

Mémoire de Master : Ingénierie  
de la formation agricole et rurale

2024-2025

Présenté par Arahamatou TOURE

### Sujet du mémoire

Etude du dispositif d'accompagnement post-insertion des diplômés des Instituts de Formation professionnelle et analyse de leur besoin en formation continue : Cas des techniciens en entreprise Agricole de l'Institut de Formation Agrosylvopastorale Bla Bougouni au Mali.

Le 16 décembre - 2025

Devant le Jury composé de

**Président** : Pr Abdoulaye KEBE, ENSETP/UCAD, Dakar

**Encadrant** : Pr Mohamed EL AMRANI, ENA, Meknès

**Membre** : Pr Youssoupha GUEYE, ENSETP/UCAD, Dakar

**Membre** : M. Benoit BERGER, Agrosup, Dijon.



## RÉSUMÉ

Le Mali possède un réel potentiel agricole. Toutefois, le secteur agricole peine à offrir des emplois décents et durables aux jeunes diplômés. Leur insertion reste fragile en raison de plusieurs contraintes persistantes notamment un niveau de compétence parfois insuffisant, un accès limité à la terre, aux services agricoles et aux services bancaires et financiers ainsi qu'un accompagnement post-insertion peu structuré.

Ce mémoire examine les dispositifs d'accompagnement post-insertion dont bénéficient les diplômés de l'Institut de Formation Agrosylvopastorale de Bla Bougouni, particulièrement ceux des promotions 2019, 2020, 2021 et 2022 du programme de formation du technicien en Entreprise Agricole (EA).

L'étude quantitative a révélé une adéquation formation-emploi partielle : Si plus de la moitié des diplômés sont en activité (56/105) dans le secteur agricole, une partie non négligeable s'est réorientée vers d'autres secteurs d'activités, à cause d'une insuffisance d'opportunités d'emplois décents dans le secteur agricole.

L'enquête qualitative a porté sur les 29 diplômés dont 21 hommes et 8 femmes, actifs ou ayant été actifs dans le domaine agricole. Ils sont répartis en quatre profils selon leurs trajectoires professionnelles : diplômés salariés en production et agrobusiness formels, entrepreneurs et prestataires indépendants, diplômés en reconversion et enfin diplômés en situation précaire.

Il ressort de l'analyse des résultats que les dispositifs d'accompagnement post-insertion jouent un rôle déterminant sur la stabilité professionnelle des diplômés. Malheureusement, les efforts restent limités en l'absence d'un dispositif public dédié. Si de nombreux acteurs interviennent dans ce domaine, leurs actions demeurent ponctuelles, non coordonnées et dépendent largement des moyens et de l'implication de chaque structure.

L'étude révèle également des insuffisances chez les diplômés en matière de compétences transversales et souligne la nécessité de les renforcer notamment à travers le développement de compétences entrepreneuriales, commerciales, communicationnelles et numériques.

Enfin, elle recommande une meilleure adéquation formation-emploi, un accompagnement post-insertion coordonné et structuré, ainsi que des offres de formation continue pour suivre les évolutions technologiques du secteur dans le but de consolider durablement l'insertion professionnelle des diplômés dans le secteur agricole.

**Mots clés :** Insertion professionnelle, accompagnement post-insertion, adéquation formation-emploi, formation continue, trajectoire professionnelle, stabilité professionnelle, mobilité professionnelle, Mali.

## ABSTRACT

Mali has real agricultural potential. However, the agricultural sector is struggling to provide decent and sustainable jobs for young graduates. Their integration remains fragile due to several persistent constraints: A sometimes-insufficient level of skills, limited access to land, agricultural services, banking and financial services and poorly structured post-integration support.

This thesis examines the post-integration support systems that graduates of the Agrosilvopastoral Training Institute of Bla Bougouni benefit from, particularly those of the 2019, 2020, 2021 and 2022 classes of the Agricultural Enterprise Technician (TEA) training program.

The quantitative study revealed a partial training-employment match: While more than half of the graduates are active (56/105) in the agricultural sector, a significant proportion have reoriented themselves towards other sectors of activity, due to a lack of decent employment opportunities in the agricultural sector.

The qualitative survey covered the 29 graduates, including 21 men and 8 women, who are active or have been active in the agricultural sector. They are divided into four profiles according to their professional trajectories: graduates employed in production and formal agribusiness, entrepreneurs and independent service providers, graduates in retraining and finally graduates in a precarious situation.

The analysis of the results shows that post-integration support systems play a decisive role in the professional stability of graduates. Unfortunately, these efforts remain limited in the absence of a dedicated public system. While many actors are involved in this field, their actions remain punctual, uncoordinated and largely depend on the resources and involvement of each structure.

The study also reveals shortcomings among graduates in terms of transversal skills and highlights the need to strengthen them, particularly through the development of entrepreneurial, commercial, communication and digital skills.

Finally, it recommends a better match between training and employment, coordinated and structured post-integration support, as well as continuing training offers to keep up with technological developments in the sector are necessary to consolidate the professional integration of graduates in the agricultural sector in the long term.

**Keywords:** Professional integration, post-integration support, training-employment match, continuing education, professional trajectory, professional stability, professional mobility, Mali.

## REMERCIEMENTS

Je remercie profondément l'ensemble des personnes et institutions qui ont participé à la réalisation de ce mémoire de master.

Mes sincères remerciements vont à l'endroit de mon encadrant, Professeur EL AMRANI Mohamed, qui n'a ménagé aucun effort pour la bonne réalisation de ce travail de recherche. Son expertise et ses conseils précieux m'ont guidée tout au long du processus. En outre, sa rigueur intellectuelle et sa disponibilité ont été déterminant pour la qualité du document.

J'adresse également mes remerciements au corps professoral du MIFAR pour leur dévouement et la qualité des enseignants reçus.

Je garde une reconnaissance particulière au directeur de l'Institution de Formation Agrosylvopastoral de Bla Bougouni, M. Sékou KEITA qui m'a chaleureusement accueillie et m'a offerte les ressources nécessaires à l'avancement de mes travaux.

Je n'oublie pas tous ceux et toutes celles qui ont accepté de participer à cette étude en partageant généreusement leur temps, leurs expériences et leurs connaissances.

Enfin, une mention spéciale à ma famille, à mes proches ainsi qu'à mes collaborateurs pour leur soutien sans faille et leurs encouragements constants durant ce master.

## SOMMAIRE

### Table des matières

RÉSUMÉ.....	2
ABSTRACT .....	3
REMERCIEMENTS .....	4
SIGLES ET ABBREVIATIONS .....	7
LISTE DES FIGURES DES FIGURES.....	8
LISTE DES TABLEAUX.....	8
INTRODUCTION.....	9
PARTIE I : PROBLEMATIQUE, CADRE THEORIQUE ET REVUE BIBLIOGRAPHIQUE.....	11
1.1.    CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE .....	11
1.1.1.    CONSTATS PHYSIQUES.....	11
1.1.2.    CONSTATS THEORIQUES .....	13
1.1.3.    OBJECTIFS DE LA RECHERCHE .....	13
1.2.    CHAPITRE 2 : CADRE THEORIQUE ET REVUE BIBLIOGRAPHIQUE.....	14
1.2.1.    ANALYSE CONCEPTUELLE .....	14
1.2.2.    ANALYSE THEORIQUE .....	15
PARTIE 2 : CONTEXTE DE L'ETUDE ET METHODOLOGIE DE TRAVAIL.....	17
2.1.    CHAPITRE 1 : CONTEXTE DE L'ETUDE.....	17
2.2.    CHAPITRE 2 : METHODOLOGIE DE TRAVAIL.....	18
2.2.1.    IDENTIFICATION DES ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT POST-INSERTION.....	18
2.2.2.    ELABORATION DES OUTILS DE COLLECTE DES DONNEES.....	20
2.2.3.    COLLECTE DES DONNEES.....	20
2.2.4.    ANALYSE DES DONNEES.....	21
PARTIE 3 : RESULTATS DE L'ETUDE .....	22
CHAPITRE 1. ANALYSE DE L'ADEQUATION FORMATION-EMPLOI.....	22
3.1.1.    ANALYSE DU PARCOURS D'INSERTION DES DIPLOMES.....	22
3.1.1.1. ANALYSE STATISTIQUE.....	22
3.1.1.2. TYPOLOGIE DES DIPLOMES EN FONCTION DE LEURS PARCOURS D'INSERTION.....	26
3.1.1.3. PERCEPTION DES AUTRES ACTEURS DU SYSTEME.....	31
3.2.    CHAPITRE 2. ANALYSE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT POST-INSERTION .....	34
3.2.1.    PRESENTATION DES DISPOSITIFS .....	34

<b>3.3.</b>	<b>CHAPITRE 3. ANALYSE DE L’EFFICACITE DU DISPOSITIF D’ACCOMPAGNEMENT POST-INSERTION</b>	<b>43</b>
	<b>3.3.1.</b>	<b>ANALYSE FFOM DU DISPOSITIF D’ACCOMPAGNEMENT POST-INSERTION .....43</b>
	<b>3.3.2.</b>	<b>EFFICACITE DES DISPOSITIFS D’ACCOMPAGNEMENT POST-INSERTION SUR LA CONSOLIDATION DE L’EMPLOYABILITE DES DIPLOMES..... 44</b>
<b>3.4.</b>	<b>CHAPITRE 4. IDENTIFICATION DES BESOINS EN FORMATION CONTINUE DES DIPLOMES</b>	<b>47</b>
	<b>3.4.1.</b>	<b>BESOINS DE FORMATION CONTINUE DES DIPLOMES D’APRES PAR LES EMPLOYEURS, ACTEURS INSTITUTIONNELS ET ECONOMIQUES .....48</b>
	<b>3.4.2.</b>	<b>BESOINS EN FORMATION CONTINUE EXPRIMÉS PAR LES DIPLÔMÉS .....50</b>
<b>3.5.</b>	<b>DISCUSSION DES RESULTATS.....</b>	<b>54</b>
	<b>CONCLUSION GENERALE ET PERSPECTIVES.....</b>	<b>55</b>
	<b>BIBLIGRAPHIE.....</b>	<b>56</b>
	<b>ANNEXES .....</b>	<b>58</b>
	<b>Titre de l’annexe 1 : Guide d’entretien - employeurs .....</b>	<b>58</b>
	<b>Annexe 3 : Guide d’entretien- Collectivités territoriales.....</b>	<b>61</b>
	<b>Annexe 4 : Guide d’entretien Structures d’insertion et d’appui l’entrepreneariat .....</b>	<b>63</b>
	<b>Annexe 5 : Guide d’entretien - Diplômés.....</b>	<b>64</b>
	<b>Annexe 6 : Guide d’entretien- Projet-ONG-Coopératives .....</b>	<b>65</b>
	<b>Annexe 7 : Fiche d’enquête- diplômés .....</b>	<b>67</b>

## SIGLES ET ABREVIATIONS

<b>ANPE :</b>	Agence nationale de Promotion de l'Emploi
<b>APEJ :</b>	Agence de Promotion de l'Emploi des Jeunes
<b>BRG :</b>	Bureau des Ressources génétiques
<b>CMDT :</b>	Compagnie malienne de Développement des Textiles
<b>FFOM :</b>	Forces, Faiblesses, Menaces et Opportunité
<b>HIMO</b>	Haute intensité de Main d'œuvre
<b>IER :</b>	Institut d'Economie rurale
<b>IFASPB :</b>	Institut de Formation agrosylvopastoral de Bla Bougouni
<b>MIFAR :</b>	Master en Ingénierie de Formation agricole et rural
<b>ONG :</b>	Organisation non gouvernementale
<b>PAFA :</b>	Programme d'Appui à la Formation agricole
<b>TAPI :</b>	Théorie de l'accompagnement post-crétion intégrée
<b>TEA :</b>	Technicien en Entreprise Agricole

## **LISTE DES FIGURES DES FIGURES**

Figure 1 : Carte géographique de la commune de Domba.

Figure 2 : Grille d'analyse des acteurs du système de l'accompagnement post-insertion des diplômés de l'IFASPB.

Figure 3 : Effectif des diplômés des promotions 2019, 2020, 2021, 2022.

Figure 4 : Niveau d'insertion des diplômés des promotions 2019, 2020, 2021, 2022.

Figure 5 : Répartition des diplômés de 2019 par secteur d'activités.

Figure 6 : Répartition des diplômés de 2020 par secteur d'activités.

Figure 7 : Répartition des diplômés de 2021 par secteur d'activités.

Figure 8 : Répartition des diplômés de 2022 par secteur d'activités.

Figure 9 : Effets des dispositifs d'accompagnement post-insertion sur la durée d'insertion et la mobilité professionnelle.

Figure 10 : Besoins en formation continue des diplômés selon les acteurs du système.

## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1 : Répartition des diplômés des promotions de 2019 à 2022 par secteur d'activités.

Tableau 2 : Typologie des diplômés et leurs parcours d'insertion professionnelle.

Tableau 3 : Typologie des diplômés et leurs parcours d'insertion professionnelle.

Tableau 4 : Perception réciproque sur le degré de coordination/concertation avec les autres acteurs.

Tableau 5 : Analyse FFOM des dispositifs d'accompagnement post-insertion.

Tableau 6 : Effet des types d'accompagnement sur la durée d'insertion et la mobilité professionnelles des diplômés.

Tableau 7 : Besoins en formation continue exprimés par les diplômés.

## INTRODUCTION

L'Agriculture est l'épine dorsale de l'économie malienne. Elle contribue à 35,6 % au PIB. La production agricole est diversifiée et est axée principalement sur le coton et les céréales telles que le riz, le maïs, le mil, le sorgho. En marge de ces cultures, on note également des activités de production horticole et oléagineuse. Malgré ces potentialités, le secteur est dominé par les exploitations agricoles familiales et demeure confronté à plusieurs défis majeurs notamment les effets des changements climatiques, l'insuffisance de mécanismes de financement, d'infrastructures modernes (de production, de transformation, de conservation et de stockage) ainsi que le faible niveau de professionnalisation des acteurs (Ministère de l'Économie et des Finances, 2024).

Chaque année, au Mali, plus de 400 000 jeunes arrivent sur le marché de l'emploi, dont près de 70% sont issus du milieu rural. La majorité des emplois disponibles sont informels, principalement en agriculture ou, au sens large, dans le secteur rural. Le marché de l'emploi formel reste limité, représentant moins de 8 % des emplois (Banque mondiale, 2022).

Une grande partie de ces jeunes ruraux est analphabète ou a un niveau d'éducation limité. L'absence, ou le faible niveau de formation limite leur capacité à maîtriser les nouvelles technologies nécessaires pour une agriculture plus intensive ainsi que les activités de transformation et de commercialisation. Dès lors, le besoin de professionnels compétents, capables de répondre aux mutations technologiques, économiques et environnementales se fait ressentir avec une grande acuité dans le secteur agricole.

Dans le secteur de l'Éducation, l'enseignement secondaire, technique et professionnel compte un effectif total de 160 399 apprenants. Parmi eux, 20 673 soit 12,89% fréquentent les établissements de formation agrosylvopastorale. Sur cet effectif, 6 895 se répartissent entre les sept (7) Instituts publics de formation professionnelle agrosylvopastorale dont l'Institut de Formation agrosylvopastoral de Bla Bougouni. Ces établissements assurent la formation des techniciens pour accompagner les évolutions technologiques et renforcer la modernisation du secteur (CSP/MEN, 2023).

Cependant, compte tenu des opportunités d'emploi dans le secteur, il est opportun de se pencher sur la question de dispositif d'accompagnement favorisant l'entrée des jeunes dans le monde du travail et le renforcement de leur employabilité.

Ainsi, cette recherche se base sur l'étude du dispositif d'accompagnement post-insertion des techniciens en Entreprise Agricole formés à l'Institut de Formation Agrosylvopastoral de Bla Bougouni (IFASPB). Elle examine également l'adéquation entre la formation reçue et les exigences du marché du travail tout en identifiant les besoins en formation continue ainsi que les facteurs contribuant à une insertion professionnelle durable des diplômés.

Le document est structuré en trois parties :

- la première partie aborde la problématique, le cadre théorique et la revue bibliographique. Elle est composée de deux (2) chapitres. Le premier chapitre présente les constats physiques et théoriques qui ont motivé l'étude ainsi que les objectifs poursuivis. Le second développe le cadre théorique et la revue bibliographique.
- La deuxième partie présente le contexte de l'étude et la méthodologie de recherche adoptée. Elle énonce les approches et les outils utilisés pour la collecte et l'analyse des données.
- La troisième partie est réservée à l'analyse des données et à la présentation des principaux résultats de l'étude.

Enfin, il se termine par une conclusion générale avec des perspectives pour l'amélioration du dispositif d'accompagnement post-insertion.

## **PARTIE I : PROBLEMATIQUE, CADRE THEORIQUE ET REVUE BIBLIOGRAPHIQUE**

### **1.1. CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE**

#### **1.1.1. CONSTATS PHYSIQUES**

Selon les données de l'Organisation des Nations unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO), en 2021, le secteur agricole employait environ 866 millions de personnes, représentant plus du quart de la main-d'œuvre mondiale. Environ 64 % de ces employés du secteur agricole travaillaient en Afrique, soulignant la forte dépendance du continent à l'égard de ce secteur. En Afrique, le secteur agricole représentait environ 74,4% des emplois dans les systèmes agroalimentaires (FAO, 2021).

La part de l'emploi dans les systèmes agroalimentaires, dans le monde, est passée de 52,2% en 2000 à 39,2% en 2021, traduisant un transfert important de la main-d'œuvre vers d'autres secteurs économiques. Cependant, cette évolution varie en fonction des régions. L'Afrique présente une forte dépendance au secteur (64,5%), suivie par l'Asie avec (41,5%). Tandis que, les Amériques (22,4%), l'Océanie (18,7%) et surtout l'Europe (14,7%) ont développé des économies plus diversifiées ou les emplois se concentrent davantage dans les activités hors exploitation comme la transformation des aliments, les services, le commerce et les transports ainsi que la production agricole non alimentaire. En revanche, en Afrique et en Asie, ces emplois sont essentiellement agricoles (FAO, 2021).

Au cours des deux dernières décennies, la proportion d'emplois non agricoles dans les systèmes agroalimentaires s'est maintenue à environ 13 % de l'emploi mondial total. On observe cependant des disparités régionales marquées : l'Afrique se distingue comme la seule région où ce secteur connaît une expansion, représentant 16,5 % des emplois en 2021, contre 12,8 % dans les Amériques, 12,4 % en Asie, 11,9 % en Océanie et 9,6 % en Europe (FAO, 2021).

Au cœur d'un paysage économique mondial où les réalités de l'emploi agricole diffèrent profondément d'une région à l'autre, la situation du Mali illustre particulièrement, l'importance stratégique du secteur Agricole dans les économies modernes.

Au Mali, le secteur Agricole joue un rôle central dans la stabilité économique et sociale du pays. Il emploie près de 64 % de la population active (Ministère de l'Economie et des Finance & INSTAT, 2024).

Les potentialités agricoles du pays sont largement sous-exploitées. Seulement 7 millions d'hectares sont exploités sur une superficie exploitable totale de 44 millions d'hectares soit 16%. Aussi, sur 2,2 millions de terres irrigables, 170 000 hectares disposent d'un système de maîtrise totale d'eau et 210 000 disposent d'une maîtrise partielle d'eau (Banque mondiale, 2022).

Vue l'immensité de ce secteur encore largement sous-exploité, il devient nécessaire de disposer de ressources humaines compétentes capables de valoriser durablement ces potentialités, moderniser le secteur et le rendre plus compétitif. Cette exigence prend une dimension particulière au Mali, où le secteur agricole repose majoritairement sur l'emploi informel, avec un taux d'analphabétisation élevé surtout en milieu rural.

Entre 2015 et 2017, les établissements de formation agricole et rurale ont accueilli près de 82 000 apprenants toutes filières confondues Cet écosystème éducatif s'appuie sur une palette d'établissements variés publics, parapublics et privés intervenant à tous les niveaux (du secondaire au supérieur) et dispensant différents types de formation qualifiante et diplômante (FAR 2018).

En 2016, le projet de Formation Agricole pour la Sécurité Alimentaire au Mali (FASAM) a mené une enquête auprès des diplômés des institutions d'enseignement agricoles maliennes, afin d'évaluer la

pertinence de leurs programmes de formation en lien avec la sécurité alimentaire. Cette enquête a touché 791 personnes, dont 160 femmes (21 %). 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 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. L'enquête a aussi 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 (FASAM,2016).

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 % (FASAM, 2016).

En 2017, une seconde enquête du projet de Formation Agricole pour la Sécurité Alimentaire au Mali (FASAM), cette fois, auprès des employeurs des diplômés des institutions de formation agricoles a mis en évidence une inadéquation entre les formations reçues et les besoins réels du marché de l'emploi. Selon les employeurs, les diplômés présentent non seulement des lacunes dans les compétences techniques, mais également dans les compétences et aptitudes transversales essentielles telles que le français, l'utilisation des outils informatiques, l'autonomie, et l'organisation du travail (FASAM, 2017).

Face aux évolutions du marché du travail, les instituts de formation professionnelle, au-delà de la formation technique, doivent préparer les apprenants à une insertion professionnelle réussie et durable comme le précise les buts généraux de la formation professionnelle dans le cadre méthodologique d'élaboration et de révision du curriculum selon l'Approche par les Compétences :

- rendre la personne efficace dans l'exercice d'une profession ;
- assurer l'intégration de la personne à la vie active ;
- favoriser l'évolution et l'approfondissement des savoirs professionnels chez la personne ;
- assurer la mobilité professionnelle de la personne.

### 1.1.2. CONSTATS THEORIQUES

Cette section dresse un état des lieux des travaux théoriques et scientifiques antérieurs relatifs à l'accompagnement des jeunes diplômés dans la phase post-insertion en agriculture.

Bédoué et Cahuzac (2011) soutiennent que l'adéquation formation-emploi est l'articulation entre les compétences acquises en formation et celles requises en milieu professionnel. Lorsque qu'il y a un déphasage entre ces deux éléments, cela entraîne des difficultés d'insertion professionnelle des diplômés qui se voient souvent contraints de suivre des formations complémentaires pour combler les lacunes.

Pouget (2017) approfondie la réflexion en précisant que la réussite des diplômés ne se fonde pas uniquement sur le savoir-faire technique. Elle implique aussi des compétences plus larges telles que la gestion d'entreprise, la commercialisation ou encore les innovations. Dumont (2017) et Gauthier (2019) appuient cette idée en affirmant que de nombreux diplômés sont confrontés à des difficultés d'autonomie de gestion de leur exploitation surtout en matière de gestion des risques, de marketing et de gestion financière. Ces constats traduisent les insuffisances des formations initiales favorisant les compétences techniques au profit des compétences transversales qui constituent pourtant la base de la durabilité des exploitations. Face à ces insuffisances, l'accompagnement post-insertion vient appuyer les diplômés dans la réalisation de leurs projets professionnels.

Leclerc (2018) affirme qu'un accompagnement post-insertion peut prendre plusieurs formes souvent complémentaires parmi lesquelles figurent le mentorat, la formation continue, un soutien concret à la gestion d'entreprise et le développement des compétences en gestion des risques.

Selon Charbonnel (2021), les mécanismes d'appui par des pairs et les dispositifs de formation continue sont des moyens efficaces pour combler les insuffisances de compétences chez les employés.

Par ailleurs, selon Leclerc (2018), le capital social et des réseaux professionnels favorisent une insertion durable des jeunes agriculteurs. Barbeau (2020) confirme cela en précisant que les jeunes qui bénéficient d'un mentorat ou qui s'intègrent à des groupes professionnels tels que les coopératives sont ceux qui réussissent le plus souvent leurs projets professionnels.

Le rôle déterminant des dispositifs institutionnels publics, des organisations professionnelles agricoles et des chambres d'agriculture dans l'accompagnement à l'insertion des diplômés est souligné dans les analyses de Durand (2016) et Girot (2019).

A l'inverse, Lemoine (2012) met en avant l'efficacité des dispositifs d'accompagnement personnalisé sur la pérennité de l'employabilité des jeunes. Selon lui, l'efficacité d'un accompagnement ne découle pas uniquement de sa mise en œuvre, mais également de sa pertinence et de son adaptation aux besoins spécifiques des jeunes diplômés.

Par ailleurs, les différents travaux que nous avons pu consulter sur le cas du Mali, montrent que le dispositif d'accompagnement post-insertion des jeunes notamment dans le secteur agricole et rural n'a pas encore été étudié.

A la lumière de ces constats, la question centrale de cette recherche est la suivante : dans quelle mesure le dispositif d'accompagnement post-insertion existant contribue-t-il à la réussite professionnelle et à la pérennité des jeunes diplômés du programme de formation en entreprise agricole dans le secteur agricole ?

### **1.1.3. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE**

Cette recherche vise à approfondir les connaissances sur le dispositif d'accompagnement des diplômés en entreprise agricole de l'IFASPB après leur insertion. Afin de répondre à la question centrale, les objectifs suivants ont été fixés :

- analyser l'adéquation formation-emploi ;
- identifier les dispositifs d'accompagnement post-insertion des diplômés ;
- analyser l'efficacité de ces dispositifs d'accompagnement post-insertion et
- identifier les besoins en formation continue.

## **1.2. CHAPITRE 2 : CADRE THEORIQUE ET REVUE BIBLIOGRAPHIQUE**

### **1.2.1. ANALYSE CONCEPTUELLE**

#### **- Adéquation formation-emploi**

Selon Duru-Bellat (2022), l'adéquation formation-emploi est la correspondance entre les compétences acquises en formation et celles requises en milieu professionnel. Cette définition implique à la fois, le contenu de la formation ainsi que l'adéquation quantitative aux besoins des employeurs.

Selon Spence (1973), un diplôme ne sert pas seulement à montrer son savoir-faire, mais aussi à révéler sa capacité à apprendre, à persévérer et à s'adapter. De ce fait, l'adéquation repose autant sur des compétences concrètes que les aptitudes et attitudes recherchées par les employeurs. Le Boterf (2010) se joint à cette idée en soulignant qu'il ne suffit pas de posséder des ressources (savoirs, savoir-faire et savoir-être), il faut savoir les mobiliser en situation professionnelle, qu'il désigne comme le « savoir agir compétent ». L'employabilité repose ainsi sur la capacité à construire et à adapter ses compétences en fonction des exigences du travail.

#### **- Dispositif**

Le concept de dispositif désigne le réseau qui se tisse entre divers éléments : discours, institutions, lois, mesures administratives, et propositions philosophiques. Ce terme englobe la coexistence de trois dimensions distinctes - juridique, technologique et militaire (Agamben, 2007).

On ne peut pas standardiser l'utilisation du mot "dispositif" quand on aborde les questions relatives à l'accompagnement professionnel (Paul, 2002).

Un dispositif, c'est toujours un mélange de plusieurs institutions qui mettent en place un ensemble de mesures bien précises. Le plus intéressant, c'est que ces mesures, en définissant les problèmes, tracent aussi les contours des solutions possibles. Impossible d'imaginer un dispositif sans tout un processus derrière : observer l'individu et son comportement, questionner son histoire, intervenir en s'appuyant sur des savoirs observés et analysés. Au final, un dispositif naît de cette rencontre entre pouvoir et savoir. Il représente toutes ces pratiques qui façonnent l'être humain, lui imposant en quelque sorte un modèle à suivre, dans le but de gérer, contrôler et orienter ses actions (Olivier, 2008).

#### **- Accompagnement**

Selon PAUL (2004) « accompagner c'est se joindre à quelqu'un pour aller où il va en même temps que lui ». Elle ajoute que cette définition nous enseigne que la relation est première « se joindre à quelqu'un », que la démarche est de l'ordre d'un mouvement qui se règle à partir de l'autre « pour

aller où « il » va » et que les deux avancent « de concert », c'est-à-dire « en même temps », « au même pas ». Il en résulte une définition minimale, accompagner c'est « être avec » et « aller vers » et des principes au nombre de trois. Le premier est que de la mise en relation dépend la mise en chemin, le deuxième, qu'il s'agit moins d'atteindre un résultat que de s'orienter « vers » c'est-à-dire de choisir une direction et le troisième, que l'action (la marche, le pas, le cheminement) se règle sur autrui soit aller où « il » va et « en même temps » que lui, ce qui suppose que l'accompagnement relationnel s'inscrit dans le temps.

L'accompagnement, c'est aussi cheminer à deux. C'est adopter une posture d'écoute active et compréhensive selon Gergen (2005).

Paul (2002) met en lumière la diversité des pratiques de l'accompagnement comme le mentorat, le tutorat, le conseil, etc.. Paul (2004) souligne que l'accompagnement est « protéiforme ». Il va au-delà de la simple adaptation : c'est sa capacité à prendre toutes les apparences qui est frappante.

#### **- Accompagnement post-insertion**

L'accompagnement post-insertion est un processus de soutien destiné à aider une personne récemment insérée dans l'emploi à surmonter les difficultés d'adaptation, à sécuriser son parcours et à favoriser sa professionnalisation (Pinte, 1998).

Dubar (2010) met en avant la dimension identitaire et sociale en définissant l'accompagnement post-insertion comme « un processus de socialisation professionnelle permettant à l'individu de s'approprier progressivement les normes, les valeurs et compétences du milieu dans lequel il est inséré ».

Selon Lucie Lamarche (2003) l'accompagnement post-insertion vise à favoriser l'autonomie des individus pour assurer une intégration réussie en milieu professionnel.

#### **- Besoin en formation continue**

Le besoin en formation continue est l'exigence d'acquérir, de renforcer ou d'adapter les compétences afin de favoriser l'évolution, la performance et l'employabilité d'un individu dans son parcours professionnel. La formation continue est un levier de professionnalisation qui permet aux travailleurs de s'adapter aux transformations de leur secteurs, d'améliorer leurs pratiques et d'anticiper les changements. (Perrenoud,1996).

Selon Le Boterf (1994), le besoin en formation continue correspond à « l'écart entre les compétences actuelles d'un individu et celles nécessaires à l'exercice efficace de ses fonctions, en tenant compte des évolutions du métiers et des exigences de l'environnement professionnel.

Masciotra et Medzo (2009) soutiennent que le besoin en formation continue « n'est pas seulement une lacune à combler, mais un processus permanent d'adaptation et d'anticipation, qui s'inscrit dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie »

### **1.2.2. ANALYSE THEORIQUE**

#### **- La théorie de l'accompagnement post-crédation intégrée (TAPI)**

La TAPI est un cadre théorique conçu pour guider l'accompagnement des jeunes entrepreneurs après la création de leur entreprise. Elle vise à répondre aux défis spécifiques auxquels ces entrepreneurs sont confrontés une fois leur entreprise lancée, en combinant des éléments d'apprentissage, de réseautage et de soutien psychologique. Les principes fondamentaux de cette théorie sont :

- apprentissage continu et développement des compétences,
- réseautage et accès aux ressources et

- soutien psychologique et résilience.
- **La théorie du capital humain**

Schultz (1961) a introduit pour la première fois l'idée du capital humain. Quelques années plus tard, Becker (1964) a approfondi le concept et lui a donné sa structure actuelle. D'ailleurs, ses recherches ont valu à Becker le Prix Nobel d'économie en 1992. Le principe est assez simple : quand on investit dans sa formation, on développe ses compétences, ce qui nous rend plus productifs et nous permet de gagner mieux notre vie. D'où cette comparaison avec un véritable "capital" qu'on constituerait tout au long de notre parcours. Au fond, notre capital humain, c'est cette boîte à outils unique que nous accumulons avec le temps : nos connaissances, nos talents, nos expériences, mais aussi nos qualités personnelles. Que ce soit pour un individu, une équipe ou une entreprise, c'est cette richesse invisible qui détermine largement notre capacité à créer de la valeur, pour nous-mêmes comme pour les autres.

- **Le concept de transition professionnelle de William Bridges**

Bridges (2004) différencie la transition du changement. Il met en évidence, le rôle de l'accompagnement dans la réussite des périodes de transition, que ce soit pour une intégration à la vie professionnelle, un changement de poste ou une reconversion professionnelle. Il précise que le changement en lui-même n'est pas à l'origine des échecs professionnels mais plutôt une mauvaise gestion transitionnelle.

Bridges décrit ce parcours en trois étapes :

- La fin : Renoncement aux anciennes habitudes et repères familiers. Cette phase, souvent inconfortable, peut susciter des résistances et semer le doute.
- La zone neutre : Période flottante où l'on se retrouve entre deux mondes, un moment de remise en question mais aussi de reconstruction. Un soutien adapté s'avère particulièrement précieux à ce stade.
- Le nouveau départ : Adhésion au changement, investissement dans de nouvelles fonctions et résolution d'une identité professionnelle.

- **L'approche des politiques d'insertion professionnelle de Bourdoncle**

Cette approche analyse les parcours d'insertion professionnelle des jeunes diplômés et détermine les logiques influençant les politiques publiques.

- l'adaptation
- l'accompagnement et
- l'ajustement.

Bourdoncle (2000) souligne la nécessité de mettre en place un dispositif combinant formation, accompagnement post-insertion et soutien à la progression professionnelle.

Partant de là, nous allons dans notre cas, étudier le processus d'évolution des diplômés après leurs insertions en utilisant les logiques de l'approche des politiques d'insertion professionnelle de Bourdoncle (2000). Pour cela les facteurs ciblées sont :

- capacité d'adaptation (taux de reconversion),
- types d'accompagnements reçus (Évaluation du soutien reçu, perception de l'efficacité de l'accompagnement),
- adéquation formation-emploi (Niveau de satisfaction par rapport à la formation initiale, Formation complémentaire suivie).

## PARTIE 2 : CONTEXTE DE L'ETUDE ET METHODOLOGIE DE TRAVAIL

### 2.1. CHAPITRE 1 : CONTEXTE DE L'ETUDE

#### PRESENTATION GENERALE DE LA ZONE D'ETUDE

L'étude est réalisée à l'Institut de Formation agrosylvopastoral de Bla Bougouni situé dans la commune rurale de DOMBA, arrondissement de Sanso, cercle de Koumantou, région de Bougouni au Sud du Mali. Cette zone appartient au domaine agroécologique de la savane soudanienne, caractérisée par une saison pluvieuse qui s'étend de juin à octobre et une saison sèche allant de novembre à mai marquée par l'harmattan.

La commune couvre une superficie de 798 km<sup>2</sup> et se situe à une altitude de 321 m. Elle compte de 14 085 habitants soit une densité de 18hab./km<sup>2</sup> (INSTAT, 2013).

La population de Domba dépend principalement de l'agriculture pluviale (sorgho, mil, maïs), des légumineuses (niébé, arachide), des cultures de rente (coton, anacarde, sésame), le riz des bas-fonds et l'élevage (bovins, ovin, caprins).



**Figure1 : Carte géographique de la commune de DOMBA**  
Source : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Domba\\_\(Mali\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Domba_(Mali))

Créé par l'Arrêté n°-14 – 006/P-C. R-Sik du 22Juillet 2014, l'Institut de Formation Agro-Sylvo-pastorale de Bla/Bougouni (IFASPB) au Mali a ouvert ses portes en octobre 2015. L'IFASPB est un établissement public d'enseignement technique et professionnel. Il est bâti sur 8 ha 23 a 00 ca et couvre une superficie de 58 ha 86 a 40 ca pour les parcelles d'expérimentation.

Son fonctionnement est régi par le Décret N° 2011-633/P-RM du 6 octobre 2011, portant organisation de l'Enseignement secondaire, technique et professionnel.

Pour mener à bien cette mission une administration scolaire a été mise en place, elle est composée de :

- un Directeur Général : Chef d'établissement,
- un Directeur des Etudes : Adjoint du Chef d'établissement et responsable des études,
- un Surveillant Général : responsable de la discipline,
- un chef des Travaux : responsable des Travaux,
- un Econome : responsable de la comptabilité matière, trésorier de l'Etablissement.

Placés sous l'autorité du chef des travaux :

- un Chef secteur agriculture,

- un Chef secteur élevage,
- un Chef secteur ressources forestières,
- un Chef secteur machinisme agricole et de mécanographie.

L'IFASPB a pour mission d'assurer la formation initiale dans les domaines techniques et professionnels pour l'obtention des diplômes ci- après :

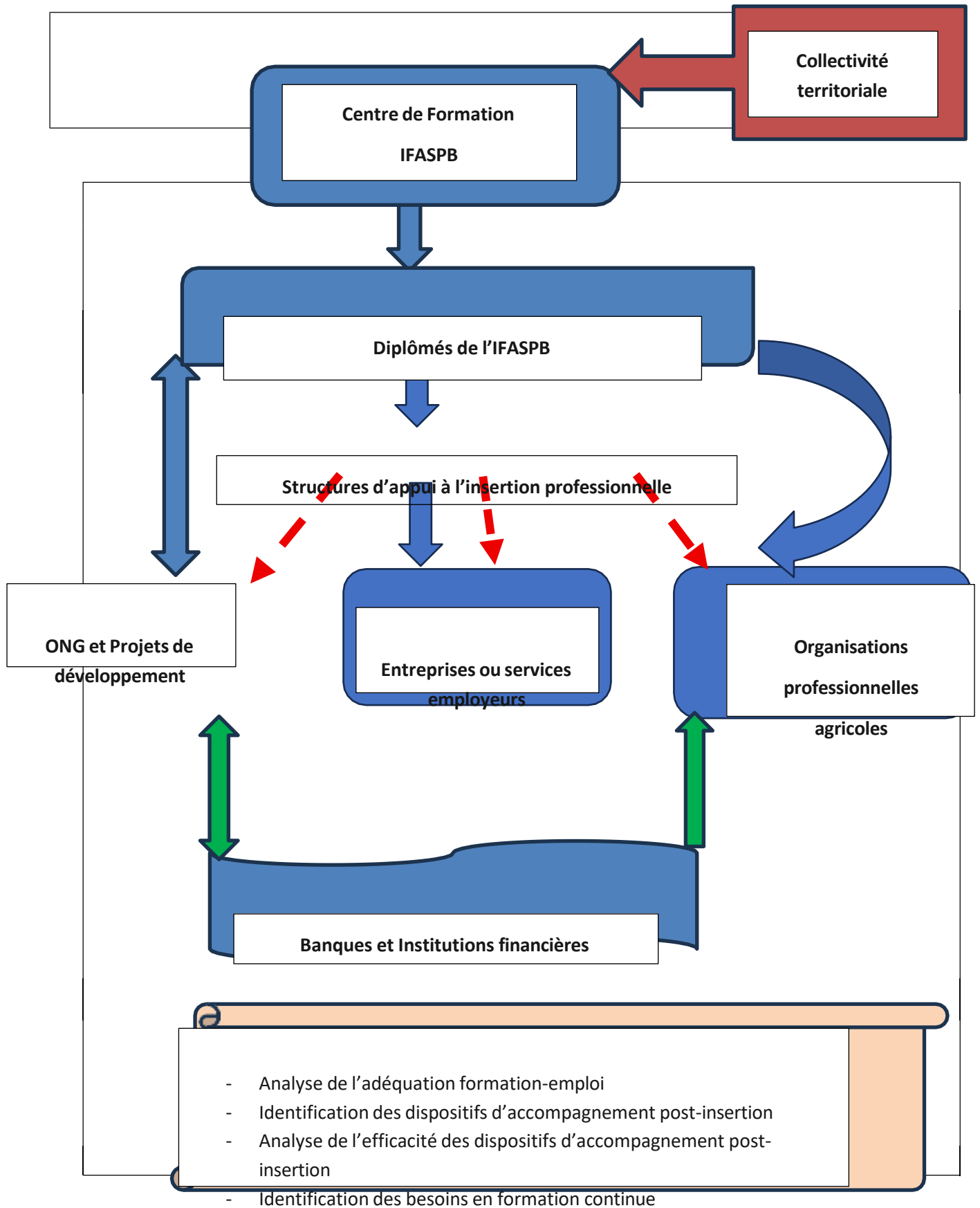
- le Brevet de Technicien (BT) en Agropastoral,
- le Brevet de Technicien (BT) en Entreprise Agricole,
- le Brevet de Technicien (BT) en Elevage,
- le Brevet de Technicien (BT) en Environnement,
- le Brevet de Technicien (BT) en Aquaculture.

## **2.2. CHAPITRE 2 : METHODOLOGIE DE TRAVAIL**

L'étude adopte une méthodologie mixte, combinant des méthodes quantitatives et qualitatives, afin d'obtenir une compréhension globale et approfondie des dispositifs d'accompagnement post-insertion. Cette approche permet d'articuler les données statistiques avec l'exploration des expériences et des perceptions des acteurs concernés. La méthodologie de travail a consisté aux étapes ci-dessous :

### **2.2.1. IDENTIFICATION DES ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT POST-INSERTION**

Nous avons adopté une approche systémique et compréhensive pour mieux appréhender le dispositif d'accompagnement post-insertion et la perception des acteurs concernés. Ainsi, une première revue documentaire et des échanges avec les personnes ressources ont permis d'identifier, à l'aide d'une grille d'analyse, les différents acteurs impliqués dans l'accompagnement post-insertion. Nous avons ainsi pu cerner leurs interactions et leurs rôles respectifs, qu'il s'agisse de l'institution de formation, des diplômés, de la collectivité locale des entreprises privées, des banques et institutions financières, des ONG ou des projets de développement agricoles (figure1).



**Figure 2 : Grille d'analyse des acteurs du système de l'accompagnement post-insertion des diplômés de l'IFASPB**

A travers cette grille, les travaux de collecte et d'analyse des données ont été centrés sur les expériences vécues et les dynamiques locales pour examiner les axes suivants :

- l'adéquation formation-emploi : analyse des parcours d'insertion et des trajectoires professionnelles des diplômés ainsi que les facteurs qui peuvent influencer leur insertion ;
- les dispositifs d'accompagnement post-insertion : identification et description des dispositifs existants ;
- l'efficacité des dispositifs d'accompagnement post-insertion : évaluation des effets de ces dispositifs d'accompagnement post-insertion sur les trajectoires professionnelles des diplômés et
- les besoins de formation : identification des écarts entre les compétences acquises en formation et celles requises en milieu professionnel.

Cette démarche justifie l'adoption d'une méthodologie combinant l'analyse qualitative et quantitative.

### **2.2.2. ELABORATION DES OUTILS DE COLLECTE DES DONNEES**

Pour mener à bien cette étude, nous avons conçu différents outils pour la collecte des données qualitatives et quantitatives :

- un questionnaire pour la collecte des données quantitatives des diplômés afin de déterminer le niveau d'insertion, le secteur d'insertion ainsi que les emplois occupés ;
- des guides d'entretien pour la collecte des données qualitatives auprès des acteurs identifiés dans la grille d'analyse. Ces outils permettent de mieux cerner les parcours d'insertion des diplômés, leurs trajectoires professionnelles ainsi que les perceptions des acteurs intervenant dans le dispositif d'accompagnement post-insertion.

### **2.2.3. COLLECTE DES DONNEES**

La collecte des données a été une phase très importante du processus de travail. Il s'agissait de :

#### **- Données quantitatives**

L'échantillonnage a porté sur les diplômés des quatre premières promotions du programme de technicien en entreprise Agricole de l'IFASPB, à savoir celle des années 2019, 2020, 2021 et 2022. Selon *Giret (2011)*, « une période minimale de trois ans est généralement requise pour apprécier la consolidation d'une insertion professionnelle après la sortie de formation ».

Ainsi :

- Les promotions 2019 et 2020 ont un recul suffisant (5 à 6 ans) pour évaluer une insertion stabilisée
- Les promotions 2021 et 2022 sont plus récentes, permettant de saisir des dynamiques d'entrée sur le marché du travail et les premières difficultés rencontrées.

Une enquête préliminaire par appel téléphonique a été menée auprès des diplômés issus de ces quatre promotions sur la base des informations communiquées par l'IFSAB, afin d'identifier leur niveau d'insertion et les secteurs d'activité dans lesquels ils exercent. Cette démarche s'est relevée nécessaire compte tenu de la diversité des localités de provenance des diplômés. Au total, 129 diplômés appartenant aux quatre promotions sont sortis de l'IFASPB, mais seuls 105 diplômés ont pu être contactés grâce aux coordonnées fournis par l'institut.

## - Données qualitatives

Les entretiens individuels et semi-structurés en présentiels mais aussi en ligne (appel téléphonique, WhatsApp) ont été menés avec les différents acteurs identifiés dans la grille d'analyse (voir le détail des guides d'entretien en annexe) :

- les diplômés pour une compréhension approfondie des défis d'insertion, des types d'accompagnement reçus, de l'impact de ces accompagnements et des besoins en formation continue. Au total, 29 diplômés ont été retenus pour la collecte des données qualitatives. Il s'agit de ceux qui sont en activité ou ayant déjà exercé une activité dans le domaine agricole ;
- la collectivité territoriale pour analyser son rôle dans la mise en œuvre locale des politiques d'insertion et leur appui aux initiatives d'installation dans le secteur agricole ;
- les gestionnaires de l'IFASPB (3 personnes) pour analyser le dispositif de suivi et d'accompagnement mis en place pour les diplômés ;
- les entreprises ou services employeurs (4 responsables) pour analyser l'adéquation formation-emploi, les dispositifs d'accompagnement post-insertion et les besoins en formation continue ;
- les ONG et projets de développement agricoles (3 responsables) et les organisations professionnelles agricoles (2 responsables) pour analyser les initiatives d'accompagnement mis en place pour les diplômés installés ;
- les institutions financières (2 responsables) pour identifier les dispositifs de financement pour l'installation des diplômés et
- les structures d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes (2 responsables) pour analyser les dispositifs de suivi et d'accompagnement des jeunes insérés.

Une étude bibliographique sur l'identification des dispositifs d'accompagnement post-insertion existants a permis de compléter les données qualitatives.

Cet échantillonnage se justifie par la situation géographique de l'IFASPB qui se situe dans une commune rurale difficile d'accès et où les acteurs intervenant dans le système d'accompagnement post-insertion ne sont pas représentés en quantité.

### 2.2.4. ANALYSE DES DONNEES

- **Analyse quantitative** : Les données chiffrées ont été traitées et exploitées à l'aide du tableur Excel. Cette fonctionnalité adaptée aux échantillons de petites tailles offre la possibilité de générer des tableaux, graphiques et indicateurs descriptifs qui retracent les parcours professionnels des diplômés ainsi que leurs domaines d'activité.
- **Analyse qualitative** : Après la retranscription systématique de tous les entretiens menés, l'analyse des données qualitatives a été conduite selon l'approche thématique afin de repérer les tendances, les répétitions et les particularités dans les témoignages des différents participants. Les informations ont été codées à l'aide du logiciel QualCoder pour assurer une structuration rigoureuse des informations recueillies.

Ensuite, nous avons regroupé ces éléments par grandes thématiques d'analyse correspondant aux objectifs spécifiques.

## PARTIE 3 : RESULTATS DE L'ETUDE

### CHAPITRE 1. ANALYSE DE L'ADEQUATION FORMATION-EMPLOI

#### 3.1.1. ANALYSE DU PARCOURS D'INSERTION DES DIPLOMES

##### 3.1.1.1. ANALYSE STATISTIQUE

Cette analyse statistique cherche à évaluer l'insertion professionnelle des diplômés et à déterminer l'adéquation entre leur formation et les emplois occupés.

##### - Effectif des diplômés

Un total 105 diplômés a été enquêté représentant les effectifs des promotions 2019, 2020, 2021 et 2022 du programme de formation du technicien en Entreprise agricole de l'IFASPB. Ils sont répartis comme suit (figure 2).

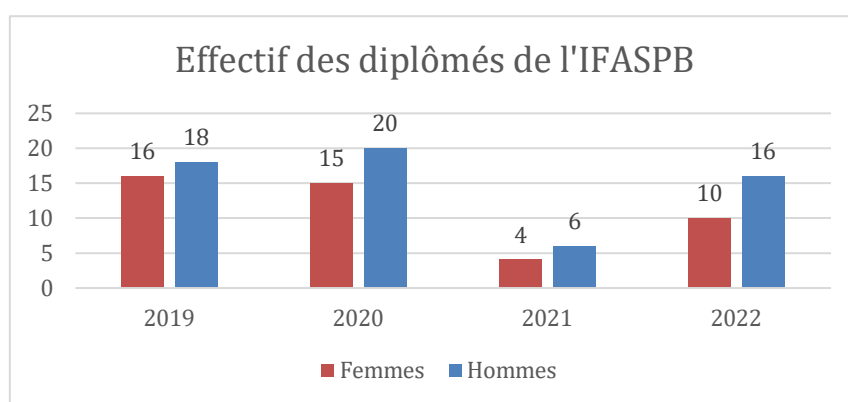


Figure 3 : Effectif des diplômés des promotions 2019, 2020, 2021, 2022

La figure 2 présente l'évolution de l'effectif des diplômés de l'IFASPB entre 2019 et 2022, en distinguant les femmes et les hommes. Sur les 105 diplômés enquêtés, 34 ont obtenu leurs diplômes en 2019, 35 en 2020, 10 en 2021 et 26 en 2022.

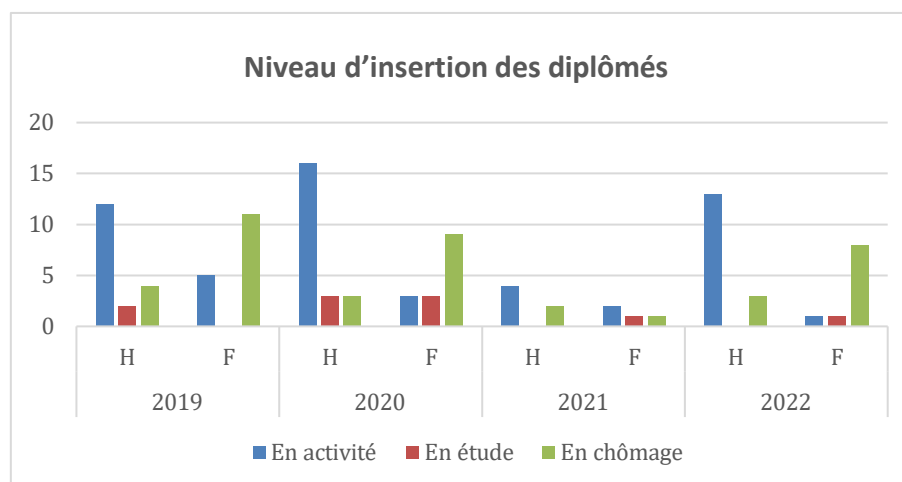
Cette évolution irrégulière du nombre de diplômés s'explique principalement par des facteurs institutionnels. En effet l'IFASPB reçoit les apprenants sur orientation de la Cellule de Planification et de Statistiques du Ministère de l'Education nationale. Ces orientations dépendent de plusieurs paramètres notamment l'âge des candidats, les capacités d'accueil des établissements et la capacité de l'Etat à financer le coût des formations, etc.

Nous observons dans les quatre promotions que les hommes sont plus nombreux que les femmes soient 57,14% d'hommes contre 44,76% de femmes. Toutefois, l'année 2020 enregistre l'effectif le plus élevé, avec 15 femmes et 20 hommes. En revanche, 2021 marque une forte baisse du nombre de diplômés avec 4 femmes et 6 hommes.

La faible présence des femmes s'explique par leur faible accès aux filières scientifiques mais aussi par la fréquence d'abandons scolaires chez ces dernières due aux facteurs sociaux tels que les mariages précoces et les grossesses.

### - Niveau d'insertion des diplômés

Au-delà de ces effectifs, il est également essentiel d'analyser le niveau d'insertion professionnelle des diplômés afin d'apprécier leur intégration sur le marché du travail (figure 3).



**Figure 4 : Niveau d'insertion des diplômés des promotions 2019, 2020, 2021, 2022**

La figure 3 présente le niveau d'insertion des diplômés de 2019 à 2022 selon trois statuts : en activité, en étude et en chômage, tout en distinguant les hommes (H) et les femmes (F).

Sur 105 les diplômés enquêtés, 53% (45 hommes, 11 femmes) sont en activité, 39% (12 hommes, 29 femmes) en chômage et 8% (5 hommes, 5 femmes) continuent les études au niveau supérieur.

Dans l'ensemble, la majorité des diplômés exerce une activité, avec des taux particulièrement élevés dans les promotions de 2019 et 2020 (respectivement 17 et 19 actifs). Cela se traduit par le nombre élevé des effectifs de diplômés de ces années mais aussi par le fait qu'ils ont accédé au marché de l'emploi avant les autres.

Les chiffres traduisent également les obstacles socio-économiques et culturels que rencontrent les femmes dans leurs parcours d'insertion.

La poursuite des études concerne peu de diplômés, mais semblent varier selon l'année : 2020 est l'année où le nombre de diplômées en étude est le plus élevé (6 diplômés). Elle est inconstante pour les deux sexes.

### - Répartition des diplômés de 2019 à 2022 par secteur d'activités

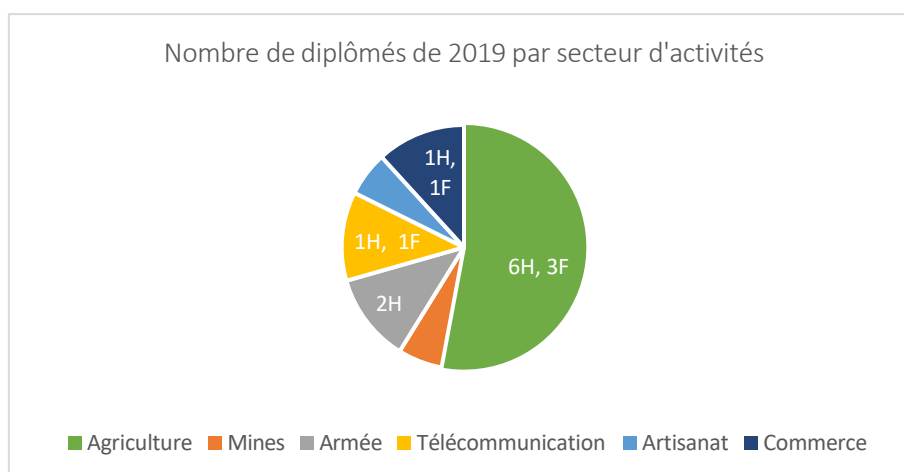
L'analyse préalable du niveau d'insertion des diplômés ayant été effectuée, nous avons procédé à une étude de leur répartition par secteur d'activités, ce qui permettra d'éclairer les dynamiques d'insertion professionnelle et les trajectoires de spécialisation qui s'y rattachent (tableau 1).

**Tableau 1 : Répartition des diplômés des promotions de 2019 à 2022 par secteur d'activités.**

Secteur d'activités	Nombre de diplômés en activité 2019	Nombre de diplômés en activité 2020	Nombre de diplômés en activité 2021	Nombre de diplômés en activité 2022	Total
Agriculture	9	9	5	6	29
Mines	1	3	0	2	6
Armée	2	0	0	1	3
Télécommunication	2	0	0	0	2
Artisanat	1	2	0	2	5
Santé	0	1	0	0	1
Commerce	2	2	0	3	7
Autres	0	2	1	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>56</b>

La répartition des diplômés des promotions de 2019 à 2022 du programme de technicien en entreprise agricole de l'IFASPB par secteur d'activités présente une prédominance du secteur agricole : 29 diplômés (21 hommes et 8 femmes) sur 56 au total en activité dans ce secteur. Nous observons une réorientation des 27 autres diplômés vers d'autres secteurs tels que les mines, l'armée, la télécommunication, l'artisanat, la santé, le commerce et autres. Ces secteurs présentent un effectif faible. Cependant, ils mettent en évidence la diversification des débouchés.

Concernant la promotion 2019, sur les 17 diplômés en activité, 9 interviennent dans le secteur de l'agriculture. Nous observons une réorientation de certains diplômés vers les secteurs du commerce, de l'armée, de la télécommunication, des mines et de l'artisanat. La figure 4 indique la répartition des diplômés de 2019 par secteur d'activité, ventilée selon le genre.

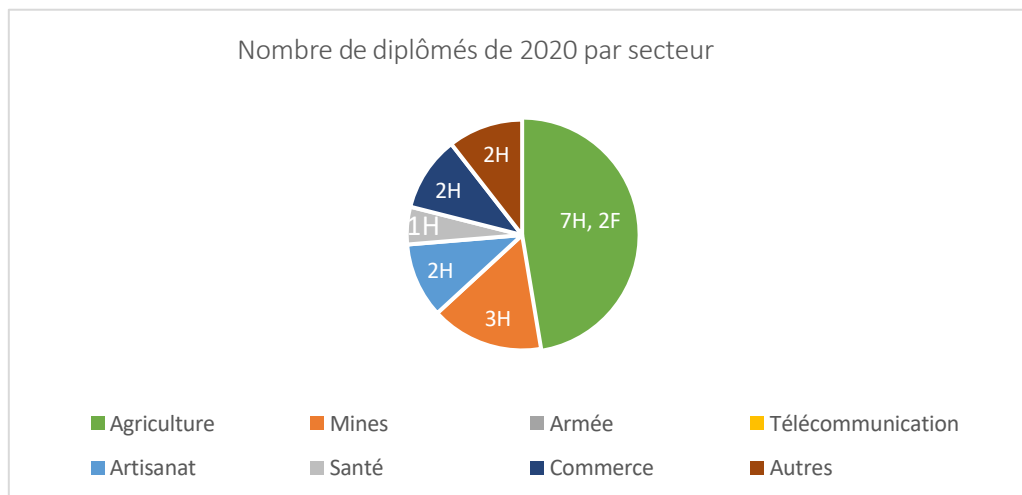


**Figure 5 : Répartition des diplômés de 2019 par secteur d'activités**

Sur Les 9 diplômés en activité dans le domaine agricole ; 6 sont des hommes et 3 sont des femmes. Les diplômés insérés dans les secteurs du commerce et de la télécommunication reflètent une parité relative représentée par un homme et une femme dans chaque secteur. Quant aux secteurs de

l'artisanat, de la mine et de l'armée, nous observons que les diplômés qui se sont réorientés vers ces domaines sont tous des hommes.

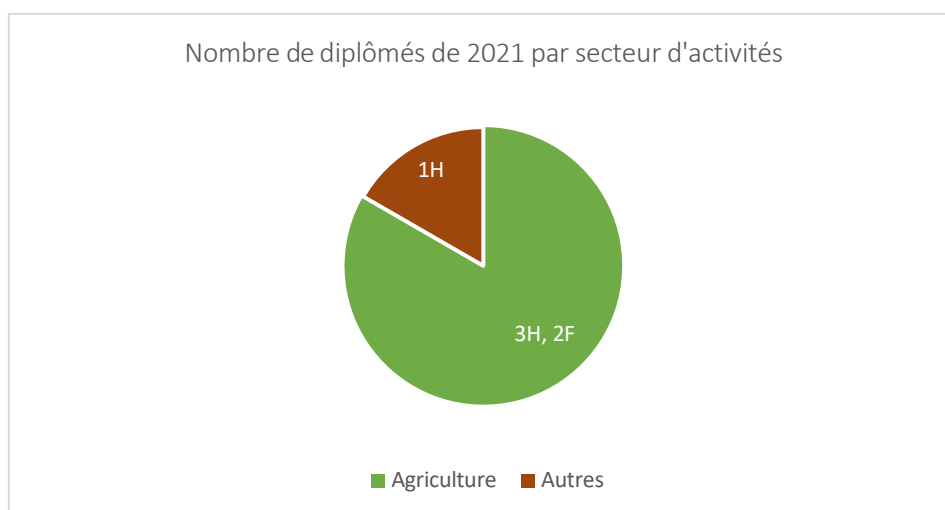
La promotion 2020 présente au total 19 diplômés en activité dont 9 interviennent dans le secteur agricole, 3 se sont réorientés vers le secteur des mines, 2 vers l'artisanat, 2 vers le commerce, 1 vers la santé et 2 vers d'autres secteurs. Cette répartition ventilée selon le genre est illustrée dans le graphe ci-dessous.



**Figure 6 : Répartition des diplômés de 2020 par secteur d'activités**

Sur les 9 diplômés en activité dans le secteur agricole, on dénombre 7 hommes et 2 femmes. Les diplômés qui se sont réorientés vers les secteurs des mines, de l'artisanat, du commerce et d'autres secteurs sont exclusivement des hommes. En revanche, une seule femme diplômée s'est dirigée vers le secteur du commerce.

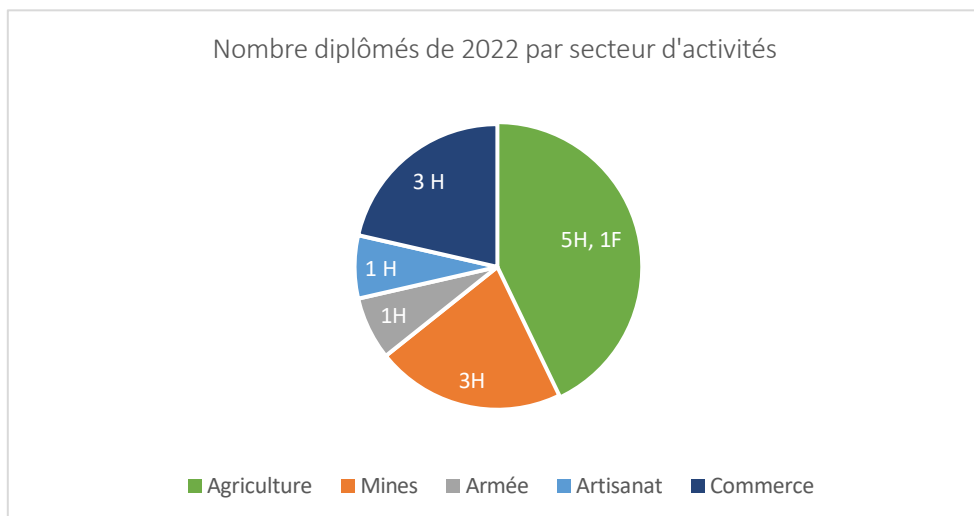
La promotion 2021 a quant à elle présenté le plus faible effectif de diplômés. Au total 6 diplômés sont en activité dont 5 dans le secteur agricole et seulement un diplômé s'est réorienté vers autres secteurs (figure 5).



**Figure 7 : Répartition des diplômés de 2021 par secteur d'activités**

Sur les 5 diplômés de la promotion 2021 actifs en agriculture, 3 sont des hommes et 2 sont des femmes. Par ailleurs, un diplômé de sexe masculin s'est réorienté vers autres secteurs.

Concernant la promotion 2022, elle présente 14 diplômés actifs dont 6 dans le secteur agricole, 3 dans le secteur du commerce, 3 dans le secteur des mines, 1 dans l'artisanat et un dans le commerce (figure 7).



**Figure 8 : Répartition des diplômés de 2022 par secteur d'activités**

La répartition des diplômés actifs de la promotion de 2022 selon le genre, met en évidence 5 hommes et une femme exerçant dans le secteur agricole. Les secteurs des mines, de l'armée, de l'artisanat et du commerce sont exclusivement occupés par des diplômés.

L'adéquation formation–emploi semble satisfaisante dans la mesure où plus de la moitié des diplômés en activité (29/56) trouvent un emploi dans le secteur agricole. Toutefois, elle est nuancée car bon nombre de diplômés ont finalement choisi de se tourner vers d'autres horizons professionnels, assez éloignés de leur domaine d'étude initial.

Le fait que beaucoup de diplômés se retrouvent dans le secteur agricole témoigne bien qu'il existe une articulation entre la formation reçue et les besoins du marché de l'emploi. Néanmoins, la reconversion de certains vers d'autres secteurs, traduit un décalage entre la formation reçue et les opportunités du marché du travail. Cela révèle une insuffisance de structuration du marché de l'emploi.

Le principal défi auquel sont confrontés les diplômés réside dans l'insuffisance d'opportunités d'emploi décent sur le marché du travail ainsi que des mesures d'accompagnement à l'insertion après leurs sorties de l'IFASPB. La majorité a exprimé la volonté d'entreprendre des activités dans le domaine agricole, cependant, elle note l'insuffisance de l'accès au crédit et aux services agricoles ainsi que l'insuffisance de projets de développement intégrant les jeunes dans des chaînes de valeur agricoles rentables en leur apportant un soutien financier et technique.

L'analyse quantitative précédente met en évidence des tendances générales en matière d'adéquation formation-emploi. Toutefois, ces résultats méritent d'être approfondis à la lumière des parcours d'insertion des diplômés.

### **3.1.1.2. Typologie des diplômés en fonction de leurs parcours d'insertion**

L'analyse typologique des diplômés est réalisée en fonction de leur insertion professionnelle dans le secteur agricole ainsi que de la correspondance entre la formation suivie et les postes occupés.

### - **Type 1 : Diplômés salariés en production et agrobusiness formel**

Ce type est constitué de cinq (5) diplômés, exclusivement des hommes. Leur insertion sur le marché du travail se fait de façon simple dans les structures agricoles formelles (CMDT, BRG, entreprises agricoles et d'agro-business) où ils occupent des postes de techniciens ou de superviseurs.

Ils accèdent à ces emplois à la suite :

- d'un stage,
- d'un concours
- d'une période d'essai.

Certains de ces diplômés décrochent un emploi dans une période comprise entre un (1) à six (6) mois après la formation. D'autres mettent plus de temps avant d'accéder aux opportunités d'emploi salariés (3 à 5ans). Ce constat dénote que l'insertion des diplômés est dépendante de la capacité d'absorption du marché de l'emploi.

Le cas de Lassina D., diplômé de la promotion 2020 en est un exemple frappant :

*Aujourd'hui chef de production dans une entreprise qui teste de nouvelles variétés agricoles, son parcours n'a pourtant pas été linéaire. Juste après l'obtention de son diplôme, par manque d'opportunité d'emploi formel, il s'est lancé dans la vente de pesticides en s'approvisionnant chez des grossistes. Au bout de six mois d'activité informelle et après avoir saisi une opportunité d'offre d'emploi, il effectue ainsi son passage dans le monde de l'emploi formel où il continue d'exercer actuellement. M. Lassina D. affirme qu'il n'a pas rencontré de difficulté pendant son insertion, mettant en valeur les compétences techniques en maraîchage, arboriculture et production de semence acquise durant la formation. Malgré cela, il déplore ses faibles capacités en informatique, (dues à l'insuffisance d'outils informatiques) ce qui l'a amené à suivre des formations complémentaires.*

### - **Type 2 : Diplômés entrepreneurs ou prestataires indépendants**

Les six (6) diplômés de ce groupe, tous des hommes se lancent dans l'entrepreneuriat agricole après la formation. Ils mettent à profit les compétences techniques acquises pendant leurs études pour créer leur propre entreprise agricole. Ils évoluent dans les domaines tels que le maraîchage, l'arboriculture et la céréaliculture. L'élevage attire également certains d'entre eux, qui diversifient ainsi leurs activités.

Leur insertion sur le marché de l'emploi se fait de manière autonome et résulte de plusieurs situations :

- suite à un emploi contractuel,
- en raison de l'insuffisance d'opportunités sur le marché de l'emploi formel,
- après la poursuite des études supérieures à l'université parfois interrompues par manque, de moyens les incitant à revenir vers les activités agricoles locales.

L'insertion de ces jeunes survient entre une (1) à quatre (4) années après leur formation. Pour ces diplômés, l'accès à une parcelle ou aux ressources initiales dépendent du capital social, c'est-à-dire le soutien de la famille ou d'autres connaissances.

Le fait qu'ils décident de lancer leur propre activité en agriculture traduit concrètement une adéquation entre la formation reçue et l'activité exercée car la formation les prépare spécifiquement à l'entrepreneuriat agricole. Ce choix témoigne d'une capacité d'autonomisation professionnelle et d'une appropriation des savoirs techniques issus de la formation.

Cependant, l'entrepreneuriat demeure un second choix pour ces diplômés et une méthode d'adaptation aux opportunités du marché de l'emploi.

Ousmane S., fait partie de ces diplômés qui ont opté pour l'entrepreneuriat agricole :

*Diplômé de l'IFASPB et installé à Bougouni, il a choisi la voie de l'entrepreneuriat agricole. Sur son hectare de terre mis à sa disposition par une connaissance, il cultive du sésame, et forme également les femmes aux techniques maraîchères. Ce choix est intervenu à la suite de la fin de son contrat avec une ONG, qui l'avait recrutée, peu après l'obtention de son diplôme en 2022, pour assurer le suivi des cultures de sésame. Sa formation initiale en cultures maraîchères et céréalières constitue aujourd'hui le socle de ses activités.*

### - **Type 3 : Diplômés en reconversion professionnel**

Les sept (6) diplômés de ce groupe, dont quatre (4) hommes et trois (2) femmes se caractérisent par une reconversion professionnelle permettant de faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi. Ils se sont orientés soit vers des domaines connexes à la spécialisation visé par la formation, soit vers des domaines totalement différents (commerce, transformation agroalimentaire, humanitaire, aménagement des espaces, armée, etc.).

Plusieurs facteurs expliquent cette reconversion :

- le manque d'opportunités d'emploi décent, sans réelle perspective d'évolution dans le secteur agricole,
- des contraintes familiales, particulièrement pour les femmes mariées ou les diplômés venant de zones rurales isolées,
- l'interruption des études au niveau supérieurs par faute de moyens.

Certains de ces diplômés se reconvertissent dans la transformation agroalimentaire. Un domaine qui semble proche de leur formation initiale, mais qui n'est pourtant pas étudié dans leur cursus.

D'autres, en fonction des opportunités, se retrouvent à exercer des métiers dans des domaines qui n'ont aucun rapport avec l'agriculture démontrant leur aptitude à s'adapter aux réalités du marché de l'emploi.

Ces diplômés font face à l'insuffisance d'opportunités d'emploi dans le secteur agricole et se tournent vers d'autres alternatives.

M'Pènè K. fait partie des diplômés qui ont emprunté un parcours de reconversion en s'orientant vers la transformation agroalimentaire malgré une formation initialement centrée sur la production Agricole.

*Le choix d'aménager à Bamako pour entreprendre dans le domaine de la transformation agroalimentaire est bien celui de M'Pènè K., diplômée de la promotion 2019. A la suite de son parcours à L'IFASPB, elle a concrétisé son ambition de continuer ses études au niveau universitaire. Malheureusement, ce fut de courte durée car les contraintes financières l'ont poussée à abandonner à la deuxième année. Elle a donc décidé de se lancer dans la transformation agroalimentaire en créant sa propre entreprise grâce au soutien financier et aux conseils de son père. Pour compléter ses compétences, M'Pènè K. a suivi des formations complémentaires car sa formation initiale ne concernait pas directement ce domaine.*

### - **Type 4 : Diplômés en situation précaire**

Ces douze (12) diplômés dont six (6) hommes et (6) femmes ont connu des trajectoires professionnelles instables, entre périodes de chômage, emplois saisonniers, emplois précaires et

engagements bénévoles prolongés. Pourtant, ils expriment tous une réelle satisfaction quant à la formation suivie à l'IFASPB, qu'ils considèrent pertinente et concrète et se sentent capables de mobiliser les compétences techniques acquise en situation professionnelle réelle.

L'adéquation entre la formation initiale et les exigences du monde du travail semble donc bien établie. Cependant, elle ne se reflète pas dans la réalité des trajectoires de ces diplômés qui se retrouvent face à un secteur qui offre très peu de débouchés décents.

Certains de ces diplômés ont connu des successions d'emplois saisonniers, de contrats précaires, des périodes de stage ou de bénévolat qui offrent peu de perspectives. D'autres se sont retrouvés sans emploi à la suite de la fermeture de l'entreprise les remettant dans une situation fragile.

Le manque d'opportunités d'emploi dans le secteur agricole et les conditions socio-économiques constituent des limites pour le parcours d'insertion de ces diplômés.

Philippe D. illustre parfaitement cette catégorie de diplômés.

*Originaire de Sanso, Philippe D. a obtenu son diplôme en 2019. Il a aussitôt décroché un contrat au sein du projet d'agrobusiness de la mine d'or de Morila, grâce à ses compétences en cultures maraîchères et en grandes cultures qu'il a démontré pendant son stage de fin de cycle. Pleinement satisfait de sa formation initiale, qu'il juge complète et adaptée, il n'a bénéficié d'aucun dispositif d'accompagnement pour décrocher ce poste. Malgré ses compétences, il a basculé au chômage en janvier 2025, suite à la fermeture de la mine.*

L'analyse typologique des diplômés met en lumière une variété de parcours d'insertion. Elle éclaire également la question de l'adéquation emploi-formation.

Le tableau ci-dessous, présente les perceptions des différents acteurs sur l'adéquation formation-emploi du programme de technicien en entreprise agricole de l'IFASPB.

**Tableau 2 : Perceptions des différents acteurs sur l'adéquation formation-emploi du programme de technicien en entreprise agricole de l'IFASPB.**

Types de diplômés	Modalités d'insertion professionnel	Services employeurs/ activités	Période d'insertion après la formation	Caractéristiques du parcours d'insertion professionnel
<b>Salariés en production ou agrobusiness formel</b>	Recrutement suite : <ul style="list-style-type: none"> <li>à un stage réussi</li> <li>à une période d'essai</li> <li>à un concours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CMDT</li> <li>BRG</li> <li>Entreprises agricoles</li> <li>Société d'agrobusiness</li> </ul>	1-6 mois 3-5 ans	Insertion fluide, Occupent des postes techniques ou de supervision
<b>Entrepreneurs ou prestataires indépendants</b>	Création d'une activité agricole suite : <ul style="list-style-type: none"> <li>à l'absence d'opportunités d'emploi décent</li> <li>à la fin d'un emploi contractuel</li> <li>aux études supérieures parfois interrompues faute de moyens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maraichage</li> <li>Arboriculture</li> <li>Céréaliculture</li> <li>Élevage</li> </ul>	1-4 ans	Soutien de la famille ou de connaissances pour l'accès à une parcelle ou aux ressources initiales.
<b>En reconversion</b>	Réorientation vers d'autres secteurs suite : <ul style="list-style-type: none"> <li>à l'absence d'opportunités d'emploi décent</li> <li>aux contraintes familiales</li> <li>à la poursuite des études à l'université parfois interrompues par manque de moyens, incitant à revenir vers le marché de l'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transformation agroalimentaire</li> <li>Commerce</li> <li>Humanitaire</li> <li>Aménagement des espaces</li> <li>Armée</li> </ul>	1-3 ans	Capacité d'adaptation aux réalités du marché du travail.
<ul style="list-style-type: none"> <li>En situation précaire</li> </ul>	Précarité survenue suite : <ul style="list-style-type: none"> <li>à une démission</li> <li>un licenciement dû à l'arrêt des activités du service employeur</li> <li>un stage ou un bénévolat prolongé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variable selon les opportunités</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parcours professionnels instables</li> </ul>

La formation reçue à l'IFASPB correspond aux besoins techniques du secteur, mais pas aux réalités du marché du travail.

Pour approfondir les analyses, nous allons à présent examiner les perceptions des autres acteurs du dispositif.

### **3.1.1.3. PERCEPTION DES AUTRES ACTEURS DU SYSTEME**

Cette section traite de la perception des différents acteurs du système d'accompagnement post-insertion, qu'il s'agisse des acteurs institutionnels, des entreprises et services employeurs, des structures d'appui à l'insertion professionnelle, des partenaires au développement, de l'IFSAPB, des organisations professionnelles agricoles ou des institutions financières. Ils offrent des perspectives complémentaires sur l'adéquation entre l'offre de formation et les opportunités du marché de l'emploi.

#### **- La collectivité territoriale**

Le développement des compétences professionnelles apparaît comme un levier pour améliorer la performance et la durabilité du secteur agricole en général, en particulier dans la zone agroécologique soudanienne et pré-guinéenne. Cette zone dispose en effet d'un riche potentiel agricole et se caractérise par une diversité de filière agricole.

Le rôle stratégique de l'IFASPB, à l'instar de plusieurs autres centres de formation agricole est bien reconnu par le conseil régional de Sikasso qui en constitue l'institution de tutelle. L'institut joue un rôle déterminant dans la structuration des compétences locales et contribue ainsi à l'autonomisation des jeunes tout en participant à la modernisation des pratiques agricoles.

Cependant, le conseil régional déplore la non implication des acteurs économiques locaux dans l'élaboration des programmes de formation. Ceci se traduit ainsi par la non prise en compte des spécificités locales en matière d'opportunités d'emploi.

Face à cette perception sur l'ancrage territorial de la formation agricole, il est opportun à présent d'analyser celle des employeurs.

#### **- Employeurs**

Les employeurs reconnaissent globalement la qualité de la formation des diplômés. Ces derniers sont perçus comme compétents sur le plan technique, rigoureux dans leur travail, et capables de s'adapter rapidement aux réalités du terrain. Cette reconnaissance traduit la pertinence de la formation en matière de développement des compétences techniques nécessaire à l'exercice du métier mais aussi une attitude professionnelle favorable en milieu de travail. Les propos ci-dessous nous confirment cette perception :

M. Bourama C., chef secteur adjoint à la CMDT : « Je suis très satisfait du diplômé Youssouf D. Je suis son mentor au niveau de la structure. »

M. Bakary D. technicien du BRG à la retraite « Oui, nous sommes globalement satisfaits des diplômés de l'IFASPB que nous employons. L'exemple frappant est le cas d'Etienne D. qui m'a remplacé au BRG. »

Ces dires attestent que le programme contribue non seulement à la transmission des savoirs-faires techniques, mais aussi à la construction de savoir-être facilitant ainsi l'insertion professionnelle. Ceci confirme la valeur ajoutée de la formation dans la préparation à l'emploi. Malgré, les employeurs déplorent l'insuffisance des compétences transversales chez les diplômés.

#### **- Les projets/programmes et ONG**

Selon ces acteurs, le programme de formation en Entreprise agricole a un effet différencié sur l'esprit entrepreneurial des diplômés. Certains diplômés développent des initiatives pour créer leurs projets, d'autres restent moins entreprenants. Plusieurs obstacles expliquent cette différence, notamment les facteurs personnels, contextuels ou liés à l'accompagnement.

Comme le souligne M. Gana G. du Programme d'Appui aux Filières agropastorales, phase II (PAFA II) et Programme de formation et d'insertion professionnelle (MLI/022) : « Certains jeunes diplômés accompagnés sont préparés, ont des idées pour développer leurs propres initiatives et d'autres ne sont pas assez préparés. »

Ces éléments soulignent que la capacité à initier et gérer une entreprise agricole dépend non seulement des compétences techniques acquises, mais aussi des qualités personnelles et de l'accompagnement reçu. La formation en elle-même ne permet donc pas de sécuriser l'entrepreneuriat agricole. Le contexte socio-culturel et environnemental reste un facteur décisif pour la réussite professionnelle des diplômés.

#### - **Les structures d'appui à l'orientation et d'insertion professionnelle**

Ces structures ont des perceptions variées sur l'adéquation formation-emploi des diplômés. D'une part, l'accent est mis sur les difficultés majeures rencontrées par les jeunes avant et après leurs insertions, notamment le manque d'articulation entre les compétences acquises en formation et celles effectivement recherchées par les employeurs, la faible expérience professionnelle ainsi que la précarité et l'instabilité des emplois proposés. Mme Rokia C., conseillère à l'orientation à l'APEJ soutient cela : « Bien sûr qu'il existe des difficultés d'insertion dues à une insuffisance dans la formation, mais pas que, car au-delà des compétences techniques, il y a aussi une insuffisance relative aux opportunités du marché du travail quant à ses exigences et à son instabilité. »

D'autres part, la polyvalence et la capacité d'adaptation des diplômés, face aux difficultés d'insertion sont mises en avant. Ces diplômés trouvent dans l'auto-emploi des alternatives viables à l'emploi salarié souvent rare et instable. Cet avis est partagé par M. Guédjouma S., conseiller emploi à l'ANPE : « Les compétences acquises correspondent parfaitement aux besoins sur le terrain car ils sont polyvalents, ils sont généralement employés dans les fermes. Toutefois, nous les orientons aussi vers l'auto emploi car les véritables entreprises agricoles pourvoyeuses d'emploi ne sont pas nombreuses. »

Ces deux perspectives, apparemment contradictoires, dessinent en réalité les deux faces d'une même médaille. Certes, le fossé entre formation et emploi reste un obstacle sérieux. Paradoxalement, cette difficulté semble aiguïser l'esprit d'initiative des jeunes, les poussant à imaginer des solutions originales et à prendre leur avenir en main.

#### - **Les institutions financières**

Les institutions financières ont un avis partagé sur l'adéquation formation-emploi des diplômés. Selon elles, au-delà des capacités techniques, les qualités et les aptitudes personnelles jouent un rôle important dans le parcours d'insertion des diplômés. Les institutions financières observent chez ces diplômés, une différence d'aptitude à planifier et à réaliser leurs projets professionnels

Ces acteurs soulèvent de nombreux défis à l'installation des diplômés : le manque d'informations sur les produits financiers, la non adaptation des produits financiers aux jeunes entrepreneurs ainsi que l'insuffisance de culture entrepreneuriale chez ces derniers.

Nous ne pouvons boucler cette partie de l'étude consacrée à la perception des acteurs sur l'adéquation formation-emploi sans aborder l'avis des organisations professionnelles paysannes qui jouent un rôle capital dans l'installation des jeunes en agriculture.

### - Les organisations professionnelles agricoles

Les organisations professionnelles agricoles soulignent que l'entrepreneuriat agricole repose sur la capacité à articuler savoir-faire technique et compétences sociales et économiques. Cependant, elles notent chez les diplômés en général, une bonne capacité technique et des compétence sociales mais déplorent l'insuffisance en compétences économiques telles que la gestion financière, le leadership et la commercialisation.

Ces analyses montrent une désarticulation entre la formation reçue et les exigences du milieu professionnel surtout pour les diplômés qui veulent se lancer dans l'entrepreneuriat.

Le tableau ci-dessous résume les perceptions des différents acteurs sur l'adéquation formation-emploi à l'IFASPB.

**Tableau 3 : Perceptions des différents acteurs sur l'adéquation formation-emploi à l'IFASPB.**

<b>Acteurs</b>	<b>Points positifs</b>	<b>Limites / obstacles</b>
<b>Collectivités territoriales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconnaissance du rôle stratégique de l'IFASPB</li> <li>▪ Application de la méthodologie de l'approche par les compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programme standard, peu adaptés au contexte local</li> <li>▪ Faible implication des acteurs économiques locaux</li> </ul>
<b>Employeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Forte adaptabilité</li> <li>▪ Bonne attitude professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compétences transversales insuffisantes</li> </ul>
<b>Projets/ONG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Développement de l'esprit entrepreneurial chez certains diplômés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accès limité au financement</li> <li>▪ Influence familiale</li> </ul>
<b>Structures d'orientation et insertion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compétences techniques solides des diplômés</li> <li>▪ Polyvalence</li> <li>▪ Capacité d'adaptation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Insuffisance d'emploi décents</li> <li>▪ Monde professionnel en constante évolution</li> </ul>
<b>Institutions financières</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Certains diplômés maîtrisent l'entrepreneuriat et les aspects techniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacités et aptitudes entrepreneuriales inégales</li> <li>▪ Faible accès au crédit</li> <li>▪ Faible maîtrise en gestion de projet</li> </ul>
<b>Organisation professionnelle agricole</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bonne capacité technique des diplômés</li> <li>▪ Capacité d'adaptation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faible compétence économique</li> </ul>

Les perceptions des acteurs du dispositif convergent vers une adéquation formation-emploi contrastée. La capacité technique des diplômés répond aux besoins du marché de l'emploi. Toutefois, ces diplômés présentent des lacunes dans les compétences entrepreneuriales limitant leur installation. Aussi la non prise en compte du contexte économique local dans l'élaboration des programmes de formation à ce constat constitue un obstacle dans l'insertion durable des diplômés.

Face à ce constat, il est opportun de s'intéresser de plus près aux dispositifs d'accompagnement post-insertion qui jouent un rôle important dans le processus d'insertion durable des diplômés dans le monde professionnel.

## **3.2. CHAPITRE 2. ANALYSE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT POST-INSERTION**

### **3.2.1. PRESENTATION DES DISPOSITIFS**

#### **3.2.1.1. INITIATIVES PUBLIQUES ET TERRITORIALES**

Le niveau institutionnel a initié plusieurs dispositifs nationaux de suivi et d'accompagnement à l'insertion professionnelle :

##### **- L'Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) :**

L'ANPE participe activement à la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi du Gouvernement malien. Dans ce cadre, elle assume plusieurs missions essentielles :

- Procéder à la prospection, à la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et à la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi ;
- Assurer l'accueil, l'information et l'orientation de demandeurs d'emploi ;
- Promouvoir l'auto-emploi à travers l'information et l'orientation des futurs entrepreneurs ;
- Réaliser toutes activités en relation avec ses missions qui lui seraient confiées par l'Etat, les collectivités territoriales ou les établissements publics ;
- Réaliser toutes études sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- Concourir à la mise en œuvre des activités de formation professionnelle, de perfectionnement, de reconversion et d'insertion ;
- Concevoir et mettre en œuvre des mécanismes et des actions destinées à assurer la promotion de l'emploi, notamment de l'emploi féminin.

L'ANPE assure de façon ponctuelle le suivi post-insertion des jeunes à travers des visites dans les entreprises et des séances de formation suite à l'identification des besoins en formation continue.

##### **- Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes (APEJ)**

L'APEJ est l'organe de mise en œuvre du Programme Emploi-Jeune. Elle a pour mission d'appuyer l'insertion des jeunes âgés de 15 à 40 ans en les orientant vers les opportunités d'emploi salarial et entrepreneurial.

Le Programme Emploi Jeunes se structure autour de trois volets essentiels :

- Le renforcement de l'employabilité des jeunes

Ce premier volet s'appuie sur plusieurs dispositifs concrets : l'apprentissage traditionnel, les stages de qualification, les formations professionnelles, les programmes de reconversion et d'adaptation aux postes de travail, ainsi que les chantiers-école utilisant les méthodes HIMO.

- Le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes

Ce deuxième volet a pour but de développer l'esprit d'entreprise chez les jeunes grâce à plusieurs actions : sensibiliser, informer et former sur la création d'entreprise. Pour ceux qui bénéficient de financements, un accompagnement sur mesure et des programmes d'incubation sont mis en place.

- Le renforcement du dispositif de financement des projets des jeunes.

Ce volet favorise l'accès aux ressources indispensable à la réalisation des projets d'entrepreneuriat des jeunes.

#### - **Les cellules d'insertion et d'orientation**

La cellule d'insertion et d'orientation a été mise en place par le décret N° 2011-663 / P-RM du 06 octobre 2011 portant organisation de l'enseignement secondaire technique et professionnel. Ce décret prévoit dans ses articles 26 et 27, la création d'une cellule d'insertion au sein des établissements d'enseignement secondaire techniques et professionnels. La cellule pilote les activités d'insertion socio-professionnelle des apprenants. Elle accompagne les finissants des établissements à la création d'entreprise et à la recherche d'information pour l'emploi salarié. Elle a été mise en place à l'IFASPB en 2020 dans le cadre du processus de capitalisation des activités du Projet de Formation Agricole pour la Sécurité Alimentaires au Mali (FASAM). Cependant, elle n'était pas opérationnelle pour fautes de moyens financiers pour soutenir la mise en œuvre des activités.

#### - **Les Centres de Prestation Ruraux Agricoles**

Il est fondamental de rappeler, que dans le cadre de sa politique de l'emploi /jeune, le Mali a mis en œuvre plusieurs expériences dans le secteur agricole. Il s'agit notamment de la création des Centres d'Animation rurale (CAR), des Centres d'Orientation Pratiques (COP), des Centres d'Education pour le Développement (CED), l'installation de groupements de jeunes à Sélingué, à Baguineda, à l'Office du Niger et à Diré.

Tous ces programmes étaient basés sur la formation et l'équipement des jeunes pour l'exercice à leur propre compte de métiers ou de pratiques agricoles dont ils devaient tirer l'essentiel des revenus pour assurer leur développement.

Le Programme CRPA se démarque de toutes ces approches qui l'ont précédé par le fait qu'il est singulièrement porté sur la fourniture de services agricoles aux exploitants/exploitantes agricoles. Il constitue en cela un programme novateur et s'inscrit comme la première expérience dans ce domaine. Le concept des Centres Ruraux de Prestations Agricoles (CRPA) repose fondamentalement sur la notion d'entrepreneuriat. Les CRP sont des entreprises agricoles qui offrent des services pour répondre à une demande venant des exploitants/exploitantes agricoles des différentes zones agroécologiques, insuffisamment dotés en équipements agricoles. Ils sont tenus par des jeunes ruraux sans emploi qui ont pour activité de fournir aux producteurs d'une zone agricole des services de labour, de semis, de traitement, de récolte et de post récolte avec des équipements adéquats acquis auprès du système bancaire.

L'Objectif global est de développer un mécanisme permanent de mise à disposition de services agricoles aux producteurs et de création d'emplois. Spécifiquement, il s'agit de

- créer des emplois afin de réduire le taux de chômage et l'exode rural des jeunes ;
- contribuer à l'emploi des jeunes à travers les Centres de Prestations ;
- alléger les travaux pénibles et respecter le calendrier agricole ;
- accroître la production et la productivité en vue d'améliorer les revenus des producteurs.

Ce programme soutient les jeunes dans leurs parcours d'insertion en leur offrant un appui technique et financier ainsi qu'un suivi post-installation rapproché.

### **3.2.1.2. LES INITIATIVES DE LA SOCIETE CIVILE ET PARTENARIATS EXTERNES**

#### **- Les ONG nationale ou association locale**

Ces structures proposent aux jeunes des services d'accompagnement pour bâtir et avancer sur leurs projets personnels et professionnels. Elles mettent en avant divers services tels que l'écoute, l'information, l'aide à la définition du projet, l'accompagnement dans la réalisation du projet, l'appui au montage du dossier de formation.

Ses services sont fournis directement ou via des partenariats noués avec d'autres acteurs, afin de pouvoir répondre à la grande diversité des obstacles que peuvent rencontrer les jeunes dans leur parcours professionnels.

Dans leur fonction d'aiguillage, ces structures jouent également un rôle d'ensemblier en travaillant à améliorer la concertation et la coordination entre les acteurs locaux, qui travaillent chacun sur l'insertion, mais souvent par des entrées spécifiques et de façon assez déconnectée les uns des autres (création d'entreprises, formation, ou accompagnement social).

#### **- Les Organisations professionnelles agricoles**

Les organisations professionnelles agricoles jouent un rôle clé dans l'insertion des jeunes, en leur offrant un cadre collectif d'apprentissage, de mutualisation des ressources et de développement de projets. Elles contribuent à l'amélioration des conditions socio-économiques des agriculteurs et agricultrices. De ce fait, elles appuient et conseillent les producteurs membres à travers la sensibilisation, l'information, la formation et la facilitation des cadres de concertation et accompagnent les jeunes dans leur projet entrepreneurial.

#### **- Les programmes d'appui et partenariats externes**

Les dispositifs publics sont complétés par des programmes soutenus par des partenaires techniques et financiers tels que les Cellules de Suivi et d'Insertion Professionnelle (CSIP) mises en place à l'IFASPB en 2024 et dans d'autres centres de formation professionnelle dans le cadre d'un partenariat stratégique entre le Programme d'Appui à la Formation Agricole (PAFA II) et le conseil régional. Ces cellules visent à relever les défis récurrents liés à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés formés dans les filières agrosylvopastorales. Elles sont chargées d'identifier, d'accompagner et de suivre les jeunes diplômés vers une insertion durable.

Ce programme soutient également les diplômés des centres de formation agrosylvopastoraux à travers des appuis-conseils en création et gestion d'entreprise, des formations complémentaires et des suivis de proximité assurés par les activités de mentorat. Ces mentors sont mobilisés en partenariat avec les chambres régionales d'agriculture et de métiers, ainsi qu'avec les structures publiques telles que l'APEJ et l'ANPE. Le suivi se déroule directement en milieu rural, garantissant ainsi une approche contextualisée et adaptée aux réalités locales.

### **3.2.1.3. LES INITIATIVES DES INSTITUTIONS FINANCIERES**

Les institutions financières offrent des crédits spécifiquement adaptés aux activités agropastorales (élevage, transformation, maraîchage, cultures de rente, etc.). L'accompagnement post-insertion consiste à assurer le suivi des remboursements ainsi qu'un appui technique et entrepreneurial en partenariat avec les chambres régionales d'agriculture et les projets d'appui aux jeunes.

### **3.2.1.4. LES PROGRAMMES INTERNES AUX ENTREPRISES OU SERVICES EMPLOYEURS**

Au niveau des structures employeuses, les programmes formels d'accompagnement post-insertion sont généralement proposés. Ils se caractérisent par une structure claire et organisée. Ces dispositifs visent à faciliter l'intégration des nouveaux diplômés dans le milieu professionnel en leur offrant un encadrement et un suivi régulier adaptées à leurs besoins, tout en permettant de renforcer

l'adéquation entre les compétences acquises lors de la formation initiale et les exigences réelles du poste occupé.

#### - **Le mentorat**

Ce programme consiste à attribuer des mentors aux nouveaux employés pour une période comprise entre trois et six mois. Durant cette période, les mentors accompagnent les nouveaux employés dans l'exécution de leurs tâches, favorisant ainsi leur intégration et le développement de leurs compétences professionnelles. À l'issue de cette phase, les employés sont affectés à leurs postes définitifs, tout en conservant la possibilité de solliciter l'aide de leurs mentors en cas de difficultés. Parallèlement, un processus d'évaluation est mis en place : à la fin de la période de mentorat, les mentors ainsi que les employés qu'ils ont encadrés sont évalués par la hiérarchie afin de mesurer l'efficacité du dispositif et la progression des compétences des nouveaux arrivants.

#### - **L'encadrement**

L'encadrement constitue un type d'accompagnement à la fois pré-insertion et post-insertion, mis en œuvre par les sociétés minières, les entreprises agricoles ainsi que par certains services spécialisés dans la recherche. Elle consiste à accompagner les nouveaux employés ou diplômés dans la maîtrise des tâches qui leur sont confiées, à faciliter leur intégration dans l'entreprise, et à renforcer leurs compétences professionnelles à travers un suivi régulier et un soutien personnalisé.

#### - **La formation continue**

Elle constitue un pilier de l'accompagnement post-insertion. Elle est offerte de façon ponctuelle par certaines structures telles que les ONG, les entreprises agricoles et les structures parapubliques. D'une part, elle vise à combler les lacunes entre les compétences réelles et celles requises en milieu professionnel. Elle permet également aux nouveaux employés de s'adapter à l'évolution technologique d'autre part. Cette opportunité qu'offrent ces structures traduit leur détermination à consolider l'employabilité des diplômés.

Outre ces programmes formels d'accompagnement, il existe des initiatives non formelles d'accompagnement des diplômés qui englobent l'appui moral, des conseils pratiques, le financement et dans certains cas, l'accès à des réseaux relationnels favorisant leur intégration professionnelle.

#### - **Appui-conseil**

L'appui-conseil est un type d'accompagnement post-insertion souvent instauré, parfois de manière inconsciente par la famille, les formateurs ou les collègues. Il naît généralement du besoin exprimé par le diplômé employé lorsqu'il rencontre certaines difficultés et peut se dérouler en présentiel ou via les plateformes numériques.

#### - **Financement**

La famille joue un rôle important dans l'accompagnement des diplômés. Certains diplômés bénéficient d'un investissement de la part de leur famille pour s'installer ou pour développer leur activité. Ce type d'accompagnement permet d'encourager l'esprit d'initiative des diplômés et de renforcer leur autonomie, leur confiance en eux, ainsi que la viabilité de leurs projets.

Ce financement familial cohabite avec celui des institutions financières qui offrent aussi des produits aux jeunes pour les accompagner dans leurs parcours professionnels.

### - Réseaux professionnels

Les réseaux professionnels constituent un levier essentiel pour l'insertion des diplômés. Ils facilitent l'accès à l'information, aux opportunités d'emploi, aux partenariats et au partage d'expériences.

Il ressort de l'analyse des résultats qu'il n'existe pas de dispositif public ou territorial spécifiquement dédié à l'accompagnement post-insertion. En pratique, ce sont les mêmes structures et programmes chargés de l'insertion des jeunes qui assurent, de manière ponctuelle, certaines activités d'accompagnement post-insertion pour assurer l'insertion durable. Malgré la diversité des acteurs, l'absence de mécanismes dédiés à l'accompagnement post-insertion demeure irrégulier, dépendant des ressources disponibles et de l'engagement des acteurs. Cela constitue un obstacle à la consolidation de l'insertion des diplômés.

De leur côté, les acteurs de la société civile, les partenaires techniques et financiers ainsi que les institutions financières commencent peu à peu à intégrer l'accompagnement post-insertion dans leurs actions. Pourtant, ces initiatives peinent à s'ancrer durablement et à garder leur cohérence, notamment à cause de plusieurs difficultés : une dépendance aux financements extérieurs, un manque de coordination entre les différentes institutions et des systèmes de suivi et d'évaluation encore insuffisants. Par contre, chez les employeurs, certaines structures ont mis en place un véritable dispositif d'accompagnement pour faciliter l'intégration durable des diplômés et leur accommodation aux réalités de leur poste.

L'intervention de plusieurs acteurs dans le dispositif d'accompagnement post-insertion nous conduit à la réflexion sur la problématique de coordination entre ces différents acteurs.

### **3.2.2. PERCEPTION RECIPROQUE SUR LE DEGRÉ DE COORDINATION/CONCERTATION AVEC LES ACTEURS CONCERNES PAR L'ACCOMPAGNEMENT DE L'INSERTION DES JEUNES**

Le tableau ci-dessous présente la perception réciproque sur de degré de coordination/concertation avec les autres acteurs concernés par l'accompagnement de l'insertion des jeunes.

Tableau 4 : Perception réciproque sur de degré de coordination/concertation avec les autres acteurs concernés par l'accompagnement de l'insertion des jeunes.

Catégories d'acteurs	Acteurs	IFASPB	Projets / ONG	Banques / Institutions financières	Structures d'insertion (APEJ, ANPE, etc.)	OPA	Collectivité locale	Employeurs
Institut de formation	IFASPB	-	●● (PAFAII)	x	● (APEJ, ANPE)	●●●	●●● (Conseil regional)	●● (CMDT, BRG, Mines, autres entreprises agricoles)
Employeurs privés	BRG	●●	●●	●●●	● APEJ ●● ANPE	●●● (cooperatives)	x	●● (CMDT, BRG, Mines, autres entreprises agricoles)
	CMDT	●●●	●	●●●	●● APEJ ● ANPE	●●● (cooperatives)	●	●● (autres entreprises agricoles)
	Entreprise "Malien tout court"	●	x	x	●	●	●	● (CMDT, BRG, Mines, autres ●●● Entreprises agricoles)
	TOUREKOUNDA	●●	●	x	x	●●	x	● (CMDT, Mines, autres entreprises agricoles) BRG
ONG/Projets	PAFA II/ ML1	●●	—	●●	●●● (APEJ, ANPE)	x	●●●	● (CMDT, BRG, Mines, autres entreprises agricoles)

Catégories d'acteurs	Acteurs	IFASPB	Projets / ONG	Banques / Institutions financières	Structures d'insertion (APEJ, ANPE, etc.)	OPA	Collectivité locale	Employeurs
	ONG HEIVETAS	●●	—	●●	●●	●●●	●●●	●● (CMDT, BRG, Mines, autres entreprises agricoles)
<b>Collectivités territoriales</b>	Conseil regional Mairie	●●	●●● (PAFAII, ML1)	●●●	●●●	●●● (cooperatives)	—	●●● (CMDT, BRG, sociétés minières, autres entreprises agricoles)
<b>Structures d'appui à l'insertion professionnelle</b>	APEJ	x	●●	●●	—	x (cooperatives)	●●	● (CMDT, Mines, autres entreprises agricoles) x (BRG)
	ANPE	X	●●● ML1)	●●	—	●● (cooperatives)	●●	●● (CMDT, BRG, autres entreprises agricoles) ●●● (sociétés minières)
<b>OPA</b>	Coopérative de transformatrice commune de Domba	●●	●●●	●●●	●●	—	●●● mairie	● (CMDT, BRG, Mines, autres entreprises agricoles) x
	Coopérative des maraichers	●●	●●●	●●●	●●	—	●●●	x

Catégories d'acteurs	Acteurs	IFASPB	Projets / ONG	Banques / Institutions financières	Structures d'insertion (APEJ, ANPE, etc.)	OPA	Collectivité locale	Employeurs
Banque/Institution financière	Soroyiriwaso	X	●● (PAFAII, ML1)	—	●●	●●	●	● (CMDT, BRG, Mines, autres entreprises agricoles)
	Nyesigiso	X	●● (PAFAII, ML1)	—	●●	●●	●	● (CMDT, BRG, Mines, autres entreprises agricoles)

**Légende :**

X : absence de coordination

● : coordination faible,

●● : coordination satisfaisante

●●● : coordination très satisfaisante

La perception réciproque sur le degré de coordination/concertation des acteurs se présente de suite

- **L'IFASPB**

L'IFASPB évalue sa coordination avec les organisations professionnelles agricoles et le conseil régional comme très satisfaisante. Les relations avec les entreprises et employeurs sont jugées satisfaisantes. En revanche, l'institut se déclare moyennement satisfait de la coordination avec les projets de développement et celle avec les structures d'appui à l'insertion demeure limitée. Par ailleurs, Il n'existe aucune relation avec les institutions financières, ce qui représente un défi important pour soutenir l'entrepreneuriat des jeunes diplômés.

- **Les structures et services employeurs**

Les employeurs maintiennent une bonne coordination avec les coopératives, les banques, l'IFASPB ainsi que les structures d'appui à l'insertion. Cependant, leur coordination avec les collectivités territoriales devra être renforcée.

- **Les projets et ONG**

Les initiatives de projets telles que PAFA et le ML1, ainsi que les ONG tissent des liens étroits avec les structures d'appui à l'insertion et les organisations professionnelles agricoles à travers les coopératives. Il juge la coordination avec l'IFASPB et avec les institutions financières satisfaisante. Cependant, la coordination avec les entreprises demeure faible.

- **Les collectivités territoriales**

Le Conseil régional de Sikasso maintient des relations institutionnelles avec l'IFASPB car il en assure la tutelle. Il maintient aussi des relations privilégiées avec les projets de développement et les institutions financières ainsi que les structures d'appui à l'insertion professionnelle. Il existe une bonne coordination entre les collectivités territoriales et les organisations professionnelles agricoles à travers la mairie. La coordination avec les entreprises reste perfectible.

- **Les structures d'appui à l'insertion**

L'APEJ et l'ANPE entretiennent une bonne coordination avec les projets et ONG, les institutions financières et les collectivités territoriales. Toutefois, leurs relations avec les employeurs et les coopératives diffèrent. Dans son rôle d'intermédiation sur le marché du travail, l'ANPE collabore plus avec les employeurs contrairement à l'APEJ qui assure plutôt un rôle d'information et d'orientation des jeunes. Par ailleurs, ces deux structures affirment ne pas disposer d'un cadre formel de coordination/concertation avec l'IFASPB.

- **Les organisations professionnelles agricoles**

Les coopératives entretiennent une solide coordination avec les projets/ONG, les institutions financières, les collectivités, les structures d'appui à l'insertion et l'IFASPB car ils constituent des partenaires privilégiés pour la formation professionnelle et l'insertion. Cependant, ils n'entretiennent pas de liens solides avec employeurs.

- **Les institutions financières**

Ces acteurs travaillent étroitement avec les coopératives, les projets, ainsi que structures d'appui à l'insertion. Néanmoins, nous observons une faible collaboration avec l'IFASPB et les collectivités territoriales. Ceci peut constituer une limite dans le processus de financement des jeunes diplômés.

L'analyse révèle un manque de coordination entre les différents acteurs impliqués dans la formation et l'insertion des techniciens en entreprise agricole. Cela se traduit par :

- une incohérence des actions sur le territoire ;
- une insuffisance de soutien à l'entrepreneuriat des diplômés ;

- une désarticulation entre les actions de développements et les besoins locaux en matière d'employabilité ;
- un faible accès aux dispositifs d'accompagnement à l'insertion.

Ces obstacles soulèvent la question sur l'efficacité du dispositif d'accompagnement post-insertion dont bénéficient les diplômés.

### 3.3. CHAPITRE 3. ANALYSE DE L'EFFICACITE DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT POST-INSERTION

#### 3.3.1. ANALYSE FFOM DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT POST-INSERTION

Cette analyse des Forces, Faiblesses, Menaces et Opportunités propose une appréciation pertinente de l'efficacité du dispositif d'accompagnement post-insertion (tableau 5).

**Tableau 5 : Analyse FFOM des dispositifs d'accompagnement post-insertion**

<p><b>FORCES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence de structures et programmes d'insertions capables d'assurer partiellement des activités d'accompagnement post insertion</li> <li>• Implication croissante des entreprises et services employeurs à travers des dispositifs internes</li> <li>• Engagement progressif des partenaires techniques et financiers intégrant le suivi post-insertion dans leurs projets</li> </ul>	<p><b>FAIBLESSES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de dispositifs publics spécifiquement dédiés à l'accompagnement post-insertion</li> <li>• Faible accès des diplômés aux programmes d'appui à l'insertion</li> <li>• Dépendance forte vis-à-vis des financements extérieurs et projets à durée limitée.</li> <li>• Faiblesses des systèmes de suivi-évaluation permettant de mesurer la durabilité des parcours d'insertion.</li> <li>• Insuffisance de coordination des acteurs</li> <li>• Faible couverture géographique des actions</li> </ul>
<p><b>MENACES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance d'opportunités sur le marché de l'emploi</li> <li>• Persistance des crises socio-politiques</li> <li>• Vulnérabilité du contexte économique</li> </ul>	<p><b>OPPORTUNITES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence de politiques favorisant l'employabilité des jeunes</li> <li>• Implication progressive des entreprises</li> <li>• Intérêt grandissant des projets /programmes</li> <li>• Digitalisation du dispositif</li> </ul>

L'analyse SWOT révèle un système d'accompagnement post-insertion encore naissant mais promoteur qui s'appuie essentiellement sur les dispositifs d'insertion existants, enrichis par des initiatives portées par les entreprises (mentorats, encadrement professionnel...) ainsi que certains partenaires techniques et financiers. Ces actions permettent de renforcer l'autonomie et l'employabilité des diplômés. Malgré cela, le dispositif rencontre des difficultés de structuration et de coordination qui entravent son efficacité et sa pérennité.

Fort des enseignements tirés sur l'analyse FFOM qui a mis en lumière les forces et limites du dispositif d'accompagnement post-insertion. Il convient à présent d'approfondir cette réflexion sur les programmes d'accompagnement dont les diplômés ont effectivement bénéficié après leur insertion afin d'en apprécier l'efficacité et la portée sur le développement professionnel.

### **3.3.2. EFFICACITE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT POST-INSERTION SUR LA CONSOLIDATION DE L'EMPLOYABILITE DES DIPLOMES**

Dans cette section, nous allons analyser les effets des dispositifs d'accompagnement post-insertion sur la trajectoire professionnelle des diplômés.

#### **- Type 1 : Diplômés salariés en production et agrobusiness formel**

Ces diplômés n'ont pas reçu le même type d'accompagnement. Tandis que certains ont bénéficié d'initiatives formels internes aux entreprises (mentorat, encadrement professionnel, formation continue), d'autres ont été appuyés par les réseaux professionnels (partage d'expérience sur les plateformes).

Ces deux types d'accompagnement ont un impact différencié sur la stabilité professionnelle des diplômés. Les diplômés bénéficiant d'accompagnement post-insertion formels internes aux entreprises sont restés plusieurs années dans la même entreprise et ont évolué vers des postes de responsabilité.

A l'inverse, ceux qui s'appuient sur des initiatives informelles, connaissent généralement une mobilité plus souple. Ils changent d'environnement professionnel au gré des opportunités. Leur parcours reflète une insertion fonctionnelle, mais flexible, souvent dépendante des opportunités du marché de l'emploi.

L'accompagnement formel assure donc une stabilité professionnelle aux diplômés et consolide leurs parcours professionnels.

#### **- Type 2 : Diplômés entrepreneurs ou prestataires indépendants**

Ces diplômés ont principalement bénéficié d'initiatives informelles de la part de la famille, d'anciens professeurs ou de réseaux professionnels.

Leur stabilité professionnelle demeure tributaire de la disponibilité et de leur capacité à mobiliser les ressources nécessaires à la réalisation de leur projets professionnels.

Les diplômés bénéficiant d'un soutien familial (apport financier, accès à la terre et aux équipements) en plus des conseils parviennent à maintenir et développer leurs activités.

En revanche, les diplômés qui ne disposent que de simples conseils demeurent particulièrement vulnérables face aux aléas climatiques, aux difficultés d'accès à l'eau ainsi qu'à l'insuffisance de matériel ou d'intrants.

L'accompagnement informel garantit une stabilité professionnelle s'il favorise l'accès aux ressources nécessaires (terre, intrant, équipement) à l'accomplissement du projet professionnel.

#### **- Type 3 : Diplômés en reconversion professionnelle**

Ces diplômés ont reçu majoritairement un accompagnement post-insertion non formel reposant essentiellement sur le soutien familial. Certains ont bénéficié de programmes ponctuels de formation continue ou de soutien matériel de la part des ONG. Nonobstant la faible structuration du contexte, les diplômés en reconversion professionnelle s'adaptent en entreprenant dans le domaine de la transformation agroalimentaire ou s'orientent vers d'autres secteurs économiques.

Un accompagnement ponctuel ne garantit pas la consolidation de l'employabilité des diplômés. Il est très limité dans la durée et les diplômés face à cette réalité sont obligés de s'appuyer sur leur capital social.

#### - **Type 4 : Diplômés en situation précaire**

Chez ces diplômés, la stabilité professionnelle ne dépend pas de l'accompagnement reçu mais plutôt de l'évolution du contexte économique, financier et politique. Malgré le fait d'avoir bénéficié d'un accompagnement formel, certains d'entre eux se retrouvent en situation de précarité à cause de la fermeture de l'entreprise.

A l'inverse, les diplômés n'ayant bénéficié d'aucun accompagnement post-insertion car ne sont pas insérés (bénévoles, stagiaires, emploi saisonnier, contrat court) sont très vulnérables et ne comptent que sur leurs propres initiatives et le soutien familial.

L'analyse quantitative confirme ces observations. Sur 29 diplômés, 10 n'ont bénéficié d'aucun accompagnement. Leurs parcours sont généralement courts avec une mobilité limitée et une insertion fragile. Sept (7) d'entre eux ont une durée d'insertion comprise entre 6 à 24 mois selon les trajectoires et les opportunités professionnelles rencontrées. Les trois autres non encore insérés exercent comme bénévoles ou stagiaires de longue durée. Ces diplômés ont connu peu de mobilité professionnelle. Ils/elles n'ont pas changé d'emploi à l'exception de deux (2) diplômés qui ont démissionné à cause des conditions de travail non satisfaisantes.

A l'inverse de ces parcours marqués par l'absence d'accompagnement, certains diplômés ont bénéficié d'un encadrement ou d'un mentorat au sein de leur structure d'emploi leur offrant un accompagnement plus structuré associé à une stabilité accrue et une progression notable. Au total, sept (7) diplômés sur vingt-neuf (29) ont bénéficié de ce type d'appui et ont une durée d'insertion comprise entre 20 à 75 mois. En termes de stabilité professionnelle, trois (3) diplômés n'ont connu aucun changement d'emploi ; tandis que trois (3) autres ont changé d'emploi une fois, principalement à cause des conditions de travail jugés insatisfaisante. Enfin, un (1) a changé d'emploi 4 fois en raison de la fin de contrats successifs ou de la fermeture de l'entreprise.

En outre, huit (8) diplômés sur les vingt-neuf (29) s'appuient sur un soutien familial ou un appui-conseil, présentant une stabilité intermédiaire mais une dépendance aux ressources familiales. Leur durée d'insertion est comprise entre 12 à 48 mois traduisant une intégration progressive sur le marché du travail. Parmi eux, quatre (4) n'ont pas changé d'emploi, trois (3) ont changé d'emploi une fois principalement pour fin de contrat et un (1) a changé d'emploi deux fois pour insatisfaction liées aux conditions de travail.

Enfin, trois (4) diplômés sur les vingt-neuf (29), ont bénéficié d'une formation post-insertion. Ils ont une durée d'insertion comprise entre dix (10) à vingt (20) mois. Parmi eux, un (2) n'ont pas changé d'emploi, tandis que deux (2) ont changé d'emploi une fois pour cause de fin de contrat.

Le tableau ci-dessous synthétise la durée d'insertion et la mobilité professionnel des diplômés en fonction du type d'accompagnement post-insertion.

**Tableau 6 : Effet des types d'accompagnement sur la durée d'insertion et la mobilité professionnelles des diplômés.**

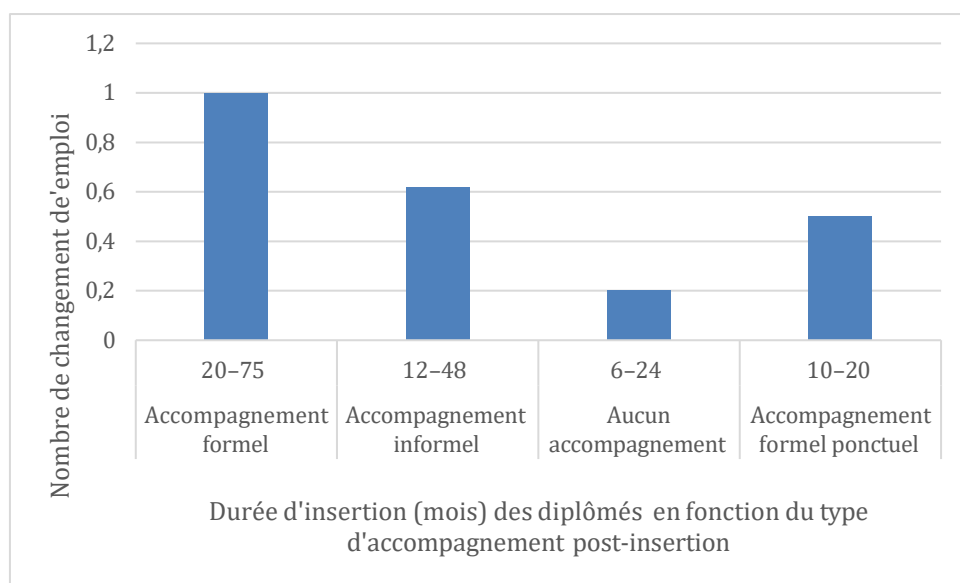
Type d'accompagnement	Nombre de diplômés	Durée d'insertion	Mobilité professionnelle
<b>Aucun accompagnement</b>	10	6-24 mois	Mobilité très faible : La majorité n'a pas changé d'emploi  2 démissions pour conditions de travail non satisfaisantes
<b>Accompagnement formel</b>	7	20-75 mois	Mobilité plus élevée :  3 sans changement d'emploi  3 avec un changement d'emploi pour conditions de travail non satisfaisantes  1 avec 4 changements d'emploi pour fin de contrat/ fermeture d'entreprise
<b>Soutien familial / Appui-conseil</b>	8	12-48 mois	Mobilité modérée :  4 sans changement d'emploi  3 avec un changement d'emploi pour fin de contrat  1 avec 2 changements d'emploi pour conditions de travail non satisfaisante
<b>Accompagnement formel ponctuel</b>	4	10-20 mois	Mobilité conditionnée aux contrats :  2 sans changement d'emploi  2 changements d'emploi pour fin de contrat/ fermeture d'entreprise

Les programmes formels offrent une insertion durable et stable, tout en permettant une évolution progressive. Ils favorisent une mobilité professionnelle positive et volontaire chez les diplômés.

Les initiatives informelles favorisent l'entrepreneuriat des diplômés. Cependant la durabilité des activités reste fortement liée à l'accès aux ressources nécessaires.

Les programmes ponctuels ne favorisent pas une stabilité professionnelle. Ils impliquent une mobilité professionnelle dépendante des opportunités du marché de l'emploi.

En définitif, l'absence d'accompagnement post-insertion se traduit par des parcours d'insertion fragiles. Il implique une faible mobilité professionnelle imposée par les réalités du marché du travail. Tandis qu'un accompagnement structuré conduit à une stabilité professionnelle et une mobilité ascendante (figure 8).



**Figure 9 : Effets des dispositifs d'accompagnement post-insertion sur la durée d'insertion et la mobilité professionnelle.**

Les dispositifs d'accompagnement jouent un rôle déterminant dans le développement des compétences, l'autonomie, la stabilité et la progression en milieu professionnel surtout lorsqu'ils sont structurés et continus dans le temps.

De façon général, les diplômés ont surtout bénéficié des dispositifs d'accompagnement internes aux entreprises et des dispositifs non formels. Certains ont bénéficié d'initiatives ponctuelles d'ONG et d'autres n'ont bénéficié d'aucun accompagnement.

Les initiatives publiques et des projets/programmes semblent inaccessibles aux diplômés. Les banques et institutions conditionnent l'accès aux crédits à des garantis qui ne sont pas à leurs portées d'où l'absence de cet accompagnement comblé en parti par le soutien familial qui met à disposition des diplômés des ressources pour développer leurs activités.

Ainsi, si l'analyse met en évidence l'efficacité des dispositifs d'accompagnement formels sur la consolidation de la stabilité professionnelle des diplômés, elle souligne aussi que cette stabilité dépend d'autres facteurs tels que la durabilité de l'emploi, la coordination entre les acteurs et un ancrage territorial solide.

### **3.4. CHAPITRE 4. IDENTIFICATION DES BESOINS EN FORMATION CONTINUE DES DIPLOMES**

Les besoins en formation continue constituent l'écart entre les compétences acquises lors de la formation initiale et les compétences réellement mobilisées dans le contexte professionnel. Cette analyse concerne les observations des acteurs impliqués dans les dispositifs d'accompagnement post-insertion ainsi que les perceptions des diplômés afin d'identifier les besoins en formation continue.

### **3.4.1. BESOINS DE FORMATION CONTINUE DES DIPLOMES D'APRES PAR LES EMPLOYEURS, ACTEURS INSTITUTIONNELS ET ECONOMIQUES**

Tous les acteurs interrogés insistent sur l'importance stratégique de la formation continue pour renforcer les compétences des jeunes diplômés et améliorer la pérennité de leurs initiatives professionnelles.

#### **- Collectivité territoriale**

Les diplômés présentent des insuffisances dans les compétences entrepreneuriales notamment en gestion financière et comptable. Ils n'arrivent pas à dissocier les comptes personnels des comptes de l'entreprises. Ces insuffisances compromettent la réussite de leurs projets.

M. Amidou B., conseiller à la formation professionnelle au conseil régional le confirme en disant : « J'ai dit aux jeunes qu'en matière d'entreprise, l'entrepreneur a deux poches. Il y a une poche pour lui et une pour l'entreprise. Et c'est cette gestion qui manque beaucoup à nos jeunes entrepreneurs même aux adultes. C'est pour cela qu'il y a beaucoup d'entreprises qui font faillite. C'est la gestion d'entreprise qui manque, ils doivent être renforcer dans cette compétence. »

Ces propos illustrent la nécessité d'un renforcement ciblé des compétences en gestion d'entreprise et en planification financière dans les dispositifs de formation continue.

#### **- Partenaires techniques et financiers et ONG**

Selon ces partenaires qui soutiennent l'insertion des diplômés, de nombreuses lacunes sont observées chez ces derniers particulièrement en :

- gestion financière,
- leadership et gestion d'entreprise,
- compétences numériques et
- marketing.

M. Gana G., assistant technique emploi au projet PAFAIL/ML1 le confirme : « La faiblesse en gestion/entrepreneuriat surtout au démarrage pour certains primo-entrepreneurs et d'autre part l'influence souvent négative des familles (époux) sur l'activité économique de la femme joue sur l'autonomie de décision en lien avec la création et la gestion des entreprises portées par les femmes ».

Ces observations traduisent un besoin de formation continue en gestion entrepreneuriat et en leadership.

#### **- Organisations professionnelles agricoles**

Les organisations professionnelles agricoles soulignent qu'au-delà de leurs solides compétences techniques et relationnelles, il devient crucial de renforcer les aptitudes économiques chez les diplômés. Ils expriment en particulier, la nécessité pour eux de suivre une formation continue en gestion financière, au leadership entrepreneurial et aux techniques de commercialisation. Le renforcement de ces compétences permettra aux diplômés d'assurer une gestion efficace de leurs ressources, de piloter les projets avec autonomie et de garantir la viabilité économique de leur exploitation.

## - Employeurs

Les employeurs estiment que la formation technique est globalement adaptée, mais qu'elle devrait être complétée par des modules renforçant les compétences transversales indispensables pour une employabilité durable. Safiatou S., Directrice de la Banque des Ressources Génétique de l'Institut d'Economie rural (IER) cite : « Les jeunes possèdent de solides connaissances techniques et une attitude professionnelle satisfaisante mais ils présentent des lacunes dans les domaines de la communication, de la gestion et de l'entrepreneuriat. »

Certains employeurs relativisent toutefois ces insuffisances. C'est le cas de M. Bourama C., chef secteur adjoint à la CMDT : « Nous traitons nos données avec des canevas préétablis dans Excel. Il a quelques difficultés dans la manipulation de ces fichiers, mais ce n'est pas grande chose, il s'adaptera facilement. »

Ainsi les employeurs mettent en évidence la nécessité de renforcer des compétences transversales pour garantir une insertion professionnelle et durable.

## - Structures d'appui à l'insertion professionnelle

Selon ces structures, l'analyse des besoins exprimés par les employeurs montre un faible niveau de correspondance entre les compétences acquises en formation et celles attendues par le marché du travail. Il s'avère que les jeunes rencontrent d'énormes difficultés qui sont entre autres :

- l'exigence du marché du travail : la digitalisation, l'automatisation et l'évolution rapide des pratiques professionnelles accentuent la difficulté d'adaptation ;
- les difficultés en gestion d'entreprise : Particulièrement pour ceux qui s'orientent vers l'entrepreneuriat ;
- les compétences informatiques : les diplômés présentent souvent des lacunes dans l'utilisation des outils numériques indispensable à la gestion et à la communication professionnelle.

Ces structures soulignent donc des besoins en formation continue dans les compétences entrepreneuriales et numériques afin de s'adapter aux mutations du marché du travail.

## - Institutions financières

Les institutions financières mettent en évidence plusieurs obstacles majeurs à l'insertion durable des diplômés, parmi lesquels ceux relatifs à l'insuffisance des compétences dans le domaine de l'entrepreneuriat notamment en planification, gestion financière et commercialisation. Elles notent également la faible autonomie dans la prise de décision notamment chez les femmes.

Ces obstacles relèvent des besoins en formation continue en éducation financière, leadership entrepreneurial et gestion d'entreprise, essentielles pour améliorer la capacité des diplômés à gérer durablement leurs initiatives et à sécuriser les financements.

## - IFASPB

Les gestionnaires de l'IFASPB reçoivent les retours de la part de certains employeurs qui déplorent la faible capacité des diplômés à s'exprimer correctement en français et à rédiger des rapports de qualité.

Par ailleurs, l'adaptation de la formation à l'évolution du secteur agricole est une préoccupation majeure pour ces gestionnaires. Cela nécessite l'acquisition d'équipements modernes et adéquats adaptés au contexte local.

Ces constats traduisent des besoins en formations continue en communication et aux innovation techniques du secteur.

La figure ci-dessous illustre les besoins en formation continue des diplômés selon les acteurs impliqués dans l'accompagnement post-insertion des diplômés.



**Figure 10 : Besoins en formation continue des diplômés selon les acteurs impliqués dans l'accompagnement post-insertion des diplômés.**

Les perceptions des acteurs convergent vers un renforcement des compétences transversales et une adaptation aux évolutions technologiques.

Pour approfondir la question des besoins de formation, nous allons nous pencher à présent sur les avis des diplômés.

### **3.4.2. BESOINS ET DEMANDES EN FORMATION CONTINUE EXPRIMÉS PAR LES DIPLÔMÉS**

Cette analyse s'appuie sur des entretiens menés auprès des diplômés de l'IFASPB. Elle a été faite en fonction de leur typologie et vise à identifier leurs demandes en formation continue pour renforcer leur employabilité.

- **Type 1 : Diplômés salariés en production et agrobusiness formel**

Ces diplômés expriment une demande concrète d'actualiser leurs compétences techniques en :

- productions végétales : maraîchage, arboriculture, céréaliculture, cultures semencières ;
- techniques innovantes : compostage, greffage, nouvelles variétés, systèmes d'irrigation économes, fertilisation et protection des cultures ;
- mécanisation agricole : utilisation des tracteurs et équipements adaptés aux exploitations locales.

En parallèle, ils soulignent qu'ils ont rencontrés des difficultés dans leur parcours d'insertion liées à une insuffisance dans les compétences transversales telles que :

- l'utilisation de l'outil informatique,
- la gestion financière et comptable et
- la communication.

- **Type 2 : Diplômés entrepreneurs et prestataires indépendants**

Ces diplômés manifestent un intérêt marqué pour le développement de leurs compétences dans plusieurs domaines techniques :

- maraîchage ;
- arboriculture ;
- agriculture biologique ;
- agriculture hors-sol.

Certains diplômés aspirent à renforcer leurs compétences en entrepreneuriat agricole notamment en gestion d'entreprise pour mieux organiser et structurer leurs activités.

Les demandes de ces diplômés convergent vers une détermination commune : la réussite de leurs projets et l'adaptation aux évolutions du secteur agricole.

- **Type 3 : Diplômés en reconversion professionnel**

Nombreux d'entre eux souhaitent suivre des formations concrètes et spécialisées dans les domaines techniques :

- transformation des produits agricoles notamment les normes de qualité des produits (céréales, fruits et légumes) ;
- méthodes d'agriculture biologique et hors-sol ;
- greffage, le compostage et la protection des cultures ;
- topographie et l'aménagement des espaces agricoles.

En revanche, ceux qui se lancent dans leur propre affaire, on note une forte demande pour renforcer leurs capacités en :

- gestion financière adaptée aux petites structures ;
- techniques de commercialisation et d'accès aux marchés ;
- management de projet et leadership.
- 

Ces diplômés marquent leur attachement au secteur agricole et une aspiration à revenir vers ce secteur.

- **Type 4 : Diplômés en situation précaire**

Ces diplômés aspirent à consolider leurs compétences pratiques pour mieux répondre aux attentes du marché par des formations continues dans les domaines suivants technique et transversal :

- production végétale : maraîchage, arboriculture, céréaliculture, cultures semencières ;
- techniques innovantes : compostage, greffage, nouvelles variétés, systèmes d'irrigation économes, fertilisation et protection des cultures ;
- utilisation de l'outil informatique ;
- commercialisation ;
- gestion financière et comptable et

- communication.

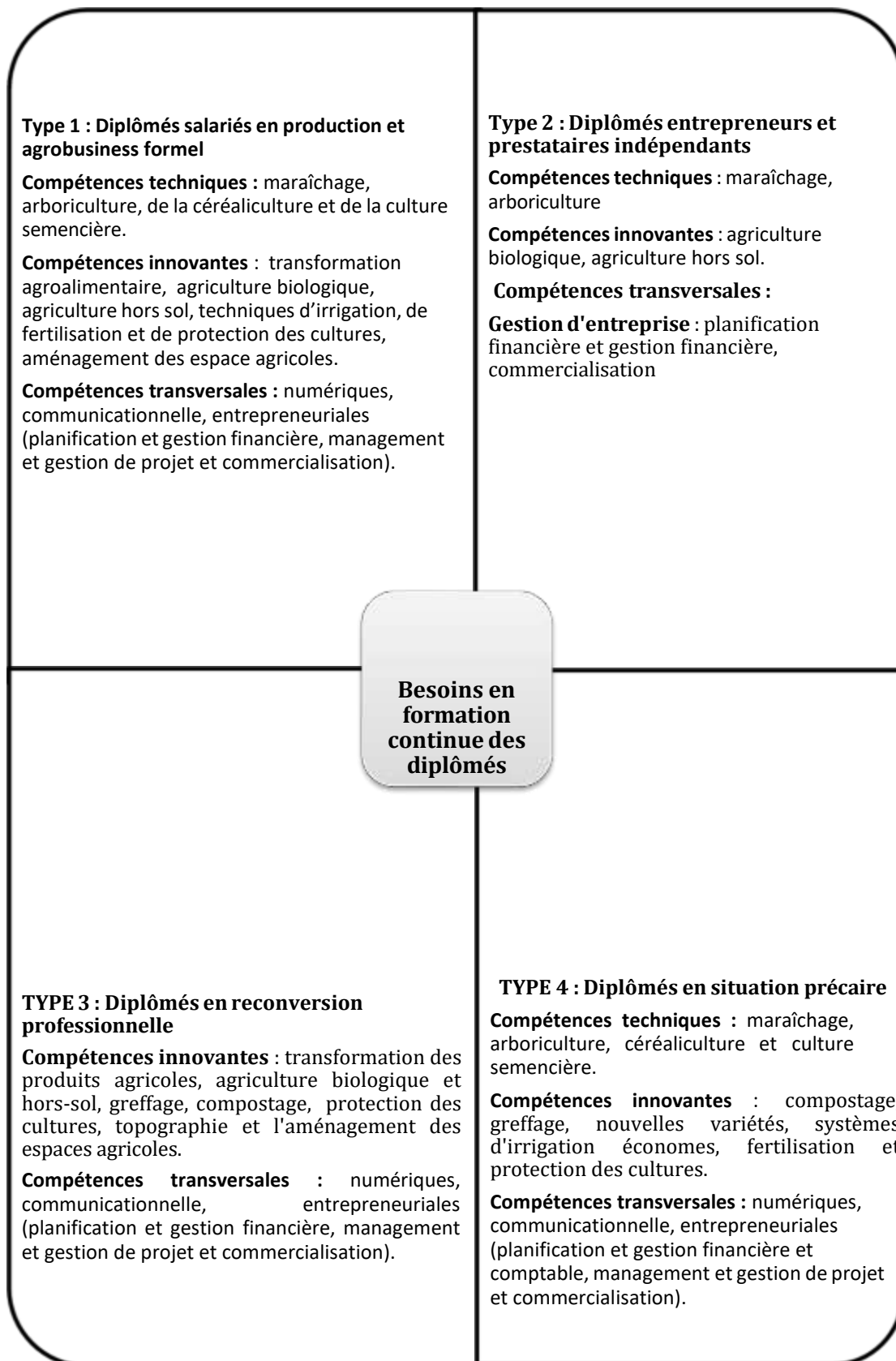
Ces besoins marquent la transition souhaitée du statut de technicien à celui de chef d'exploitation, un passage déterminant pour assurer la pérennité de leurs activités.

Trois domaines prioritaires de formation continue ressortent de l'analyse :

- Le renforcement des compétences techniques dans des domaines du maraîchage, de l'arboriculture, de la céréaliculture et de la culture semencière ;
- Le développement des compétences innovantes : la transformation agroalimentaire l'agriculture biologique, l'agriculture hors sol, les techniques d'irrigation, de fertilisation et de protection des cultures ainsi que l'aménagement des espace agricoles ;
- Enfin, le renforcement de compétences transversales à travers les compétences en numériques, en communication et les compétences entrepreneuriales telles que la planification et gestion financière, le management et gestion de projet et la commercialisation.

Le tableau suivant résume les besoins en formations continue exprimés par les diplômés.

Tableau 7 : Besoins en formation continue exprimés par les diplômés.



Au-delà de l'acquisition de compétences, la formation continue représente pour les diplômés une démarche globale visant à sécuriser leurs emplois. Des programmes adaptés combinant perfectionnement technique, appropriation des innovations, renforcement entrepreneurial et suivi

personnalisé pourraient ainsi renforcer leur employabilité tout en stimulant le développement local

grâce à la création d'entreprises agricoles viables. Pourtant, l'insuffisance de mécanisme institutionnel et les difficultés financières limitent l'accès des diplômés à ces programmes de formation continue. Les diplômés insérés ont souvent du mal à trouver du temps pour suivre des formations longues en présentiel. L'accès limité aux infrastructures, au matériel pédagogique et à une bonne connexion internet rend aussi l'apprentissage à distance particulièrement compliqué. Les responsabilités familiales, surtout pour les femmes mariées, viennent encore alourdir la balance.

### **3.5. DISCUSSION DES RESULTATS**

L'analyse quantitative révèle une adéquation formation-emploi partielle dans la mesure où plus de la moitié des diplômés en activité (29 /56) trouvent un emploi dans le secteur agricole. Toutefois, bon nombre de diplômés se sont réorientés vers d'autres secteurs économiques. Cela révèle une insuffisance d'opportunités d'emploi décent en agriculture. Ces résultats corroborent avec ceux de Bédoué et Cahuzac (2011) qui soutiennent que lorsqu'il apparaît un déphasage entre la formation initiale et les opportunités du marché du travail, les jeunes diplômés se retrouvent confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle et sont obligés de s'adapter aux réalités du terrain.

L'analyse approfondie des trajectoires des diplômés soutient qu'il existe une inadéquation formation-emploi. En effet, la formation reçue correspond aux besoins techniques du marché de l'emploi, cependant elle correspond moins aux opportunités réelles offertes aux diplômés. Nous en déduisons donc qu'il existe un déphasage entre le programme de formation du technicien en entreprise Agricole et les besoins réels du marché de l'emploi agricole. Duru-Bellat (2022) appuie cette idée en précisant que l'adéquation formation-emploi est basée à la fois sur la qualité du contenu de la formation que sur l'adéquation quantitative aux besoins des employeurs.

Il ressort également de l'analyse des résultats qu'il n'existe pas de mécanisme institutionnel spécifique à l'accompagnement post-insertion. En effet, les structures et programmes en charge d'appuyer l'insertion des jeunes, assurent, de manière ponctuelle, une partie des activités d'accompagnement post-insertion. L'absence de mécanisme dédié et l'insuffisance de coordination entre les acteurs influencent la consolidation de l'insertion des diplômés. Cette analyse converge avec celles de Durand (2016) et Girot (2019) qui soulignent l'importance que jouent les chambres d'agriculture, les coopératives et les dispositifs publics dans l'accompagnement à l'installation des jeunes tout en mettant en évidence le manque de coordination de ces acteurs.

Les initiatives d'accompagnement post-insertion internes aux entreprises jouent un rôle important dans la consolidation et la durabilité des emplois des diplômés. Les travaux de Lemoine (2012) confortent ces résultats. Ils mettent en avant l'efficacité des dispositifs d'accompagnement personnalisés, adapté aux besoins spécifiques de chaque individu.

Finalement, l'étude détermine des insuffisances et des besoins en formation continue dans les compétences numériques, communicationnelles, entrepreneuriales et aux innovations technologiques. Ces résultats corroborent avec ceux de Pouget (2017) qui illustrent l'importance des compétences transversales dans la réussite professionnelle des diplômés au-delà des compétences techniques.

Pour combler ces lacunes l'étude propose des formations continues dans les compétences transversales et innovantes. Selon Charbonnel (2021), les formations en gestion d'entreprise et l'accompagnement par des professionnels s'avèrent essentiels pour pallier les lacunes que peuvent rencontrer les jeunes agriculteurs.

## CONCLUSION GENERALE ET PERSPECTIVES

L'adéquation formation-emploi demeure partielle : Au total, un peu plus de la moitié des diplômés enquêtés (56 sur 105), sont en activité. Parmi eux, 29 exercent dans le secteur agricole. Toutefois, les autres ont dû se réorienter vers d'autres secteurs en raison de l'insuffisance d'opportunité d'emploi décentes dans le domaine agricole.

Les diplômés connaissent des parcours d'insertion différents. L'insertion est plutôt facile pour certains et se réalise dans le domaine de la formation initiale. Pour d'autres, elle requiert une adaptation aux réalités du marché de l'emploi agricole qui offre peu d'opportunités d'emploi formel. Une partie de ces diplômés se tournent vers l'entrepreneuriat agricole tandis que d'autres se reconvertissent dans des secteurs économiques différents. Enfin, une part des diplômés font face à un parcours d'insertion assez fragiles et parsemés de longues périodes de stage et de bénévolat ainsi que des contrats précaires.

L'étude du dispositif d'accompagnement post-insertion révèle des atouts tels que l'existence des structures d'accompagnement, l'implication croissante des entreprises et le soutien des partenaires techniques et financiers. Cependant, il reste limité par l'absence de dispositifs publics dédiés, le manque de coordination entre les acteurs, la dépendance aux ressources financières externes, une couverture inégalement répartie surtout en milieu rural et l'insuffisance de mécanismes de suivi fragilisant considérablement le parcours des diplômés.

Les types d'accompagnement formels comme le mentorat ou l'encadrement rapproché jouent un rôle déterminant dans la stabilité professionnelle des diplômés, par contre l'efficacité des initiatives informelles dépend du capital social et économique.

L'identification des besoins en formation continue a mis en évidence, la nécessité de renforcer l'éducation entrepreneuriale chez les diplômés à travers les compétences transversales comme la planification et la gestion financière, la gestion d'entreprise, le leadership, la commercialisation, la communication et le numérique, en plus des formations complémentaires dans les domaines innovants comme l'agriculture biologique, l'agriculture hors sol, les nouvelles techniques d'irrigation, de fertilisation et de protection des cultures.

Pour consolider durablement l'insertion professionnelle, les perspectives suivantes sont proposées :

- mettre en place des mécanismes de suivi-évaluation des parcours d'insertion des diplômés afin d'ajuster de façon continu les dispositifs d'accompagnement et de formation ;
- développer les partenariats école-entreprise pour favoriser l'apprentissage en situation réelle et soutenir l'insertion ;
- consolider les dispositifs d'accompagnement post-insertion par une coordination entre les suivis individualisés, les initiatives institutionnelles et économiques ainsi que les appuis externes;
- s'inspirer des modèles internationaux réussie comme les centres d'incubation pour améliorer la préparation et la viabilité des projets agricoles ;
- promouvoir l'innovation et la formation continue tant technique que managériale afin de soutenir la modernisation, l'autonomie et la pérennité des projets agricoles des jeunes diplômés.

Ces pistes d'action soulignent l'importance de la complémentarité entre la formation initiale, les dispositifs d'accompagnement à l'insertion et au post-insertion, la formation continue et le soutien institutionnel, tout en valorisant les réseaux professionnels et l'innovation pour une insertion durable des jeunes agriculteurs.

## BIBLIGRAPHIE

- Agamben, G. (2007). *Qu'est-ce qu'un dispositif ?* Paris : Editions Payote & Rivages.
- Barbeau, J. (2020). L'innovation sociale au service de l'insertion des jeunes agriculteurs. *Revue des dynamiques rurales*, 12(3), 45–62.
- Banque mondiale (2022). Mali - Rapport de Revue du Secteur Agricole. *Volume 1 - Atouts, Contraintes et Piliers de Transformation de l'Agriculture Malienne*
- Becker G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education National*. Bureau of Economic Research, First Edition.
- Béduwé, C., & Cahuzac, E. (2011). L'adéquation formation-emploi : une approche par les compétences. *Économie et Statistique*, 438(1), 23-41.
- Bourdoncle R. (2000). *Professionnalisation, formes et dispositifs*. Recherche & formation, 35 pp. 117-131.
- Bridges W (2004). *Transitions: Making Sense of Life's Changes*. Cambridge, MA : Da Capo Press.
- Charbonnel, M. (2021). Formation continue et entrepreneuriat agricole. *Revue des pratiques professionnelles*, 18(2), 67-80.
- Conseil régional de Sikasso. (2014). *Arrêté n° 14-006/P-C. R-Sik*. République du Mali.
- Diassana L. (2023). *Insertion socio-professionnelle en milieu rural : éclairages du projet FIER au Mali*. Grain de Sel, (84), 13–15.
- Dubar, C. (1991). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Domba (Mali). (n.d.). *Wikipédia*. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Domba\\_\(Mali\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Domba_(Mali))
- Dumont, J. (2017). Les compétences transversales dans l'agriculture moderne. *Cahiers de l'innovation rurale*, 9(1), 33-49.
- Durand, P. (2016). Les dispositifs d'aide à l'installation en agriculture. *Revue des politiques agricoles*, 7(4), 88-102.
- Duru-Bellat, M (2002). *Les inégalités sociales à l'école. Genèse et mythes. Education et formation*. Presses Universitaires de France.
- FAO. (2018). *Youth and Agriculture: Key Challenges and Concrete Solutions*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- FAO. (2021). *The State of Food and Agriculture 2021*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- FAR (2018). *Rapport de mission : Éléments de diagnostic pour l'organisation d'un atelier national multi-acteurs*.
- FASAM. (2016). *Rapport final : Enquête sur les diplômés du secteur agricole au Mali*. Bamako : Projet Formation Agricole pour la Sécurité Alimentaire au Mali.
- FASAM. (2017). *Rapport final : Étude sur les employeurs du secteur agricole au Mali*. Bamako : Projet Formation Agricole pour la Sécurité Alimentaire au Mali.
- Foucault, M. (2001). *Madness and Civilization; A History of Insanity in the Age of Reason*. Psychology Press.
- Gauthier, L. (2019). Les jeunes agriculteurs face aux défis de la gestion. *Revue de l'économie rurale*, 15(2), 51-70.
- Gergen, K. J. (2005). *Relational Being: Beyond Self and Community*. Oxford: Oxford University Press.

- Giret, J.-F. (2011). *Does vocational training help transition to work? The "new French vocational Bachelor degree"*. *European Journal of Education*, 46(2), 244–256.
- Giroit, M. (2019). Le rôle des coopératives dans l'accompagnement des jeunes. *Revue des dynamiques rurales*, 10(1), 22-39.
- Institut National de la Statistique. (2013). *4<sup>e</sup> Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH 2009) : Répertoire des villages*. Bamako, Mali : INSTAT.
- Lamarche, L. (2003). *L'accompagnement dans l'insertion professionnelle*. Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- Le Boterf, G. (1994). *Réinventer la formation continue*. *Le Monde Initiatives*. Paris
- Le Boterf G. (2010). *Repenser la compétence : Pour dépasser les idées reçues : 15 propositions (2<sup>ème</sup> éd.)*. Paris: EYROLLES - Éditions d'Organisation.
- Leclerc, A. (2018). *Étude de capitalisation sur les dispositifs d'insertion et d'installation agricole des jeunes en milieu rural en Afrique*. Réseau FAR.
- Lemoine C. (2012). *Psychologie du travail et des organisations. Domaine de recherches et d'interventions*. Collection Psycho Sup.
- LuxDev. (2024). *Etats des lieux des dispositifs, expériences et pratiques existants en matière d'orientation et d'appui à l'insertion professionnelle au Mali et au niveau de la sous-région*.
- Masciotra, D., & Medzo, M. (2009). Apprendre à anticiper : la formation continue comme processus. *Revue canadienne de l'éducation*, 32(3), 75-91.
- Ministère de l'Économie et des Finances, & Institut National de la Statistique (INSTAT). (2024). *Bulletin sur les indicateurs du marché du travail 2024 (Résumé pour 2021-2022)*. Bamako : INSTAT.
- Ministère de l'Économie et des Finances. (2024). *Vision Mali 2063 : Mali Kura netaasira ka ben san 2063 ma*. Gouvernement de la République du Mali.
- Ministère de l'éducation, de l'alphabétisation et des langues nationales. (2011). *Cadre méthodologique d'élaboration et de révision du curriculum de l'enseignement technique et de la formation professionnelle*. Gouvernement de la République du Mali
- Ministère de l'éducation national. (2023). *Décision n<sup>o</sup>2023-0000856 portant maintien définitif global des élèves réguliers dans les établissements d'enseignement secondaire au titre de l'année scolaire 2023-2024* [Décision ministérielle, document interne]. Cellule de planification et de statistiques.
- Olivier, C. (2008). *Dispositifs et gouvernance en formation*. Paris : L'Harmattan.
- Paul, M. (2002). L'accompagnement : une nébuleuse conceptuelle. *Revue française de pédagogie*, 139(1), 5-17.
- PAUL M. (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*, Paris : L'Harmattan,
- Perrenoud, P. (1996). *La formation continue : entre adaptation et professionnalisation*. Bruxelles : De Boeck.
- Pichot, L. (2018). Agriculture durable et insertion des jeunes. *Agridape*, 33(2), 22-24.
- Pinte G. (2007). *La CFTC. CFDT et la formation permanente - Le passage de l'éducation permanente à l'éducation continue*. L'Harmattan.
- Pouget, M. (2017). Compétences transversales et réussite en agriculture. *Revue de l'innovation pédagogique*, 5(1), 61-78.
- Schultz T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51 (1) 1-17.
- Spence M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), 355-374.

## ANNEXES

### Titre de l'annexe 1 : Guide d'entretien - employeurs

Nom :

Structure :

Tel :

#### Guide d'entretien pour les employeurs

##### I. Analyser l'adéquation formation-emploi

- Etes-vous satisfaits des diplômés de l'IFASPB que vous employez ?
- Quels sont les compétences et qualité recherchée par les employeurs ?
- Quels sont les éléments qui manquent à leur formation ?
- Quels sont les domaines spécifiques où les diplômés sont les plus en difficulté en termes de compétences pratiques ?
- Quels sont principaux domaines ou sujet pour lesquels vous aimeriez que ces personnes reçoivent une formation pour être plus efficaces dans votre entreprise ?
- Quelles sont les nouvelles techniques/technologies qui sont en cours ou qui s'introduiront au cours des prochaines années ?

##### II. Identification des dispositifs d'accompagnement post-insertion des diplômés de l'IFASPB

- Avez-vous des dispositifs d'accompagnement post-insertion dans votre structure ?
- Quels types d'accompagnement post-insertion offrez-vous aux diplômés que vous avez employés ?

##### III. Analyse de l'efficacité du dispositif d'accompagnement post-insertion

- Comment évaluez-vous l'efficacité du dispositif ?
- Quel est l'impact du dispositif sur la stabilité et la durabilité professionnelle des diplômés ?

##### IV. Identification des besoins en formation continue

- Quels sont les lacunes que vous observez chez les diplômés nécessitant une formation complémentaire ?
- Etes-vous intéressés par des programmes conjoints de formation continue de vos employés avec l'IFSAB ou d'autres partenaires ?

Question : Quel est votre avis sur le degré de coordination/concertation avec les acteurs suivants

Groupes d'acteurs	Acteur	Très satisfaisant	Satisfaisant	Faible /	Absente
Structure de formation					
Les employeurs privés					
Les ONG, projets agricoles locaux					
Les coopératives					
Institutions financières					
Structures d'appui à l'insertion professionnelle					
Institution de formation					
Les employeurs					
Banques / Institutions de microfinance					
Structures d'insertion et d'appui l'entreprenariat					

**Nom :**

**Structure :**

**Tel :**

### Guide d'entretien pour les gestionnaires de l'IFASPB

**I. Analyse de l'adéquation formation-emploi**

- Croyez-vous que les diplômés soient bien formés ?
- Il n'y a -t-il des éléments qui manquent à leur formation ?
- Pour une formation de technicien en entreprise agricole, quels seraient les aspects importants à inclure dans la formation ?

**II. Identification du dispositif d'accompagnement post-insertion des diplômés de l'IFASP**

- Disposez-vous d'un mécanisme de suivi des diplômés ?
- En quoi consiste-t-il ?
- Contribuez-vous à l'accompagnement post-insertion de vos diplômés ?
- Si oui, à travers quel dispositif ?

**III. Analyse de l'efficacité du dispositif d'accompagnement post-insertion des diplômés de l'IFASP**

- Comment évaluez-vous l'efficacité du dispositif ?
- Quel est l'impact du dispositif sur la stabilité et la durabilité professionnelle des diplômés ?

**IV. Identification des besoins en formation continue**

- Avez-vous des retours des employeurs sur les besoins en formation continue de vos diplômés ?
- L'IFASAB propose-t-il actuellement des modules ou programmes de formation continue ?
- Quels sont les freins ou limites rencontrés pour développer davantage de formations continues ?

Quel est votre avis sur le degré de coordination/concertation avec les acteurs suivants

Acteur	Très satisfaisant	Satisfaisant	Faible /	absente
l'IFASAB				
les employeurs privés les nommer et s'ils sont nombreux chacun dans une ligne du tableau				
Les ONG projets agricoles locaux Les coopératives Collectivités locales Banques / Institutions de microfinance				
Structures d'insertion et d'appui l'entreprenariat Les nommers et les écaler dans les liges du tableau				

### **Annexe 3 : Guide d'entretien- Collectivités territoriales**

**Nom :**

**Structure :**

**Tel :**

#### **I. Analyse de l'adéquation formation-emploi**

1. Selon votre expérience, comment évaluez-vous la correspondance entre les formations dispensées par l'IFSAB et les besoins réels du marché de l'emploi agricole dans votre territoire ?

#### **II. Identification du dispositif d'accompagnement post-insertion**

- En tant que collectivité, quels sont les actions ou programmes que vous avez initié pour accompagner les diplômés après leur insertion professionnelle ?
- Quels sont les dispositions que vous avez prise pour la pérennisation de vos actions ?
- Est-ce que les projets d'appui à l'insertion des jeunes prennent en compte l'accompagnement post-insertion ?

#### **III. Analyse de l'efficacité des dispositifs post-insertion**

- Comment évaluez-vous l'efficacité de ces dispositifs en termes d'amélioration des compétences, de maintien dans l'emploi ou de réussite entrepreneuriale ?
- Quels obstacles limitent aujourd'hui l'efficacité ou la portée de ces dispositifs ?

#### **IV. Identification des besoins en formation continue**

1. Avez-vous identifié, chez les jeunes diplômés, des lacunes techniques ou comportementales qui freinent leur pleine performance professionnelle ?
2. Selon vous, quelles thématiques de formation continue seraient prioritaires pour renforcer les capacités des diplômés déjà insérés ?

#### **V. Suggestions et perspectives**

1. Quelles améliorations souhaiteriez-vous voir apportées à la formation initiale de l'IFSAB ?
2. Y a-t-il des initiatives ou modèles d'accompagnement existants ailleurs qui pourraient être reproduits ou adaptés à votre territoire ?

Coordination entre les acteurs

Acteur	Très satisfaisant	Satisfaisant	Faible /	absente
IFASP				
les employeurs privés les nommer et s'ils sont nombreux chacun dans une ligne du tableau				
Entreprises agricole				
CMDT				
URG				
Mine de morila				
Malien tout court				
Les ONG projets agricoles locaux Les coopératives Collectivités locales Banques / Institutions de microfinance				
ONG				
Pojet Suède				
Collectivité				
Coopératives				
Banques / Institutions de microfinance				
Structures d'insertion et d'appui l'entreprenariat Les nommers et les écalter dans les liges du tableau				
APEJ				
ANPE				

#### Annexe 4 : Guide d'entretien Structures d'insertion et d'appui l'entrepreneuriat

Nom :

Structure :

Tel :

##### Analyse de l'adéquation formation-emploi

- Appuyez-vous les diplômés des centres de formation professionnel agricole pour leur insertion ?
- Quel est le niveau de correspondance entre les compétences acquises en formation et celles demandées par les employeurs ?
- Rencontrent-ils des difficultés après leur insertion ?
- Croyez-vous que ces difficultés soient dues à une insuffisance dans la formation ?

##### Identification des dispositifs d'accompagnement post-insertion des diplômés de l'IFASP

- Faites-vous un accompagnement post-insertion des personnes que vous accompagnez ?
- Quels sont les dispositifs d'accompagnements en place chez vous ?

##### Analyse de l'efficacité du dispositif d'accompagnement post-insertion

- Comment évaluez-vous l'efficacité du dispositif
- Quel est l'impact du dispositif sur la stabilité et la durabilité professionnelle des diplômés ?

##### Identification des besoins en formation continue

- Quels sont les besoins de formations continues que vous repérez pendant le suivi-post-insertion des diplômés de l'IFSB ?

Quel est votre avis sur le degré de coordination/concertation avec les acteurs suivants

Groupes d'acteurs	Acteur	Très satisfaisant	Satisfaisant	Faible /	absente
Structure de formation	Instituts de Formation Agrosylvopastoral				
Les employeurs privés	Entreprises agricole				
	CMDT				
	URG				
	Mines				
Les ONG, projets agricoles locaux	PAFA				
	MLI				
	Helvetas				
Les coopératives					
Institutions financières	Soroyiriwaso				
	Nyesigiso				
Structures d'appui à l'insertion professionnelle	APEJ				
	ANPE				

## **Annexe 5 : Guide d'entretien - Diplômés**

**Nom :**

**Structure :**

**Tel :**

### **Analyser l'adéquation formation-emploi**

- Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?
- Dans quel secteur d'activité travaillez-vous actuellement ou avez-vous travaillé récemment ?
- Si vous avez changé d'activité pourquoi ?
- Quels défis avez-vous rencontrés pour vous insérer après votre sortie de l'IFASP ?
- Avez-vous bénéficié du soutien d'une structure d'appui à l'orientation et l'insertion professionnelle ?
- Etes-vous satisfaits de votre formation ?
- Quelles sont les compétences qui vous ont et qui vous sont utiles ?
- Quels sont les éléments qui selon-vous ont manqué à votre formation ?
- Avez-vous suivi des formations complémentaires pour favoriser votre employabilité ?

### **Identification des dispositifs d'accompagnement post-insertion des diplômés de l'IFASP**

- Avez-vous bénéficié d'un programme d'accompagnement après votre sortie de l'IFASP ?
- Quels types d'accompagnement post-insertion avez-vous reçu ?
- Par qui ce(s) dispositif(s) ont-ils été proposés ? (IFASP, ONG, État, Collectivité locale, autres diplômés, etc.)
- Quels volets ou aspects de l'accompagnement aurez-vous préféré ?
- Connaissez-vous un ou des camarades qui ont bénéficié d'un tel accompagnement si oui par quelle institution et dans quel domaine d'activités ?

### **Analyse de l'efficacité du dispositif d'accompagnement post-insertion**

- Comment évaluez-vous la qualité de l'accompagnement dont vous avez bénéficié ?
- En quoi cet accompagnement a-t-il impacté votre parcours professionnel ?
- Quels sont vos propositions d'amélioration pour faciliter l'accès aux dispositifs d'accompagnement pour les futurs diplômés ?

#### **V. Identification des besoins en formation continue**

- Dans quels domaines souhaiteriez-vous suivre pour améliorer une formation continue pour renforcer votre employabilité ?
- Qu'est-ce qui vous motive le plus à suivre une formation continue ?
- Quelles sont les principales contraintes qui pourraient limiter votre participation à une formation continue ?

## Annexe 6 : Guide d'entretien- Projet-ONG-Coopératives

Nom du projet/ONG :

Nom de l'intervenant :

Localité :

Contact :

### I. Adéquation formation-emploi

- Votre projet a-t-il déjà recruté, soutenu ou collaboré avec des diplômés des centres de formation agrosylvopastoral après leur sortie de formation ?
  - Si oui, dans quel cadre ?
    - Emploi direct
    - Appui-conseil / suivi technique
    - Mise en réseau
    - Mentorat
- **Dispositifs de suivi proposés après l'insertion**
  - Encadrement technique
  - Suivi rapproché en milieu rural
  - Formations complémentaires en cours d'emploi
  - Appui-conseil ou mentorat
- **Obstacles rencontrés à l'insertion durable**
  - Manque de financement
  - Isolement en milieu rural
  - Difficultés d'adaptation au terrain
  - Faiblesse en gestion/entrepreneuriat
  - Autres (à préciser)
- **Capacité des diplômés à entreprendre**
  - Les diplômés que vous avez accompagnés sont-ils préparés à développer leurs propres initiatives (microprojets, coopératives, entreprises agricoles) ?
  - Quels volets d'accompagnement post-insertion jugez-vous encore insuffisants ?
- **Compétences à renforcer après l'insertion**
  - Techniques agricoles spécialisées
  - Gestion de projet
  - Leadership communautaire
  - Compétences numériques
  - Transformation agroalimentaire
  - Autres (à préciser)
- **Pertinence des dispositifs actuels**
  - Dans quelle mesure les dispositifs actuels d'accompagnement post-insertion répondent-ils réellement aux besoins des diplômés de l'IFSAB ?
  - Quelles améliorations recommanderiez-vous ?
    - Financement
    - Encadrement prolongé
    - Formation continue
    - Mise en réseau
    - Partenariats

### II. Identification des dispositifs d'accompagnement post-insertion

- Faites-vous un accompagnement post-insertion des diplômés que vous recrutez ou avec lesquels vous collaborez ?
- Quels sont les dispositifs d'accompagnement en place dans votre structure ?

- Coaching/mentorat
- Encadrement technique régulier
- Formations continues internes
- Accès au financement ou aux intrants
- Mise en relation avec des organisations paysannes

### III. Analyse de l'efficacité des dispositifs d'accompagnement

- Comment évaluez-vous l'efficacité de vos dispositifs d'accompagnement ?
  - Quels indicateurs utilisez-vous (taux de maintien en emploi, réussite entrepreneuriale, satisfaction des diplômés, etc.) ?
- Quel est l'impact de ces dispositifs sur :
  - La stabilité professionnelle des diplômés ?
  - La durabilité de leurs parcours professionnels ?
  - Leur contribution aux communautés rurales ?

### IV. Identification des besoins en formation continue

- Observez-vous chez les jeunes diplômés des insuffisances dans les domaines techniques, organisationnelles ou comportementales ?
- Etes-vous intéressés par des programmes conjoints de formation continue de vos employés avec l'IFSAB ou autres partenaires ?
  - Si oui, sur quels thèmes prioritaires ?

Quel est votre avis sur le degré de coordination/concertation avec les acteurs suivants

➤ Groupes d'acteurs	Acteur	Très satisfaisant	Satisfaisant	Faible	Absente
Structure de formation					
Les employeurs privés					
Les ONG, projets agricoles locaux					
Les coopératives					
Institutions financières					
Structures d'appui à l'insertion professionnelle					

## **Annexe 7 : Fiche d'enquête- diplômés**

1. **Nom et Prénom :**

2. **Sexe:**

Masculin

Féminin

3. **Année d'obtention du diplôme:**

○  2019

○  2020

○  2021

○  2022

4. **Parcours d'Insertion Professionnelle**

**Avez-vous trouvé un emploi après l'obtention de votre diplôme ?**

○  Oui

○  Non

**Quel est votre statut actuel ?**

○  En activité

○  En poursuite d'études

○  Au chômage

5. **Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?**

Agriculture

○  Mine

○  Artisanat

○  Commerce

○  Télécommunication

○  Santé

○  Transport

○  Autre (précisez) : \_\_\_\_\_

**Quel est votre type d'emploi actuel ?**

Salarié (contrat avec une entreprise ou une organisation)

Travailleur indépendant / Auto-entrepreneur

**6. Quel est votre niveau de satisfaction par rapport à votre emploi actuel ?**

- Très satisfait
- Satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait