# Professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur au Mali : leviers et obstacles

**SAMAKÉ Chiaka**

**Institut Universitaire de Développement Territorial**
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (Mali)
chiakasamake@gmail.com
/
**COULIBALY Diakaridia**

**Faculté des Sciences Economiques et de Gestion**
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (Mali)
diakaricoulibaly@yahoo.fr
/
**SIDIBÉ Aliou Boubou**

**Institut Universitaire de Gestion**
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (Mali)
boubousidibe6@gmail.com

*RASS. Pensées Genre. Penser Autrement. VOL 5, No 5 (Novembre 2025)*

**Résumé**

Cet article vise à analyser les leviers et obstacles liés à la professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur au Mali. L'approche qualitative a été adoptée. Des entretiens semi-directifs avec des acteurs académiques et professionnels, ainsi qu'une analyse documentaire approfondie des dispositifs de formation existants ont été menés. Cinq principaux obstacles sont identifiés : la timidité des réformes institutionnelles, une collaboration fragile entre universités et entreprises, des dispositifs de stade inadéquats, des lacunes dans la formation pédagogique des enseignants, et de fortes attentes des étudiants en matière d'employabilité. L'étude souligne la nécessité d'un dialogue permanent entre les parties concernées.

**Mots clés** : Professionnalisation, Enseignement Supérieur, insertion professionnelle, offre de formation

# Professionalization of higher education programs in Mali : levers and obstacles

**Abstract**

This article aims to analyze the drivers and obstacles related to the professionalization of higher education programs in Mali. A qualitative approach was adopted. Semi-structured interviews were conducted with academic and professional stakeholders, along with an in-depth documentary analysis of existing training programs. Five main obstacles were identified: the timidity of institutional reforms, fragile collaboration between universities and businesses, inadequate internship programs, gaps in teacher training, and high student expectations regarding employability. The study emphasizes the need for ongoing dialogue among stakeholders.

**Keywords:** Professionalization, Higher Education, Professional Integration, Training Programs

## Introduction

L'éducation occupe une place centrale dans les stratégies de développement économique, social et culturel des pays développés tout comme ceux en voies de développement. Suite à la conférence d'Addis Abéba en 1961 et au forum mondial sur l'éducation à Dakar en 2000, l'éducation pour tous (UNESCO BREDA, 2005) est affirmée comme une priorité dans l'ère de la nouvelle économie de l'information et de la connaissance. Elle est ainsi appelée à jouer un rôle puissant dans la construction de la citoyenneté (P. Hugon, 2005). Le développement croissant du savoir comme richesse, accentué par l'économie capitaliste et impulsée par le développement des nouvelles technologies et la globalisation, confère aux institutions d'enseignement supérieur le rôle fondamental dans la production et la transformation des savoirs pour l'essor des pays (M. S.Kamdem, & E. W. Schamp, 2014). Depuis quelques décennies, les universités subissent l'influence des courants de réformes modernistes qui mettent l'accent sur l'insertion de leurs diplômés (A. Ghouati, 2015). Ce changement de paradigme place désormais la question de l'insertion socio-professionnelle des étudiants au cœur des missions de l'université.

Le mouvement de la professionnalisation des études, dans sa forme nouvelle, a émergé aux USA dans un contexte de massification et de « multiversité ». En vue d'accroitre l'utilité sociale des universités, des rapprochements étroits avec le monde de la production sont opérés et encouragés. Dans cette perspective, les systèmes éducatifs vont miser sur une approche adéquationniste. Il apparait alors une conception restreinte de la professionnalisation des études (K. D. Logossah, 1994). A l'instar des missions traditionnelles assignées à l'université, l'insertion socio-professionnelle des diplômés dans le tissu économique devient une priorité absolue pour les universités. La professionnalisation des parcours intervient progressivement comme un facteur d'attractivité et un usage de modernité. Cela met au jour les incertitudes qui les agitent et les changements dans les finalités de l'institution qui y sont orchestrés de l'extérieur malgré tout. En tant que politique éducative, la professionnalisation encourage, facilite et participe à une certaine « marchandisation» de l'université en l'insufflant une nouvelle orientation à l'enseignement supérieur qui celle guidée vers un système hybride qui combine enjeux économiques et sociaux et produit de la concurrence (A. Ghouati, 2015).

En dépit des reformes menées, les données récentes sur l'efficacité de l'enseignement supérieur au Mali soulignent plusieurs constats importants. Le pays, confronté à un taux de

chômage officiel relativement bas de 3,5% en 2024 selon l'Institut National de la Statistique (INSTAT), fait face à un défi majeur d'emploi décent et de qualité, notamment chez les jeunes (15-35 ans) où le taux de chômage atteint environ 15% dans certaines zones rurales. Quant à l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur, le constat est mitigé. Malgré la professionnalisation des formations prévues comme priorité nationale, beaucoup de jeunes diplômés éprouvent des difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications. L'adéquation entre les formations offertes et les réalités du marché du travail reste un enjeu crucial. L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) rapporte un taux de réalisation des politiques d'emploi et de formation de 84,2% en 2025, témoignant d'efforts significatifs mais insuffisants.

Dans le cadre de notre étude, nous avons formulé une question principale qui a servi de fil conducteur à savoir : quels sont les leviers et les obstacles liés à la professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur au Mali ?

La question principale est ensuite déclinée en deux questions spécifiques :

- Quels sont les principaux leviers qui favorisent la professionnalisation des formations dans les universités maliennes ?
- Quels obstacles freinent la mise en place efficace de politiques de professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur malien ?

Pour répondre aux questions ci-dessus formulées, nous nous sommes fixés un objectif général suivi d'objectifs spécifiques.

L'objectif principal consiste à analyser les leviers, obstacles et enjeux liés à la professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur au Mali afin de proposer des pistes d'amélioration adaptées au contexte national.

Objectifs spécifiques :

- Identifier et caractériser les leviers qui soutiennent la professionnalisation des formations dans les institutions universitaires maliennes.
- Diagnostiquer les obstacles rencontrés dans la mise en œuvre des politiques de professionnalisation des formations et leur impact sur l'insertion professionnelle des diplômés.

Les universités américaines ont popularisé un modèle de professionnalisation basé sur l'intégration de compétences pratiques, des partenariats actifs avec les entreprises et la promotion de cursus flexibles adaptés aux besoins du marché (C.Kerr, 1963). Ce modèle a favorisé une transformation pédagogique centrale sur l'employabilité et l'adaptabilité des diplômés (Grekova, 2021). Ce changement de paradigme s'appuie sur une politique ambitieuse dénommée la « multiversité » à travers la mise en place des cursus d'enseignement supérieur de courte durée et cela dans les établissements à caractère professionnalisant comme dans les *junior colleges* ou *community colleges*. Il incite l'institution universitaire à se soumettre davantage à une logique de rentabilité. Dans le cadre d'un contexte marqué par une libéralisation économique, la prééminence accordée au modèle de l'université entrepreneuriale s'impose comme un choix stratégique majeur (A. Ghouati, 2015 p28). C. Kerr adopte une posture qui contredit nettement celle des défenseurs d'un conservatisme académique, avançant que l'université doit impérativement s'adapter aux exigences de l'État et du système économique.

La « multiversité » a su faire preuve d'une grande adaptabilité et d'innovation, pour avoir mobilisé efficacement les ressources financières, en assumant avec aisance un rôle inédit et essentiel pour le pays.

L'importance des études supérieures dans l'avancement de carrière et des projets de mobilité sociale, la volonté des groupes professionnels de maintenir ou d'améliorer leur position concurrentielle sur le marché en haussant les exigences d'entrée requises des praticiens, la valeur de plus en plus reconnue d'une formation continue dans la «société du savoir», ainsi que la compétition entre université pour attirer des nouvelles clientèles en leur offrant des programmes «sur mesures», sont les facteurs qui expliquent l'attrait vers les formations professionnelles. Ces facteurs affectent la nature, les contenus et les modes de formation des études professionnelles au supérieur. Avec une présence forte et de plus en plus demandée des secteurs professionnels dans le milieu de l'enseignement, de nouveaux curriculums seront développés avec des caractéristiques particulières : les contenus thématiques seront valorisés au détriment de ceux disciplinaires, une approche par problème des éléments de stage ou diverses formes de reconnaissance d'expérience professionnelle (reconnaissance des acquis), des types de recherche liée à la résolution de problèmes réels, ainsi que souvent une formation dispensée sur les lieux même du travail, et non pas sur le campus universitaire (C. Lessard , & R. Bourdoncle, 2002).

Ce regain d'intérêt est tributaire d'un certain nombre de phénomènes aux nombres desquels figurent l'évolution des demandes de l'économie, les besoins de la société et l'impact général d'un nombre croissant de citoyens très instruits, l'évolution de l'accès à l'enseignement supérieur et de la composition du corps d'étudiant ainsi que sur l'évolution de la nature de l'enseignement supérieur. Ainsi, pour faire face à l'expansion, les universités sont contraintes de diversifier davantage l'offre de formation afin de répondre aux différentes demandes (U Teichler, S Bürger - OCDE, 2008). Le caractère peu précis et le manque de lisibilité de cette hiérarchie de niveau sur la correspondance entre une formation professionnelle et le métier qui peut être exercé par les salariés sont soulignés (J. F Giret,. 2015).

L'adoption de ce modèle dans le contexte malien, via la professionnalisation des formations, vise à réduire le décalage entre formation et marché du travail, facteur clé de l'amélioration de l'insertion des jeunes diplômés (PADES Mali, 2021). Des études montrent que la professionnalisation, via des étapes, apprentissage et partenariats avec le secteur privé, augmente significativement l'employabilité et la pertinence des compétences acquises (Enquête PADES, DGESRS, 2022).

## 1. Méthodologie

Cette recherche adopte une approche qualitative afin d'analyser les leviers, obstacles liés à la professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur au Mali afin de proposer des pistes d'amélioration adaptées au contexte national. Par cette démarche, nous avons pu explorer les perceptions, les représentations, les stratégies et les expériences des acteurs impliqués (décideurs, enseignants, étudiants, professionnels, etc.).

### 1.1 Type de recherche

Il s'agit d'une recherche exploratoire et compréhensive afin d'identifier les mécanismes formels et informels qui soutiennent ou freinent l'intégration des exigences du marché de l'emploi dans les curricula de l'enseignement supérieur. Pour analyser la professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur au Mali, la combinaison d'une approche exploratoire pour identifier les leviers et obstacles encore peu étudiés, avec une étude compréhensive pour comprendre les perceptions et expériences des acteurs universitaires et socio-économiques, nous semble pertinente. Car la phase exploratoire a permis de cerner les angles et hypothèses, tandis

que la phase compréhensive a consisté à mettre en exergue la signification et la dynamique des phénomènes observés.

### 1.2 Population et échantillonnage

La population cible est composée de différents acteurs clés de l'enseignement supérieur au Mali. Le choix des différentes catégories d'enquêtes repose sur leur rôle et leur influence dans la dynamique de professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur. Ils sont :

- Responsables pédagogiques et administratifs d'institutions publiques (au nombre de 5) : Ils pilotent les politiques internes, la gestion académique et l'organisation des formations, donc essentiels pour comprendre les décisions et mécanismes institutionnels ;
- Enseignants-chercheurs (au nombre 10) : Ils constituent des acteurs clés de la conception et de la mise en œuvre des offres de formation. Leur expertise pédagogique et scientifique influence directement sur la qualité et l'adéquation des formations ;
- Étudiants (au nombre de 20) : Ils sont les produits de l'université. Leur expérience, attentes et besoins fournissent une perspective essentielle sur l'efficacité et la pertinence des formations ;
- Représentants d'organisations professionnelles ou entreprises partenaires (au nombre de 6) : Ce sont des traits d'union entre l'université et le monde du travail. A ce titre, ils représentent le marché du travail et les secteurs économiques. Leur point de vue est indispensable pour mettre en correspondance les formations et les compétences nécessaires à l'employabilité des étudiants ;
- Représentants du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de l'emploi (au nombre de 3) : Responsable des orientations politiques et de la régulation du système éducatif, ils apportent la vision gouvernementale et les cadres réglementaires.

L'échantillonnage est de type raisonné (ou par choix raisonné), tenant compte de la pertinence des profils par rapport aux objectifs de la recherche. Notre échantillon est composé de quarante-quatre (44) personnes. Il s'agit donc d'un échantillon intentionnel basé sur l'expertise, la fonction ou l'expérience des participants dans le processus de professionnalisation des formations.

### 1. 3 Techniques et outils de collecte de données

Les données ont été collectées à travers les techniques suivantes :

- Entretiens semi-directifs : réalisés auprès des acteurs institutionnels, pédagogiques et économiques, afin de recueillir des discours sur les pratiques, les défis, les attentes et les stratégies mises en place ;
- Groupes de discussion (focus group) : organisés avec des étudiants ou jeunes diplômés pour recueillir leurs perceptions de la professionnalisation et leur expérience du lien formation-emploi ;
- Analyse documentaire : étude des documents officiels (programmes de formation, textes réglementaires, politiques nationales, rapports d'évaluation, conventions de partenariat, etc.).

Les guides d'entretien utilisés étaient adaptés à chaque catégorie. Certains outils étaient communs à tous (ex. observation) tandis que d'autres sont spécifiques à un groupe (ex. focus groups pour les étudiants). Les éléments qui structurent les guides d'entretien ou des questionnaires utilisés auprès de nos enquêtés pour identifier les leviers et freins à la professionnalisation sont :

- Les besoins de qualification supérieure et l'adéquation des formations avec ces besoins.
- La relation avec le marché de l'emploi et le développement de partenariats avec le secteur socio-économique ;
- La mise en place et la qualité des stages en entreprise comme levier de professionnalisation ;
- L'association des acteurs du milieu professionnel dans la définition des offres de formation et dans l'animation pédagogique ;
- L'assurance qualité et l'évaluation continue des formations et de la relation formation-emploi ;
- L'information et l'orientation des apprenants pour les guider vers les filières professionnelles ;
- L'intégration des nouvelles technologies dans la formation et la gestion.
- La dimension institutionnelle, stratégique et réglementaire, incluant la gouvernance et les politiques internes.

### 1.4 Traitement et analyse des données

Les données recueillies ont été analysées selon une analyse thématique. Cette technique consiste à :

- Identifier les unités de sens dans les discours (mots, phrases, segments significatifs) ;
- Regrouper ces unités par thèmes récurrents (par exemple : adéquation formation-emploi, stages, partenariats, compétences transversales, réforme LMD, etc.) ;
- Interpréter les résultats en lien avec les cadres théoriques et les objectifs de recherche.

L'analyse a été conduite de manière manuelle, à l'aide de grilles d'analyse thématique.

## 2. Résultats

2-1- Les lévriers de la professionnalisation des formations

L'implication des acteurs socio-professionnels dans la conception des programmes. Les résultats montrent une co-construction des curricula. Les différents acteurs s'impliquent dans le changement des programmes universitaires. Les propos d'un Responsable pédagogique l'attestent. Il le soutient en ces termes : « *Nous avons récemment revu nos programmes en collaboration avec des entreprises locales. Cela a permis d'introduire des compétences techniques directement applicables sur le marché de l'emploi*. »

Dans la même veine, un représentant d'entreprise souligne: « *L'université nous a sollicités pour identifier les compétences clés que nous recherchons chez les jeunes diplômés. Ce genre de collaboration renforce la pertinence des formations*. »

L'analyse de ces données révèlent un consensus sur la nécessité d'une coopération étroite entre l'université et le tissu économique. Ce partenariat est perçu comme un levier essentiel de professionnalisation, notamment à travers les stages, les projets tutorés et l'insertion de modules adaptés au monde du travail.

La souscription à des réformes qui soutiennent le mouvement de la professionnalisation des formations. La généralisation du système LMD à travers de nouveaux programmes de formation a conduit à de nouvelles pratiques pédagogiques. Avec les méthodes actives et l'approche par compétence, la pédagogie universitaire prend une toute autre dimension. Ce changement progressif de cap est de plus en plus constaté sur le terrain. A cet effet, un enseignant affirme : « *On a abandonné les cours magistraux classiques au profit des études de*

*cas, des simulations, et du travail en mode projet. Cela mobilise davantage les étudiants et les prépare au terrain* ».

Dans la même perspective, un responsable de formation assure : « *Nous avons instauré des périodes de stage obligatoires dans chaque année du cycle de formation, et cela transforme radicalement la posture des étudiants*. » L'expérience sur le terrain est identifiée comme un catalyseur de professionnalisation. Toutefois, plusieurs contraintes subsistent : faible disponibilité des structures d'accueil, inadéquation entre les missions de stage et les référentiels de compétences.

Les formations par alternance soutenues par les dispositifs de stage des étudiants en situation réelle de travail. L'intégration de pédagogies actives favorise l'acquisition de compétences transversales (travail en équipe, résolution de problèmes, communication), perçues comme fondamentales pour une insertion réussie. Dans le même ordre d'idée, un étudiant atteste : « *J'ai appris bien plus lors des ateliers pratiques et des jeux de rôle que pendant les simples cours. C'est ce qui m'a donné confiance pour mon premier stage* ». Un autre d'affirmer également : « *Mon stage de six mois dans une PME m'a permis de découvrir les réalités du terrain et m'a servi de tremplin pour mon emploi actuel* ». Cette mutation pédagogique est unanimement saluée par les étudiants comme un facteur d'autonomisation.

Adaptation des formations aux besoins du marché local. Le système LMD accorde une importance capitale à l'adéquation à la fois quantitative et qualitative. A ce titre, un acteur institutionnel déclare: « *Les formations professionnalisantes doivent répondre aux spécificités économiques régionales. Par exemple, dans notre zone, l'agroalimentaire est prioritaire, donc nous avons ouvert une licence dédiée* ». Une mesure stratégique qui encourage aussi la territorialisation de l'offre de formation. L'adéquation aux réalités économiques locales renforce non seulement l'employabilité, mais aussi le développement durable des territoires. Un étudiant admet : « *Je suis resté dans ma région grâce à une formation adaptée aux débouchés locaux. Cela m'a évité l'exode vers la capitale*. »

2.2. Les obstacles liés à la professionnalisation des formations

Faible implication des acteurs du monde du travail dans la conception de certaines offres de formation. L'ouverture des universités au monde du travail en dépit des exigences de l'économie du savoir reste timide. C'est ce que constate un responsable d'entreprise : « *Les*

*entreprises peinent à s'engager pleinement dans les processus de formation ; souvent, elles ne participent pas à la conception des programmes, ce qui rend les contenus parfois déconnectés de leurs besoins réels.* ». Un autre d'ajouter également : « *Il y a un manque de dialogue structuré entre les universités et les secteurs productifs. Les acteurs économiques restent en marge, ce qui limite les opportunités de partenariat effectif.* »

Faiblesse du dispositif de stage des étudiants. Bien qu'il soit obligatoire pour valider l'ensemble des semestres, compte tenu du ratio étudiant/enseignant largement déséquilibré, de l'avis d'un responsable administratif : « *Les stages sont souvent mal organisés, avec peu d'encadrement pédagogique et administratif, ce qui réduit la qualité de l'expérience acquise par les étudiants*. » De même, un enseignant soutien : « *Le nombre de places en scène est insuffisant, et la répartition géographique favorise les zones urbaines, excluant les étudiants des régions plus éloignées.* » Sur le même sujet, une étudiante insiste sur le fait que : « *Certaines entreprises ou institutions acceptent des stagiaires uniquement pour répondre à des exigences formelles, sans réelle volonté d'intégrer ou de former.* »

Formations obsolètes. Les formations obsolètes dans les universités au Mali constituent un obstacle majeur à la professionnalisation, car elles ne répondent plus aux exigences actuelles du marché du travail et freinent l'insertion professionnelle des diplômés. Conformément à cette réflexion, un responsable administratif admet que : *« Beaucoup de programmes n'ont pas évolué depuis des années, sans réelle mise à jour des contenus pour intégrer les nouvelles technologies et les exigences modernes des métiers.* » Dans la continuité de cette observation, un étudiant déclare que : « *Les cursus restent trop théoriques et éloignés des réalités de terrain, ce qui pénalise la crédibilité des diplômés auprès des employeurs.* » Il ressort également au terme de cette étude que la quasi-totalité des programmes de formation dans les universités sont élaborés en l'absence de rapport d'Analyse Situationnelle de Travail (AST) ou de référentiel des métiers.

## 3. Discussion

Les résultats issus de l'analyse de contenu des entretiens mettent en lumière une dynamique croissante de professionnalisation des formations dans l'enseignement supérieur. Quatre leviers majeurs se dégagent, confirmant certaines tendances observées dans la littérature), tout en mettant en évidence des spécificités propres aux contextes étudiés.

La co-construction des programmes avec les acteurs socio-professionnels. L'un des constats majeurs de cette étude réside dans l'importance d'une gouvernance partagée de l'offre de formation. La participation des entreprises, chambres consulaires et organisations professionnelles à la définition des référentiels de compétences semble renforcer la pertinence et la valeur pratique des formations. Ce résultat rejoint les analyses de Perret (2015) et celles de Ghouati (2015), pour qui l'implication des milieux professionnels constitue un gage d'alignement sur les réalités du marché de l'emploi.

L'adoption de pédagogies actives orientées vers l'acquisition des compétences. La professionnalisation ne se limite pas à des ajustements de contenu. Elle passe aussi par des transformations profondes des méthodes pédagogiques. Les verbatims révèlent un changement de paradigme : d'une logique transmissive centrée sur les savoirs académiques vers une logique active fondée sur la mobilisation des compétences dans des situations contextualisées. Ce changement améliore l'autonomie, la prise d'initiative et la capacité d'adaptation des étudiants, des compétences transversales aujourd'hui recherchées dans de nombreux secteurs. Ce narratif est en accord avec les travaux de Logossah (1994)

L'intégration de l'expérience en entreprise comme pilier du parcours. Les stages longs, l'alternance, voire l'apprentissage lorsqu'il est possible, sont unanimement reconnus comme des vecteurs d'insertion professionnelle. Cependant, certains obstacles persistent, notamment l'inadéquation entre les missions proposées et les objectifs pédagogiques, ou encore la difficulté pour certaines institutions d'identifier des partenaires fiables et récurrents. Cela confirme les tensions relevées dans les travaux de Maillard (2013) sur les limites de l'ancrage professionnel dans certaines formations universitaires.

L'adaptation territoriale de l'offre de formation. Enfin, l'ancrage territorial des cursus est apparu comme un facteur stratégique pour favoriser la rétention des diplômés et éviter l'exode vers les grandes métropoles. Ce résultat est en cohérence avec les politiques de régionalisation de l'enseignement supérieur prônées dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest. Il confirme l'intérêt de concevoir des formations qui répondent aux besoins réels de développement économique local.

La contribution scientifique de cette étude vise à apporter un éclairage sur la professionnalisation des formations universitaires au Mali pour enrichir le cadre théorique

existant et fournir des données empiriques contextualisées en plusieurs points. Ainsi, sur le plan de l'approfondissement du cadre conceptuel, cette recherche contribue à clarifier le rôle de la professionnalisation dans la transformation des universités maliennes, en s'appuyant notamment sur le référentiel national d'évaluation. Quant à l'identification des leviers et obstacles, la compréhension des facteurs internes et externes qui influencent la professionnalisation (ex. implication des acteurs, dispositifs de formation, partenariats avec le secteur privé) permet d'élaborer des recommandations pour une adaptation efficace. Elle a aussi permis de générer des connaissances empiriques. Cette recherche cible la spécificité du contexte malien et adopte en même temps une démarche comparative avec d'autres modèles, contribuant ainsi à la littérature sur la modernisation de l'enseignement supérieur en Afrique de l'Ouest.

## Conclusion

Cette recherche a permis de mettre en évidence des leviers concrets de professionnalisation, allant au-delà des seules intentions institutionnelles. L'alignement des formations sur les exigences du monde du travail nécessite une approche systémique : refonte des curricula, nouvelles pratiques pédagogiques, intégration du terrain, et pilotage territorialisé.

Pour aller plus loin, il serait pertinent d'élargir le champ d'enquête à d'autres établissements de formation et d'intégrer une analyse longitudinale des parcours d'insertion des diplômés. Cela permettrait de mieux mesurer l'efficacité réelle de ces leviers sur la professionnalisation et l'employabilité à moyen terme.

## Références bibliographiques

**ANGERS Maurice**, 2014, « IPMSH : Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines », *Les Éditions CEC*, Anjou.

**DEPELTEAU François**, 2010, « *La* démarche d'une recherche en sciences humaines : de la question de départ à la communication des résultats », De Boeck Supérieur.

**DIABY Sambou**, 2023, De la dysfonction : une approche systémique de la relation formation universitaire en SHS et employabilité sur le marché du travail au Mali, Thèse pour le Doctorat de troisième cycle, publiée, Université de Bordeaux, France, 434p.

**FORTIN Marie-Fabienne**, 1996, « Le processus de la recherche : de la conception à la réalisation », Décarie, Anjou.

**GAYRAUD Laure, GEORGIe Simon-Zarca, & SOLDANO Catherine**, 2011, « Université : les défis de la professionnalisation », *Nef*, (46), p.1-36.

**GEAY André**, 1999, « Actualité de l'alternance », *Revue française de pédagogie*, (128), p.107-125.

**GHOUATI Ahmed**, 2015, Professionnalisation des formations supérieures et employabilité en Algérie, Rapport de recherche, IREMAM-CNRS Aix-en-Provence, 278p.
Hassenteufel Patrick & Jacques De Maillard, 2013, « Convergence, transferts et traduction », Gouvernement et action publique, 2(3), p.377-393.
**HUGON Philippe**, 2005, « La scolarisation et l'éducation : facteurs de croissance ou catalyseurs du développement ? », *Monde en développement*, 33(4), p.13-28.
**GIRET Jean François**, 2015, « Les mesures de la relation formation-emploi », *Revue française de pédagogie*, p.23-36.
**GIRET Jean François**, 2020, « Quelle satisfaction pour les étudiants à distance et en présentiel dans les universités françaises ? », Institut de Recherche sur l'Education (IREDU), Dijon.
**Institut National de la Statistique** (INSTAT), 2024, « Bulletin sur les indicateurs du marché du travail au Mali », Bamako, Mali.
**Institut National de la Statistique et de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation** (INSTAT/ONEF), 2025, « Rapport d'activités et d'évaluation des politiques d'emploi et de formation », Bamako, Mali.
**CLAUDE Lessard & RAYMOND Bourdoncle**, 2002, « Qu'est-ce qu'une formation professionnelle universitaire », Revue française de pédagogie, n°139, p.131-153.
**KINVI Logossah** , 1994, « Capital humain et croissance économique : une revue de la littérature », *Économie & prévision*, 116(5), p.17-34.
**MOUMOUNI Abdou**, 1969, « La Conférence de Nairobi sur "L'éducation scientifique et technique dans ses rapports avec le développement en Afrique" », Présence africaine, (1), p.178-187.
**PENTECOUTEAU Hugues**, 2012, « L'alternance dans une formation professionnelle universitaire. De l'idéal épistémologique aux contradictions pédagogiques », Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur.
**PERRET Bernard**, 2015, « Au-delà du marché. Les nouvelles voies de la démarchandisation », Petits Matins.
**ROBERT François**, 2004, « L'Enseignement supérieur aux États-Unis : l'exemple de Clark Kerr et de l'université ou « multiversité » de Berkeley en 1964 », Revue LISA/LISA e-journal. Littératures, Histoire des Idées, Images, Sociétés du Monde Anglophone, 2(1), p.127-138.
**SILVA Osvaldo Dias Lopes & SOUSA Áurea Sandra Toledo de**, 2016, « Gestion de la qualité dans la recherche en sciences sociales et humaines : articulation entre les méthodes qualitatives et quantitatives », Recherches Qualitatives : Hors-série, (18), p.171-181.

**Chiaka SAMAKE** est Maitre-Assistant, spécialiste en Sciences de l'Éducation. Il s'intéresse aux courants de réformes modernistes qui incitent l'université à s'ouvrir davantage au monde socio-économique afin d'accroître son utilité sociale. Dans ce cadre, il analyse comment les partenariats entre universités, entreprises et collectivités peuvent contribuer à adapter l'offre de formation aux besoins réels du marché du travail et de la société dans un monde en constante évolution.

**Chiaka SAMAKE**
Institut Universitaire de Développement Territorial
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB)-Mali,
Email : chiakasamake@gmail.com

**Diakaridia COULIBALY** est assistant à l'Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB). Ses recherches se concentrent sur la gestion des ressources humaines, en particulier sur l'articulation entre les formations dispensées aux producteurs agricoles et les politiques de développement rural. Ce travail a permis d'identifier les besoins réels de formation influant sur la performance des producteurs, de mesurer l'impact de ces formations, ainsi que de mettre en évidence les bénéfices qu'elles apportent aux producteurs et à leurs familles.

**Diakaridia COULIBALY**
Université des Sciences Sociale et de Gestion de Bamako (USSGB), Bamako-Mali
Email : diakaricoulibaly@yahoo.fr

**Aliou Boubou SIDIBÉ** est Maître-Assistant. Ses travaux s'inscrivent dans les champs de la Gestion des Ressources Humaines, du management public et de la transformation organisationnelle. Il s'intéresse particulièrement à l'impact de la digitalisation sur la performance des administrations, à la gouvernance institutionnelle, aux dynamiques de motivation du personnel ainsi qu'aux mécanismes d'amélioration de la qualité du service public. Ses recherches portent également sur les pratiques contemporaines de gestion du capital humain dans les organisations africaines, la culture organisationnelle, la conduite du changement et les enjeux liés à la professionnalisation des services administratifs. Il a publié et contribué à plusieurs études relatives aux politiques de gestion du personnel, aux problématiques de rétention des ressources humaines et aux processus d'innovation managériale dans les institutions publiques et privées du Mali.

**Aliou Boubou SIDIBÉ**
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB) Bamako – Mali
Email : boubousidibe6@gmail.com