



## RAPPORT FINAL

Enquête auprès des diplômés des institutions d'enseignement maliennes  
du secteur de l'agriculture en vue de l'appréciation de leur programme  
de formation relié à la sécurité alimentaire

Avril 2016

*Document préparé en collaboration avec le Projet*



Projet No D-000244  
Financé par



Affaires mondiales  
Canada

Global Affairs  
Canada

---

Le projet *Formation agricole pour la sécurité alimentaire au Mali* (FASAM) vise à contribuer au renforcement d'acteurs institutionnels publics du dispositif de formation agricole au Mali. Il a pour objectifs l'amélioration de la pertinence et de la valeur technique des programmes de formation, le perfectionnement des membres du corps enseignant, ainsi que le renforcement de la gouvernance et de la gestion des ressources grâce à l'application d'approches et d'outils basés sur les principes de l'assurance qualité. Cette initiative est financée par Affaires Mondiales Canada. Elle est mise en œuvre par une coalition d'institutions canadiennes composée de l'Université Laval, du Collège Boréal et d'Éducation internationale.

Partenaires



**COLLÈGE BORÉAL**  
éducation • innovation • recherche

# TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX .....	vi
LISTE DES FIGURES .....	vi
LISTE DES ABRÉVIATIONS .....	vii
PRÉAMBULE.....	viii
SOMMAIRE.....	x
INTRODUCTION .....	11
1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE.....	12
2. MÉTHODOLOGIE .....	13
2.1. Outil d'enquête .....	13
2.2. Population et échantillonnage.....	13
2.3. Cueillette des données .....	13
2.4. Traitement et analyse des données.....	13
3. RÉSULTATS .....	14
3.1. Profil des personnes enquêtées.....	14
3.1.1. Sexe, âge et région de provenance .....	14
3.1.2. Situation familiale .....	15
3.1.3. Niveau de scolarité des parents.....	16
3.2. Trajectoires scolaires.....	16
3.2.1. Années de diplomation.....	16
3.2.2. Répartition selon l'établissement et le diplôme obtenu.....	17
3.2.3. Nombre et types de diplômes obtenus .....	17
3.2.4. Parcours académiques.....	18
3.3. Trajectoires professionnelles .....	20
3.3.1. Taux d'activité, principaux secteurs d'emplois et types d'emplois occupés .....	20
3.3.2. Temps moyen écoulé entre la fin des études et l'obtention du premier emploi.....	22
3.3.3. Revenus d'emploi .....	22
3.3.4. Changements d'emplois .....	22
3.3.5. Chômage.....	23
3.4. Satisfaction .....	23
3.4.1. Les dimensions évaluées.....	23
3.4.2. Les variables influençant l'évaluation.....	24
3.4.3. Satisfaction à l'égard de la formation offerte dans les CAA .....	24
3.4.4. Satisfaction à l'égard de la formation offerte à l'IFP .....	27

3.4.5. Satisfaction à l'égard de la formation offerte à l'IPR/IFRA.....	29
4. SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS .....	32
4.1. Retour sur les faits saillants de l'enquête .....	32
4.1.1. La place des femmes dans les formations agricoles .....	32
4.1.2. Les trajectoires scolaires .....	32
4.1.3. Les trajectoires professionnelles .....	33
4.1.4. La satisfaction à l'égard des programmes d'études .....	33
4.2. Recommandations .....	34
CONCLUSION .....	36

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Répartition des personnes enquêtées selon les groupes d'âge.....	14
Tableau 2. Répartition des personnes enquêtées selon la région d'origine.....	15
Tableau 3. Type d'union et nombre d'enfants à charge.....	15
Tableau 4. Niveau d'éducation des parents selon le sexe des personnes enquêtées.....	16
Tableau 5. Répartition des personnes enquêtées par année de promotion et par sexe.....	16
Tableau 6. Répartition des personnes enquêtées en fonction de l'établissement d'enseignement, du dernier diplôme obtenu et du sexe.....	17
Tableau 7. Répartition des personnes enquêtées dans les organisations publiques, privées et personnelles selon le dernier diplôme obtenu.....	20
Tableau 8. Principaux titres d'emploi personnes enquêtées selon le dernier diplôme obtenu. ....	21
Tableau 9 : Nature et fréquence des commentaires recueillis lors de l'évaluation de la formation offerte dans les CAA. ....	26
Tableau 10. Nature et fréquence des commentaires recueillis lors de l'évaluation de la formation offerte à l'IFP. ....	28
Tableau 11. Nature et fréquence des commentaires recueillis lors de l'évaluation de la formation offerte à l'IPR/IFRA.....	30

## LISTE DES FIGURES

Figure 1. Proportion de femmes et d'hommes diplômés provenant de formations antérieures et se dirigeant vers d'autres études ou le marché du travail pour a) le CAPA, b) le BT/BTA, c) le DUTS, d) la licence, e) le diplôme d'ingénieur et f) le Master ou la MVA.....	19
Figure 2. Taux de satisfaction pour les six dimensions de la formation offerte dans les CAA. ....	25
Figure 3. Taux de satisfaction pour les six dimensions de la formation offerte à l'IFP.....	27
Figure 4. Taux de satisfaction pour les six dimensions de la formation offerte à l'IPR/IFRA.....	29

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

BT	Brevet technique
BTA	Brevet technique agricole
CAA	Centre d'apprentissage agricole
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CPS	Cellule Planification et statistiques
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DNETP	Direction nationale de l'enseignement technique et professionnel
DUTS	Diplôme universitaire de technicien supérieur
FASAM	Formation agricole pour la sécurité alimentaire au Mali
FCFA	Franc CFA
IFP/IFPMS	Institut de formation professionnelle Malick Sidibe (Koutiala)
IPR/IFRA	Institut polytechnique rural de formation et de recherche appliquée
MVA	Master en vulgarisation agricole
PADES	Projet d'appui au développement de l'enseignement supérieur
ONEF	Observatoire national de l'emploi et de la formation

## PRÉAMBULE

Le Mali a démarré plusieurs initiatives au cours des dernières années en vue d'actualiser l'offre de formation en agriculture en fonction des politiques nationales et des besoins des employeurs de son secteur agricole. À ces fins, la disponibilité de données factuelles sur les diplômés des divers cycles de formation ainsi que sur les besoins exprimés par des acteurs et des employeurs du secteur demeure un élément-clé à tout processus systématisé s'inscrivant selon une logique d'assurance-qualité. Actuellement au Mali, la faible disponibilité de données et d'informations de ce type constitue un enjeu important pour les intervenants du domaine.

Dès la fin de 2014, le directeur général de l'IPR/IFRA a souligné l'importance de combler ce déficit d'information et l'a partagé avec les représentants du projet Formation agricole pour la sécurité alimentaire au Mali (FASAM). Par la suite, des représentants du ministère de l'Agriculture, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ainsi que de l'ONEF ont adhéré à l'idée. Dès juin 2015, un groupe de travail composé de représentants de chacun des ministères concernés<sup>1</sup> a entamé les travaux menant à la réalisation de la première enquête auprès des diplômés des cycles actuels en formation agricole au Mali.

Le protocole de l'enquête soumis au groupe de travail a été produit par M. Jean Ramdé, professeur agrégé à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval, de M. Pierre-Mathieu Charest, vice-doyen aux études à la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval et de M. Daniel Campeau, directeur du projet FASAM. Ils ont été appuyés par M. Mamadou Konaté, directeur de la firme d'enquêtes sociales «MARIKANI», de M. J. Bonneville, coordonnateur technique du projet FASAM à Bamako, de M. A. Alliez du Collège Boréal et de Mmes V. Dion et M.C. Guay d'Éducation internationale.

Deux rapports d'étapes ont été produits et présentés au groupe de travail par M. Konaté de MARIKANI. Le présent rapport synthèse a été préparé par Mme Geneviève Laroche de l'Université Laval, révisé par Mmes H. Servais, A. Lavoie et par M. P.M. Charest de l'Université Laval et D. Campeau. Le rapport technique préliminaire a été produit par M. J. Ramdé, assisté de M. A. S. Loye.

Nous terminons en remerciant chaleureusement toutes les personnes qui ont accepté de participer à cette première enquête. Leur contribution individuelle et collective a permis de confirmer la faisabilité et l'intérêt des gens pour ce type d'enquête. Les phénomènes décrits et présentés dans cette enquête enrichissent grandement la connaissance du secteur et viennent appuyer les processus actuels d'actualisation des programmes de formation en cours au Mali.

---

<sup>1</sup> Le groupe de travail était composé de: Bréhima BOUARÉ, chef section Animation rurale, Ministère Agriculture; Bakary CISSÉ, coordonnateur PADES Ministère Enseignement supérieur; Yaya COULIBALY, directeur du CAA de Samanko, Ministère Agriculture; Boubacar DIALLO, directeur général ONEF; Bakary DOUMBIA, directeur de l'IFPMS Koutiala, Ministère Éducation nationale; Mahamoudou FAMANTA, directeur général IPR/IFRA; Diakalia KONÉ, chargé suivi-évaluation PADES CPS – Ministère Enseignement supérieur; Ogobassa SAYE, directeur national adjoint DNETP Ministère Éducation nationale; Abdoulaye Hassimi TOURÉ, agent DNETP Ministère Éducation nationale; Bocar A. TOURÉ, enseignant-chercheur IPR/IFRA;



## SOMMAIRE

L'enquête sur le profil et la satisfaction des hommes et des femmes diplômés en agriculture au Mali a rejoint 791 personnes, dont 160 femmes (21 %). Les personnes enquêtées proviennent de trois types d'établissements : les centres d'apprentissage agricole (CAA), les instituts de formation professionnelle (IFP) et l'Institut polytechnique rural de formation et de recherche appliquée (IPR/IFRA). Elles sont, pour la plupart, âgées de 25 à 34 ans, elles ont majoritairement terminé leurs études au cours des 5 dernières années et 80 % d'entre elles sont actuellement à l'emploi. Les hommes et femmes enquêtés sont célibataires, n'ont pas d'enfant et leurs parents sont généralement peu ou pas scolarisés.

L'étude du parcours académique suivi par les femmes et les hommes diplômés montre qu'ils ont, en général, plus de deux diplômes en poche. Les diplômés ayant complété un CAPA ou un brevet technique (BT ou BTA) sont proportionnellement plus nombreux à suivre une deuxième formation agricole (préférentiellement un diplôme universitaire de technicien supérieur) que les personnes ayant suivi une formation à l'IPR/IFRA. Les trajectoires professionnelles montrent pour leur part que les femmes et les hommes diplômés décrochent un premier emploi 3,5 ans, en moyenne, après la fin de leurs études, et que 66 % d'entre eux travaillent actuellement dans le secteur public. Près de 64 % des personnes enquêtées ont affirmé avoir changé d'emploi au moins une fois au cours de leur carrière.

La satisfaction des femmes et des hommes diplômés à l'égard de leur programme d'études est globalement très élevée pour les six dimensions évaluées (pertinence scientifique et sociale, structure de la formation, activités de formation et d'apprentissage, mesures de soutien à la réussite, ressources humaines et ressources matérielles et techniques) et ce, peu importe l'établissement d'enseignement. Les diplômés pointent cependant les conditions de vie difficiles sur les lieux de formation et la mauvaise qualité des ressources technologiques et matérielles mises à leur disposition comme les éléments les plus criants à améliorer dans les trois types d'établissements.

Les résultats de cette étude exploratoire inédite, bien qu'ils doivent être interprétés avec prudence, permettent néanmoins de questionner certains a priori concernant le profil des femmes et des hommes diplômés en agriculture, le marché du travail dans ce domaine et la qualité de la formation offerte dans les établissements d'enseignement. En regard des tendances qui semblent s'en dégager, les établissements de formation devraient consacrer prioritairement leurs ressources à la création d'un cadre de vie plus adéquat pour les étudiantes et les étudiants et à l'orientation de leurs programmes de formation vers l'acquisition de compétences transversales qui donneront aux diplômés la polyvalence nécessaire pour faire face à la diversité et à la précarité du marché du travail.

## INTRODUCTION

Au Mali, plusieurs institutions d'enseignement offrent des programmes de formation de niveaux variés dans le domaine de l'agriculture, allant des brevets techniques aux diplômes d'ingénieurs et de masters. Qu'il s'agisse d'établissements universitaires, de centres d'apprentissage agricole (CAA) ou d'instituts de formation professionnelle (IFP), toutes ces institutions ont à cœur de former des femmes et des hommes professionnels compétents, passionnés et pleinement en mesure de faire face aux défis du secteur agricole et du marché du travail.

Le milieu agricole est un secteur en constante évolution, ce qui implique pour les institutions d'enseignement de fréquemment revoir leur structure et leurs programmes de formation pour toujours mieux répondre aux besoins des étudiantes, des étudiants et du secteur. Or, afin d'éclairer les décisions à prendre en vue de l'amélioration de l'offre de formation et d'être en mesure d'évaluer l'impact des changements qui y seront apportés, il est impératif d'acquérir certaines données de base sur les parcours des personnes ayant fréquenté ces établissements scolaires, de même que sur leur appréciation de l'offre de formation actuelle. Or, actuellement, les décideurs ne disposent d'aucune donnée factuelle sur les études, le cheminement professionnel et la satisfaction des femmes et des hommes ayant acquis une formation agricole.

C'est dans ce contexte que sous la gouverne d'un groupe de travail regroupant les principaux ministères impliqués dans l'offre de formation agricole, le projet « Formation agricole pour la sécurité alimentaire au Mali » (FASAM) a supporté la réalisation d'une enquête auprès de 791 diplômés de trois institutions d'enseignement agricole au Mali afin de dresser le portrait de leurs trajectoires scolaires, de retracer leurs parcours professionnels et de mesurer leur taux de satisfaction par rapport à différents paramètres de leur programme de formation.

Ce rapport présente les principaux résultats de cette enquête dans une perspective globale, en mettant l'accent plus spécifiquement sur les différences entre les sexes et les établissements offrant des niveaux de formation différents<sup>2</sup>. Les sections qui suivent explicitent brièvement le contexte, les objectifs et la méthodologie employée pour mener l'enquête. Les résultats sont pour leur part divisés en quatre grandes parties, soit le profil des personnes enquêtées, leurs trajectoires académiques, leurs trajectoires professionnelles et leur niveau de satisfaction. La dernière section du rapport reprend les éléments les plus marquants et propose certaines recommandations pour aller plus loin dans l'analyse et guider d'éventuelles réformes des programmes

---

<sup>2</sup> Un rapport technique des analyses menées a également été produit. Les bases de données et ce document ont été distribués aux membres du groupe de travail.

## 1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

L'enquête auprès des femmes et des hommes diplômés en agriculture au Mali poursuit trois objectifs:

- 1) Décrire leurs **trajectoires de formation**;
- 2) Décrire leurs **trajectoires professionnelles**;
- 3) Apprécier leur **satisfaction à l'égard des études** selon six dimensions :
  - La pertinence scientifique et sociale de leur programme ;
  - La structure et les activités du programme ;
  - Les stratégies d'enseignement-apprentissage utilisées ;
  - Les mesures de soutien à la réussite disponibles ;
  - Les ressources humaines impliquées dans leur formation ;
  - Les ressources matérielles et technologiques disponibles.

Il convient de rappeler que cette étude a été conduite dans une perspective exploratoire, puisque ces réalités n'ont jamais été documentées auparavant. Les objectifs sous-jacents de cette enquête sont donc de générer des données qui pourront permettre à d'autres équipes intéressées par l'actualisation des programmes de formation ou l'évolution de l'emploi dans le secteur agricole, d'investiguer plus en profondeur certains phénomènes soulevés dans les résultats ainsi que de permettre aux instances décisionnelles concernées d'utiliser la base de données générée pour raffiner l'analyse en fonction de leurs besoins spécifiques.

## **2. MÉTHODOLOGIE**

La méthodologie choisie pour l'étude est de nature exploratoire, ce qui implique que les données n'ont pas été recueillies dans le but de vérifier des hypothèses préalablement formulées, mais bien simplement de décrire des phénomènes encore peu connus. La nécessité de dresser un portrait d'ensemble des femmes et des hommes diplômés a conduit au choix de méthodes d'enquêtes de nature essentiellement quantitatives.

### **2.1. Outil d'enquête**

Le sondage avec questions fermées a été retenu comme outil privilégié d'enquête, compte tenu des objectifs de l'étude. Les quatre sections du sondage couvrent les données sociodémographiques, des questions sur les trajectoires scolaires, des questions sur les trajectoires professionnelles et des questions d'opinion sur la satisfaction par rapport au programme d'études. Une firme malienne, spécialisée en recherche sociale et populationnelle, MARIKANI, a été retenue pour mener le sondage.

### **2.2. Population et échantillonnage**

La population ciblée par l'étude est l'ensemble des femmes et des hommes diplômés des CAA, des IFP et de l'IPR/IFRA. Pour des raisons pratiques, les personnes ayant complété leur formation au cours des 10 dernières années ont été ciblés pour participer à l'étude. Compte tenu de l'absence d'une liste regroupant l'ensemble des diplômés et de leur dispersion sur le territoire, l'échantillonnage s'est effectué selon la méthode boule de neige. Cette méthode consiste à cibler de nouveaux répondants à l'enquête à partir des informations et des contacts fournis par les répondants précédents. Ainsi, à partir d'une première liste de femmes et d'hommes diplômés fournie par un établissement de formation, l'équipe a pu recueillir de nouvelles listes auprès des personnes enquêtées et poursuivre le travail d'enquête jusqu'à l'atteinte d'un nombre significatif de répondants.

### **2.3. Cueillette des données**

Les personnes ciblées par l'étude ont participé à l'enquête à travers une interview téléphonique. La collecte des données a démarré le 7 juillet et a pris fin le 6 septembre 2015. Au total, 791 personnes provenant de trois types d'établissements de formation (CAA, IFP et IPR/IFRA) ont participé à l'enquête.

### **2.4. Traitement et analyse des données**

Les données recueillies ont été saisies à l'aide du logiciel *CSpro (Census and Survey Processing System)* puis converties au format SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Les erreurs de saisie et les contrôles de cohérence internes ont été effectués grâce à ces logiciels.

### 3. RÉSULTATS

Cette section présente les résultats dans une perspective globale. Elle dresse le portrait sociodémographique des femmes et des hommes diplômés, leur parcours académique, leur parcours professionnel et présente leur degré de satisfaction par rapport à leur programme de formation. Les résultats sont présentés en fonction de deux objectifs transversaux, soit d'illustrer les différences entre les sexes et les différences entre les individus provenant des différents établissements, lorsque cela s'avère pertinent. Dans la mesure où les données sur la population à l'étude ne sont connues que partiellement, il s'avère difficile de se prononcer sur la représentativité de notre échantillon. Les tendances que nous évoquons ne peuvent, dans ce contexte, qu'être indicatives mais n'en restent pas moins pertinentes pour nourrir les processus d'actualisation des programmes en cours.

#### 3.1. Profil des personnes enquêtées

##### 3.1.1. Sexe, âge et région de provenance

Sur les 791 personnes enquêtées, l'échantillon compte 161 femmes (20,4 %) et 630 hommes (79,6 %) (Tableau 1). La majorité de l'échantillon est âgée entre 25 et 34 ans (65,8 %), la tranche d'âge des 25-29 ans regroupant près de la moitié de l'échantillon dans des proportions quasi identiques chez les hommes (46,7 %) et les femmes (47,8 %) (Tableau 1).

**Tableau 1. Répartition des personnes enquêtées selon les groupes d'âge**

<b>Groupes d'âge</b>	<b>Sexe</b>		<b>% Total (n = 791)</b>
	<b>% Femmes (n = 161)</b>	<b>% Hommes (n = 630)</b>	
<i>&lt;20 ans</i>	<b>1,9</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>
<b>20-24</b>	<b>26,1</b>	<b>15,8</b>	<b>17,9</b>
<b>25-29</b>	<b>47,8</b>	<b>46,7</b>	<b>46,9</b>
<b>30-34</b>	<b>16,1</b>	<b>19,6</b>	<b>18,9</b>
<b>35-39</b>	<b>3,7</b>	<b>7,0</b>	<b>6,3</b>
<b>40 et plus</b>	<b>4,3</b>	<b>10,2</b>	<b>9,0</b>

Bien que les femmes et des hommes diplômés rejoints au cours de l'enquête proviennent de toutes les régions du Mali, ils se concentrent en très grande majorité dans les régions de Sikasso (29,2 %), Koulikouro (25,7 %) et Bamako (23,3 %), sans distinction nette entre les femmes et les hommes (Tableau 2).

Tableau 2. Répartition des personnes enquêtées selon la région d'origine

Région	Sexe		% Total (n = 791)
	% Femmes (n = 161)	% Hommes (n = 630)	
Sikasso	33,5	28,1	29,2
Koulikoro	22,4	26,5	25,7
Bamako	29,2	21,7	23,3
Ségou	5,6	8,9	8,2
Mopti	5,0	5,2	5,2
Kayes	1,2	4,9	4,2
Gao	2,5	2,2	2,3
Tombouctou	0,6	2,4	2,0

### 3.1.2. Situation familiale

La majorité des personnes enquêtées sont célibataires (57,6 %), dont une proportion légèrement plus élevée d'hommes (58 %) que de femmes (55,3 %) (Tableau 3). Les unions polygames sont relativement peu nombreuses (17,4 %) et plus fréquentes chez les hommes (18,3 %) que les femmes (14,3 %). Plus de la moitié des personnes enquêtées n'ont pas d'enfants (57 %), cette proportion étant plus grande chez les hommes (58,4 %) que chez les femmes (51,6 %) (Tableau 3).

Tableau 3. Type d'union et nombre d'enfants à charge

	Sexe		% Total (n = 791)
	% Femmes (n = 161)	% Hommes (n = 630)	
<b>Type d'union</b>			
Union monogame	30,4	23,5	24,9
Union polygame	14,3	18,3	17,4
Célibataire	55,3	58,3	57,6
<b>Nombre d'enfants à charge</b>			
0	51,6	58,4	57,0
1	27,3	18,9	20,6
2	13,7	9,0	10,0
3	5,6	5,1	5,2
4	1,9	3,7	3,3
5 et plus	0,0	4,9	3,9

### 3.1.3. Niveau de scolarité des parents

La majorité des hommes et des femmes diplômés ont déclaré que leurs parents (pères et mères) n'ont aucun niveau d'éducation ou une éducation coranique, cette proportion étant plus élevée chez les mères (75,1 %) que chez les pères (51,2 %) (Tableau 4). On note en particulier que 64 % des femmes enquêtées ont une mère sans instruction, alors que ce taux augmente à 77,9 % chez les hommes.

**Tableau 4. Niveau d'éducation des parents selon le sexe des personnes enquêtées**

	Sexe		% Total (n = 791)
	% Femmes (n = 161)	% Hommes (n = 630)	
<b>Niveau d'études du père</b>			
Sans instruction ou coranique	42,2	53,5	51,2
Primaire	5,6	4,8	4,9
Fondamental	11,8	12,9	12,7
Technique professionnel	19,9	16,2	16,9
Supérieur	20,5	12,7	14,3
<b>Niveau d'études de la mère</b>			
Sans instruction ou coranique	64,0	77,9	75,1
Primaire	9,9	6,7	7,3
Fondamental	14,3	7,4	8,8
Technique professionnel	8,7	6,3	6,8
Supérieur	3,1	1,6	1,9

## 3.2. Trajectoires scolaires

### 3.2.1. Années de diplomation

La très grande majorité des femmes et hommes diplômés (77,1 %) ont gradué au cours des cinq dernières années (Tableau 5).

**Tableau 5. Répartition des personnes enquêtées par année de promotion et par sexe**

Années	Sexe		Total
	F	H	
1976-2000	1	14	15
2001-2005	6	22	28
2006-2010	29	105	134
2011-2015	124	486	610
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>630</b>	<b>791</b>

### 3.2.2. Répartition selon l'établissement et le diplôme obtenu

Parmi les 161 femmes ayant répondu à l'enquête, 59,6 % ont obtenu leur dernier diplôme à l'IPR/IFRA, 32,7 % ont obtenu leur dernier diplôme dans un CAA et 7,8 % ont fréquenté l'IFP comme dernier lieu d'enseignement (Tableau 6). Le profil des 630 hommes suit la même tendance : 69,9 % d'entre eux proviennent de l'IPR/IFRA, contre 24,8 % et 5,3 % des CAA et de l'IFP, respectivement (Tableau 6). Il apparaît également que plus de la moitié des femmes enquêtées (55,4 %) détiennent soit un CAPA (27,0 %) ou un DUTS (28,4 %). Les hommes enquêtés sont aussi répartis, pour plus de la moitié d'entre eux (56,0 %), entre ces deux dernières formations (16,8 % pour le CAPA et 39,2 % pour le DUTS).

**Tableau 6. Répartition des personnes enquêtées en fonction de l'établissement d'enseignement, du dernier diplôme obtenu et du sexe**

Établissement	Dernier diplôme obtenu	Sexe		% Total (n = 791)
		% Femmes (n = 161)	% Hommes (n = 630)	
CAA	CAPA	27,0	16,8	19,0
	BTA	5,7	8,0	7,5
IFP	BT	7,8	5,3	5,8
IPR/IFRA	DUTS	28,4	39,2	37,0
	Licence	16,3	9,3	10,7
	Ingénieur	9,9	15,5	14,4
	Master/MVA	5,0	5,8	5,6

En considérant l'échantillon dans son ensemble, on constate que près de 37 % des personnes enquêtées ont complété un DUTS, contre 19 % un CAPA et 14,4 % un diplôme d'ingénieur (Tableau 6). Les répondants sont donc très inégalement répartis dans les programmes de formation à l'étude.

### 3.2.3. Nombre et types de diplômes obtenus

En moyenne, les personnes ayant participé à l'étude ont obtenu 2,09 diplômes (excluant le DEF) au cours de leur cheminement scolaire, qu'il s'agisse de diplômes de formation générale ou de diplômes liés au domaine agricole. Les femmes ont une moyenne de 1,93 diplômes et les hommes de 2,11. Une analyse plus approfondie montre cependant que le niveau de formation des hommes et des femmes est différent. En effet, 66,2 % des hommes enquêtés ont obtenu au moins un diplôme de niveau supérieur ou égal au bac au cours de leur cheminement, contre 54,7 % des femmes. De plus, 36 % des hommes enquêtés ont obtenu plus d'un diplôme de niveau équivalent ou supérieur au bac, contre 28,6 % des femmes. Les femmes répondantes présentent donc un niveau d'instruction plus faible que celui des hommes.

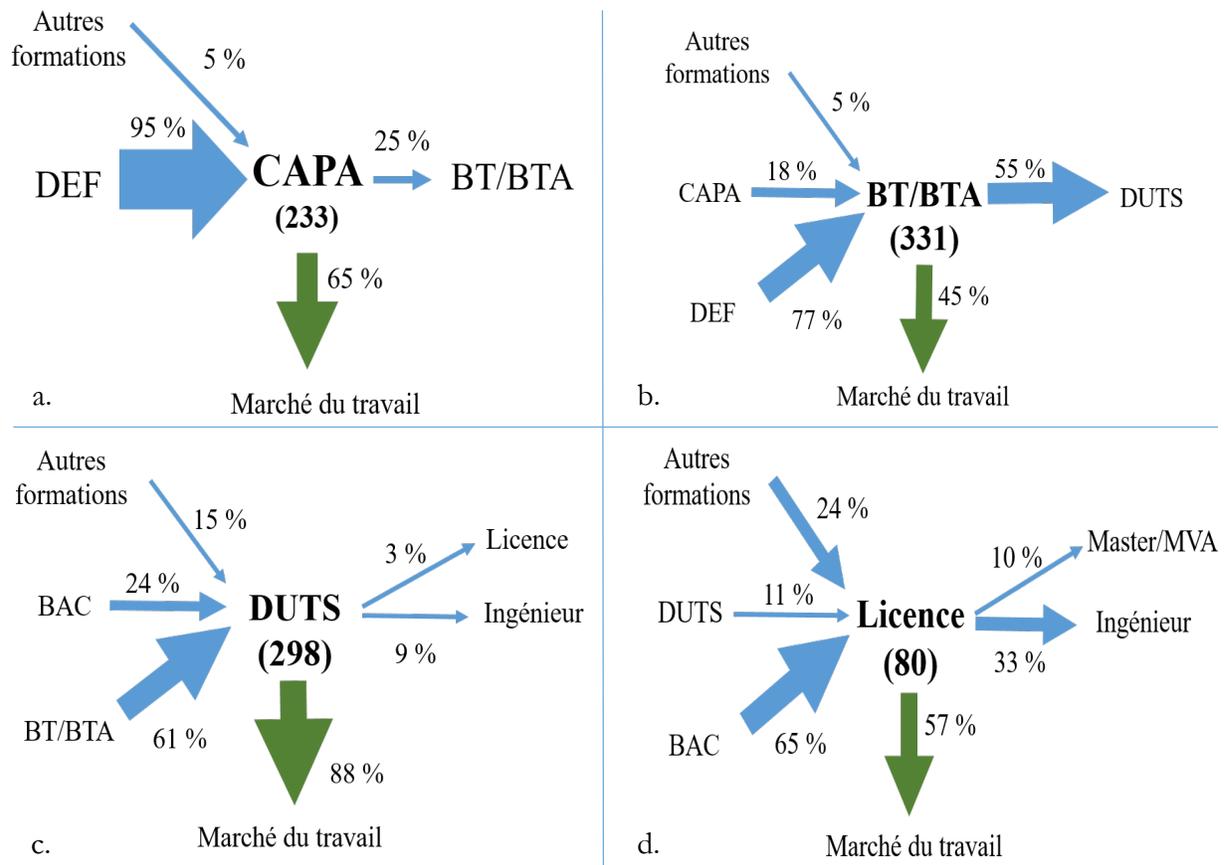
### 3.2.4. Parcours académiques

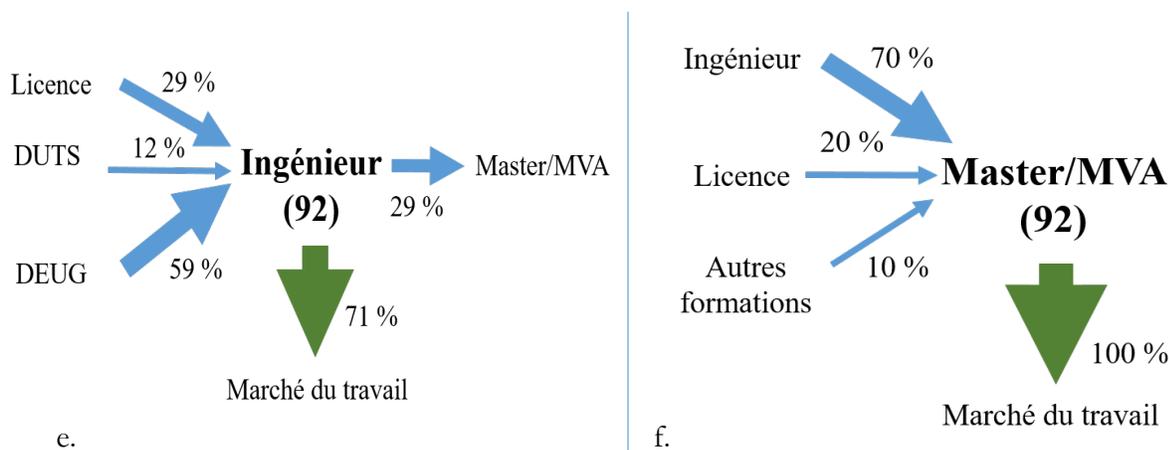
L'étude des parcours académiques permet d'en connaître davantage sur la nature des diplômes obtenus par les finissantes et les finissants des programmes agricoles offerts au Mali. La figure 1 présente, pour chaque type de diplôme, la provenance des étudiantes et des étudiants ainsi que les trajectoires choisies une fois leur formation complétée.

L'analyse différenciée selon les sexes n'a pas permis de déceler de différence notable entre les trajectoires des hommes et des femmes, ce qui concorde avec les données précédemment présentées sur le nombre de diplômes acquis et la répartition des hommes et des femmes au sein des différents programmes de formation.

La majorité des personnes ayant obtenu un CAPA (65 %) se dirigent vers le marché du travail sans retourner sur les bancs d'école (figure 1a). En revanche, environ 25 % d'entre elles choisissent de poursuivre leurs études au niveau du brevet technique, qu'il s'agisse du brevet technique agricole (BTA) ou du brevet technique (BT) offert à l'IFP (figure 1a).

Le BT et le BTA accueillent principalement des étudiantes et des étudiants n'ayant pas de formation agricole antérieure, puisque seulement 18 % proviennent du CAPA (figure 1b). À la fin du BT et du BTA, deux chemins principaux sont empruntés par les femmes et les hommes diplômés : la poursuite des études au DUTS (55 %) ou l'entrée sur le marché du travail (45 %).





**Figure 1. Proportion de femmes et d'hommes diplômés provenant de formations antérieures et se dirigeant vers d'autres études ou le marché du travail pour a) le CAPA, b) le BT/BTA, c) le DUTS, d) la licence, e) le diplôme d'ingénieur et f) le Master ou la MVA.**

Les personnes ayant décroché un DUTS sont nombreuses à avoir suivi une formation agricole antérieure : 61 % d'entre elles ont déjà obtenu un diplôme de BT ou de BTA (figure 1c). En revanche, un peu moins du quart (24 %) des femmes et des hommes diplômés possèdent une formation de base (bac). Après l'obtention du DUTS, 88 % des personnes diplômées ont pris le chemin du marché du travail sans retourner aux études (figure 1c). Une faible proportion (12 %) a plutôt choisi de poursuivre des études universitaires dans les programmes d'ingénieur (75 %) ou de licence (25 %) (figure 1c).

Les personnes ayant obtenu un diplôme d'ingénieur, une licence, une maîtrise ou une MVA choisissent tous, dans une très large proportion, de ne pas poursuivre leurs études après l'obtention de leur diplôme (figure 1d, 1e et 1f). Finalement, on note que 89 % des étudiantes et des étudiants ayant obtenu un diplôme de licence ne possédaient pas de formation agricole antérieure. De la même manière, seuls 12 % des ingénieurs agronomes provenaient du DUTS alors que 61 % provenaient du DEUG.

La figure 1 montre que le parcours des femmes et des hommes diplômés n'est pas linéaire, alors que des proportions non-négligeables de diplômés vont chercher une formation complémentaire à leur diplôme initial et ce, pour presque toutes les formations. En outre, la figure 1 met en évidence que 55 % des étudiantes et des étudiants ayant complété le brevet technique (BTA ou BT) choisissent de poursuivre leurs études dans une autre formation, alors que ce pourcentage est moindre pour les autres formations (DUTS, CAPA, diplômes de licence, d'ingénieur et de master ou de MVA). Ces premières observations gagneraient cependant à être validées par des études plus approfondies sur le mouvement des diplômés, femmes et hommes, entre les centres de formation et le marché du travail.

### 3.3. Trajectoires professionnelles

#### 3.3.1. Taux d'activité, principaux secteurs d'emplois et types d'emplois occupés

Au moment de l'enquête, 80 % des personnes enquêtées (soit 604 personnes) occupaient un emploi, qu'il soit lié ou non à leur domaine d'études ou qu'il soit ou non rémunéré (Tableau 7).

Le secteur public est le plus grand employeur pour les finissantes et les finissants en agriculture (64 %), suivi par le secteur privé (30 %) et le travail autonome (6 %) (Tableau 7). On constate notamment que plus de 75 % des femmes et des hommes diplômés détenant un CAPA, un BTA ou un BT travaillent dans le secteur public alors que ce taux est nettement moins élevé pour les personnes ayant suivi un autre type de formation agricole.

Selon les données de l'enquête, les formations de technicien supérieur (DUTS), de licence, d'ingénieur, de masters (MVA) et de maîtrise conduisent entre 32,5 % (master et MVA) et 47,3 % (licence) des finissantes et des finissants à travailler dans le secteur privé.

Ce sont aussi les femmes et les hommes détenteurs de DUTS, qui représentent la plus forte proportion d'employés dans les secteurs privés (38,6 %) et publics (28,0 %), en plus de représenter près d'un travailleur autonome sur deux (47,6 %).

**Tableau 7. Répartition des personnes enquêtées dans les organisations publiques, privées et personnelles selon le dernier diplôme obtenu**

		Types d'organisations						
		Répartition par diplôme (%)				Répartition par type d'organisation (%)		
		Privée	Publique	Personnelle	Total	Privée	Publique	Personnelle
	<i>n</i>	190	402	41	604	190	402	41
CAPA	110	18,2	76,4	5,5	100	10,9	22,2	14,3
BTA	49	12,2	81,6	6,1	100	3,3	10,6	7,1
BT	64	21,9	75,0	3,1	100	7,6	12,7	4,8
DUTS	197	36,0	53,8	10,2	100	38,6	28,0	47,6
Licence	55	47,3	38,2	14,5	100	14,1	5,6	19,0
Ingénieur	89	38,2	58,4	3,4	100	18,5	13,8	7,1
Masters	40	32,5	67,5	0,0	100	7,1	7,1	0,0
<b>Total</b>	<b>604</b>	<b>30,0</b>	<b>64,0</b>	<b>6,0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Les secteurs d'emplois occupés par les finissantes et les finissants (public, privé ou personnel) ne varient pas sensiblement en fonction du sexe.

Dans l'ensemble, la majorité des personnes enquêtées (64,8 %) a trouvé un premier emploi correspondant à son profil de formation. En termes de diversité d'emplois occupés, les

femmes et hommes diplômés en agriculture se retrouvent dans une vaste gamme de domaines et de niveaux de responsabilité (Tableau 8).

Les femmes et les hommes diplômés du CAPA sont employés dans le secteur public dans une proportion de 46,6 % soit à titre d'agents d'agriculture (22,8 %) ou de fonctionnaires occupant des postes divers (23,8 %). Près de la moitié des personnes ayant obtenu un BTA (47,5 %) se retrouve à la tête d'un secteur ou d'une zone agricole, alors que 25 % sont fonctionnaires. Les personnes ayant terminé leur brevet technique (BT) sont actuellement employées en tant qu'agents techniques d'agriculture (31,9 %) et chefs de secteurs ou de zones (22,2 %).

Les étudiantes et les étudiants ayant complété des études supérieures (DUTS, ingénieur, licences, masters, MVA), pour leur part, occupent les postes de direction, de supervision et sont en charge de projets et de programmes dans une plus grande proportion que celles et ceux ayant obtenu d'autres diplômes, bien que leur présence dans la fonction publique et dans des postes techniques soit aussi observable.

**Tableau 8. Principaux titres d'emploi personnes enquêtées selon le dernier diplôme obtenu**

<b>Types d'emploi</b>	<b>% des travailleurs diplômés occupant les types d'emploi</b>						
	<b>CAPA</b>	<b>BTA</b>	<b>BT</b>	<b>DUTS</b>	<b>Licence</b>	<b>Ingénieur</b>	<b>Master</b>
Agent technique d'agriculture	22,8	12,5	31,9	20,7	11,8	1,1	7,3
Animation/vulgarisation	3,0	5,0	2,8	2,2	3,9	4,4	-
En charge de production	-	-	-	-	-	5,5	14,6
En charge de programme	-	-	-	-	-	-	7,3
Chef d'agence/de projets/de chantiers/supervision	-	-	6,9	12,8	5,9	5,5	14,6
Chef de secteur/zone	10,9	47,5	22,2	8,9	-	4,4	7,3
Recherche/Enquêtes	-	-	4,2	4,5	2,0	3,3	4,9
Commerce agricole	4,0	-	4,2	3,4	3,9	1,1	-
Consultance/suivi-évaluation	-	-	-	5,6	17,6	11,0	14,6
Coordination/Direction	-	-	-	-	8,0	14,3	-
Personnel d'enseignement/d'encadrement/de formation	5,9	-	11,1	5,6	3,9	5,5	12,2
Fonction publique	23,8	25,0	2,8	6,7	2,0	12,1	12,2
Génie	-	-	-	-	-	6,6	-
Stage	19,8	5,0	6,9	22,3	25,5	13,2	4,9
Emploi non agricole	9,9	5,0	6,9	5,6	15,7	11,0	-
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### *3.3.2. Temps moyen écoulé entre la fin des études et l'obtention du premier emploi*

En moyenne, toutes formations confondues, les données de l'enquête montrent qu'il faut attendre 3,5 ans entre la fin des études et l'obtention d'un premier emploi. Cependant, le temps moyen d'attente est plus élevé à l'IPR/IFRA (3,7 ans) contre 3,3 ans dans les IFP et 2,9 ans dans les CAA. En examinant ces résultats selon le sexe, les femmes répondantes semblent obtenir leur premier emploi légèrement plus tôt (3,3 ans), que les hommes (3,5 ans).

### *3.3.3. Revenus d'emploi*

Le salaire moyen apparaît lié au grade des diplômés. Les personnes ayant obtenu un diplôme d'ingénieur agronome ont un revenu mensuel moyen de 131 000 FCFA tandis que celles ayant complété une formation technique en agriculture et en génie gagnent en moyenne 97 000 FCFA. Les agents techniques d'agriculture et du génie gagnent un salaire mensuel moyen de 74 000 FCFA. Les femmes et les hommes diplômés d'une formation en génie des eaux et des forêts gagnent en moyenne 119 000 FCFA par mois, alors que les licenciés gagnent un salaire moyen mensuel de 117 600 FCFA.

### *3.3.4. Changements d'emplois*

L'enquête a permis de révéler que les changements d'emploi sont fréquents et ce, peu importe le diplôme obtenu. En effet, 61,8 % des personnes enquêtées ont déclaré avoir changé d'emploi au moins une fois au cours de leur carrière et 22 % ont changé trois fois d'emploi ou plus.

Les femmes et les hommes diplômés de 1975 à 2000 ont, en moyenne, occupé 3 emplois d'une durée moyenne de 8 ans chacun. Les personnes diplômées de 2001 à 2005 et de 2006 à 2010 ont occupé en moyenne 1,81 emplois d'une durée moyenne respective de 6,2 ans et 3,7 ans. Les personnes les plus récemment diplômées (2011-2015) ont, pour leur part, occupé 1,48 emplois d'une durée moyenne de 1,46 ans. Ces données montrent que les personnes les plus récemment diplômées changent d'emplois plus fréquemment que leurs prédécesseurs, et qu'elles occupent le même emploi moins longtemps. La précarité croissante du marché de l'emploi ou le retour aux études pour acquérir une formation complémentaire au diplôme pourraient être des facteurs explicatifs de ce phénomène. Ces hypothèses mériteraient d'être investiguées à travers d'autres études plus spécifiques.

Le nombre d'emplois occupés ne varie pas significativement en fonction des diplômes obtenus ni en fonction du sexe. Cependant, certains types d'emplois amènent les personnes actives sur le marché du travail à changer plus souvent d'emplois que d'autres. Les personnes ayant le statut de travailleurs autonomes (87,5 %), les personnes agissant à titre de conseillers (80,0 %) et celles employées dans des secteurs autres que le secteur agricole (78,3 %) ont été les plus nombreuses, toutes proportions gardées, à changer d'emploi au moins une fois. À l'inverse, les personnes occupant des emplois contractuels, effectuant des tâches d'assistantat ou étant impliquées dans la formation sont celles qui changent le moins fréquemment

d'emploi (respectivement 14,7 %, 57,1 % et 58,3 %). Tous les autres profils d'emplois, dont les fonctionnaires, montrent des taux de changement supérieurs à 59 %.

### 3.3.5. *Chômage*

Au total, 20 % des personnes ayant participé à l'enquête (158 personnes) ont déclaré être sans-emploi, dont 25 % de femmes. Du total des sans-emploi, 61 % proviennent de l'IPR/IFRA, 34 % des CAA et seulement 6 % de l'IFP. Les personnes détenant un DUTS représentent, à elles seules, plus de 42 % des sans-emploi, suivis par les personnes diplômées du CAPA (20 %) et de la licence (13 %). Les personnes au chômage ont, pour la très grande majorité (65 %), obtenu leur dernier diplôme entre 2013 et 2015; ces personnes se situent donc dans le délai observé entre la fin des études et l'obtention du premier emploi (Tableau 11).

## 3.4. Satisfaction

### 3.4.1. *Les dimensions évaluées*

La satisfaction des personnes enquêtées à l'égard de la dernière formation reçue a été évaluée à l'aide de plusieurs questions divisées en six dimensions :

- 1) *La pertinence scientifique et sociale du programme (PSS)* a été évaluée en fonction de l'adéquation entre les objectifs des programmes, les compétences acquises, la formation reçue et le marché du travail.
- 2) *Les activités de formation (SAF)* ont été évaluées sur la base des objectifs des programmes, du contenu des cours et des travaux pratiques, de la répartition des différentes activités de formation dans le temps et de l'aspect motivant du programme.
- 3) *Les stratégies d'évaluation-apprentissage (SEA)* comprennent l'appui offert par les enseignants, la pertinence du matériel et des modes d'évaluation des cours et des travaux pratiques ainsi que leur intérêt pour l'intégration des connaissances.
- 4) *Les mesures de soutien à la réussite (MSR)* englobent les services offerts par les établissements d'enseignement : hébergement, repas, services de santé, loisirs et mesures d'aide à l'apprentissage.
- 5) *Les ressources humaines (RH)* traitent spécifiquement de l'expertise, du nombre et de la disponibilité des enseignants, du personnel d'appui technique et du personnel administratif.
- 6) *Les ressources matérielles et techniques (RMT)*, évaluées tant sur leur nombre que sur leur qualité, comprennent les salles de classe, les laboratoires, les ateliers, sites d'élevage ou de culture, l'équipement informatique et les ressources documentaires.

Chaque question posée dans cette section pouvait être répondue en choisissant l'une des cinq options suivantes : totalement d'accord, plutôt d'accord, plutôt en désaccord, totalement en désaccord ou sans opinion. Les réponses obtenues aux questions correspondant à la même variable ont été agglomérées de façon à obtenir une moyenne pour chacune des variables étudiées. Dans un souci de concision, seuls les résultats agglomérés seront présentés dans ce rapport.

Des commentaires qualitatifs ont été recueillis pour chacune des dimensions évaluées afin de compléter l'évaluation. Ces commentaires ont été analysés en fonction de leur contenu en utilisant une méthode de codage standard. Les résultats sommaires de cette compilation sont présentés dans ce rapport.

#### *3.4.2. Les variables influençant l'évaluation*

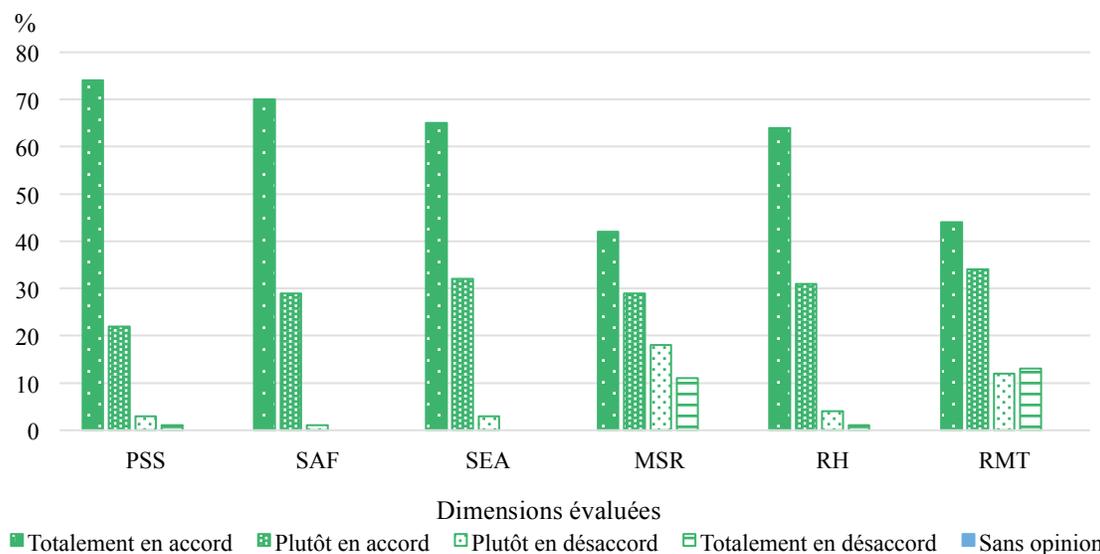
Les analyses menées sur les données recueillies auprès des 791 personnes enquêtées n'ont montré aucune différence significative entre les évaluations faites par les hommes et les femmes. De même, la provenance des personnes diplômées, leur lieu de résidence, leur situation familiale ou leur situation d'emploi n'ont qu'une incidence négligeable sur leur évaluation.

Cependant, l'analyse a montré que le lieu d'emploi influençait significativement les réponses données au questionnaire; il semblerait que les personnes diplômées travaillant en milieu rural aient une opinion légèrement plus favorable de leur programme de formation que celles occupant un emploi en milieu urbain, et ce peu importe le diplôme obtenu. Ces résultats soulèvent la question d'une meilleure adaptation des programmes à la pratique en milieu rural par rapport aux besoins spécifiques reliés à une pratique en milieu urbain. Ce point mériterait d'être approfondi dans des enquêtes ultérieures.

En regard de ces constats, les résultats de l'évaluation de la satisfaction des personnes enquêtées seront présentés par établissement d'études. En dressant un portrait global de la satisfaction pour chaque milieu d'études, il sera plus facile d'obtenir une vision d'ensemble et de cibler des actions à entreprendre pour améliorer les formations offertes dans chaque type d'établissements.

#### *3.4.3. Satisfaction à l'égard de la formation offerte dans les CAA*

Les personnes diplômées des CAA montrent un très haut taux de satisfaction pour les six dimensions de la formation évaluées dans l'enquête (figure 2). En additionnant les taux de femmes et d'hommes « totalement en accord » et « plutôt en accord », il s'avère qu'entre 71 % et 99 % d'entre eux se disent satisfaits de leur formation. Les taux d'insatisfaction (plutôt en désaccord et totalement en désaccord) sont plus élevés pour les variables « mesures de soutien à la réussite » (MSR) et « ressources matérielles et techniques » (RMT) : respectivement 30 % et 25 % des personnes diplômées se déclarent insatisfaites de ces volets de leur formation.



PSS : Pertinence scientifique et sociale; SAF : Structure des activités de formation; SEA : Stratégies d’enseignement-apprentissage utilisées; MSR : Mesures de soutien à la réussite disponibles; RH : Ressources humaines impliquées dans leur formation; RMT : Ressources matérielles et technologiques disponibles.

**Figure 2. Taux de satisfaction pour les six dimensions de la formation offerte dans les CAA**

Les 282 commentaires recueillis permettent de mieux comprendre les aspects appréciés et moins appréciés des formations données dans les CAA (Tableau 9). Les mesures de soutien à la réussite font l’objet de plus du quart des commentaires (25,9 %), suivi par les ressources matérielles et techniques (20,2 %) et les ressources humaines (16,3 %). Ce sont aussi ces trois dimensions qui obtiennent les taux d’insatisfaction les plus élevés.

Sur le plan des mesures de soutien à la réussite, les personnes ayant émis des commentaires déplorent les conditions de vie difficiles, les conditions d’hygiène passables, l’absence de cantine et l’inaccessibilité des services de santé à proximité ou sur les lieux de la formation. Les ressources matérielles et techniques (notamment les ordinateurs, ouvrages de référence et espaces de travail) sont pour leur part critiquées quant à leur nombre insuffisant et leur qualité laissant à désirer. Finalement, les ressources humaines sont jugées insatisfaisantes pour 5 % des personnes ayant émis des commentaires, notamment à cause du nombre insuffisant de ressources humaines dédiées à l’enseignement et de leur manque de formation.

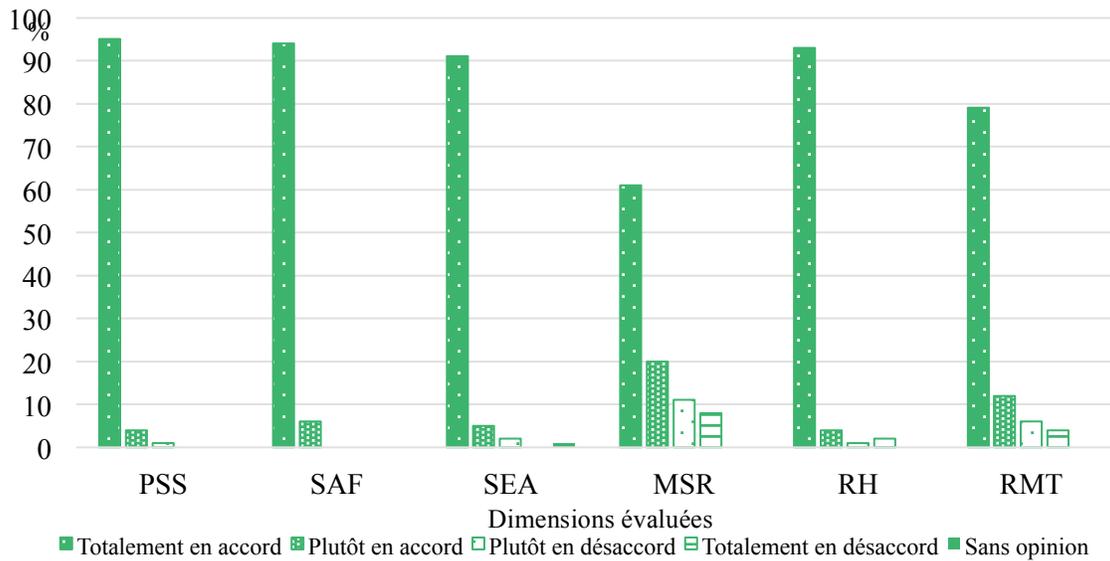
Tableau 9. Nature et fréquence des commentaires recueillis lors de l'évaluation de la formation offerte dans les CAA

<b>Principaux commentaires recueillis</b>	<b>% des commentaires</b>
<b>PSS – Pertinence scientifique et sociale</b>	<b>11,3</b>
<i>Formation de qualité</i>	46,9
<i>Formation inadéquate / recherche d'emploi</i>	53,1
<b>SAF – Structure des activités de formation</b>	<b>13,5</b>
<i>Enseignement et formation de qualité</i>	50,0
<i>Manque de matériel, de personnes chargées de la formation</i>	23,7
<i>Autres</i>	26,3
<b>SEA – Stratégies d'enseignement-apprentissage</b>	<b>12,8</b>
<i>Stage pertinent et important</i>	61,1
<i>Manque d'organisation, de matériel</i>	13,9
<i>Conditions de stage difficiles</i>	11,1
<i>Autres</i>	13,9
<b>MSR – Mesures de soutien à la réussite</b>	<b>25,9</b>
<i>Conditions de vie difficiles</i>	39,7
<i>Améliorer les conditions sanitaires</i>	16,4
<i>Améliorer les repas</i>	13,7
<i>Améliorer l'hébergement</i>	6,8
<i>Autres</i>	23,2
<b>RH – Ressources humaines</b>	<b>16,3</b>
<i>Satisfaisant</i>	37,0
<i>Insuffisance des ressources humaines dédiées à l'enseignement, absentéisme</i>	22,6
<i>Mauvaise qualité de l'enseignement</i>	17,4
<i>Incompétence de l'administration</i>	10,9
<b>RMT – Ressources matérielles et techniques</b>	<b>20,2</b>
<i>Matériel pédagogique insuffisant et de mauvaise qualité</i>	40,4
<i>Nombre d'ordinateurs insuffisants, mauvaise connexion internet</i>	21,1
<i>Laboratoires mal équipés</i>	17,5
<i>Espaces de travail mal configurés</i>	12,3
<i>Insatisfaisant (général)</i>	15,8

Note : Les chiffres en gras représentent la proportion de commentaires recueillis pour chacune des 6 dimensions. Les pourcentages associés aux énoncés sous chacune des dimensions présentent la ventilation des commentaires à l'intérieur de chacune des dimensions.

#### 3.4.4. Satisfaction à l'égard de la formation offerte à l'IFP

Les personnes ayant suivi avec succès une formation à l'IFP présentent les taux de satisfaction les plus élevés pour la majorité des dimensions évaluées : les taux de satisfaction, une fois les réponses « totalement en accord » et « plutôt en accord » additionnées, oscillent entre 81 % et 100 % pour toutes les variables étudiées (figure 3). Encore une fois, ce sont les mesures de soutien à la réussite, les ressources matérielles et techniques et les ressources humaines qui recueillent les plus hauts taux d'insatisfaction (19 %, 10 % et 3 % respectivement).



PSS : Pertinence scientifique et sociale; SAF : Structure des activités de formation; SEA : Stratégies d'enseignement-apprentissage utilisées; MSR : Mesures de soutien à la réussite offertes; RH : Ressources humaines impliquées dans leur formation; RMT : Ressources matérielles et technologiques disponibles.

**Figure 3. Taux de satisfaction pour les six dimensions de la formation offerte à l'IFP**

Les personnes diplômées de l'IFP ont formulé 66 commentaires différents sur les variables étudiées. Leurs principaux commentaires portent sur les mesures de soutien à la réussite (23 %), la structure des activités de formation (21 %) et les ressources matérielles et techniques (18 %) (Tableau 10). Tout comme dans le cas des CAA, elles dénoncent les conditions de vie difficiles sur les lieux d'étude, et expriment à de nombreuses reprises qu'il faut du « courage » et de la « patience » pour réussir dans ces conditions. Les conditions d'hébergement, le manque de suivi des étudiantes et étudiants et l'absence de services de santé sont les principaux reproches recensés.

**Tableau 10. Nature et fréquence des commentaires recueillis lors de l'évaluation de la formation offerte à l'IFP**

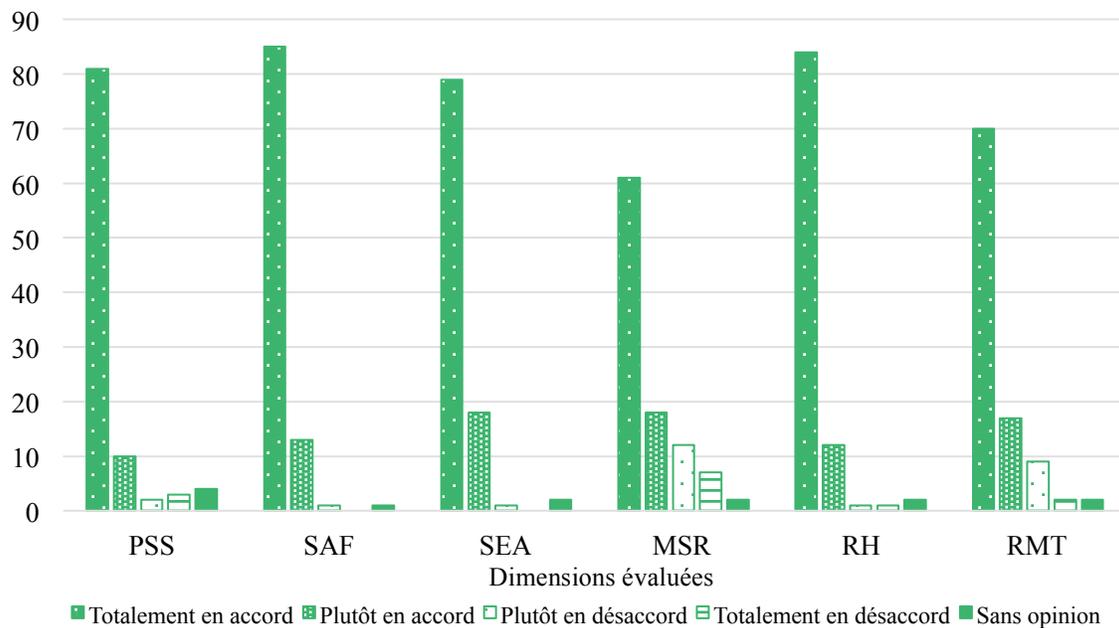
Principaux commentaires recueillis	<b>% des commentaires</b>
<b>Pertinence scientifique et sociale</b>	<b>12,3</b>
Formation pertinente	50,0
Bonté et patience du personnel enseignant	37,5
Formation incomplète	12,5
<b>Structure des activités de formation</b>	<b>20,8</b>
Ouvre l'esprit, motivant	35,7
Qualité du personnel enseignant	28,6
Cette formation mène vers d'autres études	14,3
Manque de suivi après les études	7,1
Manque de travaux pratiques	7,1
Stage satisfaisant	7,1
<b>Stratégies d'évaluation et d'apprentissage</b>	<b>13,7</b>
Stage pertinent	77,8
Stage non pertinent	11,1
Personnel enseignant mal outillé	11,1
<b>Mesures de soutien à la réussite</b>	<b>23,2</b>
Améliorer les conditions de vie - général	33,3
Il faut du courage, de la patience	26,7
Hébergement insuffisant	13,3
Le suivi des élèves doit être amélioré	13,3
Manque de services de santé	6,7
On se débrouille	6,7
<b>Ressources humaines</b>	<b>11,6</b>
Personnel motivé et présent	62,5
Personnel enseignant en nombre insuffisant	25,0
Administration trop directive	12,5
<b>Ressources matérielles et techniques</b>	<b>18,2</b>
Les ressources sont insuffisantes - général	83,3
Ressources satisfaisantes	16,7

*Note : Les chiffres en gras représentent la proportion de commentaires recueillis pour chacune des 6 dimensions. Les pourcentages associés aux énoncés sous chacune des dimensions présentent la ventilation des commentaires à l'intérieur de chacune des dimensions.*

Les femmes et les hommes diplômés ont cependant formulé des commentaires très généralement positifs sur la structure des activités de formation dispensées à l'IFP, soulignant en outre le caractère motivant des programmes et la qualité du personnel enseignant. Dans la même veine, 77,8 % des commentaires concernant les stratégies d'évaluation et d'apprentissages soulignent la pertinence du stage. En revanche, tout comme dans le cas des CAA, plusieurs déplorent l'insuffisance des ressources matérielles mises à leur disposition, sans toutefois donner des précisions sur les améliorations à apporter.

### 3.4.5. Satisfaction à l'égard de la formation offerte à l'IPR/IFRA

Les femmes et les hommes diplômés de l'IPR/IFRA sont en général très satisfaits de leur passage dans cette institution d'enseignement, tout comme leurs collègues des autres institutions. Les taux de réponses « très satisfait » varient entre 61 % (pour les mesures de soutien à la réussite) et 85 % (pour la structure des activités de formation). En additionnant à ces taux les taux de personnes plutôt satisfaites, la satisfaction globale varie entre 79 % et 98 % pour l'ensemble des dimensions évaluées.



PSS : Pertinence scientifique et sociale; SAF : Structure des activités de formation; SEA : Stratégies d'enseignement-apprentissage utilisées; MSR : Mesures de soutien à la réussite disponibles); RH : Ressources humaines impliquées dans leur formation; RMT : Ressources matérielles et technologiques disponibles.

**Figure 4. Taux de satisfaction pour les six dimensions de la formation offerte à l'IPR/IFRA**

Les femmes et les hommes diplômés de l'IPR/IFRA ont partagé beaucoup plus de commentaires au sujet de leur vécu que leurs collègues des autres établissements. Au total, ce sont 515 commentaires qui ont été recueillis pour l'ensemble des six variables (Tableau 11).

Les commentaires sur la qualité de la formation dispensée à l'IPR/IFRA sont généralement plus positifs que ceux concernant les autres établissements. En effet, les commentaires soulignant la qualité de la formation et du personnel enseignant, de même que le statut d'institution de référence de l'IPR/IFRA sont très nombreux dans les rubriques concernant la pertinence scientifique et sociale, la structure des activités de formation, les stratégies d'évaluation et d'apprentissage et les ressources humaines, ceux-ci variant grosso modo entre 50 % et 80 % des commentaires recueillis pour ces dimensions.

En revanche, les ressources humaines, qui font l'objet de plus du tiers des commentaires recueillis (35,7 %), sont jugées insuffisantes ou de mauvaise qualité dans près de 30 % des commentaires recueillis sous cette dimension. Certains commentaires suggèrent en outre à l'institution d'augmenter et de mieux former le personnel responsable de l'enseignement et de la supervision des stages afin d'améliorer la qualité de la formation.

Contrairement aux cas précédents, les mesures de soutien à la réussite et les ressources matérielles et techniques n'occupent pas la plus grande part des commentaires recueillis (20,4 % et 13,6 % respectivement). Conséquemment, les conditions de vie et la qualité des ressources mises à la disposition des étudiantes et des étudiants sont décrites par un nombre relativement peu important de commentaires, même si la nature des reproches faits à l'institution au niveau de la pauvre qualité et du nombre insuffisant de ressources disponibles, de même que sur la vétusté ou le manque d'infrastructures adéquates pour assurer un cadre de vie et de réussite acceptable est semblable à ce qui a été précédemment évoqué dans les autres établissements.

**Tableau 11. Nature et fréquence des commentaires recueillis lors de l'évaluation de la formation offerte à l'IPR/IFRA**

Principaux commentaires recueillis	% des commentaires
<b>Pertinence scientifique et sociale</b>	<b>22,8</b>
Formation, personnel enseignant et structure de qualité	71,0
Formation à améliorer, à actualiser	22,4
Formation peu pertinente car elle offre peu de pratique	4,7
Insuffisance du soutien offert au personnel enseignant	3,7
Autres	12,1
<b>Structure des activités de formation</b>	<b>22,5</b>
Utile, bénéfique, motivant, de qualité, de référence	44,0
Institution de référence	35,3

Les activités de formation devraient être améliorées	<b>6,9</b>
Autres	<b>7,0</b>
<b>Stratégie d'évaluation et d'apprentissages</b>	<b>12,4</b>
Stage utile, formation utile	<b>53,9</b>
Formation de référence	<b>31,7</b>
Qualité insuffisante	<b>9,5</b>
Matériel insuffisant	<b>6,3</b>
<b>Mesures de soutien à la réussite</b>	<b>20,4</b>
Ça prend du courage, conditions de vie difficiles	<b>36,2</b>
Manque de soutien pour les étudiants	<b>12,4</b>
Service de cantine à améliorer	<b>10,5</b>
Manque d'hébergement	<b>9,5</b>
Hygiène déplorable	<b>7,6</b>
Manque de pratique	<b>3,8</b>
Personnel enseignant mal équipé et formé	<b>3,8</b>
Autres	<b>8,6</b>
<b>Ressources humaines</b>	<b>35,7</b>
Personnel enseignant de qualité, présent	<b>51,0</b>
Personnel enseignant insuffisant	<b>20,8</b>
Personnel encadrant les stages insuffisant	<b>3,8</b>
Formation insuffisante pour le personnel encadreur	<b>1,9</b>
Autres	<b>18,9</b>
<b>Ressources matérielles et techniques</b>	<b>13,6</b>
Manque de ressources (livres)	<b>28,9</b>
Manque de ressources technologiques (ordinateurs, internet)	<b>25,8</b>
Les ressources sont en mauvais état/de mauvaise qualité	<b>24,6</b>
Manque de salles	<b>10,1</b>
Manque d'organisation	<b>2,9</b>
Les ressources sont suffisantes et d'assez bonne qualité	<b>2,9</b>

*Note : Les chiffres en gras représentent la proportion de commentaires recueillis pour chacune des 6 dimensions. Les pourcentages associés aux énoncés sous chacune des dimensions présentent la ventilation des commentaires à l'intérieur de chacune des dimensions.*

## 4. SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

### 4.1. Retour sur les faits saillants de l'enquête

L'étude du profil académique et professionnel ainsi que de la satisfaction des femmes et des hommes diplômés des institutions d'enseignement agricole maliennes a permis de dégager certaines tendances intéressantes dans leurs parcours académiques et professionnels, ainsi que dans la satisfaction qu'ils expriment quant à leur programme d'études.

#### 4.1.1. *La place des femmes dans les formations agricoles*

Le profil général des personnes enquêtées a été dressé en les comparant selon le sexe. Le portrait révèle que les femmes semblent être relativement peu nombreuses à entreprendre des études en agriculture, celles-ci ne représentant qu'environ 20 % de l'échantillon. Les femmes sont aussi, globalement, moins scolarisées que les hommes. Or, rien dans les données colligées ne permet de lier ces résultats à des caractéristiques sociodémographiques telles que le statut matrimonial, la région de provenance ou la scolarité antérieure des parents. De même, les femmes se dirigent proportionnellement dans les mêmes programmes que les hommes et éprouveraient légèrement moins de difficultés à se trouver un premier emploi que leurs collègues masculins (3,3 ans contre 3,5 ans).

#### 4.1.2. *Les trajectoires scolaires*

Des trajectoires scolaires, nous retenons deux éléments importants. Premièrement, les femmes et les hommes diplômés prennent plus de 3 ans, en moyenne, pour se trouver un premier emploi après la fin de leurs études, ce qui semble être un délai assez long. Certains éléments contextuels devraient être examinés pour mieux comprendre cette réalité et la comparer à celle vécue dans d'autres domaines. Le fait que la plupart des personnes enquêtées soient situées en milieu urbain permet peut-être d'éclairer partiellement cette situation, les emplois en agriculture étant plus nombreux en zone rurale. En matière de formation agricole, cette donnée laisse aussi présager que les personnes diplômées n'ont peut-être pas toutes les compétences requises à la sortie de leur formation pour occuper un emploi, ce qui retarderait leur embauche.

Deuxièmement, les parcours scolaires ont clairement montré que plus de 50 % des étudiantes et des étudiants obtenant un brevet technique (BT ou BTA) se dirigent vers un diplôme universitaire de technicien supérieur, alors qu'entre 65 % et 88 % des diplômés ayant complété d'autres types de formations agricoles se rendent sur le marché du travail sans retourner sur les bancs d'école. Cette statistique pose la question de la pertinence du brevet technique en agriculture, qui apparaît, sous cet angle, être moins adapté au marché du travail que les autres formations.

#### 4.1.3. Les trajectoires professionnelles

Les trajectoires professionnelles ont fait ressortir un niveau de précarité d'emploi relativement élevé chez les personnes enquêtées, celles-ci ayant changé d'emploi au moins une fois dans une proportion de 64 %. De plus, les données ont montré que 36 % d'entre elles trouvent un emploi dans les secteurs privé ou du travail autonome à leur sortie de l'école, ce taux étant plus élevé chez les diplômés de l'IPR/IFRA que chez les détenteurs de CAPA ou de BT/BTA, hommes et femmes confondus. Ces données montrent encore une fois que la versatilité et polyvalence sont des qualités très importantes à maîtriser afin de profiter au maximum des possibilités offertes sur le marché du travail, et que les formations devraient permettre de les acquérir. Des analyses plus poussées sur la structure de l'emploi agricole au Mali sont nécessaires afin d'enrichir la compréhension des dynamiques d'insertion et de cheminement professionnel ainsi que des besoins quantitatifs et qualitatifs de main d'œuvre dans le secteur agricole.

#### 4.1.4. La satisfaction à l'égard des programmes d'études

Globalement, l'étude de la satisfaction révèle un très haut taux de satisfaction pour l'ensemble des dimensions étudiées. Les dimensions de la pertinence scientifique et sociale de la formation, des stratégies d'apprentissages et de la structure de la formation obtiennent les plus hauts taux de satisfaction, variant entre 94 % et 100 %. Les dimensions obtenant les plus hauts taux d'insatisfaction sont les mesures de soutien à la réussite et les ressources matérielles et techniques mises à la disposition des étudiantes et des étudiants; entre 10 % et 29 % d'entre eux se déclarant plutôt ou totalement insatisfaits de ces dimensions.

Les commentaires recueillis permettent de corroborer ces résultats et de les préciser, bien que peu de suggestions aient été émises pour apporter des améliorations tangibles aux dimensions les moins appréciées.

Les forts taux de satisfaction enregistrés ne devraient pas mener à penser que la formation agricole dispensée au Mali n'a pas à s'améliorer. En effet, plusieurs raisons, indépendantes de la qualité de la formation offerte dans les établissements d'enseignement, peuvent être invoquées pour expliquer le haut niveau de satisfaction déclaré par les personnes enquêtées, telles que :

- *L'outil d'enquête de nature essentiellement quantitative*, reconnu dans la littérature scientifique comme un outil pouvant inciter les personnes répondantes à déclarer une évaluation plus favorable de l'objet étudié que ce qu'elles auraient déclaré par l'utilisation d'un outil uniquement qualitatif;
- *Des traits culturels*, liés par exemple à l'inconfort ressenti à mettre en lumière certains problèmes dans des programmes de formation qui sont estimés à travers le pays ou au respect qui doit être dévolu au personnel enseignant et responsable des formations;

- *La résilience des étudiantes et des étudiants maliens*, qui leur fait peut-être sous-estimer l'ampleur des problèmes ou des lacunes présentes dans les programmes de formation;
- *La méconnaissance d'autres façons de faire* en enseignement, qui limiterait la capacité de comparer les formations offertes à d'autres modèles et régulerait ainsi le taux de satisfaction;
- *Le sentiment d'être privilégié en ayant eu accès à une formation*, ce qui limiterait la légitimité sociale de critiquer le programme de formation et inciterait les personnes enquêtées à être indulgentes envers les institutions de formation qui les ont acceptées et leur ont délivré un diplôme.

Ainsi, les taux de satisfaction élevés à l'égard des formations doivent être interprétés avec prudence, et gagneraient à être complétés par d'autres enquêtes.

#### **4.2. Recommandations**

L'établissement de ces grandes lignes nous permet de formuler certaines recommandations à l'intention des responsables de formations agricoles et des scientifiques désireux d'approfondir davantage les données présentées dans ce rapport.

*Recommandations pour les responsables des formations :*

- Prendre en compte que les personnes inscrites dans les programmes de formation ont des cheminements scolaires et des connaissances très variées (formation générale ou diplômes de formation agricole de niveau inférieur). Les parcours académiques devraient offrir une certaine souplesse pour s'ajuster à cette réalité.
- S'assurer que les compétences acquises pendant la formation rejoignent les besoins de la société malienne et du marché du travail; que les femmes et les hommes diplômés soient polyvalents et développent des compétences transversales permettant d'occuper une diversité d'emplois; que les stages et les activités pratiques, qui sont jugés très importants par les étudiants, soient de très bonne qualité et encadrés adéquatement. Des analyses de situation de travail et des études plus fines des besoins actuels et émergents du secteur agricole seront nécessaires afin de cibler les compétences à développer plus spécifiquement dans chacune des formations.
- S'assurer que les compétences acquises permettent aux femmes et aux hommes diplômés de travailler dans le secteur privé et non seulement dans la fonction publique. Le secteur privé représente 30 % des emplois occupés et se caractérise par une grande variété de fonctions et de tâches.
- Améliorer les conditions de vie de base et le matériel mis à la disposition des étudiantes et des étudiants dans l'ensemble des établissements de formation;
- Questionner la faible représentativité des femmes dans les études en agriculture et

vérifier si des campagnes de promotion ciblées ou d'autres outils pourraient être utilisés pour accroître leur présence dans ce domaine;

*Recommandations et pistes pour des recherches futures :*

- Approfondir et raffiner les résultats de cette étude par de nouvelles enquêtes auprès d'employeurs, de responsables de l'enseignement, d'hommes et de femmes diplômés et de personnes engagées sur le marché du travail dans le domaine agricole ayant poursuivi des études dans d'autres institutions de formation à travers le monde.
- Comparer les profils des femmes et des hommes diplômés en agriculture aux statistiques nationales et aux statistiques des institutions d'enseignement afin d'en savoir plus sur leurs représentativités;
- Examiner plus en profondeur certains phénomènes liés au marché du travail, tels que le délai d'attente entre la diplomation et l'obtention du premier emploi ou les raisons du retour sur les bancs d'école après l'obtention d'un premier diplôme;
- Utiliser d'autres méthodes d'enquêtes pour étudier la satisfaction à l'égard de la formation afin d'enrichir et de préciser les données ici colligées et d'éviter de répéter les biais liés à la méthode retenue.
- Répéter cet exercice ou un exercice similaire auprès des prochaines cohortes qui obtiendront leurs diplômes dans les mêmes établissements, afin de déceler des changements et des tendances lourdes dans le domaine de l'emploi et de la formation agricole au Mali.

Ces recommandations ne sont énoncées qu'à titre indicatif. D'autres avenues pourraient évidemment être envisagées par les responsables de formation ou les équipes de recherche pour donner suite à cette première étude sur le sujet et ainsi, améliorer la formation dans le secteur agricole.

## CONCLUSION

L'étude exploratoire conduite auprès de 791 personnes diplômées de trois établissements de formation agricole au Mali avait pour but de dresser leur profil, de comprendre leurs trajectoires scolaires et professionnelles et de mesurer leur satisfaction à l'égard de six dimensions différentes de leur formation.

Les résultats obtenus, sans prétendre être représentatifs, dressent néanmoins un portrait intéressant de la situation et permettent de deviner certaines tendances qui gagneraient néanmoins à être validées par des études plus poussées. En outre, les résultats présentés semblent montrer que les femmes et les hommes diplômés suivent des parcours scolaires et professionnels qui, loin d'être linéaires, effectuent des mouvements de va-et-vient entre différentes formations et différents types d'emplois. De même, il semble que certains types de formation, notamment les CAPA et la formation dispensée à l'IPR/IFRA, apparaissent mieux adaptés au marché du travail que d'autres. Cependant, dans tous les types de formation, la difficulté à trouver un emploi rapidement demeure, ce qui remet en question l'adéquation entre les compétences acquises lors des formations et les compétences requises sur le marché du travail.

En ce qui concerne l'étude de la satisfaction à l'égard des programmes de formation, les taux de satisfaction dépassent toujours les 70 %. La pertinence des programmes, les stratégies d'apprentissage et la structure des programmes recueillent les plus hauts taux de satisfaction, alors que les conditions de vie difficiles et l'absence ou la désuétude de services ou de ressources matérielles ou technologiques appropriées sont les plus souvent décriées, et ce dans tous les établissements de formation.

À la suite de cette enquête, il apparaît que plusieurs biais méthodologiques, influences culturelles ou influences liées aux habitudes ont conduit à des taux très élevés de satisfaction. Si le sondage s'avérait la méthode d'enquête la plus appropriée dans le contexte d'une étude exploratoire, il semble tout aussi impératif que des études plus poussées soient conduites afin d'approfondir les questions liées à la pertinence des programmes et du contenu des activités de formation offertes.

À la lumière de l'étude présentée, il semble que les programmes qui s'orienteront vers des formations plus polyvalentes et plus axées sur la pratique, sans négliger pour autant les connaissances fondamentales, seront en mesure de former des femmes et des hommes plus à même d'occuper des emplois stimulants ou d'en créer afin de répondre aux besoins du développement agricole et rural de la société malienne.