|  |  |
| --- | --- |
| **MINISTERE DE L’EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE** | **REPUBLIQUE DU MALI** |
| **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*** | **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*** |
| **OBSERVATOIRE NATIONAL DE L’EMPLOI ET DE LA FORMATION** | **UN PEUPLE-UN BUT-UNE FOI** |

**Rapport provisoire**

**Enquête annuelle de satisfaction des employeurs des sortants des centres de formation professionnelle appuyés par le programme MLI022 dans sa zone d’intervention, 2020**



# TABLE DES MATIERES

[TABLE DES MATIERES 1](#_Toc52873193)

[LISTE DES GRAPHIQUES 0](#_Toc52873194)

[LISTE DES ANNEXES 1](#_Toc52873195)

[SIGLES ET ABREVIATION 2](#_Toc52873196)

[RESUME EXECUTIF 3](#_Toc52873197)

[INTRODUCTION 5](#_Toc52873198)

[Contexte et justification 5](#_Toc52873199)

[Objectif 6](#_Toc52873200)

[Méthodologie 6](#_Toc52873201)

[ Réalisation de l’enquête 6](#_Toc52873202)

[ Calcul des taux de satisfaction 7](#_Toc52873203)

[RESULTATS DE L’ETUDE 9](#_Toc52873204)

[SYNOPSIS DES ENTREPRISES QUI ONT RECRUTE LES SORTANTS 9](#_Toc52873205)

[1. Caractéristiques des entreprises 9](#_Toc52873206)

[1.1. Type d’entreprises 9](#_Toc52873207)

[1.2. Secteurs économiques des entreprises 10](#_Toc52873208)

[1.3. Localisation des entreprises 12](#_Toc52873209)

[2. Recrutement des employés 15](#_Toc52873210)

[2.1 Critères de recrutement 15](#_Toc52873211)

[2.2 Evolution des recrutements au cours des trois dernières années 17](#_Toc52873212)

[2.3 Analyse du rendement des employés 20](#_Toc52873213)

[2.4 Analyse de la fréquence de supervision des employés 21](#_Toc52873214)

[ATTENTES ET SATISFACTION DES EMPLOYEURS 23](#_Toc52873215)

[1. Analyse des attentes 23](#_Toc52873216)

[1.1 Analyse des attentes des employeurs par rapports aux compétences 23](#_Toc52873217)

[1.2 Analyse des attentes des employeurs selon les secteurs économiques 26](#_Toc52873218)

[1.3 Analyse des attentes des employeurs selon la taille de l’entreprise 27](#_Toc52873219)

[2. Analyse de la satisfaction des employeurs 28](#_Toc52873220)

[2.1 Analyse globale de la satisfaction des employeurs 28](#_Toc52873221)

[2.2 Analyse détaillée de la satisfaction des employeurs par domaine de compétences 30](#_Toc52873222)

[2.3 Analyse de la satisfaction des employeurs par secteurs économiques 33](#_Toc52873223)

[CONCLUSION 38](#_Toc52873224)

[RECOMMANDATIONS 40](#_Toc52873225)

[ANNEXES 41](#_Toc52873226)

# LISTE DES GRAPHIQUES

[*Graphique 1 : Taille des entreprises (%)* 9](#_Toc52875006)

[*Graphique 2 : Taille des entreprises selon le sexe du chef d’entreprise (%)* 10](#_Toc52875007)

[*Graphique 3 : Répartition des entreprises selon le secteur économique* 11](#_Toc52875008)

[*Graphique 4 : Répartition des entreprises selon le secteur économique et la taille* 11](#_Toc52875009)

[*Graphique 5 : Répartition des entreprises selon sa localité* 12](#_Toc52875010)

[*Graphique 6 : Répartition des entreprises selon la localité et la taille de l’entreprise* 13](#_Toc52875011)

[*Graphique 7 : Répartition des entreprises selon la localité et le secteur économique* 14](#_Toc52875012)

[*Graphique 8 : Importance des critères de recrutement* 15](#_Toc52875013)

[*Graphique 9 : Importance des critères de recrutement selon le secteur économique* 16](#_Toc52875014)

[*Graphique 10 : Importance des critères de recrutement selon la taille de l’entreprise* 16](#_Toc52875015)

[*Graphique 11 : Evolutions des recrutements au cours des trois dernières années* 17](#_Toc52875016)

[*Graphique 12 : Recrutement des sortants des DFP au cours des trois dernières années par secteur économique* 18](#_Toc52875017)

[*Graphique 13 : Recrutement des sortants des DFP au cours des trois dernières années par taille d’entreprise* 19](#_Toc52875018)

[*Graphique 14 : Recrutement des sortants des DFP au cours des trois dernières années par localités* 19](#_Toc52875019)

[*Graphique 15 : Satisfaction des employeurs par rapport au rendement des employés* 20](#_Toc52875020)

[*Graphique 16 : Satisfaction des employeurs par rapport au rendement des employés selon leurs secteurs économiques* 21](#_Toc52875021)

[*Graphique 17 : Fréquence de supervision des employés* 21](#_Toc52875022)

[*Graphique 18 : Fréquence de supervision des employés selon leurs secteurs économiques* 22](#_Toc52875023)

[*Graphique 19 : Attentes globales des employeurs par rapport aux trois domaines de compétences* 23](#_Toc52875024)

[*Graphique 20 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir ou les connaissances* 24](#_Toc52875025)

[*Graphique 21 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir-être* 25](#_Toc52875026)

[*Graphique 22 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir-faire* 26](#_Toc52875027)

[*Graphique 23 : Attentes fortes des employeurs selon le secteur économique de l'entreprise* 27](#_Toc52875028)

[*Graphique 24 : Attentes fortes des employeurs selon la taille de l’entreprise* 28](#_Toc52875029)

[*Graphique 25 : Taux basiques et synthétiques de satisfaction des employeurs* 29](#_Toc52875030)

[*Graphique 26 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoirs ou connaissances de l’employé* 30](#_Toc52875031)

[*Graphique 27 : Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-être de l’employé* 31](#_Toc52875032)

[*Graphique 28 : Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire de l’employé* 32](#_Toc52875033)

[*Graphique 29 : Taux de satisfaction des employeurs par secteurs économiques* 33](#_Toc52875034)

[*Graphique 30 : Satisfaction des employeurs par rapport aux compétences relatives au savoir des sortants* 34](#_Toc52875035)

[*Graphique 31 : Satisfaction des employeurs par rapport aux compétences relatives au savoir-être des sortants* 35](#_Toc52875036)

[*Graphique 32 : Evaluation de la satisfaction des employeurs selon la compétence savoir-faire et le secteur économique* 37](#_Toc52875037)

# LISTE DES ANNEXES

[*Annexe 1 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences du savoir des sortants (%)* 41](#_Toc52875041)

[*Annexe 2 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences du savoir-être des sortants (%)* 41](#_Toc52875042)

[*Annexe 3 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences du savoir-faire des sortants (%)* 41](#_Toc52875043)

[*Annexe 4 : classification des secteurs économiques adoptée par l’ONEF dans le cadre de l’étude de satisfaction des employeurs des sortants des centres de formation professionnel* 42](#_Toc52875044)

[*Annexe 5 : Satisfaction des employeurs par rapport à la compétence savoir des sortants (%)* 42](#_Toc52875045)

[*Annexe 6 : Satisfaction des employeurs par rapport à la compétence savoir-être des sortants (%)* 43](#_Toc52875046)

[*Annexe 7 : Satisfaction des employeurs par rapport à la compétence savoir-faire des sortants (%)* 43](#_Toc52875047)

[*Annexe 8 : Evolution de la fréquence de supervision des sortants dans le temps* 43](#_Toc52875048)

[*Annexe 9 : Raisons de la supervision des sortants (%)* 44](#_Toc52875049)

[*Annexe 10 : Questionnaire sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres de formation professionnelle appuyés par le programme MLI/022 dans sa zone d’intervention.* 45](#_Toc52875050)

# SIGLES ET ABREVIATION

|  |  |
| --- | --- |
| BLEE | Bureau de Liaison Ecole Entreprise |
| CSPRO | Census and Survey Processing System |
| DFP | Dispositif de Formation Professionnelle |
| IIPE | Institut International de Planification de l’Education |
| 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 |
| ZCO | Zone d’Intervention du projet |

# RESUME EXECUTIF

La présente étude, deuxième du genre, a pour objet de déterminer le niveau de satisfaction des employeurs par rapport aux compétences des sortants des centres de formation professionnelles appuyés par le programme MLI022 dans sa zone d’intervention. Pour la réalisation de cette étude, l’ONEF a déjà bénéficié de l’accompagnement de l’équipe d’appui de l’UNESCO (Institut International de Planification de l’Education (IIPE)-Pôle de Dakar et Bureau régional de l’UNESCO pour l’Afrique de l’Ouest – Sahel à Dakar).

Cette étude expose les résultats de l’enquête de satisfaction auprès 319 entreprises où les sortants des centres sont insérés. Elle a d’abord permis de recenser les entreprises qui ont recruté les sortants ainsi que leurs attentes par rapport aux compétences des sortants et ensuite, d’évaluer leur satisfaction. Ce rapport a été traité autour de deux grands chapitres qui sont (i) synopsis des entreprises qui ont recruté les sortants et (ii) les attentes et satisfaction des employeurs.

* ***Synopsis des entreprises qui ont recruté les sortants***

Les 319 entreprises concernées par l’étude, sont réparties entre sept secteurs économiques. Les secteurs économiques de l’artisanat et du bâtiment constituent plus de 60% des entreprises qui ont recruté les sortants. Comme l’étude de l’année dernière, plus de la moitié des entreprises sont des microentreprises 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 grande partie implantées dans la ville de San alors que les petites entreprises sont majoritaires dans les localités de Bla et de Ségou. L’auto-emploi est beaucoup plus développé à Ségou et à Bla.

L’analyse des résultats révèle que parmi les critères de recrutement évoqué par les employeurs des sortants des centres de formation, le savoir-être vient en première position, suivi du savoir-faire et enfin du savoir ou connaissances, avec respectivement des taux 96%, 90% et 88%.

L’enquête a révélé que de 2017 à 2019, les 319 entreprises ont recruté 4 422 individus répartis comme suit : 1 544 en 2017, 1 752 en 2018 et 1 152 en 2019, soit une moyenne annuelle de 1 474 recrutements. En effet, sur 4 422 individus recrutés, seulement 35% (1 550) viennent du Dispositif de Formation Professionnelle (DFP).

L’analyse du rendement des employés montre qu’après une année de travail, 74,2% des employeurs estiment qu’ils sont satisfaits de la performance de leur employé. Cependant, seuls les employeurs du secteur de l’énergie renouvelable sont totalement satisfaits de leur employé après une année de travail. Par contre, même après une année de travail, seulement moins de 45% des employeurs de la restauration sont satisfaits de la performance de leur employé. Par ailleurs, une minorité des employeurs ne supervisent pas leur employé. Ces employeurs font confiance à leurs employés et ils estiment que ces employés maitrisent le métier. En effet, tous les employeurs des secteurs économiques de la restauration supervisent régulièrement leurs employés.

* ***Attentes et satisfaction des employeurs***

De façon générale, les employeurs accordent une grande importance aux trois domaines de compétences puisqu’ils ont exprimé majoritairement (74,6% en moyenne) des attentes fortes par rapport aux savoir, savoir-être et savoir-faire des sortants des centres de formation, avec une exigence plus forte pour le savoir-être (79,9%).

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 du rôle et des fonctions des outils/des équipements de travail, à la connaissance des matières premières/matériaux et à la connaissance du métier avec respectivement 78,1%, 77,1% et 77,1%. En effet, plus de neuf employeurs sur dix attendent de leurs employés ces compétences relatives aux savoir-être, à savoir : le respect des règles d’hygiène et de sécurité, l’amour du métier, la disponibilité et la ponctualité. Les compétences liées au savoir-faire de l’employé sont aussi très attendues par les employeurs car les attentes fortes varient de 74% à 80,6%.

Quant aux secteurs économiques, les attentes des employeurs varient selon les secteurs économiques. Les entreprises des secteurs de l’énergie renouvelable et de l’ébénisterie ont plus d’attentes fortes par rapport au savoir-faire des sortants, avec respectivement 80% et 88,9%. Par contre les secteurs comme l’agriculture/Elevage, l’artisanat, le bâtiment et la restauration, les employeurs mettent plus l’accent sur 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. En effet, le taux de satisfaction synthétique global des employeurs est de 77,2% contre 76,5% pour le taux global basique, soit une différence de 0,7 points de pourcentage.

Pour le domaine de compétences « savoirs ou connaissances », les employeurs ont exprimé une plus grande satisfaction vis-à-vis des sortants des centres par rapport à certaines compétences, particulièrement pour leurs connaissances des techniques de diagnostiques, du métier, des normes techniques du métier et du rôle et des fonctions des outils /des équipements, avec respectivement des taux de 77%, 77%, 76 et 76%. Quant au domaine de compétences savoir-être, plus de huit employeurs sur dix sont satisfaits des compétences comme le respect mutuel, le respect des règles d’hygiène et de sécurité, l’amour du travail, la disponibilité, la ponctualité, la communication et le respect du règlement intérieur de l’entreprise. Par contre, l’analyse du domaine de compétences savoir-faire, montre qu’au moins 70% des employeurs sont satisfaits, quelle que soit la phase ou la compétence visée des employés.

On constate, quelle que soit la compétence, les employeurs du secteur de la restauration sont moins satisfaits de leurs employés. En effet, tous les autres employeurs sont plus satisfaits par rapport à la compétence « savoir-être » que tous les autres domaines de compétences.

# INTRODUCTION

L’un des objectifs les plus importants d’un centre de formation professionnelle consiste à ce que ses apprenants trouvent un emploi à leur sortie du centre, ou qu’ils créent leur propre emploi.

Cet objectif traduit ainsi l’adéquation entre la formation assurée par le centre et les besoins du marché du travail. Un centre qui atteint un taux d’insertion élevé de ses apprenants est donc celui qui répond de façon satisfaisante à la demande, et qui a donc de bonnes performances.

Cette connaissance de l’insertion des apprenants relève de la responsabilité du centre, en premier lieu. En effet, celui-ci ne doit pas former les jeunes en fonction d’un programme adressé par ses autorités de tutelle, sans se préoccuper de la question des débouchés offerts à ses apprenants.

Pour pallier à ces disfonctionnements, le Mali a convenu avec la Coopération Luxembourgeoise d’un Programme Indicatif de Coopération (PIC III) composé de trois (3) programmes sectoriels dont le programme MLI/022 : Formation et Insertion professionnelle.

Pour évaluer l'impact du projet, une série d’études a été programmée enfin de renseigner les indicateurs retenus dans les documents de stratégie et de politiques nationales. Parmi ses indicateurs, apparait le taux de satisfaction des employeurs par rapport aux compétences des sortants des centres appuyés par le programme MLI/022. Ces informations sont en effet utiles pour agir sur le processus de formation et pour en améliorer les performances.

Afin de renseigner chaque année les indicateurs clés du cadre logique du projet, la Coopération Luxembourgeoise a sollicité l’Observatoire National de l’Emploi et de Formation (ONEF) pour la réalisation d’une seconde étude, qui portera sur la satisfaction des employeurs des sortants insérés.

Mais une satisfaction s’exprime par rapport à un besoin ou une attente. La meilleure approche pour connaître la satisfaction des employeurs des sortants insérés est donc de recueillir d’abord leurs attentes pour pouvoir mieux mesurer le degré de leur satisfaction. C’est dans cette logique que l’équipe technique de l’ONEF a animé un atelier avec les employeurs des sortants enfin de recueillir leurs attentes. Les attentes recueillies auprès des employeurs ont permis d’affiner le questionnaire de l’enquête de satisfaction.

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, pour une filière ou un métier.

## Objectif

L'objectif général de cette étude est de déterminer le taux de satisfaction des employeurs par rapport aux compétences des sortants des centres de formation professionnelles appuyés par le programme MLI/022 dans la ZCO.

De façon spécifique, l’étude permettra de :

* identifier les entreprises des sortants insérés et leurs caractéristiques ;
* analyser les recrutements (critères, évolution dans le temps, etc.) dans les entreprises des sortants des centres concernés ;
* étudier le processus d’intégration des recrues dans les entreprises ;
* déterminer le niveau des attentes et de mesurer le niveau de satisfaction des employeurs des sortants insérés ;
* apprécier le niveau de satisfaction des employeurs par rapport aux attentes formulées
* Formuler des recommandations pour juguler les faiblesses et renforcer les résultats positifs.

## Méthodologie

### Réalisation de l’enquête

La population cible de l’enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants[[1]](#footnote-1) des centres de formation professionnelle appuyés par programme MLI022 dans sa zone d’intervention 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 les 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 les sortants 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 insertion a été retenue pour l’enquête de satisfaction. Ainsi, les entreprises identifiées pour l’étude ont été localisées dans les régions de Kayes, 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 construit et leurs responsables ont été invités à un atelier qui s’est tenu à Ségou les 21 et 22 juillet 2020. Ce nouvel atelier a permis de revoir certaines attentes et de recueillir de nouvelles attentes des employeurs en termes de compétences vis-à-vis des sortants des centres de formation. Les attentes exprimées en termes de savoir ou connaissance, de savoir-être ou comportement et de savoir-faire ou habilité ont permis d’affiner et de finaliser le questionnaire de l’enquête. Lors de l’atelier, il a été 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 l’enquêté 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 langue bamanankan, sur les concepts utilisés et la façon d’administrer les questions. L’enquête a été réalisée sous forme d’interview en face à face ou par téléphone quand le face-à-face avec l’enquêté n’était pas possible pour diverses raisons. 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 des enquêtés tirés au hasard.

Les données ont été collectées à partir de la plateforme Kobotoolbox et exportées sur le logiciel SPSS pour permettre l’apurement et la production des principaux indicateurs de l’étude.

### 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 le 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 très 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 pris en compte dans le calcul du taux de satisfaction car ils ne pourront pas objectivement évaluer leur satisfaction par rapport aux 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 et, 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 ou indépendant 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.

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 niveaux de satisfaction globale des employeurs par rapport aux trois domaines de compétences des employés, c’est-à-dire le savoir, le savoir-être et le savoir-faire. Les employeurs expriment leur satisfaction de manière générale sur ces trois domaines de compétences (question S3Q3 du questionnaire[[2]](#footnote-2)) ;
* **le** **taux synthétique de satisfaction** calculé en fonction des attentes et niveaux de satisfaction des employeurs par rapport aux compétences identifiées de chacun des trois domaines de compétences de l’employé (S3Q4 du questionnaire). Lors de l’atelier de Ségou au mois de juillet 2020, les employeurs ont décomposé chaque domaine de compétences en un ensemble de compétences. Ainsi, on obtient les décompositions suivantes des compétences :
* ***Savoir ou connaissance***, c’est savoir lire et écrire, connaitre le métier, connaitre les matières premières/matériaux, connaitre le rôle et les fonctions des outils/des équipements de travail, connaitre les règles et textes des différents domaines, connaitre les normes techniques du métier, connaitre le vocabulaire du métier, connaitre un devis, connaitre les techniques de diagnostiques et savoir planifier le travail ;
* ***Savoir-être ou comportement*** veut dire amour du métier, ponctualité, confiance en soi, être disponible, respect mutuel, respect du règlement intérieur de l'entreprise, être communicatif, esprit créatif et respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
* ***Savoir-être ou habilité*** est observable à trois phases : préparation, réalisation des activités et enfin la phase de finition.

Le calcul du taux synthétique de satisfaction s’applique à chacune de ces compétences avec une pondération avec le nombre d’employeurs ayant exprimé une attente moyenne ou forte par rapport à cette compétence.

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

* **Synopsis des entreprises :** cette partie analyse les caractéristiques des entreprises qui ont recruté les sortants des centres de formation, notamment leurs tailles, leurs localités et leurs domaines d’activités. 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 ;
* **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.

# RESULTATS DE L’ETUDE

## SYNOPSIS DES ENTREPRISES QUI ONT RECRUTE LES SORTANTS

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

## Caractéristiques des entreprises

L’enquête a concerné 319 entreprises ayant recruté des sortants des centres de formation ou des sortants qui sont en auto-emploi. Ces entreprises sont réparties entre sept (7) secteurs économiques. Ce chapitre s’articule autour du type d’entreprise, la localité, la taille et le secteur économique des entreprises.

### Type d’entreprises

Les entreprises ont été classées en cinq catégories et qui sont définies ici comme toute entité de production ou de formation, elles peuvent être :

* auto-emploi, toute personne travaillant seule dont la gestion totale de l’entreprise relève de sa seule personne ;
* microentreprises : entreprises d’un à cinq (1 à 5) employés ;
* petites entreprises : entreprises de six à dix employés (6 à 10) ;
* moyennes entreprises : entreprises de onze à vingt employés (11 à 20) ;
* grandes entreprises : entreprises de plus de vingt employés (Plus à 20).

*Graphique 1 : Taille des entreprises (%)*

*Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020*

Le graphique ci-dessus montre une répartition inégale des sortants selon les différents types d’entreprises enquêtées. Parmi ces entreprises, 27,6% sont des microentreprises, suivies de 25,4% de petites entreprises et 14,1% de moyennes entreprises. Les grandes entreprises représentent que 8,8% des entreprises ayant accueilli les sortants. Par ailleurs, une partie importante des sortants sont en auto-emploi, soit 24,1%.

On peut retenir de cette analyse que ces sortants sont moins recrutés par les grandes entreprises, ils sont majoritairement en auto-emploi ou travaillent dans les micros et petites entreprises.

*Graphique 2 : Taille des entreprises selon le sexe du chef d’entreprise (%)*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse de la taille des entreprises montre que la grande majorité des femmes travaille dans l’auto-emploi, soit 67,6% d’elles. Parmi les chefs d’entreprises femmes, 16,2% travaillent dans les petites entreprises et 13,5% dans les microentreprises. Quant aux grandes entreprises, aucune femme ne travaille.

Concernant les hommes chefs d’entreprise, 29,4% travaillent dans les microentreprises, suivis de 26,6% dans les petites entreprises. En effet, 9,9% des chefs d’entreprise hommes travaillent dans les grandes entreprises. Il est intéressant de noter qu’une proportion moins importante que celle des femmes, travaillent en auto-emploi, soit 18,4%.

### Secteurs économiques des entreprises

Compte tenu du contexte local de l’étude, la classification proposée dans le document de la première phase du Programme décennal de développement de la formation professionnelle pour l’emploi (PRODEFPE) ne permettent pas une analyse fine des entreprises locales qui ont recruté les sortants. Ainsi, la classification inspirée du document du PRODEFPE et adoptée par l’ONEF l’année dernière a été retenue pour cette étude[[3]](#footnote-3). Par ailleurs, les secteurs de l’élevage et de l’agriculture ont été fusionnés car leurs effectifs sont très faibles.

*Graphique 3 : Répartition des entreprises selon le secteur économique*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse du graphique montre que plus de 60% des entreprises enquêtées sont des secteurs économiques du bâtiment et de l’artisanat, avec 38,6% pour le bâtiment et 21,6% pour l’artisanat. Parmi les 319 entreprises enquêtées, 11,3% sont du secteur de l’ébénisterie et 9,1% de la fusion de l’agriculture et de l’élevage. La part des secteurs de la restauration et de l’énergie renouvelable est identique, soit 7,8% chacune. Enfin, la plus faible part a été enregistrée dans le secteur « Autre » constitué essentiellement des activités de commerce et de formation.

On peut retenir de cette analyse que l’essentiel des employeurs se trouve dans les secteurs du bâtiment et de l’artisanat contre une minorité repartis entre cinq secteurs.

*Graphique 4 : Répartition des entreprises selon le secteur économique et la taille*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Les entreprises ayant recruté des sortants des centres de formation appuyés par le programme MLI/022 sont classées en sept secteurs économiques :

**Agriculture/élevage** : avec 31,2% de l’auto-emploi, ce secteur économique semble être le domaine de prédilection de l’auto-emploi et 5,7% dans les microentreprises. En effet, on ne retrouve presque pas ce secteur dans les petites, moyennes et grandes entreprises ;

**Artisanat** : ce secteur est présent dans tous les types d’entreprise sauf dans les grandes entreprises. Cependant, son importance s’accroît dans les moyennes entreprises, avec 35,6%. En effet, 26,1% de microentreprise évoluent dans le secteur de l’artisanat alors qu’il ne représente que 11,7% dans l’auto-emploi.

**Bâtiment** : quelle que soit la taille de l’entreprise, le secteur du bâtiment est présent et dominant à l’exception de l’auto-emploi. Malgré que le nombre des grandes entreprises soit moins élevé, 85,7% sont de ce secteur économique.

**Energie renouvelable et Restauration** : on retrouve ces secteurs économiques essentiellement dans toutes les entreprises, mais avec des proportions relativement faibles dans la majorité des entreprises. Quant au secteur de l’énergie renouvelable, la proportion la plus importante a été enregistré dans les microentreprises, avec 12,5% et la plus faible dans les petites entreprises, avec 1,2%. Par contre dans le secteur de la restauration, la proportion la plus importante se trouve dans l’auto-emploi, 15,6% et la plus faible dans les grandes entreprises, avec 3,6%. Dans les grandes entreprises, les deux secteurs ont la même proportion, soit 3,6%.

**Ebénisterie** : seulement 2,6% des sortants en auto-emploi exercent dans ce secteur et aucun employeur n’a été répertorié dans les grandes entreprises. Cependant une proportion importante se trouve dans les petites entreprises, soit 25,9%. Par contre, on retrouve une faible proportion d’employeur de ce secteur dans les micros et moyennes entreprises.

**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.

### Localisation des entreprises

Les entreprises ou auto-emploi enquêtés sont essentiellement implantés dans cinq principales villes, à savoir Ségou, Bla, San, Barouéli et Bamako. En plus, Macina, Niono, Sikasso et Nioro du Sahel accueillant un nombre très réduit d’entreprises ont été regroupées dans « Autres » localités.

*Graphique 5 : Répartition des entreprises selon sa localité*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Le graphique montre que plus de la moitié des entreprises enquêtées sont implantés dans la ville de Ségou. La ville de San suit de loin la ville de Ségou avec 22,2% des entreprises ayant recruté les sortants, suivi de Bla avec 13,2%. Cette forte concentration des entreprises dans ses localité, pourrait être due à la proximité des centres de formation des sortants aux entreprises.

Par ailleurs, 7,2% des entreprises se trouvent dans des localités où les sortants n’ont pas été formés, il s’agit de 4,7% à Bamako et 2,5% dans autres localités (Macina, Niono, Nioro du Sahel et Sikasso ville). Bien vrai que cet effectif soit faible mais cela démontre l’intérêt d’autres entreprises hors des localités de formation à l’égard des sortants des centres de formation appuyé par le programme MLI/022.

*Graphique 6 : Répartition des entreprises selon la localité et la taille de l’entreprise*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

La répartition des entreprises selon les localités montre une forte concentration des entreprises dans certaines localités que d’autres :

***Ségou*** : toutes les tailles d’entreprise ont recruté les sortants dans cette localité mais la part des microentreprises est la plus importante avec 68,2% de l’ensemble des microentreprises enquêtées. Ensuite, viennent les petites et moyennes entreprises avec respectivement 53,1% et 48,9%. Seulement 14,3% des grandes entreprises enquêtées sont implantées à Ségou. Pour les sortants en auto-emploi, ceux de Ségou représentent 49,3% de l’ensemble, environ la moitié.

***San*** : comme à Ségou, on y retrouve aussi toutes les tailles d’entreprise dans cette localité. Par ailleurs, 82,1% des grandes entreprises sont à San, devant les moyennes entreprises qui représentent 46,7% des moyennes entreprises enquêtées. Seulement 7,8% des auto-emploi sont à San.

***Bla*** : avec 27,3% des auto-emploi, cette proportion est la plus importante après celle de Ségou. Elle constitue la catégorie dominante d’entreprises dans cette ville. Alors que les petites entreprises de cette ville représentent 13,6% des petites entreprises enquêtées. Il n’existe pas de grande entreprise qui a recruté les sortants des centres de formation appuyé par programme MLI/022 à Bla.

***Barouéli*** : étant une nouvelle localité de formation des sortants, il semble que ces sortants sont peu connus par les entreprises de la place. On n’y retrouve ni de moyennes et ni de grandes entreprises dans cette localité dans lesquelles les sortants travaillent. Cependant, il a été identifié que 8,6% des petites entreprises enquêtées et seulement 5,7% des microentreprises enquêtées dans cette localité. Par ailleurs, 3,9% des auto-emplois sont à Barouéli.

***Bamako :*** tous les types d’entreprises ont recruté les sortants mais ils ne sont pas nombreux. Les proportions de microentreprises et de l’auto-emploi sont les plus importantes dans cette localité. Elles représentent respectivement 6,8% de l’ensemble des microentreprise et 5,2% de l’auto-emploi.

***Autres localités*** : avec 6,5% de l’auto-emploi, cette proportion est la plus importante de ces localités. Par ailleurs, les moyennes et grandes entreprises n’ont pas recruté les sortants des centres de formation appuyé par le programme MLI/022.

Pour affiner l’analyse, les secteurs économiques ont été examinées selon les localités dans le graphique suivant.

*Graphique 7 : Répartition des entreprises selon la localité et le secteur économique*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse du secteur économique selon les localités met en relief le secteur de l’artisanat et du bâtiment respectivement dans les localités de Barouéli et San :

***Ségou*** : tous les secteurs économiques existent à Ségou mais les plus importants dans cette localité sont le bâtiment et l’artisanat avec respectivement 40,1% et 22,8% des entreprises enquêtées. En plus, 10,2% des entreprises travaillent dans l’agriculture/élevage, suivi de 9% dans l’ébénisterie. Par ailleurs, seulement 2,4% travaillent dans les activités de commerce et de la formation (« Autres » secteur).

***San*** : plus de la moitié des entreprises (52,8%) travaillent dans le secteur du bâtiment, suivi de 25% dans le secteur de l’artisanat et 15% dans l’ébénisterie. Il faut signaler que 6,9% des sortants travaillent dans la restauration. Les entreprises travaillant dans l’agriculture/élevage, l’énergie renouvelable et autres secteurs n’ont pas recruté les sortants à San.

***Bla*** : comme à Ségou, il existe tous les secteurs économiques mais avec des proportions peu élevées. En effet, 23,8% des entreprises exercent dans le secteur économique de l’agriculture/élevage, soit la plus importante proportion. L’ébénisterie et l’autres secteurs constituent la deuxième catégorie dominante d’entreprises dans cette ville, avec des proportions identiques de 19%. Alors que le secteur du bâtiment qui est très important dans toutes les autres villes, ne représente que 9,5% des entreprises de cette ville.

***Barouéli*** : les entreprises de cette ville travaillent dans trois secteurs économiques, à savoir l’artisanat avec 60% des entreprises, suivi du bâtiment avec 33,3% et enfin le secteur de l’énergie renouvelable avec 6,7%.

***Bamako et autres localités*** ***:*** malgré que tous les types d’entreprises aient recruté les sortants à Bamako, mais ils travaillent que dans quatre secteurs, l’agriculture/élevage, le bâtiment, l’énergie renouvelable et la restauration. Les entreprises du secteur bâtiment ont beaucoup recruté les sortants car 40% des entreprises enquêtées à Bamako sont du bâtiment. Ensuite les secteurs de la restauration et de l’énergie renouvelable viennent en seconde position avec des proportions identiques, soit 26,7%. Il faut noter que 6,7% des entreprises enquêtées exercent dans les secteurs économiques de l’agriculture/élevage.

Quant aux autres localités, quatre secteurs aussi ont été identifié dans lesquels les sortants travaillent. Comme à Bamako, des proportions importantes des entreprises enquêtées travaillent dans le bâtiment (37,5%) et dans la restauration (25%).

## Recrutement des employés

Le processus de recrutement est une phase indispensable dans la constitution du capital humain de chaque entreprise et obligatoire pour le sortant en quête d’un emploi. Au regard de l’importance de cette phase dans l’entreprise, certaines compétences semblent plus importantes que d’autres dans le recrutement des employés selon les employeurs. Avant d’analyser l’évolution des recrutements au cours des trois dernières années précédant l’enquête, ce sous-chapitre s’intéresse d’abord aux critères de recrutement des employeurs, avant d’analyse l’évolution des recrutements dans les entreprises.

### Critères de recrutement

Au moment de l’enquête, il a été demandé aux employeurs de classer les critères ou compétences selon leur ordre d’importance (peu important, important et très important). Le graphique ci-dessous montre le résultat de cette classification.

*Graphique 8 : Importance des critères de recrutement*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse du graphique révèle que parmi les critères de recrutement des sortants des centres de formation, jugés importants par les employeurs, le savoir-être ou comportement vient en première position, suivi du savoir-faire et du savoir ou connaissances, avec respectivement, 96%, 90% et 88% des employeurs. Ainsi, parmi les 319 entreprises enquêtées, seulement 4% trouvent qu’avoir un bon comportement importe peu dans le recrutement. On y trouve de même 12% de ces employeurs qui pensent que le savoir ou la connaissance est peu important dans le recrutement de ces sortants.

Les critères ont également été analysés selon les secteurs économiques des employeurs. Les résultats sont présentés dans le graphique ci-dessous.

*Graphique 9 : Importance des critères de recrutement selon le secteur économique*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Dans les secteurs économiques de la restauration et autres secteurs, toutes les compétences sont importantes lors du recrutement selon les employeurs de ces secteurs, ils affirment tous l’importance de ces trois compétences dans le processus de recrutement des sortants. Par contre, dans les secteurs économiques du bâtiment, 98,1% et 92,5% des employeurs affirment respectivement l’importance du savoir-être et du savoir-faire lors du recrutement. En effet, le savoir ou connaissances est la compétence privilégiée par les recruteurs du secteur économique de l’agriculture/élevage (tous les employeurs de ce secteur affirment), loin devant le savoir-être et le savoir-faire.

Pour une meilleure compréhension des critères de recrutement, une analyse a été faite selon la taille de l’entreprise.

*Graphique 10 : Importance des critères de recrutement selon la taille de l’entreprise*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Quelle que soit la taille de l’entreprise, le savoir-être ou comportement reste le critère de recrutement privilégié des employeurs. Il est intéressant de mentionner que le second critère le plus important varie selon le type d’entreprise.

Dans les microentreprises, petites et moyennes entreprises, respectivement 90,9%, 86,4% et 93,3% des propriétaires accordent une grande importance au savoir-faire des sortants, soit le deuxième critère le plus important dans le recrutement de ces entreprises. Par contre, dans les grandes entreprises, une place importante est donnée aux connaissances des sortants lors des recrutements. Dans ce type d’entreprise, 96,4% des employeurs pensent que le savoir ou connaissance est important dans le recrutement des sortants.

On peut retenir de ces analyses que la compétence savoir-être semble être le critère le plus important dans le choix des employeurs. Cela pourrait s’expliquer par le fait la grande majorité des employeurs sont aussi des formateurs donc avec un bon comportement et un savoir-faire de base, ils pourront aider le sortant plus facilement dans son évolution professionnelle. Néanmoins certains secteurs économiques comme la restauration donne de l’importance à toutes les compétences dans le processus de recrutement, ils préfèrent avoir des employés ayant toutes les compétences, pour mieux exercer l’activité.

### Evolution des recrutements au cours des trois dernières années

Ce sous-chapitre examine l’évolution des recrutements au sein des entreprises au cours des trois dernières années sous divers angles, avec un intérêt particulier pour les sortants des DFP.

L’enquête a révélé que de 2017 à 2018, les 319 entreprises ont recruté 4 422 individus répartis comme suit : 1 544 en 2017, 1 752 en 2018 et 1 152 en 2019, soit une moyenne annuelle de 1 474 recrutements. Une partie des personnes recrutées viennent du dispositif de la formation professionnelle (DFP).

*Graphique 11 : Evolutions des recrutements au cours des trois dernières années*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Ce graphique nous révèle que de 2017 à 2019, sur les 4 422 recrues, seulement 35% (1 550) viennent du DFP. Cette minorité des sortants du DFP dans les recrutements est plus remarquable en 2019, car 70% des recrues des entreprises ne viennent pas du DFP. Cette faible performance du DFP en 2019 s’expliquerait par le fait qu’il y avait déjà un capital humain disponible et expérimenté des dernières années.

Il est nécessaire de compléter cette analyse par une analyse de l’évolution des recrutements des sortants du DFP selon les secteurs économiques pour mieux comprendre cette faible proportion des sortants du DFP dans le recrutement des entreprises.

*Graphique 12 : Recrutement des sortants des DFP au cours des trois dernières années par secteur économique*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

En observant ce graphique, le secteur économique du bâtiment est le secteur qui a le plus recruté ces trois dernières années les sortants des DFP avec respectivement 297 recrues en 2017, 290 en 2018 et 174 en 2019, soit un total de 761 sortants du DFP sur la période. Le secteur économique de l’Artisanat s’est fait remarquer dans le recrutement des sortants du DFP en 2017 avec 86 recrues et en 2018 avec 172 individus. Quant à l’ébénisterie, le nombre de recrue en 2018 dépasse largement la somme des recrues de 2017 et 2019, soit 111 en 2018 contre 53 en (2017 et 2019). Il est intéressant de mentionner que le secteur économique de la restauration a employé au moins 50 sortants des DFP, par an durant les trois dernières années et seul le secteur du bâtiment a fait mieux sur les trois dernières années.

A l’exception du secteur économique du bâtiment, les employeurs de tous les autres secteurs semblent être moins intéressés par les services des sortants du DFP. Pour comprendre ce désintérêt à l’égard des sortants du DFP, il serait important de connaitre aussi les types d’entreprise qui s’intéressent aux recrutements des sortants du DFP. Le graphique ci-dessous donne un aperçu des recrutements des sortants des DFP au cours des trois dernières par taille d’entreprise.

*Graphique 13 : Recrutement des sortants des DFP au cours des trois dernières années par taille d’entreprise*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse de ce graphique montre que sur toute la période, les moyennes entreprises ont recruté 731 sortants du DFP, soit le total le plus important sur la période. Ce recrutement se répartit comme suit : 297 en 2017, 285 en 2018 et 149 en 2019. En 2018, 141 et 188 recrutements de sortants du DFP a été enregistré respectivement au sein des petites et des grandes entreprises. Par contre en 2017 et 2019, les petites et grandes entreprises ont recruté peu de sortants du DFP.

En 2018, presque toutes entreprises ont recruté un nombre plus ou moins important des sortants du DFP, il parait nécessaire d’affiner l’analyse en repérant les localités ayant recruté moins de sortants du DFP. Le graphique suivant présente une cartographie des sortants du DFP recrutés selon leurs localités.

*Graphique 14 : Recrutement des sortants des DFP au cours des trois dernières années par localités*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse des recrutements au cours des trois dernières années a montré que, ce sont les entreprises établies dans les villes de Ségou et de San qui ont accueilli le plus gros lot. Toutefois, ce nombre important de recrues des sortants du DFP dans la ville San a été boosté par les recrutements effectués en 2018, soit 85% des sortants du DFP recrutés lors des trois dernières années dans la ville. Quelle que soit l’année, plus de 240 sortants du DFP ont été recrutés par les entreprises de la ville de Ségou. Contrairement à San, l’année 2017 est l’année la plus importante en termes de recrutement des sortants du DFP, soit 442 personnes recrutées par les entreprises de Ségou.

Le faible recrutement des sortants du DFP peut s’expliquer par la quantité et la qualité de l’effectif des sortants du DFP disponible sur le marché du travail. Par exemple dans les localités de Ségou et de San dont il y’a une quantité importante de sortants du DFP disponible, on a pu constater que les entreprises de ces localités sont premières en termes de recrutements de ces sortants. Il serait tôt de tirer une conclusion, d’autres aspects peuvent expliquer ce faible recrutement tel que le rendement du sortant. Le sous-chapitre suivant sera consacré à l’analyse du rendement des employés.

### Analyse du rendement des employés

Pour l’évaluation des employés des entreprises, il a été demandé aux employeurs d’exprimer leur niveau de satisfaction par rapport à la performance de leur employé après trois de travail, après six de travail et après un an de travail. Dans ce sous-chapitre, il sera question d’analyse le niveau de satisfaction des employeurs de différents secteurs économiques par rapport au rendement de leur employé. En effet, le graphique ci-dessous fait l’état de satisfaction des employeurs par rapport au rendement des employés.

*Graphique 15 : Satisfaction des employeurs par rapport au rendement des employés*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse du rendement des employés montre qu’après trois d’activité au sein de l’entreprise, 35,5% des employeurs sont satisfaits du rendement de leur employé. Il est intéressant de mentionner que plus de six employeurs sur dix (61,3%) sont satisfaits de la performance de leur employé après six mois de travail mais cette proportion a peu varié après une année de travail, juste 74,2% des employeurs estiment qu’ils sont satisfaits de la performance de leur employé.

On retient de cette analyse qu’après une année de travail des employés, 25,8% des employeurs ne sont pas satisfaits du rendement de leur employé. Pour mieux comprendre l’insatisfaction de certains employeurs après une année de travailler avec leur employé, une analyse des secteurs économiques parait nécessaire. Le graphique ci-dessous donne un aperçu du degré de satisfaction des employeurs des différents secteurs économiques par rapport à la performance des employés.

*Graphique 16 : Satisfaction des employeurs par rapport au rendement des employés selon leurs secteurs économiques*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse du rendement des employés par secteurs économiques montre qu’après un an de travail, seuls les employeurs du secteur Energie renouvelable sont totalement satisfaits de leur employé. En Ebénisterie, 81% des employeurs sont satisfaits de la performance de leur employé après un an de travail. Par contre, après une année de travail, moins de 74% des employeurs des secteurs économiques de l’Artisanat, du Bâtiment, de la Restauration et Autres secteurs sont satisfaits du rendement de leur employé. En plus, même après une année de travail, moins de 45% des employeurs de la restauration sont satisfaits de la performance de leur employé, ils étaient que 11,1% après trois de travail.

On peut retenir de ces analyses, l’insatisfaction d’un nombre non négligeable des employeurs après une année de travail. De ce fait un examen de la fréquence de supervision des employés peut relever les motifs de cette insatisfaction. Dans le sous-chapitre suivant, il sera analysé la fréquence de supervision des employés.

### Analyse de la fréquence de supervision des employés

Dans cette partie, il s’agit d’examiner la fréquence de supervision des employés par leurs employeurs, plus spécifiquement selon leurs secteurs économiques. Le graphique suivant expose globalement les fréquences de supervision des employés.

*Graphique 17 : Fréquence de supervision des employés*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Suivant ce graphique, 81% des employeurs suivent tous les jours ou une fois par semaine (fréquence élevée) leur employé, suivi des employeurs qui suivent occasionnellement (fréquence faible) leur employé avec 15% de l’effectif des employeurs. En effet seulement 1% des employeurs ne supervisent pas leur employé. Concernant les employeurs qui suivent régulièrement leurs employés, la grande majorité le fait dans l’optique de garde la clientèle, de s’assurer de la qualité du travail etc…

Par ailleurs, une minorité des employeurs ne supervisent pas leur employé. Ces employeurs font confiance à leurs employés et ils estiment que ces employés maitrisent le métier. En examinant les secteurs économiques des employeurs, on peut identifier les secteurs dans lesquels la fréquence de supervision est élevée. Il sera présente dans le prochain graphique la fréquence de supervision des employeurs par secteurs économique

*Graphique 18 : Fréquence de supervision des employés selon leurs secteurs économiques*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Suivant le graphique, tous les employeurs des secteurs économiques de la restauration et des autres secteurs supervisent régulièrement leurs employés. On note aussi une grande majorité des employeurs du secteur l’énergie renouvelable qui supervisent régulièrement leur employé soit 88,9%. Quant aux secteurs du bâtiment et de l’ébénisterie, respectivement 77,4% et 74,4% de leurs employeurs suivent régulièrement leurs employés. Néanmoins, 28,6% des employeurs de l’ébénisterie supervisent occasionnellement leur employé.

En plus d’insatisfaction d’un quart des employeurs par rapport au rendement des employés après un an de travail et huit employeurs sur dix qui suivent régulièrement leurs employés dans l’optique de s’assurer de la qualité du travail. Ces deux éléments peuvent être un frein aux recrutements des sortants du DFP dans les entreprises.

## ATTENTES ET SATISFACTION DES EMPLOYEURS

Quand un employeur recrute un sortant d’un centre de formation, il a généralement des attentes par rapport aux compétences de ce dernier. Dès lors, son degré de satisfaction dépend étroitement du niveau de ses attentes. Cette partie analyse les attentes des employeurs des sortants des centres appuyés par le programme MLI022 pour ensuite mesurer les niveaux de leur satisfaction.

## Analyse des attentes

L’analyse des attentes consiste à recueillir l’avis des employeurs des sortants par rapport aux trois domaines de compétences que sont le savoir, le savoir-être et le savoir-faire des sortants. Chaque domaine de compétences est constitué d’une série de compétences à analyser sous le prisme des secteurs économiques.

### Analyse des attentes des employeurs par rapports aux compétences

Dans ce sous-chapitre, il sera analysé les attentes des employeurs des sortants. Les employeurs ont exprimé leurs attentes par rapport au savoir, au comportement et savoir-faire de leurs employés. Ce graphique ci-dessous fait ressortir les attentes de ces employeurs.

*Graphique 19 : Attentes globales 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 2020

De façon générale, les employeurs accordent une grande importance aux trois domaines de compétences puisqu’ils ont exprimé majoritairement (74,6% en moyenne) des attentes fortes par rapport aux savoir, savoir-être et savoir-faire des sortants des centres de formation, avec une exigence plus forte pour le savoir-être (79,9%). Cette attente forte par rapport au savoir-être corrobore aussi le choix du savoir-être par les employeurs comme le principal critère de recrutement. Contrairement aux employeurs de cette année, ceux de l’année dernière étaient plus nombreux à exprimer une forte attente par rapport à la compétence savoir-faire.

Des attentes moyennes ont également été exprimées par un peu moins du quart des employeurs (22% en moyenne). Il en ressort que certains employeurs accordent moins d’importance au savoir qui a enregistré le plus grand pourcentage des attentes moyennes (24,1%).

Le graphique montre également que les attentes faibles ne sont pas très significatives et seulement 0,3% des employeurs n’avait pas d’attente relative au savoir-être. Ils ont tous exprimé au moins une attente par rapport aux autres domaines de compétences. 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.

#### ***Savoir ou connaissances***

Le graphique ci-dessus présente, 70,8% des attentes exprimées par les employeurs par rapport au savoir ou connaissance sont des attentes fortes et 24,1% sont des attentes moyennes, soit un total de 94,9%.

Au regard du nombre élevé de nouvelles filières repérées dans la base de données, l’ONEF a organisé un nouvel atelier d’identification des attentes. Cet atelier a permis aux employeurs de revoir et de décomposer le savoir ou connaissance en dix principales compétences : savoir lire et écrire, connaitre le métier, connaitre les matières premières/matériaux, connaitre le rôle et les fonctions des outils/des équipements de travail, connaitre les règles et textes des différents domaines, connaitre les normes techniques du métier, connaitre le vocabulaire du métier, connaitre un devis, connaitre les techniques de diagnostiques et savoir planifier le travail. Donc il s’agit ici d’expliciter ces attentes par rapport à ces dix compétences.

*Graphique 20 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir ou les connaissances*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Le graphique ci-dessus 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 du rôle et des fonctions des outils/des équipements de travail, à la connaissance des matières premières/matériaux et à la connaissance du métier avec respectivement 78,1%, 77,1% et 77,1%. Il existe un second groupe de compétences dans lesquelles un nombre important d’employeur ont exprimé des fortes attentes, il s’agit de la connaissance des normes techniques du métier avec 75,5%, la connaissance des techniques de diagnostiques avec 74,9% et la compétence « Savoir planifier le travail » avec 72,4%.

Toutefois, ces attentes moins fortes pour la connaissance du vocabulaire du métier, 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. Ce même constat a été fait l’année dernière mais avec des employeurs relativement différents.

Les fortes attentes par rapport à la connaissance du rôle et des fonctions des outils/des équipements de travail, à la connaissance des matières premières/matériaux et à la connaissance du métier révèleraient que les employeurs mettent en avant la production (combinaison d’outils et de matières premières de base) et donc la productivité de l’employé. Dans la logique de l’année dernière, la production de l’entreprise et la productivité des employés pourraient être considérablement améliorées par la connaissance du métier.

#### ***Savoir-être***

Ce nouvel atelier a permis aussi de revoir et de décomposer le savoir-être ou comportement en neuf principales compétences : amour du métier, ponctualité, confiance en soi, être disponible, respect mutuel, respect du règlement intérieur de l'entreprise, être communicatif, esprit créatif et respect des règles d'hygiène et de sécurité. Si l’attente globale des employeurs par rapport au savoir-être est forte, avec 79,9%, il est intéressant d’affiner l’analyse par rapport aux différentes compétences retenues par les employeurs.

*Graphique 21 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir-être*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Globalement la majorité des employeurs ont des attentes fortes par rapport aux compétences savoir-être. En effet, plus de neuf employeurs sur dix attendent de leurs employés ces compétences suivantes : le respect des règles d’hygiène et de sécurité, l’amour du métier, la disponibilité et la ponctualité. Quant aux compétences respect du règlement intérieur de l'entreprise, la communication, le respect mutuel et la confiance en soi, respectivement 88,1%, 87,4%, 86,5% et 81,8% des employeurs ont exprimé une attente forte. La proportion d’employeurs ayant une attente forte par rapport à la créativité de l’employé est relativement faible.

Au regard du profil de ces entreprises, la compétence « être créatif » ne peut pas être un frein à la productivité. Par contre, les compétences comme « respect des règles d'hygiène et de sécurité » et « respecter le règlement intérieur » sont indispensable dans ces entreprises pour la productivité.

#### ***Savoir-faire***

Pour les employeurs, les compétences liées au savoir-faire sont mises en évidence au niveau des trois phases suivantes :

* ***la phase de préparation :*** pour bien préparer l’exécution d’une tâche, il est important que l’employé puisse diagnostiquer le problème auquel il fait face, planifier son travail et mettre en place;
* ***la phase de réalisation :*** elle consiste à exécuter les tâches pour la production et l’assemblage des sous-produits et des produits tout en appliquant les techniques du métier. Il est impératif de maitriser l’utilisation des outils et des équipements lors de cette phase ;
* ***la phase de finition :*** c’est la phase de réalisation des travaux de finition et de présentation du produit fini sous sa meilleure forme.

*Graphique 22 : Attentes fortes et moyennes des employeurs par rapport aux compétences des sortants pour le savoir-faire*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Le graphique montre que toutes les compétences liées au savoir-faire de l’employé sont aussi très attendues par les employeurs car les attentes fortes varient de 74% à 80,6%. Les attentes moyennes sont inversement proportionnelles aux attentes fortes.

Le graphique fait ressortir les fortes attentes par rapport aux compétences « réaliser les tâches » et « réaliser les travaux de finition », comparativement aux autres compétences. L’explication se trouverait dans le profil des entreprises, ces entreprises privilégient les phases de réalisation et de finition qui sont, pour elles, les étapes les plus importantes pour la vente du service.

### Analyse des attentes des employeurs selon les secteurs économiques

Les exigences en termes de savoir, de savoir-être et de savoir-faire ne sont pas les mêmes pour tous les secteurs économiques, d’où l’intérêt d’analyser les attentes des employeurs sous cet angle.

*Graphique* ***23*** *: Attentes fortes des employeurs selon le secteur économique de l'entreprise*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Le graphique montre que les attentes des employeurs varient selon les secteurs économiques. Les entreprises des secteurs de l’énergie renouvelable et de l’ébénisterie ont plus d’attentes fortes par rapport au savoir-faire des sortants, avec respectivement 80% et 88,9%. Par contre les chefs d’entreprise des secteurs comme l’agriculture/élevage, l’artisanat, le bâtiment et la restauration, mettent plus l’accent sur le savoir-être. Pour les autres secteurs (Formation et commerce), les employeurs ont exprimé les mêmes attentes avec 83,3% pour les trois domaines de compétences.

Cependant, les niveaux d’attentes de 52% et 56% respectivement pour le savoir et le savoir-faire de la restauration sont loin de ceux des autres secteurs (les sept secteurs économiques), qui dépassent généralement les 65%. Ce constat constitue un paradoxe par rapport à la volonté de moderniser la restauration pour le rendre plus performant et porteur de l’économie dans la région de Ségou en particulier.

Dans le souci d’affiner l’analyse des attentes des employeurs, une analyse selon la taille de l’entreprise permet de comprendre d’autres aspect des fortes attentes des employeurs par rapport à la compétence savoir-être.

### Analyse des attentes des employeurs selon la taille de l’entreprise

Cette partie est consacrée à l’analyse des attentes des employeurs par rapport aux compétences des sortants des centres de formation professionnelles selon la taille de l’entreprise. Elle permettra d’identifier les tailles d’entreprise qui ont exprimé des fortes attentes par rapport aux trois compétences.

*Graphique 24 : Attentes fortes des employeurs selon la taille de l’entreprise*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Pour tous les types d’entreprise, à l’exception des petites entreprises, les autres types ont exprimé de plus fortes attentes par rapport au savoir-être des sortants, particulièrement pour les grandes entreprises (89,3%) et les sortants en auto-emploi (84,4%).

Par ailleurs, les plus fortes attentes des employeurs relatives au savoir ou connaissance ont été enregistrées chez les sortants en auto-emploi (75,3%) et les microentreprises (75%), comparativement aux autres types d’entreprises. Quant aux attentes fortes relatives aux savoir-faire, les plus importantes ont aussi été exprimées par les sortants en auto-emploi (75,3%) et les petites entreprises, respectivement avec des proportions de 77,9% et 75,3%. Il a été constaté que seulement 55,6% des employeurs des petites entreprises ont exprimé des fortes attentes relatives savoir-faire.

On peut retenir de ces analyses que les personnes en auto-emploi et les microentreprises ont des fortes attentes par rapport aux trois domaines de compétences. Par contre, les grandes entreprises ont plus des fortes attentes par rapport au savoir-être et savoir-faire. Ce constat est logique car les grandes entreprises sont plus attirées par les produits finis (sortant avec expérience).

## Analyse de la satisfaction des employeurs

L’analyse de la satisfaction des employeurs porte sur les trois domaines de compétences (savoir ou connaissance, le savoir-être ou comportement et le savoir-faire ou habileté) pour le taux basique et pour le taux synthétique, puis sur les compétences de chaque domaine. Pour rappel, le calcul de ces taux ne prend en compte que les employeurs qui ont exprimé des attentes moyennes ou fortes.

### Analyse globale de la satisfaction des employeurs

Pour mesurer la satisfaction des employeurs de manière globale, deux types de taux de satisfaction ont été utilisés :

* ***un taux basique :*** le taux est dit basique parce qu’il est calculé sur la base des déclarations des employeurs sur leurs niveaux de satisfaction par rapport à chacun des trois domaines de compétence et de manière globale ;
* ***un taux synthétique :*** le calcul de ce taux est fait pour chaque compétence de chaque domaine. Les résultats de chaque domaine de compétences ont été 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. [[4]](#footnote-4)

*Graphique 25 : Taux basiques et synthétiques de satisfaction des employeurs*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Le taux de satisfaction synthétique global des employeurs est de 77,2%, contre 76,5% pour le taux global basique, soit une différence de 0,7 points de pourcentage. Ce taux global de satisfaction a également été calculé, avec chacune des deux méthodes, pour chaque domaine de compétence des sortants, à savoir le savoir, le savoir-être et le savoir-faire***.***

* ***Satisfaction globale par rapport au savoir ou connaissances des sortants :*** la méthode basique révèle un taux de satisfaction de 71,5% alors que celle synthétique affiche un taux de 72,1%. On constate que l’écart de 0,6 points de pourcentage entre ces deux taux n’est pas très important ;
* ***Satisfaction globale par rapport au savoir-être des sortants :*** la méthode basique présente un taux de 82,3% alors que la méthode synthétique révèle un taux de 82,4%, soit une différence très insignifiante de 0,1 point de pourcentage ;
* ***Satisfaction par rapport au savoir-faire des sortants :*** selon la méthode basique, le taux de satisfaction des employeurs est de 75,8%, là où la méthode synthétique affiche un taux de 76,9%. L’écart de 1,1 points de pourcentage est élevé comparativement aux autres écarts.

Pour vérifier la fiabilité des taux de satisfaction basique et synthétique obtenus pour les compétences, deux autres critères d’appréciation ont été introduit, à savoir la supervision et le rendement de l’employé. Les résultats de l’étude montrent qu’après une année de travail, 25,8% des employeurs ne sont pas satisfaits du rendement de leur employés or le rendement de l’employé est lié à sa productivité, à son savoir-faire. En plus 81% des employeurs ont une fréquence de supervision très élevée. Ces critères corroborent un peu plus ces taux de satisfaction relatifs aux savoirs ou connaissances et savoir-faire moins élevés, comparativement au savoir-être.

Etant donné qu’il n’y ait pas de différence significative entre le taux basique et le taux synthétique, le taux basique de satisfaction des employeurs sera utilisé pour la suite de l’analyse de la satisfaction des employeurs, notamment l’affinement pour chaque domaine de compétences et l’analyse par secteurs économiques des entreprises.

### Analyse détaillée de la satisfaction des employeurs par domaine de compétences

Dans cette partie, un examen minutie des compétences de chaque domaine de compétences (savoir ou connaissances, savoir-être et savoir-faire) sera fait. Cet examen permettra de mettre en relief les composantes des compétences qui tirent le taux de satisfaction vers le haut ou le contraire.

#### ***Satisfaction des employeurs par rapport au savoir ou connaissances des sortants***

L’approfondissement de l’analyse de la satisfaction des employeurs par rapport au savoir ou connaissances des sortants est basé sur les dix principales compétences sur lesquelles les employeurs avaient exprimé des attentes moyennes et fortes. La satisfaction des employeurs est mesurée ici en termes de savoir lire et écrire, connaitre le métier, connaitre les matières premières/matériaux, connaitre le rôle et les fonctions des outils/des équipements de travail, connaitre les règles et textes des différents domaines, connaitre les normes techniques du métier, connaitre le vocabulaire du métier, connaitre un devis, connaitre les techniques de diagnostiques et savoir planifier le travail.

*Graphique 26 : Satisfaction des employeurs par rapport aux savoirs ou connaissances de l’employé*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Ce graphique montre que les employeurs ont exprimé une plus grande satisfaction vis-à-vis des sortants des centres par rapport à certaines compétences, particulièrement pour leurs connaissances des techniques de diagnostiques, du métier, des normes techniques du métier et du rôle et des fonctions des outils /des équipements, avec respectivement des taux de 77%, 77%, 76 et 76%. Par contre, il existe des compétences dans lesquelles les employeurs sont moins satisfaits, il s’agit de la connaissance du devis, de la connaissance des règles et textes des différents domaines, du vocabulaire du métier et de la lecture et écriture de l’employé, avec respectivement des taux de 68%, 68%, 63% et 51%.

Le taux global de satisfaction de 71,5% par rapport au savoir ou connaissance est tiré vers le bas par les taux de satisfaction relatif à la connaissance du devis, à la connaissance des règles et textes des différents domaines, au vocabulaire du métier et à la lecture et écriture de l’employé.

#### ***Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-être***

Cette analyse porte sur l’amour du métier, ponctualité, la confiance en soi, la disponibilité, le respect mutuel, le respect du règlement intérieur de l'entreprise, la communication, l’esprit de créativité et le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

*Graphique 27 : Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-être de l’employé*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse de ce graphique montre que plus de huit employeurs sur dix sont satisfaits de certaines compétences comme le respect mutuel, le respect des règles d’hygiène et de sécurité, l’amour du travail, la disponibilité, la ponctualité, la communication et le respect du règlement intérieur de l’entreprise. Par contre, les employeurs sont moins satisfaits de deux compétences, à savoir, la confiance en soi et l’esprit de créativité de l’employé, avec respectivement des taux de 74% et 67%.

En effet, le taux de satisfaction global des employeurs pour le savoir-être de 82,3% est essentiellement obtenu grâce à la faible satisfaction des employeurs par rapport à la confiance en soi et l’esprit de créativité de l’employé.

#### ***Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire***

Le niveau de satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire s’est mesuré en trois phase :

* ***Phase de préparation*** : il s’agit de mettre en évidence la satisfaction des employeurs par rapport au diagnostic, à la maitrise de la planification d’un travail et la mise en place.
* ***Phase de réalisation de la tâche*** : il s’agit de déterminer le niveau de satisfaction des employeurs relatif à la capacité de l’employé à exécuter correctement les tâches, à appliquer les normes techniques du métier, à utiliser les outils et les équipements de travail et enfin d’assembler ou rassembler les sous-produits.
* ***Phase de finition*** : il s’agit de donner le taux de satisfaction des employeurs par rapport aux travaux de finition.

*Graphique 28 : Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire de l’employé*

**Réalisation**

**Finition**

**Préparation**

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Dans chaque phase, une compétence sort du lot et quelle que soit la phase, au moins 70% des employeurs sont satisfaits des employés :

* ***phase de préparation :*** pour les trois compétences, 73% des employeurs sont satisfaits de la compétence « Maitriser la planification d’un travail » de leurs employés. Cependant, les employeurs ont montré une plus grande satisfaction pour la compétence des employés à mettre à place une activité, avec un taux de 78%. Le plus faible taux de satisfaction pour cette phase concerne la compétence des sortants en diagnostic, avec un taux de 71% ;
* ***phase de réalisation :*** les employeurs affichent une plus grande satisfaction pour la réalisation des tâches et l’assemblage des sous-produits avec des taux identiques de 79% plus que toute autre compétence de cette phase. En effet, ils sont aussi plus satisfaits de leurs employés concernant de la compétence « Maitriser l’utilisation des outils et des équipements » que la compétence « Appliquer les normes techniques du métier ».
* ***phase de finition :*** comparativement aux autres composantes du domaine de compétences savoir-faire, les employeurs semblent moins satisfaits par rapport à la réalisation des travaux de finition par les employés car ils sont que 75% d’employeurs satisfaits.

Après cette analyse détaillée de la satisfaction des employeurs au niveau des trois phases du savoir-faire, on pourrait expliquer le taux basique global de satisfaction de 75,8% obtenu par ce domaine de compétences par les taux de satisfaction de la phase de préparation, plus précisément pour les compétences liées au diagnostic et à la planification.

### Analyse de la satisfaction des employeurs par secteurs économiques

Ce chapitre analyse d’abord la satisfaction globale des employeurs par domaine de compétences avant de l’approfondir en s’intéressant à chaque compétence de chaque domaine.

*Graphique 29 : Taux de satisfaction des employeurs par secteurs économiques*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

Quelle que soit la compétence, les employeurs du secteur de la restauration sont moins satisfaits de leurs employés. Par ailleurs, il a été observé pour les trois domaines de compétence, les situations suivantes :

* ***Pour le savoir des sortants :*** le graphique montre que les employeurs des entreprises évoluant dans les secteurs économiques de l’artisanat, de l’énergie renouvelable, de l’ébénisterie et autres secteurs sont plus satisfaits du savoir ou connaissance de leurs employés, avec des taux globaux respectifs de 80,4%, 77,8% 76,2% et 71,4%. Les secteurs qui ont obtenu les plus faibles taux de satisfaction sont le bâtiment et la restauration, avec respectivement 67,9% et 33,3%.
* ***Pour le savoir-être des sortants :*** la satisfaction la plus importante a été enregistrée chez les employeurs des secteurs de l’énergie renouvelable et du bâtiment, avec des taux respectifs de 88,9% et 86,9%. Le savoir-être des sortants est moins satisfaisant pour les employeurs de l’artisanat et de la restauration, avec des taux respectifs de 80,4% et 33,3% ;
* ***Pour le savoir-faire des sortants :*** trois secteurs sortent du lot à savoir « Autres » secteurs, l’ébénisterie et l’artisanat, avec respectivement des taux de satisfaction de 85,7%, 81% et 80,4%. Le plus faible taux de satisfaction concernant le savoir-faire a été enregistré chez les employeurs du secteur de la restauration avec un taux de 44,4%.

On constate qu’à l’exception du secteur de la restauration, les employeurs sont plus satisfaits par rapport à la compétence « savoir-être » que toutes les autres compétences. Mais au-delà des taux globaux exprimés par les employeurs pour chaque domaine de compétences, il est important d’affiner l’analyse au niveau des composantes des compétences.

#### ***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 par rapport aux compétences des sortants recrutés en termes de savoir lire et écrire, connaitre le métier, connaitre les matières premières/matériaux, connaitre le rôle et les fonctions des outils/des équipements de travail et connaitre le vocabulaire du métier.

*Graphique 30 : Satisfaction des employeurs par rapport aux compétences relatives au savoir des sortants*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse détaillée du savoir ou connaissance expose les situations des différents secteurs économiques, à savoir :

* ***Artisanat :*** les employeurs de ce secteur sont très satisfaits de leurs employés pour leurs connaissances du rôle et des fonctions des outils/équipements de travail, de leur connaissance du métier et de leur connaissance des matières premières/matériaux, avec des taux respectifs de 87,5%, 85,7% et 83,9%. Ces taux élevés peuvent s’expliquer par le fait qu’il est impossible d’évoluer dans ce secteur sans avoir ces compétences. Par contre, le taux de 58,2% attribué au savoir lire et écrire et du vocabulaire du métier témoigne d’une certaine insatisfaction des employeurs par rapport à ces compétences.
* ***Bâtiment :*** avec un taux de 75,6% pour la connaissance du métier, les employeurs de ce secteur économique ont exprimé une assez grande satisfaction par rapport à cette compétence qu’ils attendaient des sortants des centres, suivi de la connaissance du rôle et des fonctions des outils/équipements de travail avec 72,6% et la connaissance des matières premières/matériaux avec 70,2%. Comme dans le secteur de l’artisanat, les employeurs de ce secteur sont moins satisfaits du savoir lire et écrire et du vocabulaire du métier.
* ***Energie renouvelable :*** les plus grandes satisfactions des employeurs de ce secteur viennent de la connaissance du métier et du savoir lire et écrire des sortants, avec respectivement des taux de 88,9% et 85,7%. Cependant, les employeurs sont relativement moins satisfaits des employés par rapport leur connaissances des matières premières/matériaux (77,8%), de leur connaissance du rôle et des fonctions des outils/équipements de travail (77,8%) et de leur connaissance du vocabulaire du métier (71,4%). Contrairement aux deux secteurs précédents, le savoir lire et écrire semble être une exigence dans ce secteur.
* ***Ebénisterie :*** seule la connaissance du rôle et des fonctions des outils/équipements de travail des employés semble réellement satisfait les employeurs, avec un taux de 81%. Elle est suivie de loin des compétences en connaissance du métier et de la connaissance des matières premières/matériaux dont la satisfaction des employeurs se situe à 71,4%. Les compétences en lecture et écriture et connaissance du vocabulaire du métier sont beaucoup moins satisfaisantes, avec des taux respectifs de 33,3% et 66,7%.
* ***Restauration :*** Globalement les employeurs sont moins satisfaits de leurs employés et quel que soit la compétence de ce domaine de compétence. En effet, 44,4% des employeurs sont satisfaits de la connaissance des matières premières/matériaux des employés. Ils s’affichent le même taux pour les autres compétences, soit 33,3%.
* ***Autre secteur :*** ce secteur étant constitué essentiellement des activités de commerce et de formation, la plus grande satisfaction des employeurs se situe au niveau de la connaissance des matières premières/matériaux par les sortants avec un taux de 83,3%, suivie de loin, des compétences en connaissance du métier et du rôle et fonction des outils/équipement de travail. Les employeurs de ce secteur ne se sont pas prononcés sur la compétence savoir lire et écrire.

#### ***Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-être des sortants selon le secteur économique***

L’analyse porte sur la satisfaction des employeurs par rapport à certaines composantes du savoir-être comme l’amour du métier, ponctualité, confiance en soi, être communicatif, esprit créatif et respect des règles d'hygiène et de sécurité et de sécurité. Cette évaluation est basée sur les déclarations des employeurs des différents secteurs économiques.

*Graphique 31 : Satisfaction des employeurs par rapport aux compétences relatives au savoir-être des sortants*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse des composantes du savoir-être par rapport aux secteurs économiques met en relief les différentes situations, à savoir :

* ***Artisanat :*** dans ce secteur, 92,9% et 91,1% des employeurs sont respectivement très satisfaits de leurs employés par rapport aux compétences « Amour du métier » et « Respect des règles d’hygiène et de sécurité ». Quant à la compétence l’esprit de créativité, les employeurs sont moins satisfaits comparativement aux autres compétences de ce secteur, avec un taux de 75%. Par ailleurs, ce taux est le plus élevé de tous les taux relatifs à l’esprit créatif de tous les autres secteurs économiques. Cela pourrait s’expliquer par le fait que la créativité est une exigence dans ce secteur.
* ***Bâtiment :*** comme dans l’artisanat, les employeurs de ce secteur économique ont exprimé une assez grande satisfaction par rapport à l’amour du métier et le respect des règles d’hygiène et de sécurité, avec respectivement 91,7% et 89,3%, suivi de très peu par la ponctualité car 88,1% des employeurs sont satisfaits de cette compétence des employés. Ils sont relativement moins satisfaits des composantes de la compétence savoir-être comme la confiance en soi, la capacité de communiquer et l’esprit créatif.
* ***Energie renouvelable :*** les employeurs affichent un même niveau de satisfaction par rapport à l’amour du métier, la ponctualité, la communication et le respect des règles d’hygiène et de sécurité, avec un taux commun de 77,8%. Cependant, seulement 44,4% des employeurs de ce secteurs sont satisfaits de l’esprit de créativité de leur employé.
* ***Ebénisterie :*** Le respect des règles d’hygiène et de sécurité par les employés est beaucoup apprécié par les employeurs, ils sont 90,5% de satisfaits. Il est suivi de loin de la communication dont 81% des employeurs sont satisfaits. Par ailleurs, 61,9% des employeurs sont satisfaits de l’esprit de créativité de leur employé.
* ***Restauration :*** contrairement au domaine de compétence « savoir ou connaissances », les employeurs semble être satisfaits du respect des règles d’hygiène et de sécurité et de l’amour du métier de leur employé, avec respectivement des taux de 77,8% et 66,7%. En effet, ils affichent une grande insatisfaction par rapport à la compétence « esprit créatif », avec un taux de 22,2%, soit la plus faible de tous les secteurs économiques.
* ***Autre secteur :*** ce secteur étant constitué essentiellement des activités de commerce et de formation, tous les employeurs sont satisfaits des employés par rapport au respect des règles d’hygiène et de sécurité, à l’amour du métier et à la communication. Quant à la ponctualité, la confiance en soi et l’esprit créatif, on enregistre plus de sept employeurs satisfaits sur dix.

#### ***Satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire du sortant selon le secteur d’activités***

L’analyse porte sur la satisfaction des employeurs par rapport aux différentes phases du savoir-faire comme l’application des normes techniques du métier, la maitrise de la planification d’un travail, la réalisation des tâches, la maitrise de l’utilisation des outils et des équipements, le diagnostic et les travaux de finition. Cette évaluation est basée sur les déclarations des employeurs des différents secteurs économiques.

*Graphique 32 : Evaluation de la satisfaction des employeurs selon la compétence savoir-faire et le secteur économique*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

L’analyse de la satisfaction des employeurs des différents secteurs économiques montre que la majorité des employeurs sont satisfaits de la capacité des employés à exécuter les tâches. On y retrouve 85,7% des employeurs du secteur de l’artisanat, 83,3% de « l’autre secteur » et 81,9% du bâtiment. Quant à l’application des normes techniques du métier par les employés, on a enregistré les taux de satisfaction les plus importants dans les secteurs de l’énergie renouvelable, du bâtiment et de l’artisanat, avec respectivement 77,8%, 77,4% et 76,8%.

A l’exception de l’autre secteur, le taux relatif à la maitrise de la planification est plus élevé dans le secteur de l’artisanat que tous les autres secteurs, avec 80,4%. Ce secteur affiche également un bon niveau de satisfaction pour la maitrise de l’utilisation des outils et des équipements et les travaux de finition des employés.

# CONCLUSION

Comme l’année dernière, l’objectif général de cette étude était de déterminer le niveau de satisfaction des employeurs des sortants des centres de formation appuyés par le programme ML/022 dans sa zone d’intervention. De façon spécifique, elle visait à (i) recenser les entreprises des sortants insérés et en décrivant leurs principales caractéristiques, (ii) déterminer les attentes des employeurs et mesurer le niveau de leur satisfaction par rapport aux compétences des recrues et enfin, formuler des recommandations pour juguler les faiblesses et renforcer les résultats positifs.

Cette étude a permis de répertorier les entreprises qui attirent ou recrutent plus les sortants, il s’agit des microentreprises et petites entreprises. Il est important de signaler qu’une portion non négligeable des sortants est en auto-emploi dont les femmes sont majoritaires. On a pu recenser sept secteurs économiques dans lesquelles les 319 entreprises enquêtées travaillent.

Les résultats de l’étude démontrent que les secteurs économiques de l’agriculture/élevage semblent être le domaine de prédilection de l’auto-emploi comparativement aux autres secteurs économiques. Par contre, on retrouve l’artisanat et le bâtiment dans toutes les tailles d’entreprise. L’étude révèle que la plupart des grandes entreprises enquêtées évolue dans le bâtiment. On note également dans la présente étude, toutes les cinq catégories d’entreprises dans les villes de Ségou, de San et de Bamako, mais avec différents effectifs. Par contre, l’auto-emploi occupe une place importante dans la ville de Bla et de Ségou. Les entreprises, qui ont recruté des sortants dans les localités hors de la zone d’intervention du projet (Bamako, Nioro du sahel et Sikasso ville) sont essentiellement des entreprises travaillant dans le bâtiment et la restauration. Cependant, 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 enquêtées établies à San sont dans l’artisanat.

De plus, les résultats de l'étude, relativement aux critères de recrutement des sortants par les entreprises, démontrent l’importance du savoir-être dans le processus de recrutement des employeurs et quelle que soit la taille de l’entreprise. Aussi, l’enquête a révélé que de 2017 à 2019, le nombre de sortants du dispositif de la formation professionnelle (DFP) recrutés est faible, il représente qu’un tiers des individus recrutés.

Les résultats de l’étude concernant les attentes exprimées par les employeurs par rapport aux compétences (savoirs, savoir-être et savoir-faire) des employés, montrent que de façon générale, les employeurs accordent une grande importance aux trois domaines de compétence.

L’analyse de la satisfaction des employeurs par rapport à la connaissance où savoir montre que les employeurs sont satisfaits du niveau de connaissances des techniques de diagnostiques, du métier, des normes techniques du métier et du rôle et des fonctions des outils /des équipements de leur employé. Les employeurs sont essentiellement satisfaits pour le savoir-être par rapport au respect mutuel, au respect des règles d’hygiène et de sécurité, à l’amour du travail, à la disponibilité, à la ponctualité, à la communication et au respect du règlement intérieur de l’entreprise de l’employé. Quant à la satisfaction des employeurs par rapport au savoir-faire, les compétences « mettre en place l’activité » dans la phase de préparation, « réaliser les tâches » dans la phase de réalisation de l’activité et « Assembler/Rassembler » dans la phase de finition, sortent du lot. L’étude montre que la satisfaction des employeurs dans les secteurs économiques de l’artisanat et de l’ébénisterie est la plus importante pour les compétences du savoir ou connaissance et du savoir-faire.

Par ailleurs, les résultats de l'étude relativement à la satisfaction des employeurs des sortants démontrent que globalement les employeurs sont satisfaits de leurs employés mais spécifiquement de leur comportement. Ce résultat semble être fiable car plus d’un quart des employeurs ne sont pas satisfaits du rendement de leur employés après une année de travail or le rendement de l’employé est lié à la productivité, à savoir son savoir-faire. En plus, huit employeurs sur dix supervisent régulièrement le travail de leurs employés.

Enfin, malgré que la taille de la population enquêtée soit faible, elle est plus élevée que celle de l’année dernière. Les résultats obtenus avec cette population de 319 entreprises sont très semblables aux résultats de l’année dernière avec les 160 entreprises donc l’objectif fut en partie atteint. Les résultats des analyses ont infirmé ou confirmé les objectifs évoqués ci-dessus.

# RECOMMANDATIONS

Chaque étude étant une photographie d’une situation sur une période donnée, il serait plus logique de formuler des recommandations après plusieurs photographies d’une même situation. Néanmoins, un certain nombre de recommandations a été formulé pour juguler les faiblesses et renforcer les résultats positifs. Cependant, considérant les résultats de cette étude comme un outil d’aide à la décision, nous formulons quelques recommandons aux différents partenaires de la formation professionnelle :

* ***Etat et le projet Lux-Developpment***

Accompagner et appuyer les sortants essentiellement en auto-emploi ou recrutés par les micros et petites entreprises pour favoriser l’insertion, surtout les sortants des filières de l’agriculture et de l’élevage.

Identifier les attentes des employeurs pour chaque filière de formation, pour permettre la mise en jour des référentiels de formation.

Renforcer les BLEE, pour garantir l’insertion aux sortants des centres de formation professionnelle et une meilleure productivité des entreprises.

Appuyer les centres de formation professionnel, pour les permettre le développement du savoir-faire des apprenants.

* ***Les centres de formation***

Consigner dans les programmes de formation plus de pratique pour développer le savoir-faire des apprenants surtout dans les filières de la restauration.

Consigner dans les programmes de formation les règles et textes qui régissent chaque filière de formation.

Pérenniser les bonnes pratiques qui ont provoqué la satisfaction des employeurs tels la ponctualité, le respect mutuel, le respect des règles d’hygiènes et de sécurité etc….

* ***Les employeurs***

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

# ANNEXES

*Annexe 1 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences du savoir des sortants (%)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Savoir ou connaissances** | **Attentes** | |
| **Fortes** | **Moyennes** |
| Savoir lire et écrire | 48,3 | 42,3 |
| Connaitre le métier | 77,1 | 18,8 |
| Connaitre les matières premières/ matériaux | 77,1 | 18,2 |
| Connaitre le rôle et les fonctions des outils/des équipements de travail | 78,1 | 16,9 |
| Connaitre les règles et textes des différents domaines | 67,1 | 27,9 |
| Connaitre les normes techniques du métier | 75,5 | 21,0 |
| Connaitre le vocabulaire du métier | 47,3 | 29,8 |
| Connaitre un devis | 69,9 | 21,3 |
| Connaitre les techniques de diagnostiques | 74,9 | 20,7 |
| Savoir planifier le travail | 72,4 | 23,5 |

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

*Annexe 2 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences du savoir-être des sortants (%)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Savoir-être** | **Attentes** | |
| **Fortes** | **Moyennes** |
| Amour du métier | 92,8 | 7,2 |
| Ponctualité | 90,6 | 8,8 |
| Confiance en soi | 81,8 | 17,3 |
| Être disponible | 90,9 | 8,5 |
| Respect mutuel | 86,5 | 13,2 |
| Respect du règlement intérieur de l'entreprise | 88,1 | 11,6 |
| Être communicatif | 87,4 | 12,6 |
| Esprit créatif | 73,9 | 23,0 |
| Respect des règles d'hygiène et de sécurité | 93,1 | 6,3 |

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

*Annexe 3 : Attentes des employeurs par rapport aux compétences du savoir-faire des sortants (%)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Savoir-faire** | **Attentes** | |
| **Fortes** | **Moyennes** |
| Diagnostiquer | 76,5 | 20,1 |
| Maitriser la planification d’un travail | 74,6 | 21,9 |
| Mettre en place | 74,0 | 23,5 |
| Réaliser les tâches | 80,6 | 17,2 |
| Maitriser l’utilisation des outils et des équipements | 79,0 | 18,8 |
| Appliquer les normes techniques du métier | 77,4 | 20,7 |
| Assembler/ Rassembler | 77,4 | 20,4 |
| Réaliser les travaux de finition | 79,0 | 18,5 |

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

*Annexe 4 : classification des secteurs économiques adoptée par l’ONEF dans le cadre de l’étude de satisfaction des employeurs des sortants des centres de formation professionnel*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 | Mécaniciens |
| 3.      Mécanique auto |
| 4.      Mécanique engins 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.      Electricité photovoltaïque | 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) |

*Annexe 5 : Satisfaction des employeurs par rapport à la compétence savoir des sortants (%)*

|  |  |
| --- | --- |
| **Savoir ou connaissance** | **Taux** |
| Savoir lire et écrire | **51,4** |
| Connaitre le vocabulaire du métier | **62,6** |
| Connaitre les règles et textes des différents domaines | **67,6** |
| Connaitre un devis | **67,8** |
| Connaitre les matières premières/ matériaux | **74,1** |
| Savoir planifier le travail | **75,5** |
| Connaitre les normes techniques du métier | **76,1** |
| Connaitre le rôle et les fonctions des outils/des équipements de travail | **76,3** |
| Connaitre le métier | **76,6** |
| Connaitre les techniques de diagnostiques | **76,8** |

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

*Annexe 6 : Satisfaction des employeurs par rapport à la compétence savoir-être des sortants (%)*

|  |  |
| --- | --- |
| **Savoir-être** | **Taux** |
| Esprit créatif | **66,7** |
| Confiance en soi | **73,7** |
| Respect du règlement intérieur de l'entreprise | **82,3** |
| Être communicatif | **82,3** |
| Ponctualité | **82,8** |
| Être disponible | **86,6** |
| Amour du métier | **88,7** |
| Respect des règles d'hygiène et de sécurité | **89,2** |
| Respect mutuel | **89,8** |

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

*Annexe 7 : Satisfaction des employeurs par rapport à la compétence savoir-faire des sortants (%)*

|  |  |
| --- | --- |
| **Savoir-faire** | **Taux** |
| Réaliser les travaux de finition | **75,1** |
| Assembler/ Rassembler | **79,3** |
| Maitriser l’utilisation des outils et des équipements | **74,6** |
| Appliquer les normes techniques du métier | **73,7** |
| Réaliser les tâches | **79,3** |
| Mettre en place | **77,8** |
| Diagnostiquer | **71,4** |

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

*Annexe 8 : Evolution de la fréquence de supervision des sortants dans le temps*

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

*Annexe 9 : Raisons de la supervision des sortants (%)*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Raison de la supervision** | **Fréquence élevée** | **Fréquence moyenne** | **Fréquence faible** | **Pas de supervision** |
| Bon déroulement du travail | 7,3 | 0,0 | 3,4 | 0 |
| Confiance | 0,0 | 0,0 | 17,2 | 50 |
| Garder les clients | 12,7 | 0,0 | 3,4 | 0 |
| Juste pour observer le travail | 0,7 | 0,0 | 6,9 | 0 |
| Ma façon de travail | 2,0 | 0,0 | 0,0 | 0 |
| Maîtrise du métier | 0,7 | 0,0 | 3,4 | 50 |
| Pour éviter des erreurs | 26,7 | 80,0 | 27,6 | 0 |
| Pour l'amélioration du travail | 31,3 | 20,0 | 27,6 | 0 |
| Pour m'assurer de la qualité | 16,0 | 0,0 | 6,9 | 0 |
| Simple plaisir | 2,7 | 0,0 | 3,4 | 0 |
| **Total** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100** |

Source : Enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2020

*Annexe 10 : Questionnaire sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres de formation professionnelle appuyés par le programme MLI/022 dans sa zone d’intervention.*

**Section 0 : GENERALITE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **S0Q1** | Numéro du questionnaire | **|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|** |
| **S0Q2** | Nom de l’enquêteur\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | |
| **S0Q3** | Date de l’enquête **|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|** | |
| **S0Q4** | Nom du superviseur\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | |
| **S0Q5** | Date de supervision **|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|** | |

**Section 1 : IDENTIFICATION DE L’ENTREPRISE**

|  |  |
| --- | --- |
| **S1Q1** | Nom de l’employé : ……………………………………………………………………… |
| **S1Q2** | Type d’emploi : |\_\_\_| 1. Auto-emploi 2. Indépendant/chef d’entreprise 3. Salarié |
| **S1Q3** | Nom de l’employeur : …………………………………………………………………… |
| **S1Q4** | Sexe de l’employeur : 1. Homme 2. Femme |\_\_\_| |
| **S1Q5** | Age de l’employeur **|**\_\_\_|\_\_\_| |
| **S1Q6** | Nom du superviseur direct (si salarié) …………………………………………………… |
| **S1Q7** | Poste ou fonction du superviseur ……………………………………………………… |
| **S1Q8** | Nom de l’entreprise : ………………………………………………………………… |
| **S1Q9** | Nombre d’employés : |\_\_|\_\_|  Salariés : |\_\_|\_\_| - Non-salariés : |\_\_|\_\_| |
| **S1Q10** | 1. N° RC **|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|**  2. NIF |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|  3. NE Statistique |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|  4. N°INPS |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_| |
|  | Région \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Cercle : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **S1Q11** | Téléphone : A **|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|** B. : |\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_|\_\_| |
| **S1Q12** | E-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **S1Q13** | Activité principale de l’entreprise : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Section 2 : RECRUTEMENT ET SUIVI DES EMPLOYES**

**S2Q1** Quels sont les compétences les plus importantes quand vous recrutez un employé ? ***(Classer ces trois critères selon les trois niveaux ci-dessous).***

|  |  |
| --- | --- |
| **Critères** | **Importance :**  **3** = Très important  **2 =** Important  **1 =** Peu important |
| Savoirs ou connaissances | /\_\_\_/ |
| Savoirs-être | /\_\_\_/ |
| Savoir-faire | /\_\_\_/ |

**S2Q2** Combien d’employés avez-vous recrutés ces trois dernières années ?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Effectifs des personnes recrutées | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
| Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| Total |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**S2Q3** Parmi les employés recrutés, combien viennent du DFP ?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Effectifs des personnes recrutées | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
| Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| Total |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**S2Q41** Avez-vous des difficultés à recruter certains profils dans votre entreprise ?

/\_\_\_/ 1=Oui 2= Non

**S2Q42** Si Oui, citez les profils qui vous intéressent par ordre d’importance ?

**S2Q51** À quelle fréquence supervisez-vous le travail de l’employé ? **(*Choisissez une seule réponse)***

|  |  |
| --- | --- |
| **Modalités** | **Choix** |
| 1= Tous les jours ou une fois la semaine (Fréquence élevée) | /\_\_\_/ |
| 2= Toutes les deux semaines ou chaque mois (Fréquence moyenne) |
| 3= Occasionnellement (Fréquence faible) |
| 4= Pas de supervision. |

**S2Q52** Pourquoi supervisez-vous le travail de l’employé ? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**S2Q61** Est-ce que votre employé s’est adapté à l’entreprise ? /\_\_\_/ 1=Oui 2= Non

**S2Q62** Si Oui le temps d’adaptation a pris combien de mois ? /\_\_\_/\_\_\_/

**S2Q63** Si Non quelles sont ses difficultés d’adaptation ?

**Section 3 : ATTENTES ET SATISFACTION DES EMPLOYEURS**

**S3Q1** Quelles sont vos attentes au regard du travail habituellement exécuté par l’employé ? ***(Inscrire une réponse pour chacun des champs d’évaluation)***

|  |  |
| --- | --- |
| **Attentes** | **Evaluation** :  3 = fortes 2 =moyennes  1 = faibles 0 = sans attentes |
| 1. Savoirs ou connaissances | /\_\_\_/ |
| 1. Savoir-Être ou comportement | /\_\_\_/ |
| 1. Savoir-faire ou habileté | /\_\_\_/ |

**S3Q2** Quelles sont vos attentes au regard de leurs savoirs ou connaissances, de leurs savoir-être et de leur savoir-faire ? (*Inscrire une réponse pour chacun des aspects traités)*

| **Attentes** | **Evaluation** : |
| --- | --- |
| 3 = fortes  2 = moyennes |
| 1 = faibles  0 = sans attentes |
| **1-      Savoirs ou connaissances** |  |
| Savoir lire et écrire | /\_\_\_/ |
| Connaitre le métier | /\_\_\_/ |
| Connaitre les matériaux/matières premières | /\_\_\_/ |
| Connaitre le rôle et les fonctions des outils et des équipements de travail | /\_\_\_/ |
| Connaitre les règles et textes des différents domaines | /\_\_\_/ |
| Connaitre les normes techniques du métier | /\_\_\_/ |
| Connaitre le vocabulaire du métier | /\_\_\_/ |
| Connaitre un devis | /\_\_\_/ |
| Connaitre les techniques de diagnostiques | /\_\_\_/ |
| Savoir planifier le travail | /\_\_\_/ |
| Connaitre les règles d'hygiène et de sécurité | /\_\_\_/ |
| **2-      Savoir-être ou comportement** |  |
| Amour du métier | /\_\_\_/ |
| Ponctualité | /\_\_\_/ |
| Confiance en soi | /\_\_\_/ |
| être disponible | /\_\_\_/ |
| Respect mutuel | /\_\_\_/ |
| Respect du règlement intérieur de l'entreprise |  |
| être communicatif | /\_\_\_/ |
| Esprit créatif | /\_\_\_/ |
| Respect des règles d'hygiène et de sécurité | /\_\_\_/ |
| **3-      Savoir-faire ou habileté** |  |
| Appliquer les normes techniques du métier | /\_\_\_/ |
| Maitriser l’utilisation des outils et des équipements | /\_\_\_/ |
| Maitriser la planification d’un travail | /\_\_\_/ |
| Diagnostiquer | /\_\_\_/ |
| Mettre en place | /\_\_\_/ |
| Réaliser les tâches | /\_\_\_/ |
| Assembler/ Rassembler | /\_\_\_/ |
| Réaliser les travaux de finition | /\_\_\_/ |
| Appliquer les règles d’hygiène et de sécurité | /\_\_\_/ |

**S3Q3** Quel est votre niveau de satisfaction au regard des compétences ci-dessous ?

|  |  |
| --- | --- |
| **Compétences** | **Niveau de satisfaction :**  **3**= Satisfaits  **2**= Moyennes  **1**= Insatisfaits |
| Savoirs ou connaissances | /\_\_\_/ |
| Savoir-être ou comportement | /\_\_\_/ |
| Savoir-faire ou habileté | /\_\_\_/ |

**S3Q4** Quel est votre degré de satisfaction par rapport leurs savoirs ou connaissances, leurs savoir-être et leurs savoir-faire ?

| **Satisfaction** | **Evaluation** : |
| --- | --- |
| 3 = Satisfaits  2 = moyennes |
| 1 = Insatisfaits |
| **1-      Savoirs ou connaissances** |  |
| Savoir lire et écrire | /\_\_\_/ |
| Connaitre le métier | /\_\_\_/ |
| Connaitre les matériaux/matières premières | /\_\_\_/ |
| Connaitre le rôle et les fonctions des outils et des équipements de travail | /\_\_\_/ |
| Connaitre les règles et textes des différents domaines | /\_\_\_/ |
| Connaitre les normes techniques du métier | /\_\_\_/ |
| Connaitre le vocabulaire du métier | /\_\_\_/ |
| Connaitre un devis | /\_\_\_/ |
| Connaitre les techniques de diagnostiques | /\_\_\_/ |
| Savoir planifier le travail | /\_\_\_/ |
| Connaitre les règles d'hygiène et de sécurité | /\_\_\_/ |
| **2-      Savoir-être ou comportement** |  |
| Amour du métier | /\_\_\_/ |
| Ponctualité | /\_\_\_/ |
| Confiance en soi | /\_\_\_/ |
| être disponible | /\_\_\_/ |
| Respect mutuel | /\_\_\_/ |
| Respect des règles d'hygiène et de sécurité | /\_\_\_/ |
| être communicatif | /\_\_\_/ |
| Esprit créatif | /\_\_\_/ |
| Respect du règlement intérieur de l'entreprise | /\_\_\_/ |
| **3-      Savoir-faire ou habileté** |  |
| Appliquer les normes techniques du métier | /\_\_\_/ |
| Maitriser l’utilisation des outils et des équipements | /\_\_\_/ |
| Maitriser la planification d’un travail | /\_\_\_/ |
| Diagnostiquer | /\_\_\_/ |
| Mettre en place | /\_\_\_/ |
| Réaliser les tâches | /\_\_\_/ |
| Assembler/Rassembler | /\_\_\_/ |
| Réaliser les travaux de finition | /\_\_\_/ |
| Appliquer les règles d’hygiène et de sécurité | /\_\_\_/ |

**S3Q5** Globalement quel est le niveau de compétence de votre employé ? ***(Choisissez une seule réponse)***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **3**= Compétences élevées | **2**= Compétences moyennes | **1**= Compétences faibles | **/\_\_\_/** |

**S3Q6** Quel est votre degré de satisfaction par rapport au rendement de l’employé ?

|  |  |
| --- | --- |
| **Durée** | **Evaluation** : |
| **3** = Satisfaits |
| **2** = Moyennes |
| **1** = Insatisfaits |
| 1- Après trois mois de travail. | **/\_\_\_/** |
| 2- Après six mois de travail. | **/\_\_\_/** |
| 3- Après un an de travail. | **/\_\_\_/** |

**S3Q7** D’après vous, le sortant du DFP a- t-il, une plus grande facilité que d’autres à exécuter les tâches liées à son emploi ? ***(Choisissez une seule réponse)***

|  |  |
| --- | --- |
| **Savoir-faire** | **Evaluation :**  **3** = En accord  **2** = En désaccord  **1** = Sans avis |
| Préparation | **/\_\_\_/** |
| Réalisation | **/\_\_\_/** |
| Finition | **/\_\_\_/** |

**S3Q8**Votre employé a-t -il bénéficié de formations complémentaires depuis son recrutement ?

**/ \_\_/ 1=** Oui **2=** Non *(Si Non, passer aux commentaires)*

**S3Q9** Quelles sont les principales compétences visées dans ces formations complémentaires ? (***Principales compétences complémentaires visées) :***

**COMMENTAIRES**

Quels sont vos commentaires et suggestions en vue d’améliorer les compétences professionnelles des sortants du DFP ?

***Merci de votre attention***

1. Pour la présente enquête, les sortants des centres de formation sont les apprenants qui ont achevé leur formation en (2017 ou 2018) et qui ont acquis au moins un an (1) d’expérience dans les entreprises. [↑](#footnote-ref-1)
2. Annexe 9 : Questionnaire sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres de formation professionnelle appuyés par le programme MLI022 dans sa zone d’intervention. [↑](#footnote-ref-2)
3. *Annexe 4 : classification des secteurs économiques adoptée par l’ONEF dans le cadre de l’étude de satisfaction des employeurs des sortants des centres de formation professionnel* [↑](#footnote-ref-3)
4. *Rapport d’enquête sur la satisfaction des employeurs des sortants des centres appuyés par Lux-dev, ONEF 2019* [↑](#footnote-ref-4)