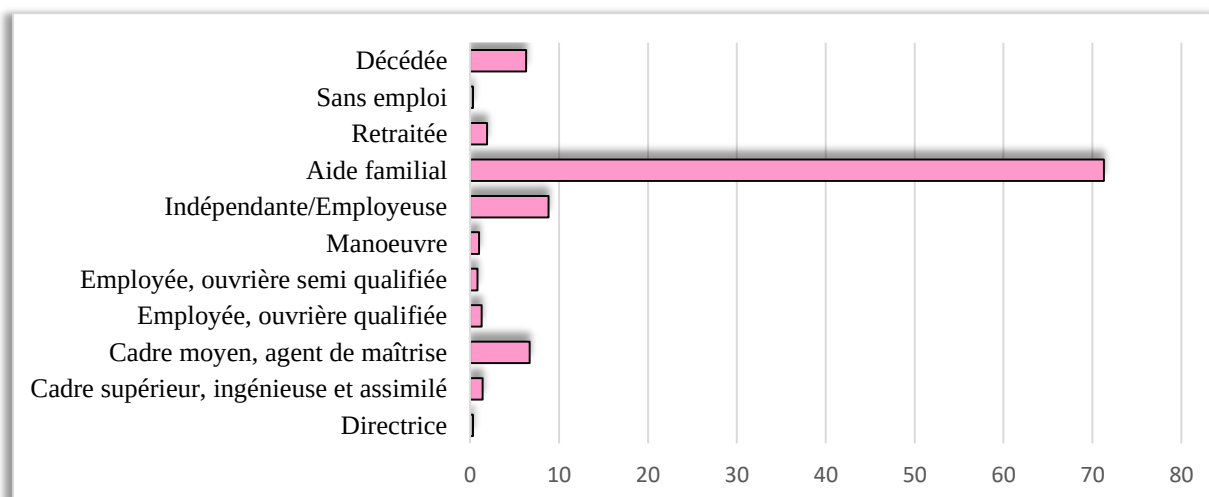
Par ailleurs, les domaines universitaires des Sciences et Technologies et Sciences Agronomiques sont composés des diplômés issus des familles dont les pères sont généralement des cadres, des indépendants, des retraités et des aides familiales.

Tableau 9 : Répartition des diplômés selon la profession du père et le type d'établissement¹

Statut professionnel du père	Universités PADES		Universités non PADES		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Directeur	0	0,0	39	0,9	39	0,8
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	100	14,4	476	11,2	576	11,6
Cadre moyen, agent de maîtrise	77	11,2	359	8,4	436	8,8
Employé, ouvriers qualifiés	21	3,0	138	3,2	159	3,2
Employé, ouvrier semi-qualifié	48	6,9	264	6,2	312	6,3
Manœuvre	13	1,9	226	5,3	239	4,8
Indépendant/Employeur	155	22,4	971	22,8	1127	22,7
Aide familial	85	12,3	538	12,6	623	12,6
Retraité	79	11,4	444	10,4	523	10,6
Sans emploi	4	0,6	37	0,9	41	0,8
Décédé	110	15,8	769	18,0	878	17,7
Total	692	100,0	4261	100,0	4953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Sur un effectif total de 4 953 diplômés enquêtés, 4261 ont été formés par des Universités non PADES contre seulement 692 diplômés provenant des Universités PADES. Cela pourrait s'expliquer par le fait que le programme intervient principalement dans les universités scientifiques et techniques, dont le nombre est faible comparativement aux autres types d'universités. La proportion des diplômés issus de familles de pères cadres est plus importante dans les Universités PADES que les Universités non PADES, soit respectivement 25,6 % contre 20,5 %.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 35 : Proportion des diplômés selon la profession de la mère

¹ Type d'établissement : Établissement soutenu par PADES et Non soutenu par PADES

Dans ce graphique, 71,3 % des diplômés ont une mère exerçant la profession d'aide familiale. 1 % des diplômés ont une mère qui occupe un poste de Directeur.

Tableau 10 : Répartition des diplômés selon la profession de la mère et le domaine universitaire

Statut professionnel de la mère	Sciences et Technologies	Sciences Agronomiques	Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	Sciences Economiques et de Gestion	Sciences de l'Homme et de la Société	Lettre, Langues et Arts	Sciences de l'Éducation et de la Formation	Total
Directrice	0	0	0	0,7	0,2	0	0,4	0,3
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	1	0	0,9	2,5	0,9	1,3	0,9	1,4
Cadre moyen, agent de maîtrise	10,5	5,9	5,9	8	5,6	4,2	5,6	6,7
Employée, ouvrière qualifiée	1,8	0,9	0,9	2	1	1,3	0	1,3
Employée, ouvrière semi-qualifiée	1	1,6	0,6	1,2	0,6	0	0,4	0,8
Manœuvre	0	0	2,7	1,1	0,3	1	0	1
Indépendante/Employeuse	7,5	7,6	8,6	10,6	7,4	5,8	12,4	8,8
Aide familial	68,5	73,1	66,8	66,2	76,8	80,6	74,4	71,3
Retraitée	2,3	2,6	3,6	2,4	1,1	0,6	0,4	1,9
Sans emploi	1,1	2,5	0,3	0,2	0	0	0	0,3
Décédée	6,2	5,9	9,8	5,1	6,1	5,2	5,6	6,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

80,6 % des diplômés en Lettres, Langues et Arts sont issus de famille dont la mère aide familiale. 12,4 % des diplômés en Science de l'Éducation et de la Formation, de mère qui exerce une activité professionnelle indépendante/employeur 10,6 % des diplômés en Sciences Economiques et de Gestion. 0,4 % des diplômés sont issus de famille dont la mère occupe un poste de directrice.

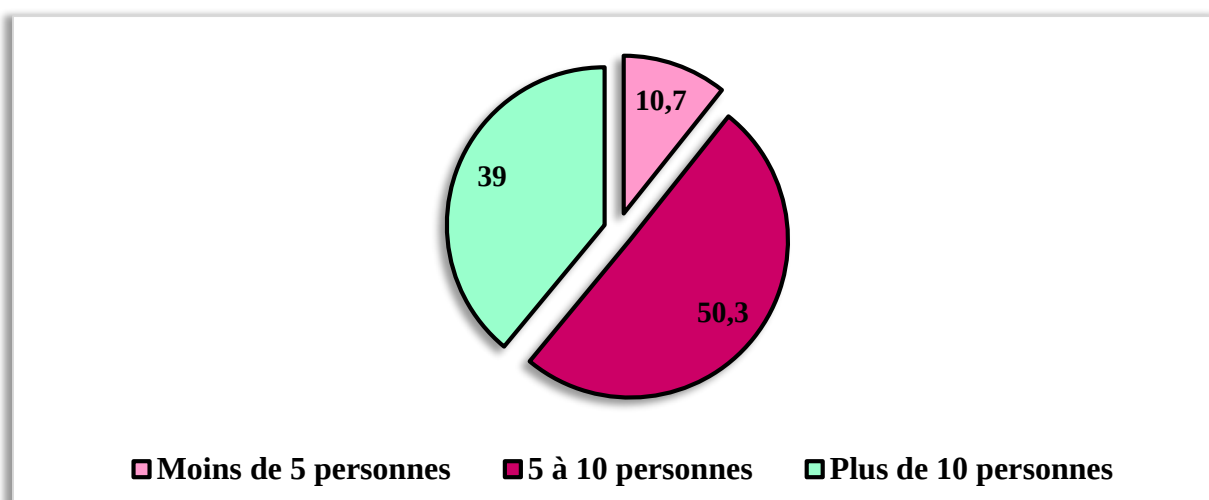
Tableau 11 : Répartition des diplômés selon la profession de la mère et le type d'établissement

Statut professionnel de la mère	Universités PADES		Universités non PADES		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Directrice	0	0,0	15	0,3	15	0,3
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	8	1,1	63	1,5	70	1,4
Cadre moyen, agent de maîtrise	61	8,8	269	6,3	330	6,7
Employée, ouvrière qualifiée	14	2,0	52	1,2	66	1,3
Employée, ouvrière semi-qualifiée	7	1,1	30	0,7	38	0,8
Manœuvre	2	0,3	47	1,1	49	1,0
Indépendante/Employeuse	49	7,1	385	9,0	434	8,8
Aide familial	489	70,6	3042	71,4	3531	71,3
Retraitée	15	2,2	81	1,9	96	1,9
Sans emploi	8	1,1	6	0,1	14	0,3
Décédée	39	5,7	271	6,4	310	6,3
Total	692	100,0	4 261	100,0	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Sur un total de 4 953, 71,3 % des diplômés ont une mère qui exerce la profession d'aide familiale. Le pourcentage de diplômés ayant une mère aide familiale est très élevé comparativement aux autres professions, que l'université soit soutenue ou non par le PADES (71,4 % et 70,6 %). Par ailleurs, le pourcentage de diplômés dont la mère occupe un poste de directrice est très faible que l'université soit ou non soutenue.

3.2.5. Pourvoir économique des ménages des diplômés



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020
Graphique 36 : Proportion de personnes dans le ménage (%)

Les diplômés de cette promotion sont dans des ménages constitués généralement de 5 à 10 personnes, soit 50,2 % des diplômés. On y trouve 39 % des diplômés dans des ménages de plus de 10 personnes et seulement 10,7 % des diplômés habitent des ménages de moins de 5 personnes.

Tableau 12 : Nombre de personnes dans le ménage selon le domaine universitaire

Domaine universitaire	Moins de 5 personnes		5 à 10 personnes		Plus de 10 personnes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Sciences et Technologies	32	7,4	222	51,6	176	40,9	429	100,0
Sciences Agronomiques	10	8,5	64	52,0	49	39,6	123	100,0
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	116	13,9	371	44,5	346	41,5	833	100,0
Sciences Economiques et de Gestion	176	11,6	795	52,3	549	36,1	1 520	100,0
Sciences de l'Homme et de la Société	96	8,5	588	51,9	450	39,7	1 133	100,0
Lettre, Langues et Arts	67	12,0	262	46,6	233	41,4	563	100,0
Sciences de l'Éducation et de la Formation	32	9,0	193	54,7	128	36,3	352	100,0
Total	529	10,7	2 494	50,3	1 930	39,0	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Dans l'ensemble l'analyse de ce tableau montre que, plus de la moitié des diplômés, soit (50,3 %) vivent dans des ménages composés de 5 à 10 personnes. 39 % vivent dans des ménages de plus de 10 personnes. 10,7 % vivent dans des ménages de moins de 5 personnes au moment de l'enquête.

En analysant la situation, par filière, on constate que 54,7 % des diplômés en Sciences de l'Éducation et de la Formation vivent dans des ménages de 5 à 10 personnes 52,3 % des diplômés en Sciences Economiques et en gestion vivent dans des ménages de 5 à 10 personnes.

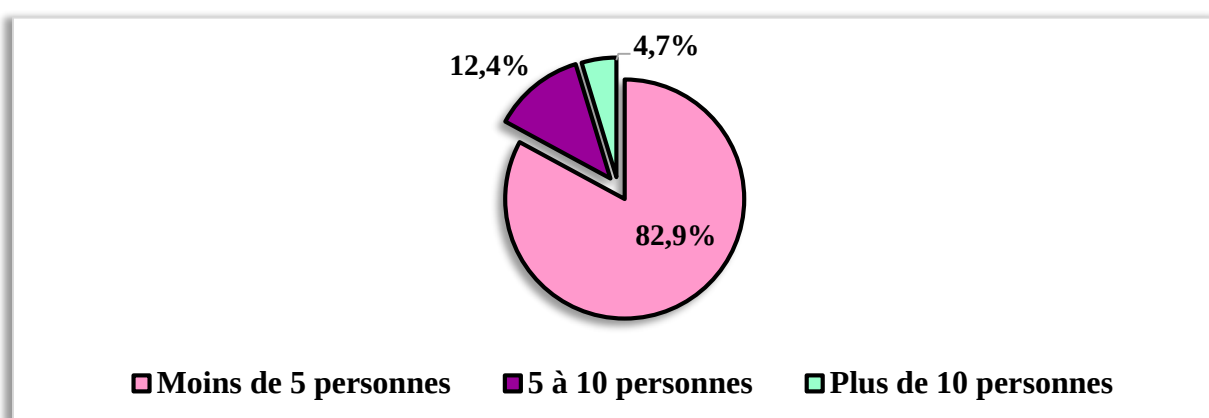
Quel que soit le domaine universitaire, les diplômés habitant dans des ménages composés de 5 à 10 personnes sont plus représentatifs dans les différents domaines universitaires.

Tableau 13 : Nombre de personnes dans le ménage selon le type d'établissement

Type d'établissement	Moins de 5 personnes		5 à 10 personnes		Plus de 10 personnes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Universités PADES	60	8,7	372	53,8	259	37,5	692	100
Universités non PADES	469	11	2 121	49,8	1 671	39,2	4 261	100
Total	529	10,7	2 494	50,3	1 930	39	4 953	100

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Sur un effectif de 4 953 diplômés enquêtés, 4 261 diplômés proviennent des Universités non PADES contre 692 diplômés provenant des Universités PADES. Parmi ces diplômés 372, soit 53,8 % proviennent des Universités PADES dont la composition du ménage est comprise entre 5 à 10 personnes, de plus de 10 personnes soit 37,5 % dans des ménages de moins de 5 personnes, soit 8,7 %.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 37 : Proportion de personnes exerçant une activité économique dans le ménage (%)

Dans ce graphique les ménages de moins de 5 personnes sont largement représentés soit 82,90 %. Par contre les ménages de 5 à 10 personnes représentent 12,40 %.

Tableau 14 : Nombre de personnes exerçant une activité économique dans le ménage selon le domaine universitaire

Domaine universitaire	Moins de 5 personnes		5 à 10 personnes		Plus de 10 personnes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Sciences et Technologies	355	82,9	56	13,0	18	4,2	429	100,0
Sciences Agronomiques	105	85,6	16	12,7	2	1,7	123	100,0
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	690	82,8	104	12,5	40	4,7	833	100,0
Sciences Economiques et de Gestion	1 312	86,3	157	10,3	52	3,4	1 520	100,0
Sciences de l'Homme et de la Société	927	81,8	146	12,9	60	5,3	1 133	100,0
Lettre, Langues et Arts	430	76,4	98	17,5	35	6,1	563	100,0
Sciences de l'Éducation et de la Formation	289	82,1	38	10,7	26	7,3	352	100,0
Total	4 108	82,9	614	12,4	232	4,7	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Le tableau ci-dessus précise le nombre de personnes qui exercent une activité économique dans le ménage par domaine universitaire. Il ressort du tableau que 82,9 % des ménages exerçant une activité vivent dans des familles de moins de 5 personnes. 12,4 % vivent dans des ménages composés de 5 à 10 personnes, contre 4,7 % résidant dans des ménages de plus de 10 personnes.

En ce qui concerne le domaine universitaire, 1 312 diplômés des Sciences Economiques et de Gestion sont dans un ménage où le nombre des personnes actives est moins de 5 personnes, soit 86,3 %. 10,3 % des diplômés en Sciences Economiques et en gestion vivent dans des ménages de 5 à 10 personnes. 5,3 % des diplômés en Sciences de l'Homme et de la Société vivent dans des ménages de plus de 10 personnes actives.

Tableau 15 : Nombre de personnes exerçant une activité économique dans le ménage selon le type d'établissement

Type d'établissement	Moins de 5 personnes		5 à 10 personnes		Plus de 10 personnes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Universités PADES	584	84,4	83	12	25	3,6	692	100
Universités non PADES	3 524	82,7	531	12,5	206	4,8	4 261	100
Total	4 108	82,9	614	12,4	232	4,7	4 953	100

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Le présent tableau porte sur le nombre de personnes exerçant une activité économique dans le ménage selon le type d'établissement.

Pour les Universités PADES, 584 ménages ayant moins de 5 personnes en activité sont nombreux. Arrivent ensuite les ménages de 5 à 10 personnes actives, avec un pourcentage 12 %. En dernier lieu, on retrouve les ménages de plus de 10 personnes actives avec 3,6 %. On observe la même tendance pour les Universités non PADES.

3.3. Cours universitaires des diplômés

Le cursus scolaire décrit le parcours des diplômés durant le cycle de la formation. Il sera analysé dans cette sous-section la façon dont les diplômés ont opéré leur choix de formation, leur établissement de formation, comment ils ont pu obtenir un lieu de stage au cours de la formation, le mode d'obtention de ces stages et enfin, l'appréciation qu'ils portent sur les enseignants en terme évaluation.

3.3.1. Choix de la formation

Tableau 16 : Répartition des diplômés selon le choix de formation et le sexe

Choix de la formation	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Choix personnel	3 493	97,0	1 285	95,1	4 778	96,5
Relation personnelle	25	0,7	16	1,2	41	0,8
Suggestion d'un parent	52	1,4	23	1,7	76	1,5
Suggestion d'un formateur	26	0,7	26	2,0	52	1,1
Suggestion d'un employeur	3	0,1	0	0,0	3	0,1
Publicité et réseau sociaux	2	0,1	0	0,0	2	0,0
Autres	1	0,0	0	0,0	1	0,0
Total	3 602	100,0	1 351	100,0	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Le tableau montre une dominance des hommes parmi les diplômés interrogés, dont 3 602 hommes et 1 351 femmes. Par rapport au choix de la formation, la grande majorité (96,5 %) des diplômés ont été orientés selon leur choix personnel et pratiquement aucun diplômé n'a été

orienté à travers les publicités et réseaux sociaux. L'analyse par sexe nous révèle que 97 % des hommes ont été orientés à travers leur choix personnel. De même 95,1 % des femmes diplômées ont volontairement choisi leur filière de formation.

Tableau 17 : Répartition des diplômés selon le choix de formation et le type d'établissement

Choix de la formation	Universités PADES		Universités non PADES		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Choix personnel	649	93,8	4 129	96,9	4 778	96,5
Relation personnelle	13	1,9	28	0,7	41	0,8
Suggestion d'un parent	23	3,3	53	1,2	76	1,5
Suggestion d'un formateur	7	0,9	46	1,1	52	1,1
Suggestion d'un employeur	0	0,0	3	0,1	3	0,1
Publicité et réseau sociaux	0	0,0	2	0,1	2	0,0
Autres	1	0,2	0	0,0	1	0,0
Total	692	100,0	4 261	100,0	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

4 261 diplômés sont sortis des Universités non PADES contre 692 sortants des universités appuyées par le PADES. Pour avoir des données représentatives de la population des diplômés des universités, il est donc nécessaire de voir, le choix de formation selon le type d'établissement. Compte tenu des données disponibles, 93,8 % des diplômés des Universités PADES déclarent avoir choisi volontairement leur formation. La part de ceux qui ont été guidés par leurs parents est nettement supérieure à la moyenne.

3.3.2. Établissement de formation

Tableau 18 : Répartition des diplômés par établissement et par sexe

Établissement	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
ENI-ABT	140	3,9	25	1,9	165	3,3
IPR-IFRA	85	2,4	22	1,6	107	2,2
SEGOU	181	5,0	52	3,8	233	4,7
ULSHB	1 010	28,0	371	27,5	1 381	27,9
USJPB	633	17,6	200	14,8	833	16,8
USSGB	1 402	38,9	645	47,8	2 047	41,3
USTTB	152	4,2	35	2,6	187	3,8
Total	3 602	100,0	1 351	100,0	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Sur l'ensemble des établissements, trois établissements sortent du lot, avec des effectifs largement supérieurs aux effectifs des autres établissements, à savoir, l'USSGB avec 41,3%, l'ULSHB avec 27,9% et l'USJPB avec 16,8%. La part des autres établissements est très faible avec des proportions variant entre 4,7% et 2,2%.

L'analyse par sexe nous indique que parmi les hommes diplômés interrogés, 38,9 % sont sortis de l'USSGB, 28 % de l'ULSHB et 17,6 % de l'USJPB. De même chez les femmes diplômées interrogées, la tendance est la même.

Tableau 19 : Répartition des diplômés par type d'établissement et par sexe

Type d'établissement	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Universités PADES	558	80,6	134	19,4	692	100,0
Universités non PADES	3 045	71,5	1 216	28,5	4 261	100,0
Total	3 602	72,7	1 351	27,3	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Cette partie retrace l'ensemble des diplômés par établissement et par sexe. Sur l'ensemble des diplômés, 72,7 % sont des hommes contre 27,3 % de femmes. L'analyse de ce tableau montre que, 80,6 % des diplômés des Universités PADES sont des hommes contre 19,4 % de femmes. Pour les diplômés des Universités non PADES, 71,5 % sont des hommes contre 28,5 % de femmes.

Tableau 20 : Répartition des diplômés par domaine universitaire et par sexe

Domaine universitaire	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Sciences et Technologies	362	10,1	67	4,9	429	8,7
Sciences Agronomiques	95	2,6	28	2,1	123	2,5
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	633	17,6	200	14,8	833	16,8
Sciences Economiques et de Gestion	945	26,2	575	42,6	1 520	30,7
Sciences de l'Homme et de la Société	892	24,8	241	17,9	1 133	22,9
Lettre, Langues et Arts	457	12,7	106	7,8	563	11,4
Sciences de l'Éducation et de la Formation	218	6,1	134	9,9	352	7,1
Total	3 602	100,0	1 351	100,0	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

La filière des Sciences Economiques et de Gestion enregistre le plus grand pourcentage tandis le plus faible taux concerne les diplômés en Sciences Agronomiques. Cette répartition est d'autant plus pertinente quand on sait que le secteur agricole est un secteur stratégique dans l'économie de notre pays. La comparaison par genre est tout aussi intéressante avec une nette prédominance des hommes sur les femmes dans les filières scientifiques et techniques (10,1 % vs 4,9 %). Par contre, le pourcentage des femmes est plus important dans les filières de Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration (42,6 vs 26,2 %).

3.3.3. Stages au cours de la formation

Les stages pratiques, composante essentielle de la formation supérieure, demeurent très faibles au regard de la population estudiantine. En effet, 69,0 % affirment ne pas avoir bénéficié de stages pratiques contre 31,0 % qui déclarent avoir effectué lesdits stages. Une recommandation serait de sensibiliser les autorités et les employeurs sur les avantages des stages pratiques.

Tableau 21 : Proportion des diplômés en stage au cours de la formation par domaine universitaire (%)

Domaine universitaire	Homme	Femme	Total
Sciences et Technologies	55,6	46,9	54,2
Sciences Agronomiques	97,8	96,2	97,4
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	16,0	21,0	17,2
Sciences Economiques et de Gestion	43,0	44,6	43,6
Sciences de l'Homme et de la Société	23,8	22,9	23,6
Lettre, Langues et Arts	9,2	8,6	9,1
Sciences de l'Éducation et de la Formation	20,0	12,4	17,1
Total	30,5	32,4	31,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Ici, on peut remarquer le très fort pourcentage des stagiaires des filières en Sciences Agronomiques avec un taux de 97,4 %. Si les agronomes ne représentent pas un taux élevé parmi les diplômés, ils ont un accès très facile à un stage au cours de leur formation. Cela s'explique notamment par le nombre élevé des entreprises agricoles. Un exemple remarquable est l'Institut Polytechnique Rural (IPR) de Katibougou, qui présente un cadre d'étude et de formation continue adéquat avec la présence de nombreuses terres agricoles à Katibougou. On peut remarquer aussi que plus de la moitié des étudiants en sciences et technologie effectue un stage durant la formation (54,2 %).

Ces résultats ci-dessus sont presque équitablement distribués selon le genre.

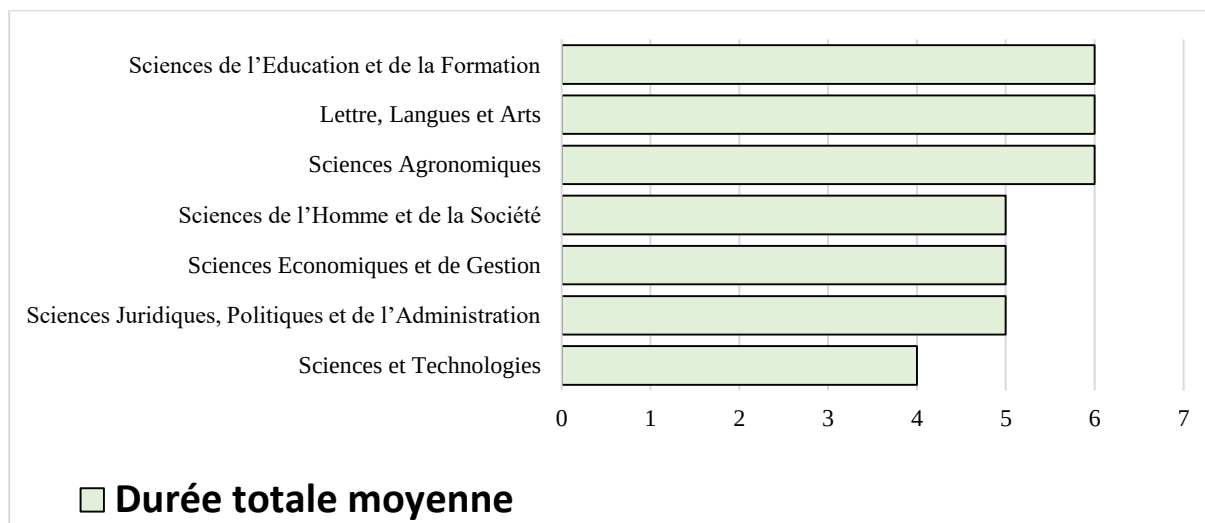
Tableau 22 : Proportion des diplômés en stage au cours de la formation par type d'établissement (%)

Établissement	Homme	Femme	Total
ENI-ABT	57,4	68,2	59,0
IPR-IFRA	96,2	95,2	96,0
SEGOU	64,2	55,8	62,3
ULSHB	18,4	15,4	17,6
USJPB	16,0	21,0	17,2
USSGB	33,8	40,5	35,9
USTTB	40,6	28,1	38,2
Total	30,5	32,4	31,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Le tableau ci-dessus s'accorde facilement avec les données du tableau 25, c'est-à-dire que les instituts majoritairement agricoles ont un pourcentage très élevé d'étudiants qui suivent des stages au cours de leurs études (IPR-IFRA, 96,0 %), de même que ceux des étudiants en Sciences et Technologie (ENI-ABT 59,0 %). Le taux assez élevé des diplômés ayant suivi un stage au cours de la formation, de l'université de Ségou pourrait être dû au fait qu'il tient compte de l'ensemble des filières (scientifiques et administratives).

Le taux de formation en Sciences et Techniques au niveau des universités comme l'ENI-ABT, l'USSGB enregistrent un pourcentage élevé de femmes.

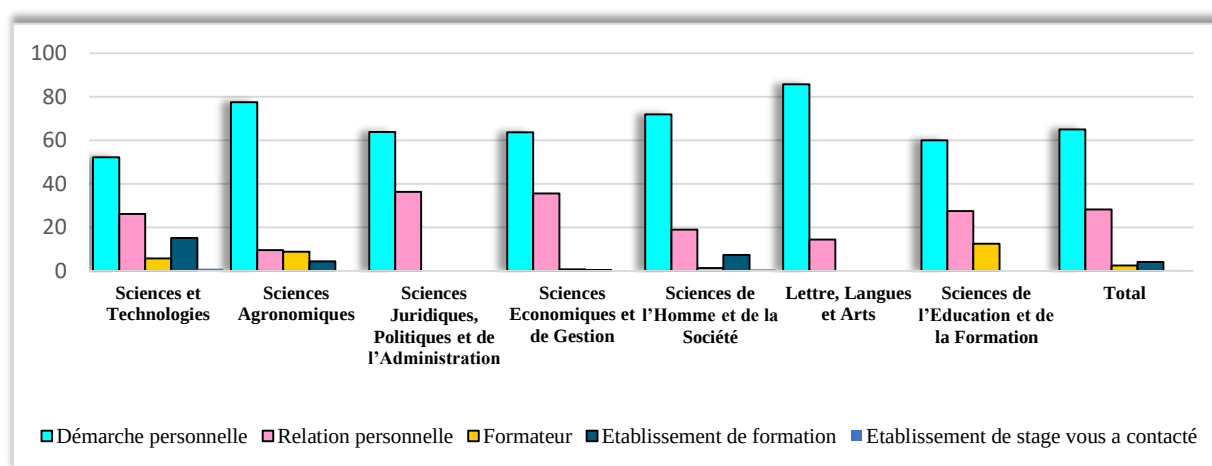


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 38 : Durée moyenne de stage par domaine universitaire

Le stage représente une étape extrêmement importante dans la recherche de l'emploi après la formation. La durée moyenne du stage varie selon les filières de formation. La durée moyenne des stages des filières Agronomiques, Littéraires et Artistiques, des Sciences de l'Éducation et la Formation est de six mois. Le point commun de ces domaines est que l'insertion professionnelle est en général plus lente que dans les autres filières. Dans les domaines des Sciences et Technologies, la durée est de 4 mois, ceci peut s'expliquer par l'insertion professionnelle des ressortissants des filières techniques.

3.3.4. Mode d'obtention du stage



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 39 : Mode d'obtention du stage des diplômés par domaine universitaire (%)

Le graphique ci-dessus montre de façon très nette que la plupart des démarches personnelles aboutissant à l'obtention d'un stage sont d'ordre personnel (65 % contre 0,3 % de stage obtenu après avoir été contacté par un établissement de stage).

Quel que soit aussi le domaine universitaire, les démarches et les relations personnelles constituent les modes d'obtention de stage les plus sollicités.

87,5 % des diplômés des Lettres, Langues et Arts ont bénéficié d'un stage à partir des démarches personnelles.

Tableau 23 : Mode d'obtention du stage des diplômés par type d'établissement (%)

Mode d'obtention	Universités PADES	Universités non PADES	Total
Démarche personnelle	63,7	65,5	65
Relation personnelle	20	31,3	28,2
Formateur	5,6	1,3	2,5
Établissement de formation	10,2	1,7	4
Établissement de stage vous a contacté	0,5	0,2	0,3
Total	100	100	100

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Dans le tableau ci-dessus, on constate qu'au niveau des établissements PADES, les formateurs (5,6 %) et les établissements de formation (10,2 %) s'impliquent beaucoup plus dans la recherche de stages que les établissements non soutenus par le projet.

3.3.5. Évaluation des enseignants par les étudiants

Tableau 24 : Satisfaction des étudiants par rapport aux enseignants selon le sexe

Évaluation		Homme		Femme		Total	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Évaluation des enseignants	Désaccord	1172	32,5	500	37	1672	33,7
	En accord	692	19,2	350	25,9	1042	21
	Ne sait pas	1738	48,3	501	37,1	2240	45,2
	Total	3602	100	1351	100	4953	100
Évaluation de tous les enseignants est obligatoire	Désaccord	801	22,2	306	22,6	1107	22,3
	En accord	534	14,8	293	21,7	828	16,7
	Ne sait pas	2267	62,9	752	55,7	3019	60,9
	Total	3602	100	1351	100	4953	100

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

45,2 % des diplômés ne se sont pas prononcés, sur l'évaluation des enseignants. 21 % des étudiants sont d'accord avec cette évaluation 33,7 %, qui sont en désaccord. 60,9 % des étudiants sont sans avis ou opinion sur l'évaluation obligatoire des enseignants. Ceci, démontre que les étudiants méconnaissent la valeur ou la portée de cette évaluation. 22,3 % la désapprouvent et 16,7 % se sont exprimés favorablement.

Tableau 25 : Satisfaction des étudiants par rapport aux enseignants selon le type d'établissement

Évaluation		Universités PADES		Universités non PADES		Total	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Évaluation des enseignants	Désaccord	252	36,4	1 420	33,3	1 672	33,7
	En accord	146	21	896	21	1 042	21
	Ne sait pas	295	42,6	1 945	45,6	2 240	45,2
	Total	692	100	4 261	100	4 953	100
Évaluation de tous les enseignants est obligatoire	Désaccord	145	21	961	22,6	1 107	22,3
	En accord	121	17,5	707	16,6	828	16,7
	Ne sait pas	425	61,5	2 593	60,9	3 019	60,9
	Total	692	100	4 261	100	4 953	100

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

21 % des établissements appuyés par le PADES approuvent l'évaluation des enseignants ; 17,5 de ces établissements approuvent également l'évaluation obligatoire des enseignants. Par contre 36,4 % des établissements appuyés par le projet n'approuvent pas cette évaluation, et 21 % sont en désaccord avec l'évaluation obligatoire. La même tendance peut être observée au niveau des IES non PADES.

Tableau 26 : Satisfaction des étudiants par rapport aux enseignants selon le domaine universitaire (%)

Domaines universitaires	Les enseignants sont évalués			L'évaluation de tous les enseignants est obligatoire			Total
	Désaccord	En accord	Ne sait pas	Désaccord	En accord	Ne sait pas	
Sciences et Technologies	44,2	14,1	41,7	24,8	13	62,2	100
Sciences Agronomiques	20,2	50,4	29,4	17,9	42	40,1	100
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	36,8	17,5	45,7	24,3	16,3	59,3	100
Sciences Economiques et de Gestion	35,5	24,4	40,1	26	17,1	56,9	100
Sciences de l'Homme et de la Société	26,9	21,8	51,3	20,3	14,7	64,9	100
Lettre, Langues et Arts	36,6	17,5	46	18,1	17,8	64,1	100
Sciences de l'Éducation et de la Formation	28,6	16,2	55,1	13,7	16,2	70,1	100
Total	33,7	21	45,2	22,3	16,7	60,9	100

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Ce tableau montre que l'avis donné sur l'évaluation des enseignants varie selon le domaine d'étude universitaire. En effet, plus d'un tiers des étudiants diplômés des Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration, des Sciences Economiques et de Gestion, des Lettres, Langues et Arts sont d'avis défavorables par rapport à l'évaluation des enseignants alors qu'un peu plus de la moitié (50,4 %) des diplômés des Sciences Agronomiques n'y sont pas favorables.

Par ailleurs, selon le niveau de satisfaction des étudiants par rapport à l'évaluation obligatoire des enseignants, plus de la moitié des diplômés, tous domaines confondus, ne s'est pas exprimée. Par contre, 42 % des étudiants en Sciences Agronomiques approuvent l'idée de l'évaluation obligatoire des enseignants.

3.4. Situations professionnelles des diplômés au moment de l'enquête

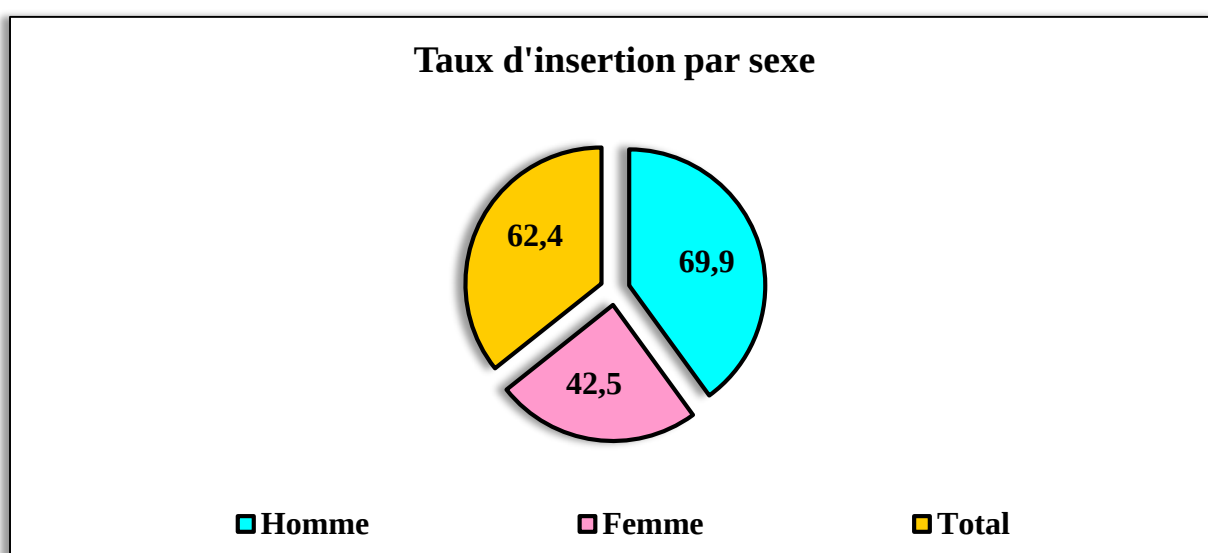
Cette section sera consacrée à l'analyse de la situation des diplômés sur le marché du travail à travers l'emploi, le chômage et enfin la reprise de la formation.

3.4.1. 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.

✓ *Taux d'insertion*

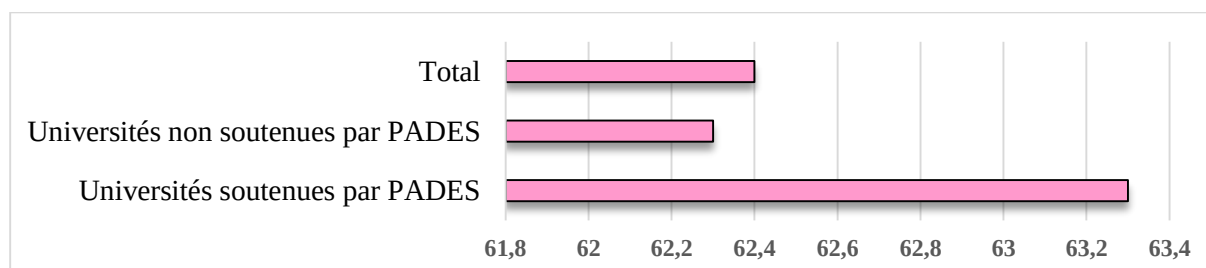
Le taux d'insertion des diplômés désigne le rapport entre la population des diplômés en emploi au moment de l'enquête et la population totale de diplômés. Il permet de savoir à quel degré les diplômés sont impliqués dans les activités productives sur le marché du travail. Il est à noter que plus ce taux est élevé, plus la participation sur le marché du travail est forte.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 40 : Taux d'insertion selon le sexe

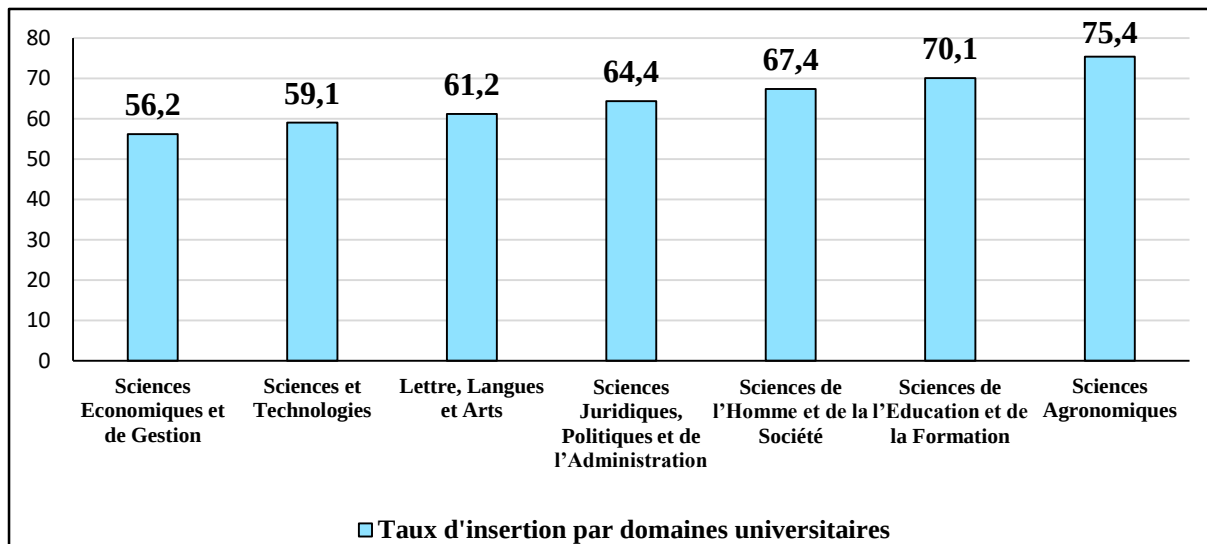
L'analyse du taux d'insertion par sexe montre que 62,4 % des diplômés des Instituts d'Enseignements Supérieurs (IES) enquêtés exercent une activité productive sur le marché du travail contre rémunération. 69,9 % des hommes ont au moins un emploi contre 42,5 % de femmes.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 41 : Taux d'insertion selon le type d'établissement

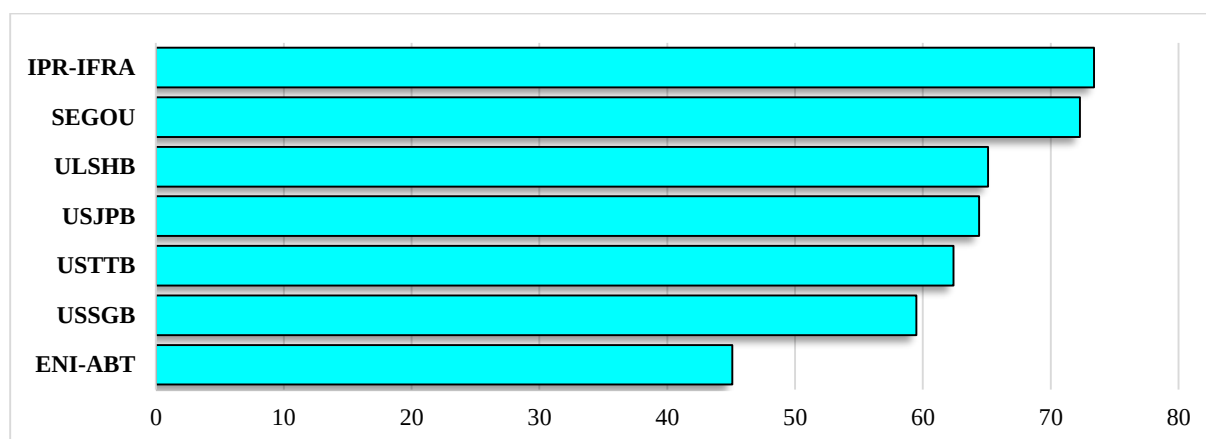
Le taux d'insertion des Universités PADES est de 63,3 % et 62,3 % pour celles qui ne sont pas appuyées par le projet. Pour mieux comprendre le taux d'insertion des Universités PADES en particulier, une analyse du taux d'insertion par filière et par établissement est nécessaire, surtout que le projet intervient presque que dans les universitaires scientifiques et techniques.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 42 : Taux d'insertion selon le domaine universitaire

En analysant le taux d'insertion par domaine d'intervention, nous observons que 75,4 % des diplômés des filières Sciences Agronomiques, sont en emploi. Pour les diplômés des Sciences de l'Éducation et de la Formation, 70,1 % sont insérés, 67,4 % de ceux des Sciences de l'Homme et de la Société sont en emploi, 64,4 % des diplômés des Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration, sont en emploi, 61,2 % des étudiants en Lettres, Langues et Arts sont insérés. Les diplômés des Sciences et Technologies et ceux des Sciences Economiques et de Gestion enregistrent le plus faible taux.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 43 : Taux d'insertion selon l'établissement

L'analyse du taux d'insertion par établissement montre que les diplômés de l'IPR-IFRA s'insèrent plus que les diplômés d'autres établissements, soit un taux de 73,4 %, suivi de l'Université de Ségou avec un taux de 72,3 %. Six sur dix étudiants de l'ULSHB, USJPB et USTTB, exercent une activité productive. L'ENI-ABT (45,1 %) et l'USSGB enregistrent des taux de 45,1 % et 59,5 %, respectivement.

3.4.1.1. 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.

Tableau 27 : 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	1 403	55,7	255	44,4	1 658	53,6
Stage rémunéré	220	8,7	66	11,5	286	9,2
Indépendant / Patron	895	35,6	253	44,1	1 148	37,1
Total	2 518	100,0	574	100,0	3 092	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Au moment de l'enquête, 53,6 % des diplômés étaient des salariés, 37,1 % travaillaient pour leur propre compte et 9,2 % étaient dans un stage rémunéré.

L'analyse par sexe révèle que 55,7 % des hommes étaient des salariés, 35,6 % travaillaient pour leur propre compte et 8,7 % exerçaient un stage rémunéré. De même, 44,4 % des femmes étaient des salariées, 44,1 % travaillaient pour leur propre compte et 11,5 % étaient dans un stage rémunéré. En termes de proportion, les femmes sont plus attirées par l'emploi indépendant/Patron ? Cependant, le nombre de salariés parmi les hommes est nettement supérieur à celui des femmes.

Tableau 28 : Répartition des diplômés en emploi selon leur statut dans l'activité et le type d'établissement

Statut dans l'activité	Universités PADES		Universités non PADES		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Salarié	260	59,3	1 398	52,7	1 658	53,6
Stage rémunéré	33	7,5	253	9,5	286	9,2
Indépendant / Patron	146	33,3	1 003	37,8	1 148	37,1
Total	438	100,0	2 654	100,0	3 092	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

L'analyse par type d'établissement montre que parmi les diplômés sortis des Universités PADES, 59,3 % étaient des salariés, 33,3 % travaillaient pour leur propre compte et 7,5 % exerçaient un stage rémunéré. Concernant les diplômés n'ayant pas été soutenus par le projet, 52,7 % étaient des salariés, 37,8 % travaillaient pour leur propre compte et 9,5 % étaient dans un stage rémunéré. On constate que le pourcentage des salariés des IES PADES est supérieur à

celui des IES ne bénéficiant pas de l'appui du projet. Par contre les diplômés des IES non PADES sont plus attirés par les emplois indépendants/Patron.

Tableau 29 : Statut des diplômés selon le domaine universitaire (%)

Statut dans l'activité	Salarié	Stage rémunéré	Indépendant/Patron	Total
Sciences et Technologies	8	8,2	8,5	8,2
Sciences Agronomiques	3,2	1,8	3	3
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	17	18,2	17,7	17,3
Sciences Economiques et de Gestion	24,7	30,5	31,1	27,6
Sciences de l'Homme et de la Société	27	28,6	20,4	24,7
Lettre, Langues et Arts	12,4	7	10,3	11,1
Sciences de l'Éducation et de la Formation	7,6	5,8	9	8
Total	100	100	100	100

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

24,7 % des diplômés en emploi sont sortis des filières de Sciences Economiques et de Gestion, suivis par 17 % des diplômés en Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration et par 12,4 % des Lettres, Langues et Arts.

Par ailleurs, les plus faibles proportions des diplômés salariés ont été enregistrées dans les domaines universitaires des Sciences et Technologies, des Sciences de l'Éducation et de la Formation et des Sciences Agronomiques.

3.4.1.2. Secteur d'activité

Le secteur d'activité est l'ensemble des entreprises ayant la même activité principale. Cette partie donne la situation de 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 la présente étude, le secteur d'activité tertiaire domine largement avec 80,8 % de l'ensemble des secteurs de l'activité.

Tableau 30 : Répartition des diplômés en emploi selon le secteur d'activité et le sexe

Secteur d'activité	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Primaire	119	4,7	17	2,9	136	4,4
Secondaire	418	16,6	39	6,9	457	14,8
Tertiaire	1981	78,7	518	90,2	2499	80,8
Total	2 518	100,0	574	100,0	3 092	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

L'analyse du tableau montre que le secteur tertiaire domine majoritairement avec plus de 80 % des emplois, suivi du secteur secondaire avec 14,8 %. Par ailleurs, le primaire (Agriculture, Elevage, Pêche, Forêt) ne représente que 4,4 % des emplois. Parmi les hommes en emploi, plus de la majorité (78,7 %) évoluent dans le secteur tertiaire, 16,6 % sont dans le secondaire et 4 % évoluent dans le primaire.

On constate également que parmi les femmes en emploi, la quasi-totalité (90,2 %) évolue dans le tertiaire, elles sont généralement dans les petits commerces, 6,9 % travaillent dans le

secondaire et seulement 2,9 % évoluent dans le primaire. Il faut noter que les femmes sont très peu représentées dans le primaire.

Tableau 31 : Répartition des diplômés en emploi selon le secteur d'activité et le type d'établissement

Secteur d'activité	Universités PADES		Universités non PADES		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Primaire	56	12,9	80	3,0	136	4,4
Secondaire	67	15,4	390	14,7	457	14,8
Tertiaire	314	71,8	2 184	82,3	2 499	80,8
Total	438	100,0	2 654	100,0	3 092	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

L'analyse du secteur d'activité par type d'établissement révèle que 71,8 % des diplômés en emploi sortis des Universités PADES travaillent dans le secteur tertiaire, 15,4 % évoluent dans le secteur secondaire et 12,9 % travaillent dans le primaire. Le pourcentage de diplômés en emploi sortis des Universités PADES et qui évoluent dans le secteur primaire est largement supérieur à celui des diplômés des Universités non PADES.

Par ailleurs, la proportion des diplômés des Universités non PADES évoluant dans le tertiaire est nettement supérieure à celle qui a fréquenté les Universités PADES.

Tableau 32 : Répartition des diplômés en emploi selon le secteur d'activité et le domaine universitaire

Domaine universitaire	Primaire		Secondaire		Tertiaire		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Sciences et Technologies	17	6,8	56	22	181	71,2	254	100
Sciences Agronomiques	38	41,1	8	8,8	46	50,1	93	100
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	15	2,8	72	13,4	450	83,9	536	100
Sciences Economiques et de Gestion	38	4,5	109	12,7	707	82,8	854	100
Sciences de l'Homme et de la Société	15	2	137	17,9	611	80	764	100
Lettre, Langues et Arts	7	2,1	38	11,1	299	86,8	344	100
Sciences de l'Éducation et de la Formation	5	1,8	38	15,2	205	82,9	247	100
Total	136	4,4	457	14,8	2 499	80,8	3 092	100

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

L'analyse selon le secteur d'activité et le domaine montre que le secteur primaire est largement convoité par les diplômés sortis du domaine Sciences Agronomiques, où on y retrouve 41,1 % des diplômés de cette filière. Une proportion importante des diplômés des Sciences et Technologies travaille dans le secondaire. Quel que soit le domaine universitaire, la grande majorité des diplômés travaillent dans le secteur tertiaire.

3.4.1.3. Cartographie des entreprises

Tableau 33 : Localité de l'entreprise dans laquelle travaillent les diplômés par sexe

Région	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Kayes	72	2,9	9	1,5	81	2,6
Koulikoro	187	7,4	36	6,3	224	7,2
Sikasso	89	3,5	26	4,5	115	3,7
Ségou	134	5,3	24	4,1	157	5,1
Mopti	32	1,3	11	1,8	42	1,4
Tombouctou	17	0,7	9	1,6	26	0,8
Gao	5	0,2	3	0,6	8	0,3
Kidal	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bamako	1 982	78,7	457	79,6	2 438	78,9
Total	2 518	100,0	574	100,0	3 092	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Au regard de ce tableau, plus de sept diplômés sur dix (78,9 %) résident dans le District de Bamako, suivi de loin de Koulikoro avec 7,2 % et de Ségou avec 5,1 %, au moment de l'enquête. Cette forte concentration des diplômés dans ces trois localités s'explique par la concentration des universités dans ces localités et les activités économiques.

L'analyse par sexe révèle que parmi les hommes, sept bénéficiaires sur dix (78,7 %) résident à Bamako, la même tendance se dégage à peu près au niveau des femmes. On observe qu'au moment de l'enquête, aucun diplômé ne résidait à Kidal. Par ailleurs, au niveau des femmes, les régions de Koulikoro et de Sikasso enregistrent un taux de 6,3 % et 4,5 %, respectivement.

Enfin, les régions du Nord sont faiblement convoitées par les diplômés sortis des universités enquêtées.

Tableau 34 : Localité de l'entreprise dans laquelle travaillent les diplômés par domaine universitaire (%)

Région	Sciences et Technologies	Sciences Agronomiques	Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	Sciences Economiques et de Gestion	Sciences de l'Homme et de la Société	Lettre, Langues et Arts	Sciences de l'Éducation et de la Formation
Kayes	2,6	4,5	1,4	2,3	3,5	2,6	3
Koulikoro	8,3	12,5	8,3	4,8	6,1	7,9	12,8
Sikasso	5,6	12,2	2,8	1,3	6	1,1	5,5
Ségou	11,1	23,7	0,9	2,1	8,3	4,2	2,4
Mopti	3	6,6	1,8	0,4	0,9	0,5	2,4
Tombouctou	0,4	2,2	0,9	0	1,3	0,5	2,4
Gao	0,4	0	0,5	0	0,2	0	1,2
Bamako	68,5	38,3	83,4	89	73,6	83,1	70,1
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Quels que soient les domaines universitaires, la grande majorité des diplômés réside dans le District de Bamako excepté les diplômés des domaines universitaires des Sciences Agronomiques dont 23,7 % résident à Ségou et au moins 12 % dans chacune des régions de Koulikoro et Sikasso. On constate que 11 % des diplômés du domaine des Sciences et Technologies résident dans la région de Ségou, soit la deuxième proportion la plus importante

pour cette région. Parmi les diplômés des Sciences de l'Éducation et de la Formation, moins de 13 % résident dans la région de Koulikoro. Les diplômés sont moins présents dans les régions du nord du Mali, quels que soient les domaines.

Tableau 35 : Localité de l'entreprise dans laquelle travaillent les diplômés par type d'établissement

Région	Universités PADES		Universités non PADES		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Kayes	14	3,2	67	2,5	81	2,6
Koulikoro	36	8,2	188	7,1	224	7,2
Sikasso	32	7,3	83	3,1	115	3,7
Ségou	115	26,2	42	1,6	157	5,1
Mopti	15	3,4	27	1,0	42	1,4
Tombouctou	4	1,0	22	0,8	26	0,8
Gao	1	0,3	7	0,3	8	0,3
Bamako	221	50,5	2 217	83,5	2 438	78,9
Total	438	100,0	2 654	100,0	3 092	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

On observe qu'une grande majorité (83,5 %) des diplômés sortis des Universités non PADES travaillent dans le District de Bamako contre 50,5 % pour ceux qui sont sortis des Universités PADES. En outre, un peu plus d'un quart (26,2 %) des diplômés ayant fréquenté les Universités PADES travaillent dans la région de Ségou.

Quelles que soient les universités fréquentées, moins de 8 % des diplômés travaillent dans la région de Koulikoro. Les régions de Gao et Tombouctou enregistrent 0,3 % et 1 % respectivement. Cette faible proportion dans les régions nord peut s'expliquer par la situation sécuritaire dans ces régions.

3.4.1.4. Durée moyenne d'accès au premier emploi

L'analyse de la durée moyenne d'accès au premier emploi montre que les diplômés mettent six (6) mois pour accéder à un premier emploi. En effet, les femmes diplômées mettent plus de temps que les hommes pour accéder à leur premier emploi, leur temps d'accès au premier emploi est estimé à huit (8) mois contre cinq (5) mois chez les hommes.

Tableau 36 : Durée moyenne d'accès au premier selon le domaine universitaire

Durée moyenne	Homme	Femme	Moyenne générale
Sciences et Technologies	5	7	5
Sciences Agronomiques	4	7	5
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	4	8	5
Sciences Economiques et de Gestion	8	10	9
Sciences de l'Homme et de la Société	4	6	4
Lettre, Langues et Arts	4	6	4
Sciences de l'Éducation et de la Formation	4	8	5
Moyenne générale	5	8	6

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Suivant la durée moyenne d'accès au premier emploi par domaine universitaire, les diplômés sortis des domaines des Lettres, Langues et Arts, des Sciences de l'Homme et de la Société

décrochent rapidement leur premier emploi au bout de quatre 4 mois après l'achèvement de leur formation. Ils sont suivis de ceux ayant fréquenté les filières des Sciences et Technologies, Sciences Agronomiques, Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration et Sciences de l'Éducation et de la Formation, pour une moyenne de cinq (5) mois pour trouver leur premier travail. Cependant, les diplômés des Sciences Economiques et de Gestion passent de longs mois avant de décrocher leur premier emploi, soit neuf (9) en moyenne.

Tableau 37 : Durée moyenne d'accès au premier selon le type d'établissement

Durée moyenne	Homme	Femme	Moyenne générale
Universités PADES	5	7	5
Universités non PADES	5	8	6
Moyenne générale	5	8	6

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Par rapport à la durée moyenne d'accès au premier emploi et le type d'établissement, les diplômés des Universités PADES trouvent plus vite un emploi que leurs camarades des Universités non PADES, le temps moyen d'accès au premier emploi est estimé à cinq (5) mois. Par contre celui des diplômés des Universités non PADES est estimé à six (6) mois. Cette différence entre les Universités PADES ou non est due au temps mis par les femmes des Universités non PADES avant d'accéder à leur premier emploi, estimé à huit (8) mois.

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

Il s'agit d'analyser le nombre de postes occupés par le diplômé depuis la fin de sa formation jusqu'à la date de l'enquête. Cette analyse est faite à travers le sexe, le type d'établissement et le domaine universitaire.

Tableau 38 : Diplômés en emploi selon le nombre d'emplois occupés et le sexe

Emploi occupé	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Un emploi occupé	2 433	80,4	593	19,6	3 026	100,0
Deux emplois occupés	246	78,1	69	21,9	315	100,0
Trois à quatre emplois occupés	30	66,7	15	33,3	45	100,0
Total	2 709	80,0	677	20,0	3 386	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

3 386 diplômés des IES ont occupé au moins un emploi. Quatre sur cinq diplômés (soit 80 %) qui ont occupé au moins un emploi sont des hommes. 89,4 % (3 026) de ces diplômés sont toujours dans leur premier emploi. Seulement 1,6 % (45) de ces diplômés ont eu trois à quatre emplois de la date d'obtention de leur diplôme à septembre 2020.

Plus le nombre d'emplois occupés par le diplômé augmente plus celui-ci n'est pas stable dans l'emploi. Les hommes sont plus stables dans leurs emplois que les femmes.

Tableau 39 : Diplômés en emploi selon le nombre d'emplois occupés et le domaine universitaire

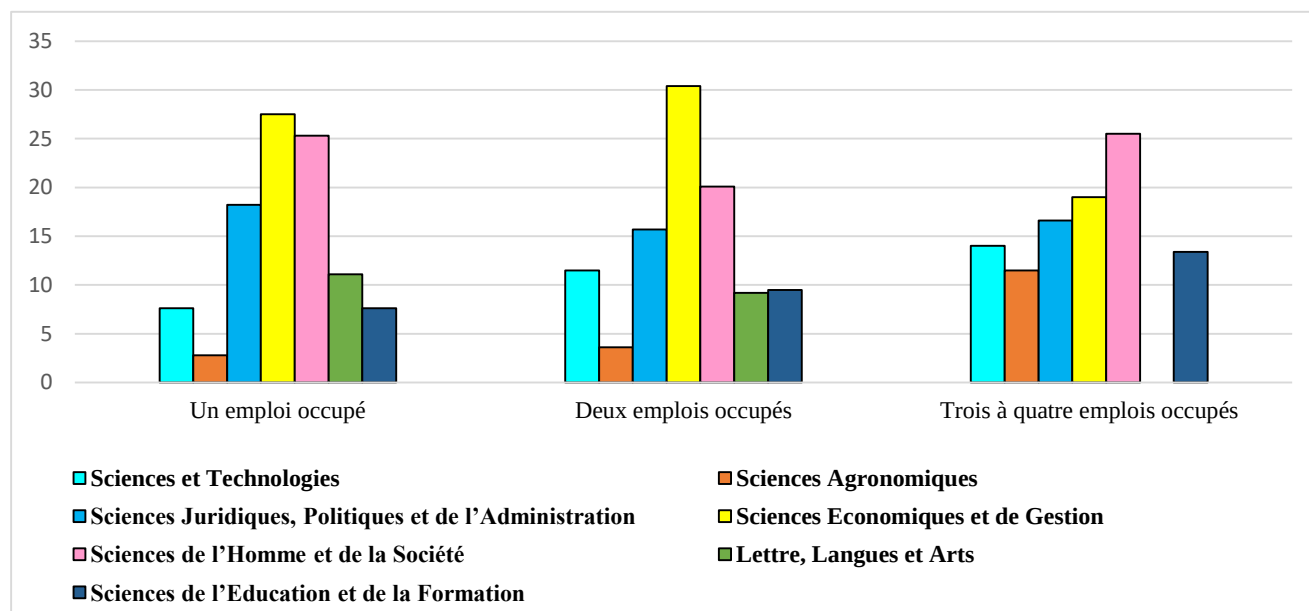
Emploi occupé	Universités PADES		Universités non PADES		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Un emploi occupé	408	13,5	2618	86,5	3026	100,0
Deux emplois occupés	52	16,5	264	83,8	315	100,0
Trois à quatre emplois occupés	12	26,7	32	71,1	45	100,0
Total	472	13,9	2914	86,1	3386	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Les diplômés des Universités non PADES occupent plus d'emploi que ceux des IES PADES. 13,9 % des emplois occupés par les diplômés des IES sont soutenues par le PADES. Il ressort que les diplômés des Universités non PADES sont plus stables dans l'emploi que ceux des Universités PADES. Les diplômés des IES soutenues font l'expérience dans plusieurs emplois que ceux des IES non soutenues. 13,5 % des diplômés qui ont occupé un seul emploi sont PADES ; ceux qui ont occupé plusieurs emplois enregistrent un taux de 26,7 %, soutenus par le projet.

Sur l'ensemble des emplois occupés par les diplômés 27,6 % ont suivi des formations dans les filières des Sciences Economiques et de Gestion et 24,8 % ont fait les Sciences de l'Homme et de la Société. Ces deux établissements (sciences économiques et de gestion et sciences de l'homme et de la société) forment plus de la moitié (52,4 %) des employés.

La part des établissements des sciences et technologies et des sciences agronomiques est faible. Cela peut s'expliquer en partie par le fait qu'il y a moins de diplômés dans les domaines de la technologie et de l'agronomie.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 44 : Nombre d'emploi occupé par les diplômés par domaines universitaires (%)

3.4.1.5 Revenu mensuel

Tableau 40 : Revenu mensuel des diplômés salariés ou en stage rémunérés par sexe

Salaire mensuel	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 40 000 F CFA	449	27,7	105	32,6	554	28,5
40 000 à 75 000 F CFA	578	35,6	86	26,8	664	34,2
75 001 à 100 000 F CFA	202	12,4	36	11,2	238	12,2
100 001 à 125 000 F CFA	76	4,7	19	6,0	95	4,9
125 001 à 150 000 F CFA	86	5,3	19	5,8	105	5,4
150 001 à 175 000 F CFA	29	1,8	6	1,8	35	1,8
175 001 à 200 000 F CFA	85	5,2	21	6,6	106	5,5
Plus de 200 000 F CFA	117	7,2	29	9,1	146	7,5
Total	1 623	100,0	321	100,0	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

8,5 % des diplômés ont un revenu mensuel inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) qui est de 40 000 F CFA. Selon la loi N°2019-024/du 05 juillet 2019 portant modification de la loi N°02-053 du 16 décembre 2002, modifiée, portant statut général des fonctionnaires, un fonctionnaire de la catégorie A, de la 3^e classe et du 1^{er} échelon a un indice de 395 (la valeur indiciaire est 400 F CFA). Si on met les diplômés des IES dans le statut des fonctionnaires, le salaire de base est donc de cent cinquante-huit mille (158 000) F CFA. Aussi, un employé percevant un salaire mensuel inférieur à cent cinquante mille un F CFA (150 001) est considéré comme sous-employé. 85,2 % des diplômés sont en sous-emploi par rapport au salaire.

Près d'une femme sur trois (32,6 %) gagne moins de 40 000 F CFA par mois. 14,2 % des hommes et 17,5 % des femmes ont un salaire convenable.

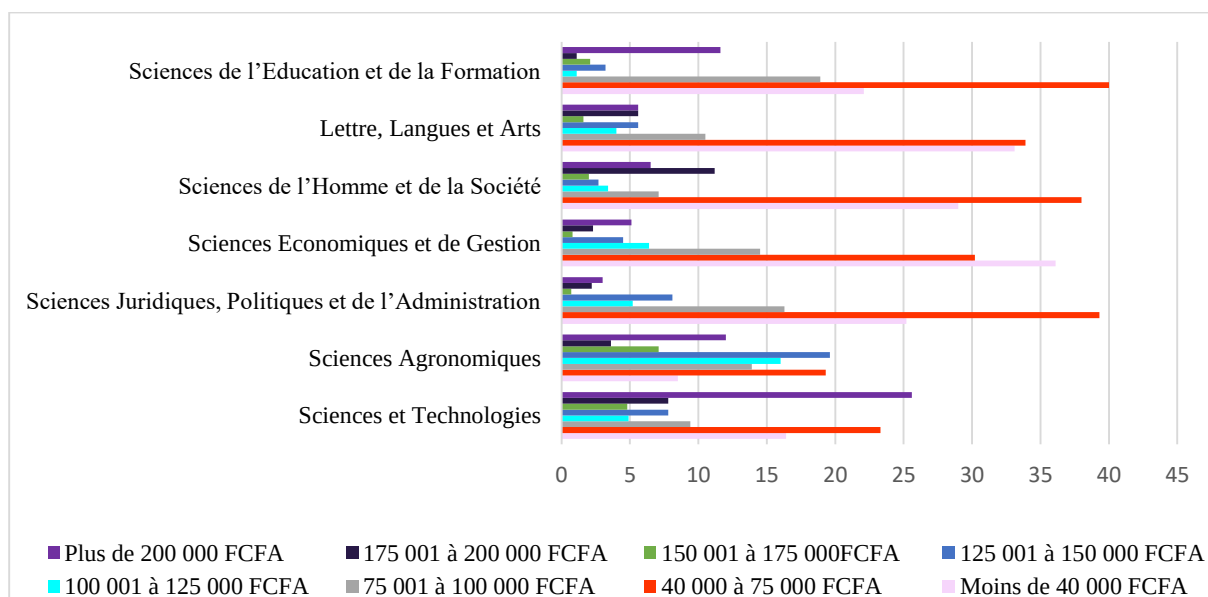
Tableau 41 : Revenu mensuel des diplômés salariés ou en stage rémunéré par type d'établissement

Salaire mensuel	Universités PADES		Universités non PADES		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 40 000 F CFA	43	14,7	511	30,9	554	28,5
40 000 à 75 000 F CFA	55	18,9	609	36,9	664	34,2
75 001 à 100 000 F CFA	26	8,9	212	12,8	238	12,2
100 001 à 125 000 F CFA	20	6,9	75	4,5	95	4,9
125 001 à 150 000 F CFA	26	8,8	79	4,8	105	5,4
150 001 à 175 000 F CFA	17	5,9	18	1,1	35	1,8
175 001 à 200 000 F CFA	44	15,0	63	3,8	106	5,5
Plus de 200 000 F CFA	61	20,8	85	5,2	146	7,5
Total	292	100,0	1 651	100,0	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

14,7 % des diplômés des IES PADES et 30,9 % de ceux des Universités non PADES ont un salaire mensuel inférieur au SMIG. Plus de 41,7 % des diplômés des IES soutenues ont un salaire convenable (plus de 150 000 FCA) contre 10,1 % de ceux des IES non soutenues.

Les diplômés des IES PADES sont mieux rémunérés par rapport aux diplômés des IES non soutenues.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 45 : Revenu mensuel des diplômés salariés ou en stage rémunéré par domaine universitaire

Plus de 36,1 % des diplômés de l'université des sciences économiques et de gestion ont un salaire mensuel inférieur au SMIG ; il en est de même pour ceux de l'université de Lettres, Langues et Arts (33,1 %) et ceux de l'Université des sciences de l'homme et de la société (29 %).

40,0 % des diplômés de l'université des sciences de l'éducation et de la formation ont un salaire mensuel variant de 40 000 à 75 000 F CFA. 16,0 % des diplômés de l'Université des sciences agronomiques ont un salaire mensuel variant de 100 001 à 125 000 F CFA, 19,6 % de ces diplômés gagnent entre 125 000 et 150 001 F CFA comme salaire mensuel et 7,1 % ces diplômés touchent un salaire de 150 0001 à 175.000 F CFA par mois.

Un diplômé sur quatre soit 25,6 % des diplômés de l'université des sciences et technologies a un salaire mensuel de plus de deux cent mille (200 000) F CFA. Plus le diplômé a des qualifications dans le domaine scientifique, plus il est mieux rémunéré mensuellement.

3.4.1.6. Type d'entreprise

Tableau 42 : Type d'entreprise des diplômés par sexe

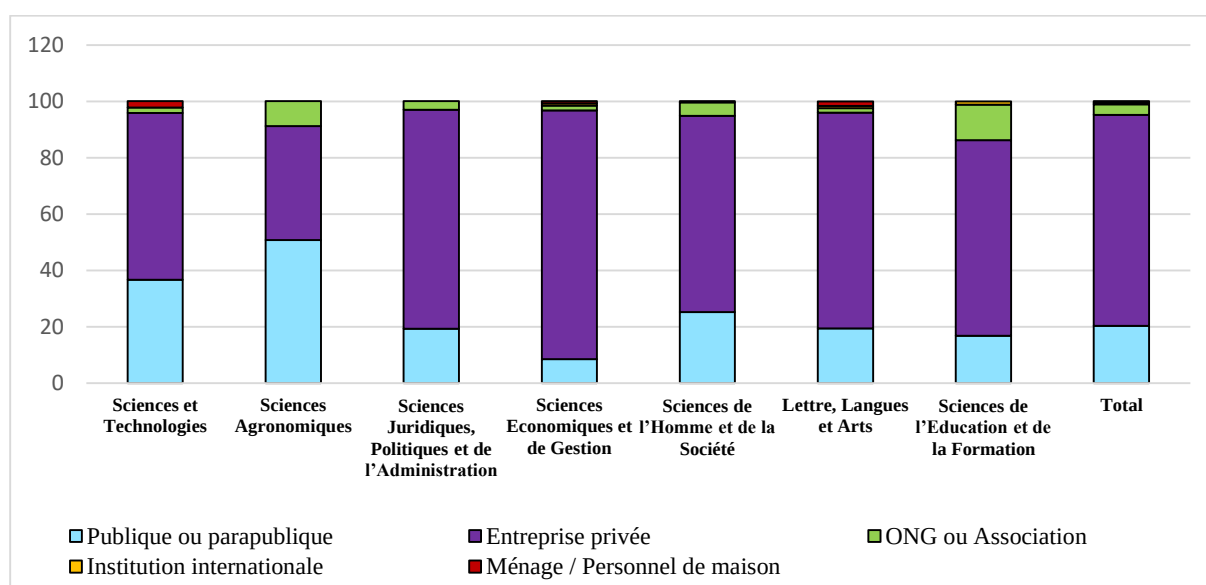
Type d'entreprise	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Publique ou parapublique	320	19,7	75	23,3	395	20,3
Entreprise privée	1 231	75,9	224	69,8	1 455	74,9
ONG ou Association	52	3,2	22	6,9	74	3,8
Institution internationale	7	0,4	0	0,0	7	0,4
Ménage / Personnel de maison	13	0,8	0	0,0	13	0,7
Total	1 623	100,0	321	100,0	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Près de trois sur quatre (74,9 %) des diplômés travaillent dans une entreprise privée et 20,3 % travaillent dans une entreprise publique ou parapublique. À la sortie des études universitaires

dans les IES du Mali, les diplômés ont 95,2 % de chance de travailler dans une entreprise privée, parapublique et publique. Quatre sur mille (0,4 %) travaillent dans une institution internationale.

La proportion des femmes (23,3 %) qui travaillent dans une entreprise publique ou parapublique est supérieure à celle des hommes (19,7 %). Plus de trois sur quatre (75,9 %) des diplômés hommes travaillent dans une entreprise privée contre 69,8 % des femmes. Les femmes sont plus représentées dans les ONG ou associations (6,9 %) que les hommes (3,2 %). Aucune femme ne travaille dans une institution internationale ou dans un ménage en qualité de personnel de maison.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 46 : Type d'entreprise des diplômés par type d'entreprise et le domaine universitaire

50,8 % des diplômés en sciences agronomiques travaillent dans une entreprise publique ou parapublique contre 36,7 % des sciences technologiques, 25,2 % des sciences de l'homme et de la société, 19,4 % de Lettres, Langues et Arts, 19,3 % des sciences juridiques, politiques et de l'administration, 16,8 % des sciences de l'éducation et de la formation, et 8,5 % des sciences économiques et de gestion.

88,3 % des diplômés des sciences économiques et de gestion travaillent dans une entreprise privée contre 77,8 % des sciences juridiques, politiques et de l'administration, 76,6 % de Lettres, Langues et Arts, 69,7 % des sciences de l'homme et de la société, 69,5 % des sciences de l'éducation et de la formation, 59,2 % des sciences et technologies et 40,5 % des sciences agronomiques.

12,6 % des diplômés des sciences de l'éducation et de la formation travaillent dans une ONG ou une association, contre 8,8 % des sciences agronomiques, 4,8 % des sciences de l'homme et de la société, 3,0 % des sciences juridiques, politiques et de l'administration, 2,0 % des sciences et technologies, 1,7 % des sciences économiques et de gestion, et 1,6 % de la filière Lettres,

Langues et Arts. 0,8 % des diplômés des sciences économiques et de gestion et des Lettres, Langues et Arts sont dans une institution internationale.

Les diplômés qui travaillent dans un ménage comme personnel de maison ont été formés dans la filière des sciences et technologie (2,2 %) des Lettres, Langues et Arts (1,6 %), des sciences économiques et de gestion (0,8 %) et des sciences de l'homme et de la société (0,4 %).

Tableau 43 : Type d'entreprise des diplômés par type d'établissement

Type d'entreprises	Universités PADES		Universités non PADES		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Publique ou parapublique	133	45,5	262	15,8	395	20,3
Entreprise privée	143	49,1	1 312	79,5	1 455	74,9
ONG ou Association	13	4,3	61	3,7	74	3,8
Institution internationale	0	0,0	7	0,4	7	0,4
Ménage / Personnel de maison	3	1,2	9	0,6	13	0,7
Total	292	100,0	1 651	100,0	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

49,1 % des diplômés des Universités PADES travaillent dans les entreprises privées, 45,5 % dans les entreprises publiques ou parapubliques, 4,3 % dans les ONG et associations, 1,2 % dans les ménages comme personnel de maison et 0,0 % dans les institutions internationales.

79,5 % des diplômés des Universités non PADES travaillent dans les entreprises privées, 15,8 % dans les entreprises publiques ou parapubliques, 3,7 % dans les ONG ou associations, 0,6 % dans les ménages et 0,4 % dans les institutions internationales.

3.4.1.6. Type de contrat

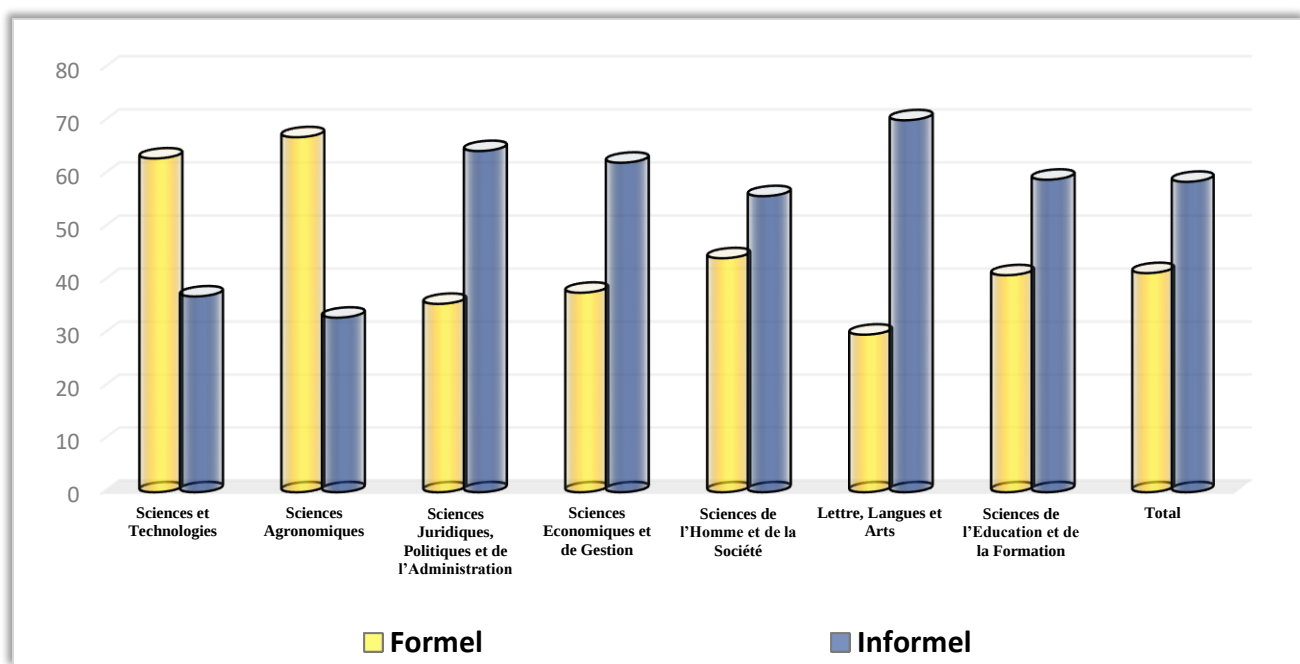
Tableau 44 : Type de contrat par sexe

Type de contrat	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
CDI	305	18,8	43	13,4	348	17,9
CDD	322	19,8	105	32,6	427	22,0
Accord verbal	694	42,8	96	29,8	790	40,6
Stage de qualification	26	1,6	3	1,0	29	1,5
Stage de l'APEJ	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sans contrat	276	17,0	74	23,2	350	18,0
Total	1 623	100,0	321	100,0	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

18,0 % des diplômés des IES qui travaillent n'ont pas de contrat de travail. 40,6 % des diplômés ont un accord verbal avec leurs employeurs, 1,5 % des diplômés travaillant sont en stage de qualification et 39,9 % ont un contrat de travail dont 17,9 % sont des CDI et 22,0 % des CDD.

40,2 % des hommes diplômés qui travaillent ont un contrat de travail formel (CDI, CDD et stage de qualification) contre 47,0 % des femmes.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 47 : Type de contrat par domaine universitaire

Le contrat formel regroupe le CDI, le CDD et le stage de qualification et le contrat informel regroupe l'accord verbal. De façon générale, 41,4 % ont un contrat de travail formel et 58,6 % sont dans l'informel.

63,0 % et 67,0 % des diplômés qui travaillent avec un contrat de travail formel proviennent respectivement des filières des sciences et technologies et des sciences agronomiques. Plus de la moitié des diplômés des universités des sciences juridiques, politiques et de l'administration, des sciences économiques et de gestion, des sciences de l'homme et de la société, de Lettre, Langues et Arts, et des Sciences de l'éducation et de la formation qui travaillent n'ont pas de contrat de travail formel.

Tableau 45 : Type de contrat par type d'établissement

Type de contrat	Universités PADES		Universités non PADES		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Formel	195	66,8	609	36,9	804	41,4
Informel	97	33,2	1 043	63,1	1 140	58,6
Total	292	100,0	1 651	100,0	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Plus de deux diplômés sur trois des Universités PADES ont un contrat de travail formel (CDI, CDD et stage de qualification) contre 36,9 % des Universités non PADES pour ces types de contrat.

3.4.1.7. Adéquation des postes

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 les postes qu'ils occupent. Le second est relatif aux pourcentages de diplômés qui sont employés, mais dont les postes occupés n'ont pas de lien direct avec leur filière de formation et aussi surqualifiés pour les postes qu'ils occupent. Néanmoins, les indicateurs produits à ce niveau ont l'avantage de donner des idées sur la qualité des emplois des diplômés de l'enseignement supérieur.

✓ Inadéquation verticale

Dans cette partie, il s'agit de faire une comparaison entre les diplômés qualifiés et surqualifiés pour les postes selon le sexe.

Tableau 46 : Proportion des diplômés surqualifiés selon le sexe

Inadéquation verticale	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Qualifiés	232	14,3	56	17,5	288	14,8
Surqualifiés	1 391	85,7	265	82,5	1 656	85,2
Total	1 623	100,0	321	100,0	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

L'analyse de ce tableau montre que 85,2 % des diplômés occupent un emploi pour lequel ils sont surqualifiés et 14,8 % sont qualifiés pour leur poste. Quant au sexe des diplômés, 85,7 % des hommes sont surqualifiés pour les postes qu'ils occupent contre 14,3 % de qualifiés. Pour les femmes, la proportion des femmes qualifiées pour leur poste est supérieure à celle des hommes avec 17,5 % et 82,5 % sont surqualifiées pour les postes qu'elles occupent.

Cette analyse peut être affinée par une comparaison entre les Universités PADES ou les non PADES. Le tableau ci-dessous analyse la proportion des diplômés surqualifiés selon les Universités PADES ou les non PADES.

Tableau 47 : Proportion des diplômés surqualifiés selon le type d'établissement

Type d'établissement	Qualifiés		Surqualifiés		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Universités PADES	122	41,7	170	58,3	292	100,0
Universités non PADES	166	10,1	1 485	89,9	1 651	100,0
Total	288	14,8	1 656	85,2	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

L'analyse par type d'établissement relève une surqualification des diplômés des Universités non PADES par rapport aux emplois qu'ils occupent, soit environ neuf emplois sur dix. Par contre, moins de six diplômés des Universités PADES sur dix sont surqualifiés pour le poste. Il est intéressant de mentionner que 41,7 % des diplômes des Universités PADES sont qualifiés pour le poste alors que cette proportion n'est que 10 % pour les diplômés des Universités non PADES.

Pour mieux comprendre l'adéquation entre l'emploi et le niveau de diplôme des Universités PADES, il paraît nécessaire d'examiner les domaines universitaires des diplômés. Le tableau ci-dessous traite la proportion des diplômés surqualifiés pour les postes qu'ils occupent selon le domaine universitaire.

Tableau 48 : Proportion des diplômés surqualifiés selon le domaine universitaire

Domaine universitaire	Qualifiés		Surqualifiés		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Sciences et Technologies	59	38,2	96	61,8	156	100,0
Sciences Agronomiques	13	22,7	45	77,3	59	100,0
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	20	5,9	314	94,1	334	100,0
Sciences Economiques et de Gestion	40	8,2	456	91,8	497	100,0
Sciences de l'Homme et de la Société	105	19,8	425	80,2	530	100,0
Lettres, Langues et Arts	29	12,9	197	87,1	226	100,0
Sciences de l'Éducation et de la Formation	21	14,7	122	85,3	143	100,0
Total	288	14,8	1 656	85,2	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

On constate que 94,1 % des diplômés du domaine Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration occupent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, suivis par 91,8 % de ceux du domaine des Sciences Economiques et de Gestion et 87,1 % pour les filières Lettres, Langues et Arts. Les proportions des diplômés surqualifiés dans ces domaines sont les plus élevées parmi les domaines universitaires. Quant aux plus faibles proportions des diplômés surqualifiés, elles ont été enregistrées dans les domaines de Sciences et Technologies et Sciences Agronomiques, avec respectivement, 61,8 % et 77,3 %. Ces deux domaines sont essentiellement des domaines PADES.

Il ressort de l'analyse une surqualification des diplômés par rapport aux postes qu'ils occupent, même si les proportions sont relativement faibles pour les universitaires PADES. Par ailleurs, pour approfondir ces analyses, il a été ajouté aux critères de surqualification, le critère de lien entre la formation et l'emploi exercé. Ces deux derniers critères permettent de mesurer la double inadéquation. La sous-section ci-dessous sera consacrée à l'analyse de la double inadéquation.

✓ Double inadéquation

On s'intéresse aux diplômés surqualifiés et qui exercent un emploi qui n'a pas de lien avec leur formation universitaire. La proportion élevée des diplômés se trouvant dans cette situation constitue une dépréciation de compétences. Leur salaire est nettement inférieur à ceux qui exercent des fonctions correspondant à leurs qualifications et en rapport avec leur domaine d'études.

Tableau 49 : Diplômés en situation de double inadéquation selon le sexe

Double inadéquation	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Dépréciés	1 434	88,4	285	88,7	1 719	88,5
Non dépréciés	188	11,6	36	11,3	224	11,5
Total	1 623	100,0	321	100,0	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Globalement 88,5 % des diplômés en emploi sont en situation de double inadéquation contre seulement 11,5 % qui exercent des activités à la hauteur de leurs qualifications et en rapport avec leur parcours universitaire. Par rapport au sexe, la proportion des diplômés en double inadéquation est relativement identique, avec des proportions de 88,4 % pour les hommes et 88,7 % pour les femmes.

Les tableaux suivants donnent plus d'explications par rapport à cette forte dépréciation des compétences des diplômés de la promotion 2015-2018.

Tableau 50 : Diplômés en situation de double inadéquation selon le type d'établissement

Double inadéquation	Dépréciés		Non dépréciés		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Universités PADES	178	60,9	114	39,1	292	100,0
Universités non PADES	1 541	93,3	110	6,7	1 651	100,0
Total	1 719	88,5	224	11,5	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Il ressort du tableau que les Universités PADES sont mieux loties en termes d'emplois en adéquation avec les qualifications des diplômés comparativement aux Universités non PADES, avec 39,1 % contre 6,7 %. Par ailleurs, plus de neuf sur dix diplômés en emploi des Universités non PADES sont frappés par la double inadéquation.

Une analyse des parcours universitaires permet d'identifier les raisons de cette forte dépréciation des compétences des diplômés.

Tableau 51 : Diplômés en situation de double inadéquation selon le domaine universitaire

Domaine universitaire	Dépréciés		Non dépréciés		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Sciences et Technologies	100	64,0	56	36,0	156	100,0
Sciences Agronomiques	48	80,9	11	19,1	59	100,0
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	326	97,8	7	2,2	334	100,0
Sciences Economiques et de Gestion	472	95,1	24	4,9	497	100,0
Sciences de l'Homme et de la Société	443	83,6	87	16,4	530	100,0
Lettre, Langues et Arts	206	91,1	20	8,9	226	100,0
Sciences de l'Éducation et de la Formation	125	87,4	18	12,6	143	100,0
Total	1 719	88,5	224	11,5	1 944	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

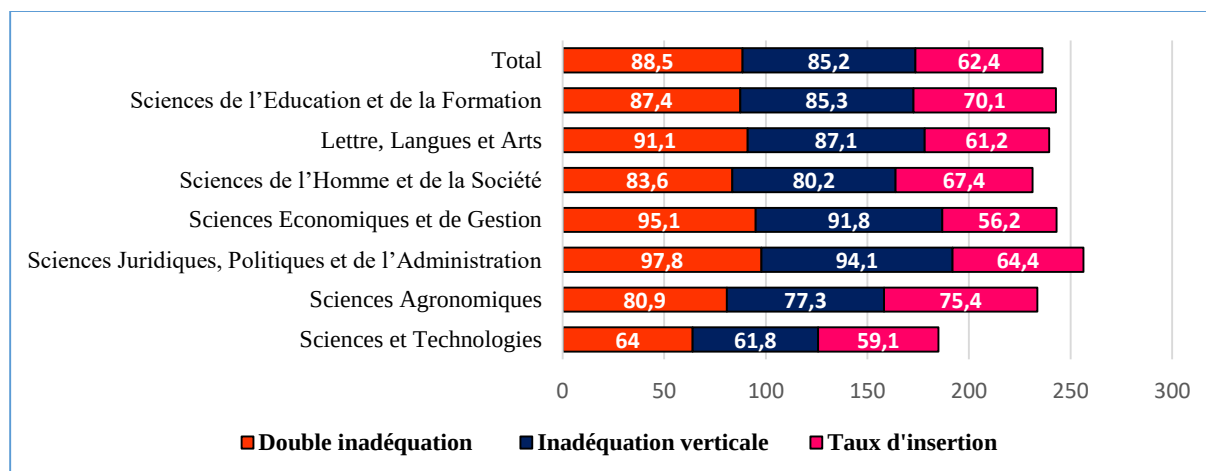
À l'exception du domaine universitaire des Sciences et Technologies, les autres domaines affichent une forte proportion de diplômés surqualifiés exerçant dans un domaine autre que pour lequel ils ont été formés. Cette forte dépréciation des compétences des diplômés en emploi est plus remarquable dans les domaines des Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration, avec 97,8 % suivi des Sciences Economiques et de Gestion avec 95,1 % et Lettres, Langues et Arts avec 91,1 %.

Par ailleurs, il faut noter que 36 % des diplômés des Sciences et Technologies exercent des emplois à la hauteur de leurs qualifications et en rapport avec leur domaine d'études. Cette proportion semble tirer vers le haut la proportion des diplômes des Universités PADES.

Les graphiques suivants donnent un récapitulatif des taux d'insertion, de l'inadéquation verticale et de la double inadéquation.

✓ *Récapitulatifs de l'adéquation des postes*

Le principal avantage de ce type de représentation graphique est qu'il est d'une lecture aisée et favorise la comparaison entre la qualité de l'emploi et le taux d'insertion.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 48 : Taux d'insertion, inadéquation verticale et double inadéquation par rapport aux domaines universitaires

Globalement ce graphique affiche un excellent taux d'insertion (62,4 %) 87,4 % sont de moindre qualité (Double inadéquation) ou 85,3 % des emplois (Inadéquation verticale). L'analyse par domaine universitaire relève trois groupes de domaines.

Le premier groupe est constitué des domaines des Sciences et Technologies et Sciences Agronomiques, les proportions d'emplois de moindre qualité sont relativement faibles dans ce groupe par rapport aux autres groupes.

Quant au second groupe, il est constitué des domaines universitaires des Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration, des Sciences de l'Homme et de la Société. Ce groupe affiche un taux d'insertion globale supérieur à la moyenne d'ensemble avec un minimum de huit emplois de moindre qualité sur dix.

Le dernier groupe est composé des domaines universitaires des Sciences Economiques et de Gestion et Lettres, Langues et Arts. Les diplômés de ce groupe ont la particularité d'exercer des emplois de moindre qualité et leur taux d'insertion est faible.

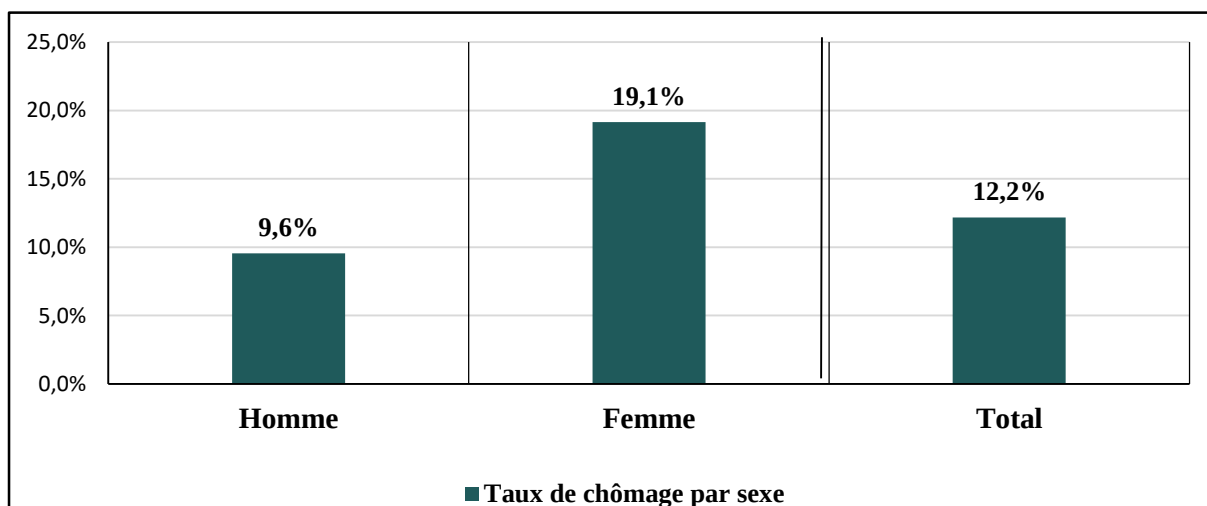
3.4.2. Chômage

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.²

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

3.4.2.1. 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 des personnes actives qui sont sans emploi, à la recherche d'un emploi et disponibles pour travailler.



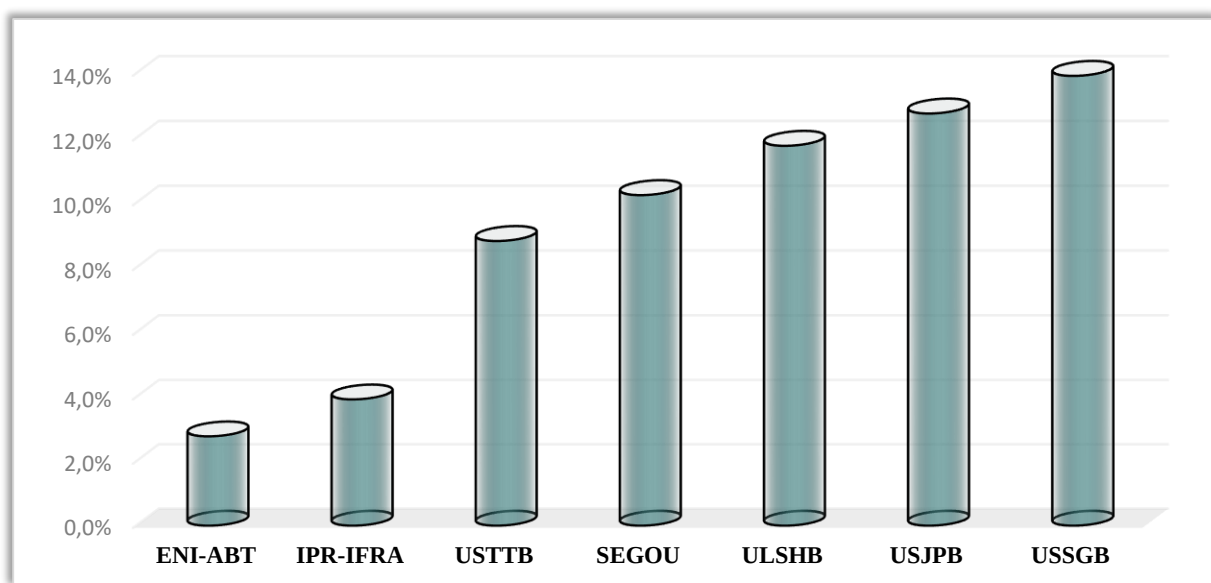
Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 49 : Taux de chômage selon le sexe

Globalement 12,2 % des diplômés des IES du Mali de la promotion 2015-2018, étaient au chômage au moment de la collecte des données. L'analyse par sexe montre que 19,1 % des femmes diplômées de cette même promotion étaient aussi au chômage contre seulement 9,6 % des hommes.

Par ailleurs pour mieux comprendre ce taux, il paraît nécessaire de l'analyser selon l'établissement de provenance des diplômés. Le graphique suivant donne un aperçu du taux de chômage selon l'établissement fréquenté par le diplômé.

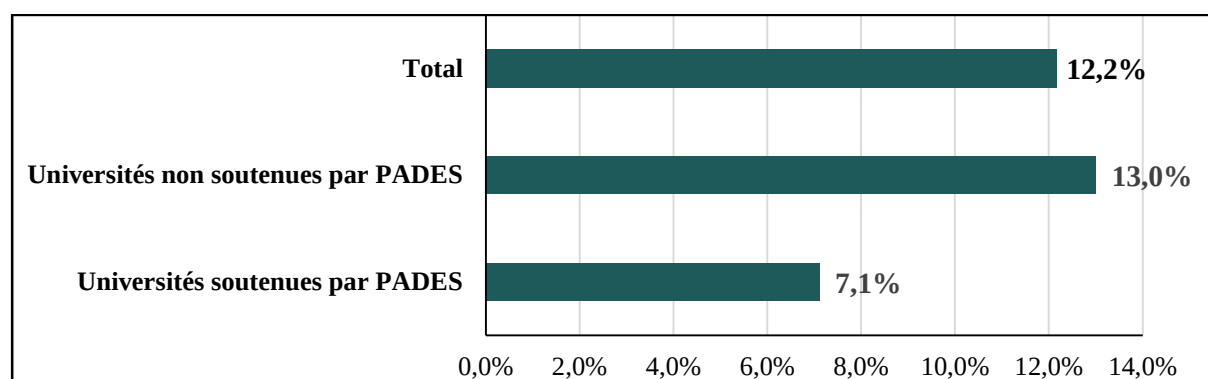
² Rapport Profil du chômage et du sous-emploi au Mali, Septembre 2015, ONEF



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 50 : Taux de chômage selon l'établissement de formation du diplômé

En analysant le taux de chômage par établissement, les diplômés de l'ENI-ABT sont les moins touchés par le chômage, soit un taux de chômage de 2,8 %, suivis des diplômés de l'IPR-IFRA avec un taux de 3,9 %. Quant aux établissements les plus touchés par le chômage, on retrouve les USSGB, USJPB et ULSHB avec des taux respectifs de 13,9 %, 13,0 % et 12,8 %.

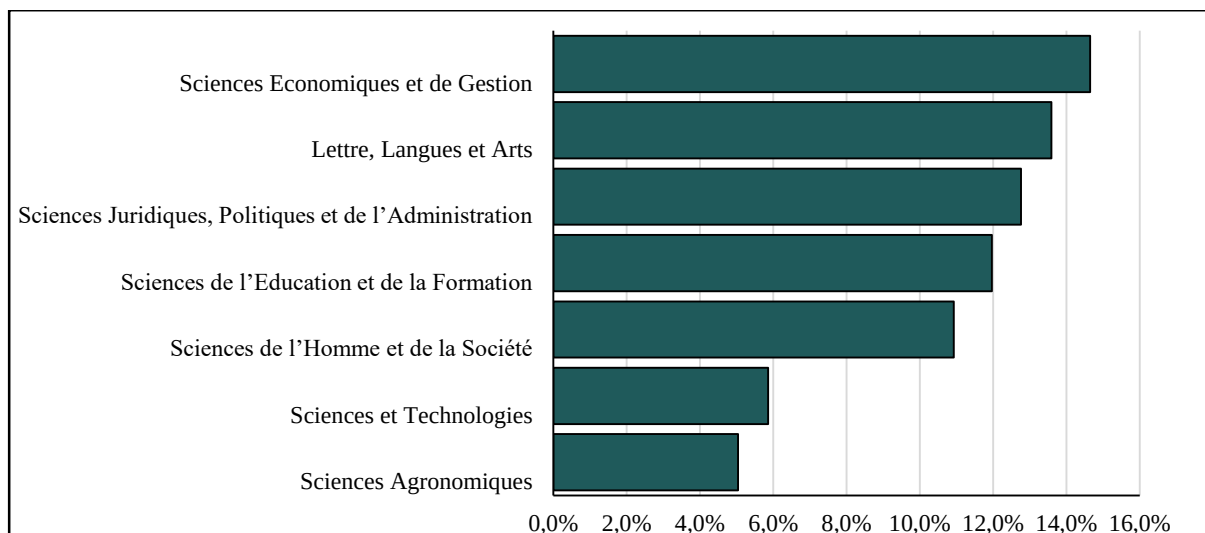


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 51 : Taux de chômage selon le type d'établissement

Au regard de ce graphique, 13 % des diplômés des Universités non PADES étaient au chômage au moment de la collecte. Par contre, à cette même période, les Universités PADES affichaient un taux de chômage de 7,1 %.

On constate que le taux de chômage des diplômés des IES du Mali a été renforcé par le taux de chômage des diplômés des Universités non PADES. Pour ne pas tirer une conclusion rapide, il est nécessaire d'approfondir cette réflexion, en analysant le taux de chômage par domaine universitaire. Le graphique suivant examine le taux de chômage selon le domaine universitaire des diplômés.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 52 : Taux de chômage selon le domaine universitaire

Sur l'ensemble des domaines universitaires, les Sciences Economiques et de Gestion et Lettres, Langues et Arts affichent les taux de chômage les plus élevés avec respectivement 14,7 % et 13,6 %. Quant aux domaines Sciences de l'Homme et de la Société, et Sciences de l'Éducation et de la Formation, ils affichent un taux de chômage proche de la moyenne d'ensemble.

Par contre les plus faibles taux de chômage ont été enregistrés au niveau des diplômés des domaines universitaires des Sciences et Technologies et Sciences Agronomiques, avec respectivement 5,9 % et 5 %. Ces domaines universitaires existent uniquement dans les Universités PADES.

4.2.1.2. Canaux de recherche d'emploi

Pour chercher et trouver un emploi, les diplômés des IES du Mali au chômage utilisent les canaux suivants : Relations personnelles, directement auprès des employeurs, petites annonces, médias, ANPE, Bureaux de placement privés, Concours, initiative personnelle de créer une entreprise et autres canaux. Dans leur recherche d'un emploi, ils accordent plus d'importance aux relations personnelles ; ils sont peu motivés à prendre des initiatives de création d'entreprises.

Tableau 52 : Canaux de recherche par sexe (%)

Canaux de recherche d'emploi	Homme	Femme	Total
Relations personnelles	65,7	54,7	61,0
Directement auprès de l'employeur	26,4	34,3	29,8
Petites annonces, médias	18,9	41,1	28,4
ANPE	5,5	14,7	9,4
Bureau de placement privé	6,7	16,8	11,0
Concours	12,4	9,8	11,3
Cherche à créer une entreprise	1,1	6,2	3,3
Autre moyen	7,0	13,2	9,6

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

61 % des diplômés chômeurs utilisent les relations personnelles pour trouver un emploi, suivis de 29,8 % qui s'adressent directement aux employeurs et 28,4 % consultent les petites annonces et médias pour trouver un emploi. 34,3 % et 41,1 % des femmes recherchent un emploi directement auprès des employeurs et/ou consultent de petites annonces et médias, contre 26,4 % et 18,9 % pour les hommes. La proportion des hommes est plus importante dans l'utilisation des relations personnelles que celle des femmes, avec respectivement 65,7 % contre 54,7 %.

Quant aux concours et bureaux de placement privés, ils sont utilisés dans le cadre de la recherche d'emploi respectivement par 11,3 % et 11 % des diplômés. La proportion de femmes consultant les bureaux de placement privés est largement supérieure à celle des hommes, avec 16,8 % de femmes chômeuses contre 6,7 % d'hommes chômeurs. Cependant, la proportion des hommes est plus élevée que celle des femmes dans la recherche de l'emploi par voie de concours.

Par ailleurs, on constate que ces diplômés sont moins motivés dans la prise d'initiatives de création d'entreprises, notamment en ce qui concerne les hommes avec un taux 1,1 %. Pour comprendre cette forte proportion de diplômés qui utilisent les relations personnelles comme moyen de recherche d'emploi, il serait intéressant de voir d'autres caractéristiques de ces diplômés telles que le type d'établissement fréquenté et les filières étudiées à l'université. Le tableau suivant expose une répartition des diplômés chômeurs selon les canaux de recherche d'emploi et le type d'établissement.

Tableau 53 : Canaux de recherche par type d'établissement (%)

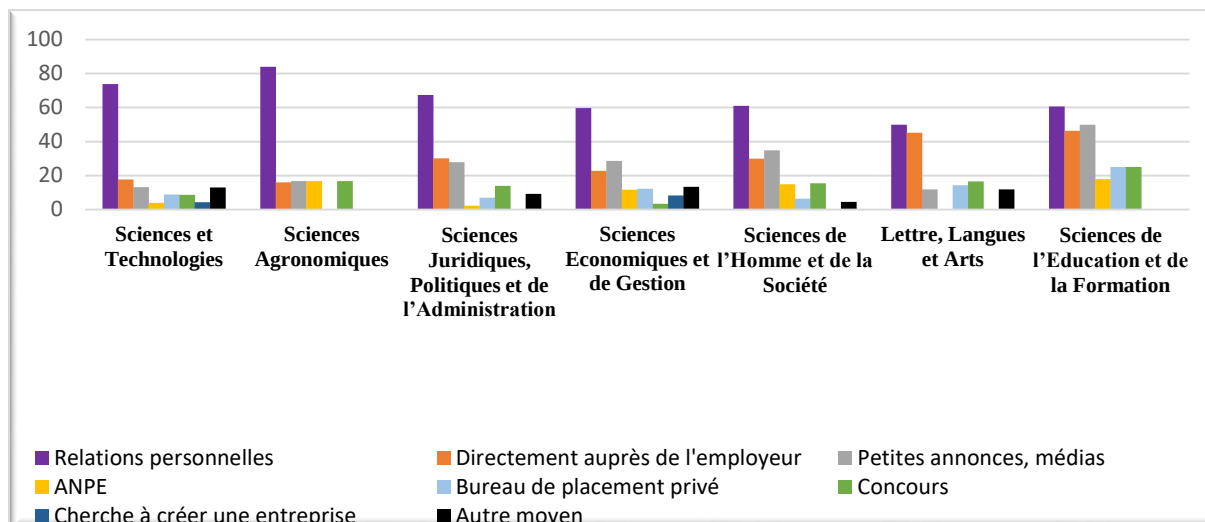
Canaux de recherche d'emploi	Universités PADES	Universités non PADES	Total
Relations personnelles	73,4	59,9	61,0
Directement auprès de l'employeur	26,3	30,1	29,8
Petites annonces, médias	17,9	29,3	28,4
ANPE	4,2	9,9	9,4
Bureau de placement privé	8,8	11,2	11,0
Concours	11,1	11,3	11,3
Cherche à créer une entreprise	2,2	3,4	3,3
Autre moyen	6,7	9,9	9,6

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

En observant cette répartition, 73,4 % des diplômés des Universités PADES utilisent les relations personnelles pour chercher un emploi alors que cette proportion n'est que de 59,9 % chez les diplômés des Universités non PADES. Il ressort que, 30,1 % des diplômés des Universités non PADES s'adressent directement aux employeurs pendant que 29,3 % consultent les petites annonces et médias. Ces proportions sont respectivement plus importantes que celles enregistrées au niveau des diplômés des Universités PADES. Quant à la participation aux concours, les proportions des deux types d'universités sont presque identiques. Par ailleurs, les diplômés des Universités non PADES sont plus tentés par la création d'entreprise que ceux des Universités PADES, avec respectivement des proportions de 3,4 % et 2,2 %.

Malgré le recours aux relations personnelles comme moyen de recherche d'emploi le plus utilisé par les diplômés des Universités PADES, il est important de se focaliser sur les domaines

universitaires pour identifier les diplômés des domaines qui utilisent plus les relations personnelles comme voie d'accès à un emploi.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 53 : Canaux de recherche par domaine universitaire (%)

Quel que soit le domaine universitaire, une grande proportion des diplômés utilisent les relations dans la quête d'un emploi. Cette proportion est plus élevée dans les domaines des Sciences Agronomiques et Sciences et Technologies, avec respectivement 83,9 % et 73,8 %.

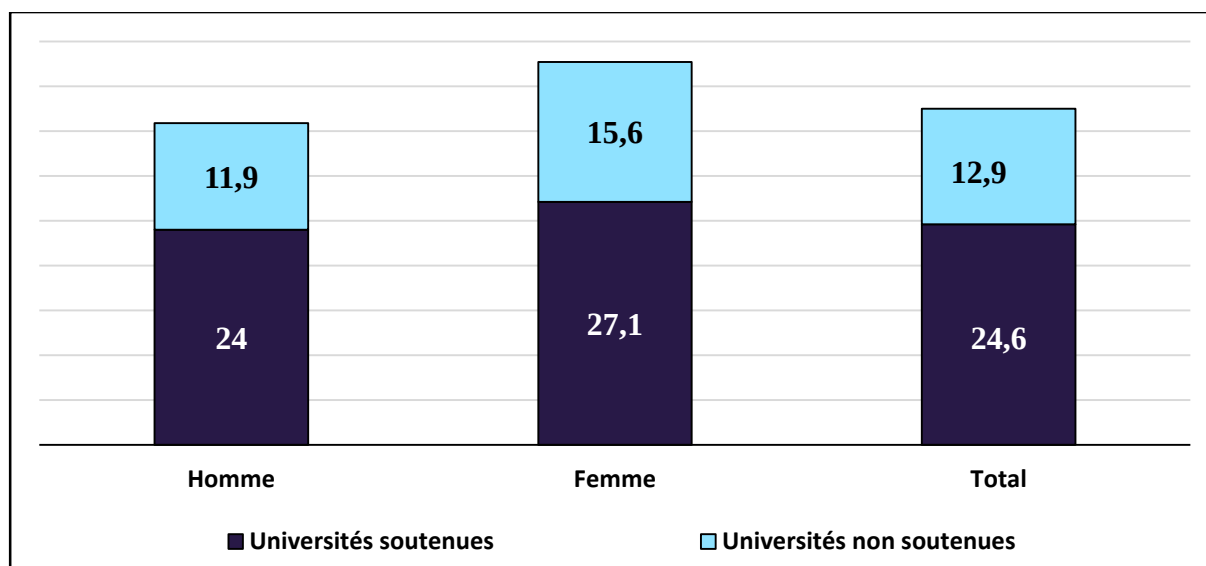
Malgré le recours des diplômés des Sciences de l'Éducation et de la Formation et Lettres, Langues et Arts, plus aux relations personnelles dans la recherche d'emploi, ils sont nombreux aussi à s'adresser directement aux employeurs, avec des proportions respectives de 46,4 % et 45,2 %. Les diplômés des Sciences et Technologies (4,4 %) et Sciences Economiques et de Gestion (8,4 %), sont les seuls à prendre des initiatives de création d'entreprises, avec des proportions très faibles.

3.4.3. Retour en formation

Sur l'ensemble des diplômés des IES du Mali enquêtés, une proportion non négligeable a repris ou continue la formation. Ils représentent environ 15 % de l'ensemble de ces diplômés. Il sera analysé dans cette sous-section, la proportion des diplômés retournés en formation et les raisons y afférentes. Cette proportion est calculée par rapport à l'ensemble des diplômés enquêtés au cours de cette étude.

3.4.2.3. Reprise de formation

Cette partie porte sur l'analyse de la formation actuelle à travers le sexe, le type d'établissement et les domaines universitaires des diplômés. On y retrouve 13,8 % d'hommes diplômés et 16,7 % de femmes qui ont repris ou continuent avec la formation.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 54 : Diplômés retournés en formation selon le type d'établissement et le sexe (%)

Sur l'ensemble des diplômés enquêtés des Universités PADES, 24,6 % ont repris ou continuent avec la formation. Cette proportion n'est que de 12,9 % pour les Universités non PADES. L'analyse par sexe montre qu'une forte proportion de femmes des Universités PADES sont actuellement en formation, soit 27,1 % contre une proportion de 15,6 % pour les femmes des Universités non PADES.

Par ailleurs, la proportion des hommes des Universités PADES représente plus du double de celle des hommes des Universités non PADES, soit respectivement 24 % et 11,9 %. Le tableau suivant donne un aperçu des domaines universitaires qui sont plus tentés à reprendre ou à continuer leur formation.

Tableau 54 : Diplômés retournés en formation selon le domaine universitaire et le sexe (%)

Domaine universitaire	Homme	Femme	Total
Sciences et Technologies	29,4	37,2	30,6
Sciences Agronomiques	12,1	18,8	13,6
Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	11,3	11,1	11,3
Sciences Economiques et de Gestion	12,1	14,7	13,1
Sciences de l'Homme et de la Société	13,2	17,4	14,1
Lettre, Langues et Arts	12,0	25,9	14,6
Sciences de l'Éducation et de la Formation	8,3	14,6	10,7
Total	13,8	16,7	14,6

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Quel que soit le domaine universitaire, au moins 10 % des diplômés ont repris ou continuent avec la formation. En effet, la proportion de femmes actuellement en formation est plus élevée que celle des hommes à l'exception des Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration.

Par ailleurs, une forte proportion (30,6 %) des diplômés des Sciences et Technologies ont repris ou continuent avec la formation. La proportion des femmes diplômées dans ce domaine actuellement en formation est de 37,2 %.

Les diplômés des domaines universitaires Lettres, Langues et Arts et Sciences de l'Homme et de la Société avec respectivement 14,6 % et 14,1 % viennent après. Plus d'un quart des femmes diplômées dans ces domaines sont actuellement en formation, soit la troisième proportion la plus importante, domaine et sexe confondus.

Concernant les plus faibles proportions de diplômés actuellement en formation, on peut noter chez les hommes, les Sciences de l'Éducation et de la Formation, avec 8,2 %. Par contre les femmes diplômées des Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration actuellement en formation ne représentent que 11,1 %.

Les motivations pour poursuivre les formations sont différentes. La sous-section suivante dresse une analyse des motivations des diplômés à poursuivre des formations par sexe et domaine universitaire.

3.4.2.4. Motivation pour la reprise de formation

Tableau 55 : Motivation des diplômés à reprendre une formation selon le sexe

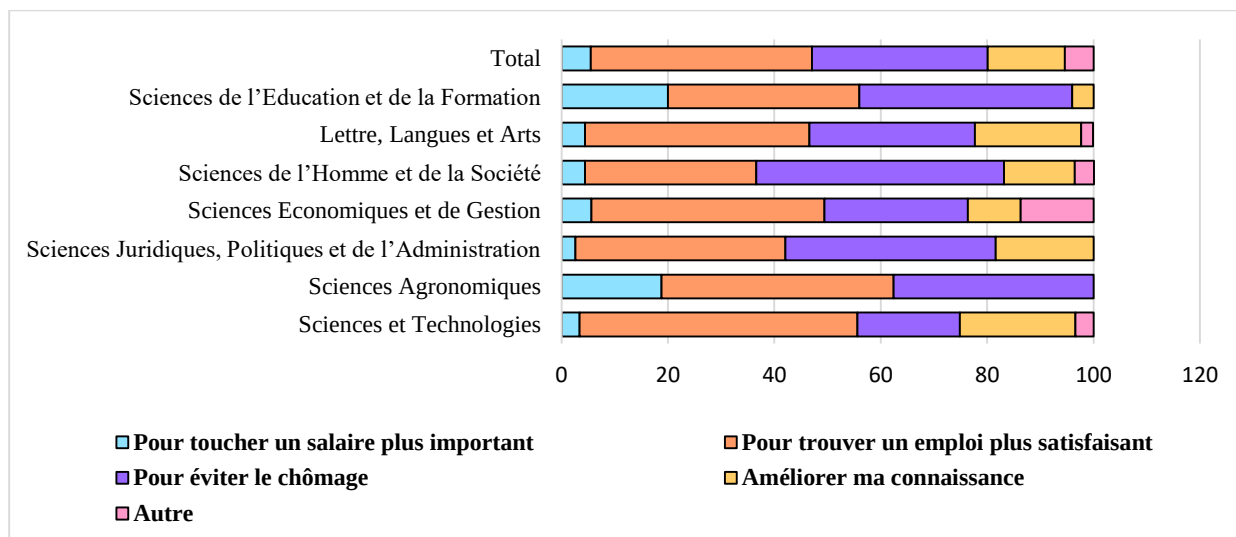
Motif	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Pour toucher un salaire plus important	29	5,9	10	4,6	39	5,5
Pour trouver un emploi plus satisfaisant	191	38,5	109	48,3	300	41,6
Pour éviter le chômage	178	36,0	59	26,3	238	33,0
Améliorer ma connaissance	67	13,5	38	16,8	105	14,5
Autre	30	6,1	9	4,1	39	5,4
Total	495	100,0	226	100,0	721	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Le tableau indique que la motivation de 41,2 % des diplômés en formation est de trouver un emploi plus satisfaisant, 33 % sont retournés en formation ou poursuivent la formation pour éviter le chômage et seulement 5,5 % pour toucher un salaire plus important. En analysant les motifs de retour en formation des diplômés par sexe, 48,3 % des femmes sont retournées en formation pour trouver un emploi plus satisfaisant, soit la plus importante proportion. Par contre, elles ne sont que 4,6 % à reprendre ou continuer la formation pour toucher un salaire plus important.

Quant aux hommes, 38,5 % et 36 % des hommes sont retournés en formation respectivement pour trouver un emploi plus satisfaisant et éviter le chômage. La proportion des hommes actuellement en formation pour trouver un salaire plus important est plus élevée que celle des

femmes se trouvant dans la même situation. Le graphique suivant indique les motivations par rapport aux domaines universitaires.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 55 : Motivation des diplômés à reprendre une formation selon le domaine universitaire (%)

La recherche d'un emploi plus satisfaisant et le fait d'éviter le chômage constituent les principaux motifs du retour à la formation pour 20 % et 18,8 %, respectivement pour ce qui concerne des diplômés des Sciences Agronomiques et Sciences de l'Éducation et de la Formation.

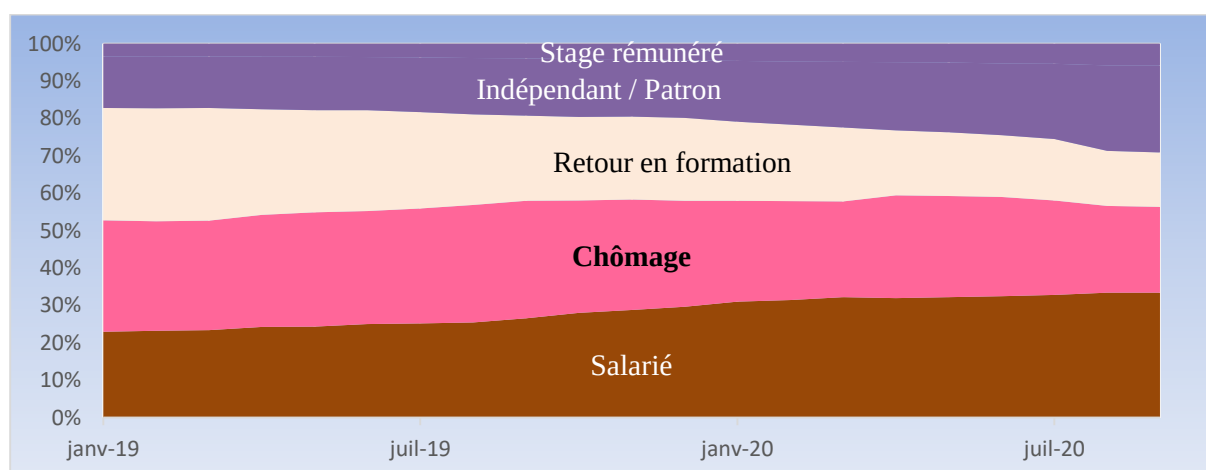
L'amélioration de la connaissance est évoquée par 21,7 % des diplômés des Sciences et Technologies et 20 % des Lettres, Langues et Arts et 18,4 % des Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration pour justifier le retour en formation.

3.5. Parcours d'insertion professionnelle

Il s'agit d'analyser les parcours d'insertion professionnelle des diplômés des IES publiques de la promotion 2015-2018. Cette analyse se base sur le calendrier professionnel reconstitué par le diplômé lors d'une enquête réalisée entre les mois d'août et de septembre 2020, soit 21 mois après l'obtention du diplôme. Le questionnaire nous permet de recenser mois par mois, la situation professionnelle de l'enquêté, de l'obtention du diplôme à la date de l'enquête.

Le chronogramme suivant présente le parcours d'insertion professionnelle global des diplômés. Il donne une idée générale sur l'évolution des situations professionnelles de tous les diplômés pendant les 21 premiers mois de vie active.

Il en résulte que la proportion des diplômés en formation baisse remarquablement pendant les 21 premiers mois. Elle était de 30,1 % en janvier 2019, 21 % en janvier 2020 et 14,6 % en septembre 2020. En plus, la proportion des diplômés en emploi augmente au fil des mois, passant de 40,1 % en janvier 2019 à 51,9 % en janvier 2020, pour atteindre les 62,4 % en septembre 2020.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 56 : Évolution de la situation professionnelle des diplômés

L'ensemble des parcours individuels peut être classé en segments d'individus qui occupent un parcours similaire. Nous utilisons une méthode statistique de classement des trajectoires individuelles pour dégager les parcours types d'insertion professionnelle. Le principe est de regrouper les individus qui ont des trajectoires d'insertion similaires en sous-groupes homogènes et disjoints. Pour cela il faut d'abord calculer une distance à partir de chaque trajectoire individuelle, puis appliquer une méthode de classification par nuées dynamiques qui permet d'agréger ces trajectoires. Ainsi, deux diplômés ont des trajectoires d'autant plus proches qu'ils passent au même moment par les mêmes situations professionnelles³. La

³ La méthode utilisée est celle proposée par Espinasse (1994). La distance est définie de la manière suivante :

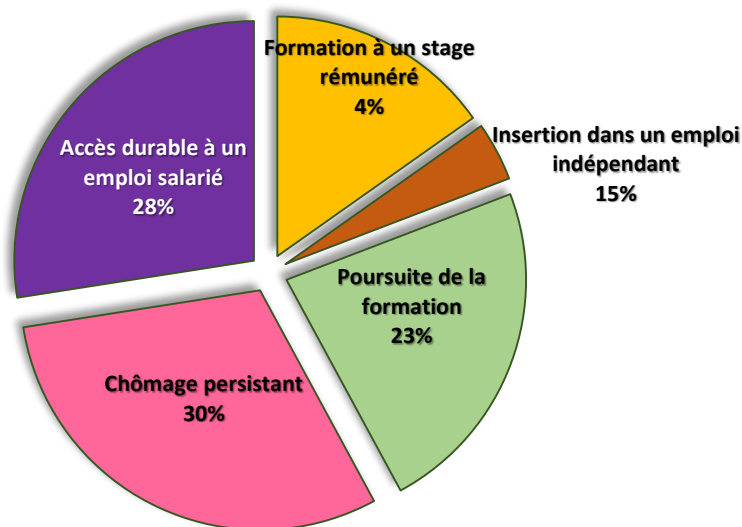
$$D_{i,j} = \sum_t X_t \quad \text{avec} \quad X_t = 1 \text{ si } S_{i,t} \neq S_{j,t} \text{ ou } X_t = 0 \text{ si } S_{i,t} = S_{j,t}$$

Où $S_{i,t}$ présente la situation de l'individu i à l'instant t .

Pour plus d'informations, voir Espinasse J.M., 1994, "Enquête de cheminement, chronogrammes et classification automatique", Documents Cereq Série Séminaire, n°99, pp.193-218.

classification des trajectoires d'insertion montre une forte hétérogénéité des modes d'accès des diplômés au marché du travail.

3.5.1. Typologie des parcours d'entrée dans la vie active des diplômés

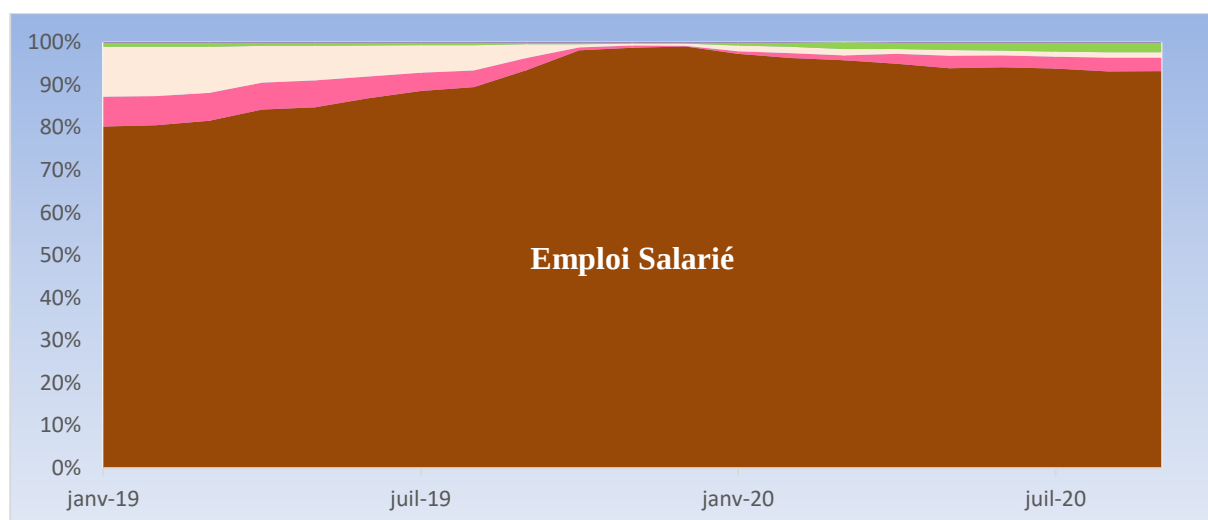


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020
Graphique 57 : Trajectoires types d'insertion des diplômés

En effet cinq trajectoires types ont été identifiées. Le groupe le plus important est composé de près de 1 507 diplômés, soit 30 % des diplômés de la promotion 2015-2018. Ils connaissent un chômage persistant durant les 21 premiers mois de vie active. La deuxième trajectoire est caractérisée par un accès durable à un emploi salarié et représente 28 % des diplômés. Près de 23 % ont repris ou continuent avec la formation. La trajectoire d'insertion dans un emploi indépendant concerne 15 % de cette promotion. Enfin, seulement 4 % connaissent une sortie progressive de formation vers un stage rémunéré au cours des trois (3) premières années de vie active.

3.5.1.1. Parcours d'accès durable à un emploi salarié

Près de 28 % des diplômés des IES de la promotion 2015-2018 suivent une trajectoire caractérisée par un accès durable à un emploi salarié. Au cours des 21 premiers mois de leur vie active, en moyenne 91 % des diplômés occupent un emploi salarié. En moyenne, seulement 3 % connaissent le chômage et 4 % continuent la formation. Ces jeunes s'insèrent assez rapidement : 80 % ont décroché leur premier emploi au mois de janvier 2019. Ils sont rarement dans un stage rémunéré.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 58 : Parcours d'accès durable à un emploi salarié

Parmi ces diplômés, 88,9 % n'ont connu qu'un seul employeur et 9,7 % ont connu une seule transition (c.-à-d. deux situations de travail). Il convient de noter que cet accès durable à un emploi salarié n'est pas nécessairement équivalent à un emploi CDI. En effet, 40,4 % des diplômés déclarent que la relation avec leurs employeurs est juste un accord verbal.

3.5.1.2. Parcours d'insertion dans un emploi indépendant

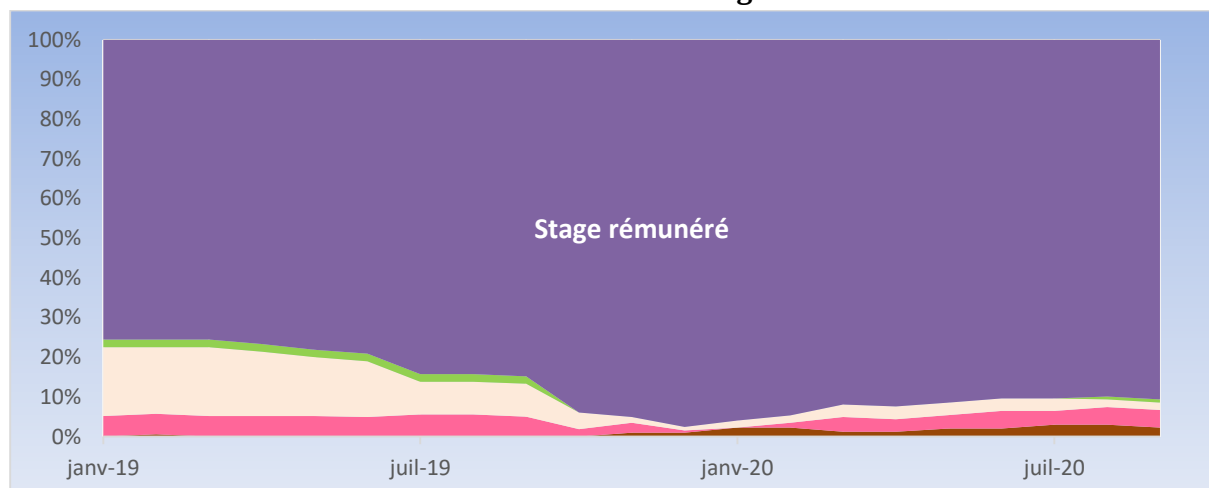


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 59 : Parcours d'insertion dans un emploi indépendant des diplômés

Près de 15 % des diplômés de la promotion 2015-2018 ont accédé à une activité indépendante après une courte période de chômage ou de formation. Plus de neuf diplômés de ce parcours n'ont exercé qu'un seul emploi.

3.5.1.3. Parcours de sortie de la formation vers un stage rémunéré

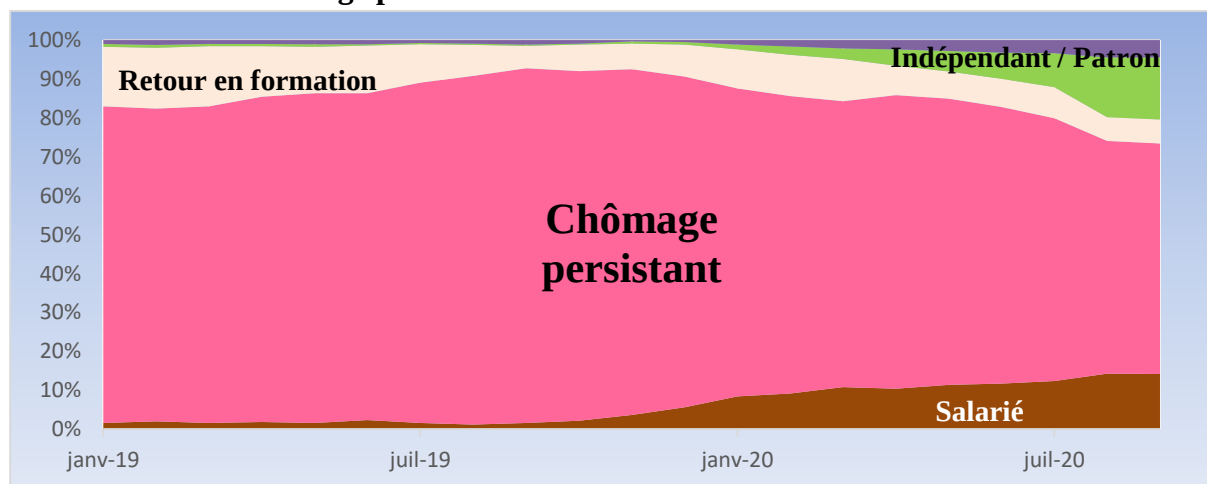


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 60 : Parcours de sortie de la formation vers un stage rémunéré

Cette trajectoire concerne les diplômés qui sortent de la formation et qui accèdent à un stage rémunéré. Ils représentent 4 % de la population de l'étude. En moyenne 87 % des diplômés de ce parcours sont dans un stage rémunéré. En janvier 2019, ils étaient environ 75 % dans un stage rémunéré et ils ont, par la suite, accédé progressivement à des stages rémunérés pour atteindre les 90 % en septembre 2020.

3.5.1.4. Parcours de Chômage persistant

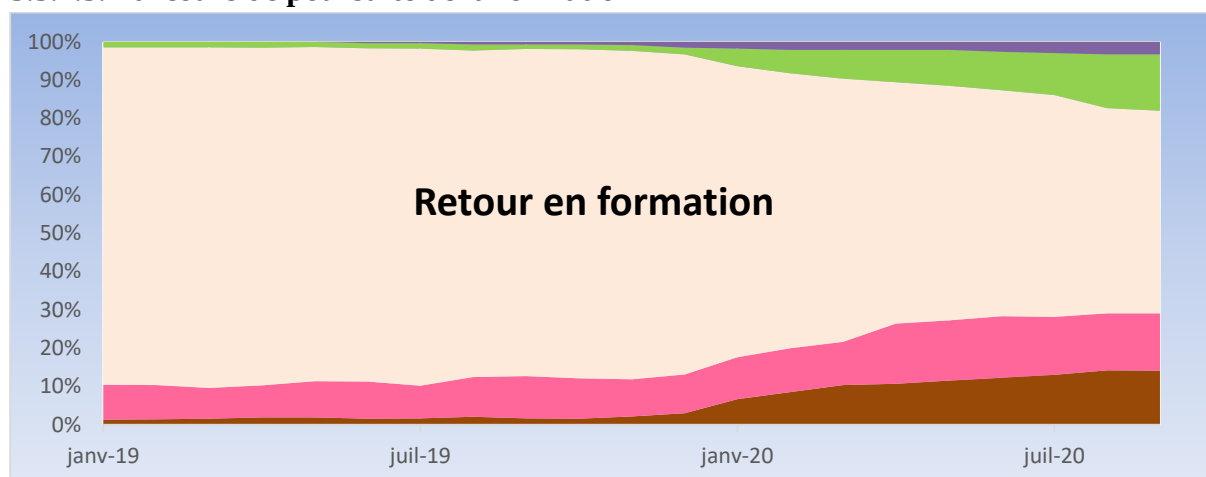


Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 61 : Parcours de Chômage persistant

Cette trajectoire regroupe les jeunes diplômés qui n'ont connu que le chômage avant d'entrer dans la vie active. En moyenne 79 % des diplômés de ce parcours sont restés au chômage après leur formation. Ils ont passé en moyenne près de 28 mois à la recherche d'un travail. Environ 59 % parmi eux n'ont jamais accédé à un emploi ou à un stage durant leurs 21 premiers mois. À partir de janvier 2020, on constate une augmentation de la proportion des diplômés en emplois salariés et indépendants).

3.5.1.5. Parcours de poursuite de la formation



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 62 : Parcours de poursuite de la formation

Ce parcours-type correspond à des stratégies individuelles de reprise de formation. Il est composé par 23 % des diplômés qui comptent trouver un emploi plus satisfaisant ou pour éviter le chômage. La majorité a continué la formation en vue d'obtenir un diplôme d'ingénieur ou de Master II. Concernant les diplômés se trouvant dans cette situation, 88,1 % étaient en formation en janvier 2019. Ils n'étaient qu'environ 53 % en formation en septembre 2020. Au mois de septembre 2020, plus de 30 % de ces diplômés ont trouvé un emploi salarié ou/et indépendant.

3.5.2. Facteurs influençant l'insertion professionnelle

Dans plusieurs études sur l'insertion professionnelle des diplômés à travers le monde, le sexe du diplômé, sa spécialité, l'établissement fréquenté et l'âge du diplômé demeurent des facteurs déterminants de leur insertion. Cette partie sera consacrée à l'analyse de ces facteurs.

3.5.2.1. Facteur d'insertion professionnelle : Sexe

Cette partie traite l'influence du genre dans le processus d'insertion professionnelle des diplômés.

Tableau 56 : Parcours d'insertion et sexe

Parcours d'insertion	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Insertion dans un emploi indépendant	619	17,2	135	10,0	754	15,2
Formation à un stage rémunéré	162	4,5	34	2,5	196	4,0
Poursuite de la formation	755	21,0	380	28,2	1 135	22,9
Chômage persistant	881	24,4	627	46,4	1 507	30,4
Accès durable à un emploi salarié	1 186	32,9	175	12,9	1 361	27,5
Total	3 602	100,0	1 351	100,0	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

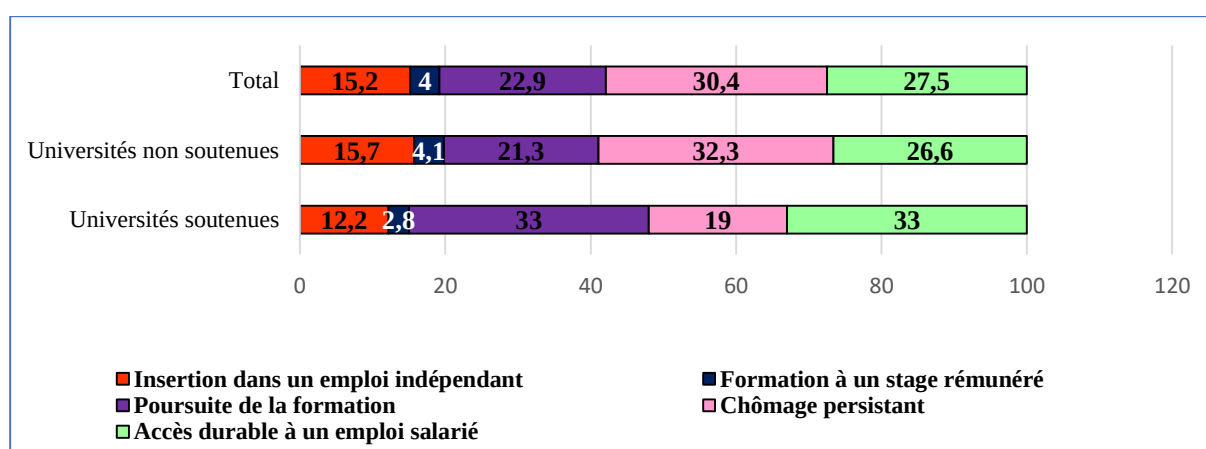
Pendant les 21 premiers mois de la vie active, les femmes ont plus de difficultés à s'insérer dans le marché de travail. Elles sont largement représentées dans le parcours de chômage persistant

(46,4 %) et de poursuite de formation (28,2 %). En effet, elles ne sont qu'un quart à connaître une trajectoire d'emploi (insertion dans un emploi indépendant, de formation à un stage rémunéré et d'accès durable à un emploi salarié).

Cependant, 32,9 % des hommes sont représentés dans le parcours d'accès durable à un emploi salarié et moins d'un quart sont dans le parcours de chômage persistant.

3.5.2.2. Facteur d'insertion professionnelle : Type d'établissement

Cette partie analyse l'influence des Universités PADES ou les non PADES sur l'insertion professionnelle des diplômés de la promotion 2015-2018.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

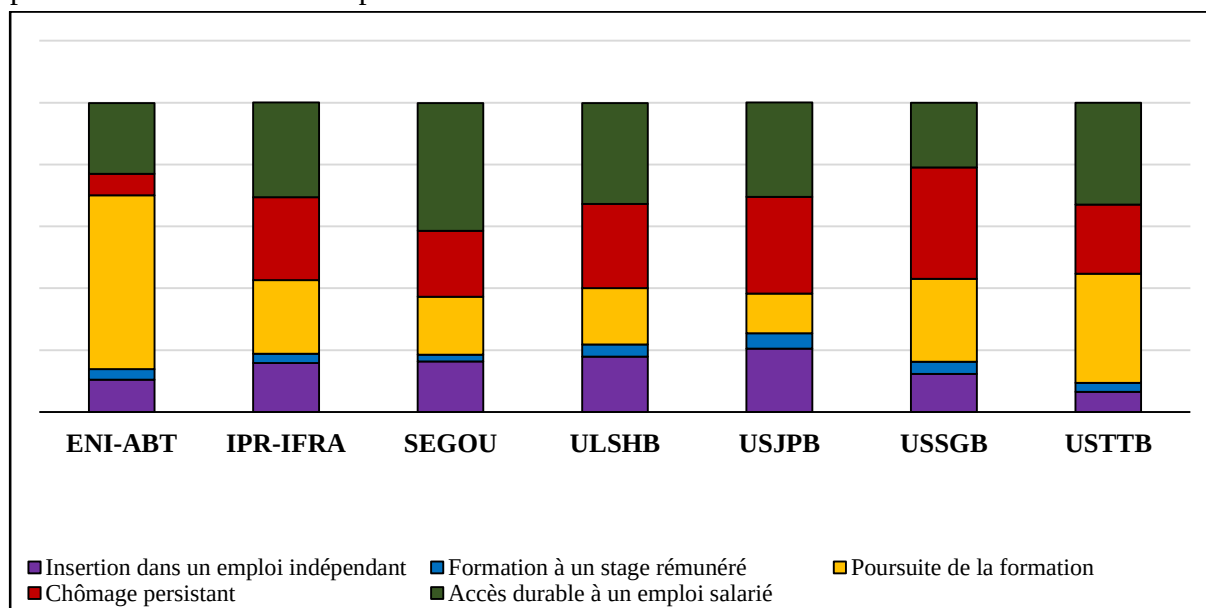
Graphique 63 : Parcours d'insertion et type d'établissement (%)

Le graphique montre que les diplômés des Universités PADES accèdent durablement à un emploi et continuent la formation. Néanmoins, 19 % se trouvent dans le parcours de chômage persistant.

Par contre, les Universités non PADES ont généralement un parcours de chômage persistant, avec 32,3 %. On constate respectivement 26,6 % et 21,3 % des diplômés ces universités dans des parcours d'accès durable à un emploi salarié et de poursuite de formation.

3.5.2.3. Facteur d'insertion professionnelle : Établissement

Ici, il s'agit d'analyser l'influence des établissements fréquentés par les diplômés sur le processus de leur insertion professionnelle.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

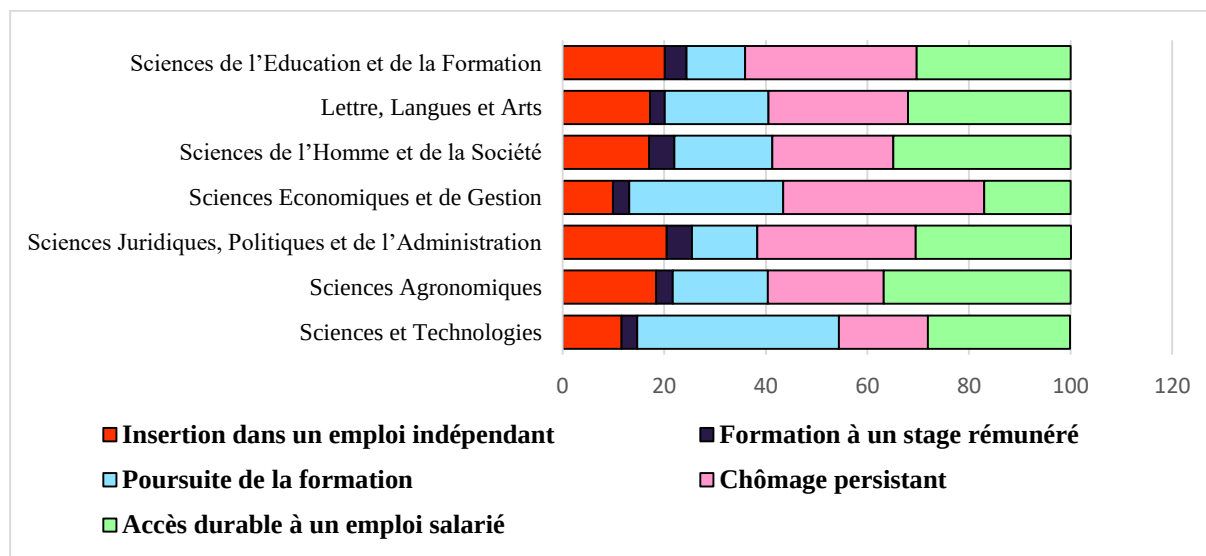
Graphique 64 : Parcours d'insertion et Établissement (%)

Au cours des 21 premiers mois de la vie professionnelle des diplômés, on constate que 56,2 % des diplômés de l'ENI-ABT sont dans le parcours de poursuite de formation et on y retrouve aussi 35,3 % des diplômés de l'USTTB dans ce même parcours. Par ailleurs, les diplômés des établissements USSGB et USJB se font beaucoup remarquer par le parcours de chômage persistant, avec respectivement des proportions de 36,1 % et 31,2 %.

En effet, une proportion importante des diplômés de l'IPR-IFRA, de l'université de Ségou et de l'ULSHB se trouve dans le parcours d'accès durable à un emploi salarié, avec des proportions respectives de 30,7 %, 41,3 % et 32,6 %.

3.5.2.4. Facteur d'insertion professionnelle : Domaine universitaire

Cette partie est consacrée à l'analyse de l'influence des filières de formations (domaines universitaires) des diplômés sur l'insertion professionnelle.



Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 65 : Parcours d'insertion et domaine universitaire (%)

L'analyse par domaine universitaire montre que, les diplômés en Sciences Économiques et de Gestion, en Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration, et en Sciences de l'Éducation et de la Formation sont plus susceptibles d'avoir une trajectoire professionnelle caractérisée par des périodes de longues durées de chômage. Cependant, ceux des domaines de Sciences et Technologies ou de Sciences Agronomiques semblent avoir plus de performance en termes d'insertion et sont minoritaires dans le parcours de chômage persistant avec respectivement 17,5 % et 22,8 %. En effet, 39,7 % des diplômés des Sciences et Technologies sont dans le parcours de poursuite de formation.

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

L'influence de l'âge sur l'insertion professionnelle des diplômés est analysée dans cette partie.

Tableau 57 : 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	%
Insertion dans un emploi indépendant	323	13,1	423	18,6	8	3,8	754	15,2
Formation à un stage rémunéré	97	4,0	99	4,4	0	0,0	196	4,0
Poursuite de la formation	702	28,6	419	18,4	15	6,7	1135	22,9
Chômage persistant	847	34,4	657	28,9	3	1,4	1507	30,4
Accès durable à un emploi salarié	490	19,9	674	29,7	196	88,1	1361	27,5
Total	2 458	100,0	2 272	100,0	223	100,0	4 953	100,0

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Globalement, les parcours varient selon l'âge des diplômés ; le parcours des plus jeunes se caractérise par une longue période de chômage et de formation. Par contre, on retrouve les plus âgés dans le parcours d'accès durable à un emploi.

Durant les 21 premiers mois de la vie professionnelle des diplômés, le parcours des diplômés de plus de 34 ans se caractérise par un accès durable à un emploi salarié (88,1 %) parmi les diplômés de cette tranche, 1,4 % sont dans le parcours de chômage persistant. Contrairement aux diplômés de plus de 34 ans, 34,4 % des diplômés de la tranche comprise entre 20 et 24 ans sont dans le parcours de chômage persistant et 19,9 % sont dans le parcours d'accès durable à un emploi. Cette tranche d'âge est très présente dans le parcours de poursuite de formation.

Quant à la tranche d'âge comprise entre 25 et 34 ans, les proportions des diplômés les plus importantes ont été enregistrées dans les parcours d'accès durable à un emploi salarié et de chômage persistant, avec un léger avantage pour le parcours d'accès durable à un emploi salarié.

3.5.3. Analyse approfondie des facteurs influençant l'insertion professionnelle

En utilisant le test de régression logistique multinomiale (voir Annexe 6 : Estimations des paramètres), les parcours d'insertion (variable dépendante) ont des liens avec les variables indépendantes tels que le sexe, le « vivre ensemble avec les parents », le niveau d'instruction du père et de la mère, le stage pratique au cours de la formation, le type d'établissement (soutenu ou non par PADES), l'établissement et le domaine universitaire. En regroupant les parcours d'insertions professionnelles des diplômés en quatre groupes à savoir i) insertion dans un emploi indépendant/formation à un stage rémunéré, ii) poursuite de la formation, iii) chômage persistant, et iv) accès durable à un emploi salarié, nous pouvons apercevoir les paramètres qui expliquent chacun des groupes. La modalité « insertion dans un emploi indépendant/formation à un stage rémunéré » des parcours d'insertion est considérée ici comme la modalité de référence.

Le test de dépendance de Khi-deux de tous les paramètres est significatif au seuil de 5 %. Le parcours « insertion dans un emploi indépendant/formation à un stage rémunéré » représente 19,2 %, celui de la « poursuite de la formation » 22,9 %, pour le « chômage persistant » à 30,4 % et pour « l'accès durable à un emploi salarié » est de 27,5 % (voir son poids dans l'Annexe 7).

Ici nous ne pouvons pas affirmer avec certitude les paramètres qui influent sur « l'insertion dans un emploi indépendant/formation à un stage rémunéré », car cette modalité est la référence pour tester les autres modalités des parcours d'insertion. Mais néanmoins nous pouvons voir les tendances de cette modalité en fonction des facteurs des variables indépendantes dans l'Annexe 7.

Après l'obtention des diplômes, la « poursuite de la formation » s'explique par le fait d'être une femme, d'avoir des parents ayant un niveau d'instruction élevé, d'être dans une université

PADES ou d'évoluer dans les domaines universitaires comme les Sciences et Technologies. (Voir les Annexes 6 & 7).

Le « chômage persistant » est d'abord féminin, il est lié au fait que le diplômé vit avec ses deux parents, mais qu'ils ont un faible niveau d'instruction. Il existe aussi une dépendance entre le parcours de chômage persistant et le fait d'être diplômé des Universités non PADES, surtout les diplômés des Sciences Economiques et de Gestion. (Voir les Annexes 6 & 7).

« L'accès durable à un emploi salarié » dépend du fait d'être un homme, mais aussi d'être un diplômé des Universités PADES surtout ceux de l'IPR-IFRA et de l'université de Ségou. (Voir les Annexes 6 & 7).

3.6. Employabilité des diplômés

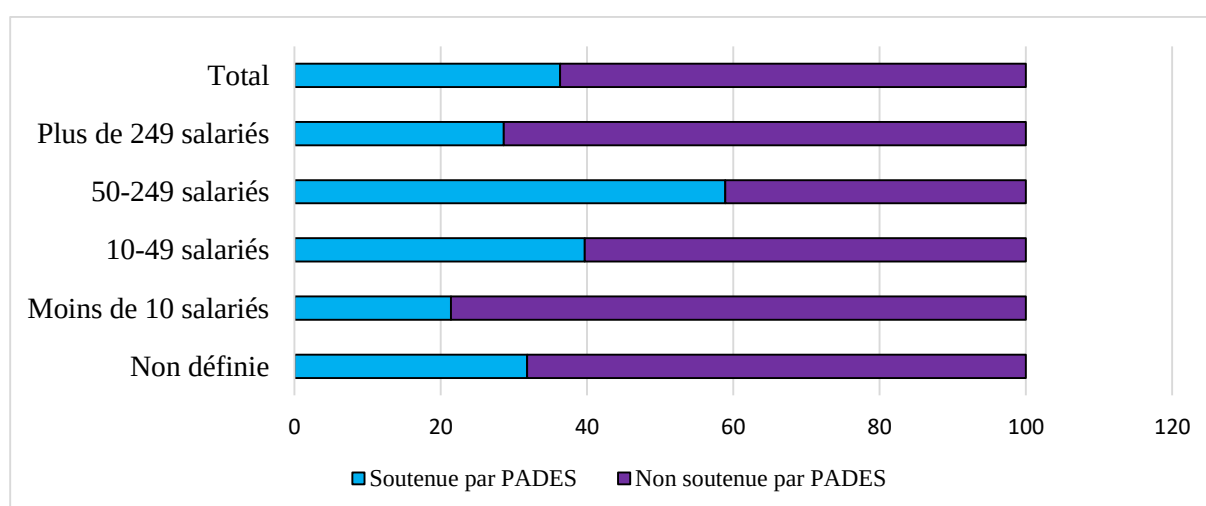
Cette partie dresse les caractéristiques des entreprises qui ont recruté des diplômés de la promotion 2015-2018, en analysant leur taille, le rôle des diplômés dans l'entreprise, la tâche des diplômés, la dynamique de leur recrutement et l'attente des employeurs. Pour finir, elle fait un état du degré de satisfaction des employeurs qui utilisent les diplômés.

3.6.1. Caractéristiques des entreprises ayant recruté des 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 niveau d'exécution des tâches par les diplômés.

3.6.1.1. Taille des entreprises

L'enquête a concerné 358 entreprises ayant recruté des diplômés de la promotion 2015-2018, des universités du Mali. Ces entreprises sont réparties entre cinq (5) classes, comme le montre le graphique ci-dessous.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

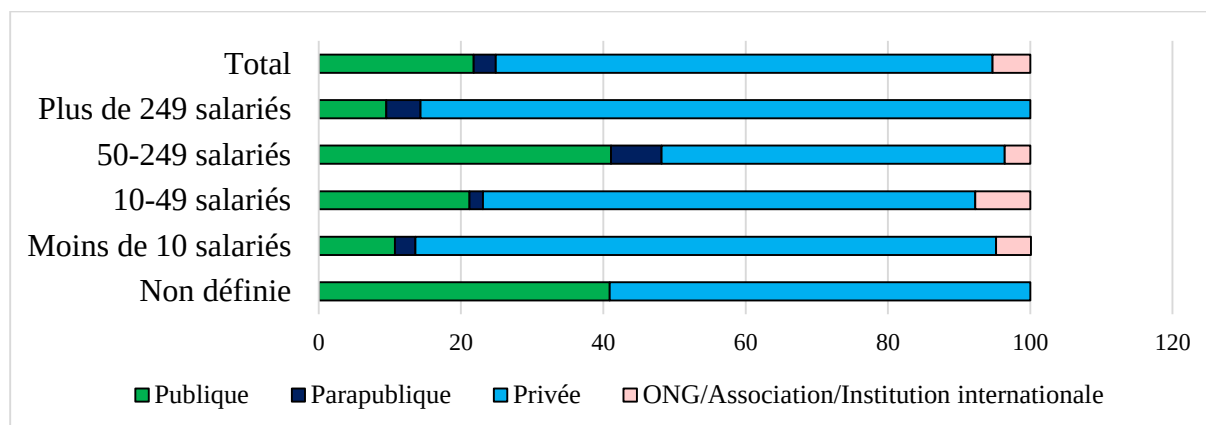
Graphique 66 : Taille de l'entreprise et le type d'établissement fréquenté par l'employé

En général, en fonction de leur taille, 63,7 % des entreprises emploient des salariés provenant des établissements non soutenus contre 36,3 % de ceux ayant fréquenté les établissements PADES. En effet, 22 entreprises dans lesquelles travaillent les diplômés des IES n'ont aucune idée sur le nombre de leurs salariés ; Sept entreprises emploient des diplômés des IES PADES et quinze emploient des diplômés des IES non soutenues par le projet. Ces entreprises ne seront pas analysées dans les autres sections du rapport.

Par ailleurs, parmi les entreprises de moins de 10 salariés, 78,6 % ont recruté des diplômés ayant fréquenté des établissements non soutenus par le projet contre 21,4 % ayant fait recours aux compétences des diplômés des établissements PADES. Nous observons que parmi les

entreprises de plus de 249 salariés, 71,4 % des employeurs ont recruté des diplômés sortis des établissements non soutenus contre 28,6 % des entreprises qui ont recruté des diplômés ayant fréquenté les Universités PADES. La tendance reste la même dans les entreprises de 10-49 salariés, où 60,3 % des employeurs ont fait recours à des diplômés des établissements non soutenus contre 39,7 % de celles qui ont recruté des diplômés des établissements PADES.

Les résultats nous révèlent que dans les entreprises de 50-249 salariés, plus de la moitié soit 58,9 % des employeurs ont recruté des diplômés des établissements PADES contre 41,1 % de ceux ayant fait recours aux compétences des diplômés des établissements non PADES.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 67 : Taille de l'entreprise selon le type d'entreprise

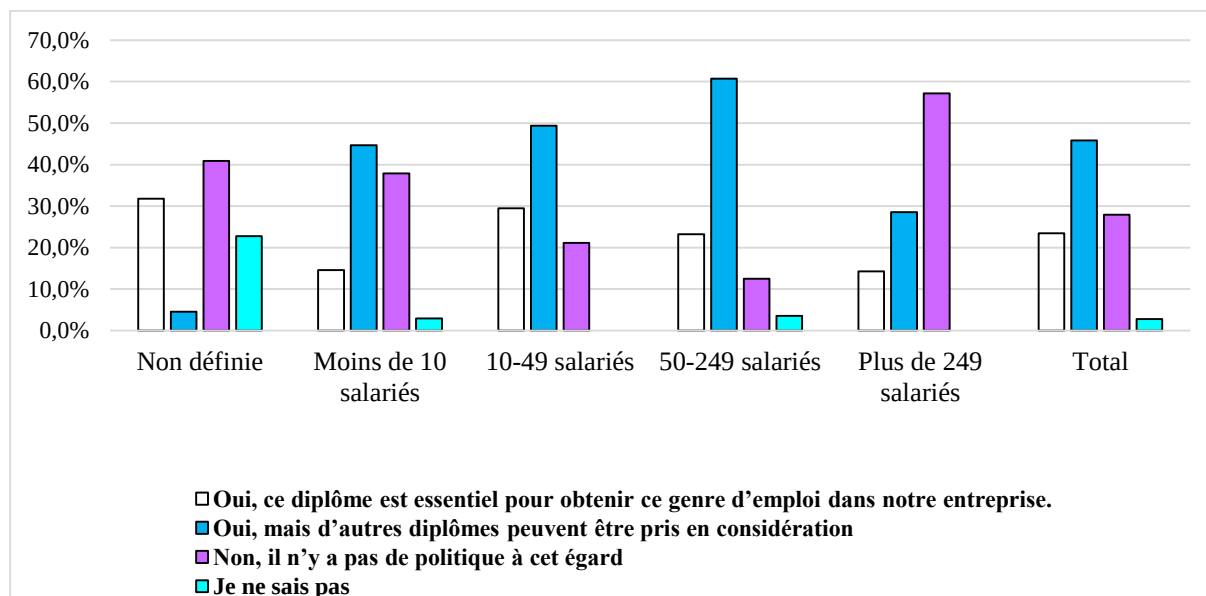
L'analyse du type d'entreprise selon la taille montre que 69,8 % des entreprises sont des entreprises privées, suivies 24,9 % d'entreprises publiques et parapubliques et 5,3 % d'ONG/Association/Institutions internationales. Par ailleurs, pour les entreprises de moins de 10 salariés, 81,6 % des employeurs sont des privés, 13,6 % sont des entreprises publiques et parapubliques et seulement 4,9 % des employeurs sont des ONG/Associations/Institutions internationales.

Concernant les entreprises de plus de 249 salariés, plus de huit entreprises sur dix, sont des entreprises privées et 14,3 % d'entreprises publiques et parapubliques. Dans cette tranche d'entreprises, aucune ONG/Association/Institution internationale n'a recruté un diplômé de la promotion 2015-2018.

Quant à la tranche d'entreprises de 50-249 salariés, 48,2 % des employeurs évoluent dans le privé contre 48,2 % dans les entreprises publiques et parapubliques. C'est la seule tranche d'entreprise où le nombre de diplômés employés est à peu près identique.

3.6.1.2. Rôle des diplômés dans l'entreprise

Le rôle et la reconnaissance des diplômés dans l'entreprise sont analysés par rapport à la taille de l'entreprise et au type d'établissement de provenance de diplômé.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

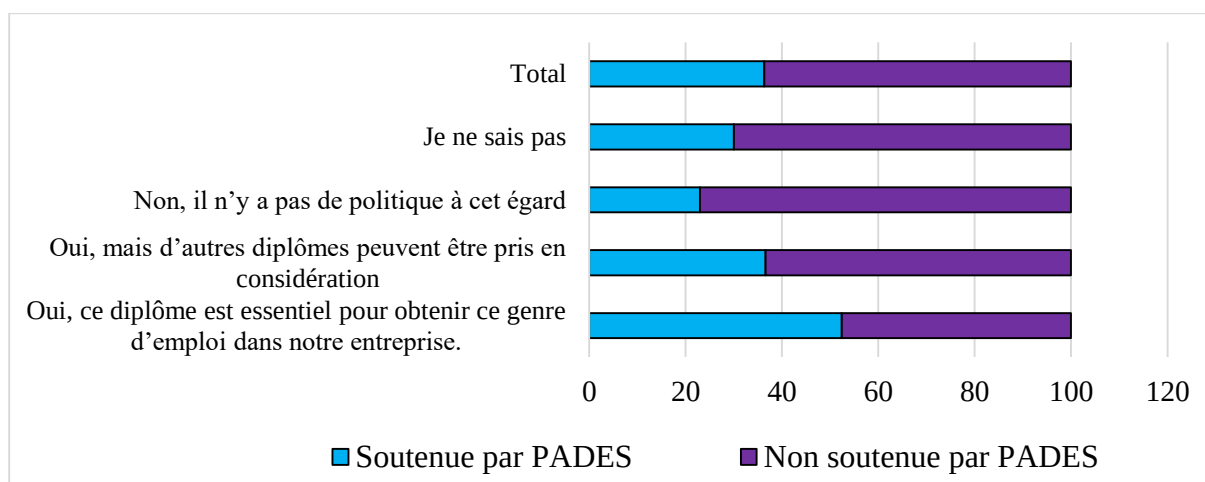
Graphique 68 : Rôle et reconnaissance des diplômés dans l'entreprise

Le graphique ci-dessus montre que pour 45,8 % des entreprises, la spécialité du diplômé est essentielle dans l'occupation des postes. Cependant d'autres critères peuvent être pris en compte. Pour 27,9 % des entreprises, la spécialité du diplôme n'est pas une obligation pour occuper les postes, contre 23,5 % qui exigent la spécialité du diplôme pour obtenir un emploi dans leur entreprise.

Particulièrement dans les entreprises de moins de 10 salariés, les postes à occuper ne dépendent pas obligatoirement de la spécialité du diplôme. Cependant, 44,7 % de ces entreprises ont une politique d'occupation des postes. Dans ce type d'entreprise, seulement 14,6 % exigent la spécialité du diplôme dans l'occupation d'un poste.

Quant aux entreprises employant entre 10 et 249 salariés, l'occupation des postes dépend de la spécialité du diplômé. Il existe aussi une forte proportion d'entreprises qui conditionnent l'occupation des postes à la spécialité du diplôme.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 249 salariés, la spécialité du diplômé n'est pas obligatoire. Dans cette catégorie, 57,1 % des entreprises disposent d'une politique d'occupation des postes ; Dans ces entreprises, toutes les personnes interviewées connaissent la politique d'occupation des postes.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 69 : Rôle et reconnaissance des diplômes dans l'entreprise selon le type d'établissement fréquenté

52,4 % des employeurs considèrent essentiellement la spécialité du diplômé des IES PADES comme critère d'obtention de l'emploi et ils ne sont que 47,6% à considérer comme essentiel la spécialité du diplômé des IES non PADES dans le cadre des recrutements.

Par ailleurs, seulement 23 % des entreprises dans lesquelles les diplômés des établissements de formation soutenus par PADES travaillent, n'ont pas de politique claire pour occuper un poste. Cette proportion atteint 77 % dans les entreprises où travaillent les diplômés des IES non PADES.

3.6.1.3. Exécution des tâches

La performance dans l'exécution des tâches étant une conséquence essentielle de la qualité de la formation des diplômés, des questions portant sur le niveau d'exécution des tâches par les diplômés ont été posées aux employeurs et les résultats ont été rassemblés dans les tableaux ci-dessous.

Dans l'ensemble, on constate une bonne perception des superviseurs par rapport aux performances de leurs recrues dans les différentes tâches qui leur sont confiées tant au niveau de la connaissance qu'au niveau du savoir-faire.

Tableau 58 : Niveau d'exécution des tâches par les diplômés selon le type d'entreprise (1/2)

Tâches		Non définie		Moins de 10 salariés		10-49 salariés		50-249 salariés		Plus de 249 salariés	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Connaissances théoriques	En accord	13	59,1	80	77,7	142	91	54	96,4	14	66,7
	En désaccord	3	13,6	19	18,4	6	3,8	0	0	7	33,3
	Je ne sais pas	6	27,3	4	3,9	8	5,1	2	3,6	0	0
	Total	22	100	103	100	156	100	56	100	21	100
Attitude à l'égard du travail	En accord	13	59,1	84	81,6	145	92,9	54	96,4	13	61,9
	En désaccord	4	18,2	14	13,6	7	4,5	0	0	7	33,3
	Je ne sais pas	5	22,7	5	4,9	4	2,6	2	3,6	1	4,8
	Total	22	100	103	100	156	100	56	100	21	100
Initiative créatrice	En accord	12	54,5	77	74,8	139	89,1	48	85,7	15	71,4
	En désaccord	3	13,6	16	15,5	9	5,8	3	5,4	5	23,8
	Je ne sais pas	7	31,8	10	9,7	8	5,1	5	8,9	1	4,8
	Total	22	100	103	100	156	100	56	100	21	100

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

De façon plus spécifique 66,7 % des diplômés sondés sont d'accord avec les questions relatives à la connaissance théorique, l'attitude à l'égard du travail (61,9 %), la prise d'initiative créatrice (71,4 %). Ces résultats ne changent pas suffisamment qu'il s'agisse de petites entreprises de moins de 10 salariés que des entreprises de plus de 249 salariés.

Tableau 59 : Niveau d'exécution des tâches par les diplômés selon le type d'entreprise (2/2)

Tâches		Non définie		Moins de 10 salariés		10-49 salariés		50-249 salariés		Plus de 249 salariés	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Plus fiables et peuvent mieux planifier leur travail	En accord	13	59,1	86	83,5	143	91,7	51	91,1	13	61,9
	En désaccord	3	13,6	13	12,6	8	5,1	3	5,4	6	28,6
	Je ne sais pas	6	27,3	4	3,9	5	3,2	2	3,6	2	9,5
	Total	22	100	103	100	156	100	56	100	21	100
Immédiatement plus productifs.	En accord	14	63,6	87	84,5	143	91,7	51	91,1	13	61,9
	En désaccord	3	13,6	12	11,7	8	5,1	3	5,4	5	23,8
	Je ne sais pas	5	22,7	4	3,9	5	3,2	2	3,6	3	14,3
	Total	22	100	103	100	156	100	56	100	21	100
Plus rapidement se spécialiser dans leur domaine	En accord	13	59,1	82	79,6	135	86,5	50	89,3	15	71,4
	En désaccord	3	13,6	15	14,6	14	9	2	3,6	3	14,3
	Je ne sais pas	6	27,3	6	5,8	7	4,5	4	7,1	3	14,3
	Total	22	100	103	100	156	100	56	100	21	100

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

61,9 % des entreprises sont satisfaites respectivement de la fiabilité, de la planification du travail et de la productivité immédiate des diplômés. Quant à la rapidité à laquelle les diplômés peuvent se spécialiser dans leur domaine, 71,4 % des entreprises sont satisfaites.

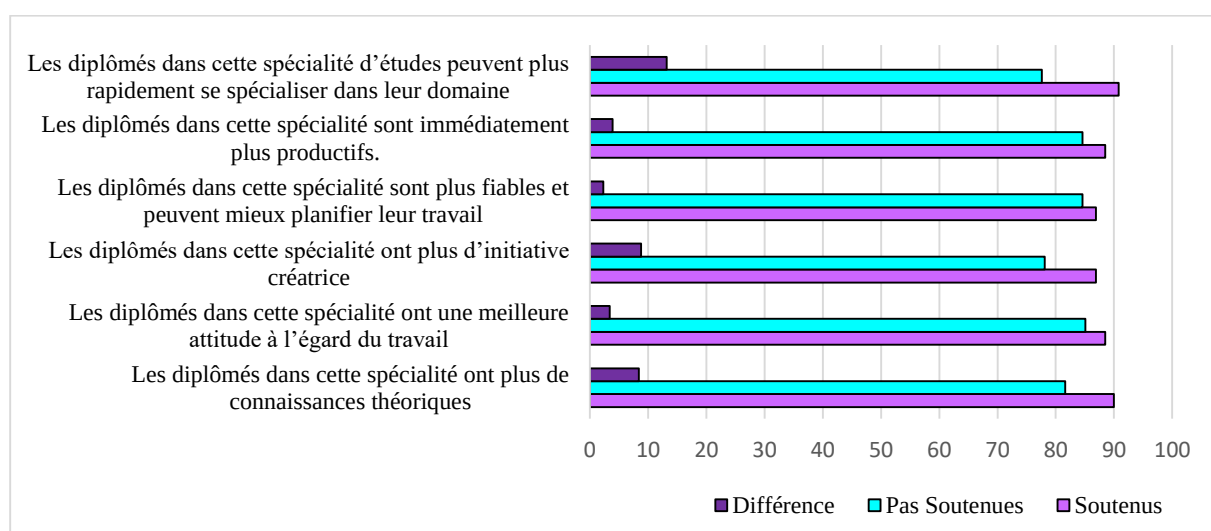
Ces résultats montrent que les diplômés des IES supportés par le PADES, ont reçu un bagage supplémentaire au cours de leur cursus de formation, qui leur a permis de s'habituer, très rapidement aux méthodes de l'entreprise hôte et de démontrer des qualités de fiabilité, indispensables pour se voir confier des tâches importantes dans une entreprise. Ces résultats demeurent inchangés, quel que soit le type d'entreprises, avec même des marges plus importantes dans les petites entreprises de moins de 10 salariés.

Tableau 60 : Niveau d'exécution des tâches par les diplômés selon le type d'établissement fréquenté

Tâches		Soutenue par PADES		Non soutenue par PADES		Total	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Les diplômés dans cette spécialité ont plus de connaissances théoriques	En accord	117	90	186	81,6	303	84,6
	En désaccord	7	5,4	28	12,3	35	9,8
	Je ne sais pas	6	4,6	14	6,1	20	5,6
	Total	130	100	228	100	358	100
Les diplômés dans cette spécialité ont une meilleure attitude à l'égard du travail	En accord	115	88,5	194	85,1	309	86,3
	En désaccord	9	6,9	23	10,1	32	8,9
	Je ne sais pas	6	4,6	11	4,8	17	4,7
	Total	130	100	228	100	358	100
Les diplômés dans cette spécialité ont plus d'initiative créatrice	En accord	113	86,9	178	78,1	291	81,3
	En désaccord	7	5,4	29	12,7	36	10,1
	Je ne sais pas	10	7,7	21	9,2	31	8,7
	Total	130	100	228	100	358	100
Les diplômés dans cette spécialité sont plus fiables et peuvent mieux planifier leur travail	En accord	113	86,9	193	84,6	306	85,5
	En désaccord	9	6,9	24	10,5	33	9,2
	Je ne sais pas	8	6,2	11	4,8	19	5,3
	Total	130	100	228	100	358	100
Les diplômés dans cette spécialité sont immédiatement plus productifs.	En accord	115	88,5	193	84,6	308	86
	En désaccord	6	4,6	25	11	31	8,7
	Je ne sais pas	9	6,9	10	4,4	19	5,3
	Total	130	100	228	100	358	100
Les diplômés dans cette spécialité d'études peuvent plus rapidement se spécialiser dans leur domaine	En accord	118	90,8	177	77,6	295	82,4
	En désaccord	5	3,8	32	14	37	10,3
	Je ne sais pas	7	5,4	19	8,3	26	7,3
	Total	130	100	228	100	358	100

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

On observe qu'au niveau d'exécution des tâches, les diplômés des IES PADES ont plus de succès que ceux des IES non PADES.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 70 : Comparaison des IES à travers les tâches des diplômés (%)

Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait que le programme d'appui (PADES), n'intervient pas qu'au niveau de la formation dans les domaines d'expertises, mais aussi dans l'employabilité. Les diplômés des instituts soutenus apprennent à s'organiser par rapport à l'après-formation et à affronter les difficultés du monde du travail.

3.6.2. Recrutement dans les entreprises

Le processus de recrutement est une phase indispensable dans la constitution du capital humain de chaque entreprise et la raison des études pour le sortant en quête d'un emploi. Au regard de l'importance de cette phase dans l'entreprise, certaines compétences semblent plus importantes que d'autres dans le recrutement des employés selon les employeurs.

3.6.2.1. 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 tableau ci-dessous montre le résultat de cette classification.

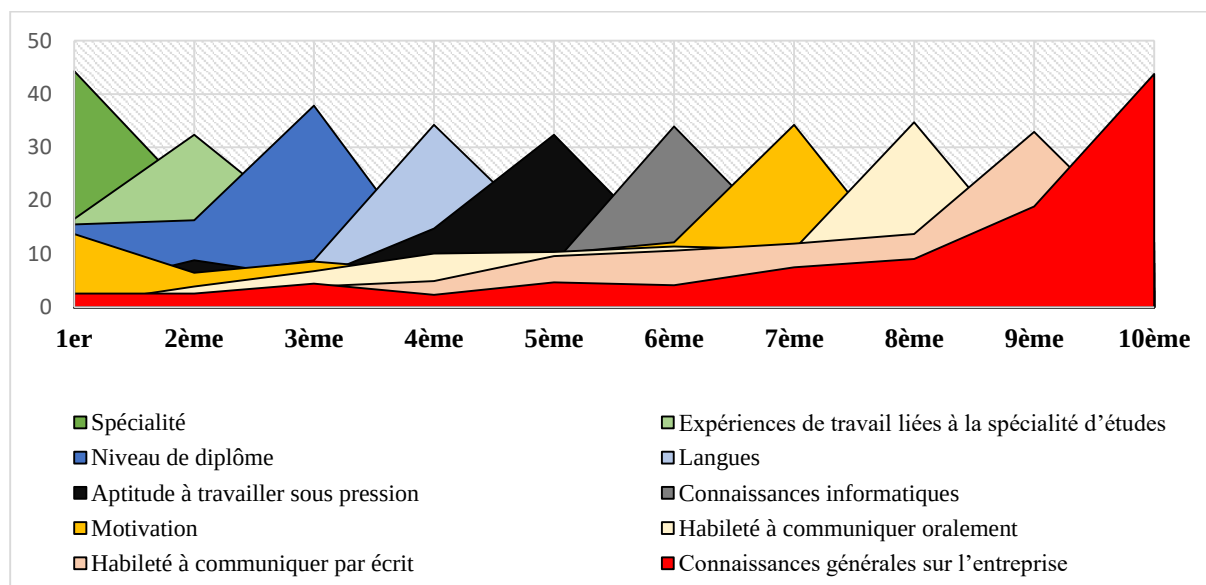
Tableau 61 : Matrice de classification des critères de recrutement des employeurs en pourcentage

Critères de la classification	Rangs de la classification									
	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e	8 ^e	9 ^e	10 ^e
Spécialité	44,3	20,47	7,25	4,15	3,11	1,81	2,59	3,89	4,15	8,29
Expériences de travail liées à la spécialité d'études	16,58	32,38	14,25	8,29	4,66	3,63	2,85	4,66	9,59	3,11
Niveau de diplôme	15,54	16,32	37,82	7,51	4,4	4,15	3,89	5,18	2,07	3,11
Langues	2,07	5,7	8,81	34,2	12,44	8,81	6,99	6,48	6,22	8,29
Aptitude à travailler sous pression	3,37	8,81	5,44	14,77	32,38	9,33	8,29	6,48	4,66	6,48
Connaissances informatiques	0,26	2,59	2,85	6,99	8,29	33,94	10,88	9,84	12,18	12,18
Motivation	13,73	6,48	8,55	6,74	10,1	12,18	34,2	5,96	1,55	0,52
Habilité à communiquer oralement	0,52	3,89	6,74	10,1	10,36	11,4	10,88	34,72	7,77	3,63
Habilité à communiquer par écrit	1,04	0,78	3,89	4,92	9,59	10,62	11,92	13,73	32,9	10,62
Connaissances générales sur l'entreprise	2,59	2,59	4,4	2,33	4,66	4,15	7,51	9,07	18,91	43,78

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Les critères de recrutement vont des plus importants aux moins importants. On peut citer par ordre décroissant : la spécialité du diplômé, les expériences de travail liées à la spécialité de la filière de formation, le niveau du diplôme, les langues, l'aptitude à travailler sous pression, les connaissances informatiques, la motivation, l'habileté à communiquer oralement, l'habileté à communiquer par écrit et les connaissances générales sur l'entreprise.

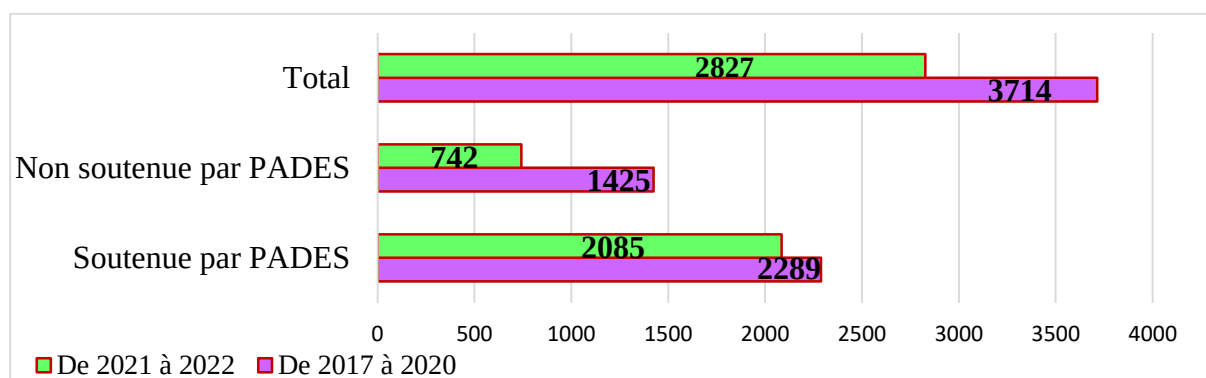
72,02 % des entreprises privilégient le critère lié à la spécialité du diplôme, 69,68 % accordent de l'importance au diplôme et 63,21 % estiment que les expériences de travail liées à la spécialité d'études soient incluses dans les critères de recrutement des entreprises.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020
Graphique 71 : Classification des critères de recrutement des diplômés selon les employeurs

3.6.2.2. Effectif des recrues

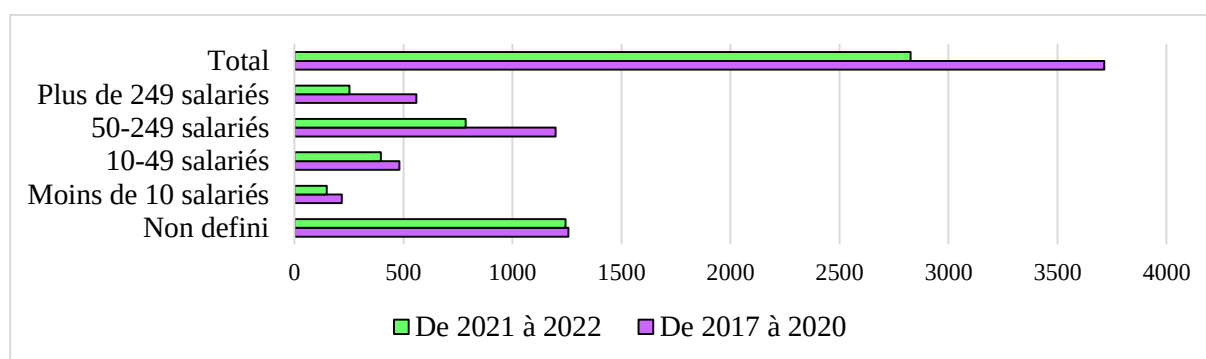
De 2017 à 2020, les entreprises ont recruté du personnel venant d'horizons divers, dont certains ont été formés dans les IES PADES. Cette sous-section analyse la dynamique globale de recrutement des entreprises sous l'angle du type d'établissement fréquenté par le diplômé et la taille de l'entreprise avec un intérêt particulier pour les diplômés des IES PADES.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020
Graphique 72 : Effectif des recrues dans les entreprises selon l'établissement de provenance de l'employé

Le graphique ci-dessus, montre la dynamique du recrutement de 2017 à 2020. Quant aux perspectives de recrutement des entreprises pour la période de 2021 à 2022, elles ont sensiblement régressé, soit moins de 887 emplois par rapport à l'état actuel des emplois. Une différence nette est constatée quant au recrutement par les entreprises.

Les entreprises employant les diplômés des établissements PADES ont plus recruté de 2017 à 2020 que les entreprises employant les diplômés des établissements non soutenus sur la même période, soit 2289 emplois contre 1425. Pour les deux années à venir, les entreprises dans lesquelles les diplômés des IES non PADES travaillent projettent de recruter moins de personnes, soit une baisse de moins 683 personnes. Cette baisse est relativement faible dans les entreprises où travaillent les diplômés des IES PADES, soit moins de 204 diplômés.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 73 : Effectif des recrues selon le type d'entreprise

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la prévision en termes de recrutement pour les deux prochaines années est faible. Par ailleurs de 2017 à 2020, les entreprises de 50 à 2049 salariés ont recruté plus de 1 198 personnes.

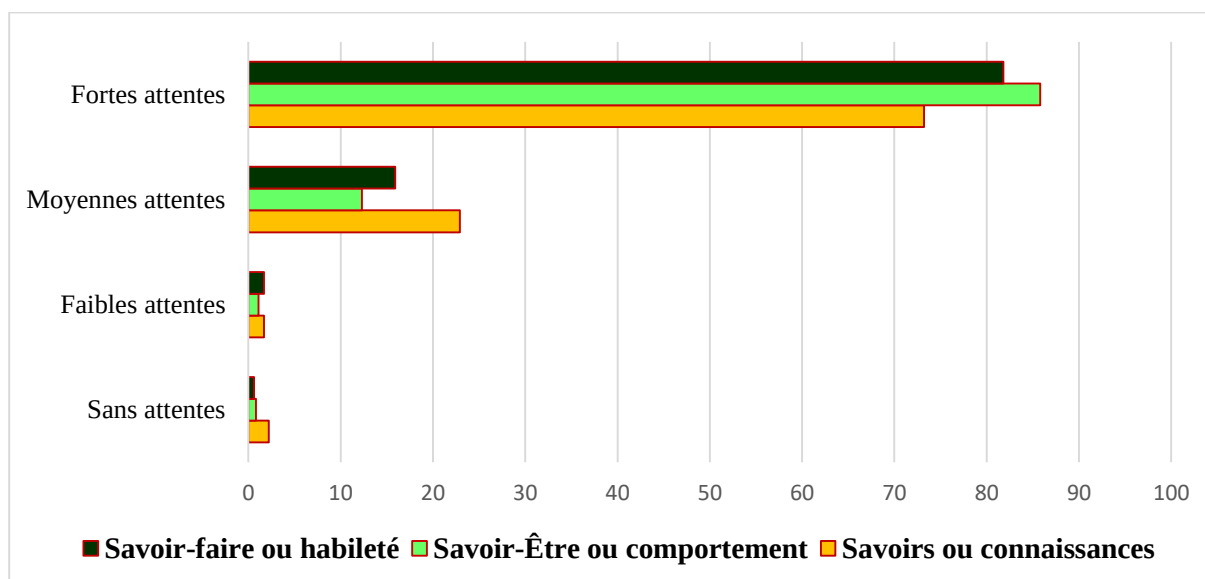
Par contre les entreprises de moins de 10 salariés et de plus de 249 salariés ont de faibles prévisions pour les deux prochaines années en termes de recrutement, avec des effectifs prévisionnels respectifs de 148 et 253 personnes. Malgré une faible prévision en termes de recrutement pour l'ensemble des entreprises il faut noter que pour les entreprises de petite taille, la différence entre l'effectif actuel et la prévision n'est pas assez significative.

3.6.3. Attentes des entreprises

Avant de réaliser l'enquête, un atelier a été organisé sur la base d'un échantillon représentatif des services employeurs des sortants afin de recueillir leurs attentes au moment du recrutement par rapport aux trois domaines de compétence que sont le savoir, le savoir-faire et le savoir-vivre des diplômés. Chaque domaine de compétence est constitué d'une série de compétences à analyser sous le prisme des secteurs économiques.

3.6.3.1. Attentes des entreprises par rapport aux compétences

En recrutant un employé, un employeur peut nourrir des attentes fortes, moyennes ou faibles par rapport aux différentes compétences attendues de l'employé. Il se peut aussi que l'employeur n'ait aucune attente particulière pour certaines compétences. Il est alors qualifié de « sans attente ». Le graphique ci-dessous donne les attentes des employeurs par rapport aux trois domaines de compétences.

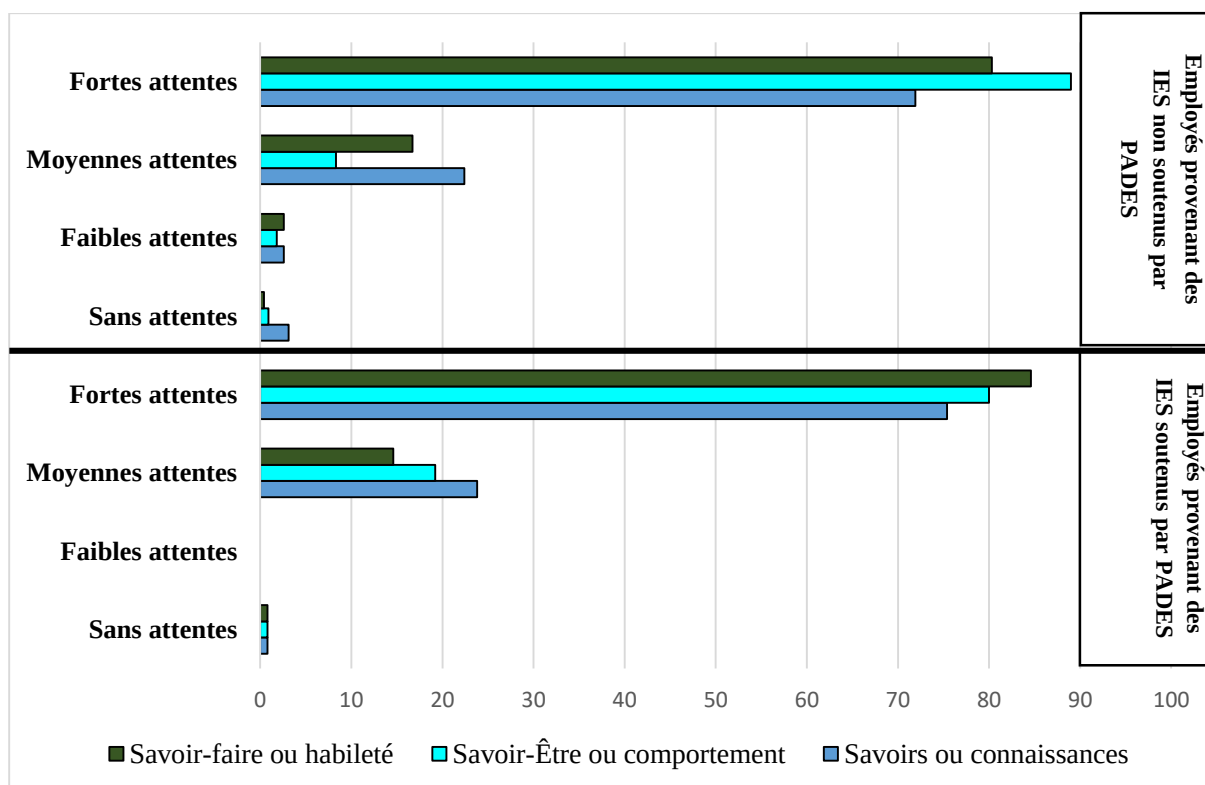


Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 74 : Attentes des employeurs par rapport aux trois domaines de compétences

De façon générale, les employeurs accordent une grande importance aux trois domaines de compétence, dans la mesure où ils ont exprimé majoritairement (80 % en moyenne) des attentes fortes quant au savoir, au savoir-être et au savoir-faire des diplômés des IES du Mali, avec une exigence plus forte pour le savoir-être (85,8 %). Les attentes des employeurs relatives au savoir ou connaissances sont fortes que celles exprimées sur les deux autres domaines de compétences soit 73,2 %.

22,9 % des employeurs accordent moins d'importance au savoir ou à la connaissance. Ce qui peut poser un sérieux problème par rapport aux attentes des diplômés par rapport à l'amélioration de leurs connaissances à l'issue de la formation. Le Graphique montre également que les attentes faibles et sans attentes ne sont pas très significatives.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 75 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences selon le type d'établissement fréquenté par l'employé

L'analyse des attentes des employeurs selon les établissements de formation des employés montre une différence notable entre les attentes fortes des employeurs par rapport aux diplômés des IES PADES et non PADES. On y trouve 84,6 % des employeurs des diplômés des IES PADES, qui ont une forte attente par rapport au savoir-faire, soit la plus importante proportion des attentes fortes concernant les diplômés des IES PADES.

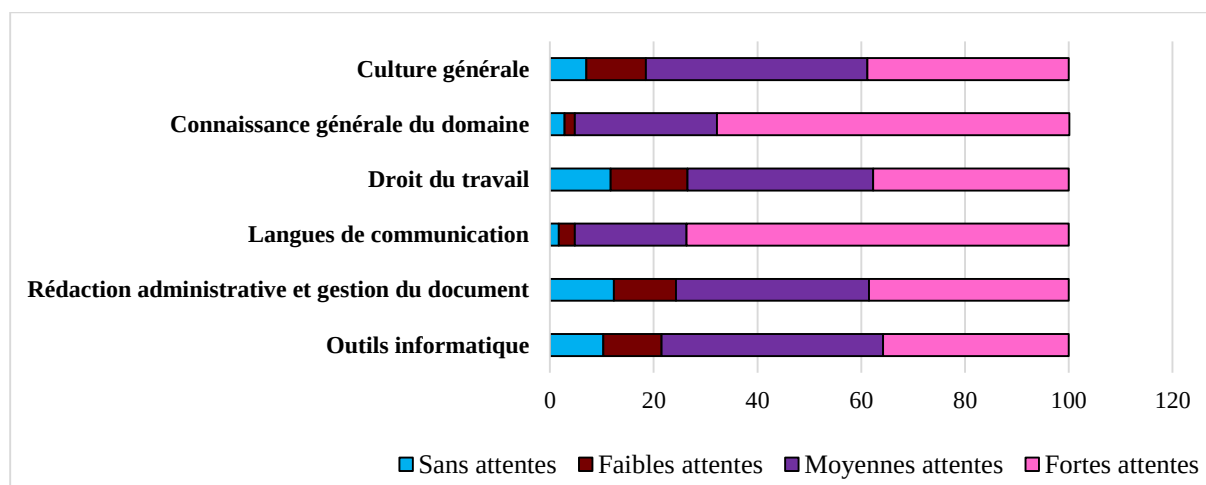
Par contre, les employeurs des diplômés des IES non PADES, sont plus exigeants par rapport au comportement, soit 89 %. Quelle que soit l'IES de provenance de l'employé, les attentes fortes des employeurs par rapport à la connaissance sont faibles quant aux deux autres domaines de compétence. L'analyse suivante détaille chaque domaine par rapport aux principales compétences qui ont été retenues par les employeurs.

3.6.3.2. Attentes des entreprises par rapport aux savoirs ou connaissances

Comme mentionné plus haut, 73,2 % des attentes exprimées par les employeurs concernant le savoir ou les connaissances sont des attentes fortes, 22,9 % d'attentes moyennes, 1,7 % d'attentes faibles et 2,2 % sans attentes.

Lors de l'atelier d'identification des attentes, les employeurs avaient décomposé le domaine de compétence « savoir ou connaissances » en six principales compétences : outils informatiques, rédaction administrative et gestion du document, langues de communication, droit du travail, connaissance générale du domaine, culture générale. Par conséquent, il s'agit ici d'expliciter

ces attentes par rapport à ces six compétences. Le graphique suivant montre les attentes des employeurs par rapport aux compétences des diplômés pour le savoir.

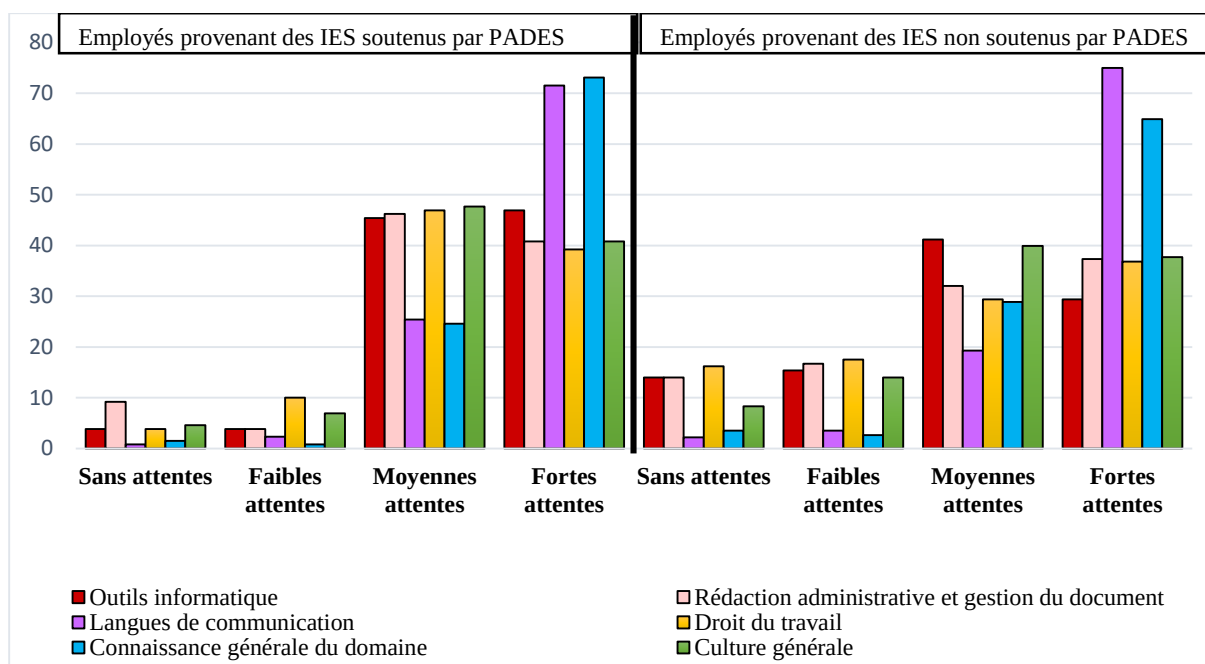


Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 76 : Attentes des employeurs par rapport aux savoirs ou connaissances

Le graphique montre que les compétences relatives au savoir ou connaissances des diplômés n'ont pas la même valeur pour les employeurs, qui accordent plus d'importance à la langue de communication (73,7 %) et la connaissance générale du domaine (67,9 %). Pour les autres compétences, les attentes fortes des employeurs sont très proches avec des proportions très faibles, qui varient entre 35,8 % et 38,8 %.

Toutefois, des proportions non négligeables d'employeurs n'ont pas d'attentes par rapport à la connaissance des outils informatiques, du droit du travail et de la rédaction administrative avec respectivement 10,3 %, 11,7 % et 12,3 %. Ces proportions relativement élevées montrent que ces compétences n'ont pas nécessairement d'impact sur la productivité des employés. Or, la production de l'entreprise pourrait être considérablement améliorée par une connaissance approfondie des outils informatiques.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

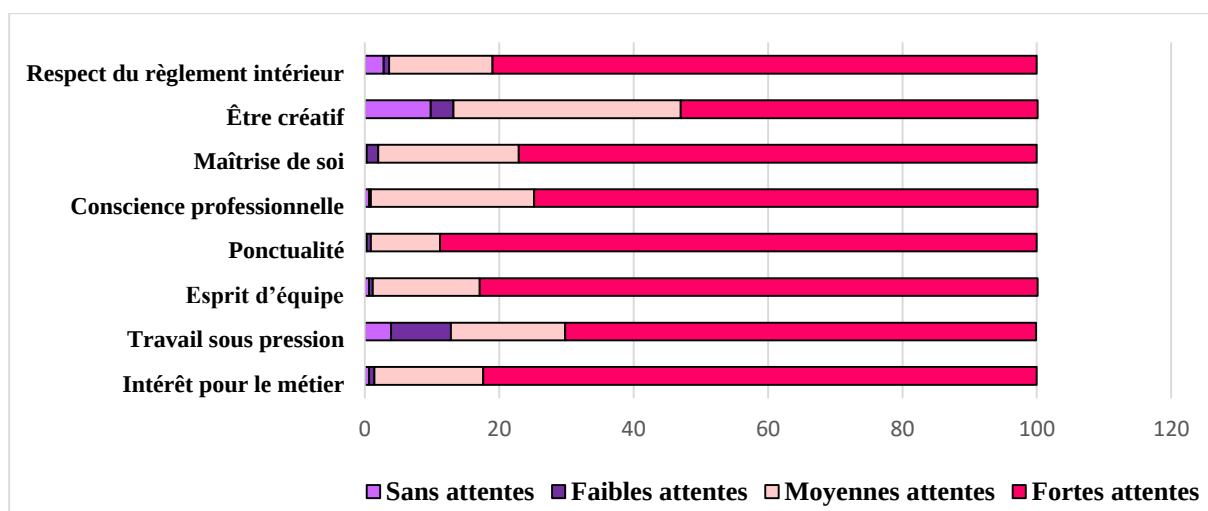
Graphique 77 : Attentes des employeurs par rapport aux savoirs ou connaissances selon le type d'établissement fréquenté par l'employé

Quelle que soit l'IES de provenance de l'employé, les employeurs ont de fortes attentes par rapport à la langue de communication et la connaissance générale du domaine. Cependant, les employeurs des diplômés des IES PADES accordent une légère importance à la connaissance générale du domaine d'intervention de l'entreprise que la langue de communication, avec des proportions respectives de 73,1 % contre 71,5 %. Par contre, les employeurs des diplômés des IES non PADES sont plus exigeants sur la langue de communication que la connaissance générale du domaine, avec des proportions respectives de 75 % contre 64,9 %.

En outre, de nombreux diplômés des IES non PADES, n'ont pas d'attentes par rapport au droit du travail (16,2 %), à la rédaction administrative et gestion du document (14 %) et l'outil informatique (14 %). Quant aux employeurs des diplômés des IES PADES, ils sont 9,2 % n'ayant pas d'attentes par rapport à la rédaction administrative et gestion du document, soit la plus importante proportion pour cette catégorie.

3.6.3.3. Attentes des entreprises par rapport au savoir-être

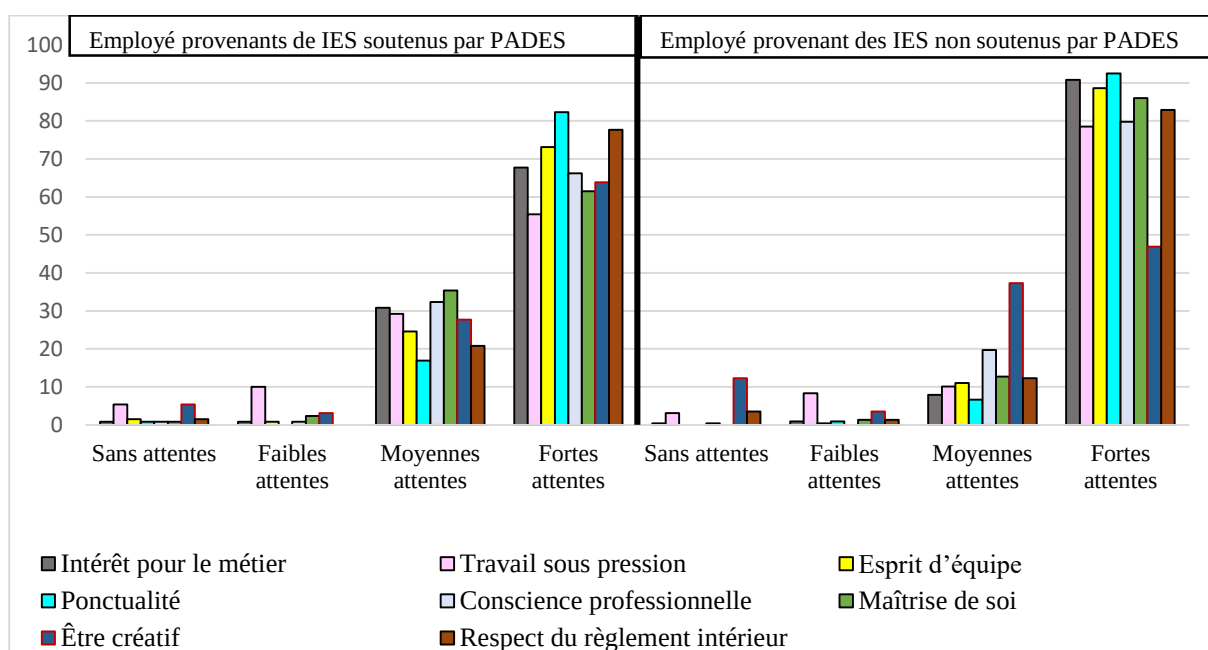
Pour les employeurs, le savoir-être est un ensemble d'attitudes dont les plus importantes sont : l'intérêt pour le métier, le travail sous pression, l'esprit d'équipe, la ponctualité, la conscience professionnelle, la maîtrise de soi, l'esprit créatif, le respect du règlement intérieur de la structure. Si l'attente globale des employeurs concernant le savoir-être est forte (85,8 %), il est important d'affiner l'analyse relative aux différentes compétences retenues par les employeurs.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 78 : Attentes des employeurs par rapport au savoir-être

Ce Graphique ci-dessus montre que pour les employeurs, les attitudes les plus importantes des employés, sont la ponctualité, l'esprit d'équipe, l'intérêt pour le métier, la sécurité et le respect du règlement intérieur, pour lesquels le taux d'attentes fortes est supérieur à 80 %. En effet, les employeurs sont plus attentifs à la ponctualité de l'employé, avec une attente forte de 88,8 %, à l'esprit d'équipe (83 %), l'intérêt pour le métier (82,4 %) et au respect du règlement intérieur (81 %). Les attentes des employeurs sont moins fortes pour la compétence « être créatif » (54,4 %). Ceux qui n'ont aucune attente par rapport à l'esprit de créativité de leurs employés sont nombreux.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 79 : Attentes des employeurs par rapport au savoir-être selon le type d'établissement fréquenté par l'employé

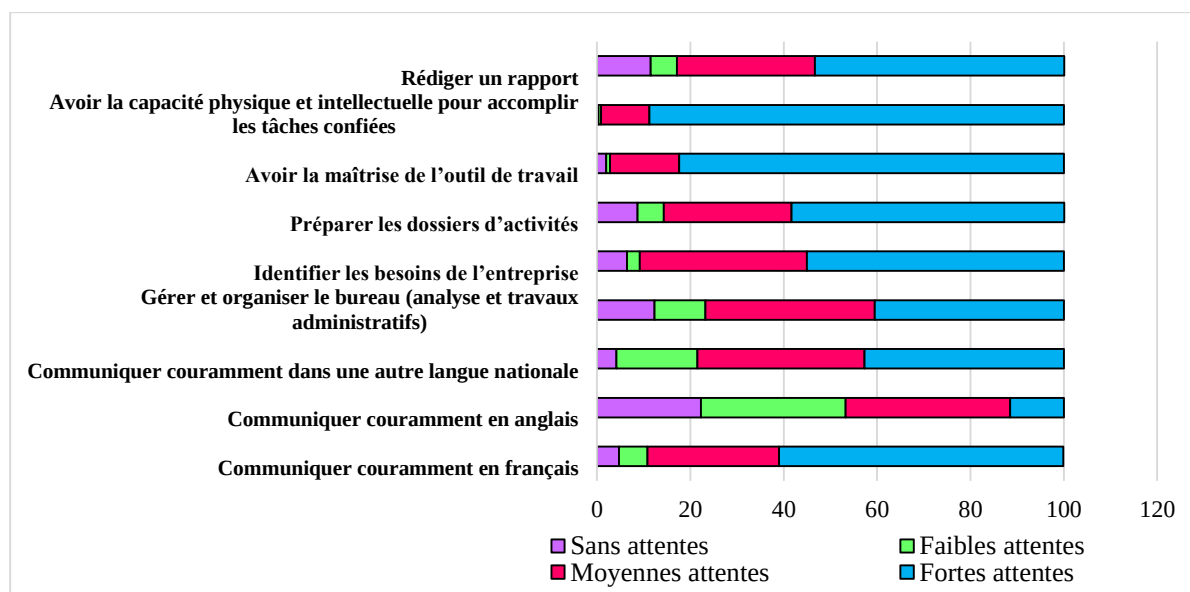
Quelle que soit l'IES de provenance de l'employé, l'attente forte des employeurs est importante par rapport à la ponctualité des employés, soit 82,3 % pour les employeurs des diplômés des

IES PADES. Elle atteint même les 92,5 % pour ceux des IES non soutenues par le projet. Ils affichent aussi une attente forte par rapport au respect du règlement intérieur de l'entreprise et l'esprit d'équipe.

On constate d'une manière générale que les employeurs sont moins exigeants par rapport à la compétence « être créatif ». Toutefois, les employeurs des diplômés des IES soutenues par le projet accordent plus d'importance à cette compétence que ceux des diplômés des IES non PADES avec des proportions respectives de 63,8 % contre 46,9 %. On y retrouve 12,3 % des employeurs des diplômés des IES non PADES n'ayant aucune attente par rapport à la créativité des diplômés qu'ils emploient.

3.6.3.4. Attentes des entreprises par rapport au savoir-faire

Pour les employeurs, les compétences liées au savoir-faire sont mises en évidence au niveau des compétences à communiquer couramment en français, communiquer couramment en anglais, communiquer couramment dans une autre langue nationale, gérer et organiser le bureau (analyse et travaux administratifs) identifier les besoins de l'entreprise, préparer les dossiers d'activités, avoir la maîtrise de l'outil de travail, avoir la capacité physique et intellectuelle pour accomplir les tâches confiées et « rédiger un rapport. Ces compétences ont été identifiées par les employeurs lors de l'atelier.

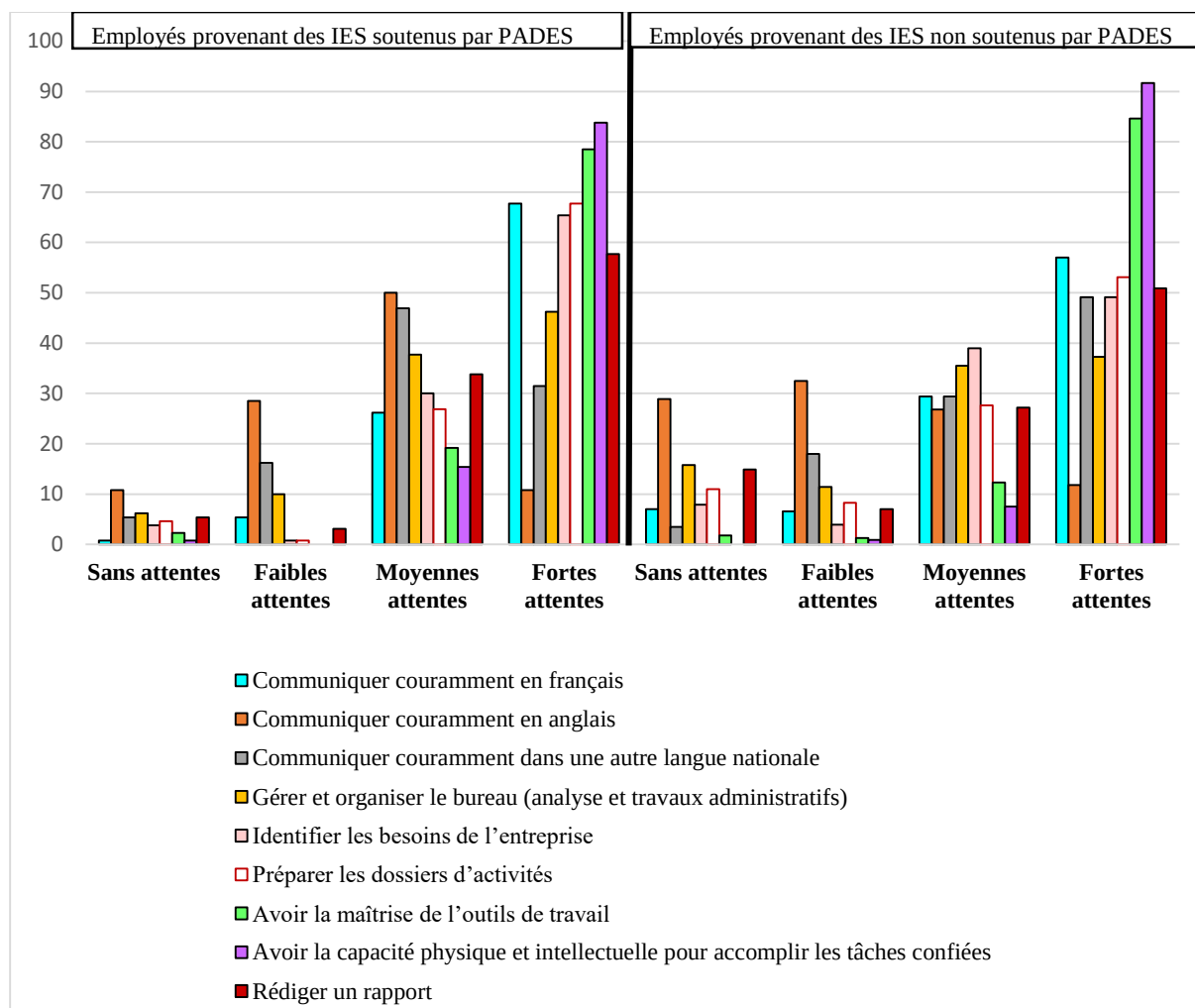


Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 80 : Attentes des employeurs par rapport au savoir-faire

Ce graphique montre que toutes les compétences liées au savoir-faire de l'employé, à l'exception de la maîtrise de l'outil de travail et de la capacité physique et intellectuelle pour accomplir les tâches confiées, sont relativement moins attendues par les employeurs, les attentes fortes variant entre 60,9 % et 11,5 %. Les attentes moyennes sont inversement proportionnelles aux attentes fortes.

Le graphique fait également ressortir les proportions des employeurs, qui n'ont aucune attente liée à la capacité de l'employé à parler couramment en anglais (22,3 %), à gérer et organiser le bureau (12,3 %), à rédiger un rapport (11,5 %) et à préparer les dossiers activités (8,7 %), comparativement aux autres compétences. L'explication se trouverait dans le profil des entreprises.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 81 : Attentes des employeurs par rapport au savoir-faire selon le type d'établissement fréquenté par l'employé

Quelle que soit l'IES de provenance du diplômé, les employeurs ont exprimé une forte attente par rapport à la capacité physique et intellectuelle des diplômés pour accomplir les tâches confiées et la maîtrise de l'outil de travail. La structure des attentes exprimées se ressemble à l'exception des attentes par rapport à la capacité de l'employé à communiquer couramment en anglais.

Bien vrai que les proportions des employeurs ayant des attentes fortes soient faibles par rapport à la compétence « communiquer couramment en anglais », il est intéressant de mentionner que la proportion des employeurs sans attentes, des diplômés des IES non PADES est plus élevée que celle des employeurs sans attentes, des diplômés soutenus par le PADES, avec des proportions respectives de 28,9 % et 10,8 %.

Par ailleurs, les attentes fortes des employeurs des diplômés des IES soutenues par rapport aux compétences comme la capacité de l'employé à parler couramment en français, à gérer et organiser le bureau (analyse et travaux administratifs), à identifier les besoins de l'entreprise, à préparer les dossiers d'activités et rédiger un rapport sont plus importantes que celles exprimées par les employeurs des diplômés IES non PADES par rapport aux mêmes compétences.

3.6.4. Satisfaction des entreprises

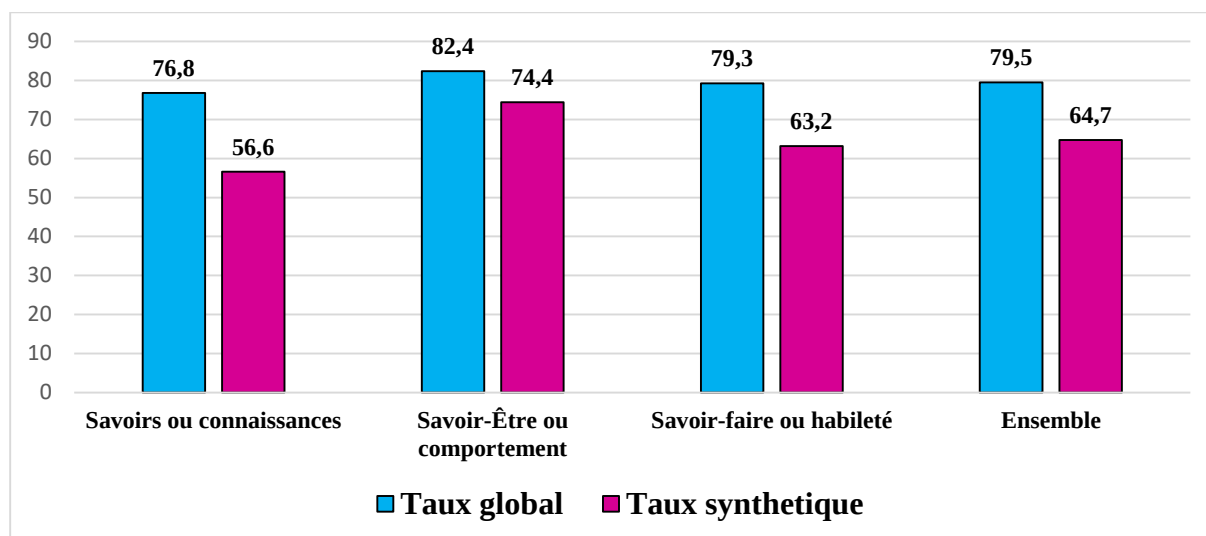
L'analyse de la satisfaction des employeurs porte d'abord et de manière globale sur trois domaines de compétence (savoir ou connaissances, savoir-être ou comportement et savoir-faire ou habileté) pour le taux basique et le taux synthétique, puis sur les compétences dans chaque domaine. Pour rappel, le calcul de ces taux ne prend en compte que les employeurs qui ont exprimé au moins une attente. Les employeurs qui n'ont pas exprimé d'attentes ne sont pas pris en compte.

3.6.4.1. Satisfaction des entreprises par rapport aux compétences

Pour mesurer la satisfaction des employeurs de manière globale, les deux types de taux de satisfaction ci-dessous ont été utilisés.

- **Taux basique** : Ce taux est dit basique parce qu'il est calculé sur la base des déclarations des employeurs concernant leurs niveaux de satisfaction par rapport à chacun des trois domaines de compétence et de manière globale.
- **Taux synthétique** : Ce taux est calculé pour chaque compétence dans chaque domaine. Les résultats de chaque domaine de compétence sont agrégés et un taux de satisfaction pondéré par les attentes est calculé pour ce domaine de compétence. La même démarche a été utilisée pour le calcul du taux global synthétique, qui agrège les taux de chaque domaine de compétence.

Les taux basique et synthétique de satisfaction des employeurs sont consignés dans le graphique qui suit :



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 82 : Taux basiques et synthétiques de satisfaction des employeurs

Le taux de satisfaction globale synthétique des employeurs est de 64,7 % contre 79,5 % pour le taux global basique, soit une différence de 14,8 points de pourcentage. La méthode basique révèle un taux de satisfaction des employeurs par rapport au savoir ou connaissance des diplômés de 76,8 %, alors que la méthode synthétique affiche un taux de 56,6 %. On constate que l'écart de 20,2 points de pourcentage entre ces deux taux est très important.

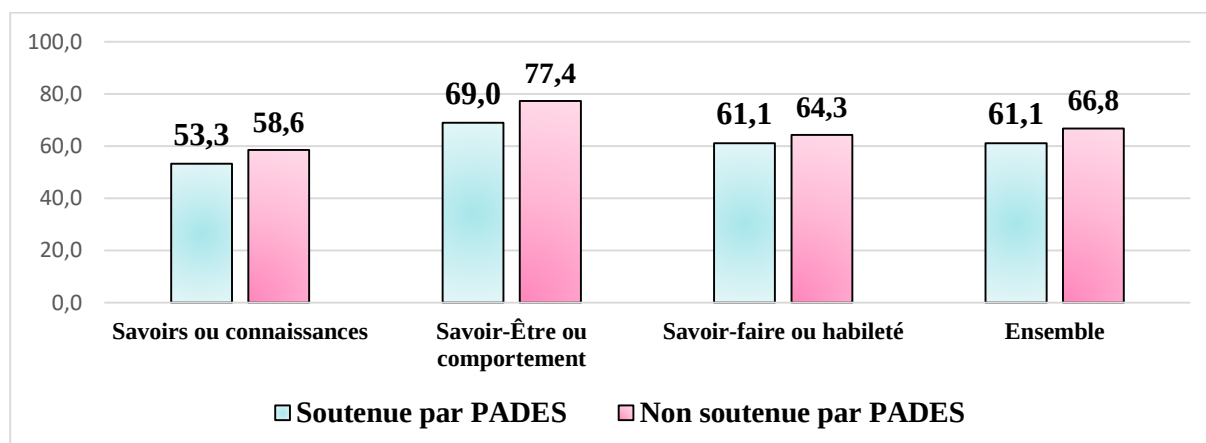
Quant à la satisfaction globale concernant le savoir-être, la méthode basique présente un taux de 82,4 % alors que la méthode synthétique révèle un taux de 74,4 %, soit une différence moins significative de 8 points de pourcentage. Par ailleurs, le taux de satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire, calculé selon la méthode basique, est de 79,3 %, 63,2 % pour la méthode synthétique.

Pour vérifier la fiabilité des taux de satisfaction basique et synthétique obtenus, deux autres critères d'appréciation ont été introduits, à savoir la supervision et le rendement, avec les hypothèses suivantes : i) l'employeur supervise quotidiennement son employé dans l'exécution de ses tâches, ii) le rendement d'un diplômé recruté par une entreprise croît régulièrement et atteint un niveau satisfaisant au bout d'un an au maximum. Les résultats de l'étude montrent que plus de sept employeurs sur dix supervisent régulièrement leurs employés dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes⁴. Le taux de satisfaction des employeurs par rapport au rendement de leurs employés est de 90,8 % après un an de travail contre 75,1 % après six mois de travail et 44,4 % après trois mois. 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

⁴ Voir Annexe 5 : Rendement et fréquence de supervision de l'employé

taux synthétique semble alors être plus cohérent que le taux basique pour l'analyse de la satisfaction de l'employeur.

Pour la poursuite de l'analyse de la satisfaction des employeurs, notamment l'affinement pour chaque domaine de compétence, c'est le taux synthétique de satisfaction des employeurs qui sera utilisé.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 83 : Taux synthétiques de satisfaction des employeurs selon le type d'établissement fréquenté par l'employé

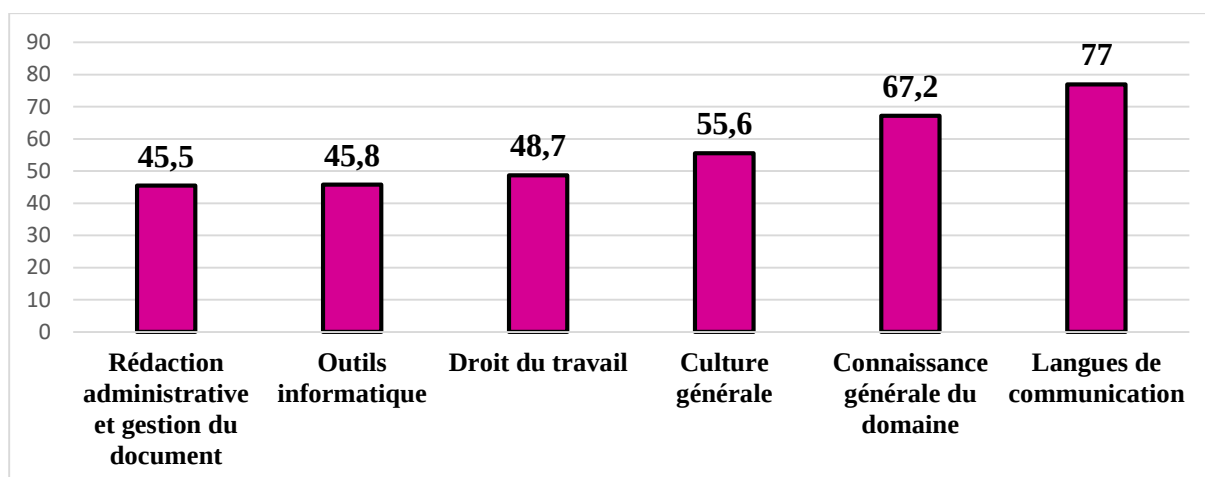
Quelle que soit l'IES de provenance du diplôme, la satisfaction des employeurs évolue de la même façon. On remarque également que quel que soit le domaine de compétence, le taux de satisfaction des employeurs des diplômés des IES non PADES est plus important que celui des employeurs des diplômés des IES soutenues.

Les employeurs des diplômés des IES PADES avaient beaucoup d'attente par rapport au savoir-faire, mais on constate un faible taux de satisfaction (61,1 %) comparativement au taux de satisfaction relatif au savoir-être ou comportement (69 %). Par contre, les employeurs des diplômés des IES non PADES avaient de fortes attentes par rapport au savoir-être et on constate une satisfaction élevée de ces employeurs par rapport à cette compétence, soit 77,4 %, même si le taux est faible par rapport à l'attente.

Toutefois, outre les niveaux de satisfaction globaux exprimés par les employeurs pour chaque domaine de compétence, il est important d'affiner l'analyse au niveau des compétences elles-mêmes.

3.6.4.2. Satisfaction des entreprises par rapport aux savoirs ou connaissances

Il s'agit d'analyser la satisfaction des employeurs par rapport au savoir ou connaissance des employés. Cette analyse porte sur l'outil informatique, la rédaction administrative et gestion du document, les langues de communication, le droit du travail, la connaissance générale du domaine et la culture générale.

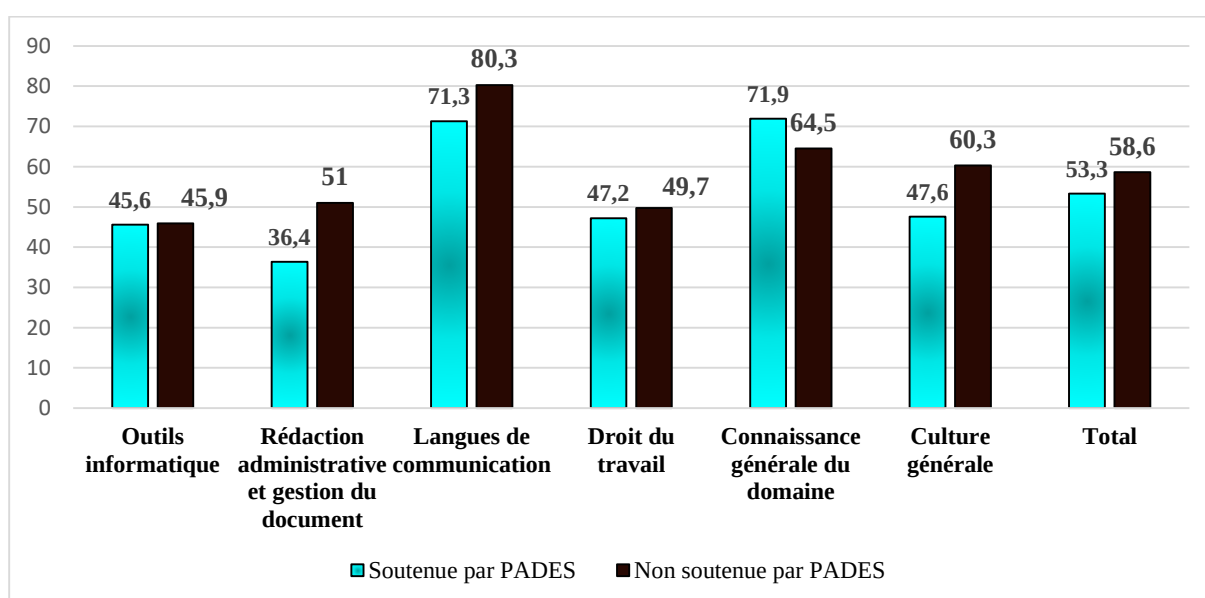


Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 84 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoirs de l'employé

Concernant ce domaine de compétence, les meilleurs niveaux de satisfaction des employeurs ont trait à la langue de communication des employés dans l'entreprise et à leur connaissance générale du domaine, avec des taux de 77 % et 67,2 %, respectivement.

Les diplômés qui ont été recrutés doivent améliorer leurs capacités en rédaction administrative, en gestion du document, dans l'utilisation des outils informatiques et le droit du travail, car les taux de satisfaction pour ces compétences sont en dessous de la barre des 50 %, avec respectivement 45,5 %, 45,8 % et 51,6 %. On peut retenir de ces analyses que le taux de satisfaction global des employeurs pour le savoir ou connaissance de 56,6 % est essentiellement obtenu grâce au niveau élevé de satisfaction des employeurs quant à la langue de communication des employés et à la connaissance générale du domaine.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 85 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoirs de l'employé selon le type d'établissement fréquenté par l'employé

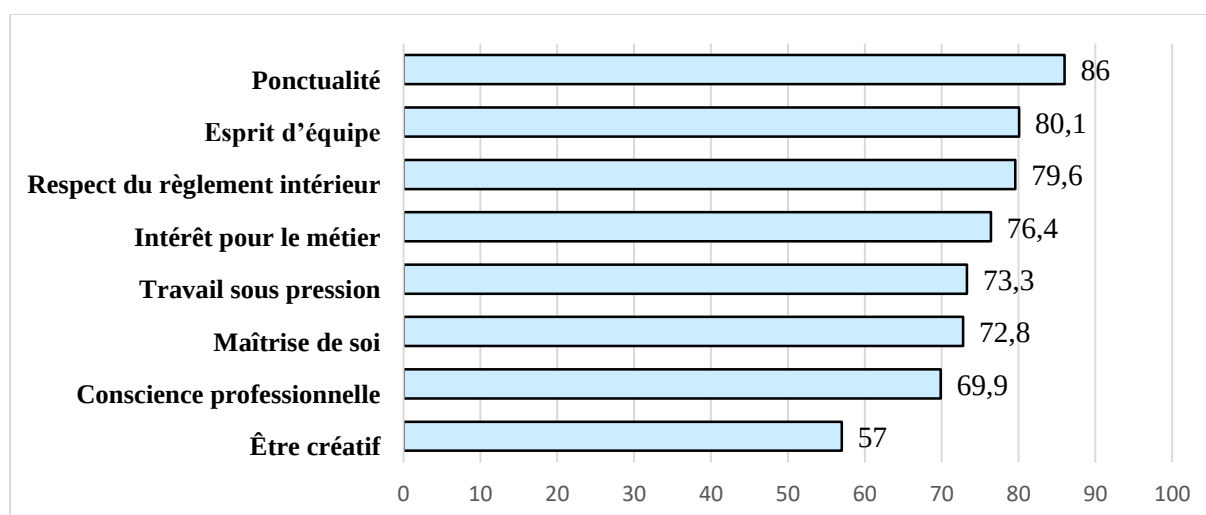
Le graphique montre que 71,9 % des employeurs sont satisfaits des diplômés des IES PADES par rapport à la connaissance générale du domaine de l'entreprise. Par ailleurs, les langues de

communication des employés issus des IES non PADES sont beaucoup appréciées par les employeurs. Ils sont satisfaits aussi de la connaissance générale du domaine et de la culture générale de ces diplômés, avec des taux respectifs de 64,5 % et 60,3 %.

Ce taux est aussi élevé chez les employeurs des diplômés des IES soutenues, soit 71,3 %. Cependant, ils sont moins satisfaits (36,4 %) de la capacité rédactionnelle de ces diplômés.

3.6.4.3. Satisfaction des entreprises par rapport au savoir-être

L'affinement de l'analyse de la satisfaction des employeurs par rapport au savoir des sortants porte sur les huit principales compétences pour lesquelles les employeurs avaient exprimé des attentes. La satisfaction des employeurs est mesurée ici en termes de l'intérêt pour le métier, de travail sous pression, d'esprit d'équipe, de ponctualité, de conscience professionnelle, de maîtrise de soi, de la créativité et du respect du règlement intérieur de la structure.

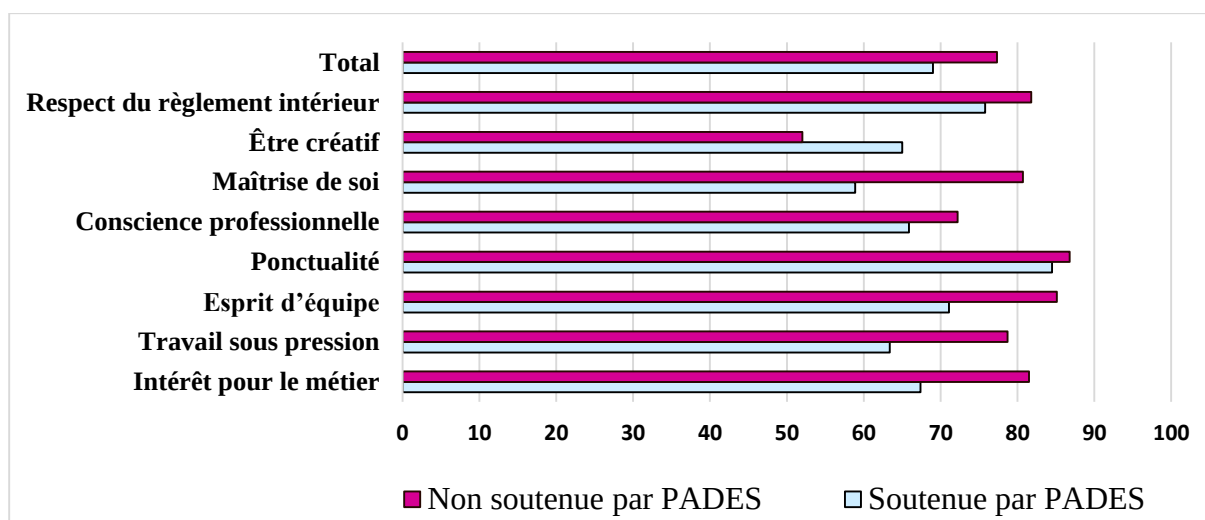


Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 86 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-être de l'employé

Ce graphique montre que les employeurs sont plus satisfaits de la ponctualité, de l'esprit d'équipe et du respect du règlement intérieur, avec des taux respectifs de 86 %, 80,1 % et 79,6 %. Par contre, la conscience professionnelle, la maîtrise de soi, le travail sous pression et l'intérêt pour le travail sont moyennement appréciés par les employeurs, dans la mesure où les taux de satisfaction pour ces compétences sont respectivement de 69,9 %, 72,8 %, 73,3 % et 76,4 %. Cependant, la créativité semble être le point faible de ces diplômés, car seulement 57 % des employeurs sont satisfaits de cette compétence, même si les attentes étaient faibles par rapport à cette compétence.

Par ailleurs, la forte satisfaction des employeurs exprimée pour la ponctualité et l'esprit d'équipe a impacté le taux global de satisfaction de 74,4 % de ce domaine de compétence.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 87 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-être de l'employé selon le type d'établissement fréquenté par l'employé

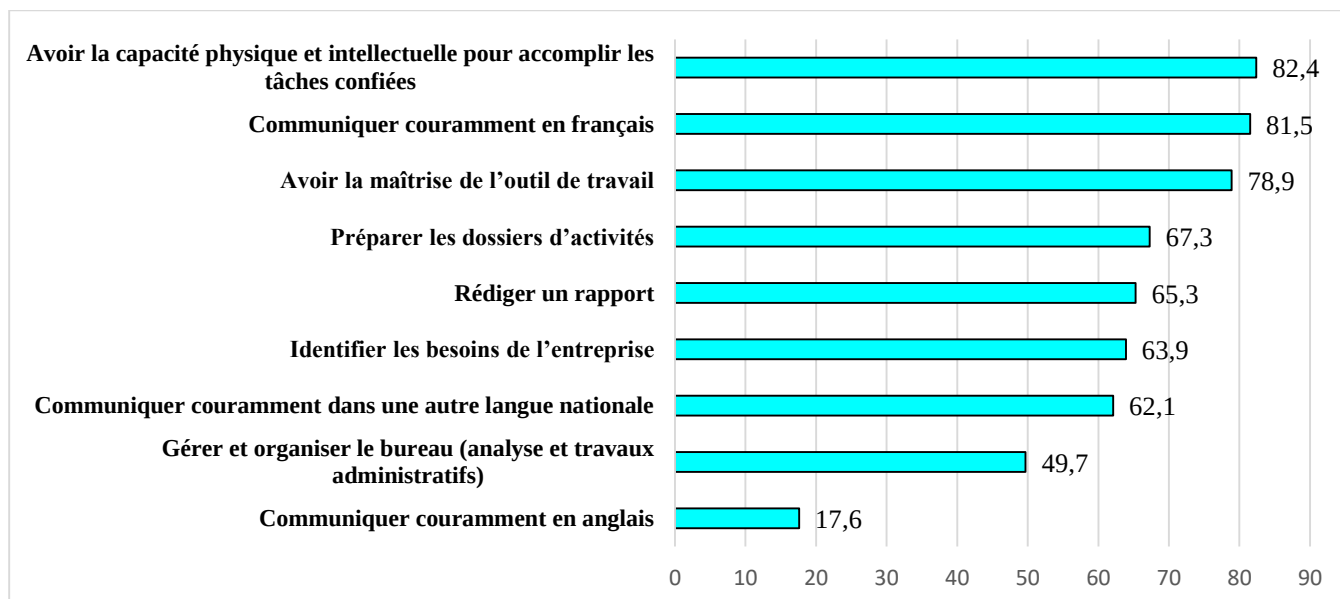
Les compétences qui enregistrent les plus forts taux de satisfaction des employeurs des diplômés des IES non soutenues par le projet sont la ponctualité, l'esprit d'équipe, le respect du règlement intérieur, l'intérêt pour le métier et la maîtrise de soi avec des taux respectifs de 86,8 %, 85,1 %, 81,7 %, 81,5 % et 80,7 %.

65 % des employeurs des diplômés des IES PADES sont satisfaits de leur esprit de créativité. La ponctualité et le respect du règlement intérieur par ces diplômés, sont beaucoup appréciés par les entreprises qui les emploient, avec respectivement des taux de 84,5 % et 75,8 %.

3.6.4.4. Satisfaction des entreprises par rapport au savoir-faire

Le savoir-faire est un domaine de compétence pour lequel les employeurs des diplômés des IES ont exprimé aussi de fortes attentes. À ce sujet, communiquer couramment en anglais, et dans une autre langue nationale, gérer et organiser le bureau (analyse et travaux administratifs), identifier les besoins de l'entreprise, préparer les dossiers d'activités, avoir la maîtrise de l'outil de travail, avoir la capacité physique et intellectuelle pour accomplir les tâches confiées et rédiger un rapport constituent des attentes fortes pour les employeurs.

Le graphique ci-dessus donne la satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire de l'employé.

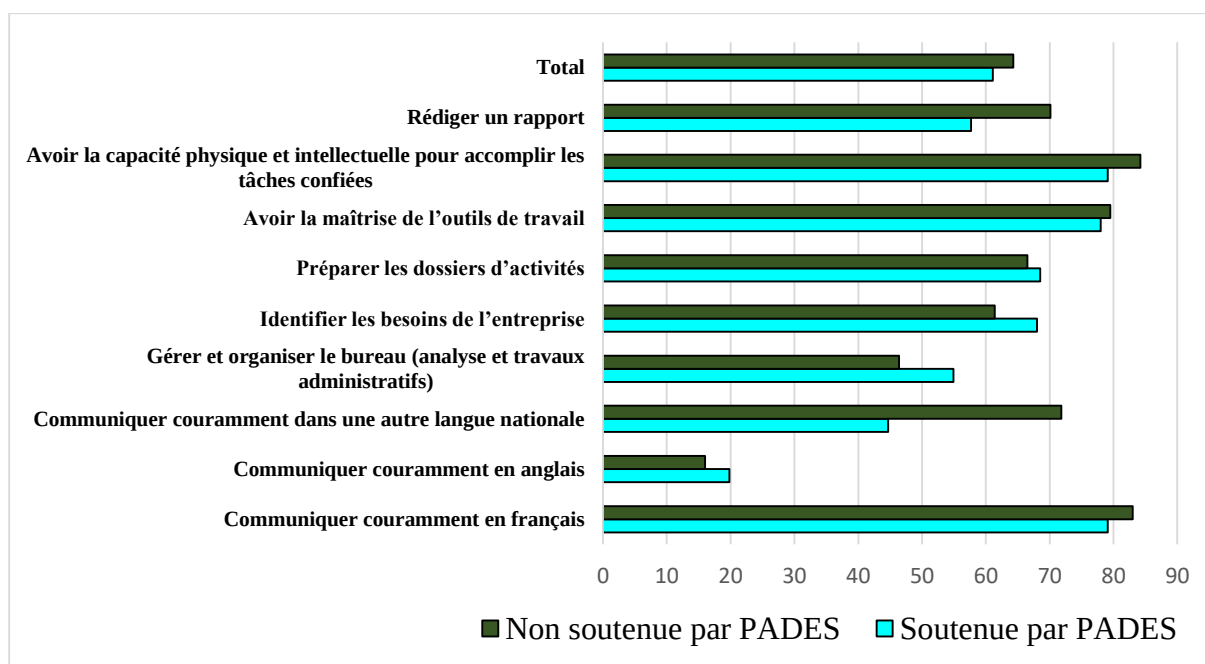


Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 88 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-faire de l'employé

Dans le domaine de compétence « savoir-faire », deux compétences se détachent des autres, il s'agit de la capacité physique et intellectuelle pour accomplir les tâches confiées et de la capacité de communiquer couramment en français, avec des taux de satisfaction respectifs de 82,4 % et 81,5 %. La capacité de l'employé à communiquer couramment dans une autre langue nationale, identifier les besoins de l'entreprise, rédiger un rapport, préparer les dossiers d'activités et à maîtriser l'outil de travail enregistre des pourcentages relativement acceptables.

Les attentes des employeurs relatives à la capacité de l'employé à communiquer en anglais sont faibles et les quelques employeurs qui ont des attentes par rapport à cette compétence sont moins satisfaits, ils sont 17,6 % d'employeurs satisfaits.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des diplômés des IES du Mali (cohorte 2015-2018), ONEF 2020

Graphique 89 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoir-faire de l'employé selon le type d'établissement fréquenté par l'employé

Le graphique montre que l'appréciation des compétences par les employeurs dépend de l'IES de provenance du diplômé. Il existe des compétences appréciées plus que d'autres par les employeurs des diplômés des IES PADES et pareil pour les employeurs des diplômés des IES non soutenues par le projet.

Pour les compétences, les employeurs des diplômés des IES soutenues par le projet sont satisfaits des capacités des diplômés à préparer les activités, gérer et organiser le bureau (analyse et travaux administratifs) et à communiquer couramment en anglais. Les taux de satisfaction respectifs sont de 68,5 %, 68 %, 54,9 % et 19,8 %.

Par ailleurs, les employeurs des diplômés des IES non PADES sont satisfaits de la capacité rédactionnelle des diplômés, de leurs capacités physiques et intellectuelles pour accomplir les tâches confiées, de la maîtrise de l'outil de travail, de la communication courante en français et dans une autre langue nationale.

CONCLUSION

L'objectif général de cette étude élargie sur l'insertion professionnelle et l'employabilité des diplômés 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, en précisant leurs modes d'accès à l'emploi et la durée moyenne de l'insertion dans le tissu économique, ii) analyser les éléments qui sont de nature à améliorer l'employabilité des diplômés et informer sur le taux d'achèvement moyen des études universitaires dans les IES publiques du Mali, iii) fournir des éléments de comparaison entre les IES PADES et les autres IES du secteur public de l'enseignement supérieur et enfin, analyser le système de formation des IES publiques (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 sont entre autres, les objectifs recherchés.

Cette étude a permis de recenser les avis du personnel enseignant des IES publiques du Mali d'une part de localiser les diplômés des IES publiques et d'identifier les entreprises dans lesquelles travaillent les diplômés en tant que salariés, d'autre part. Le taux d'insertion des diplômés et d'autres indicateurs pertinents ont été déterminés afin de les désagréger selon le type d'établissements, le sexe, les localités de résidence des diplômés et d'autres variables. Il est important de signaler qu'une portion importante des étudiants sont injoignables et que certains diplômés qui n'ont pas pu à présent, obtenir leur attestation de formation.

Les résultats de l'entretien avec les enseignants démontrent que toutes les IES PADES possèdent un référentiel de formation et le besoin en ressources humaines pour les filières de formation n'est pas une préoccupation actuelle, ce qui n'est pas le cas dans toutes les IES publiques du Mali. Par contre, ce référentiel n'est pas utilisé par tous les enseignants. Par ailleurs, les programmes de formation ne sont pas adaptés aux réalités du marché de l'emploi.

Cette enquête a aussi révélé que les partenariats formels sont moins développés par les IES publiques du Mali. On note également que les Universités appuyées par le PADES sont satisfaites du niveau et de la qualité des diplômés des filières licence professionnelle ou du DUT sur les trois dernières années, contrairement à d'autres IES publiques. Les résultats de l'étude par rapport à l'amélioration de la qualité du personnel enseignant de licence professionnelle montrent que les administrateurs sont satisfaits des compétences du corps enseignant. Les personnels des Universités PADES préfèrent que plus 60 % du volume des horaires soient consacrés aux travaux pratiques contre 60 % au niveau des Universités non PADES.

L'analyse des données concernant la répartition spatiale des diplômés révèle que la grande majorité d'entre eux réside à Bamako, notamment les diplômés en Sciences Economiques et en Gestion. La moitié des diplômés a plus de 24 ans d'âge. Cependant, une proportion non négligeable a plus de 34 ans. On note de façon générale que la grande majorité des diplômés a

des parents moins qualifiés ou non qualifiés ; le pourcentage de ceux qui ont un parent classé dans la catégorie des cadres supérieurs est très faible. Cette situation est plus remarquable chez les diplômés des Universités PADES. Plus de sept diplômés sur dix ont des mères aides familiales et une proportion significative a perdu son père. La moitié des diplômés vit dans de grands ménages, composés en moyenne de cinq à dix personnes. On y trouve rarement plus de cinq personnes exerçant une activité économique.

Le choix de la filière de formation a été une décision personnelle des diplômés ; ils sont plus de neuf sur dix. Cependant, ils sont confrontés aux difficultés de bénéficier des stages de formation. Parmi les diplômés ayant bénéficié du stage au moment de la formation, la grande majorité est issue des Universités PADES. Ils ont pu avoir ces stages grâce à leurs relations personnelles. Cependant l'analyse du taux d'insertion montre que six diplômés sur dix sont en emploi dont quatre femmes sur dix et environ sept hommes sur dix. La proportion des diplômés insérés reste la même et, quel que soit le type d'établissement (soutenu ou non par le PADES), soit six diplômés sur dix. Quant aux diplômés qui ont pu s'insérer dans le milieu professionnel, plus de la moitié travaille comme salariés dans les entreprises de la place. Les diplômés des IES PADES qui sont employés comme salariés sont plus nombreux que les autres. Effet, la grande majorité travaille dans le secteur tertiaire, notamment les femmes et les diplômés des IES non PADES. Cependant, le pourcentage des diplômés des IES PADES qui travaillent dans le secteur primaire est supérieur à celui des diplômés des autres IES.

Les diplômés des IES publiques du Mali qui sont en emploi travaillent majoritairement dans le District de Bamako. Il faut noter quand même que plus d'un quart des diplômés des IES publiques soutenues par PADES qui sont en emploi résident dans la région de Ségou.

Quant à la durée moyenne d'accès au premier emploi, les diplômés ont mis en moyenne six mois pour décrocher leur premier emploi dont cinq mois en moyenne pour les hommes et huit mois en moyenne pour les femmes. Ils sont environ neuf diplômés sur dix à ne connaître qu'un seul emploi, depuis l'obtention de leur diplôme jusqu'au moment de la collecte des données. Les résultats de l'étude montrent que plus d'un quart des diplômés des IES publiques gagne moins du SMIG malien. Les diplômés des IES PADES gagnent un revenu moyen mensuel d'au moins 100 000 F CFA ; un quart des diplômés des IES non PADES perçoit moins de 100 000 F CFA de salaire mensuel moyen.

La grande majorité des diplômés travaille dans des entreprises privées et ils sont faiblement présents dans les ONG/Institutions internationales. Ceux des IES PADES sont très présents dans les entreprises publiques et parapubliques. Plus de la moitié des diplômés exerce des emplois informels, notamment ceux des IES non PADES. Par contre six emplois sur dix des diplômés des IES PADES sont formels. L'étude a révélé aussi que plus de huit diplômés en emploi sur dix sont surqualifiés pour leur poste. Cette proportion est d'environ 90% pour les diplômés des IES non PADES.

À la lecture des résultats de cette étude, le chômage concerne beaucoup plus les femmes que les hommes. Le taux de chômage des diplômés des IES non soutenues par le projet est plus élevé que celui des diplômés PADES.

Quant à la recherche de l'emploi, les diplômés en chômage privilégient les relations personnelles, quel que soit le domaine de formation ou le type d'établissement fréquenté. Les résultats de l'analyse de la situation des diplômés retournés en formation montrent qu'à peu près un quart des diplômés des IES PADES continue avec la formation, notamment les diplômés des Sciences et Technologies. La motivation première de ces diplômés est de trouver un emploi plus satisfaisant et d'éviter le chômage.

Les résultats sur le parcours d'insertion montrent que plus de quatre diplômés sur dix ont eu accès à un emploi. Cependant, environ le tiers des diplômés sont en chômage persistant. Une analyse plus approfondie permet d'affirmer que le sexe, le type d'établissement fréquenté, la filière de formation et l'âge du diplômé ont un impact significatif sur l'insertion des diplômés. On a pu constater que la proportion des hommes diplômés est plus élevée dans le parcours d'accès durable à un emploi salarié que celle des femmes. À ce sujet, les diplômés des Sciences Agronomiques sont les plus nombreux à accéder durablement à un emploi salarié. Les diplômés des Sciences et Technologies sont plus nombreux à retourner en formation, tandis que ceux des Sciences Economiques et de Gestion sont dans une situation de chômage persistant. Quant à la tranche d'âge, elle a peu d'influence sur l'insertion professionnelle.

Enfin, les résultats de l'étude, relatifs à l'employabilité des diplômés montrent que la spécialité du diplômé est essentielle pour occuper un poste dans un quart des entreprises.

S'agissant des attentes exprimées par les employeurs par rapport aux compétences (savoirs, savoir-être et savoir-faire) des diplômés, ceux-ci accordent une grande importance aux trois domaines de compétence ci-dessus cités. En effet, les employeurs des diplômés des IES PADES ont mis l'accent sur le savoir-faire, contrairement aux employeurs des diplômés des IES non soutenues par le projet qui accordent une plus grande importance au savoir-être. Les employeurs sont plus satisfaits des diplômés qui maîtrisent la langue de communication dans l'entreprise et qui ont une connaissance générale du domaine d'intervention de l'entreprise. Les employeurs sont essentiellement satisfaits pour le savoir-être par rapport à la ponctualité, l'esprit d'équipe et le respect du règlement intérieur. Seules les entreprises dans lesquelles travaillent les diplômés des IES PADES sont relativement satisfaites de la créativité (initiative) des employés. Quant à la satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire, les capacités physiques et intellectuelles pour accomplir les tâches confiées et de communiquer couramment en français sortent du lot.

RECOMMANDATIONS

À la lumière des résultats analysés, il paraît judicieux de formuler quelques recommandations à l'endroit de l'État du Mali, des Universités, du Projet d'appui au Développement de l'Enseignement supérieur (PADES) et d'autres utilisateurs des données du système de formation. Ces recommandations pourraient être capitalisées par les structures impliquées. Il s'agit de :

✓ État et Universités :

Mettre en place un dispositif de suivi post-formation des étudiants.

Au moment de l'enquête 4 868 étudiants, soit 38,9% des étudiants de la base de données Mali-Campus n'étaient pas joignables, à cause des numéros de téléphone erronés ou des numéros non fonctionnels. Les numéros matricules attribués aux étudiants dans la base de données Mali-Campus sont différents de ceux attribués par les Universités. Pour un suivi efficace des étudiants, il serait nécessaire de garder un même numéro matricule unique pour les étudiants inscrits dans les universités.

Accélérer le processus d'obtention des attestations.

Pendant la phase de localisation, sur les 6 028 étudiants qui étaient joignables, 1 075, soit 17,8% ont déclaré ne pas avoir reçu leur attestation après leur admission. Ce retard dans la délivrance des attestations ou diplômes des étudiants finalistes réduit considérablement leur chance de décrocher un emploi sur le marché du travail.

Mettre en place un dispositif permettant aux étudiants lors de la formation dans les IES, d'accéder aux stages de formation dans les entreprises.

Les diplômés qui ont fait un stage ont une forte chance de trouver un emploi à l'issue de leur stage. Des pistes de collaboration pourraient être explorées suite à des échanges entre les Universités et l'Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (APEJ) pour promouvoir les stages de formation des étudiants. Il faut également renforcer et étendre les Conventions signées entre le Conseil National du Patronat du Mali (CNPM) et certaines Universités du Mali à d'autres Universités, pour permettre une meilleure insertion des jeunes diplômés.

Adapter les programmes de formation aux besoins du marché du travail.

Une bonne partie du personnel administratif et enseignant estime que les programmes ne sont pas adaptés aux réalités du marché du travail. Il faut donc mettre en place un cadre d'échange entre le secteur privé et les Universités afin d'identifier éventuellement de nouvelles filières et adapter les programmes de formations existants aux besoins des employeurs.

Recruter les enseignants conformément aux exigences du LMD en assurant leur formation continue et l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie

Les résultats de l'étude montrent que 37,5% des administrateurs des IES sont insatisfaits des conditions de travail des enseignants et près de 63,0% d'entre eux sont insatisfaits de la fréquence de séminaires sur le développement personnel des enseignants.

Orienter 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

Les résultats de l'étude révèlent 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 Lettres, Langues et Arts.

✓ PADES :

Elargir si possible l'appui du projet au niveau master

Les résultats montrent que sur l'ensemble des diplômés PADES, près d'un quart (24,6%) ont repris une formation post licence. Parmi ces étudiants, 74,2% justifient ce choix par le souci de trouver un emploi satisfaisant où d'éviter le chômage.

ANNEXES

Annexe 1 : Stages pratiques au cours de cette formation

Stages	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	1 100	30,5	438	32,4	1 538	31,0
Non	2 502	69,5	913	67,6	3 415	69,0
Total	3 602	100,0	1 351	100,0	4 953	100,0

Annexe 2 : Parcours d'insertion professionnelle selon le type de contrat

Parcours d'insertion	CDI	CDD	Accord verbal	Stage de qualification	Stage de l'APEJ	Sans contrat	Total
Insertion dans un emploi indépendant	0,0	61,6	38,4	0,0	0,0	0,0	100,0
Formation à un stage rémunéré	1,9	11,7	39,2	11,2	0,0	36,0	100,0
Poursuite de la formation	2,2	35,5	50,5	3,2	0,0	8,6	100,0
Chômage persistant	3,3	43,4	26,9	5,1	0,0	21,3	100,0
Accès durable à un emploi salarié	23,6	20,5	40,4	0,0	0,0	15,4	100,0
Total	15,4	25,9	39,0	2,3	0,0	17,4	100,0

Annexe 3 : Parcours d'insertion professionnelle selon le nombre d'emplois occupés

Parcours d'insertion	Un emploi occupé	Deux emplois occupés	Trois à quatre emplois occupés	Total
Insertion dans un emploi indépendant	91,0	8,5	0,5	100,0
Formation à un stage rémunéré	86,9	9,6	3,5	100,0
Poursuite de la formation	91,6	7,1	1,3	100,0
Chômage persistant	87,6	10,9	1,5	100,0
Accès durable à un emploi salarié	88,9	9,7	1,4	100,0
Total	89,4	9,3	1,3	100,0

Annexe 4 : Degré de satisfaction par rapport au rendement des diplômés de cette spécialité

Rendement	Effectif	Pourcentage
Après trois mois de travail	Insatisfaits	28
	Moyennement satisfaits	171
	Satisfaits	159
Après six mois de travail	Insatisfaits	4
	Moyennement satisfaits	85
	Satisfaits	269
Après un an de travail	Insatisfaits	5
	Moyennement satisfaits	28
	Satisfaits	325

Annexe 5 : Fréquence de supervision du travail d'un diplômé

Fréquence de supervision	Effectifs	Pourcentage
Fréquence élevée	257	71,8
Fréquence moyenne	47	13,1
Fréquence faible	42	11,7
Pas de supervision	12	3,4
Total	358	100,0

Annexe 6 : Estimations des paramètres

Classe d'affectation pour régression ^a		B	Erreur std.	Wald	Degrés de liberté	Signif.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95 % pour Exp(B)	
								Borne inférieure	Borne supérieure
Poursuite de la formation	Constante	1	1	2	1	0,168			
	Homme	-1	0	40	1	0,000	0,482	0,384	0,604
	Femme	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Vivre avec les deux parents	0,045	0,103	0,186	1	0,666	1,046	0,854	1,28
	Vivre avec le père seulement	0,578	0,263	4,856	1	0,028	1,783	1,066	2,983
	Vivre avec la mère seulement	0,091	0,17	0,287	1	0,592	1,095	0,785	1,527
	Vivre sans les parents	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Aucun niveau d'instruction du père	-0,45	0,153	8,716	1	0,003	0,637	0,472	0,859
	Niveau d'instruction du père Coranique/Alphabétisé	-0,97	0,206	22,25	1	0,000	0,378	0,252	0,566
	Niveau d'instruction du père Fondamental 1	-1	0,223	20,1	1	0,000	0,368	0,237	0,569
	Niveau d'instruction du père Fondamental 2	-0,67	0,232	8,281	1	0,004	0,513	0,325	0,808
	Niveau d'instruction du père Secondaire général	-0,49	0,235	4,319	1	0,038	0,614	0,387	0,973
	Niveau d'instruction du père secondaire technique/professionnel	-0,35	0,171	4,184	1	0,041	0,706	0,505	0,986
	Niveau d'instruction du père supérieur	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Aucun niveau d'instruction de la mère	-0,47	0,3	2,485	1	0,115	0,623	0,346	1,122
	Niveau d'instruction de la mère Coranique/Alphabétisé	0,234	0,385	0,371	1	0,543	1,264	0,595	2,687
	Niveau d'instruction de la mère Fondamental 1	-0,41	0,359	1,324	1	0,250	0,661	0,327	1,337
	Niveau d'instruction de la mère Fondamental 2	-0,32	0,344	0,87	1	0,351	0,726	0,37	1,423
	Niveau d'instruction de la mère secondaire général	-1,33	0,399	11,03	1	0,001	0,266	0,122	0,581
	Niveau d'instruction de la mère secondaire technique/professionnel	-0,06	0,335	0,028	1	0,867	0,945	0,49	1,824
	Niveau d'instruction de la mère supérieur	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Avoir fait un stage pratique	0,106	0,109	0,941	1	0,332	1,111	0,898	1,376
	N'avoir pas fait un stage pratique	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	20-24 ans	-0,21	0,451	0,225	1	0,635	0,807	0,333	1,955
	25-34 ans	-0,56	0,45	1,556	1	0,212	0,57	0,236	1,378
	Plus de 34 ans	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Universités PADES	3,1	0,619	25,13	1	0,000	22,21	6,607	74,632
	Universités non PADES	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	ENI-ABT	0,162	0,362	0,2	1	0,655	1,175	0,579	2,388
	IPR-IFRA	-1,18	0,556	4,474	1	0,034	0,308	0,104	0,917
	SEGOU	-2,42	0,522	21,58	1	0,000	0,089	0,032	0,246
	ULSHB	0,114	0,196	0,339	1	0,561	1,121	0,764	1,644
	USJPB	0,239	0,302	0,628	1	0,428	1,27	0,703	2,294
	USSGB	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	USTTB	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Sciences et Technologies	-0,94	0,604	2,399	1	0,121	0,392	0,12	1,282
	Sciences Agronomiques	-0,97	0,634	2,315	1	0,128	0,381	0,11	1,321
	Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Sciences Economiques et de Gestion	1,526	0,292	27,29	1	0,000	4,598	2,594	8,151
	Sciences de l'Hommes et de la Société	0,779	0,243	10,29	1	0,001	2,179	1,354	3,507
	Lettre, Langues et Arts	0,874	0,239	13,42	1	0,000	2,397	1,502	3,827

Classe d'affectation pour régression ^a		B	Erreur std.	Wald	Degrés de liberté	Signif.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95 % pour Exp(B)	
								Borne inférieure	Borne supérieure
	Sciences de l'Éducation et de la Formation	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
Sans emploi persistant	Constante	-0,22	0,776	0,083	1	0,773			
	Homme	-1,09	0,106	105,9	1	0,000	0,335	0,272	0,412
	Femme	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Vivre avec les deux parents	-0,21	0,096	4,62	1	0,032	0,814	0,675	0,982
	Vivre avec le père seulement	-0,03	0,26	0,014	1	0,907	0,97	0,583	1,613
	Vivre avec la mère seulement	0,214	0,153	1,956	1	0,162	1,238	0,918	1,671
	Vivre sans les parents	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Aucun niveau d'instruction du père	-0,2	0,149	1,795	1	0,180	0,82	0,613	1,096
	Niveau d'instruction du père Coranique/Alphabétisé	-0,5	0,19	6,955	1	0,008	0,606	0,418	0,879
	Niveau d'instruction du père Fondamental 1	-0,89	0,212	17,61	1	0,000	0,411	0,271	0,623
	Niveau d'instruction du père Fondamental 2	0,113	0,207	0,299	1	0,585	1,12	0,746	1,68
	Niveau d'instruction du père Secondaire général	-0,17	0,221	0,563	1	0,453	0,847	0,55	1,306
	Niveau d'instruction du père secondaire technique/professionnel	-0,01	0,165	0,004	1	0,952	0,99	0,716	1,369
	Niveau d'instruction du père supérieur	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Aucun niveau d'instruction de la mère	0,289	0,315	0,844	1	0,358	1,335	0,721	2,473
	Niveau d'instruction de la mère Coranique/Alphabétisé	0,794	0,387	4,206	1	0,040	2,213	1,036	4,727
	Niveau d'instruction de la mère Fondamental 1	0,505	0,36	1,974	1	0,160	1,657	0,819	3,353
	Niveau d'instruction de la mère Fondamental 2	0,03	0,356	0,007	1	0,932	1,031	0,513	2,072
	Niveau d'instruction de la mère secondaire général	0,029	0,376	0,006	1	0,940	1,029	0,492	2,15
	Niveau d'instruction de la mère secondaire technique/professionnel	0,417	0,349	1,432	1	0,231	1,518	0,766	3,008
	Niveau d'instruction de la mère supérieur	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Avoir fait un stage pratique	-0,07	0,105	0,459	1	0,498	0,932	0,759	1,143
	N'avoir pas fait un stage pratique	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	20-24 ans	1,489	0,673	4,895	1	0,027	4,431	1,185	16,569
	25-34 ans	1,315	0,672	3,827	1	0,050	3,723	0,998	13,896
	Plus de 34 ans	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Universités PADES	1,201	0,564	4,53	1	0,033	3,322	1,1	10,036
	Universités non PADES	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	ENI-ABT	-1,51	0,465	10,56	1	0,001	0,221	0,089	0,549
	IPR-IFRA	-0,25	0,52	0,233	1	0,629	0,778	0,281	2,156
	SEGOU	-0,95	0,449	4,446	1	0,035	0,388	0,161	0,936
	ULSHB	-0,21	0,187	1,203	1	0,273	0,814	0,564	1,175
	USJPB	-0,21	0,257	0,642	1	0,423	0,814	0,492	1,346
	USSGB	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	USTTB	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Sciences et Technologies	-0,63	0,525	1,459	1	0,227	0,531	0,19	1,484
	Sciences Agronomiques	-0,9	0,563	2,53	1	0,112	0,409	0,136	1,231
	Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Sciences Economiques et de Gestion	0,591	0,256	5,342	1	0,021	1,806	1,094	2,98
	Sciences de l'Hommes et de la Société	-0,16	0,205	0,566	1	0,452	0,857	0,573	1,281
	Lettre, Langues et Arts	0,223	0,196	1,291	1	0,256	1,25	0,851	1,836

Classe d'affectation pour régression ^a		B	Erreur std.	Wald	Degrés de liberté	Signif.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95 % pour Exp(B)	
								Borne inférieure	Borne supérieure
	Sciences de l'Éducation et de la Formation	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
Accès durable à un emploi salarié	Constante	2,646	0,558	22,5	1	0,000			
	Homme	0,452	0,127	12,75	1	0,000	1,571	1,226	2,014
	Femme	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Vivre avec les deux parents	-0,18	0,097	3,254	1	0,071	0,839	0,694	1,015
	Vivre avec le père seulement	-0,27	0,268	0,974	1	0,324	0,767	0,454	1,298
	Vivre avec la mère seulement	-0,04	0,159	0,072	1	0,788	0,958	0,701	1,309
	Vivre sans les parents	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Aucun niveau d'instruction du père	-0,07	0,156	0,207	1	0,649	0,931	0,686	1,265
	Niveau d'instruction du père Coranique/Alphabétisé	-0,27	0,193	1,963	1	0,161	0,763	0,522	1,114
	Niveau d'instruction du père Fondamental 1	-0,4	0,209	3,667	1	0,055	0,67	0,444	1,009
	Niveau d'instruction du père Fondamental 2	-0,4	0,235	2,918	1	0,088	0,669	0,422	1,061
	Niveau d'instruction du père Secondaire général	-0,14	0,234	0,373	1	0,542	0,867	0,548	1,372
	Niveau d'instruction du père secondaire technique/professionnel	0,007	0,176	0,001	1	0,970	1,007	0,713	1,421
	Niveau d'instruction du père supérieur	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Aucun niveau d'instruction de la mère	0,081	0,357	0,052	1	0,820	1,085	0,539	2,184
	Niveau d'instruction de la mère Coranique/Alphabétisé	1,014	0,415	5,953	1	0,015	2,755	1,221	6,219
	Niveau d'instruction de la mère Fondamental 1	0,453	0,4	1,286	1	0,257	1,574	0,719	3,446
	Niveau d'instruction de la mère Fondamental 2	-0,05	0,4	0,016	1	0,899	0,95	0,434	2,081
	Niveau d'instruction de la mère secondaire général	-0,2	0,428	0,215	1	0,643	0,82	0,354	1,898
	Niveau d'instruction de la mère secondaire technique/professionnel	0,307	0,393	0,611	1	0,434	1,36	0,629	2,937
	Niveau d'instruction de la mère supérieur	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Avoir fait un stage pratique	-0,21	0,109	3,573	1	0,059	0,814	0,658	1,008
	N'avoir pas fait un stage pratique	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	20-24 ans	-3	0,37	65,38	1	0,000	0,05	0,024	0,103
	25-34 ans	-2,87	0,368	60,62	1	0,000	0,057	0,028	0,117
	Plus de 34 ans	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Universités PADES	2,318	0,572	16,43	1	0,000	10,15	3,311	31,139
	Universités non PADES	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	ENI-ABT	-0,68	0,394	2,986	1	0,084	0,507	0,234	1,096
	IPR-IFRA	-1,17	0,561	4,325	1	0,038	0,311	0,104	0,935
	SEGOU	-1,8	0,468	14,86	1	0,000	0,165	0,066	0,412
	ULSHB	0,145	0,174	0,691	1	0,406	1,156	0,821	1,627
	USJPB	0,043	0,25	0,03	1	0,863	1,044	0,64	1,703
	USSGB	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	USTTB	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Sciences et Technologies	-1,37	0,534	6,577	1	0,010	0,254	0,089	0,724
	Sciences Agronomiques	-0,76	0,551	1,922	1	0,166	0,466	0,158	1,372
	Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
	Sciences Economiques et de Gestion	0,343	0,252	1,846	1	0,174	1,409	0,859	2,309
	Sciences de l'Hommes et de la Société	0,213	0,199	1,142	1	0,285	1,238	0,837	1,83
	Lettre, Langues et Arts	0,111	0,198	0,313	1	0,576	1,117	0,758	1,645

Classe d'affectation pour régression ^a		B	Erreur std.	Wald	Degrés de liberté	Signif.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95 % pour Exp(B)	
								Borne inférieure	Borne supérieure
	Sciences de l'Éducation et de la Formation	0 ^b	.	.	0	.	.	.	.
a. La modalité de référence est : Insertion dans un emploi indépendant / à un stage rémunéré.									
b. Ce paramètre est remis à zéro parce qu'il est superflu.									

Annexe 7 : Répartition des diplômés par le sexe, la situation des parents, la réalisation du stage, la tranche d'âge, le type d'établissement, l'établissement et le domaine universitaire selon le parcours professionnel des diplômés

Parcours		Insertion dans un emploi indépendant / à un stage rémunéré	Poursuite de la formation	Chômage emploi persistant	Accès durable à un emploi salarié	Total
Effectif		950	1135	1507	1361	4953
Pourcentage		19,2 %	22,9 %	30,4 %	27,5 %	100 %
Sexe	Homme	21,7 %	21,0 %	24,5 %	32,9 %	100 %
	Femme	12,5 %	28,1 %	46,4 %	13,0 %	100 %
Vivre actuellement les parents	Avec les deux	20,5 %	25,1 %	28,7 %	25,6 %	100 %
	Avec mon père seulement	19,0 %	27,8 %	26,6 %	26,6 %	100 %
	Avec ma mère seulement	16,6 %	20,5 %	34,3 %	28,5 %	100 %
	Avec aucun	18,2 %	20,4 %	31,8 %	29,6 %	100 %
Niveau d'éducation du père	Aucun	20,3 %	20,8 %	28,1 %	30,9 %	100 %
	Coranique/Alphabétisé	24,2 %	16,4 %	28,0 %	31,4 %	100 %
	Fondamental 1	28,0 %	17,9 %	23,3 %	30,7 %	100 %
	Fondamental 2	18,7 %	18,0 %	43,6 %	19,7 %	100 %
	Secondaire général	18,8 %	22,2 %	32,7 %	26,3 %	100 %
	Secondaire technique/professionnel	16,0 %	24,3 %	34,2 %	25,5 %	100 %
	Supérieur	13,7 %	34,5 %	31,1 %	20,7 %	100 %
Niveau d'éducation de la mère	Aucun	20,6 %	21,1 %	29,4 %	28,9 %	100 %
	Coranique/Alphabétisé	13,6 %	19,7 %	27,6 %	39,0 %	100 %
	Fondamental 1	16,8 %	19,4 %	36,6 %	27,2 %	100 %
	Fondamental 2	18,9 %	30,1 %	30,8 %	20,3 %	100 %
	Secondaire général	24,0 %	15,3 %	40,7 %	20,0 %	100 %
	Secondaire technique/professionnel	12,7 %	32,6 %	33,2 %	21,5 %	100 %
	Supérieur	12,1 %	46,8 %	27,7 %	13,5 %	100 %
Faire des stages pratiques au cours de la formation		Oui	18,0 %	28,7 %	30,3 %	100 %
		Non	19,7 %	20,3 %	30,5 %	100 %
Tranche d'âge des diplômés	20-24 ans	17,1 %	28,5 %	34,4 %	19,9 %	100 %
	25-34 ans	23,0 %	18,4 %	28,9 %	29,7 %	100 %
	Plus de 34 ans	3,6 %	6,8 %	1,4 %	88,3 %	100 %
Type d'établissement	Universités PADES	15,0 %	32,9 %	19,1 %	32,9 %	100 %
	Universités non PADES	19,9 %	21,3 %	32,3 %	26,6 %	100 %
	ENI-ABT	13,9 %	56,4 %	6,7 %	23,0 %	100 %
Établissement	IPR-IFRA	18,7 %	23,4 %	27,1 %	30,8 %	100 %
	SEGOU	18,5 %	18,9 %	21,5 %	41,2 %	100 %
	ULSHB	21,9 %	18,2 %	27,3 %	32,6 %	100 %
	USJPB	25,5 %	12,7 %	31,2 %	30,6 %	100 %
	USSGB	16,2 %	26,8 %	36,1 %	20,9 %	100 %
	USTTB	9,6 %	35,1 %	22,3 %	33,0 %	100 %
	Sciences et Technologies	14,7 %	39,7 %	17,5 %	28,0 %	100 %
Domaine universitaire	Sciences Agronomiques	22,0 %	18,7 %	22,8 %	36,6 %	100 %
	Sciences Juridiques, Politiques et de l'Administration	25,5 %	12,7 %	31,2 %	30,6 %	100 %
	Sciences Economiques et de Gestion	13,1 %	30,3 %	39,6 %	17,0 %	100 %
	Sciences de l'Homme et de la Société	22,1 %	19,3 %	23,7 %	34,9 %	100 %
	Lettre, Langues et Arts	20,1 %	20,4 %	27,5 %	32,0 %	100 %
	Sciences de l'Éducation et de la Formation	24,4 %	11,6 %	33,7 %	30,3 %	100 %