

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

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



REPUBLIQUE DU MALI

UN PEUPLE-UN BUT-UNE FOI

Enquête annuelle sur la satisfaction des employeurs des sortants des Centres de formation professionnelle appuyés par le Programme MLI/022 : « Formation et Insertion Professionnelle » dans sa zone d'intervention

Rapport final

TABLE DES MATIERES

LISTE DES GRAPHIQUES	II
LISTE DES TABLEAUX	III
LISTE DES ANNEXES	III
SIGLES ET ABREVIATIONS	IV
RESUME EXECUTIF	V
INTRODUCTION.....	1
Contexte et justification	1
Objectif.....	2
METHODOLOGIE	4
□ Réalisation de l'enquête	4
□ Classification des entreprises ayant recruté des sortants.....	4
□ Calcul des taux de satisfaction	5
RESULTATS DE L'ETUDE.....	7
1. SYNOPSIS DES ENTREPRISES QUI ONT RECRUTE LES SORTANTS.....	7
1.1. Caractéristiques des entreprises	7
1.1.1. Taille des entreprises.....	7
1.1.2. Secteurs économiques des entreprises.....	8
1.1.3. Localisation des entreprises	10
1.2. Recrutement des employés.....	13
1.2.1. Critères de recrutement	13
1.2.2. Evolution des recrutements au cours des trois dernières années	15
2. ATTENTES ET SATISFACTION DES EMPLOYEURS	20
2.1. Analyse des attentes	20
2.1.1. Attentes des employeurs par rapport aux domaines de compétence	20
2.1.2. Analyse des attentes des employeurs selon le secteur économique	24
2.2. Analyse de la satisfaction des employeurs.....	25
2.2.1. Analyse globale de la satisfaction des employeurs	26
2.2.2. Analyse détaillée de la satisfaction des employeurs par domaine de compétence	27
2.2.2.2 Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-vivre	28
2.3. Satisfaction des employeurs par secteur économique	30
2.3.1. Satisfaction globale par domaine de compétence.....	31
2.3.2. Satisfaction des employeurs par rapport au savoir des sortants selon le secteur économique	31
2.3.3. Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-vivre des sortants selon le secteur économique.....	33
2.3.4. Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire du sortant selon le secteur économique	34
CONCLUSION.....	36
RECOMMANDATIONS.....	38
ANNEXES.....	39
Annexe 1 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences en termes de savoir ou connaissances des sortants	39
Annexe 2 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences en termes de savoir-être des sortants	40
Annexe 3 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences en termes de savoir-faire des sortants.....	41
Annexe 4 : classification des secteurs économiques, PRODEFPE 2015	42

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Filières et métiers dans lesquels des sortants des centres ont été recrutés	7
Graphique 2 : Répartition des entreprises selon le secteur économique et la taille.....	10
Graphique 3 : Répartition des entreprises selon leur localisation	11
Graphique 4 : Répartition des entreprises selon leur localisation et le secteur économique	12
Graphique 5 : Importance des critères de recrutement	13
Graphique 6 : Importance des critères de recrutement selon le secteur économique de l'entreprise	14
Graphique 7 : Importance des critères de recrutement selon la localisation de l'entreprise.....	15
Graphique 8 : Evolution des recrutements au cours des trois dernières années	16
Graphique 9 : Evolution des recrutements au cours des trois dernières années	16
Graphique 10 : Nombre de recrutements au cours des trois dernières années selon le sexe	17
Graphique 11 : Recrutement au cours des trois dernières années par localité.....	18
Graphique 12 : Recrutements au cours des trois dernières années par localité	18
Graphique 13 : Attentes globales des employeurs par rapport aux trois domaines de compétence	20
Graphique 14 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir ou les connaissances.....	21
Graphique 15 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir-vivre	23
Graphique 16 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir-faire	24
Graphique 17 : Attentes fortes des employeurs selon le secteur économique de l'entreprise.....	25
Graphique 18 : Taux basique et synthétique de satisfaction des employeurs.....	26
Graphique 19 : Satisfaction des employeurs par rapport au savoir ou connaissances de l'employé.....	28
Graphique 20 : Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-être de l'employé.....	29
Graphique 21 : Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire de l'employé.....	29
Graphique 22 : Taux de satisfaction des employeurs par secteur économique	30
Graphique 23 : Satisfaction des employeurs par rapport aux compétences relatives au savoir des sortants	32
Graphique 24 : Satisfaction des employeurs par rapport aux compétences relatives au savoir-être des sortants..	33
Graphique 25 : Evaluation de la satisfaction des employeurs selon les compétences en termes de savoir-faire et le secteur économique.....	34

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Taille des entreprises selon le sexe du chef d'entreprise.....	8
Tableau 2 : Classification finale des entreprises étudiées	9

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences en termes de savoir ou connaissances des sortants	39
Annexe 2 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences en termes de savoir-être des sortants.....	40
Annexe 3 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences en termes de savoir-faire des sortants	41
Annexe 4 : classification des secteurs économiques, PRODEFPE 2015	42

SIGLES ET ABREVIATIONS

AFRISTAT	Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne
APC	Approche par Compétence
BLEE	Bureau de Liaison Ecole-Entreprise
CITI	Classification Internationale Type, par Industrie
CSPRO	Census and Survey Processing System
DFP	Dispositif de Formation Professionnelle
EMOP	Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages
IIEP	Institut International de Planification de l'Education
INIFORP	Institut National d'Ingénierie de Formation Professionnelle
MLI/022	Programme Mali 22
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
PIC III	Programme Indicatif de Coopération 3
PRODEFPE	Programme Décennal de Développement de la Formation pour l'Emploi
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

RESUME EXECUTIF

La présente étude, la première du genre au Mali, a pour objet de déterminer le niveau de satisfaction des employeurs par rapport aux compétences des sortants des centres de formation professionnelle appuyés par le projet Lux-Dev dans la région de Ségou et le cercle de Yorosso. Pour la réalisation de cette étude, l'ONEF a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe d'appui de l'UNESCO (Institut International de Planification de l'Education (IPE)-Pôle de Dakar et Bureau Régional de l'UNESCO pour l'Afrique de l'Ouest – Sahel à Dakar). Une base de données de 160 entreprises a été constituée après l'enquête sur l'insertion des sortants des centres de formation appuyés par le projet Lux-Dev.

Cette étude expose les résultats de l'enquête de satisfaction réalisée auprès 160 entreprises où des sortants des centres sont insérés. Elle a d'abord permis de recenser les entreprises qui ont recruté des sortants, ainsi que leurs attentes par rapport aux compétences des sortants et ensuite, d'évaluer leur satisfaction. Ce rapport s'articule autour de deux grands chapitres, à savoir : i) synopsis des entreprises ayant recruté des sortants ; et ii) les attentes et la satisfaction des employeurs.

✓ *Synopsis des entreprises ayant recruté des sortants*

Les 160 entreprises concernées par l'étude sont réparties dans 19 filières ou métiers. Les filières menuiserie bois, aviculture, mécanique d'engins à 2 roues et maraîchage constituent plus de la moitié (52,5 %) des entreprises qui ont recruté des sortants. Plus de la moitié des entreprises sont des micros et petites entreprises, c'est-à-dire des entreprises avec un nombre d'employés variant de 1 à 10.

Nous constatons que les grandes entreprises sont en majorité implantées dans la ville de San, alors que les petites entreprises le sont dans les localités de Bla et de Ségou. L'auto-emploi est beaucoup plus développé à Bla et à San.

L'analyse des résultats révèle que parmi les critères de recrutement des sortants des centres de formation, évoqués par les employeurs, le « professionnalisme » vient en première position, suivi du « respect du règlement intérieur » et de l'« amour du métier » avec respectivement des taux de 45 %, 26 % et 21 %. Les critères « courage » et « respect des mesures d'hygiène » sont plutôt relégués au second plan lors du recrutement.

L'enquête a révélé que de 2016 à 2018, les entreprises ont procédé à 1 798 recrutements répartis comme suit : 626 en 2016, 488 en 2017 et 684 en 2018, soit une moyenne annuelle de 600 recrutements. Sur les 684 recrutés de 2018, 55 % sont issues du DFP. Ce recrutement massif des sortants du DFP par les employeurs pourrait s'expliquer par la mise en place des Bureaux de Liaison Ecole-Entreprise (BLEE) en novembre 2017, une initiative du partenaire technique et financier Lux-Dev dans le cadre de la formation des jeunes.

✓ *Attentes et satisfaction des employeurs*

De façon générale, les employeurs accordent une grande importance aux trois domaines de compétence, dans la mesure où ils ont exprimé majoritairement (65 % en moyenne) des attentes fortes par rapport au savoir, savoir-être et savoir-faire des sortants des centres de formation, avec une plus grande exigence pour le savoir-faire (70,6 %). Cette forte attente par rapport au savoir-faire corrobore le choix du professionnalisme par les employeurs comme principal critère de recrutement.

Les résultats de l'enquête montrent que les compétences relatives au savoir des sortants n'ont pas la même valeur pour les employeurs, qui accordent plus d'importance à la connaissance des outils et des matières premières de base, soit respectivement 70 % et 68,8 %. Par ailleurs, les employeurs sont plus attentifs à la courtoisie de l'employé avec une attente forte de 66,9 %, au respect du mode de fonctionnement de l'entreprise ou règlement intérieur (64,4 %) et au respect des délais donnés aux clients (58,4 %).

Les compétences liées au savoir-faire de l'employé, à l'exception de l'identification du problème (diagnostic) et de la planification, sont très attendues par les employeurs, car les attentes fortes varient de 65 % à 59,4 %. Les attentes moyennes sont inversement proportionnelles aux attentes fortes.

Quant aux secteurs économiques, à l'exception du bâtiment et des énergies renouvelables, les entreprises ont exprimé de plus fortes attentes concernant le savoir-faire des sortants, particulièrement pour la restauration (85,7 %), l'élevage (83,3 %) et l'agriculture (76,9 %). En effet, les niveaux d'attentes respectifs de 47,2 %, 41,7 % et 55,6 % pour le savoir, le savoir-être et le savoir-faire de l'artisanat sont loin de ceux des autres secteurs qui dépassent généralement les 60 %, sauf pour l'ébénisterie en ce qui concerne le savoir et le savoir-être.

Pour mesurer la satisfaction des employeurs de manière globale, deux types de taux de satisfaction ont été utilisés, à savoir le taux synthétique et le taux basique. Le taux de satisfaction synthétique global des employeurs est de 58,3 % contre 60,6 % pour le taux global basique, soit une différence de 2,3 points de pourcentage.

Pour le domaine de compétence « savoir ou connaissances », les employeurs ont exprimé une plus grande satisfaction vis-à-vis des sortants des centres par rapport à leurs connaissances des outils, des matières premières de base et du langage universel du métier, avec respectivement un taux de 70,5 %, 67,2 % et 59,7 %. Quant au domaine de compétence « savoir-être », les plus grandes satisfactions des employeurs concernent la courtoisie des employés, leur respect des délais et du règlement intérieur ou mode de fonctionnement de l'entreprise avec respectivement des taux de 69,7 %, 66,1 % et 63,1 %. Mais le faible taux de satisfaction relatif au respect des mesures d'hygiène et de sécurité doit susciter des réflexions. Par contre, dans le domaine de compétence « savoir-faire », le taux de satisfaction moyen des employeurs n'est que de 52,7 %. On pourrait expliquer le taux synthétique global de satisfaction de 52,7 % obtenu par ce domaine de compétence par les taux de satisfaction de la phase de préparation, plus précisément pour les compétences liées au diagnostic et à la planification.

On constate que les employeurs des secteurs de la restauration et de l'agriculture sont plus satisfaits du domaine de compétence du « savoir-faire » que de celui du « savoir ou connaissances ». En revanche, les employeurs du secteur économique de l'élevage apprécient plus les compétences en matière de « savoir ou connaissances » de leurs employés que celles liées au « savoir-faire ». Par ailleurs, les entreprises des secteurs de la restauration, de l'agriculture, de l'élevage, « Autres » et du bâtiment ont exprimé une plus grande satisfaction en ce qui concerne les compétences de leurs employés, avec des taux moyens respectifs de 89,4 %, 63,3 %, 62,6 %, 60,2 % et 58,3 %.

INTRODUCTION

Contexte et justification

L'un des objectifs les plus importants d'un centre de formation professionnelle est l'insertion de ses apprenants à leur sortie du centre, soit en trouvant un emploi salarié soit par l'auto-emploi.

L'atteinte de cet objectif est un bon indicateur de l'efficacité externe de la formation dispensée par le centre pour répondre aux besoins du marché du travail même si des situations particulières, mais ponctuelles, telles que la mise en œuvre d'un projet ou d'un programme d'envergure ou une crise économique peuvent créer des conditions exceptionnelles d'insertion ou de chômage dans un territoire ou au cours d'une période donnée. Ainsi, un centre qui atteint un taux d'insertion élevé de ses apprenants dotés de compétences avérées serait celui qui répondrait de façon satisfaisante à la demande du marché et aurait donc de bonnes performances.

Dès lors, le suivi de l'insertion des sortants est extrêmement important et il relève, en premier lieu, de la responsabilité du centre, qui doit s'assurer régulièrement de la pertinence de ses programmes de formation et ne pas former les jeunes seulement en fonction d'un programme proposé par ses autorités de tutelle sans se préoccuper de la question des débouchés offerts à ses apprenants.

Pour pallier les dysfonctionnements pouvant entraîner une inadéquation entre les programmes de formation et les emplois disponibles, le Mali a convenu avec la Coopération Luxembourgeoise (Lux-Dev) d'un Programme Indicatif de Coopération (PIC III) composé de trois (3) programmes sectoriels dont le programme MLI/022 relatif à la formation et à l'insertion professionnelle.

Dans son cadre logique, ce programme comporte un certain nombre d'indicateurs clés qu'il faut suivre. Afin de renseigner annuellement ces indicateurs, Lux-Dev a sollicité l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) pour mesurer le taux d'insertion et le niveau de satisfaction des employeurs des sortants des centres qu'elle appuie dans la région de Ségou et dans le cercle de Yorosso (Région de Sikasso). Ces informations sont utiles pour fournir au dispositif de formation un feed-back permettant d'agir ou de réagir sur le processus de formation en vue d'améliorer les performances des centres. La première enquête a porté sur l'insertion des sortants et celle-ci concerne la satisfaction des employeurs.

L'analyse de la satisfaction des employeurs est un travail fastidieux, dans la mesure où une satisfaction s'exprime par rapport à un besoin ou une attente initialement exprimé(e). Pour mesurer de manière objective le niveau de satisfaction des employeurs des sortants des centres, il est alors nécessaire de recueillir leurs attentes par rapport aux différents types de compétences attendues chez un sortant d'un centre de formation¹.

Pour réaliser cette étude, l'ONEF a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe d'appui de l'UNESCO [Institut International de Planification de l'Education (IIPÉ)-Pôle de Dakar et Bureau Régional de l'UNESCO pour l'Afrique de l'Ouest – Sahel à Dakar] qui a porté sur l'élaboration d'un guide méthodologique d'enquête sur la satisfaction des employeurs, la formation de l'équipe technique de l'ONEF et de ses partenaires nationaux à cette démarche et l'application de la démarche pour réaliser la présente étude.

¹ Dans une Approche par Compétence (APC), le processus d'élaboration du référentiel des métiers et des compétences permet d'identifier les attentes des employeurs qui sont les acteurs centraux de ce processus.

Pour rappel, une enquête de satisfaction peut être réalisée de manière périodique (annuellement en général), à différents niveaux (national, régional ou local c'est-à-dire au niveau du centre de formation), soit pour un secteur économique, soit pour une filière ou un métier.

Objectif

Selon les parties prenantes, à savoir l'Etat et ses partenaires, les responsables des centres de formation et les employeurs, une enquête de satisfaction peut viser à :

- identifier les compétences présentes et futures recherchées par les employeurs,
- appréhender la pertinence des programmes de formation dispensés dans les centres de formation professionnelle,
- aider les dispositifs de formation professionnelle à mieux répondre aux besoins des employeurs en tirant des enseignements des éléments d'insatisfaction de ces employeurs,
- révéler les changements dans la satisfaction des employeurs au fil du temps si l'étude est réalisée périodiquement,
- etc.

Pour la présente étude, considérée comme une étude de référence, l'objectif général est de déterminer le niveau de satisfaction des employeurs par rapport aux compétences des sortants des centres de formation professionnelle appuyés par Lux-Dev dans la région de Ségou et le cercle de Yorosso.

De façon spécifique, l'étude vise à :

- analyser les facteurs favorables pour une bonne insertion des sortants² en :
 - recensant les entreprises des sortants insérés et décrivant leurs principales caractéristiques ;
 - appréhendant la dynamique de recrutement de ces entreprises au cours des trois dernières années précédant l'étude : critères de recrutement, évolution des recrutements, etc. ;
- déterminer les attentes des employeurs et mesurer le niveau de leur satisfaction concernant les compétences des recrues ;
- identifier les principales compétences recherchées par ces entreprises en termes de formation ;
- formuler des recommandations pour juguler les faiblesses et renforcer les résultats positifs.

Les résultats de la présente étude sont présentés en trois parties :

- **Méthodologie** – cette première partie explique la méthode utilisée pour collecter les informations sur le terrain, l'apurement de la base de données, la production des indicateurs, la classification des entreprises ayant recrutés et le calcul des taux de satisfaction des employeurs.
- **Synopsis des entreprises** – cette partie analyse les caractéristiques des entreprises qui ont recruté des sortants des centres de formation, notamment leurs tailles, leurs localisations et leurs domaines d'activité. Elle s'intéresse également à l'évolution des recrutements de ces entreprises au cours des trois dernières années précédant l'enquête. Cette partie permet ainsi de mieux appréhender le contexte dans lequel les sortants arrivent sur le marché du travail ;

² Cet aspect pourrait être traité dans les prochaines études d'insertion pour caractériser les entreprises qui recrutent.

- **Analyse des attentes et de la satisfaction des employeurs** – les attentes constituent la base de l'évaluation de la satisfaction. Leur analyse permet de mieux apprécier le niveau de satisfaction des employeurs, qui constitue le point central de la présente étude. La conclusion et les recommandations permettent de souligner les points saillants de l'étude.

METHODOLOGIE

✓ Réalisation de l'enquête

La population cible de l'enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants³ des centres de formation professionnelle appuyés par Lux-Dev dans la région de Ségou et le cercle de Yorosso (Région de Sikasso) est constituée de l'ensemble des employeurs ayant recruté un ou plusieurs sortants. Donc le champ de l'enquête couvre l'ensemble des entreprises dans lesquelles des sortants des centres travaillent comme salariés ou employeurs d'autres sortants. La liste de ces entreprises a été constituée à partir des résultats de l'enquête sur l'insertion des sortants des centres. Lors de cette première enquête, les entreprises dans lesquelles des sortants des centres travaillaient après leur formation et leur localisation ont été identifiées. Si le sortant a travaillé successivement dans plusieurs entreprises, celle dans laquelle il travaillait au moment de l'enquête sur l'insertion a été retenue pour l'enquête de satisfaction. Ainsi, les entreprises identifiées pour l'étude ont été localisées dans les régions de Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou et dans le district de Bamako.

Sur la base de la liste des employeurs qui ont été identifiés, un échantillon représentatif des différentes entreprises (domaines d'activité, localisation, sexe des entrepreneurs, etc.) a été constitué et les responsables de celles-ci ont été invités à un atelier qui s'est tenu à Ségou les 02 et 03 avril 2019. Cet atelier a permis de recueillir les attentes des employeurs en termes de compétences vis-à-vis des sortants des centres de formation. Les attentes exprimées en termes de savoir ou connaissances, de savoir-être ou comportement et de savoir-faire ou habileté ont permis d'affiner et de finaliser le questionnaire de l'enquête. Lors de l'atelier, on a constaté qu'une bonne partie des employeurs étaient analphabètes ou avaient un niveau très faible en français. Ce constat a été pris en compte dans la finalisation du questionnaire en simplifiant autant que possible les questions pour anticiper leur traduction en langues locales dans le but de faciliter leur compréhension par le sondé et, ainsi, garantir la qualité des réponses.

Pour assurer la fiabilité des données collectées, le questionnaire a été administré par des enquêteurs qui ont reçu, au préalable, une formation sur la formulation des questions, notamment en langues locales, sur les concepts utilisés et la façon d'administrer les questions. L'enquête a été réalisée sous forme d'entretien face à face ou par téléphone quand le face-à-face avec l'enquêté n'était pas possible. Durant tout le déroulement de l'enquête sur le terrain, les superviseurs ont veillé à la fiabilité des données collectées en vérifiant régulièrement les informations collectées par les enquêteurs par des tests auprès d'enquêtés tirés au hasard.

Les données collectées ont été saisies sur le logiciel CSPRO et exportées sur le logiciel SPSS pour permettre l'apurement et la production des principaux indicateurs de l'étude.

✓ Classification des entreprises ayant recruté des sortants

Les entreprises qui ont recruté des sortants des centres sont de différentes tailles et de domaines d'activité très divers. Pour une meilleure analyse de la satisfaction des employeurs selon les caractéristiques des entreprises, nous les avons classées selon leur taille et leur secteur d'activité.

Cette classification s'est basée sur celles qu'on rencontre le plus souvent dans d'autres études réalisées au Mali. En effet, pour éviter d'avoir toutes les entreprises dans une seule classe⁴ en adoptant une

³ Aux fins de la présente enquête, les sortants des centres de formation sont les apprenants qui ont achevé leur formation en (2017) et qui ont acquis au moins un an (1) d'expérience dans les entreprises.

⁴ Par exemple, au Sénégal, selon la Loi d'Orientation N° 2008-29 du 28 juillet 2008 relative à la promotion et au développement des petites et moyennes entreprises, toutes les entreprises ayant 1 à 20 employés sont considérées comme de petites entreprises (microentreprises et très petites entreprises) ; les moyennes ont entre 21 et 250 employés et les grandes, plus de 250 employés.

classification internationale telle que la Classification Internationale Type, par Industrie (CITI), celle d'AFRISTAT ou autres, on a jugé plus pertinent, pour cette étude, d'adopter une classification plus adaptée au contexte local, qui permettrait d'affiner l'analyse. Ainsi, on obtient la classification suivante :

- Micro entreprises : entreprises ayant un à cinq employés
- Petites entreprises : entreprises ayant six à dix employés
- Moyennes entreprises : entreprises ayant onze à vingt employés
- Grandes entreprises : entreprises ayant plus de vingt employés.

Quant aux secteurs économiques des entreprises, la classification utilisée dans cette étude s'inspire des secteurs économiques retenus dans le document du Programme Décennal de Développement de la Formation pour l'Emploi (PRODEFPE) de 2015, qui est une référence pour le secteur de la formation professionnelle. Néanmoins, certaines activités principales (métiers) non classées par le PRODEFPE ont été adaptées, avec la création d'une nouvelle classe. Il s'agit de l'activité principale « menuiserie bois » classée dans le secteur d'activité « ébénisterie » et les activités principales « formation et commerce » ont été classées dans le secteur d'activité « autres ». Ce dernier secteur, qui a un effectif de seulement trois entreprises est peu représentatif et n'occupera donc pas une grande place dans l'analyse.

✓ **Calcul des taux de satisfaction**

Le taux de satisfaction est représenté par la proportion des employeurs qui se disent satisfaits de i) la réactivité des centres de formation pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre qualifiées et de ii) la compétence des sortants de ces centres. La présente étude traite uniquement du second point. Ainsi, le taux de satisfaction est représenté par la proportion des employeurs qui se disent satisfaits de leurs employés, compte tenu de leurs connaissances, de leurs capacités et de leurs attitudes à l'égard du travail. La satisfaction de l'employeur peut alors être définie comme étant l'opinion que l'employeur a de son employé. Cette opinion résulte de l'écart entre les attentes que l'employeur avait formulées au moment du recrutement de son employé et sa perception des compétences de ce dernier après l'avoir mis à l'épreuve à travers l'exercice de ses fonctions sur une période donnée.

L'employeur est donc satisfait s'il fournit une évaluation nettement supérieure à ses attentes, plutôt supérieure à ses attentes ou conforme à ses attentes. Ainsi, les attentes exprimées sont à la base de l'évaluation de la satisfaction. Dès lors, des employeurs qui n'ont pas d'attentes ou des attentes faibles ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux de satisfaction, car ils ne pourront pas objectivement évaluer leur satisfaction concernant les compétences des employés. Sur cette base, le choix a été fait, pour le calcul de l'indicateur, de prendre uniquement en compte les employeurs qui avaient des attentes moyennes et fortes, d'une part, d'autre part uniquement ceux qui ont affirmé être satisfaits et très satisfaits.

Pour cette étude, le cas des sortants qui sont en auto-emploi est assez spécifique. En effet, s'ils peuvent être intégrés dans l'analyse des attentes des employeurs en tant que futurs employeurs, ils sont exclus du calcul du taux de satisfaction, car ils n'ont recruté aucun sortant des centres. Il leur est donc difficile d'exprimer une quelconque satisfaction sur la compétence des sortants.

Dans ce rapport, deux types de taux de satisfaction ont été calculés pour pouvoir les comparer :

- **le taux de satisfaction basique**, calculé en fonction des attentes et des niveaux de satisfaction globaux des employeurs par rapport aux trois domaines de compétence des employés, c'est-à-dire

En France, les microentreprises sont celles qui ont moins de 10 employés ; les PME celles qui ont moins de 250 employés et les grandes entreprises celles qui ont plus de 250 employés. A l'échelle de l'Union Européenne, une microentreprise compte moins de 10 employés, une petite entreprise moins de 50, une moyenne entreprise moins de 250 et une grande entreprise plus de 250.

le savoir, le savoir-être et le savoir-faire. Les employeurs expriment leur satisfaction de manière générale sur ces trois domaines de compétence (question S3Q3 du questionnaire⁵) ;

- le **taux synthétique de satisfaction**, calculé en fonction des attentes et des niveaux de satisfaction des employeurs concernant les compétences identifiées dans chacun des trois domaines de compétence de l'employé (S3Q4 du questionnaire). Lors de l'atelier tenu à Ségou au mois d'avril, les employeurs ont décomposé chaque domaine de compétence en un ensemble de compétences. Ainsi, on obtient les décompositions suivantes des compétences :
 - **Savoir ou connaissances**, c'est-à-dire savoir lire, écrire et calculer, mais également connaître les outils, les matières premières de base et le langage universel du métier ;
 - **Savoir-vivre ou comportement**, c'est-à-dire respecter le mode de fonctionnement de l'entreprise (règlement intérieur) et les mesures d'hygiène et de sécurité, être courtois et présentable, avec une tenue bien soignée et enfin, respecter les délais donnés ;
 - **Savoir-faire ou habilité** – cette compétence est observable aux trois étapes ci-après :
 - *à la préparation* : identifier ou diagnostiquer le problème, planifier l'activité avec un devis et un chronogramme, préparer le terrain, le matériel et la matière d'œuvre nécessaires ;
 - *à la réalisation de l'action* : réaliser correctement les tâches, assembler les différents sous-produits ou produits ;
 - *à la finition* : conditionner, embellir et mettre le produit sous sa meilleure présentation.

Le calcul du taux synthétique de satisfaction s'applique à chacune de ces compétences et comprend une pondération avec le nombre d'employeurs ayant exprimé une attente moyenne ou forte en ce qui concerne cette compétence. La méthode de calcul du taux synthétique est détaillée à l'Annexe 7.

⁵ Annexe 5 : Questionnaire de l'enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres de formation professionnelle appuyés par le projet Lux-Dev dans sa zone d'intervention.

RESULTATS DE L'ETUDE

1. SYNOPSIS DES ENTREPRISES QUI ONT RECRUTE LES SORTANTS

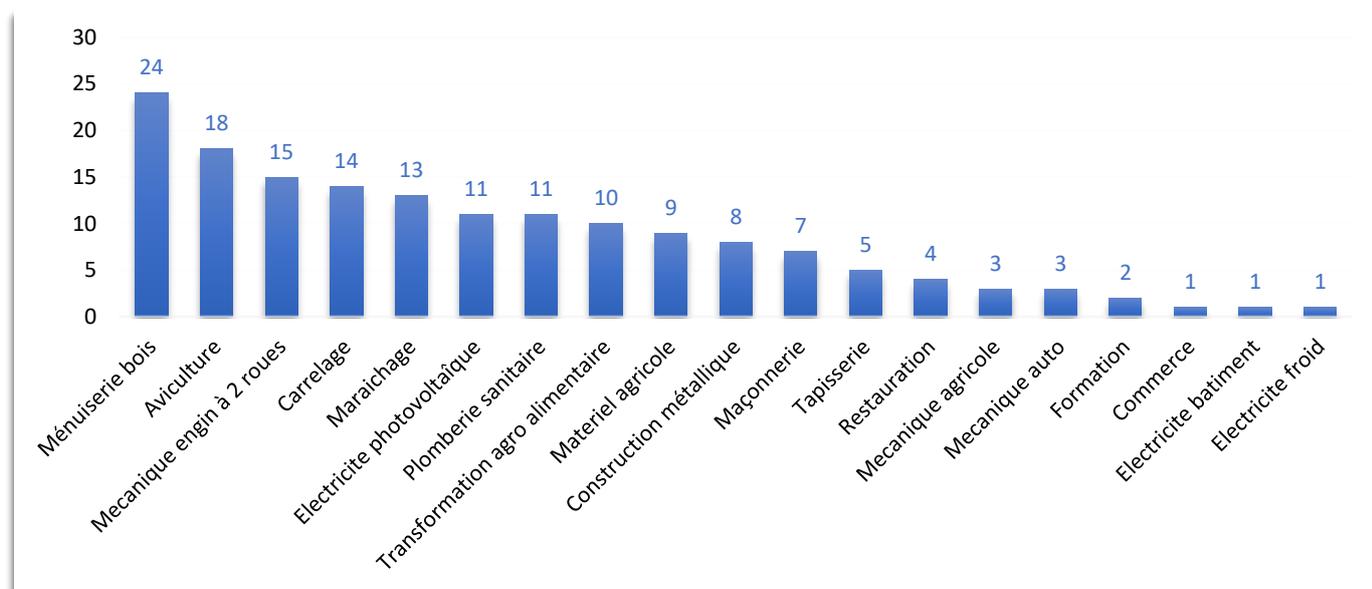
Cette partie dresse les caractéristiques des entreprises qui ont recruté des sortants des centres de formation en analysant leurs tailles, leurs domaines d'activité et leur localisation d'une part et d'autre part, elle jette un regard sur la dynamique de leur recrutement.

1.1. Caractéristiques des entreprises

Les entreprises sont d'abord présentées telles que le révèle l'enquête avant d'analyser leurs caractéristiques à travers une classification selon la taille, le secteur économique et la localisation.

1.1.1. Taille des entreprises

L'enquête a concerné 160 entreprises ayant recruté des sortants des centres de formation ou des sortants qui sont en auto-emploi. Ces entreprises sont réparties entre dix-neuf (19) filières ou métiers, comme le montre le graphique 1 ci-dessous.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 1 : Filières et métiers dans lesquels des sortants des centres ont été recrutés

Les filières menuiserie bois, l'aviculture, la mécanique d'engins à 2 roues, le carrelage et le maraîchage constituent plus de la moitié (52,5 %) des entreprises qui ont recruté les sortants. Le second groupe, composé des filières l'énergie solaire, la plomberie sanitaire, la transformation agroalimentaire, le matériel agricole, la construction métallique et la maçonnerie représente 35 % des entreprises. Le reste est constitué des filières ou métiers tapisserie, restauration, mécanique agricole, automobile, formation, commerce, électricité bâtiment et électricité froid.

Pour une meilleure analyse des caractéristiques des entreprises, elles ont été classées selon leur taille et secteur économique. La taille est un des principaux déterminants de la structure de l'entreprise. Son

analyse permet de révéler les types d'entreprise qu'il faudrait privilégier dans le cadre d'initiatives de coopérations « Ecole-Entreprise » telles que le Bureau de Liaison Ecole-Entreprise (BLEE). Dans ce chapitre, la taille de l'entreprise est également analysée selon le sexe du chef d'entreprise.

Le Tableau 1 montre que plus du tiers (35,6 %) des entreprises sont des micros entreprises, c'est-à-dire avec un nombre d'employés variant de 1 à 5. Les petites et les moyennes entreprises constituent respectivement 16,9 % et 13,8 % de l'ensemble, tandis que les grandes entreprises (plus de 20 employés) ne représentent que 10,6 %. Ainsi, les micros et les petites entreprises (1 à 10 employés) constituent plus de la moitié (52,5 %) du total des entreprises et recrutent plus que les moyennes et les grandes entreprises. On note également la part importante de l'auto emploi, avec 23,1 %. **Les sortants des centres, s'ils ne sont pas en auto emploi, travaillent essentiellement dans les micros et petites entreprises locales.**

L'analyse par sexe montre que la moitié des femmes chefs d'entreprise sont en auto emploi contre seulement 18,8 % pour les hommes. Ainsi, les femmes auraient une plus grande propension à aller vers l'auto emploi. Même si cette proportion des femmes paraît élevée, elle reste tout de même en dessous de la moyenne nationale (64,6 %), selon les résultats de l'Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages (EMOP) de 2018. Pour les micros et les petites entreprises, les femmes chefs d'entreprise sont minoritaires et ne représentent que 18 % et 4 %, respectivement. Elles sont complètement absentes dans les moyennes et grandes entreprises, qui restent dominées par les hommes.

Tableau 1 : Taille des entreprises selon le sexe du chef d'entreprise

Taille de l'entreprise	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Auto-emploi	26	18,8	11	50,0	37	23,1
Microentreprises (1-5 employés)	47	34,1	10	45,5	57	35,6
Petites (6-10 employés)	26	18,8	1	4,5	27	16,9
Moyennes (11-20 employés)	22	15,9	0	0,0	22	13,8
Grandes (+ de 20 employés)	17	12,3	0	0,0	17	10,6
Total	138	100,0	22	100,0	160	100,0

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

1.1.2. Secteurs économiques des entreprises

Habituellement, les entreprises peuvent être classées selon les branches d'activité dans lesquelles elles interviennent. Plusieurs classifications sont possibles : en trois branches (primaire, secondaire et tertiaire), ou en neuf, voire dix-sept, branches, en désagrégant chacune des trois premières branches. Cependant, compte tenu du contexte local de l'étude, ces classifications ne permettent pas une analyse fine des entreprises locales qui ont recruté des sortants des centres de formation. Ainsi, on a choisi de regrouper les entreprises qui ont des activités principales semblables ou assez proches pour être considérées comme un secteur économique et d'adopter la classification proposée dans le document de la première phase du Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE)⁶, qui distingue une quinzaine de secteurs économiques présentés de manière détaillée à l'Annexe 4. Cependant, au regard du nombre et des caractéristiques des entreprises locales

⁶ Annexe 4 : Classification des secteurs économiques

qui ont recruté des sortants des centres de formation, quelques ajustements ont été apportés à cette classification proposée par le PRODEFPE (tableau 2).

Ainsi, la restauration, qui était une filière du secteur économique « Hôtellerie » a été considérée comme un secteur à part entière dans la présente étude. De même, pour l'artisanat, les filières ont été revues de manière à mieux coller aux réalités du milieu. Par exemple, la mécanique (auto et engins à deux roues), qui était une filière du secteur « Transports et Travaux publics », a été considérée comme une filière de l'artisanat, car les mécaniciens se considèrent comme des artisans. Dans la présente étude, le secteur économique de l'artisanat est donc constitué des filières suivantes : mécanique agricole, automobile et engins à 2 roues, matériel agricole, électricité froid et tapisserie. Le secteur « Autres » est constitué des activités principales non classées dans les autres secteurs, à savoir la formation et le commerce.

Tableau 2 : Classification finale des entreprises étudiées

N°	Secteurs économiques	Filières	Métiers
1	Agriculture	1. Horticulture	Maraîcher
2	Elevage	1. Aviculture	Aviculteur
3	Artisanat	1. Matériel agricole	Fabricant de matériel agricole
		2. Mécanique agricole	
		3. Mécanique auto	Mécanicien
		4. Mécanique engins à 2 roues	
		5. Electricité froid	Frigoriste
		6. Tapisserie	Tapissier
4	Bâtiment	1. Carrelage	Carreleur
		2. Construction métallique	Constructeur métallique
		3. Electricité bâtiment	Electricien bâtiment
		4. Maçonnerie	Maçon
		5. Plomberie sanitaire	Plombier
5	Energie	1. Energie solaire	Electricien
6	Ebénisterie	1. Menuiserie bois	Menuisier bois
7	Restauration	1. Restauration	Restaurateur/trice
		2. Transformation agroalimentaire	Transformatrice/teur
8	Autres	1. Formation	Formateur/trice
		2. Commerce	Commerçant(e)

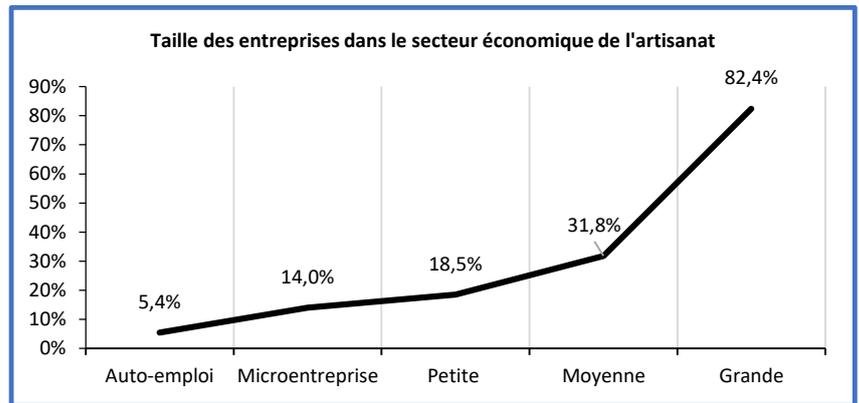
Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Les entreprises ayant recruté des sortants des centres de formation appuyés par Lux-Dev sont classées en sept secteurs économiques (graphique 2).

Agriculture et élevage : Ces deux secteurs économiques semblent être le domaine de prédilection de l'auto emploi, avec respectivement 32,4 % et 21,6 %, soit plus de la moitié de ce type d'entreprise et

dans une moindre mesure, des micros entreprises. En effet, on ne retrouve presque pas ces deux secteurs dans les petites, moyennes et grandes entreprises.

Artisanat : On le retrouve dans l'auto emploi et dans les entreprises des différentes tailles. Cependant, son importance croît avec la taille de l'entreprise. En effet, plus de huit grandes entreprises sur dix et près d'un tiers des moyennes entreprises évoluent dans le secteur de l'artisanat alors qu'il ne représente que 5,4 % de l'auto emploi/ et 14 % de la micro entreprise.



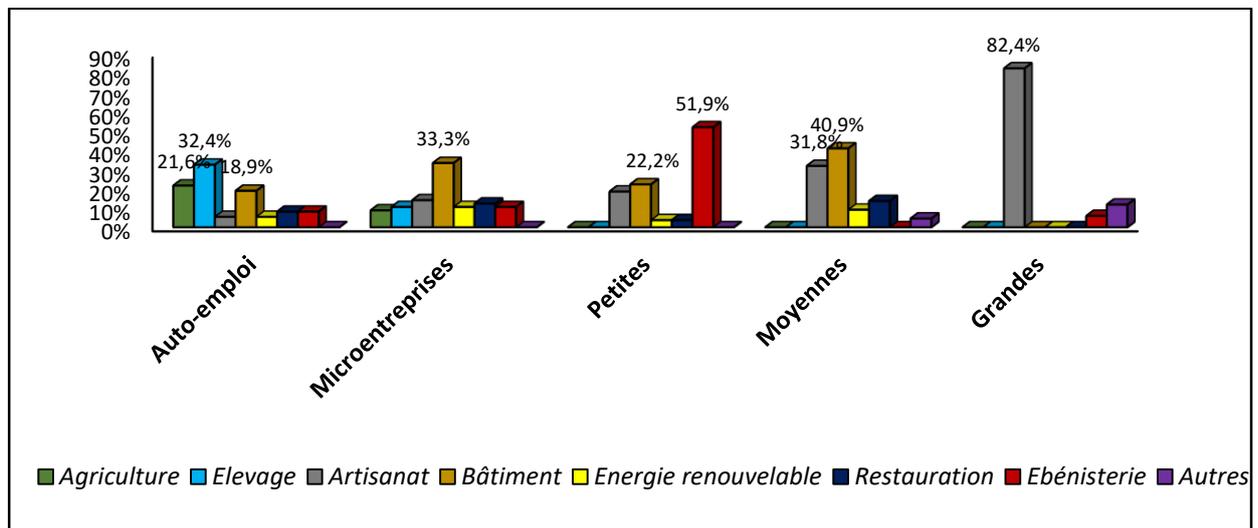
Bâtiment : Ce secteur économique constitue une bonne partie du domaine d'intervention des micros et des moyennes entreprises, avec respectivement 33,3 % et 40,9 %. Dans une moindre mesure, on le retrouve dans l'auto emploi/ (18,9 %) et dans les petites entreprises tout comme l'élevage et l'agriculture dans l'auto emploi/. Il est par contre totalement absent des grandes entreprises.

Energies renouvelables : On retrouve ce secteur économique essentiellement dans l'auto emploi/ (5,4 %), les micros entreprises (10,5 %) et dans les moyennes entreprises (9,1 %).

Restauration : Les entreprises évoluant dans la restauration sont essentiellement des micros et des moyennes entreprises.

Ebénisterie : L'essentiel des petites entreprises sont des ébénisteries (51,9 %).

Autres : Ce sont essentiellement des activités de formation et de commerce. Ce secteur est négligeable compte tenu du petit nombre d'entreprises qui le composent, ainsi que leur petite taille.

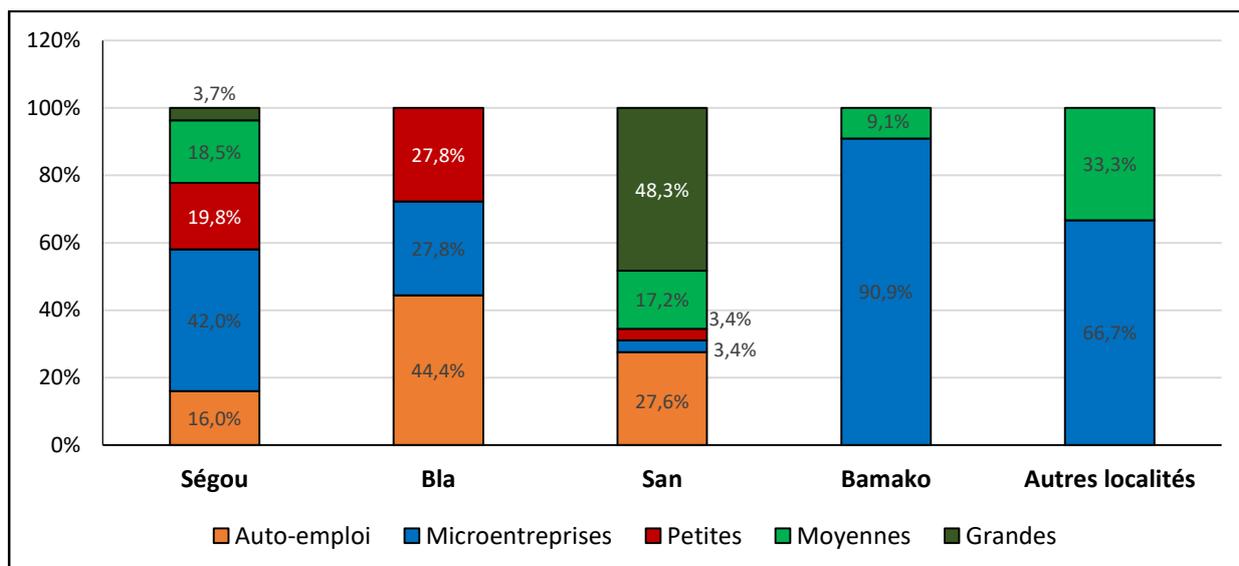


Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 2 : Répartition des entreprises selon le secteur économique et la taille

1.1.3. Localisation des entreprises

Les 160 entreprises ou auto emplois enquêtées sont essentiellement implantées dans quatre principales villes, à savoir Ségou, Bla, San et Bamako. Koulikoro, Nioro du Sahel et Niono, qui abritent un nombre très limité d'entreprises, ont été regroupées dans la catégorie « Autres » localités (graphique 3).



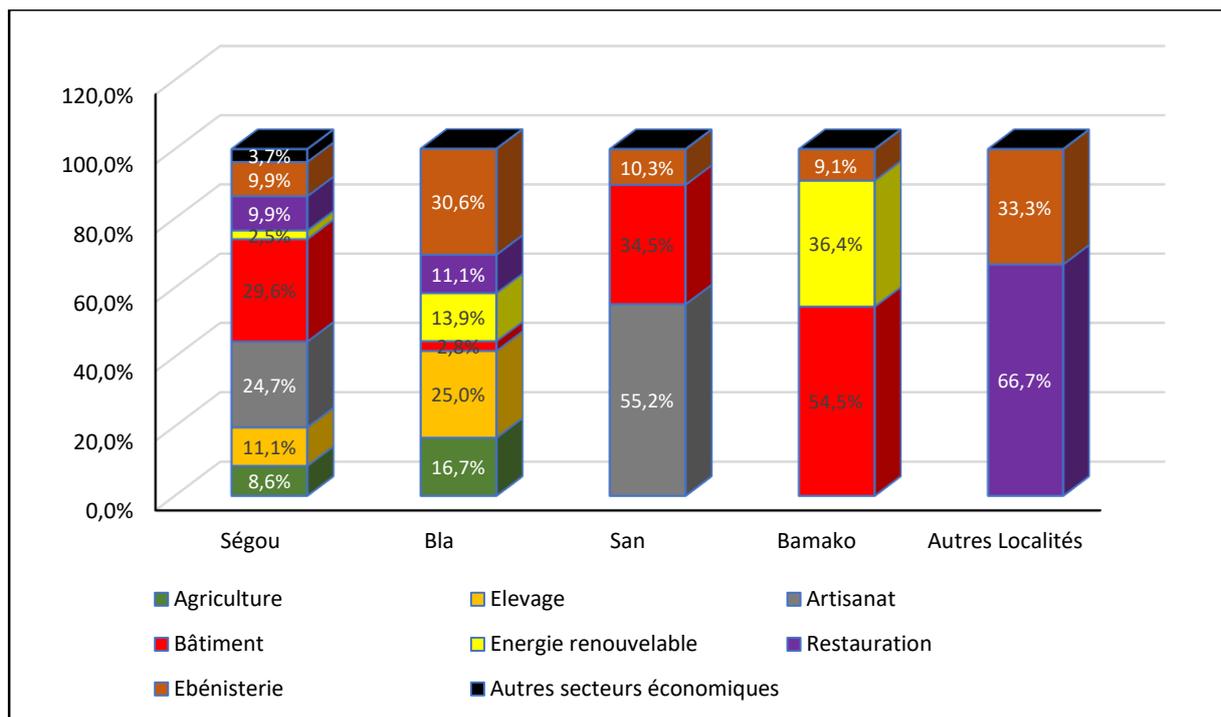
Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 3 : Répartition des entreprises selon leur localisation

- **Ségou et San** : C'est seulement dans ces deux villes qu'on retrouve toutes les cinq catégories d'entreprises, mais avec des répartitions différentes. En effet, les micro et les petites entreprises constituent plus de la moitié (61,8 %) des entreprises implantées à Ségou, avec respectivement 42 % et 19,8 %, tandis qu'à San, près de la moitié (48,3 %) est constituée de grandes entreprises, bien devant les moyennes entreprises, qui représentent 17,2 %. Par ailleurs, 27,6 % des entreprises à San sont des auto-emplois, alors que ces derniers ne représentent que 16 % à Ségou.
- **Bla** : Avec 44,4 %, l'auto emploi/ constitue la catégorie d'entreprise dominante dans cette ville, alors que les petites entreprises et les moyennes entreprises sont réparties équitablement, avec 27,8 % pour chaque catégorie.
- **Bamako** : L'essentiel des entreprises qui ont recruté des sortants appartient à la catégorie des micros entreprises, soit 90,9 %. Le reste (9,1 %) est constitué de moyennes entreprises.
- **Autres localités** : Koulikoro, Niono du Sahel et Niono abritent seulement des micros et moyennes entreprises représentant respectivement 66,7 % et 33,3 %.

A la lumière du Graphique 3 ci-dessus, nous constatons que les grandes entreprises sont en grande partie implantées dans la ville de San, tandis que les petites entreprises sont majoritaires dans les localités de Bla et de Ségou. L'auto emploi/ est beaucoup plus développé à Bla et à San. Malgré leur petit nombre, les entreprises qui ont recruté des sortants à Bamako et dans les autres localités sont essentiellement des micros entreprises.

Le graphique 4 qui suit donne la répartition des entreprises selon leur localisation et le secteur d'activité.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 4 : Répartition des entreprises selon leur localisation et le secteur économique

- **Ségou et Bla** : On rencontre une plus grande diversité de secteurs économiques dans les entreprises établies dans ces deux localités. A Ségou, on trouve tous les secteurs d'activité. Par ailleurs, toutes les entreprises des secteurs de l'agriculture et de l'élevage se trouvent dans ces deux localités. Cependant, si à Ségou ce sont les secteurs du bâtiment et de l'artisanat qui dominent avec 29,6 % et 24,7 %, respectivement, les entreprises de Bla sont majoritairement dans celui de l'ébénisterie (30,6 %) et dans l'élevage (25 %).
- **San** : Plus de la moitié (55,2 %) des entreprises établies à San sont dans l'artisanat et plus du tiers (34,5 %) dans le bâtiment. L'ébénisterie arrive en troisième et dernière position avec 10,3 %.
- **Bamako** : Les entreprises localisées à Bamako sont principalement dans deux secteurs économiques, à savoir le bâtiment (54,5 %) et les énergies renouvelables (36,4 %).
- **Autres localités** : Les entreprises de Koulikoro, Nioro du Sahel et Niono interviennent uniquement dans deux secteurs d'activité dont le principal est celui de la restauration (66,7 %) et le second, celui de l'ébénisterie (33,3 %).

Par ailleurs, le graphique montre que le secteur de l'ébénisterie est présent dans toutes les localités, tandis que la formation et le commerce, classés dans « Autres secteurs », ne se rencontrent qu'à Ségou et n'y représentent que 3,7 % des entreprises. Si les entreprises des secteurs de l'artisanat et du bâtiment sont absentes de Bamako, on note dans cette localité une forte présence des entreprises du secteur des énergies renouvelables.

Ce chapitre montre que les entreprises qui ont recruté des sortants des centres de formation sont essentiellement des micros et petites entreprises, dans la mesure où elles représentent 52,5 % de toutes les entreprises, avec une forte prédominance des micro entreprises (35,6 %). L'auto emploi arrive en troisième position avec 23,1 %. Compte tenu de cette spécificité, il paraît intéressant d'analyser le

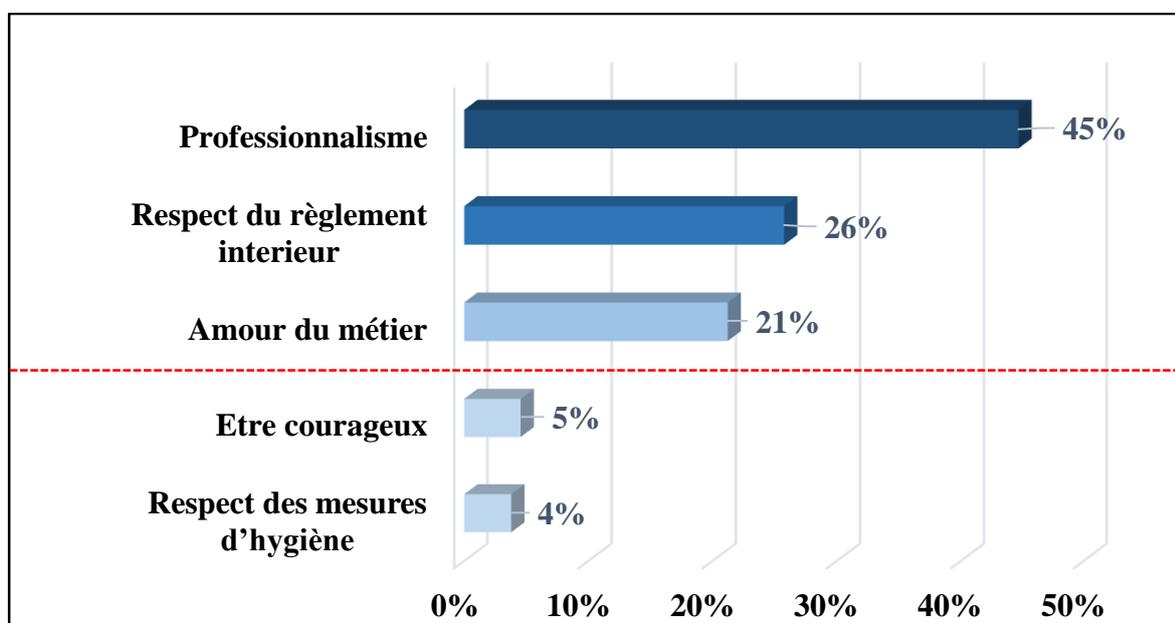
dynamisme de recrutement des entreprises au cours des trois dernières années précédant l'enquête de satisfaction.

1.2. Recrutement des employés

Le recrutement est le processus par lequel les sortants des centres de formation sont obligés de passer pour travailler dans les entreprises en tant que salariés. Compte tenu de l'importance de cette étape dans la constitution du capital humain de l'entreprise, les employeurs définissent des critères précis sur la base desquels ils procèdent au recrutement. Avant d'analyser l'évolution des recrutements au cours des trois dernières années précédant l'enquête, ce chapitre s'intéresse d'abord aux critères de recrutement des employeurs.

1.2.1. Critères de recrutement

Au cours de l'atelier tenu à Ségou pour recueillir les attentes des employeurs, les employeurs avaient également définis les critères de recrutement les plus importants pour eux, parmi lesquels ils avaient retenu cinq : le respect du règlement intérieur, l'amour du métier, le courage, le professionnalisme et le respect des règles d'hygiène et de sécurité. Au moment de l'enquête, il a été demandé aux employeurs de classer ces cinq critères selon leur ordre d'importance (peu important, important et très important). Le graphique 5 ci-dessous présente le résultat de cette classification.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 5 : Importance des critères de recrutement

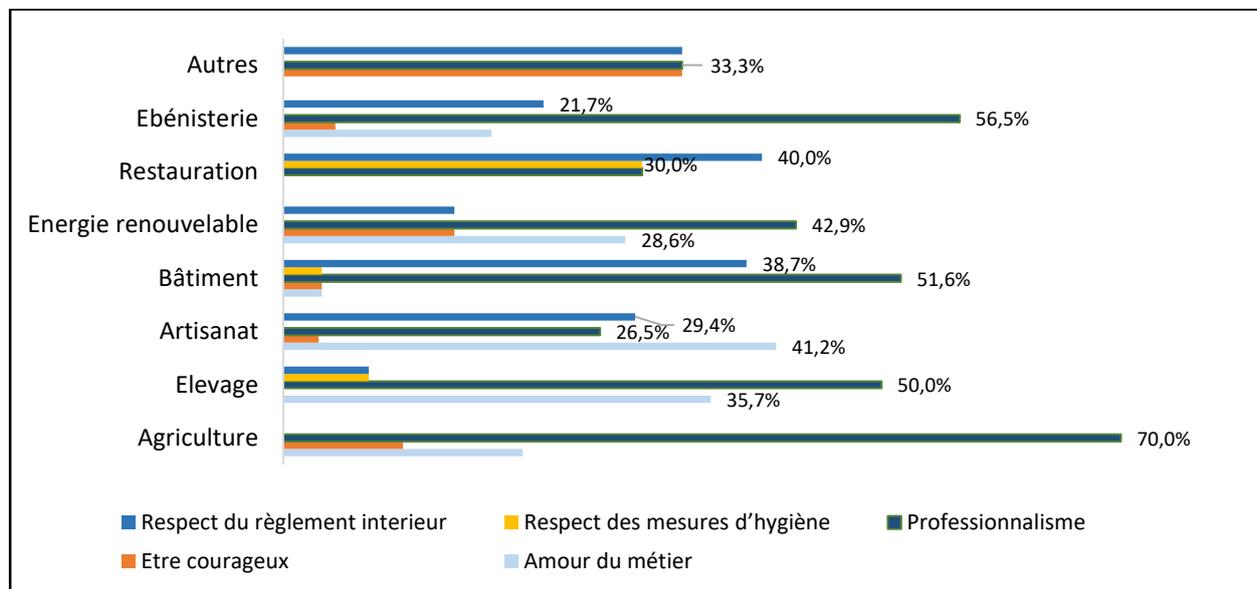
L'analyse du graphique révèle que parmi les critères très importants pour le recrutement des sortants des centres de formation, le « professionnalisme » vient en première position, suivi du « respect du règlement intérieur » et de l'« amour du métier », avec respectivement des taux de 26 %, 21 % et 45 %. Ainsi, parmi les 160 entreprises sondées, seulement cinq trouvent qu'être professionnel est peu important. Les critères « courage » et « respect des mesures d'hygiène » sont plutôt relégués au second plan lors du recrutement.

Selon le Larousse, le professionnalisme est la « qualité de quelqu'un qui exerce une activité avec une grande compétence ». Il peut également être compris comme « la capacité et l'engagement d'adopter le juste comportement dans son milieu de travail et de se conduire d'une manière qui reflète favorablement sa profession. Le professionnalisme englobe une série d'attitudes, d'aptitudes, de normes comportementales et morales, de qualités et de valeurs auxquelles on s'attend de la part d'une personne

spécialisée dans un secteur d'activité ou exerçant une profession ou un métier », d'après le Blogue de Solutions & Co (2017).

Le professionnalisme renvoie donc au savoir-vivre (attitudes, normes comportementales et morales) et au savoir-faire (aptitudes) du sortant du centre de formation.

Les cinq critères ont également été analysés selon le secteur économique de l'employeur. Les résultats sont présentés dans le graphique 6 ci-dessous.

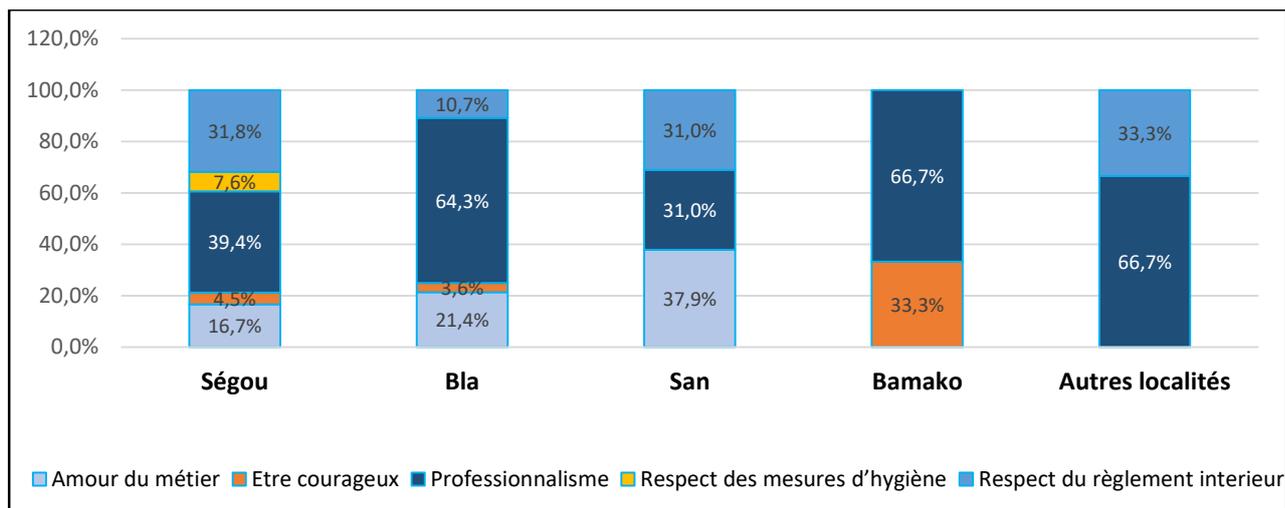


Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 6 : Importance des critères de recrutement selon le secteur économique de l'entreprise

Dans tous les secteurs économiques, à l'exception de l'artisanat et de la restauration, le professionnalisme apparaît comme le critère le plus important lors du recrutement. En effet, en observant le graphique, qui montre l'importance des critères de recrutement selon le secteur d'activité, nous constatons que plus de la moitié des chefs d'entreprise des secteurs de l'agriculture, de l'élevage, du bâtiment et de l'ébénisterie accordent une très grande importance au critère « professionnalisme ». Dans le secteur de l'artisanat, le critère le plus important est l'amour du métier. Il faut mentionner que dans le secteur de la restauration, le respect des mesures d'hygiène et le professionnalisme sont d'égale importance (30 %) pour les chefs d'entreprise.

L'importance des critères de recrutement selon la localisation de l'entreprise est donnée dans le graphique 7 qui suit.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 7 : Importance des critères de recrutement selon la localisation de l'entreprise

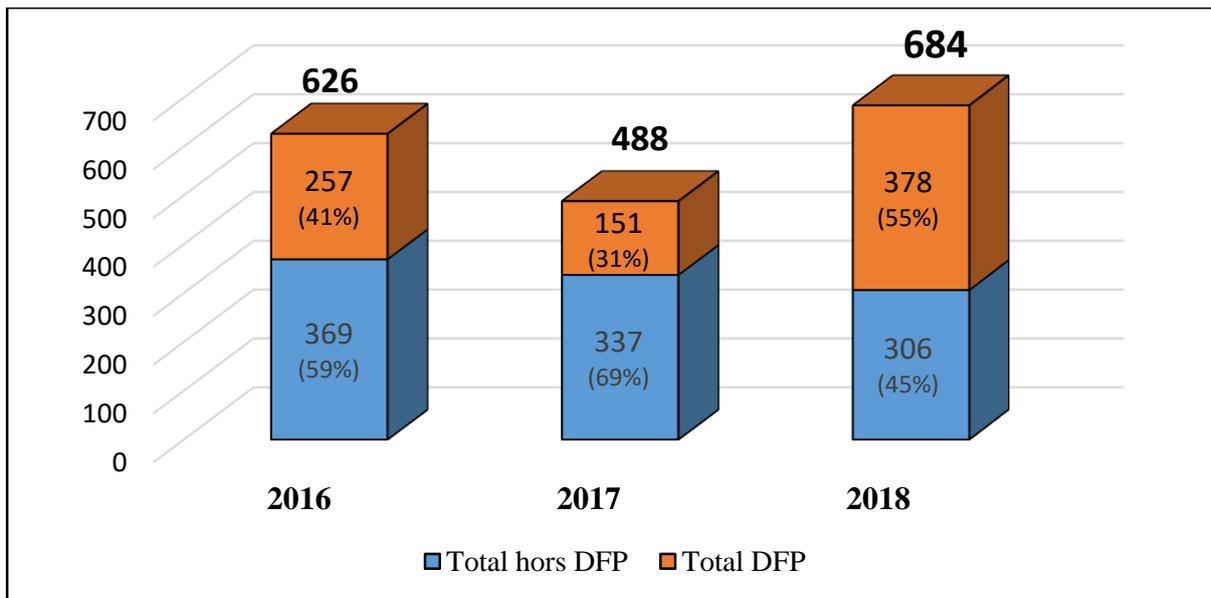
Quelle que soit la localité d'implantation de l'entreprise, hormis la ville de San, le professionnalisme reste le critère de recrutement privilégié des employeurs, suivi du respect du règlement intérieur et de l'amour du métier.

Ainsi, le Graphique 7 montre que 66,7 % des chefs d'entreprise de Bamako et des « Autres localités » accordent une très grande importance au critère de recrutement « professionnalisme » et 33,3 % des chefs d'entreprise de ces localités considèrent que les critères « courage » et « respect du règlement intérieur » sont également importants pour le recrutement. Parmi les chefs d'entreprise de la localité de San, 31 % considèrent les critères « professionnalisme » et « respect du règlement intérieur » comme importants et 37,9 % accordent une très grande importance à l'amour du métier. Plus de la majorité (64,3 %) des chefs d'entreprise de la ville de Bla indiquent que le critère « professionnalisme » est primordial et 21,4 % pensent que l'amour du métier est indispensable.

1.2.2. Evolution des recrutements au cours des trois dernières années

Au cours des trois dernières années précédant l'enquête, les entreprises ont recruté du personnel venant d'horizons divers, dont certains ont été formés dans des centres de formation appuyés par Lux-Dev. Ce sous-chapitre analyse la dynamique globale de recrutement des entreprises sous l'angle du genre et de la localité avec un intérêt particulier pour les sortants des centres de formation.

L'enquête a révélé que de 2016 à 2018, les entreprises ont procédé à 1 798 recrutements répartis comme suit : 626 en 2016, 488 en 2017 et 684 en 2018, soit une moyenne annuelle de 600 recrutements (graphique 8). Une partie des personnes recrutées sont issues du Dispositif de Formation Professionnelle (DFP).

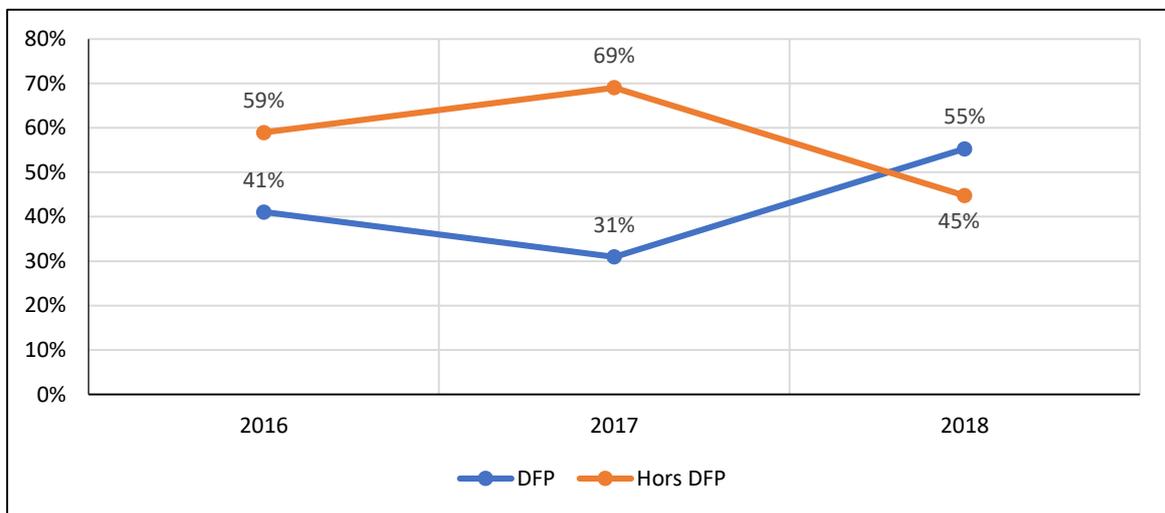


Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 8 : Evolution des recrutements au cours des trois dernières années

Ce graphique révèle que sur les 626 recrues de 2016, seuls 257 (41 %) venaient du DFP. Cette part minoritaire des sortants du DFP dans les recrutements s’est accentuée en 2017, dans la mesure où 69 % des 488 recrues des entreprises ne viennent pas du DFP. Cette faible performance du DFP en 2017 pourrait s’expliquer par le fait qu’il n’y a pas eu de sortants en 2016 et que les 151 recrues de 2017 devraient être les sortants des années précédentes, qui étaient encore au chômage.

Le graphique 9 qui suit montre l’évolution des recrutements au cours des trois dernières années.



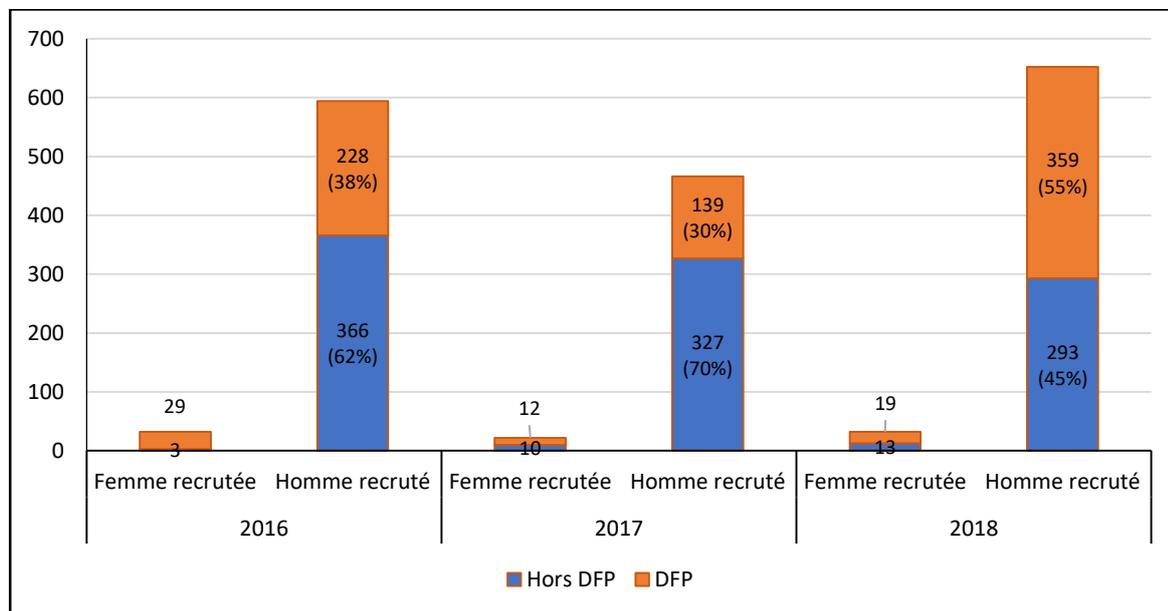
Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 9 : Evolution des recrutements au cours des trois dernières années

Pour l’année 2018, la tendance va s’inverser, car l’effectif des recrues venant du DFP dépasse nettement celui de celles qui ne sont pas sorties du dispositif. En effet, sur les 684 recrues de 2018, 55 % étaient issues du DFP. Cette hausse du recrutement des sortants du DFP par les employeurs pourrait s’expliquer

par la mise en place des Bureaux de Liaison Ecole-Entreprise (BLEE) en novembre 2017, une initiative du partenaire technique et financier Lux-Dev dans le cadre de la formation des jeunes.

Le nombre de recrutements au cours des trois dernières années selon le sexe est donné dans le graphique 10 qui suit.



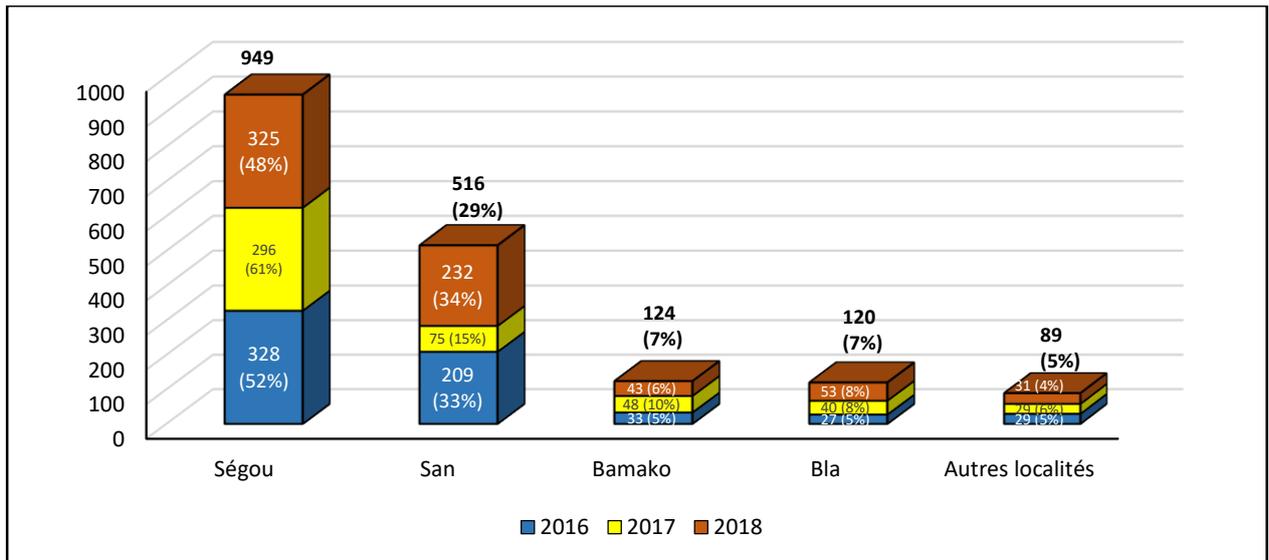
Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 10 : Nombre de recrutements au cours des trois dernières années selon le sexe

Le Graphique 10 montre qu'au cours de ces trois années, le recrutement a majoritairement favorisé les hommes, dans la mesure où l'effectif des femmes recrutées n'a jamais dépassé les 5 % de l'effectif total. Cependant, malgré la faible représentativité des femmes dans les effectifs, celles qui ont été recrutées viennent majoritairement du DFP. En effet, sur les 86 femmes recrutées au cours de ces trois années, 60 (soit 70 %) sont sorties du Dispositif de Formation Professionnelle. Le meilleur résultat pour les femmes issues du DFP a été enregistré en 2016, car sur les 32 femmes recrutées, 29 (soit 91 %) venaient du DFP. Pour 2017 et 2018, les femmes venant du DFP représentaient respectivement 55 % et 59 % des femmes recrutées dans les entreprises.

Le graphique 11 ci-dessous montre que de 2016 à 2018, les entreprises établies dans la ville de Ségou ont recruté plus massivement que celles situées dans les autres localités. En effet, sur l'ensemble des 1 798 recrutements réalisés cumulativement pendant ces trois années, 948 l'ont été à Ségou, soit 53 %. La localité de San arrive en deuxième position avec 516 recrutements correspondant à 29 % du cumul des trois années. Bamako, Bla et les autres localités suivent avec respectivement 124, 120 et 89 recrutements. Par année, le même ordre de grandeur est respecté entre les différentes localités, mais avec un écart plus important en 2017 pour la ville de Ségou, étant donné que les 296 recrutements des entreprises ségoviennes représentent 61 % du total de cette année contre 15 % pour San.

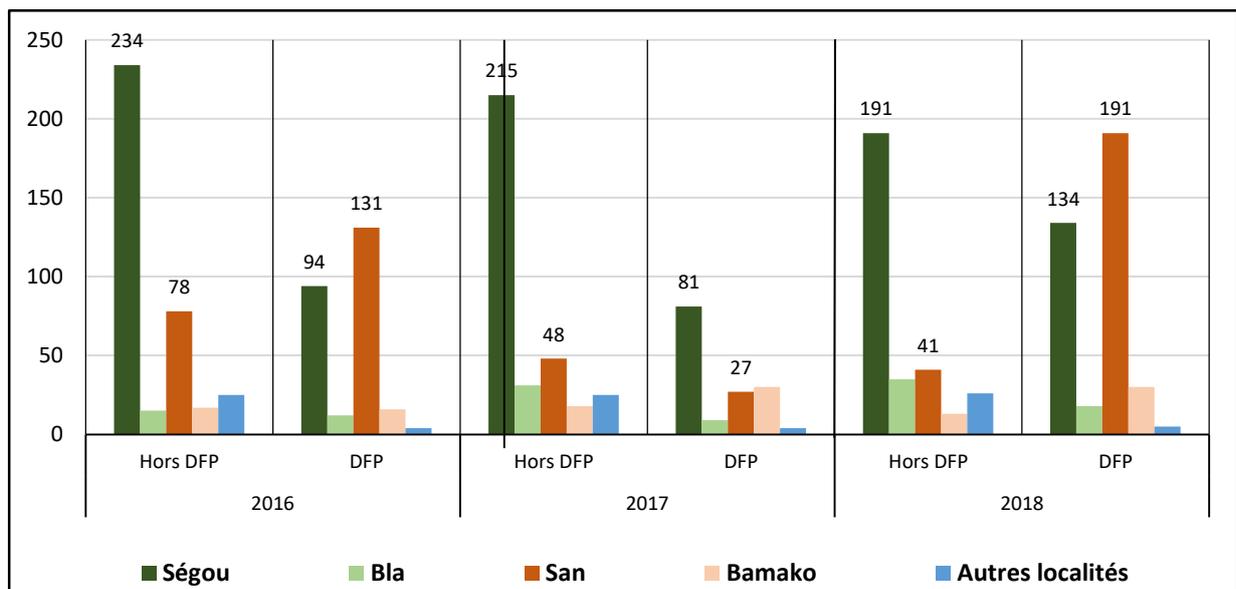
La moyenne annuelle de 600 recrutements réalisés essentiellement par des micros et petites entreprises semble être intéressante, mais il est important de savoir si les personnes qui ont été recrutées viennent du DFP ou non.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 11 : Recrutement au cours des trois dernières années par localité

Le graphique 12 qui suit montre les recrutements réalisés au cours des trois dernières années dans les différentes localités



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 12 : Recrutements au cours des trois dernières années par localité

L'analyse des recrutements au cours des trois dernières années montre que, quelle que soit l'année et la provenance des personnes recrutées (DFP ou hors DFP), ce sont les entreprises établies dans les villes de Ségou et de San qui ont accueilli le plus grand nombre. Toutefois, les entreprises de San ont recruté plus de sortants du DFP en 2016 et 2018 alors que celles de Ségou se tournent plus vers ceux qui ne sont pas passés par le DFP.

L'analyse des caractéristiques des entreprises ayant recruté des sortants des centres de formation a montré que ces entreprises sont essentiellement des micros et petites entreprises avec des effectifs de 1

à 10 employés. Malgré leur petite taille, elles ont réussi à recruter, en moyenne, 600 personnes par an, de 2016 à 2018 ce qui n'est pas négligeable, compte tenu du contexte local de ces entreprises. Ces micro et petites entreprises ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée pour développer leurs activités, ce qui expliquerait leur intérêt pour les sortants des centres de formation professionnelle. C'est pourquoi il est important de savoir si ces employeurs sont satisfaits des sortants de centres de formation professionnelle qu'ils ont recrutés.

2. ATTENTES ET SATISFACTION DES EMPLOYEURS

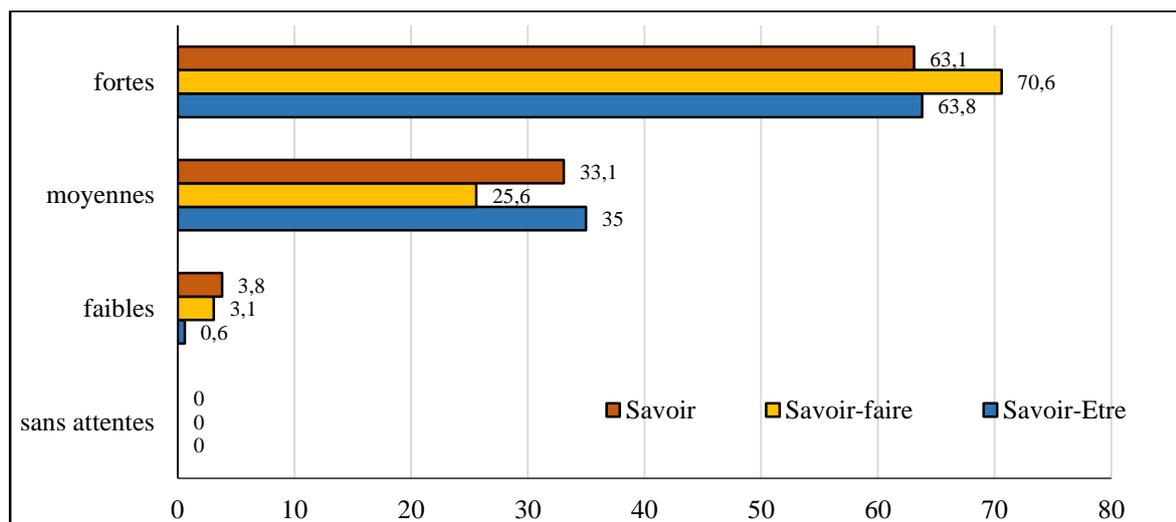
Quand un employeur recrute un sortant d'un centre de formation, il nourrit généralement des attentes en ce qui concerne les compétences de ce dernier. Dès lors, son degré de satisfaction dépend étroitement du niveau de ses attentes. La présente section analyse les attentes des employeurs par rapport aux sortants des centres appuyés par Lux-Dev pour ensuite mesurer les niveaux de leur satisfaction.

2.1. Analyse des attentes

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

2.1.1. Attentes des employeurs par rapport aux domaines de compétence

En recrutant un employé, un employeur peut nourrir des attentes fortes, moyennes ou faibles par rapport aux différentes compétences attendues de l'employé. Il se peut aussi que l'employeur n'ait aucune attente particulière pour certaines compétences. Il est alors qualifié de « sans attente ». Le graphique 13 ci-dessous donne les attentes des employeurs par rapport aux trois domaines de compétences.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 13 : Attentes globales des employeurs par rapport aux trois domaines de compétence

De façon générale, les employeurs accordent une grande importance aux trois domaines de compétence, dans la mesure où ils ont exprimé majoritairement (65 % en moyenne) des attentes fortes quant aux savoir, au savoir-vivre et au savoir-faire des sortants des centres de formation, avec une exigence plus forte pour le savoir-faire (70,6 %). Cette attente forte concernant le savoir-faire corrobore le choix du professionnalisme par les employeurs comme principal critère de recrutement, si l'on se réfère à la définition donnée au point 2.1.

Pour les attentes fortes relatives au savoir et au savoir-vivre, les employeurs ont exprimé quasiment le même niveau d'exigence, soit 63,1 % et 63,8 %, respectivement.

Des attentes moyennes ont également été exprimées par un peu moins du tiers des employeurs (31 % en moyenne). Il en ressort que certains employeurs accordent moins d'importance au savoir-vivre, qui a

enregistré le plus grand pourcentage des attentes moyennes (35 %), ce qui peut poser un sérieux problème dans la relation de l'employé avec ses supérieurs, ses collègues et les clients.

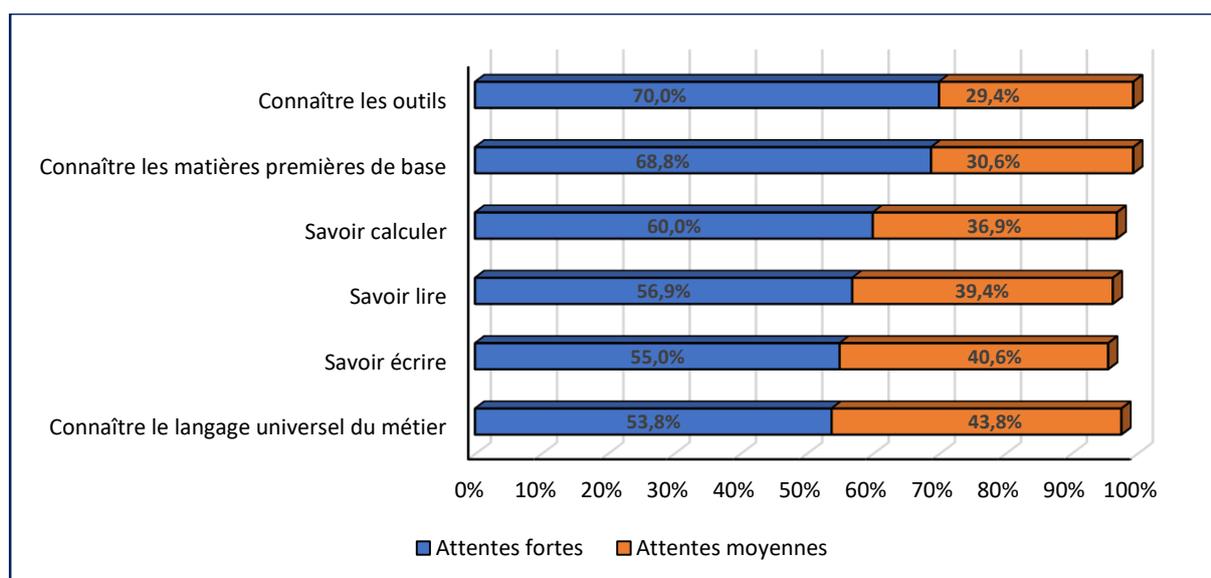
Le Graphique 13 montre également que les attentes faibles ne sont pas très significatives et qu'il n'y a pas d'employeurs sans attente. Ces deux modalités ne sont donc pas prises en compte dans les différentes analyses qui vont suivre.

L'analyse suivante détaille chaque domaine par rapport aux principales compétences qui ont été retenues par les employeurs.

2.1.1.1 Savoir ou connaissance

Comme mentionné plus haut, 63,1 % des attentes exprimées par les employeurs concernant le savoir ou les connaissances sont des attentes fortes et 33,1 % des attentes moyennes, soit un total de 96,2 %.

Lors de l'atelier d'identification des besoins, les employeurs avaient décomposé le domaine de compétence « savoir ou connaissances » en six principales compétences : savoir lire, savoir écrire, savoir calculer, connaître les outils, connaître les matières premières de base et connaître le langage universel du métier. Par conséquent, il s'agit ici d'explicitier ces attentes par rapport à ces six compétences. Le graphique 14 montre les attentes fortes et moyennes des employeurs aux compétences des sortants pour le savoir



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 14 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir ou les connaissances

Le graphique montre que les compétences relatives au savoir des sortants n'ont pas la même valeur pour les employeurs, qui accordent plus d'importance à la connaissance des outils (70%) et des matières premières de base (68,8%). Pour les autres compétences, les attentes fortes des employeurs sont moins fortes et décroissent, passant de 60 % pour le calcul à 53,8 % pour le langage universel du métier en passant par 56,9 % pour la lecture et 55 % pour l'écriture. Cependant, elles restent tout de même moyennes à fortes.

Toutefois, ces attentes moins fortes pour le calcul, la lecture et l'écriture reflètent l'état actuel de la perception des entreprises locales, mais ne signifient pas que ces compétences ne sont pas importantes.

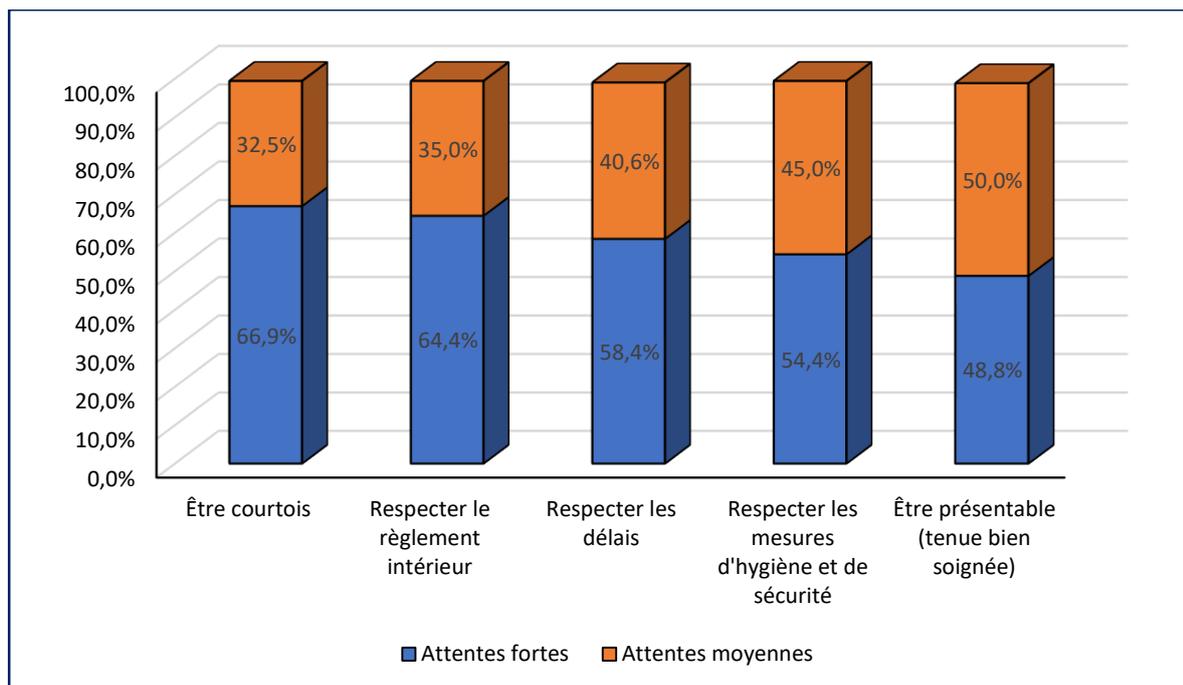
Les fortes attentes par rapport à la connaissance des outils et des matières premières de base montrent que les employeurs mettent en avant la production (combinaison d'outils et de matières premières de base) et donc la productivité de l'employé. Or, la production de l'entreprise et la productivité des employés pourraient être considérablement améliorées par la maîtrise des autres domaines de compétences en termes de savoir. Par exemple, une bonne maîtrise du calcul et de l'écriture permet de produire des devis bien élaborés susceptibles de permettre aux entreprises de réaliser des économies dans l'achat et la consommation des matières premières de base.

2.1.1.2 Savoir-vivre

Pour les employeurs, le savoir-vivre est un ensemble d'attitudes dont les plus importantes sont le respect du règlement intérieur ou du mode de fonctionnement de l'entreprise, des mesures d'hygiène et de sécurité et des délais donnés aux clients, mais également la courtoisie et une bonne présentation avec une tenue bien soignée. Si l'attente globale des employeurs concernant le savoir-vivre est forte (63,8 %), il est important d'affiner l'analyse relative aux différentes compétences retenues par les employeurs.

Le Graphique 15 montre que pour les employeurs, les attitudes les plus importantes des employés, sont la courtoisie, le respect du règlement intérieur ou mode de fonctionnement de l'entreprise, des délais donnés aux clients et des mesures d'hygiène et de sécurité, pour lesquels le taux d'attentes fortes est supérieur à 50 %. En effet, les employeurs sont plus attentifs à la courtoisie de l'employé, avec une attente forte de 66,9 %, au respect du mode de fonctionnement de l'entreprise ou règlement intérieur (64,4 %) et au respect des délais donnés aux clients (58,4 %).

Les attentes des employeurs sont moins fortes pour le respect des mesures d'hygiène et de sécurité (54,4 %) et pour la tenue correcte de l'employé (48,8 %). Toutefois, les femmes chefs d'entreprise sont plus exigeantes que les hommes pour le respect des mesures d'hygiène et de sécurité puisqu'elles sont 68,2 % à avoir une attente forte par rapport à cette compétence. Cette dichotomie entre les hommes et les femmes s'expliquerait par le fait que la grande majorité des femmes travaille dans l'agroalimentaire. Au regard du profil de ces entreprises, la compétence « être présentable ou tenue bien soignée » ne peut pas être un frein à la productivité, à l'exception des entreprises du secteur de la restauration. Par contre, des compétences telles que « être courtois » et « respecter le règlement intérieur » sont indispensables dans ces entreprises pour la productivité.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 15 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir-vivre

2.1.1.3 Savoir-faire

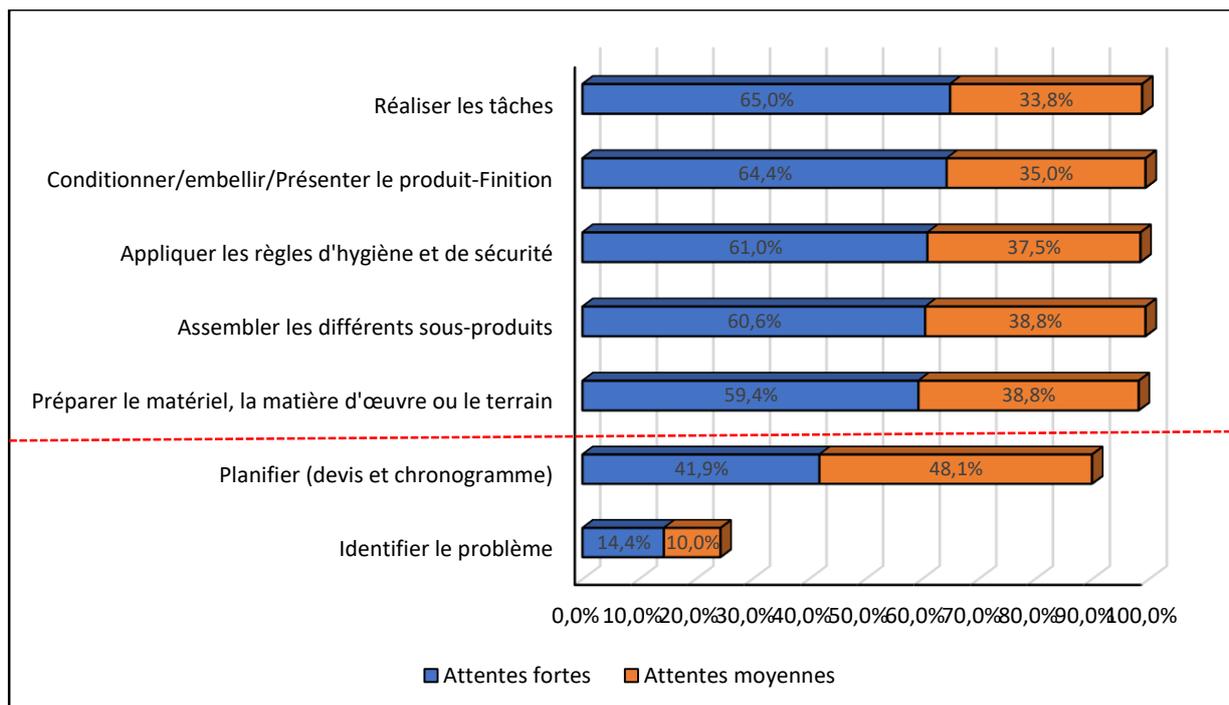
Pour les employeurs, les compétences liées au savoir-faire sont mises en évidence au niveau des trois phases suivantes de la réalisation d'une tâche.

- **Préparation** : Pour bien préparer l'exécution d'une tâche, il est important que l'employé puisse identifier ou diagnostiquer le problème⁷ auquel il fait face, planifier son travail avec un devis et un chronogramme, préparer les outils et le matériel, la matière d'œuvre et le terrain. La préparation doit se faire en appliquant les mesures d'hygiène et de sécurité.
- **Réalisation** : Elle consiste à exécuter les tâches planifiées pour la production et l'assemblage des sous-produits et des produits tout en appliquant les règles d'hygiène et de sécurité.
- **Finition** : Il s'agit de la phase de conditionnement, d'embellissement et de présentation du produit fini sous sa meilleure forme.

Il est à noter que le respect des règles d'hygiène et de sécurité est une compétence qui est nécessaire à toutes les phases. La phase de livraison n'a pas été mentionnée par les employeurs.

Le graphique 16 qui suit montre les attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir-faire

⁷ L'identification des problèmes ou le diagnostic concerne essentiellement les filières mécaniques.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 16 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir-faire

Ce Graphique montre que toutes les compétences liées au savoir-faire de l'employé, à l'exception de l'identification du problème (diagnostic) et de la planification, sont très attendues par les employeurs, les attentes fortes variant entre 65 % et 59,4 %. Les attentes moyennes sont inversement proportionnelles aux attentes fortes.

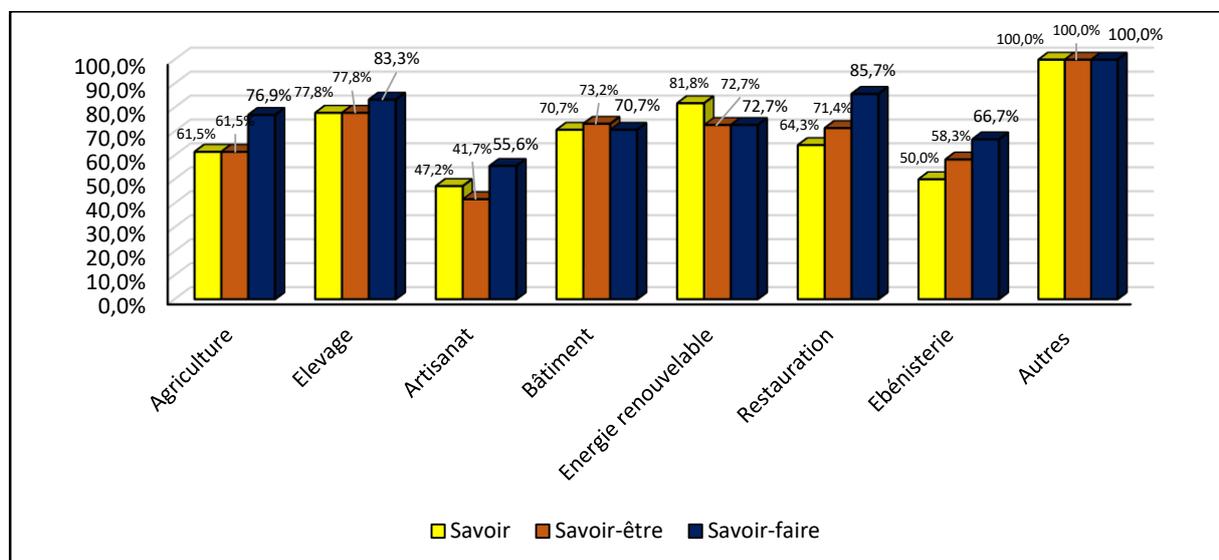
Quelle que soit la phase⁸, les attentes des employeurs varient très peu pour la compétence « appliquer les règles d'hygiène et de sécurité » avec une moyenne de 61 %. Mais, elles sont un peu plus élevées au niveau de la phase de finition avec 62,5 %.

Le graphique fait également ressortir les faibles attentes des employeurs liée à la planification des activités et à l'identification des problèmes, comparativement aux autres compétences. L'explication se trouverait dans le profil des entreprises. En effet, ces types d'entreprise privilégient les phases de réalisation et de finition, qui sont, pour elles, les étapes les plus importantes pour la vente du service. Toutefois, pour l'identification des problèmes ou diagnostic, beaucoup d'entreprises n'étaient pas concernées par cette compétence qui est propre aux métiers de la mécanique, ce qui justifie le taux de 73,1 % des employeurs qui ne se sont pas prononcés sur cette question pendant l'enquête. Si on ne tient pas compte de ces entreprises, le pourcentage des employeurs qui nourrissent des fortes attentes concernant cette compétence remonte à 53,5 %.

2.1.2. Analyse des attentes des employeurs selon le secteur économique

⁸ Pour les employeurs, le savoir-faire est réparti en trois phases : la préparation, la réalisation et la finition. Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être appliquées à chacune de ces trois phases. Sur recommandation de l'INFORP à l'atelier de Ségou, cette compétence a été considérée comme transversale et n'a finalement été mentionnée qu'une seule fois dans le graphique sous forme de moyenne des valeurs des trois phases. Le même principe sera adopté pour le calcul des taux de satisfaction.

De la même manière que le niveau des attentes des employeurs diffère selon le domaine de compétence, autant il diffère en fonction du secteur économique, car les exigences en termes de savoir, de savoir-vivre et de savoir-faire ne sont pas les mêmes pour tous les secteurs, d'où l'intérêt d'analyser les attentes des employeurs sous cet angle (graphique 17).



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 17 : Attentes fortes des employeurs selon le secteur économique de l'entreprise

Pour tous les secteurs économiques, à l'exception du bâtiment et des énergies renouvelables, les entreprises ont exprimé des attentes plus fortes concernant le savoir-faire des sortants, particulièrement dans les secteurs de la restauration (85,7 %), de l'élevage (83,3 %) et de l'agriculture (76,9 %). Dans le secteur du bâtiment, elles mettent légèrement plus l'accent sur le savoir-vivre, tandis que dans celui des énergies renouvelables, c'est le savoir qui polarise les plus fortes attentes avec 81,8 %.

On remarque également que la formation et le commerce (secteur économique « Autres ») se distinguent des autres secteurs économiques, avec des attentes très fortes (100 %) pour les trois domaines de compétence.

Par ailleurs, le Graphique 17 met en évidence les niveaux d'attentes plus faibles du secteur de l'artisanat pour les trois domaines de compétence, comparativement aux autres secteurs économiques. En effet, les niveaux d'attentes respectifs de 47,2 %, 41,7 % et 55,6 % pour le savoir, le savoir-vivre et le savoir-faire de l'artisanat sont loin de ceux des autres secteurs, qui dépassent généralement les 60 %, sauf pour l'ébénisterie pour le savoir et le savoir-vivre. Ce constat constitue un paradoxe par rapport à la volonté de moderniser l'artisanat pour le rendre plus performant et porteur de l'économie.

On peut retenir de ces analyses que le savoir-faire est la compétence la plus attendue par les employeurs.

Cette analyse des attentes des employeurs est extrêmement importante pour pouvoir mesurer de manière objective leur niveau de satisfaction par rapport aux compétences des sortants des centres qu'ils ont recrutés. Le chapitre suivant présente les résultats de l'enquête sur la satisfaction de ces employeurs.

2.2. Analyse de la satisfaction des employeurs

L'analyse de la satisfaction des employeurs porte d'abord et de manière globale sur trois domaines de compétence (savoir ou connaissances, savoir-vivre ou comportement et savoir-faire ou habileté) pour le taux basique et le taux synthétique, puis sur les compétences dans chaque domaine. Pour rappel, le calcul

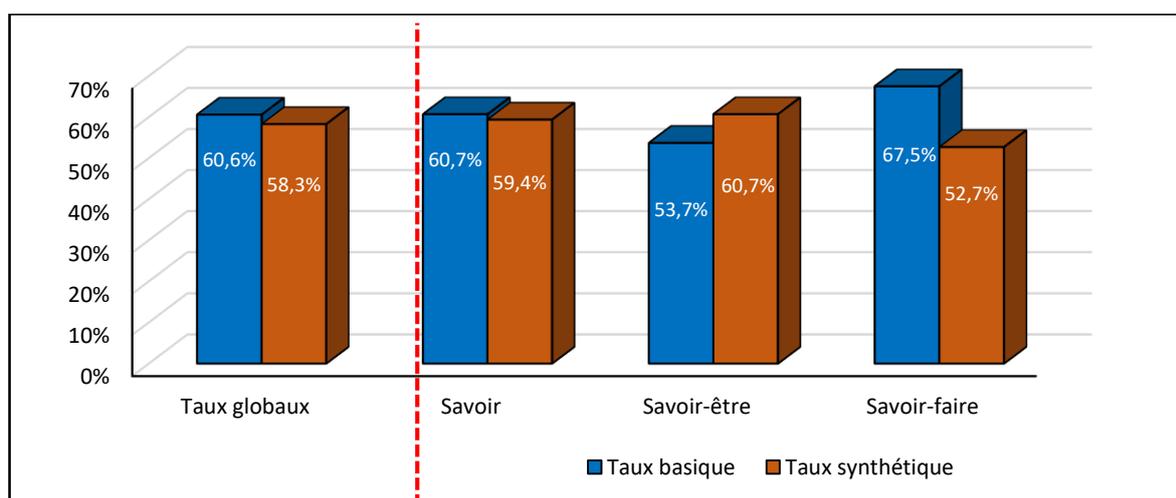
de ces taux ne prend en compte que les employeurs qui ont exprimé des attentes moyennes ou fortes. Les attentes faibles ne sont pas prises en compte, car elles ont été considérées plus proches de la catégorie « sans attente ». En outre, lorsque les attentes sont faibles, même une faible compétence peut être satisfaisante, ce qui pourrait biaiser le résultat final.

2.2.1. Analyse globale de la satisfaction des employeurs

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

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

Les taux basique et synthétique de satisfaction des employeurs sont consignés dans le graphique 18 qui suit



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 18 : Taux basique et synthétique de satisfaction des employeurs

Satisfaction globale : Le taux de satisfaction global synthétique des employeurs est de 58,3 % contre 60,6 % pour le taux global basique, soit une différence de 2,3 points de pourcentage. La première enquête de satisfaction réalisée en 2017, qui avait utilisé le taux basique, avait révélé un taux global de satisfaction de 94,7 %, dépassant largement la valeur cible de 60 % du projet appuyé par Lux-Dev. Le taux global synthétique de 58,3 % de la présente étude est beaucoup plus proche de la valeur cible du projet.

Ce taux global de satisfaction a également été calculé en adoptant chacune des deux méthodes pour chaque domaine de compétence des sortants, en l'occurrence le savoir, le savoir-vivre et le savoir-faire.

- **Satisfaction globale concernant le savoir des sortants** : La méthode basique révèle un taux de satisfaction de 60,7 %, alors que la méthode synthétique affiche un taux de 59,4 %. On constate que l'écart de 1,3 point de pourcentage entre ces deux taux n'est pas très important.

- **Satisfaction globale concernant le savoir-vivre des sortants** : la méthode basique présente un taux de 53,7 % alors que la méthode synthétique révèle un taux de 60,7 %, soit une différence significative de 7 points de pourcentage.
- **Satisfaction globale concernant le savoir-faire des sortants** : Selon la méthode basique, le taux de satisfaction des employeurs est de 67,5 %, là où la méthode synthétique affiche un taux de 52,7 %. L'écart de 14,8 points de pourcentage est très élevé. L'analyse fine de la satisfaction des employeurs pour ce domaine de compétence est très importante, car c'est là qu'ils ont exprimé des attentes les plus fortes. Pour vérifier la fiabilité des taux de satisfaction basique et synthétique obtenus pour ce domaine de compétence, deux autres critères d'appréciation ont été introduits, à savoir la supervision et le rendement, avec les hypothèses suivantes : i) l'employeur supervise quotidiennement son employé dans l'exécution de ses tâches, si ce dernier n'a pas un savoir-faire bien développé ; ii) le rendement d'un sortant recruté par une entreprise croît régulièrement et atteint un niveau satisfaisant au bout d'un an au maximum. Les résultats de l'étude montrent que plus de neuf employeurs sur dix supervisent régulièrement leurs employés dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes⁹. Le taux de satisfaction des employeurs par rapport au rendement de leurs employés est de 56 % après un an de travail contre 42 % après six mois de travail et 38 % après trois mois. Le taux de satisfaction de 56 % est beaucoup plus proche du taux synthétique (52,7 %) que du taux basique (67,5 %).

Ainsi, en désagrégeant les taux globaux basique et synthétique de satisfaction par domaine de compétence, on constate au moins que :

- le taux global synthétique de satisfaction des employeurs (58,3 %) a été tiré vers le bas par le taux de satisfaction de 52,7 % obtenu au niveau du domaine de compétence « savoir-faire ». En effet, les taux des deux autres domaines de compétence – « savoir » et « savoir-vivre » – sont assez élevés, soit 59,4 % et 60,7 %, respectivement ;
- le taux basique a une tendance globale à surestimer le niveau de satisfaction des employeurs, comme le montrent les taux globaux et ceux du savoir et du savoir-faire. Le taux synthétique semble alors être plus cohérent que le taux basique pour l'analyse la satisfaction de l'employeur.

Pour la poursuite de l'analyse de la satisfaction des employeurs, notamment l'affinement pour chaque domaine de compétence et l'analyse par secteur économique des entreprises, c'est le taux synthétique de satisfaction des employeurs qui sera utilisé.

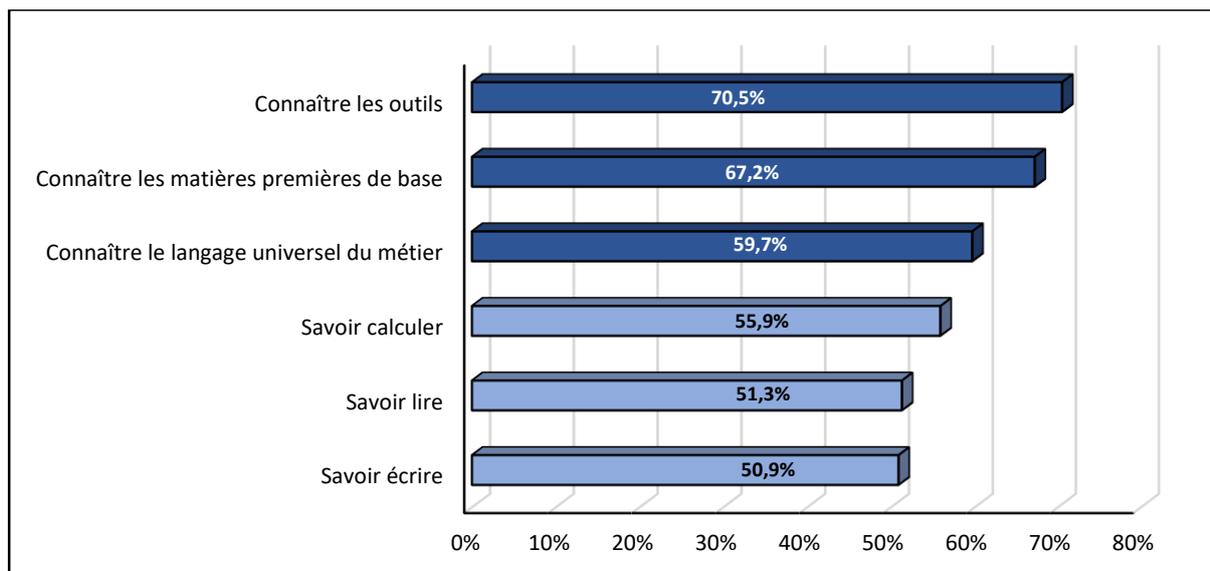
2.2.2. Analyse détaillée de la satisfaction des employeurs par domaine de compétence

Pour chaque domaine de compétence, l'analyse de la satisfaction des employeurs va s'appliquer à chaque compétence attendue chez le sortant.

2.2.2.1. Satisfaction des employeurs par rapport au savoir ou connaissances des sortants des centres de formation

L'affinement de l'analyse de la satisfaction des employeurs par rapport au savoir des sortants porte sur les six principales compétences pour lesquelles les employeurs avaient exprimé des attentes moyennes et fortes. La satisfaction des employeurs est mesurée ici en termes de savoir lire, savoir écrire, savoir calculer, connaître les outils, connaître les matières premières de base et connaître le langage universel du métier (graphique 19).

⁹ Voir Annexe 6 : Rendement et fréquence de supervision de l'employé



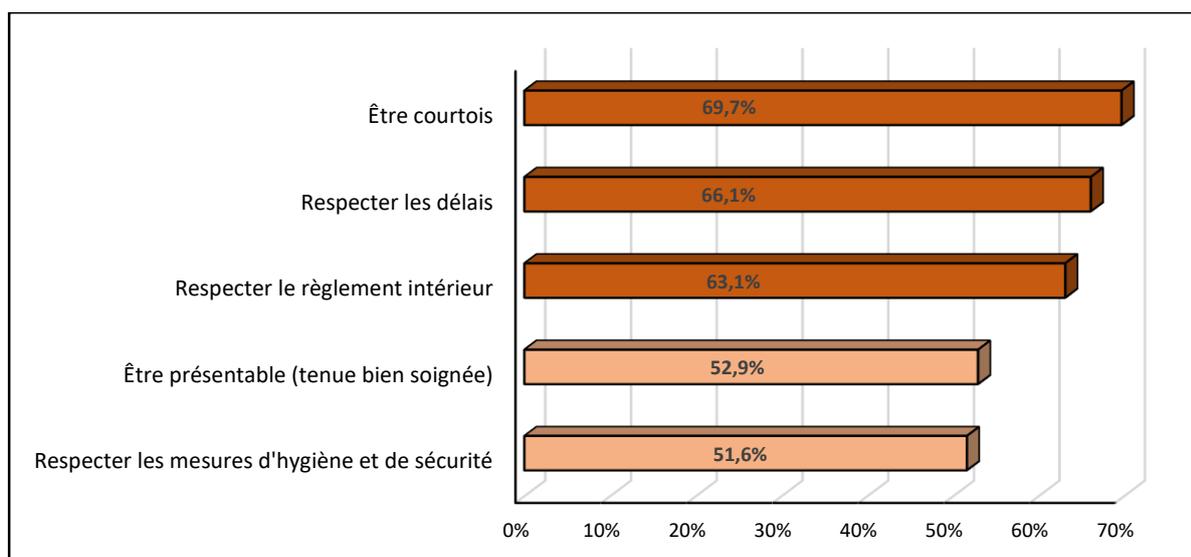
Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 19 : Satisfaction des employeurs par rapport au savoir ou connaissances de l'employé

Ce graphique ci-dessus montre que les employeurs ont exprimé une plus grande satisfaction vis-à-vis des sortants des centres par rapport à leur connaissance des outils, des matières premières de base et du langage universel du métier, avec respectivement des taux de 70,5 %, 67,2 % et 59,7 %. Par contre, les compétences des sortants en calcul, lecture et écriture, sont moins satisfaisantes pour les employeurs, dans la mesure où les taux de satisfaction pour ces compétences sont respectivement de 55,9 %, 51,3 % et 50,9 %. Les faiblesses des sortants se situeraient au niveau de la lecture, de l'écriture et dans une moindre mesure du calcul. La faible satisfaction des employeurs exprimée pour ces trois compétences aurait impacté le taux global de satisfaction de 59,4 % de ce domaine de compétence.

2.2.2.2 Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-vivre

Il s'agit d'analyser la satisfaction des employeurs par rapport aux comportements et attitudes des employés. Cette analyse porte sur le respect du règlement intérieur, des mesures d'hygiène et de sécurité, des délais donnés aux clients, ainsi que la présentation, avec une tenue bien soignée, et la courtoisie (graphique 20).



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 20 : Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-être de l'employé

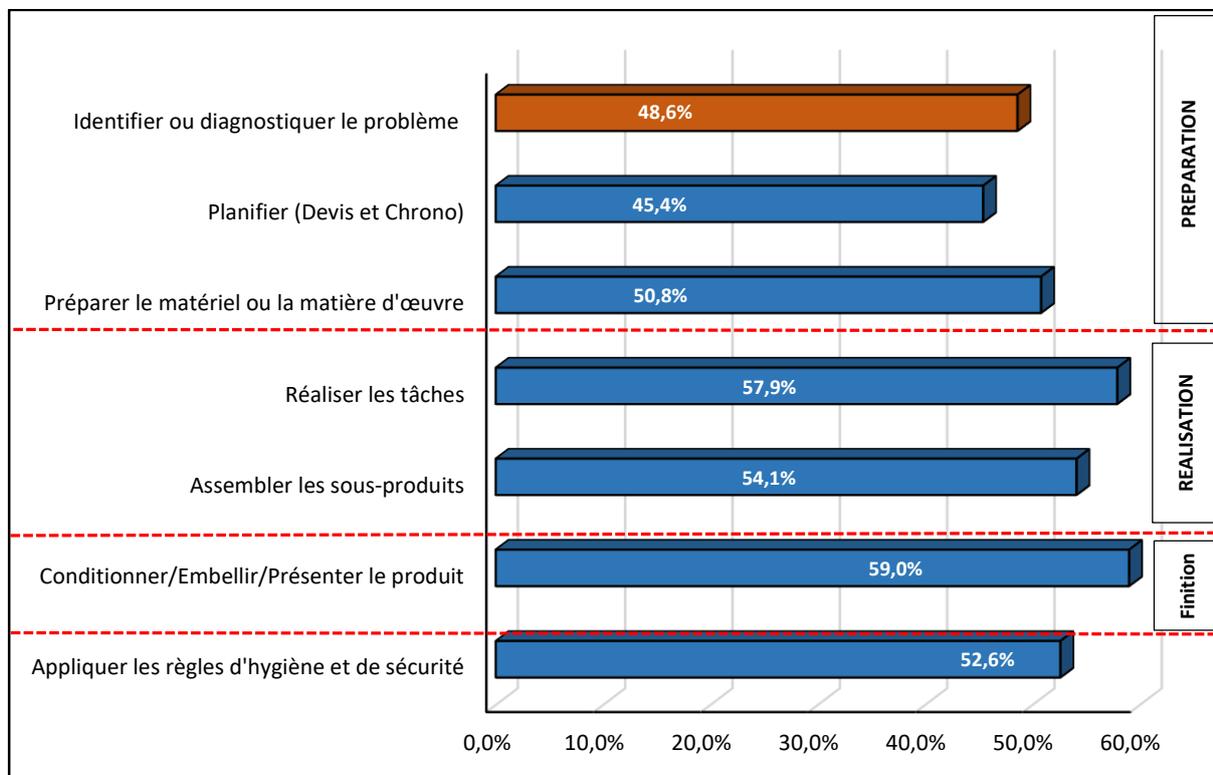
Pour ce domaine de compétence, les meilleurs niveaux de satisfaction des employeurs ont trait à la courtoisie des employés et à leur respect des délais et du règlement intérieur ou mode de fonctionnement de l'entreprise, avec des taux de 69,7 %, 66,1 % et 63,1 %, respectivement.

Les sortants qui ont été recrutés veilleraient moins bien à leur "présentabilité" et ne respecteraient pas assez les mesures d'hygiène et de sécurité, car les taux de satisfaction pour ces deux compétences sont tout juste au-dessus de la barre des 50 %, avec respectivement 52,9 % et 51,6 %. Au regard des secteurs économiques dans lesquels évoluent ces entreprises, le taux de satisfaction relatif au respect des mesures d'hygiène et de sécurité (51,6%) doit susciter réflexion.

On peut retenir de ces analyses que le taux de satisfaction global des employeurs pour le savoir-vivre de 60,7 % est essentiellement obtenu grâce au niveau élevé de satisfaction des employeurs quant à la courtoisie des employés, au respect des délais donnés aux clients et au respect du règlement intérieur.

2.2.2.3 Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire

Le savoir-faire est un domaine de compétence pour lequel les employeurs des sortants des centres de formation professionnelle ont exprimé de fortes attentes. Le niveau de satisfaction des employeurs dépend des compétences que les employés montrent : i) dans la phase de préparation des tâches avec une identification ou un diagnostic précis du problème, une planification des tâches à réaliser (outils, matériel ou matière d'œuvre, temps nécessaire), la préparation du matériel, de la matière d'œuvre ou du terrain ; ii) dans la phase d'accomplissement des tâches par l'exécution correcte de celles-ci et l'assemblage des différents sous-produits ; et enfin iii) dans la phase de finition pour une présentation du produit final sous sa meilleure forme. Toutes ces compétences doivent être démontrées en appliquant les règles d'hygiène et de sécurité. Le graphique 21 donne la satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire de l'employé.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 21 : Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire de l'employé

Ce Graphique 21 ci-dessus montre que la proportion des employeurs satisfaits n'atteint pas les 60 %, quelle que soit la phase ou la compétence visée des employés.

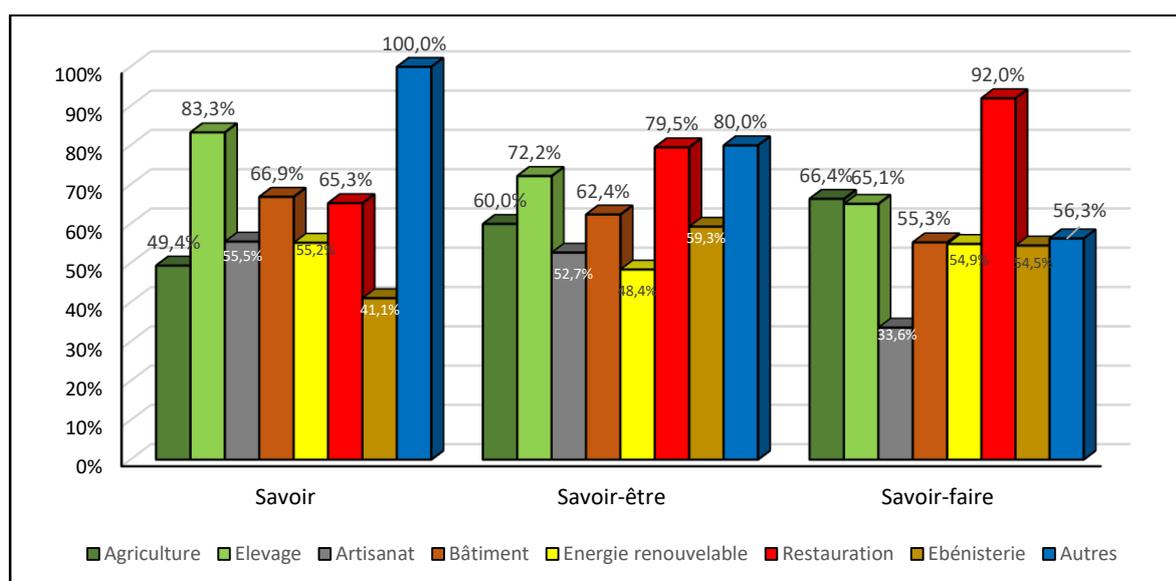
- **Phase de préparation** : Pour les trois compétences, le taux moyen de satisfaction des employeurs est de 48,2 %. Cependant, les employeurs ont montré une plus grande satisfaction pour la compétence des employés en matière de préparation du matériel, de la matière d'œuvre ou du terrain, avec un taux de 50,8 %. Le plus faible taux de satisfaction pour cette phase concerne la compétence des sortants en planification des tâches, notamment l'élaboration d'un devis et d'un chronogramme. Or, cette compétence est importante pour le respect des délais et des coûts communiqués aux clients. Il faut également noter que la compétence « identifier le problème » concerne uniquement les employeurs des sortants des filières mécaniques ;
- **Phase de réalisation** : Les employeurs affichent une plus grande satisfaction pour l'exécution des tâches, avec un taux de 57,9 %. L'assemblage des sous-produits est moins satisfaisant, puisque le taux tombe à 54,1 % ;
- **Phase de finition** : Les sortants des centres de formation professionnelle semblent avoir des compétences assez satisfaisantes en matière de finition des produits, y compris le conditionnement, l'embellissement et la présentation, dans la mesure où le taux de satisfaction est de 59 %, soit le taux le plus élevé parmi ceux enregistrés pour l'ensemble des compétences relatives au savoir-faire.

Les règles d'hygiène et de sécurité s'appliquent à toutes les trois phases du savoir-faire (Préparation-Réalisation-Finition). Le taux moyen de satisfaction pour ce domaine de compétence est de 52,6 %.

Après cette analyse détaillée de la satisfaction des employeurs au titre des trois phases du savoir-faire, on pourrait expliquer le taux global synthétique de satisfaction de 52,7 % obtenu pour ce domaine de compétence essentiellement par les taux de satisfaction de la phase de préparation, plus spécifiquement pour les compétences liées au diagnostic et à la planification.

2.3. Satisfaction des employeurs par secteur économique

Ce chapitre analyse, dans un premier temps, le niveau de satisfaction global des employeurs par domaine de compétence, avant de l'approfondir la réflexion en s'intéressant à chaque compétence dans chaque domaine.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 22 : Taux de satisfaction des employeurs par secteur économique

2.3.1. Satisfaction globale par domaine de compétence

- **Savoir des sortants** : Le graphique montre que les employeurs des entreprises évoluant dans les secteurs économiques de l'élevage, du bâtiment et de la restauration sont plus satisfaits du savoir de leurs employés que ceux des autres secteurs, avec des taux globaux respectifs de 83,3 %, 66,9 % et 65,3 %. Les secteurs qui ont enregistré les plus faibles taux de satisfaction sont l'ébénisterie et l'agriculture avec respectivement 41,1 % et 49,4 %.
- **Savoir-vivre des sortants** : La satisfaction la plus importante a été enregistrée chez les employeurs des secteurs de la restauration, de l'élevage, du bâtiment et de l'agriculture, avec des taux respectifs de 79,5 %, 72,2 %, 62,4 % et 60 %. Le savoir-vivre des sortants est moins satisfaisant pour les employeurs des secteurs des énergies renouvelables et de l'artisanat avec des taux de 48,4 % et 52,7 %, respectivement.
- **Savoir-faire des sortants** : Trois secteurs sortent du lot, à savoir la restauration, l'agriculture et l'élevage avec respectivement des taux de satisfaction de 92 %, 66,4 % et 65,1 %. Le plus faible taux de satisfaction concernant le savoir-faire a été enregistré chez les employeurs du secteur de l'artisanat, avec un taux de 33,6 %.

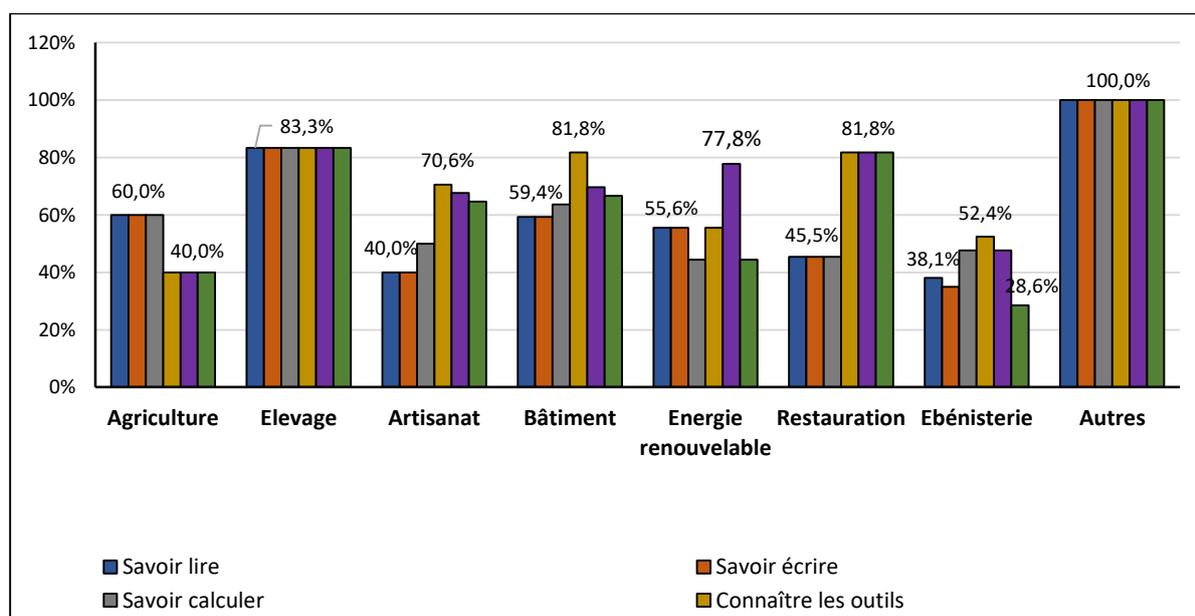
En observant le graphique, on constate que les employeurs des secteurs de la restauration et de l'agriculture sont plus satisfaits des compétences en matière de savoir-faire que de celles liées au savoir ou connaissances. Par contre, les employeurs du secteur économique de l'élevage apprécient mieux les compétences liées au(x) savoir ou connaissances de leurs employés que celles relatives au savoir-faire.

Les secteurs de l'élevage et de la restauration sont les deux secteurs qui ont enregistré une plus grande satisfaction pour les trois domaines de compétence.

Toutefois, outre les niveaux de satisfaction globaux exprimés par les employeurs pour chaque domaine de compétence, il est important d'affiner l'analyse au niveau des compétences elles-mêmes.

2.3.2. Satisfaction des employeurs par rapport au savoir des sortants selon le secteur économique

L'analyse porte pour chaque secteur économique sur le niveau de satisfaction des employeurs concernant les compétences des sortants recrutés en lecture, écriture et calcul, ainsi qu'en matière de connaissance des outils de travail, des matières premières de base et du langage universel du métier. Le graphique 23 montre la satisfaction des employeurs par rapport aux compétences relatives au savoir des sortants.



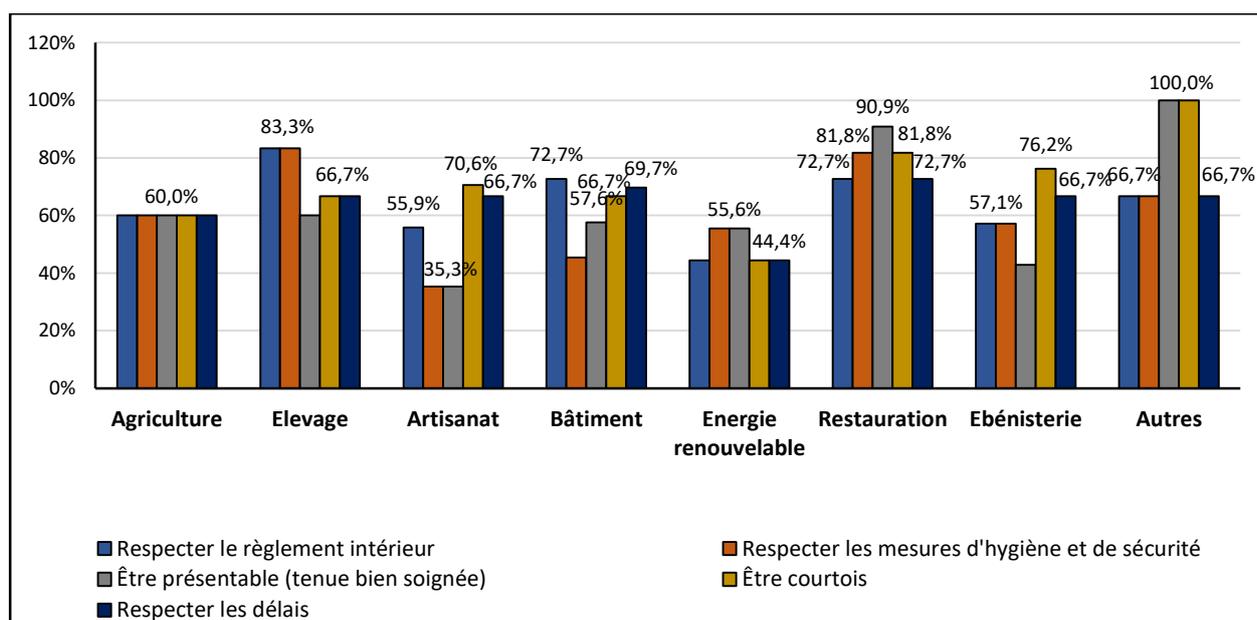
Graphique 23 : Satisfaction des employeurs par rapport aux compétences relatives au savoir des sortants.

- **Agriculture** : Les employeurs de ce secteur ont exprimé une plus grande satisfaction pour les compétences des recrues en lecture, écriture et calcul avec un taux de satisfaction de 60 %. Ce taux élevé peut s'expliquer par le fait que 50 %¹⁰ des sortants qui avaient été formés dans les filières de l'agriculture et de l'élevage avaient un niveau d'instruction du supérieur. Par contre, le taux de 40 % attribué à la connaissance des outils, des matières premières de base et du langage universel du métier témoigne d'une certaine insatisfaction des employeurs concernant ces compétences.
- **Elevage** : Avec un taux de 83,3 % pour toutes les six compétences, les employeurs de ce secteur économique ont exprimé une assez grande satisfaction pour les compétences qu'ils attendaient des sortants des centres.
- **Artisanat** : Les plus grandes satisfactions des employeurs de ce secteur viennent de la bonne connaissance des sortants des outils, des matières premières de base et du langage universel du métier, avec des taux de satisfaction respectifs de 70,6 %, 67,6 % et 64,7 %. Contrairement aux secteurs de l'agriculture et de l'élevage, les compétences des sortants en lecture, écriture et calcul sont beaucoup moins satisfaisantes avec des taux de 40 % pour les deux premières compétences et 50 % pour la dernière.
- **Bâtiment** : La situation est semblable à celle de l'artisanat même si les niveaux de satisfaction pour les six compétences sont un peu plus élevés. En effet, les employeurs sont plus satisfaits de la bonne connaissance des sortants des outils, des matières premières de base et du langage universel du métier avec des taux de satisfaction respectifs de 81,8 %, 69,7 % et 66,7 %. Les compétences en lecture, écriture et calcul sont moins satisfaisantes, dans la mesure où les trois taux varient de 59,4 % à 63,6 %.
- **Energies renouvelables** : Le niveau le plus élevé de satisfaction des employeurs a trait à la connaissance des matières premières de base par les sortants, avec un taux de 77,8 %, suivie, dans une moindre mesure des compétences en lecture, écriture et connaissance des outils. Pour les employeurs, les compétences en calcul et en connaissance du langage universel du métier sont insatisfaisantes avec des taux de 44,4 %.
- **Restauration** : La situation est semblable à celles de l'artisanat et du bâtiment avec une bonne satisfaction des employeurs pour la connaissance des outils, des matières premières de base et du langage universel du métier, comme le montre le taux de satisfaction de 81,8 % pour chacune des trois compétences. La lecture, l'écriture et le calcul constituent encore des faiblesses pour les sortants, car les employeurs ne sont satisfaits de ces trois compétences qu'à 45,5 %.
- **Ebénisterie** : Seule la connaissance des outils satisfait moyennement les employeurs, avec un taux de 52,4 %. Elle est suivie des compétences en calcul et de la connaissance des matières premières de base, pour lesquelles le niveau de satisfaction des employeurs se situe à 47,6 %. Les compétences en lecture, écriture et connaissance du langage universel du métier sont beaucoup moins satisfaisantes avec des taux respectifs de 38,1 %, 35 % et 28,6 %.

¹⁰ Source : Enquête annuelle sur l'insertion professionnelle des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

2.3.3. Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-vivre des sortants selon le secteur économique

La satisfaction des employeurs des différents secteurs économiques se traduit par l'appréciation qu'expriment les employeurs en ce qui concerne les compétences des sortants par rapport aux domaines de compétences liés au « savoir-être » de l'employé. En effet, l'analyse porte sur la satisfaction des employeurs concernant le respect du règlement intérieur, des mesures d'hygiène et de sécurité et des délais donnés aux clients, par rapport à la courtoisie et la présentabilité, avec une tenue bien soignée. Cette évaluation repose sur les déclarations des employeurs des différents secteurs économiques. La satisfaction des employeurs par rapport aux compétences relatives au savoir-vivre des sortants est donnée dans le graphique 24



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 24 : Satisfaction des employeurs par rapport aux compétences relatives au savoir-être des sortants

L'analyse de la satisfaction des employeurs des différents secteurs économiques montre que 90,9 % des employeurs du secteur de la restauration sont satisfaits de leurs employés qui veillent à leur "présentabilité", avec des tenues bien soignées. Le secteur affiche également un bon niveau de satisfaction pour la courtoisie des employés et leur respect des mesures d'hygiène et de sécurité. Quant au secteur de l'élevage, 83,3 % des employeurs sont satisfaits du respect du règlement intérieur et des mesures d'hygiène et de sécurité. Dans les secteurs de l'artisanat et de l'ébénisterie, la satisfaction des employeurs est plus importante pour la courtoisie et le respect des délais avec respectivement 70,6 % et 66,7 % pour l'artisanat et 76,2 % et 66,7 % pour l'ébénisterie.

Quelles que soient les compétences liées au « savoir-être », les employeurs du secteur de la restauration sont globalement satisfaits. Par contre, la satisfaction des employeurs du secteur de l'artisanat est faible pour certaines compétences comme le respect des mesures d'hygiène et de sécurité et la présentabilité de l'employé, pour lesquels le taux est estimé à 35,3 %.

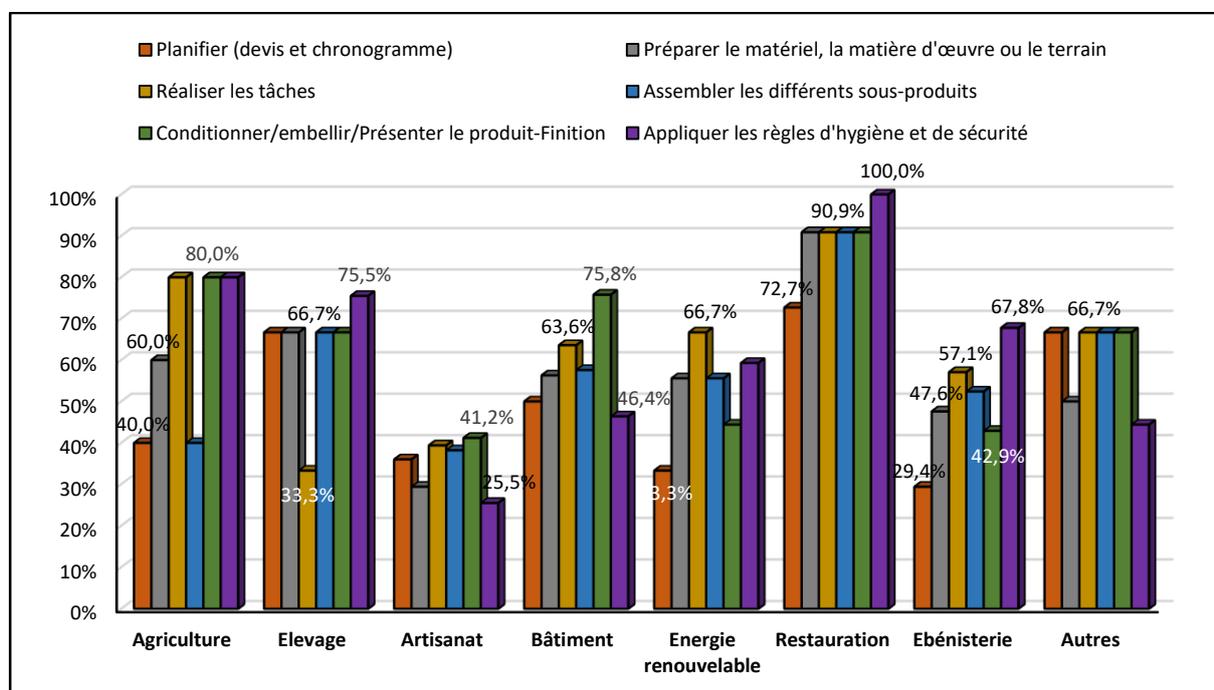
La satisfaction globale des employeurs en ce qui concerne le « savoir-vivre » des employés (60,7 %) serait tirée vers le bas par l'artisanat, avec les 35,3 % de satisfaction pour le respect des mesures

d'hygiène et de sécurité et la « présentabilité » de l'employé, les énergies renouvelables avec 44,4 % de satisfaction pour le respect du règlement intérieur et des délais donnés aux clients et la courtoisie.

2.3.4. Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire du sortant selon le secteur économique

Le savoir-faire est le domaine de compétence qui comporte le plus grand nombre de compétences attendues par les employeurs dans la mesure où il comporte les phases de préparation, de réalisation et de finition. Il s'agit des compétences « identifier le problème », « planifier (devis et chronogramme) », « préparer le matériel, la matière d'œuvre ou le terrain », « appliquer les règles d'hygiène et de sécurité », « réaliser les tâches », « assembler les différents sous-produits », « appliquer les règles d'hygiène et de sécurité », « conditionner/embellir/présenter le produit » et « appliquer les règles d'hygiène et de sécurité ».

Il ressort de l'enquête que la compétence « identifier le problème » ne concerne que les secteurs de l'artisanat et des énergies renouvelables. Donc cette compétence spécifique peut être isolée et ne sera pas évoquée que pour ces deux secteurs.



Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Graphique 25 : Evaluation de la satisfaction des employeurs selon les compétences en termes de savoir-faire et le secteur économique

Globalement, on constate que les entreprises des secteurs de la restauration, de l'agriculture, de l'élevage, « Autres » et du bâtiment ont exprimés une plus grande satisfaction concernant les compétences de leurs employés, avec des taux moyens de 89,4 %, 63,3 %, 62,6 %, 60,2 % et 58,3 %, respectivement.

- **Restauration** : Quelles que soient les compétences liées au « savoir-faire », les employeurs de ce secteur sont plus satisfaits que ceux des autres secteurs. Cette satisfaction est maximale pour la compétence « appliquer les règles d'hygiène et de sécurité », avec un taux de 100 %. La compétence « planifier » (devis et chronogramme) enregistre le plus faible taux (72,7 %). Les employeurs ont exprimé le même niveau de satisfaction pour les quatre autres compétences, soit 90,9%.

- **Agriculture** : La plus grande satisfaction des employeurs est relative aux compétences des employés en matière d'application des règles d'hygiène et de sécurité et de la finition des tâches. Ces trois compétences ont enregistré un taux de satisfaction de 80 %. La préparation du matériel, de la matière d'œuvre ou du terrain enregistre un taux intermédiaire de 60 %. Les plus faibles taux de satisfaction (40 %) de ce secteur ont trait aux compétences relatives à la planification et à l'assemblage des produits.
- **Élevage** : Si l'application des règles d'hygiène et de sécurité est satisfaisante pour les employeurs avec un taux de 75,5 %, c'est l'inverse qui se produit pour la réalisation des tâches pour laquelle le taux de satisfaction s'élève à seulement 33,3 %.
- **Bâtiment** : La réalisation des tâches et la finition ont enregistré les taux de satisfaction les plus élevés, avec respectivement 63,6 % et 75,8 %. L'application des règles d'hygiène et de sécurité obtient le plus faible taux de satisfaction, soit 46,4 %. Le taux de satisfaction des employeurs pour les trois autres compétences varie de 50 % à 57,6 %.

L'artisanat et l'ébénisterie enregistrent les taux moyens de satisfaction les plus faibles pour ce domaine de compétence.

Artisanat : Le taux moyen de satisfaction s'établit à 35 %. Aucune des compétences n'a atteint la barre des 50 % de satisfaction des employeurs. La préparation du matériel, de la matière d'œuvre ou du terrain et l'application des règles d'hygiène et de sécurité sont les compétences pour lesquelles les employeurs sont les moins satisfaits, avec des taux de 29,4 % et 25,5 %, respectivement. Le taux de satisfaction pour les autres compétences varie de 36 % à 46 %.

Ébénisterie : La planification, la préparation du matériel, de la matière d'œuvre ou du terrain et la finition sont les compétences les moins satisfaisantes pour les employeurs avec des taux respectifs de 29,4 %, 47,6 % et 42,9 %.

L'analyse du niveau de satisfaction des employeurs par secteur d'activité permet de mieux comprendre non seulement le taux de satisfaction de 52,7 % obtenu pour le savoir-faire des employés sortis des centres de formation, mais également le taux global synthétique de 58,3 %. Certains secteurs tels que l'artisanat et l'ébénisterie ont tiré ces taux vers le bas.

CONCLUSION

L'étude a permis de faire ressortir les entreprises qui attirent ou recrutent plus les sortants. On a pu recenser parmi les 160 entreprises travaillant dans 19 principaux secteurs d'activité, des entreprises dont l'activité principale est la menuiserie bois, l'aviculture, la mécanique d'engins à 2 roues, le carrelage et le maraîchage, et qui recrutent plus de la moitié des sortants. Une part importante des entreprises qui ont recruté des sortants sont des micros et de petites entreprises (1 à 10 employés). Il faut signaler qu'une portion non négligeable des sortants est en auto-emploi. De plus, il est intéressant de mentionner que la moitié des femmes chefs d'entreprise sont en auto-emploi, contre seulement deux chefs d'entreprise hommes sur dix.

Les résultats de cette étude montrent que les secteurs économiques de l'agriculture et de l'élevage semblent être les domaines de prédilection de l'auto-emploi/, comparativement aux autres secteurs économiques. Par contre, on retrouve l'artisanat dans toutes les tailles d'entreprise mais l'effectif reste faible dans l'auto-emploi. L'étude révèle que la plupart des entreprises évoluant dans la restauration et dans le bâtiment sont des micros et moyennes entreprises.

On note également dans la présence de toutes les cinq catégories d'entreprises dans les villes de Ségou et de San, mais avec des répartitions différentes. Par contre, l'auto-emploi occupe une place importante dans la ville de Bla. Il faut noter que les entreprises qui ont recruté des sortants des centres de formation professionnelle dans les localités hors de la zone d'intervention du projet (Bamako, Nioro du sahel et Koulikoro) sont essentiellement des micros entreprises. Par ailleurs, on rencontre une plus grande diversité des secteurs économiques dans les entreprises établies dans les villes de Ségou et Bla. Cette étude a révélé que la moitié des entreprises établies à San est dans l'artisanat. Les entreprises localisées à Bamako sont principalement dans deux secteurs économiques, à savoir le bâtiment et les énergies renouvelables.

De plus, les résultats de l'étude, relativement aux critères de recrutement des sortants par les entreprises, démontrent que le critère « professionnalisme » vient en première position, suivi du « respect du règlement intérieur » et de l'« amour du métier ». Quant aux résultats liés aux secteurs économiques, à l'exception de l'artisanat et de la restauration, le professionnalisme apparaît comme le critère le plus important lors du recrutement. Le critère « professionnalisme » s'affiche comme le critère de recrutement privilégié par les employeurs quelle que soit la localité d'implantation de l'entreprise à l'exception de la ville de San.

Aussi, l'enquête a révélé que de 2016 à 2018, les entreprises ont procédé à 1 798 recrutements répartis comme suit : 626 en 2016, 488 en 2017 et 684 en 2018, soit une moyenne annuelle de 600 recrutements. Une partie des personnes recrutées viennent du Dispositif de Formation Professionnelle (DFP). Il noter qu'en 2018, l'effectif des recrues issues du DFP a dépassé nettement celui de ceux qui ne sont pas sortis du dispositif.

D'une part, les résultats de l'étude concernant les attentes exprimées par les employeurs par rapport aux compétences (savoir, savoir-vivre et savoir-faire) des employés montrent que, de façon générale, les employeurs accordent une grande importance aux trois domaines de compétence. Quant aux résultats par rapport aux secteurs économiques, à l'exception du bâtiment et des énergies renouvelables, les entreprises ont exprimé de plus fortes attentes concernant le savoir-faire des sortants, particulièrement dans les secteurs de la restauration, de l'élevage et de l'agriculture.

D'autre part, les résultats de l'étude en ce qui concerne la satisfaction des employeurs des sortants montrent que le taux de satisfaction global synthétique des employeurs est faible par rapport au taux de satisfaction global basique. Le taux basique a une tendance à surestimer le niveau de satisfaction des employeurs comme le montrent les taux globaux et ceux liés au savoir et au savoir-faire. Le taux synthétique semble alors être plus cohérent que le taux basique pour analyser la satisfaction de l'employeur.

L'analyse de la satisfaction des employeurs par rapport au savoir ou connaissances montre que les employeurs sont satisfaits du niveau de connaissance des outils, des matières premières de base et du langage universel du métier de leurs employés, mais sont moins satisfaits quant à la capacité de ses employés à lire, écrire et calculer. Pour le savoir-vivre les employeurs sont essentiellement satisfaits par rapport à la courtoisie des employés, au respect des délais donnés aux clients et du règlement intérieur. Le faible taux de satisfaction des employeurs concernant le savoir-faire

est dû à un certain nombre de compétences identifiées dans la phase de préparation, à savoir la capacité du sortant employé à diagnostiquer le problème et planifier les activités.

La satisfaction des employeurs dans les secteurs économiques de l'élevage et de la restauration est la plus grande pour les trois domaines de compétence. Par ailleurs, il a été enregistré un taux faible et inquiétant concernant le respect des mesures d'hygiène et de sécurité dans le secteur économique de la restauration. Ce faible taux doit susciter des réflexions.

RECOMMANDATIONS

Sur la base des résultats de cette étude comme un outil d'aide à la décision, nous formulons quelques recommandons à l'intention des différents partenaires à la formation professionnelle.

✓ **L'Etat et le projet Lux-Dev**

- Accompagner et appuyer les sortants, essentiellement en auto emploi ou recrutés par les micros et petites entreprises pour favoriser l'insertion ;
- au regard de l'évolution du recrutement des sortants du DFP 2016-2018, il est impératif de procéder à une analyse approfondie de l'effet et de l'impact des BLEE pour mieux canaliser les acquis et partager avec d'autres régions du Mali l'expérience de la région de Ségou ;
- introduire dans les référentiels de la formation professionnelle les compétences recherchées par les employeurs.

✓ **Les centres de formation**

- Consigner dans les programmes de formation le développement de la compétence « respect des mesures d'hygiène et de sécurité » dans la filière restauration ;
- vu le niveau élevé des attentes des employeurs par rapport au savoir-faire des employés et leur faible niveau de satisfaction, il est nécessaire d'améliorer cette compétence pour une meilleure employabilité des sortants des centres de formation professionnelle et productivité des entreprises ;
- pérenniser les bonnes pratiques qui ont suscité la satisfaction des employeurs des secteurs économiques de l'élevage et de la restauration.

✓ **Les employeurs**

Donner la possibilité aux apprenants de se familiariser avec le milieu professionnel à travers des stages en entreprise, des conférences de professionnels dans les centres de formation, etc.

ANNEXES

Annexe 1 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences en termes de savoir ou connaissances des sortants

Eléments de compétence	Attentes	Effectif	%
Savoir lire	sans attente	0	0
	faibles	6	3,8
	moyennes	63	39,4
	fortes	91	56,9
Savoir écrire	sans attente	0	0
	faibles	7	4,4
	moyennes	65	40,6
	fortes	88	55,0
Savoir calculer	sans attente	0	0
	faibles	5	3,1
	moyennes	59	36,9
	fortes	96	60,0
Connaître les outils	sans attente	0	0
	faibles	1	0,6
	moyennes	47	29,4
	fortes	112	70,0
Connaître les matières premières de base	sans attente	0	0
	faibles	1	0,6
	moyennes	49	30,6
	fortes	110	68,8
Connaître le langage universel du métier	sans attente	2	1,3
	faibles	2	1,3
	moyennes	70	43,8
	fortes	86	53,8

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Annexe 2 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences en termes de savoir-être des sortants

Attentes liées au savoir-être	Attentes	Effectif	%
Respecter le règlement intérieur	sans attente	0	0,0
	faibles	1	0,6
	moyennes	56	35,0
	fortes	103	64,4
Respecter les mesures d'hygiène et de sécurité	sans attente	0	0
	faibles	1	0,6
	moyennes	72	45,0
	fortes	87	54,4
Être présentable (tenue bien soignée)	sans attente	0	0,0
	faibles	2	1,3
	moyennes	80	50,0
	fortes	78	48,8
Être courtois	sans attente	0	0,0
	faibles	1	0,6
	moyennes	52	32,5
	fortes	107	66,9
Respecter les délais	sans attente	0	0,0
	faibles	2	1,3
	moyennes	65	40,6
	fortes	93	58,1

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Annexe 3 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences en termes de savoir-faire des sortants

Attentes liées au savoir-faire	Attentes	Effectif	%
Identifier le problème	sans attente	117	73,1
	faibles	4	2,5
	moyennes	16	10
	fortes	23	14,4
Planifier (devis et chronogramme)	sans attente	1	0,6
	faibles	15	9,4
	moyennes	77	48,1
	fortes	67	41,9
Préparer le matériel, la matière d'œuvre ou le terrain	sans attente	1	0,6
	faibles	2	1,3
	moyennes	62	38,8
	fortes	95	59,4
Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	sans attente	0	0
	faibles	1	0,6
	moyennes	63	39,4
	fortes	96	60,0
Réaliser les tâches	sans attente	0	0
	faibles	2	1,3
	moyennes	54	33,8
	fortes	104	65,0
Assembler les différents sous-produits	sans attente	0	0
	faibles	1	0,6
	moyennes	62	38,8
	fortes	97	60,6
Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	sans attente	0	0
	faibles	2	1,3
	moyennes	61	38,1
	fortes	97	60,6
Conditionner/embellir/présenter le produit – finition	sans attente	0	0
	faibles	1	0,6
	moyennes	56	35
	fortes	103	64,4
Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité – finition	sans attente	1	0,6
	faibles	3	1,9
	moyennes	56	35
	fortes	100	62,5

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-Dev, ONEF 2019

Annexe 4 : classification des secteurs économiques, PRODEFPE 2015

Secteur économique 1 et 2 : Transports et Travaux publics		
N°	FILIERES	Métiers
1	Conduite et travaux publics	Conducteur des travaux
		Chef de chantier/surveillant des travaux
2	Gestion des transports ou logistique	Conducteur des véhicules de transport de marchandises et de personnes
		Chef d'exploitation de compagnie de transport
		Logisticien
		Chef de parc automobile et de garage
		Conducteur d'engins lourds
		Conducteur d'engins de TP
3	Mécanique	Mécanicien auto/engins lourds/machines agricoles
		Moniteur d'auto-école
4	Entretien routier	Releveur de dégradations
		Opérateur topographe
		Technicien de laboratoire
Secteur économique 3 : Eau et Hydraulique		
N°	FILIERES	Métiers
1	Production gestion et exploitation de l'eau	Exploitant du service de l'eau
		Aide-foreur
		Aiguadier
Secteur économique 4 : Agriculture		
N°	FILIERES	METIERS
1	Céréalière	Céréaliculteur
		Riziculteur
		Semencier
		Producteur de blé
2	Horticulture	Pépiniériste
		Producteur de pois sucré
		Arboriculteur
		Producteur d'oléagineux
		Maraîcher

Secteur économique 5 : Elevage		
N°	FILIERES	METIERS
1	Bétail-Viande	Eleveur
		Producteur de viande
		Boucher (abattant, détaillant)
2	Lait	Producteur de lait
3	Cuirs et peaux	Collecteur des cuirs et peaux
4	Aviculture	Aviculteur/accoureur
		Marchand de volaille
		Abatteur de volaille
5	Apiculture	Apiculteur
6	Pisciculture/aquaculture	Transformateur/mareyeur
		Poissonnier
7	Alimentation animale	Producteur de fourrage
		Fabricant d'aliments pour volaille et poisson
Secteur économique 6 : Foresterie		
N°	FILIERES	METIERS
1	Production	Fabricant de briquettes combustibles
		Pépiniériste forestier
Secteur économique 7 : Pêche		
N°	FILIERE	METIERS
1	Pêche	Pêcheur
Secteur économique 8 : Mines		
N°	FILIERES	METIERS
1	Prospection minière	Foreur/foreuse
		Géologue prospecteur
		Géophysicien
		Géologue des mines
		Technicien en exploitation minière
2	Exploitation minière	Technicien/technicienne de laboratoire/ Géochimiste
		Agent de laboratoire
		Technicien qualité

Secteur économique 9 : Energie		
N°	FILIERES	METIERS
1	Energies nouvelles et renouvelables	Technicien en énergie solaire photovoltaïque et thermique
		Technicien en énergie Eolienne
		Technicien en énergie de biomasse
		Installateur/maintenancier d'équipements solaires
Secteur économique 10 : Industrie		
N°	FILIERES	METIERS
1	Installation et maintenance d'équipements	Agent de maintenance
2	Opérateur sur machines	Opérateurs de fabrication ou de conditionnement
3	industrielles	Opérateur sur ligne de fabrication ou de conditionnement
Secteur économique 11 : Bâtiment		
N°	FILIERES	METIERS
1	Maçonnerie	Maçon
		Décorateur de façade
		Etanchéiste
		Ferrailleur
		Staffeur
		Confectionneur de briques/pavés/dalles/tuiles
2	Menuiserie	Coffreur
		Menuisier métallique
		Menuisier aluminium
3	Carrelage	Carreleur
		Poseur de pavés/dalles
4	Peinture	Peintre bâtiment
		Peintre décorateur
		Peintre automobile
5	Plomberie	Plombier sanitaire
		Tuyauteur industriel
6	Electricité	Electricien bâtiment

Secteur économique 12 : Assainissement, Hygiène et Environnement		
N°	FILIERES	METIERS
1	Assainissement/ génie sanitaire	Techniciens d'hygiène/assainissement
		Agent d'assainissement
		(Composteur, recycleur, chargé d'incinération, balayeur, etc...)
2	Hygiène et sécurité	Agent de nettoyage industriel
Secteur économique 13 : Hôtellerie		
N°	FILIERES	METIERS
1	Hébergement	Réceptionniste
		Concierge
		Femme de chambre ou valet
		Gouvernante
2	Cuisine	Cuisinier
		Contrôleur nourriture
		Pâtissier
3	Restauration	Commis de restaurant
		Barman
Secteur économique 14 : Tourisme		
N°	FILIERES	METIERS
1	Agence de voyage	Agent de comptoir/ billetterie
		Chef de projet touristique
		Agent de développement
		Touristique local
		Agent de comptoir tourisme
		Animateur touristique
		Guide touristique
Secteur économique 15 : Artisanat		
N°	FILIERES	METIERS
1	Coupe, couture, stylisme	Tailleur
		Brodeur
		Styliste
2	Forge	Forgeron
		Chaudronnier
		Ferblantier
		Ferronnier d'art
3	Sculpture	Sculpteur bois et pierre

		Tailleur de pierre
4	Coiffure-esthétique	Coiffeur/tresseur
5	Bijouterie/joallerie/ orfèvrerie	Bijoutier/ joaillier/orfèvre
6	Electronique	Electronicien
7	Teinture	Teinturier
8	Tapiserie	Tapissier
9	Tissage	Tisserand
10	Photographie	Photographe
11	Froid et climatisation	Frigoriste
12	Poterie céramique	Potier céramique
13	Cordonnerie	Cordonnier
14	Designer	Designer
15	Fabrication d'équipements/matériel	Fabricant de matériels agricoles
		Fabricant de pirogues
		Fabricant des instruments de musique