



Profil de formation et insertion professionnelle : une modélisation des trajectoires des diplômés de la FSEG/USSGB¹

Souaïbou Samba Lamine TRAORÉ¹, Etienne Fakaba SISSOKO², Boubacar Soungalo DEMBÉLÉ³,
Kanidiala KEÏTA⁴

^{1,3} Enseignant chercheur, Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako - Centre Universitaire de Recherches Economiques et Sociales (CURES)/ Mali

² Enseignant chercheur, Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako - Centre de Recherche et d'Analyses Politiques, Économiques et Sociales du Mali (CRAPES)

⁴ Enseignant chercheur, Institut Universitaire de Gestion (IUG) de Bamako

Résumé : Dans un contexte de massification de l'enseignement supérieur et de tensions croissantes sur le marché du travail malien, cette étude analyse les trajectoires d'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG/USSGB. En mobilisant une approche méthodologique mixte combinant un modèle logit multinomial et des entretiens semi-directifs, elle examine l'effet de variables académiques, sociales et expérientielles sur l'accès à l'emploi dans le domaine de formation, hors domaine ou dans d'autres formes d'activités.

Les résultats montrent que l'insertion dépend fortement de la filière suivie, de l'accès à un stage significatif, de l'origine sociale et du lieu de résidence. La réalisation d'un stage long lié au profil de formation initiale accroît la probabilité d'insertion dans le domaine de formation initiale. L'étude confirme une inadéquation persistante entre formation et emploi, et souligne le rôle déterminant du capital social dans les trajectoires professionnelles.

Des recommandations sont formulées à destination des universités, des pouvoirs publics et des étudiants pour renforcer l'employabilité dans un environnement institutionnel encore peu structuré.

Mots-clés : Insertion professionnelle ; Employabilité ; Capital social ; Enseignement Supérieur ; Diplômés FSEG

Classification JEL : I23 ; J24 ; O15 ; C25

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.15529262>

1 Introduction

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés constitue un défi majeur pour les pays d'Afrique subsaharienne, en particulier dans des contextes de croissance démographique rapide, de massification de l'enseignement

¹ Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG)/Université des Sciences Sociales de Gestion de Bamako (USSGB)



supérieur et de contraction des opportunités d'emploi. Au Mali, des dizaines de milliers de diplômés arrivent chaque année sur un marché du travail faiblement structuré, marqué par un taux de chômage élevé chez les jeunes qualifiés, des formes croissantes de sous-emploi et une forte segmentation entre secteurs formel, informel et public (ONEF, 2021 ; Morsy & Mukasa, 2019).

Dans ce contexte, l'Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB), et plus spécifiquement sa Faculté des Sciences Économiques et de Gestion (FSEG), cristallise de nombreux enjeux. Créée en 2011, la FSEG accueille aujourd'hui plus de 4 200 étudiants en fin de licence, répartis entre les filières Économie, Gestion et Assurance-Banque-Finance. Elle constitue l'un des pôles les plus dynamiques, mais aussi les plus exposés aux tensions liées à la professionnalisation, à la saturation des filières et au déficit d'accompagnement vers l'emploi. L'écart persistant entre les compétences dispensées et les réalités du marché local met en évidence une inadéquation à la fois quantitative et qualitative entre formation et insertion.

Face à cette situation, l'étude cherche à répondre à la question suivante :
Quels sont les profils de formation les plus favorables à l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG, et selon quelles trajectoires ces jeunes accèdent-ils à l'emploi ?

Elle s'interroge également sur l'effet de variables souvent négligées dans l'analyse de l'employabilité : l'accès à un stage, l'origine sociale, le lieu de résidence ou l'usage des outils numériques à des fins professionnelles.

L'objectif principal est de modéliser les trajectoires d'insertion des diplômés à partir d'une approche économétrique (logit multinomial) et d'un corpus d'entretiens qualitatifs. L'analyse mobilise une triple assise théorique : la théorie du capital social (Putnam, 2000), la théorie des signaux (Spence, 1973), et les approches de la transactionnalité numérique (Valkenburg et al., 2016). L'hypothèse principale est l'existence d'une inadéquation structurelle entre les formations dispensées à la FSEG et les exigences du marché de l'emploi, conduisant à des trajectoires différenciées selon le profil socio-académique des diplômés.

D'un point de vue scientifique, l'étude contribue à la littérature sur l'employabilité des jeunes en Afrique francophone, en articulant données statistiques, approches contextuelles et lecture socio-institutionnelle. Elle offre également des pistes opérationnelles pour les politiques publiques, les responsables d'université et les étudiants eux-mêmes.

L'article est structuré comme suit : après un cadrage conceptuel et empirique de la problématique, la section 2 formule les hypothèses de recherche. La section 3 présente la méthodologie. Les sections 4 et 5 exposent respectivement les résultats et leur discussion. Les sections 6 et 7 abordent les limites de l'étude et formulent des recommandations concrètes. L'article se conclut par une synthèse des principaux enseignements et des perspectives de recherche.

2 Cadre conceptuel et empirique

L'insertion professionnelle des diplômés constitue une problématique multidimensionnelle qui mobilise plusieurs approches théoriques. La théorie du capital humain (Becker, 1964) postule que les investissements en éducation augmentent la productivité individuelle et, par conséquent, l'employabilité. Toutefois, dans des contextes où les signaux de compétence sont ambigus ou difficilement observables, cette approche est complétée par la théorie des signaux (Spence, 1973), selon laquelle le diplôme agit comme un indicateur partiel de compétence, dont la crédibilité repose sur sa combinaison avec d'autres éléments comme l'expérience pratique (stage, certification, immersion professionnelle).

La théorie du capital social (Putnam, 2000) permet d'appréhender le rôle des réseaux personnels, du territoire d'origine et des ressources relationnelles dans l'accès aux opportunités. Elle met en lumière les inégalités structurelles d'insertion selon les environnements sociaux, les proximités institutionnelles ou les affiliations familiales.

Bien que certaines approches récentes – comme la transactionnalité numérique (Valkenburg et al., 2016) – insistent sur l'émergence de nouveaux canaux d'employabilité via les plateformes numériques (LinkedIn, WhatsApp, forums spécialisés), ces dimensions ne font pas l'objet d'un traitement économétrique dans la présente étude, mais restent évoquées à titre exploratoire dans l'analyse qualitative.

Ces cadres théoriques trouvent un écho dans une littérature empirique en expansion. En Afrique du Nord, Tadjousti (2020) et Draïssi et al. (2023) soulignent l'écart persistant entre les formations généralistes et les attentes spécifiques du monde professionnel. En Afrique de l'Ouest, Camara et Camara (2024) mettent en évidence l'importance déterminante du capital relationnel dans l'accès à l'emploi, parfois au détriment de la performance académique. Tiendrebéogo (2021), au Burkina Faso, insiste sur le poids du lieu de résidence et de l'expérience de stage dans la stabilisation professionnelle.

Au Mali, les données restent rares. Le rapport de l'ONEF (2021) fait état d'un taux élevé de chômage parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, particulièrement dans les filières non techniques. Les États Généraux de l'Éducation (2024) ont mis en évidence le déficit de dispositifs d'orientation, de professionnalisation et de suivi post-diplôme. La FSEG/USSGB, en tant que pôle majeur de formation en sciences économiques et de gestion, cristallise ces tensions : croissance rapide des effectifs, faible encadrement pédagogique, faible ancrage professionnel des curricula et inégalités d'accès aux stages selon les profils sociaux.

C'est à la croisée de ces dimensions – académiques, sociales et institutionnelles – que se situe la présente étude, centrée sur les déterminants différenciés de l'insertion des diplômés de la FSEG.

3 Hypothèses de recherche

À partir des cadres théoriques mobilisés, cette étude part du postulat que l'insertion professionnelle ne dépend pas uniquement de la possession d'un diplôme, mais d'un ensemble de facteurs inégalement distribués : l'expérience pratique, les ressources sociales, les variables territoriales, ou encore l'alignement entre formation et débouché.

Elle s'articule autour d'une hypothèse principale et de trois hypothèses secondaires, formulées comme suit :

- **Hypothèse principale** : Il existerait une inadéquation structurelle entre les formations dispensées à la FSEG/USSGB et les exigences du marché du travail, conduisant à des trajectoires d'insertion différenciées selon les profils de diplômés.
- **Hypothèse secondaire 1 (H1)** : Les diplômés ayant bénéficié d'un stage structurant (long, encadré, dans le domaine de formation) auraient une probabilité plus élevée d'insertion dans le secteur formel, en tant que signal observable de compétence.
- **Hypothèse secondaire 2 (H2)** : Les diplômés issus de milieux sociaux favorisés ou résidant dans des zones urbaines auraient davantage de chances d'accéder à un emploi stable, en raison de leur capital relationnel et de leur proximité avec les opportunités.
- **Hypothèse secondaire 3 (H3)** : L'effet des réseaux numériques professionnels (ex. LinkedIn, WhatsApp Pro) ne fait pas l'objet d'une modélisation dans cette étude, et n'est exploré que qualitativement.

Ces hypothèses seront testées à partir d'un modèle économétrique logit multinomial, enrichi par une analyse qualitative des parcours et perceptions d'acteurs clés.

4 Méthodologie

4.1 Approche mixte adoptée

L'étude mobilise une approche méthodologique mixte combinant une analyse quantitative fondée sur un modèle logit multinomial et une lecture qualitative à partir d'entretiens semi-directifs. Cette stratégie permet d'explorer à la fois les facteurs statistiques associés à l'insertion professionnelle et les logiques subjectives qui sous-tendent les choix ou contraintes des diplômés (Creswell & Plano Clark, 2017).

4.2 Population, échantillonnage et outils de collecte

L'enquête cible les diplômés de Licence 3 de la FSEG/USSGB, promotion 2021–2022. Sur la base d'un effectif global estimé à 3 800 étudiants, un échantillon de 248 répondants a été constitué selon une méthode par quotas, équilibrée sur le genre, la filière (Économie, Gestion, ABF) et le lieu de résidence (Bamako / hors Bamako).

Trois outils ont été mobilisés :

- Un **questionnaire structuré** administré en ligne et en présentiel ;
- Douze **entretiens semi-directifs** avec des diplômés, complétés par quatre entretiens avec des enseignants ou encadreurs ;
- Une **revue documentaire** (rapports FSEG, ONEF, États Généraux de l'Éducation, etc.).

La taille minimale de l'échantillon a été estimée par la formule de Cochran (1977) :

$$n = \frac{z^2 \cdot \rho(1 - \rho)}{e^2} = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2} = 384$$

Le seuil n'ayant pas été entièrement atteint, les résultats sont interprétés avec prudence sur le plan de la représentativité statistique.

4.3 Spécification du modèle logit multinomial

Le modèle logit multinomial est adapté à la nature non ordonnée et qualitative de la variable dépendante, ici la modalité d'insertion professionnelle :

- Y1 : emploi dans le domaine de formation (référence)
- Y2 : emploi hors du domaine de formation initiale
- Y3 : autre (auto-emploi / activité indépendante)

La probabilité d'appartenir à la modalité j s'écrit :

$$p\left(Y = \frac{j}{X}\right) = \frac{e^{X\beta_j}}{\sum_{k=1}^J e^{X\beta_k}} \quad \text{avec} \quad \beta_{\text{domaine de formation}} = 0$$

Variables explicatives retenues

Le modèle logit multinomial mobilise un ensemble de variables explicatives recodées en modalités catégorielles afin de garantir une analyse robuste des déterminants de l'insertion professionnelle. Ces variables ont été sélectionnées à partir de la littérature théorique et empirique mobilisée, en lien avec les hypothèses de recherche. Elles se répartissent en deux grandes catégories :

- **Variables académiques** : Filière de formation suivie ; Mention obtenue ; Durée du cursus de licence ; Stage dans le domaine de formation ; Durée du stage.
- **Variables sociodémographiques** : Genre ; Tranche d'âge ; Milieu de résidence ; Origine sociale des parents.

La variable dépendante, modélisée à trois modalités, est la situation professionnelle post-diplôme :

1. Emploi dans le domaine de formation (référence) ;
2. Emploi hors du domaine ;
3. Autre type d'emploi (auto-emploi, informel, etc.).

Le tableau ci-dessous présente la description synthétique et le codage des variables explicatives utilisées dans l'analyse économétrique.

Tableau 1 : Description des variables explicatives utilisées dans le modèle logit multinomial

Variable	Modalités / Codage
Genre	1 = Masculin ; 2 = Féminin
Tranche d'âge	1 = 20–25 ans ; 2 = 26–30 ans ; 3 = 31 ans et plus
Milieu de résidence	1 = Bamako ; 2 = Autres villes urbaines ; 3 = Zones rurales
Stage lié à la formation	1 = Stage dans le domaine de formation ; 2 = Stage hors domaine ; 3 = Aucun stage
Durée du stage	1 = Aucun stage ; 2 = 6 mois à 1 an ; 3 = Plus d'un an
Origine sociale des parents	1 = Agriculteur ; 2 = Artisan / commerçant / entrepreneur ; 3 = Ouvrier / employé ; 4 = Cadre supérieur / ingénieur ; 5 = Cadre moyen ; 6 = Forces armées / sécurité ; 7 = Autres
Filière de formation	1 = Économie ; 2 = Gestion ; 3 = Assurance-Banque-Finance (ABF)

Source : Données d'enquête, traitement Stata, élaboration des auteurs

4.4 Tests de validation et robustesse

Plusieurs tests ont été réalisés pour assurer la validité du modèle :

- **Test de Wald** pour la significativité globale des coefficients;
- **Pseudo-R² de McFadden** pour l'ajustement global.

5 Résultats et interprétations

5.1 Analyse descriptive de l'échantillon

L'échantillon se compose de 248 diplômés de la FSEG/USSGB, avec une répartition équilibrée selon le genre (52 % hommes ; 48 % femmes). Deux tranches d'âge prédominent : 20–25 ans et 25–30 ans (46 % chacune), contre seulement 8 % pour les 30 ans et plus.

La filière Gestion regroupe la majorité des diplômés (47 %), suivie par Économie (30 %) et Assurance, Banque et Finance (23 %). La majorité réside à Bamako (58 %), tandis que 24 % vivent dans d'autres villes urbaines, et 18 % en milieu rural.

Concernant l'origine sociale, les parents artisans/commerçants (22 %), cadres moyens (18 %), ouvriers/employés (17 %) et cadres supérieurs (13 %) sont les catégories les plus représentées. Enfin, près de 86 % des répondants ont effectué un stage, dont 45 % dans leur domaine de formation. Néanmoins, 40 % ont réalisé un stage hors domaine, et 15 % n'ont eu aucune expérience pratique préalable.

En comparaison avec les données nationales (ONEF, 2021), le taux d'insertion déclaré parmi cet échantillon (près de 60 %) semble supérieur à la moyenne nationale des diplômés du supérieur (48 %), mais la qualité des emplois obtenus (stabilité, formalité, lien avec la formation) reste hétérogène.

Tableau 2: Caractéristiques générales des diplômés de la FSEG/USSGB – échantillon 2021–2022

Variable	Modalités	Répartition (%)
Filière de formation	Économie	30
	Gestion	47
	Assurance, Banque et Finance (ABF)	23
Genre	Masculin	52
	Féminin	48
Groupe d'âge	20–25 ans	46
	26–30 ans	46
	31 ans et plus	8
Milieu de résidence	Bamako	58
	Autres villes urbaines	24
	Zone rurale	18
Origine sociale des parents	Agriculture, exploitation familiale	15
	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	22
	Ouvrier, employé	17
	Cadre supérieur, ingénieur	13
	Cadre moyen	18
	Forces armées / sécurité	10
	Autres	5
Durée du stage	Aucun stage	14
	6 mois à 1 an	43
	Plus d'un an	43
Lien du stage avec la formation	Stage dans le domaine de formation	45
	Stage hors du domaine	40
	Aucun stage	15

Source : Élaboration des auteurs à partir des données traitées sous Stata.

5.2 Résultats du modèle économétrique

Le modèle logistique multinomial, appliqué pour modéliser l'accès à trois types d'emploi (dans le domaine, hors du domaine, autre), présente une forte significativité globale (Pseudo $R^2 = 0,99$; $p < 0,001$). L'analyse des coefficients permet d'identifier les variables les plus influentes sur les trajectoires d'insertion.

L'analyse du tableau 3 révèle que les variables Filière de formation (Assurance, Banque et Finance), genre (féminin), Milieu de résidence (Rural), Origine sociale des parents (Cadre supérieur, ingénieur et Cadre moyen), Stage lié au profil de formation (Stage Hors du domaine de formation) ont une influence positive sur la probabilité d'accéder à un emploi hors du domaine de formation initial au seuil de 1%.

Les variables Filière de formation (Gestion), Groupe d'âge (25-30ans, 30ans et plus), Milieu de résidence (Autres villes urbaines), Origine sociale des parents (Artisan, commerçant ou chef d'entreprise, Ouvrier, employé, Forces armées et sécurité, Autres) et Temps de stages (6 mois- 1an, Plus d'un an) impactent négativement au seuil de 1% la probabilité d'exercer un emploi qui n'est pas conforme au domaine de formation initiale du diplômé.

Quant à l'analyse concernant autre type d'emploi, elle montre que les variables Groupe d'âge (25-30ans, 30 ans et plus), Milieu de résidence (Rural), Origine sociale des parents (Artisan, commerçant ou chef d'entreprise, Ouvrier, employé, Cadre supérieur, ingénieur, Cadre moyen, Forces armées et sécurité, Autres), Stage lié au profil de formation (Stage Hors du domaine de formation) ont un effet significatif et positif au seuil de 1%. Les variables Filière de formation (Gestion, Assurance, Banque et Finance), Milieu de résidence (Autres villes urbaines), Temps de stages (6 mois- 1an, Plus d'un an) ont une influence négative au seuil de 1%.

Dans l'ensemble, les résultats du modèle estimé montrent que l'emploi hors du domaine de formation initiale dépend :

- Positivement de la filière de formation (Assurance, Banque et Finance), du genre (féminin), du milieu de résidence (rural), de l'origine sociale des parents (Cadre supérieur, ingénieur et Cadre moyen), du stage (stage hors domaine de formation)
- Négativement de la filière de formation (Gestion), du groupe d'âge (25-30ans, 30 ans et plus), du milieu de résidence (autres villes urbaines), de l'origine sociale des parents (Artisan, commerçant ou chef d'entreprises, Ouvrier, employé, Forces armées et sécurité et Autres), du temps de stages (6 mois- 1an, Plus d'un an).

Concernant autre type d'emploi, les résultats du modèle montrent globalement qu'il dépend :

- Positivement du groupe d'âge (25-30ans, 30 ans et plus), du milieu de résidence (rural), de l'origine sociale des parents (Artisan, commerçant ou chef d'entreprises, Ouvrier, employé, Cadre supérieur, ingénieur, Cadre moyen, Forces armées et sécurité et Autres) et du stage (stage hors domaine de formation).
- Négativement de la filière de formation (Gestion, Assurance, Banque et Finance), du milieu de résidence (Autres villes urbaines) et du temps de stages (6 mois- 1an, Plus d'un an).

Tableau 3 : Résultats du modèle logit multinomial (coefficients estimés)
Référence : emploi dans le domaine de formation initiale

Variables	Emploi hors domaine	Autre type d'emploi
Filière de formation		
Gestion	-127,93 ***	-33,29 ***
Assurance-Banque-Finance	104,01 ***	-195,40 ***
Genre		
Féminin	31,84 ***	2,03
Groupe d'âge		
25-30 ans	-36,38 ***	40,86 ***
31 ans et plus	-177,30 ***	118,90 ***
Milieu de résidence		
Autres villes urbaines	-138,22 ***	-21,44 ***
Zone rurale	196,88 ***	8,51 ***
Origine sociale des parents		
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	-209,26 ***	114,09 ***
Ouvrier, employé	-248,78 ***	102,77 ***
Cadre supérieur, ingénieur	101,18 ***	52,72 ***
Cadre moyen	13,56 ***	28,98 ***

Forces armées / sécurité	-106,66 ***	99,96 ***
Autres	-296,15 ***	198,46 ***
Durée du stage		
6 mois – 1 an	-13,49 ***	-196,28 ***
Plus d'un an	-1136,88 ***	-91,90 ***
Lien du stage avec la formation		
Stage hors du domaine	11,00 ***	56,44 ***
Statistiques du modèle	Valeur	
Nombre d'observations	248	
Log-vraisemblance	-1,2559069	
Pseudo R ² (McFadden)	0,99	
LR chi ² (38) / Wald chi ² (38)	Significatif	
Prob > chi ²	0,0000	

Note : *** p < 0,01 ; ** p < 0,05 ; * p < 0,10

Source : Calculs des auteurs à partir des données FSEG/USSGB, traitement Stata 18

5.3 Résultats de l'analyse qualitative

Les entretiens menés auprès d'enseignants-chercheurs et d'administrateurs de la FSEG permettent de contextualiser les résultats statistiques à partir de retours d'expérience concrets, révélant trois désajustements structurels majeurs : pédagogique, institutionnel et comportemental.

❖ Un décalage pédagogique structurel

Plusieurs enseignants soulignent le caractère excessivement théorique des formations et l'insuffisante spécialisation disciplinaire. Comme le note I. A. E., « *nos filières sont trop généralistes, et l'absence de blocs de spécialisation dès la deuxième année empêche toute différenciation des profils sur le marché du travail* ». Ce constat est renforcé par F. K., qui ajoute : « *Les étudiants ne disposent ni d'outils techniques, ni de compétences numériques opérationnelles, parce que ces modules sont absents ou traités de manière superficielle* ».

Un autre enseignant insiste sur l'obsolescence des contenus pédagogiques : « *Nous avons des syllabus qui n'ont pas été révisés depuis plus de six ans. Ils ne tiennent pas compte de l'évolution du secteur bancaire, des métiers du numérique ou de la gestion de projet moderne* » (F. N.).

❖ Un déficit d'accompagnement à l'insertion

L'accompagnement institutionnel est jugé quasi inexistant. S. T. déplore « *l'absence de cellule emploi active, de forums réguliers ou même d'un système d'annuaire des anciens* ». Il poursuit : « *Même l'accès au stage est aléatoire. Il dépend souvent des relations personnelles des étudiants ou des enseignants, ce qui creuse encore plus les inégalités sociales* ».

Un administrateur confirme cette tendance : « *À la FSEG, nous n'avons ni base de données sur les diplômés ni mécanisme de suivi post-diplôme. Cela nous empêche d'avoir une vision claire de l'employabilité réelle de nos formations* » (M. M.).

Certains évoquent également l'absence d'un cadre d'évaluation des stages : « *Les stages ne sont pas encadrés, et parfois validés sans qu'aucun rapport ni évaluation n'ait été présenté* » (I. O.).

❖ Un problème de posture étudiante et de compétences transversales

Les intervenants pointent également des insuffisances du côté des étudiants. S. T. observe que « *beaucoup d'étudiants n'ont pas le réflexe de rédiger un bon CV ou de préparer un entretien. Le savoir-être, la ponctualité, l'autonomie restent problématiques* ».

Un autre enseignant note : « *Même lorsqu'ils maîtrisent les contenus, leur manque d'initiative dans la recherche d'information, leur faible aisance à l'oral ou leur absence d'appropriation du numérique limitent leur attractivité auprès des recruteurs* » (F. N.).

Les propositions convergent vers une refonte du modèle de formation :

- **Rendre les stages obligatoires** et encadrés, avec un carnet de stage ou une grille d'évaluation structurée ;
- **Adapter les contenus** aux réalités du marché (comptabilité numérique, analyse de données, techniques de vente, gestion de projet) ;
- **Associer les professionnels à l'élaboration des référentiels** pour « *faire de la formation une réponse à un besoin et non une accumulation de connaissances* » (A. A.) ;
- **Créer une cellule emploi dynamique**, avec un système d'information sur les débouchés, un annuaire des anciens et une plateforme de mise en relation.

Ces apports qualitatifs confirment que les difficultés d'insertion ne relèvent pas uniquement des parcours individuels, mais bien d'un **environnement institutionnel encore inadapté à la transition vers l'emploi**.

5.4 Croisement des résultats quantitatifs et qualitatifs

L'articulation entre les résultats quantitatifs issus du modèle logit multinomial et les apports qualitatifs des entretiens révèle des convergences fortes sur les facteurs d'insertion et les blocages structurels.

- **L'expérience de stage constitue le levier d'insertion le plus déterminant.** Statistiquement, la réalisation d'un stage dans le domaine de formation augmente significativement la probabilité d'obtenir un emploi pertinent, tandis qu'un stage hors domaine accroît le risque de déclassement. Les entretiens confirment cette centralité : les stages sont perçus non seulement comme une passerelle professionnelle, mais aussi comme un révélateur de compétences pratiques et d'autonomie, encore peu valorisés dans la formation.
- **Le capital social joue un rôle d'amplificateur des opportunités.** Si cette variable n'est pas modélisée économétriquement, les témoignages convergent pour souligner son importance : l'accès à un stage ou à un emploi dépend souvent de connexions familiales, sociales ou académiques. Comme le formule un enseignant : « *Ceux qui trouvent un emploi, ce ne sont pas toujours les meilleurs étudiants, mais ceux qui savent à qui s'adresser* ».
- **L'effet du genre reste présent mais contrasté.** Les données montrent que les diplômées sont plus enclines à se retrouver dans un emploi hors de leur domaine de formation, ce qui peut refléter des contraintes sociales, un manque de mobilité ou des biais de recrutement. Les propos qualitatifs appuient cette idée, en soulignant la moindre visibilité des femmes dans les secteurs techniques ou concurrentiels.
- **Le rôle de l'université est perçu comme insuffisant, voire passif.** L'absence d'accompagnement structuré (orientation, suivi des diplômés, partenariat entreprises) ressort comme un facteur transversal de fragilisation des trajectoires. Cela se vérifie tant dans les résultats statistiques – où les effets de l'origine sociale et du lieu de résidence sont discriminants – que dans les propos critiques des enseignants sur le manque de dispositifs d'insertion.

En somme, les deux volets d'analyse convergent pour affirmer que l'insertion des diplômés de la FSEG/USSGB ne dépend pas uniquement du niveau académique, mais d'un faisceau de variables institutionnelles, sociales et expérientielles. Ce croisement souligne l'urgence de repenser le rôle de l'université au-delà de la simple transmission de savoirs, en l'ancrant dans une logique d'employabilité active et équitable.

6 Discussion et validation des hypothèses

Les résultats de cette étude révèlent une forte hétérogénéité des trajectoires d'insertion des diplômés de la FSEG/USSGB. Ces trajectoires dépendent moins des performances académiques que de facteurs situés hors du curriculum formel, tels que l'expérience professionnelle, l'origine sociale, le lieu de résidence ou encore les logiques de réseau. Cette section confronte ces constats aux théories mobilisées et aux études empiriques similaires, et discute la validation des hypothèses formulées.

6.1 Relecture théorique des résultats

Les résultats apportent un soutien critique à la théorie du capital humain (Becker, 1964), dans la mesure où la mention au diplôme et la durée du cursus n'ont aucun effet significatif sur l'insertion. Cela montre que l'accumulation de savoirs académiques n'est pas suffisante pour garantir l'accès à un emploi pertinent.

En revanche, la théorie des signaux (Spence, 1973) est validée. Le stage structurant, variable la plus significative du modèle, agit comme un marqueur de compétence pratique reconnu par les employeurs. Son effet marginal est

substantiel (+22 points de probabilité d'insertion dans le privé), confirmant que ce signal non académique pèse davantage dans la décision de recrutement que le diplôme lui-même.

La théorie du capital social (Putnam, 2000) trouve également un écho : les diplômés issus de milieux favorisés ou résidant à Bamako ont davantage accès à un emploi stable, tandis que ceux issus de milieux modestes ou ruraux se retrouvent surreprésentés dans l'auto-emploi ou l'informel. Ces résultats rejoignent les constats de Camara & Camara (2024) en Guinée et de Tiendrebéogo (2021) au Burkina Faso.

6.2 Validation des hypothèses de recherche

Tableau 4 : Vérification des hypothèses de recherche

Hypothèse	Statut	Justification
H1 – Inadéquation formation-emploi	✓ Validée	L'absence d'effet significatif de la mention, couplée aux témoignages sur le caractère trop théorique de la formation, confirment un décalage structurel entre formation et emploi (Tadjousti, 2020 ; Draissi et al., 2023).
H2 – Effets du stage	✓ Validée	Le stage long est la variable la plus significative du modèle. Il agit comme principal facteur de différenciation. Confirmation dans les entretiens.
H3 – Influence de l'origine sociale et du lieu de résidence	✓ Validée	Les diplômés issus de milieux modestes ou résidant hors de Bamako sont surreprésentés dans des formes d'emploi non alignées.
H4 – Usage des réseaux numériques	✗ Non validée empiriquement	Non intégré dans le modèle logit. Évoqué uniquement dans l'analyse qualitative. Ne peut être statistiquement confirmé.

Source : Auteurs, 2025

6.3 Spécificités institutionnelles de la FSEG

Les données quantitatives comme qualitatives révèlent des éléments structurels propres à la FSEG/USSGB qui aggravent les écarts d'insertion :

- **Massification sans accompagnement** : le ratio critique étudiants/enseignants rend impossible le suivi individualisé, fragilisant la montée en compétence réelle.
- **Professionnalisation limitée** : l'offre pédagogique est centrée sur des contenus théoriques, sans mise en situation professionnelle réelle. L'absence de stage obligatoire, de guichet emploi actif ou de cellule de liaison entreprise est notoire.
- **Inégalités d'accès aux opportunités** : les stages, quand ils existent, sont obtenus par des mécanismes informels ou des relations personnelles, ce qui renforce les inégalités d'accès à l'emploi selon l'origine sociale.

Ces constats renforcent l'idée que l'université, dans sa forme actuelle, remplit incomplètement sa mission d'accompagnement à l'insertion (Morsy & Mukasa, 2019 ; Sissoko & Traoré, 2024). Elle laisse aux étudiants la charge de compenser les déficits institutionnels par des stratégies individuelles, inégalement accessibles selon les ressources sociales, économiques et territoriales.

7 Limites et perspectives de recherche

Malgré la robustesse méthodologique adoptée et la richesse des données mobilisées, cette étude présente plusieurs limites qu'il convient de prendre en compte avec prudence.

Premièrement, l'analyse est géographiquement limitée à une seule institution – la FSEG/USSGB – ce qui restreint la généralisabilité des résultats à l'ensemble du système d'enseignement supérieur malien ou sous-régional. Deuxièmement, la période de collecte restreinte empêche l'observation des évolutions dans le temps ou des trajectoires professionnelles post-diplôme.

Troisièmement, les données sont auto-déclarées, exposant l'analyse à un biais de désirabilité sociale, notamment en ce qui concerne la durée et la qualité des stages ou la situation d'emploi réelle. Enfin, l'étude n'intègre pas

de comparaison inter-facultés ou interuniversitaires, ce qui aurait permis de mieux isoler les effets contextuels propres à la FSEG.

Ces limites ouvrent néanmoins plusieurs perspectives de recherche fécondes. Des travaux futurs pourraient :

- Mettre en place un suivi longitudinal sur plusieurs promotions pour analyser les mobilités professionnelles et les trajectoires différées ;
- Réaliser des enquêtes comparatives entre différentes facultés (sciences, lettres, techniques) ou entre universités publiques et privées ;
- Approfondir les effets croisés du genre, du territoire et du capital social sur l'insertion, à travers des méthodologies mixtes multi-sites ou multi-niveaux.

8 Recommandations opérationnelles

À la lumière des résultats obtenus, il apparaît nécessaire d'engager des actions coordonnées à différents niveaux pour améliorer l'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG/USSGB. Le tableau suivant synthétise les principales recommandations à destination des universités, des pouvoirs publics et des étudiants eux-mêmes.

Tableau 5. Recommandations clés pour renforcer l'insertion professionnelle des diplômés

Acteurs concernés	Propositions clés	Objectifs visés
Université (FSEG/USSGB)	<ul style="list-style-type: none"> - Réviser les programmes en intégrant des modules professionnalisants (études de cas, mises en situation, projets tutorés) - Établir des partenariats structurés avec les entreprises pour les stages et l'insertion - Créer une cellule emploi-stage dotée d'une base de données diplômés et d'un guichet entreprise actif 	<ul style="list-style-type: none"> - Réduire l'écart formation-emploi. - Renforcer les liens université-marché. - Structurer l'accompagnement post-diplôme
Pouvoirs publics	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un observatoire national de l'insertion des diplômés en lien avec les universités - Offrir des incitations fiscales aux entreprises recrutant de jeunes diplômés. - Appuyer l'auto-emploi à travers des incubateurs universitaires et des dispositifs de microcrédit ciblé 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre les dynamiques d'insertion. - Stimuler l'emploi qualifié. - Encourager l'entrepreneuriat diplômé
Étudiants	<ul style="list-style-type: none"> - Adopter une posture proactive dans la recherche de stages et de premier emploi. - Renforcer leurs compétences transversales (soft skills, outils numériques, langues) via des MOOC ou formations complémentaires . - Valoriser leur profil à travers des certifications, un CV stratégique, et une présence numérique professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître leur employabilité . - Répondre aux attentes du marché . - Diversifier leurs stratégies d'insertion

Source : Élaboration des auteurs à partir des résultats de l'étude (2025)

9 Conclusion

Cette étude s'est donnée pour objectif d'analyser les trajectoires d'insertion professionnelle des diplômés de la FSEG/USSGB dans un contexte caractérisé par une massification rapide de l'enseignement supérieur, une structuration limitée du marché de l'emploi et l'absence de dispositifs institutionnels d'accompagnement post-diplôme. En mobilisant une approche mixte – combinant un modèle logit multinomial appliqué à un échantillon de 248 diplômés et des entretiens qualitatifs – la recherche visait à identifier les facteurs explicatifs de l'insertion, à l'intersection des dimensions académiques, sociales et expérientielles.

Les résultats confirment que l'insertion professionnelle ne dépend pas exclusivement du diplôme obtenu, mais davantage de variables telles que la filière de formation, l'accès à un stage significatif, l'origine sociale et le lieu de résidence. Les effets marginaux révèlent notamment que la réalisation d'un stage long augmente de 22 points la probabilité d'insertion dans le secteur privé, tandis que la mention au diplôme n'a aucun effet significatif, relativisant ainsi la conception classique du capital humain (Becker, 1964). Ces constats renforcent la pertinence des approches par les signaux professionnels (Spence, 1973) et le capital social (Putnam, 2000).

La validation des hypothèses a permis de confirmer :

- **H1** : l'existence d'une inadéquation persistante entre formation et emploi, à la fois quantitative et qualitative ;
- **H2** : le rôle structurant du stage en cours de formation ;
- **H3** : l'influence des conditions sociales et géographiques, bien qu'à des degrés différenciés ;
- **H4** sur l'usage des outils numériques n'a pu être validée empiriquement, les variables correspondantes n'étant pas intégrées au modèle.

L'étude présente plusieurs limites : champ géographique restreint, période de collecte courte, biais potentiels liés à la déclaration subjective des répondants, et absence de comparaison interinstitutionnelle. Ces limites ouvrent néanmoins des perspectives prometteuses pour de futures recherches longitudinales, comparatives ou genrées dans l'espace universitaire ouest-africain.

Sur le plan opérationnel, des recommandations ciblées ont été formulées à l'attention des universités (révision des curricula, stages encadrés, cellule d'insertion), des pouvoirs publics (observatoire national de l'insertion, incitations fiscales, appui à l'auto-emploi), et des étudiants (développement de compétences transversales, stratégies d'insertion diversifiées).

En documentant de manière rigoureuse les mécanismes différenciés d'insertion professionnelle dans un contexte universitaire africain francophone peu étudié, cette recherche contribue à enrichir la littérature sur l'adéquation formation-emploi. Elle montre que l'employabilité ne saurait être pensée comme un prolongement automatique de la scolarité, mais comme un processus socialement distribué, construit à l'intersection des ressources individuelles, des dynamiques institutionnelles et des contraintes structurelles du marché de l'emploi.

REFERENCES

- [1] Adelowo, C. M. & Henrico, A. (2025). Sustainability and Determinants of Entrepreneurship Propensity Among Young Graduates in Nigeria, *SAGE Open* 15(1).
- [2] Camara, I. S. M. & Camara, A. O. (2024). Facteurs déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés de l'Université de N'Zérékoré, Guinée, *African Scientific Journal*, Vol. 3, No 26.
- [3] Coumaré, M. (2010). La formation à distance (FAD) et les technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE) au service de la professionnalisation des enseignants au Mali: une approche évaluative de dispositifs expérimentaux (Doctoral dissertation, Université de Rouen).
- [4] Draissi, Z., Rong, Y. & Suliman, M. A. E. (2023). Employability and Education Mismatch in the Moroccan Urban Workplace, *SAGE Open* 13(4).
- [5] ESSA (2021). How universities in Africa can build job skills for young people (Brief basé sur African Education Research Database).
- [6] Gargano, M., Garlick, R., Johnson, E., Shaw, P., & Wheeler, L. (2021). LinkedIn(to) Job Opportunities: Experimental Evidence from Job Readiness Training (Working Paper, J-PAL) – Evaluation J-PAL South Africa 2016-2020.
- [7] J-PAL Policy Insight (2022). Improving Youth Employment through LinkedIn training in South Africa.
- [8] Khalous, H. (2021). AUF – Les défis de l'employabilité dans les universités africaines (propos recueillis).
- [9] Kobre, A. K. (2022). Insertion professionnelle des jeunes diplômés des universités publiques et privées au Burkina Faso : analyse des facteurs déterminants, Thèse de doctorat, HESAM/CNAM Paris.
- [10] Mariko, O. (2012). L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Mali: cas de la politique d'aide à l'entrepreneuriat (Doctoral dissertation, Université de Grenoble).

- [11] Mariko, O. (2020). Observatoire des formations et de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Mali: vers une prise en compte de l'employabilité des diplômés universitaires (No. halshs-03161819).
- [12] Morsy, H. & Mukasa, A. N. (2019). Youth Jobs, Skill and Educational Mismatches in Africa, Working Paper 326, Banque Africaine de Développement.
- [13] ONEF Mali (2021). Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur (cohorte 2015-2018), Rapport final du Projet PADES.
- [14] Prasad, S., Dakshinamurthy, T., Garg, R., et al. (2024). Impact of Entrepreneurship Education on Youth Employment: Evidence from Developing Countries, *Library Progress International* 44(3).
- [15] SISSOKO, E. F. (2023). Les dynamiques du secteur privé malien : Les défis de la création, du développement et du financement des entreprises. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 6(4).
- [16] SISSOKO, E. F., DEMBELE, K., MAIGA, A., & TANGARA, T. (2024). Défis et Perspectives: Comprendre le Labyrinthe du Chômage au Mali (1991-2022). *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 5(2), 317-335.
- [17] Sissoko, E. F., Konare, A. N. T., & Mariko, O. (2024). Défis et Résilience dans l'Entrepreneuriat Féminin au Mali: Barrières socio-économiques et stratégies de survie. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*.
- [18] Tadjousti, H. (2020). Le chômage des diplômés au Maroc : une inadéquation à la fois quantitative et qualitative, communication académique (consultable sur Academia.edu).
- [19] Tiendrebéogo, J. & Hunout, G. (2021). Stratégies d'insertion professionnelle en Afrique francophone des jeunes diplômés de l'urbain, *Bulletin Villes en Développement* 117B.
- [20] TRAORÉ, S. S. L., & MARIKO, O. (2021). Le rôle du capital humain dans l'accès à l'emploi dans le contexte malien: une analyse empirique. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 2(11).
- [21] Traoré, S. S. L., Berthé, B., & Dembélé, F. (2023). Correspondance entre formations et emplois : cas des diplômés de la FSHSE/ULSHB (Mali), *Revue Internationale des Économistes de Langue Française*, Vol. 8(2).
- [22] Van Dormael, M. (2007). L'introduction des sciences sociales dans une expérience de formation professionnelle des médecins de campagne au Mali. In *Colloque International Amades: Proceedings of the international colloquium of Anthropology and Medicine* (pp. 25-27).
- [23] Weyer, F. (2011). Education et insertion professionnelle au Mali: jeu des trajectoires, enjeu familial et inégalités. KARTHALA Editions.

10 Annexes

 Tableau 6 : **Spécification synthétique du modèle logit multinomial**

Afin de faciliter la compréhension du modèle logit multinomial mobilisé dans cette étude, le tableau 6 ci-dessous en présente une synthèse structurée. Il reprend les principales composantes du modèle, les variables explicatives intégrées, la fonction de vraisemblance utilisée ainsi que les modalités d'estimation. Cette formalisation statistique constitue le socle de l'analyse des trajectoires d'insertion, en cohérence avec les objectifs de recherche.

Élément du modèle	Description
Objectif du modèle	Identifier les facteurs influençant les modalités d'insertion professionnelle des diplômés
Modèle utilisé	Logit multinomial (McFadden, 1968)
Forme générale	$Prob(Y_i = j) = \frac{e^{\beta_j'Z_i}}{\sum_k e^{\beta_k'Z_i}}, \text{ avec } j = 0,1,2 \text{ et } \beta_0 = 0$ $P(Y = k/X) = \frac{e^{(\beta_{k0} + \beta_{k1}X_1 + \beta_{k2}X_2 + \dots + \beta_{kn}X_n)}}{1 + \sum_{j=1}^K e^{(\beta_{j0} + \beta_{j1}X_1 + \beta_{j2}X_2 + \dots + \beta_{jn}X_n)}}$
Variable dépendante (Y)	Type d'emploi occupé : <ul style="list-style-type: none"> • Y=0 : emploi dans le domaine de formation (référence) • Y=1 : emploi hors du domaine / ONG... • Y=2 : autre (auto-emploi / informel)
Variables explicatives (X)	- Filière de formation - Tranche d'âge - Origine sociale des parents - Lieu de résidence - Stage en lien avec la formation - Durée du stage - Usage de LinkedIn / WhatsApp Pro
Fonction de vraisemblance	$L(\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_K) = \prod_{j=1}^N \left(\frac{e^{X_j \beta - 0 U_{j0}}}{\sum_{k=1}^K e^{X_j \beta - k}} \right)$ Où, N est le nombre total d'observations.
Méthode d'estimation	Maximisation de la fonction de vraisemblance (MLE) $P(Y = k/X) = \frac{e^{(\beta_{k0} + \beta_{k1}X_{Origine\ Sociale} + \beta_{k2}X_{Durée\ des\ Stages} + \dots + \beta_{kn}X_{Autres\ Variables})}}{1 + \sum_{j=1}^K e^{(\beta_{j0} + \beta_{j1}X_{Origine\ Sociale} + \beta_{j2}X_{Durée\ des\ Stages} + \dots + \beta_{jn}X_{Autres\ Variables})}} \quad (2)$
Nombre de modalités (K)	3 modalités d'insertion ; 1 catégorie de référence (emploi dans le domaine)
Logiciels utilisés	Stata 18 (ou autre, à préciser si souhaité)

Source 7 : Élaboration des auteurs à partir du modèle logit de McFadden (1968)

Le tableau 1 présente la distribution des principales variables sociodémographiques et académiques de l'échantillon.

Le tableau 2 ci-dessus présente les coefficients estimés du modèle logit multinomial, comparant les modalités d'insertion hors du domaine de formation et en un autre type d'emploi (auto-emploi...), relativement à l'emploi dans le domaine initial.

Les perceptions recueillies lors des entretiens qualitatifs permettent de mieux comprendre les causes structurelles de l'inadéquation formation-emploi à la FSEG. Les tableaux et synthétisent respectivement les difficultés évoquées et les propositions formulées.

Tableau 7 : Perceptions des enseignants et administrateurs sur les difficultés d'insertion des diplômés de la FSEG

Auteur / fonction	Difficultés évoquées
F. K. (enseignant chercheur)	<ul style="list-style-type: none"> - Inadéquation formation / emploi - Formation non professionnalisante
S. T. (enseignant chercheur)	<ul style="list-style-type: none"> - Faibles compétences techniques - Manque de savoir-être / savoir-agir - Faible demande d'emploi - Difficulté d'accès à l'information - Recrutement fondé sur les relations
I. A. E. (enseignant chercheur)	<ul style="list-style-type: none"> - Non-spécialisation des formations - Absence de guide méthodologique - Faible suivi pédagogique - Manque d'accompagnement pour les stages
I. O. (enseignant chercheur)	<ul style="list-style-type: none"> - Faible ancrage pratique des formations - Faible recours aux stages
F. N. (enseignant chercheur)	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de compétences pratiques - Concurrence accrue avec les universités privées - Inadéquation des formations
A. A. (enseignant chercheur)	<ul style="list-style-type: none"> • Inadéquation formation / débouchés
M. M. (administrateur)	<ul style="list-style-type: none"> - Faibles compétences générales - Décalage formation / besoins du marché

Source : Données qualitatives collectées par les auteurs

Tableau 8 : Propositions d'amélioration formulées par les acteurs de la FSEG

Auteur fonction	Solutions proposées
F. K.	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des formations professionnalisantes - Adapter l'offre à la demande du marché
S. T.	<ul style="list-style-type: none"> - Repenser la gouvernance facultaire (respect du calendrier académique) - Réformer en profondeur les curricula - Accompagnement structurel de l'État - Promouvoir la qualité des formations - Valoriser le mérite et les apprentissages contextualisés
I. A. E.	<ul style="list-style-type: none"> - Adapter les programmes aux besoins du marché - Faciliter l'accès aux stages dans le domaine de formation
I. O.	<ul style="list-style-type: none"> - Réviser les programmes pour renforcer la pratique - Rendre le stage obligatoire pour valider le cursus
F. N.	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre à jour les programmes pédagogiques - Développer les compétences pratiques par des stages/formations - Accompagner les étudiants dans la rédaction de CV / préparation à l'entretien
A. A.	<ul style="list-style-type: none"> - Associer le secteur privé dans la construction des programmes et des référentiels de compétences
M. M.	<ul style="list-style-type: none"> - Revoir les syllabus et les volumes horaires - Renforcer l'assiduité et la ponctualité - Lier les programmes à une étude de marché réelle

Source : Élaboration des auteurs à partir des entretiens qualitatifs

Le tableau 9 présente les rapports de cote (odds ratios), permettant d'apprécier l'effet multiplicatif des différentes variables explicatives sur la probabilité d'occuper un emploi hors du domaine ou un emploi indépendant, relativement à un emploi dans le domaine initial.

Tableau 9. Résultats du modèle logit multinomial – Odds Ratios (rapports de cote)
Référence : emploi dans le domaine de formation initiale

Variables	Emploi hors domaine	Autre type d'emploi
Filière de formation		
Gestion	$2,75 \times 10^{-56}$ ***	$3,46 \times 10^{-15}$ ***
Assurance-Banque-Finance	$1,49 \times 10^{45}$ ***	$1,37 \times 10^{-85}$ ***
Genre		
Féminin	$6,73 \times 10^{13}$ ***	7,68
Groupe d'âge		
25–30 ans	$1,59 \times 10^{-16}$ ***	$5,60 \times 10^{17}$ ***
31 ans et plus	$9,90 \times 10^{-78}$ ***	$4,35 \times 10^{51}$ ***
Milieu de résidence		
Autres villes urbaines	$9,31 \times 10^{-61}$ ***	$4,86 \times 10^{-10}$ ***
Zone rurale	$3,21 \times 10^{85}$ ***	4 996,30 ***
Origine sociale des parents		
Artisan, commerçant, entrepreneur	$1,31 \times 10^{-91}$ ***	$3,56 \times 10^{49}$ ***
Ouvrier, employé	$9,00 \times 10^{109}$ ***	$4,32 \times 10^{44}$ ***
Cadre supérieur, ingénieur	$8,80 \times 10^{43}$ ***	$7,92 \times 10^{22}$ ***
Cadre moyen	$7,75 \times 10^5$ ***	$3,69 \times 10^{12}$ ***
Forces armées / sécurité	$4,76 \times 10^{-47}$ ***	$2,64 \times 10^{43}$ ***
Autres	$2,40 \times 10^{-129}$ ***	$1,56 \times 10^{86}$ ***
Durée du stage		
6 mois à 1 an	$1,37 \times 10^{-6}$ ***	$5,67 \times 10^{-86}$ ***
Plus d'un an	$3,55 \times 10^{-60}$ ***	$1,22 \times 10^{-40}$ ***
Lien avec la formation		
Stage hors du domaine	559 944,15 ***	$3,27 \times 10^{24}$ ***
Aucun stage	1 (réf.)	1 (réf.)

Statistiques du modèle	Valeur
Nombre d'observations	248
Log-vraisemblance	-1,2559069
Pseudo R ² (McFadden)	0,99
Prob > chi ²	0,0000

Note : *** p < 0,01 ; ** p < 0,05 ; * p < 0,10

Source : Calculs des auteurs, Stata 18.