

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

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



**RÉPUBLIQUE DU MALI
UN PEUPLE – UN BUT – UNE FOI**

**Perspectives de recrutement et besoins en formation
des entreprises privées du secteur formel au Mali**

Septembre 2016

**Perspectives de recrutement et besoins en formation
des entreprises privées du secteur formel au Mali**

Équipe d'élaboration du rapport

Coordination technique

M. Boubacar DIALLO	Directeur général ONEF
Mme Aoua dite Saran DEMBELE	Directrice générale adjointe ONEF

Comité de rédaction

M. Boubacar DIALLO	Directeur général, ONEF
Mme Aoua dite Saran DEMBELE	Directrice générale adjointe, ONEF
M. Abdoulaye TRAORE	Directeur général Adjoint, ANPE
M. Assekou AHMADOU	Directeur CPS/SICAEP
M. Mohamed A CHEBANI	Directeur national adjoint, DNE
Mme N'DIAYE Fatou DIA	INSTAT
M. Modibo K. KEITA	Chef Département Planification statistique, ANPE
M. Hassimou DIALLO	INIFORP
M. Issa SANOGO	DNFP
M. Oumar CISSE	CPS-éducation
M. Tidiane DIARRA	CNPM
M. Lassana DOUMBIA	Chargé d'études, ONEF

Comité Scientifique

Président

M. Mahamadou Zibo MAIGA	Coordinateur de la Cellule Technique du CSLP
-------------------------	--

Membres

Pr. Moussa KANTE	Directeur général, CNRST
Pr. Samba DIALLO	Recteur, USSGB
Pr. Denis DOUGNON	Directeur général, ISFRA
Dr. Boubacar MAKALOU	Directeur général, CERCAP
Pr. Mahamadou Soukalo TRAORE	Directeur général, INRSP
Dr. Issa BOUARE	Chef de Division INSTAT
Dr. Bourama DEMBELE	Directeur général, IER
M. Bamoussa KONE	Directeur National, DNP

Comité de lecture

M. Seydina Oumar DIARRA	Chargé de communication au MEFP
-------------------------	---------------------------------

Table des matières

Équipe d'élaboration du rapport.....	i
Liste des tableaux.....	iii
Liste des graphiques.....	iv
Sigles et abréviations.....	v
Résumé exécutif.....	vi
Introduction	1
Contexte et justification.....	1
Objectifs de l'étude.....	2
Méthodologie de l'étude.....	2
□ Champs de l'enquête.....	2
□ L'échantillonnage.....	3
□ Codification.....	3
1. Analyse de la structure des entreprises et l'évolution des emplois	4
1.1. Structure des entreprises.....	4
1.1.1. Selon la branche d'activités.....	4
1.1.2. Selon la taille.....	5
1.1.3. Selon la région.....	5
1.2. Évolution du nombre d'emplois dans les entreprises privées formelles de 2010 à 2014.....	6
1.2.1. Évolution du nombre d'emplois par année et par statut.....	6
1.2.2. Évolution du nombre d'emplois par sexe et par année.....	7
1.2.3. Évolution du nombre d'emplois dans les entreprises privées formelles par tranche d'âge et par statut de 2010 à 2014.....	8
1.2.4. Évolution du nombre d'emplois dans les entreprises privées formelles de 2010 à 2014 par nationalité.....	9
2. Analyse des principaux besoins en emploi	10
2.1. Les métiers les plus recherchés ces dix dernières années par le secteur privé moderne.....	10
2.2. Les difficultés de recrutement.....	11
2.3. Les perspectives de recrutement.....	13
2.3.1. Caractéristiques des entreprises qui envisagent de recruter.....	13
2.3.2. Exigences et canaux utilisés par les entreprises qui envisagent de recruter.....	14
2.3.3. Perspectives de recrutement et type de métiers.....	16
3. Analyse des principaux besoins en formation	19
3.1. Caractéristiques des entreprises qui forment.....	19
3.1.1. Selon le secteur d'activités et la taille de l'entreprise.....	19
3.1.2. Les vingt premiers domaines dans lesquels les formations ont été réalisées.....	20
3.2. Caractéristiques des entreprises qui ont des projets de formation.....	21
3.2.1. Selon la taille et le type de formation souhaité.....	21
3.2.2. Selon le secteur d'activités et le type de formation souhaité.....	21
3.2.3. Selon le secteur d'activités.....	22
3.2.4. Selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activités et la nature de la formation.....	23
3.2.5. Selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activités et les organismes à solliciter pour la formation.....	24
3.2.6. Selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et les sources de financement.....	25
Conclusion	28
Annexes	30
Annexe 1 : Méthode d'échantillonnage.....	31
1. Calcul de la taille de l'échantillon.....	31
2. Tirage complémentaire.....	32
Annexe 2 : Liste des métiers recherchés par les entreprises qui envisagent de recruter.....	33

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition des entreprises privées du secteur moderne par branche d'activités en 2015	4
Tableau 2 : Évolution du nombre d'emplois dans les entreprises du secteur formel de 2010 à 2014	7
Tableau 3 : Évolution du nombre d'emplois dans les entreprises du secteur formel selon la tranche d'âge et le statut de 2010 à 2014	9
Tableau 4 : Répartition des métiers les plus recherchés ces dix dernières années	11
Tableau 5 : Répartition des entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement par taille, secteur d'activité et les compétences exigées à l'embauche	12
Tableau 6 : Répartition des entreprises par taille, secteur d'activité suivant les causes des difficultés rencontrées lors des recrutements en 2014	12
Tableau 7 : Répartition des entreprises par taille, secteur d'activité suivant le niveau de diplôme exigé à l'embauche	15
Tableau 8 : Répartition des entreprises par taille, secteur d'activité suivant les motifs des recrutements	15
Tableau 9 : Répartition des entreprises par taille, secteur d'activité suivant les sources de recrutements	16
Tableau 10 : Répartition des métiers les plus recherchés suivant le niveau du diplôme	18
Tableau 11 : Répartition des entreprises selon le type de formation utilisé	19
Tableau 12 : Répartition des entreprises selon la taille et les agents formés par sexe.....	20
Tableau 13 : Répartition des entreprises selon la taille et la nature de la formation envisagée.....	23
Tableau 14 : Répartition des entreprises selon le secteur d'activité et la nature de la formation envisagée	24
Tableau 15 : Répartition des entreprises selon la taille et l'organisme de formation à solliciter	25
Tableau 16 : Répartition des entreprises selon le secteur d'activité et la nature de la formation envisagée	25
Tableau 17 : Répartition des entreprises la taille et les sources de financement à solliciter	26
Tableau 18 : Répartition des entreprises le secteur d'activités et les sources de financement à solliciter.....	27
Tableau 19 : Répartition du nombre d'entreprises sélectionnées par secteur d'activités économique	32

Liste des graphiques

Graphique 1: Répartition des entreprises du secteur moderne selon la taille du personnel en 2015	5
Graphique 2: Répartition des entreprises du secteur moderne par région en 2015	6
Graphique 3: Évolution du nombre d'emplois par sexe et par année	8
Graphique 4: Évolution du nombre d'emplois par nationalité et par année	9
Graphique 5: Répartition des entreprises qui envisagent de recruter selon la taille	13
Graphique 6: Répartition par branche d'activités des entreprises qui envisagent de faire des recrutements	14
Graphique 7: Les vingt métiers ou poste de travail sur lesquels portent les perspectives de recrutement	17
Graphique 8: Les vingt premiers domaines dans lesquels les formations ont été réalisés	20
Graphique 9: Répartition des entreprises selon la taille de l'entreprise et le type de formation envisagé	21
Graphique 10: Répartition des entreprises selon le secteur d'activités et le type de formation envisagé	22
Graphique 11: Répartition du nombre d'agents à former par secteur d'activité	23

Sigles et abréviations

AFRISTAT	Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne
ANPE	Agence National pour l'Emploi
APEJ	Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
BT	Brevet de Technicien
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEDEAO	Communauté Economique des États de l'Afrique de l'Ouest
CERCAP	Centre National d'Études et de Renforcement des Capacités d'Analyse et de Plaidoyer
CNECE	Centre National des Examens et Concours de l'Éducation
CNRST	Centre National de Recherche Scientifique et Technologique
CPS-éducation	Cellule de Planification et de Statistique-Secteur de l'éducation
CPS/SICAIEPIP	Cellule de Planification et de Statistique-Secteur Industrie, Commerce, Artisanat, Emploi et Promotion de l'Investissement Privé
CSLP	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
DNE	Direction Nationale de l'Emploi
DNFP	Direction Nationale de la Formation Professionnelle
DNPD	Direction Nationale de la Planification du Développement
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
FAFPA	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
IER	Institut d'Economie Rurale
INIFORP	Institut National d'Ingénierie de Formation Professionnelle
INRSP	Institut National de Recherche en Santé Publique
INSTAT	Institut National de la Statistique
ISFRA	Institut Supérieur de Formation et de Recherche Appliquée
MEFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
NAEMA	Nomenclature d'Activités des États membres d'AFRISTAT
OEF	Observatoire de l'Emploi et de la Formation
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
PIB	Produit Intérieur Brut
USSGB	Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako

Résumé exécutif

Les entreprises privées du secteur moderne évoluent pour la plupart dans le commerce et le service. Les entreprises de ces deux branches d'activités représentent près de 80% des entreprises privées formelles au Mali. Celles qui évoluent dans le domaine de la fabrication ne représentent que 4% de l'ensemble. Plus de 80% des entreprises ont moins de 20 employés.

Une bonne partie des entreprises est installée à Bamako (46%). Trois ans après la crise de 2012, le tissu économique semble se remettre progressivement en place dans les régions de Tombouctou et Gao. En 2015, ces régions comptaient respectivement 376 et 508 entreprises.

Globalement de 2010 à 2014, le nombre d'emplois (CDI, CDD, temporaires) dans les entreprises du secteur formel est passé de 193 628 à 155 578, soit une réduction de 18,10%. La baisse a été régulière jusqu'en 2012. Après la crise politico-sécuritaire de 2012, on note une reprise des activités. Le nombre d'emplois a augmenté de 8% entre 2012 et 2014. La crise de 2012 a eu un impact certain sur la dynamique de créations d'emplois.

Les métiers de comptable et de secrétaire sont les plus recherchés ces dix dernières années par les entreprises privées du secteur moderne. Respectivement, 27% et 12% des entreprises enquêtées affirment avoir cherché des employés dans ces deux corps de métier sur le marché du travail.

Près de la moitié (50%) des entreprises, qui envisagent de recruter en 2016 et 2017, ont moins de 20 employés. Elles exercent surtout dans les branches d'activités telles que le commerce, les activités de services de soutien et de bureau et la construction.

Une part importante (71%) des entreprises privées du secteur formel a réalisé au moins une activité de renforcement des capacités du personnel ces deux dernières années. De 2016 à 2017, les entreprises du secteur moderne projettent de former 46 007 agents, soit une moyenne de six (06) agents à former par entreprise. Ces formations concerneront seulement 29% des effectifs dénombrés en 2014. Plus de 45% des entreprises souhaitent elles-mêmes financer ces formations et 30,5% envisagent de solliciter l'appui du FAFPA.

Introduction

Contexte et justification

Depuis les années 1980, le Mali a mis en œuvre beaucoup des réformes en vue de l'émergence d'un secteur privé dynamique. L'État s'est désengagé progressivement du secteur productif au profit des entreprises privées qui jouent un rôle prépondérant dans la création des richesses et d'emplois dans le pays.

Pour mieux cerner les opportunités de création d'emplois et les besoins de formation des entreprises, l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation, conformément à sa mission de collecte, de centralisation, d'analyse et de diffusion d'informations sur le marché du travail, envisage de réaliser régulièrement des enquêtes sur les perspectives de recrutement et les besoins en formation auprès des entreprises privées du secteur formel.

La dernière étude du genre a été réalisée en 1999. En effet, l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF) avait réalisé une étude sur l'identification des besoins de formation des entreprises du secteur moderne. Cette étude a fait le bilan des formations réalisées par les entreprises du secteur en 1997 et les besoins de formation en 1998, tout en faisant ressortir les formations souhaitées et leurs modalités de réalisation par les entreprises.

Aussi, en 2004, le Département de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation a réalisé une autre étude sur le bilan de l'emploi dans le secteur moderne. Cette étude concernait uniquement les grandes entreprises qui ont plus de deux cents millions de chiffre d'affaires. Contrairement à la première étude, celle-ci a mis l'accent sur les caractéristiques des emplois créés et surtout les indicateurs économiques des grandes entreprises. Les questions relatives à la formation n'ont pas été abordées dans cette étude.

A la différence des deux précédentes études, la présente traite à la fois les questions relatives aux besoins de formation et en personnel des entreprises privées formelles des secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Les entreprises de ces secteurs ont contribué respectivement à hauteur de 35,8%, 18,9% et 34,7%, à la réalisation du Produit Intérieur Brut (PIB) en 2014¹.

¹ Institut National de la Statistique : Les comptes économiques du Mali, 2014.

La connaissance du marché du travail permet ainsi d'apporter des éléments de réponses, relatifs notamment à l'inadéquation formation-emploi.

Objectifs de l'étude

L'objectif général de cette enquête est d'étudier les perspectives de recrutement et les besoins de formation des entreprises privées du secteur formel pour les deux prochaines années (2016 et 2017). De façon spécifique, elle vise à :

- déterminer les emplois créés par les entreprises ;
- identifier les secteurs d'activités porteurs d'emplois ;
- identifier les difficultés de recrutement des entreprises ;
- déterminer le nombre d'agents formés par les entreprises ;
- déterminer les besoins en formation des entreprises du secteur moderne.

Méthodologie de l'étude

✓ *Champs de l'enquête*

Conduite par l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation avec l'appui technique de l'Institut National de la Statistique (INSTAT), l'enquête a couvert le District de Bamako et toutes les régions à l'exception de Kidal

L'enquête a porté sur les entreprises privées du secteur formel. Ces entreprises se caractérisent par leur degré d'organisation, leur mode de gestion (tenue de la comptabilité et présentation de bilan en fin d'année) et leur existence légale.

Le secteur moderne recouvre un vaste champ d'activités qui va des entreprises du secteur primaire aux entreprises du secteur tertiaire comme les transports, les activités financières et immobilières, les services aux entreprises et aux particuliers, l'éducation, la santé, l'action sociale, etc., sans oublier les entreprises industrielles. Dans le cadre de cette étude, les administrations d'État, les Organisations non Gouvernementales et les Projets ont été exclus du champ de l'enquête.

✓ ***L'échantillonnage***²

Au total, 758 entreprises ont été enquêtées sur l'ensemble du pays. Les résultats obtenus ont été extrapolés à l'ensemble des entreprises qui ont servi de base d'échantillonnage. Pour obtenir un échantillon représentatif de l'ensemble des entreprises, celles-ci ont été réparties en quatre strates selon le secteur d'activités économiques : Agriculture, Industrie, Commerce, Service. Un échantillon aléatoire a été tiré dans chaque strate proportionnellement au nombre d'entreprises de la strate.

✓ **Codification**

La Nomenclature d'Activité des États membres d'AFRISTAT (NAEMA), version 2011, a été utilisée pour codifier les métiers, les branches d'activités et les secteurs d'activités.

Pour atteindre les objectifs ci-dessus cités, le présent rapport est axé sur trois parties. La première analyse la structure des entreprises (répartition par branche d'activités, par taille et par région) et l'évolution de l'effectif du personnel de 2010 à 2014. La deuxième partie traite les principaux besoins des entreprises en termes de personnel, tout en évoquant les difficultés qu'elles rencontrent lors des recrutements et leurs perspectives pour 2016 et 2017. Enfin, la troisième partie analyse les besoins en formation, tout en faisant ressortir les caractéristiques des entreprises qui forment leur personnel et celles qui ont des projets de formation pour 2016 et 2017.

² La méthode d'échantillonnage est détaillée à l'annexe 1

1. Analyse de la structure des entreprises et l'évolution des emplois

Cette première partie analyse la structure des entreprises privées du secteur formel (répartition selon, la branche d'activités, la taille et la région) et l'évolution du nombre d'emplois au sein de ces entreprises de 2010 à 2014.

1.1. Structure des entreprises

1.1.1. Selon la branche d'activités

Les entreprises commerciales et celles qui font des activités de services de soutien et de bureau représentent respectivement 42% et 18,8% des entreprises privées du secteur moderne. Ces deux branches sont suivies par celles, qui évoluent dans le domaine de la construction avec 11,2%. Les entreprises industrielles sont très peu développées au Mali. Seulement, 4,7% des entreprises font les activités de fabrication. Plus de 80% des entreprises évoluent dans des branches relatives au Service et au Commerce. En termes de contribution à la croissance, le secteur tertiaire est le secteur qui a apporté le plus de points (1,8). Il est suivi du secteur primaire et du secteur secondaire avec respectivement 1,4 et 1,1 point de croissance en moyenne³.

Tableau 1 : Répartition des entreprises privées du secteur moderne par branche d'activités en 2015

Branche d'activités	Effectifs	Pourcentage
Agriculture, Sylviculture, Pêche	24	0,3
Activités Extractives	55	0,7
Activités de Fabrication	350	4,7
Production et Distribution D'électricité et de Gaz	16	0,2
Construction	836	11,2
Commerce	3137	42,0
Transports et Entreposage	153	2,0
Hébergement et Restauration	141	1,9
Information et Communication	244	3,3
Activités Financières et d'Assurance	113	1,5
Activités Immobilières	31	0,4
Activités Spécialisées, Scientifiques et Techniques	580	7,8
Activités de Services de Soutien et de Bureau	1403	18,8
Enseignement	245	3,3
Activités pour la Santé Humaine et l'Action Sociale	100	1,3
Autres Activités de Services N.C.A.	39	0,5
Total	7467	100,0

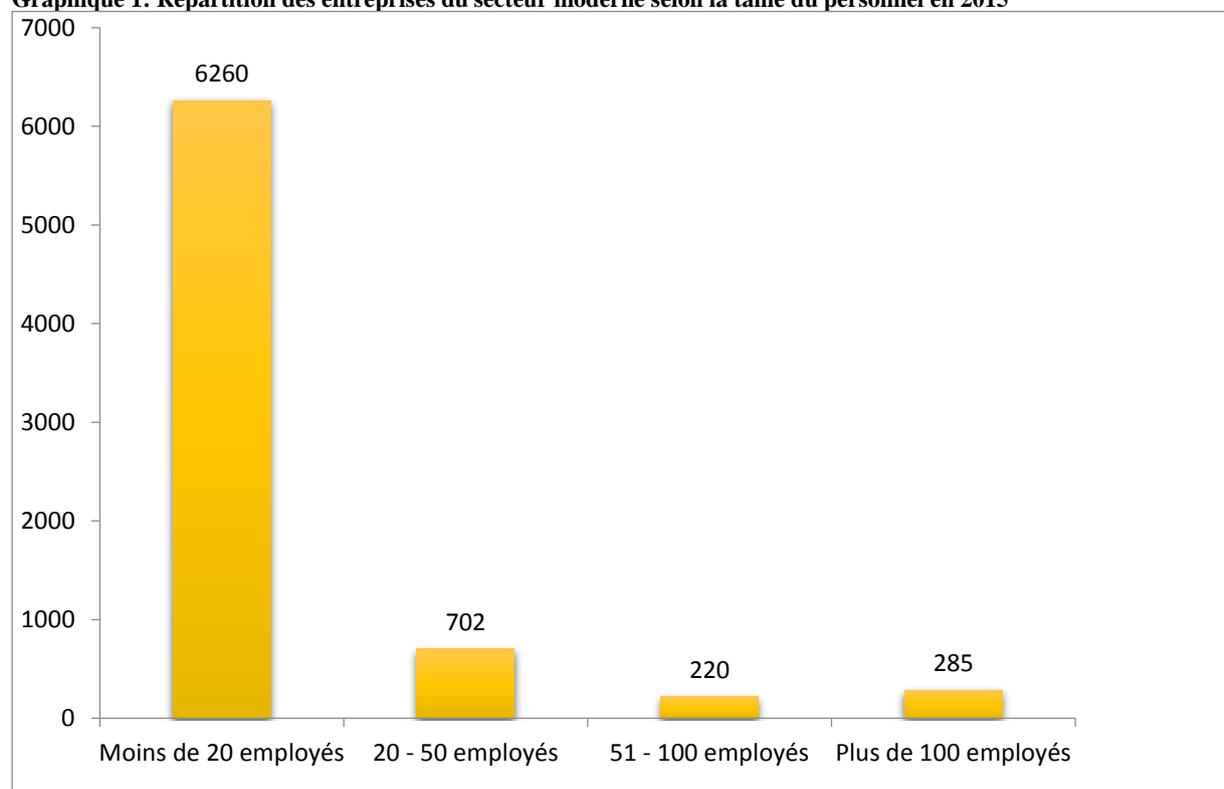
Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

³ http://www.instat-mali.org/contenu/pub/compnat99-13_pub.pdf

1.1.2. Selon la taille

Les entreprises de moins de vingt employés représentent plus de 83% des entreprises du secteur moderne (graphique 1). La forte prédominance des petites entreprises est synonyme d'une forte présence de l'auto-emploi (41% des entreprises ont un effectif inférieur ou égal à cinq employés). Ces entreprises évoluent surtout dans le commerce qui renferme près de 46% de celles-ci. Par contre, les entreprises employant plus de cent personnes ne représentent que 3,8% de l'ensemble des entreprises et évoluent dans les activités de services de soutien et de bureau (42%), dans le commerce (11,6%), dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (11,3%), dans l'activité de fabrication (9,5%) et, enfin, dans activités financières et d'assurance (8,8%).

Graphique 1: Répartition des entreprises du secteur moderne selon la taille du personnel en 2015

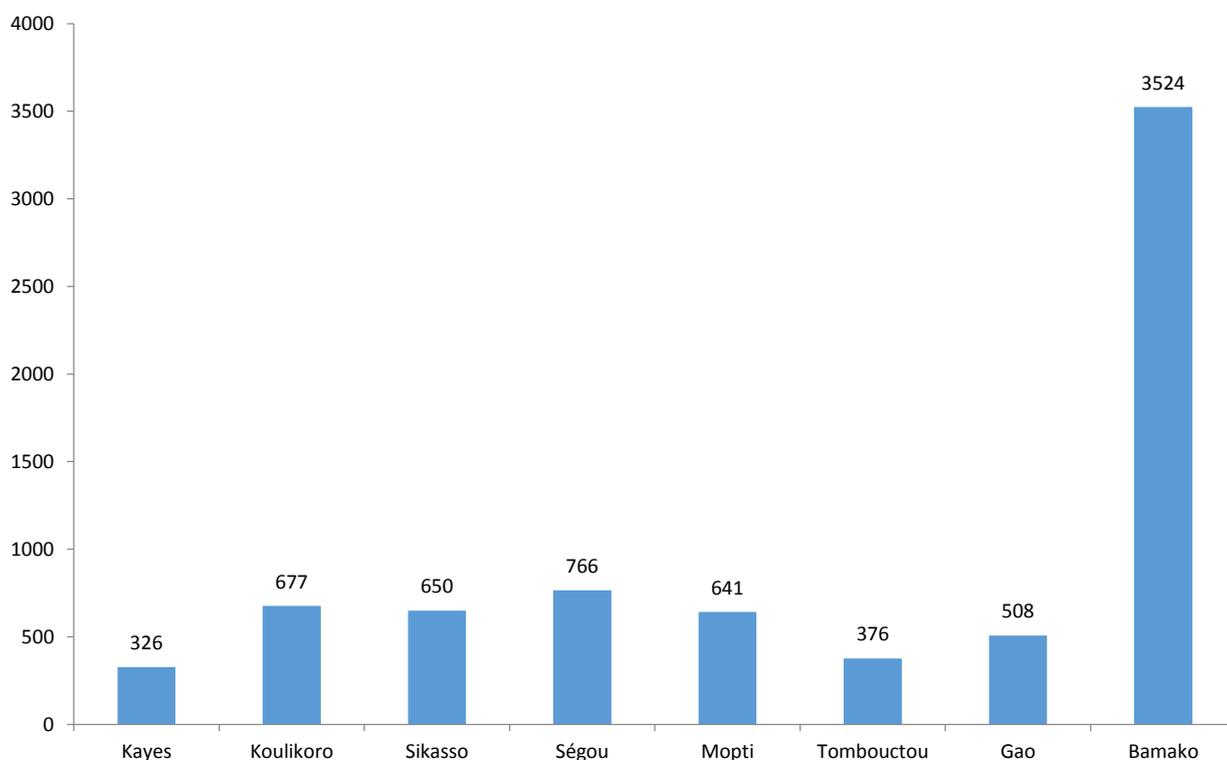


Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

1.1.3. Selon la région

Les entreprises privées du secteur formel sont inégalement réparties sur l'étendue du territoire national (graphique 2). Le District de Bamako renferme près de la moitié de ces entreprises (3524, soit 47%), suivi de la région de Ségou avec 766 entreprises. La région de Kayes enregistre le plus petit nombre d'entreprises (341).

Graphique 2: Répartition des entreprises du secteur moderne par région en 2015



Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

Les régions de Gao et Tombouctou viennent respectivement en sixième et septième positions après les régions de Sikasso et Mopti. Trois ans après la crise de 2012, le tissu économique semble se remettre progressivement en place dans ces deux régions du Nord.

1.2. Évolution du nombre d'emplois dans les entreprises privées formelles de 2010 à 2014

1.2.1. Évolution du nombre d'emplois par année et par statut

Le nombre d'emplois dans les entreprises privées du secteur formel a régulièrement baissé de 2010 à 2012, pour ensuite augmenter légèrement de 2012 à 2014. Le plus bas niveau des emplois dans les entreprises a été enregistré en 2012. Ceci pourrait être dû à la crise sociopolitique et sécuritaire du pays qui a entraîné la fermeture de plusieurs entreprises et la mise en chômage technique d'une partie des employés, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme.

La répartition selon le statut montre que pour toutes les années considérées, les emplois constatés par un CDI sont les plus nombreux. Ils représentent plus la moitié des emplois par année.

Tableau 2 : Évolution du nombre d'emplois dans les entreprises du secteur formel de 2010 à 2014

Statut	Année				
	2010	2011	2012	2013	2014
CDI	98 546	100 410	86 512	87 115	98 284
CDD	25 727	29 761	24 306	20 918	16 421
Temporaires	69 355	53 875	35 640	40 127	43 873
Total	193 628	184 046	146 458	148 160	158 578

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

1.2.2. Évolution du nombre d'emplois par sexe et par année

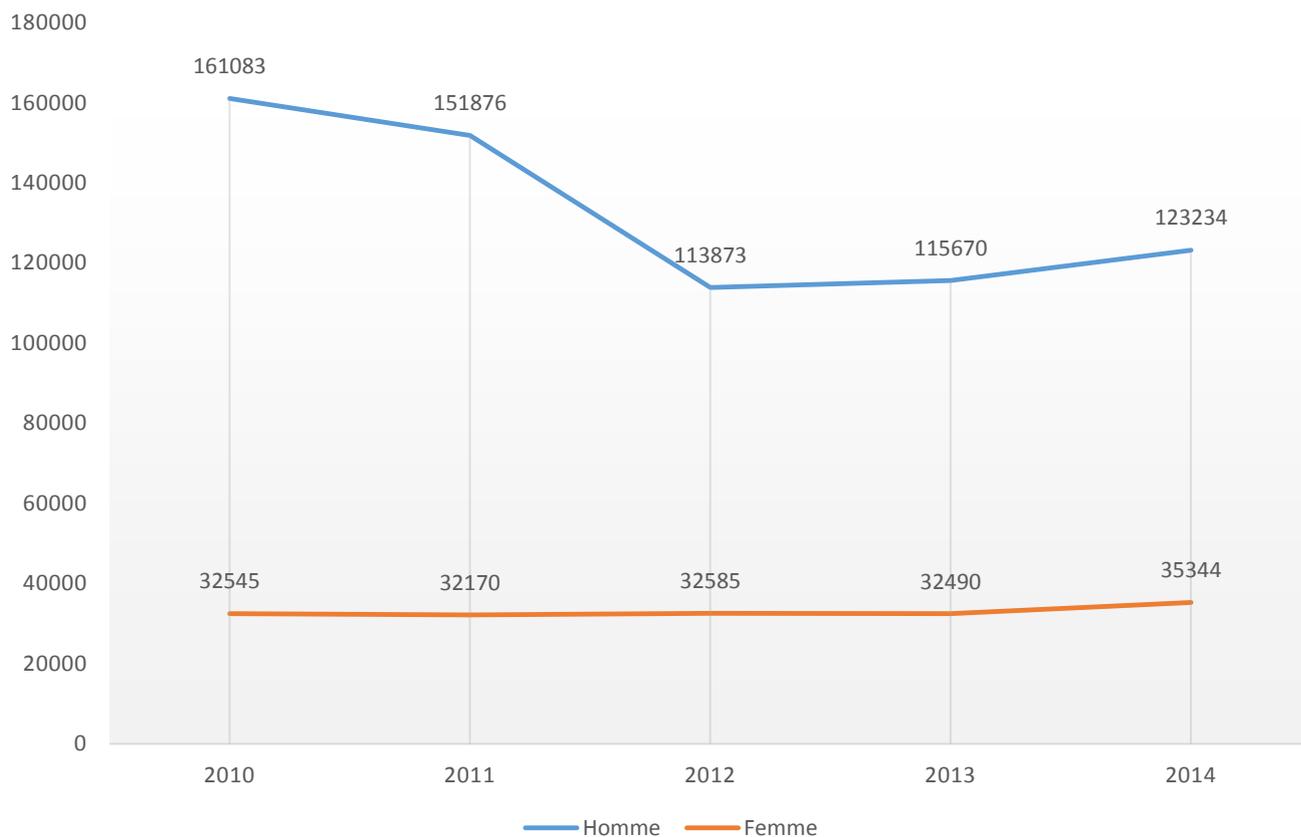
Tout comme le tableau 2, sur le graphique 3, il ressort une diminution du nombre d'emplois dans les entreprises privées du secteur formel depuis 2010. C'est surtout en 2012 où la diminution a été considérable. Ce constat est surtout valable chez les hommes. Entre 2010 et 2012, il y a eu près de 47 000 pertes d'emploi pour les hommes. Ceux-ci ont été durement touchés par la crise. Les prémices de la crise sur l'emploi ont cependant commencé bien avant 2012. Entre 2010 et 2011, au total, il y a eu près de 9 500 pertes d'emplois et, entre 2011 et 2012, on a enregistré 37 500 pertes d'emplois. Celles-ci sont les conséquences de la fermeture de beaucoup d'entreprises et l'abandon de plusieurs projets d'investissement à cause de la crise. L'évolution du taux de croissance du PIB a connu la même tendance entre 2010 et 2012. Il est passé de 4,2 % en 2009 à 5,5% en 2010. Il a commencé sa chute en 2010 pour atteindre -1,2% en 2012⁴.

Le nombre d'emplois occupés par les femmes dans ces entreprises n'a pas connu de grande variation durant la période 2010-2014. Globalement, il a même légèrement augmenté de 8,6% sur la période après une légère diminution de 1,2 % en 2011. Cependant, le nombre d'emplois occupés par les femmes est resté nettement inférieur à celui occupé par les hommes. Cet écart

⁴ Source : <http://www.ml.undp.org/content/mali/fr/home/post-2015/mdgoverview/overview/impact-de-la-crise-au-mali.html>

est perceptible sur le graphique 3. En 2014, il y'avait un écart de l'ordre de 87 800 emplois entre les deux sexes et cela, en faveur des hommes.

Graphique 3: Évolution du nombre d'emplois par sexe et par année



Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

1.2.3. Évolution du nombre d'emplois dans les entreprises privées formelles par tranche d'âge et par statut de 2010 à 2014

Les jeunes âgés de 15 à 30 ans travaillent le plus souvent dans les entreprises, soit comme stagiaires ou apprentis, contrairement aux personnes âgées de plus de 30 ans. En 2014, 17,7% des jeunes de la tranche d'âge 15-30 ans étaient employés comme stagiaires ou apprentis contre seulement 2,4%⁵ des individus de plus de 30 ans. La tranche d'âge 15-30 ans correspond à la période idéale pour apprendre un métier ou faire un stage après la fin de la formation.

⁵ Les pourcentages ont été calculés à partir des effectifs du tableau 3.

La proportion de jeunes de 15-30 ans ayant un contrat à durée déterminée est passée de 40,7% en 2010 à 46,2% en 2014. Par contre, ils ne représentaient que 39,3% de ceux qui avaient un contrat à durée indéterminée en 2014.

Tableau 3 : Évolution du nombre d'emplois dans les entreprises du secteur formel selon la tranche d'âge et le statut de 2010 à 2014

Statut	2010		2011		2012		2013		2014	
	15 à 30 ans	Plus de 30 ans	15 à 30 ans	Plus de 30 ans	15 à 30 ans	Plus de 30 ans	15 à 30 ans	Plus de 30 ans	15 à 30 ans	Plus de 30 ans
CDI	31 216	67 330	32 441	67 968	30 290	56 221	30 579	56 536	38 590	59 694
CDD	10 465	15 261	11 969	17 792	12 273	12 033	11 874	9 043	7 579	8 843
Temporaires ⁶	25 631	43 724	22 485	31 390	16 784	18 856	17 331	22 796	20 853	23 020
Apprentis	4 694	1 066	4 430	871	4 478	877	4 308	866	5 141	985
Stagiaires	7 280	1 201	7 247	1 097	6 956	1 138	7 740	1 133	9 320	1 233
Total	79 287	128 583	78 573	119 119	70 782	89 125	71 832	90 374	81 483	93 774

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

1.2.4. Évolution du nombre d'emplois dans les entreprises privées formelles de 2010 à 2014 par nationalité

De 2010 à 2014, la proportion des employés en provenance des autres pays membres de la CEDEAO est restée relativement très faible (1,7% en 2010 contre 1,9% en 2014).

Graphique 4: Évolution du nombre d'emplois par nationalité et par année



Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

⁶ Les temporaires sont des employés recrutés par l'entreprise pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale. Il peut s'agir également des travailleurs engagés par l'entreprise en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activités.

Les employés hors zone CEDEAO sont très peu nombreux au Mali. Leur nombre a chuté de 60% en 2012. Plus de la moitié de ces travailleurs est rentrée dans son pays après la crise de 2012. Ce départ a continué jusqu'en 2013. Après les élections de 2013 et le retour progressif de la stabilité, on assiste à un retour progressif de ces travailleurs.

2. Analyse des principaux besoins en emploi

Cette deuxième partie fait ressortir, non seulement les métiers les plus recherchés ces dix dernières années par les entreprises privées du secteur moderne, mais aussi, les difficultés qu'elles rencontrent pour trouver certaines compétences sur le marché du travail et leurs projets de recrutement pour les années à venir.

2.1. Les métiers les plus recherchés ces dix dernières années par le secteur privé moderne

Ces dix dernières années, les entreprises privées du secteur formel recherchaient plus de comptables. Dans le tableau ci-dessous, plus de 25% affirment avoir cherché à recruter un comptable. Ce métier est suivi du métier de secrétaire. Le nombre élevé de besoins exprimés pour ces deux métiers s'expliquerait par leur transversalité. Quel que soit la taille (le nombre d'employés, le montant du capital financier), la branche ou le secteur d'activités de l'entreprise, ce sont des métiers dont le besoin se fait le plus sentir. La forte préférence pour ces deux métiers est également réceptive au niveau de l'offre de formation. En 2014, 61% des diplômés en BT sont des comptables et 18% sont des secrétaires. Au niveau du CAP, 34% des diplômés sont des aides-comptables⁷.

De ces constats, il apparaît donc clairement que l'offre de formation est faite, dans une certaine mesure, en fonction des besoins des entreprises du secteur moderne. La question qui se pose est relative à la capacité d'absorption des flux des diplômés qui arrivent annuellement sur marché du travail par le secteur moderne. Sur les 19 métiers les plus recherchés en 2014, 11 métiers (57,8%) sont du domaine industriel ou bâtiment et travaux publics (BTP).

⁷ Source : ONEF : Rapport d'Analyse Situationnelle Annuelle sur le Marché du Travail 2014,

Tableau 4 : Répartition des métiers les plus recherchés ces dix dernières années

Métiers les plus recherchés	effectif	%
Comptable	2020	27
Secrétaire	881	12
Gardien - veilleur de nuit	654	9
Assistant pharmacien	644	9
maçon – tâcheron	643	9
Vendeur, établissement de commerce	614	8
Chauffeur	601	8
Technicien supérieur, génie civil	561	8
Électricien	504	7
Agent commercial	440	6
Manœuvre	392	5
Ingénieur, génie civil	377	5
laveur – nettoyeur	351	5
Ouvrier	321	4
Plombier	320	4
Menuisier, Ébéniste, artisan article en bois	307	4
Mécanicien, garagiste	284	4
Artiste peintre	282	4
Soudeur	260	3
Informaticien	249	3

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

Les métiers du tertiaire sont très peu nombreux. Mais, ils représentent plus de 60% des besoins exprimés par les entreprises. En 2014, plus de 76% des employés du secteur d'activités économiques hors agriculture travaillaient dans le commerce ou le service⁸. Ces chiffres attestent, une fois de plus, l'importance de ce secteur dans la création d'emploi.

2.2. Les difficultés de recrutement

Au cours de l'année 2014, 62,3% des entreprises de plus de cent employés, qui ont rencontré des difficultés de recrutement, exigeaient des compétences techniques liées à l'exercice des professions aux candidats à ces postes (tableau 5). Cette compétence est exigée par la plupart des entreprises, quelle que soit la taille de celle-ci. Les grandes entreprises ont tendance également à exiger aux candidats des connaissances en informatique et en bureautique (42% pour les entreprises, de plus 100 employés contre 0% pour les entreprises, de moins de 20 employés).

⁸ Source : ONEF : enquête nationale sur l'emploi, rapport principal, 2014.

Tableau 5 : Répartition des entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement par taille, secteur d'activité et les compétences exigées à l'embauche

	Compétences et connaissances exigées à l'embauche			
	Compétence de base	Compétence technique liée à l'exercice de la profession	Connaissances en informatique et bureautique	Connaissance linguistique
Taille de l'entreprise				
Moins de 20 employés	24,1%	42,9%	0,0%	0,0%
20 - 50 employés	35,9%	36,9%	5,0%	5,0%
51 - 100 employés	20,6%	58,0%	20,9%	17,5%
Plus de 100 employés	20,5%	62,3%	42,0%	52,8%
Secteur d'activités				
Industrie	9,1%	50,2%	4,4%	9,1%
Commerce	15,6%	43,8%	21,9%	15,6%
Service	25,1%	43,6%	25,4%	25,1%

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

Au niveau du secteur d'activités également, la proportion d'entreprises, qui exige des compétences techniques liées à l'exercice de la profession, est relativement élevée par rapport aux autres compétences ou connaissances demandées à l'embauche, quel que soit le secteur d'activités de l'entreprise. Elle est plus importante au niveau des entreprises industrielles (50,2%). Par contre, ces dernières exigent moins de connaissances en informatique et en bureautique lors du recrutement (4,4%).

Tableau 6 : Répartition des entreprises par taille, secteur d'activité suivant les causes des difficultés rencontrées lors des recrutements en 2014

	Cause des difficultés rencontrées		
	Candidats au profil inadéquat (manque d'expérience, de diplôme, de motivation)	Manque de candidatures	Difficultés liées aux conditions de travail (distance, horaires, pénibilité, salaire...)
Taille de l'entreprise			
Moins de 20 employés	40,4%	15,1%	19,4%
20 - 50 employés	20,9%	59,9%	14,1%
51 - 100 employés	32,0%	11,4%	0,0%
Plus de 100 employés	44,7%	40,4%	29,6%
Secteur d'activités			
Industrie	35,7%	24,0%	16,9%
Commerce	46,9%	21,9%	12,5%
Service	33,3%	21,7%	24,8%

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

Le manque de profil adéquat aux postes proposés semble la principale cause des difficultés rencontrées lors des recrutements en 2014. Ceci apparaît évident, quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise. Le manque de candidature à certains postes a été important au niveau des entreprises de tailles moyennes (20 à 50 employés) et celles évoluant dans le secteur industriel.

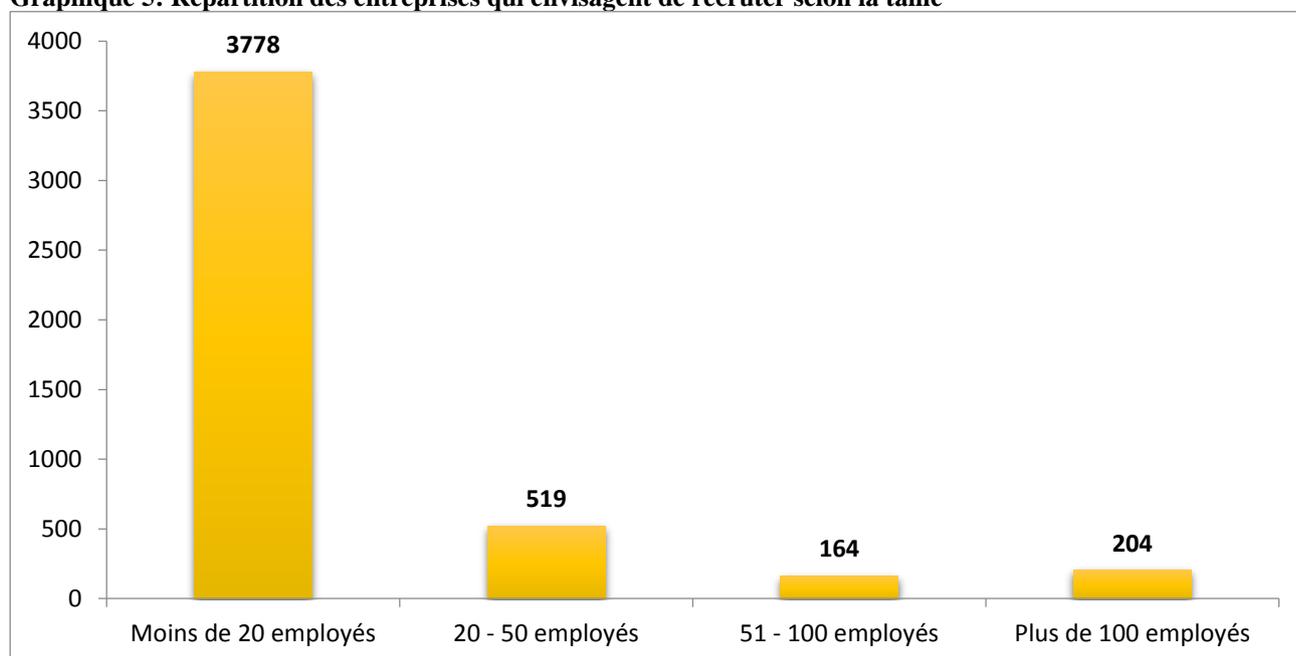
2.3. Les perspectives de recrutement

2.3.1. Caractéristiques des entreprises qui envisagent de recruter

2.3.1.1. Selon la taille

Sur les 7 467 entreprises formelles, 4 665 ont exprimé au moins un besoin en personnel, soit 62,5%. L'analyse de la taille fait ressortir que 81% de ces entreprises ont moins de 20 employés. Elles sont suivies des entreprises qui emploient entre 20 et 50 employés (11,10%) ainsi que celles employant plus de 100 employés (4,4%).

Graphique 5: Répartition des entreprises qui envisagent de recruter selon la taille

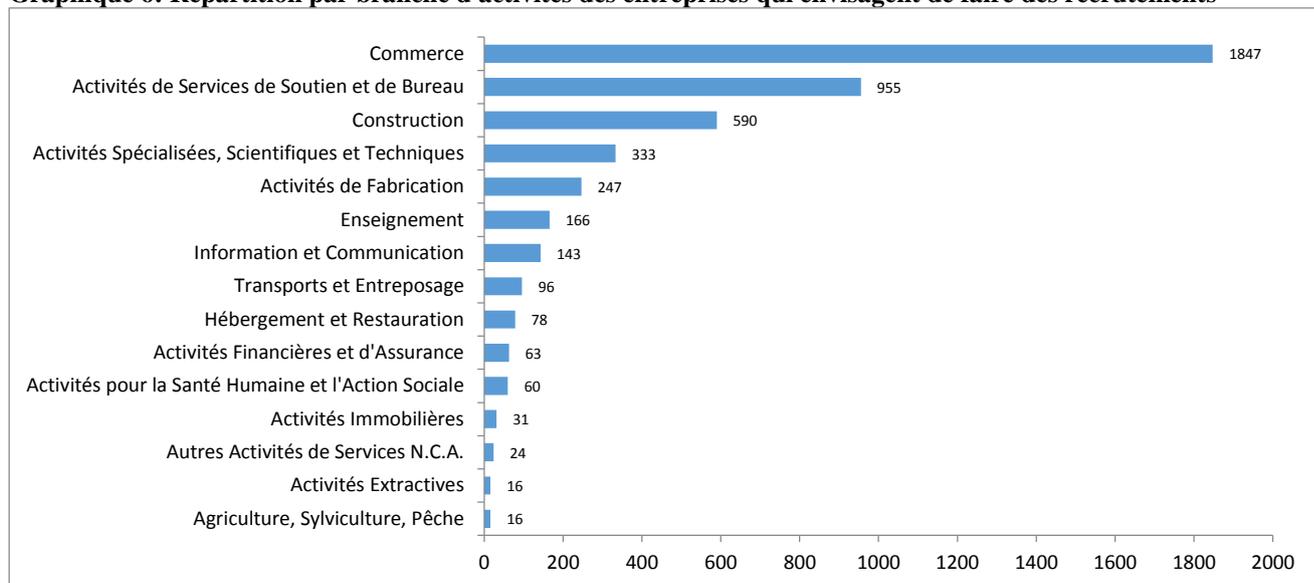


Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

2.3.1.2. Selon la branche d'activités

L'analyse des branches d'activités des entreprises ayant exprimé des besoins de recrutement montre que celles-ci évoluent principalement dans le «Commerce», soit 39,6%.

Graphique 6: Répartition par branche d'activités des entreprises qui envisagent de faire des recrutements



Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

Cette branche est suivie des branches «Activités de Services de Soutien et de Bureau », « Construction », « Activités Spécialisées, Scientifiques et Techniques » et « Activités de Fabrication » avec respectivement 20,5%, 12,5%, 7,1% et 5,3% de l'ensemble des entreprises.

2.3.2. Exigences et canaux utilisés par les entreprises qui envisagent de recruter

2.3.2.1. Les exigences des entreprises pour le recrutement

Les entreprises qui ont un effectif compris entre 51 et 100 employés ont tendance à recruter les titulaires du DUT (35,4%) et ceux qui n'ont aucun niveau de diplôme (22,6%). Près de 40%, des entreprises de taille comprise entre 20 et 50 employés envisagent également de recruter ces derniers. Ces entreprises évoluent surtout dans le secteur industriel (39,1%). Par contre, les entreprises de plus de 100 employés (26,1%) envisagent de recruter au niveau Master 2 ou Doctorat.

Tableau 7 : Répartition des entreprises par taille, secteur d'activité suivant le niveau de diplôme exigé à l'embauche

	Niveau de diplôme exigé à l'embauche Profession						
	Aucun diplôme	Certificat Aptitude Professionnel	Brevet de Technicien	Baccalauréat	DUT	Licence ou Master 1	Master 2 ou Doctorat
Taille de l'entreprise							
Moins de 20 employés	29,4%	13,8%	28,5%	1,2%	4,7%	11,7%	10,6%
20 - 50 employés	39,4%	7,6%	17,1%	0,0%	13,0%	13,0%	9,9%
51 - 100 employés	22,6%	0,0%	13,3%	0,0%	35,4%	16,9%	11,7%
Plus de 100 employés	24,1%	9,6%	10,6%	0,0%	16,8%	12,9%	26,1%
Secteur d'activités							
Industrie	39,1%	14,8%	22,8%	1,0%	4,4%	11,7%	6,3%
Commerce	27,3%	17,4%	34,9%	1,2%	5,2%	7,6%	6,4%
Service	28,7%	6,8%	18,9%	,8%	10,5%	16,2%	18,0%

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

2.3.2.2. Les motifs de recrutement évoqués par les entreprises

Les principaux motifs qui poussent les entreprises à recruter sont : « l'augmentation des activités » et « la création de nouveaux postes ». Quels que soient la taille et le secteur d'activité des entreprises, plus de la moitié d'entre elles qui envisagent d'embaucher du personnel en 2016 et 2017, espère une augmentation de leurs activités. Plus de 70% des entreprises de plus 100 employés créeront de nouveaux postes.

Tableau 8 : Répartition des entreprises par taille, secteur d'activité suivant les motifs des recrutements

	Motifs des recrutements			Augmentation des activités de l'entreprise
	Création de nouveaux postes	Remplacement des départs	Remplacements des absences ponctuelles	
Taille de l'entreprise				
Moins de 20 employés	43,1%	18,7%	3,7%	62,4%
20 - 50 employés	51,0%	22,9%	13,4%	64,8%
51 - 100 employés	48,7%	12,5%	7,1%	66,0%
Plus de 100 employés	71,4%	43,1%	18,4%	59,0%
Secteur d'activités				
Industrie	49,2%	15,50%	9,8%	62,2%
Commerce	44,8%	20,90%	4,1%	59,3%
Service	44,2%	21,00%	5,0%	65,8%

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

2.3.2.3. Les sources de recrutement

Les sources de recrutement varient selon la taille des entreprises. Pendant que les petites entreprises optent en majorité (plus de 50%) pour le « bouche-à-oreille », les entreprises de plus de 100 employés ont plus de préférence pour les « candidatures spontanées ». Quel que soit la taille ou le secteur d'activités des entreprises, moins d'un quart envisage de recruter par le canal de l'ANPE.

Tableau 9 : Répartition des entreprises par taille, secteur d'activité suivant les sources de recrutements

	Sources de recrutement envisagé						
	ANPE	Bureaux privés de placement	Bouche-à-oreille	Candidatures spontanées	recrutement dans les centres de formation ou les écoles	Candidats recommandés par les employés	L'utilisation d'Internet
Taille de l'entreprise							
Moins de 20 employés	16,3%	5,6%	58,8%	15,6%	1,5%	4,9%	1,4%
20 - 50 employés	16,4%	20,6%	56,9%	28,2%	5,1%	15,4%	9,6%
51 - 100 employés	22,7%	16,8%	33,0%	40,9%	0,0%	29,0%	3,0%
Plus de 100 employés	21,6%	30,0%	39,3%	43,2%	29,2%	6,2%	16,8%
Secteur d'activités							
Industrie	19,1%	6,8%	62,5%	16,8%	3,6%	10,4%	2,1%
Commerce	16,9%	9,3%	61,0%	15,7%	2,9%	5,2%	1,7%
Service	15,8%	8,9%	50,6%	23,0%	3,0%	7,3%	4,6%

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

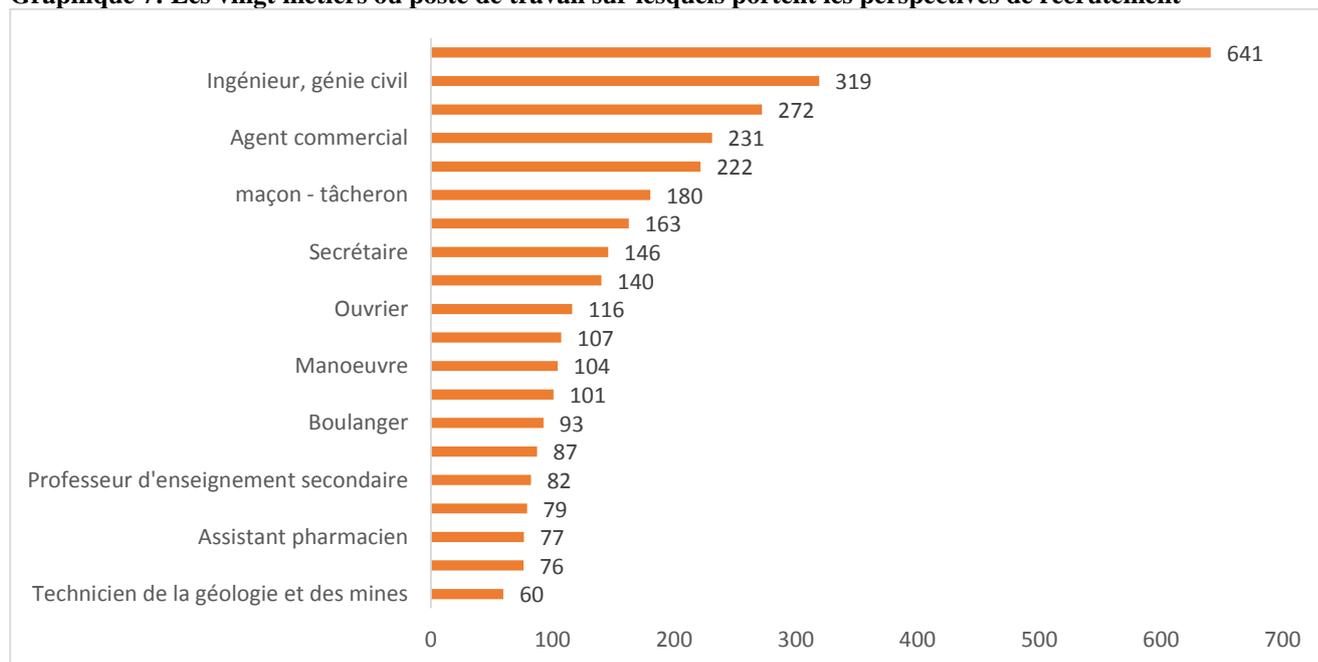
2.3.3. Perspectives de recrutement et type de métiers

2.3.3.1. Les vingt premiers métiers sur lesquels portent les perspectives de recrutement

Sur plus de 7 000 entreprises, 4735 souhaitent recruter en 2016 et 2017. Au total, ces recrutements concerneront plus de 97 métiers ou postes de travail. Près de 70% de ces perspectives de recrutement portent seulement sur une vingtaine de métiers. Le métier de « comptable » vient en première position avec 13% des entreprises qui souhaitent recruter dans ce corps de métier. La position qu'occupe ce métier s'explique par le fait qu'il joue un rôle important dans tous les entreprises, associations ou organismes, quel que soit leur taille ou leur secteur d'activités.

Ce poste est donc capital au sein des organisations, notamment en raison des obligations légales qui en découlent. Le comptable s’occupe principalement de la mise en place des procédures, de la production des états financiers et d’établissement des comptes de l’entreprise.

Graphique 7: Les vingt métiers ou poste de travail sur lesquels portent les perspectives de recrutement



Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

Il est suivi de loin par le métier « ingénieur, génie civil ». Ce métier est surtout demandé par les entreprises qui évoluent dans les Bâtiments et travaux publics (construction), branche qui vient en troisième position (graphique 6) dans la classification des entreprises par branche d’activité suivant les perspectives de recrutement.

2.3.3.2. Les métiers les plus demandés selon le niveau du diplôme

Parmi les entreprises qui envisagent de recruter, 1423 (30%) souhaitent embaucher des agents dans les corps de métier, qui n’exigent pas de niveau d’études élevé. Il s’agit principalement des métiers comme : « chauffeur », « laveur nettoyeur », « maçon- tâcheron » et « vendeur, établissement de commerce ». La formation dans la plupart de ces métiers se fait sur le tas.

Les diplômés en Brevet de Technicien (BT) intéressent plus les entreprises. Plus d’un quart d’entre elles envisage de recruter dans des corps de métiers qui exigent ce niveau de diplôme. Les comptables et les techniciens en génie civil sont les plus recherchés parmi les diplômés en Brevet de technicien.

Tableau 10 : Répartition des métiers les plus recherchés suivant le niveau du diplôme

Métier ou poste de travail	Niveau de diplôme							Total
	Aucun diplôme	CAP	BT	Bac	DUT	Licence ou Master 1	Master 2 ou Doctorat	
Technicien de la géologie et des mines	0	0	30	0	0	30	0	60
Assistant pharmacien	0	0	33	0	11	10	22	76
Coursier (cycliste, motocyclette)	44	22	11	0	0	0	0	77
Mécanicien, garagiste	55	24	0	0	0	0	0	79
Professeur d'enseignement secondaire	0	0	0	0	17	18	47	82
Pharmacien	0	0	0	0	0	10	77	87
Boulangier	79	10	4	0	0	0	0	93
Infirmier diplômé	0	0	88	0	0	13	0	101
Manceuvre	91	8	5	0	0	0	0	104
Informaticien	0	0	60	0	16	22	9	107
Ouvrier	116	0	0	0	0	0	0	116
chauffeur	140	0	0	0	0	0	0	140
Secrétaire	0	67	70	0	5	4	0	146
laveur - nettoyeur	163	0	0	0	0	0	0	163
maçon - tâcheron	131	33	16	0	0	0	0	180
Technicien de génie civil	0	49	149	0	16	8	0	222
Agent commercial	0	33	49	11	117	21	0	231
Vendeur, établissement de commerce	131	49	77	11	4	0	0	272
Ingénieur, génie civil	0	0	0	0	0	116	203	319
Comptable	0	147	393	0	61	40	0	641
le reste des métiers	473	148	243	23	98	278	176	1439
Total	1423	590	1228	45	345	570	534	4735

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

La demande d'ingénieurs en génie civil est très élevée. Celle-ci pourrait s'expliquer par le fait que le pays est gagné par l'expansion du secteur des Bâtiments et Travaux publics depuis plus d'une décennie.

Ces résultats font apparaître un déséquilibre entre les besoins du secteur moderne (entreprise privée) et l'offre de main-d'œuvre. Pendant que le besoin en personnel diplômé, en BT, toutes spécialités confondues est estimé à 1230 diplômés, le nombre de diplômés sortis en 2015 était de 3137⁹, ce qui dépasse largement le besoin du secteur privé. Même en prenant en compte les besoins des autres secteurs comme l'administration, les organismes non gouvernementaux, les associations, etc., ce nombre demeure élevé. Ce même constat demeure valable pour les autres niveaux d'études notamment, le DUT, la Licence ou le Master 1. Le secteur privé, qui doit être la locomotive de l'économie, n'arrive pas à créer suffisamment d'emplois pour ces diplômés qui arrivent chaque année sur le marché du travail.

⁹ Source : Centre National des Examens et Concours de l'Education (CNECE), résultats BT 2015.

3. Analyse des principaux besoins en formation

La formation du personnel de l'entreprise peut être considérée comme un investissement. Un employé ayant reçu une bonne formation professionnelle par le biais d'une formation en externe ou acquise au cours des années d'expérimentation, est à coup sûr une valeur certaine pour l'organisation dans laquelle il travaille. La formation des employés est indéniablement essentielle, car elle augmente, entre autres la productivité des travailleurs en valorisant leurs compétences.

Dans cette partie, nous analysons les formations réalisées par les entreprises privées du secteur formel, les structures de formations et les sources de financement sollicitées.

3.1. Caractéristiques des entreprises qui forment

3.1.1. Selon le secteur d'activités et la taille de l'entreprise

Parmi les types de formation, les entreprises ont majoritairement une préférence pour la formation sur le tas. Ce constat est valable, quels que soient le secteur d'activités et la taille de l'entreprise. Les entreprises de plus de cent employés (55,4%) préfèrent surtout ce type de formation. Plus de la moitié (53,3%) des entreprises qui évoluent dans le secteur des Services ont tendance à choisir également ce type de formation. La préférence des entreprises porte en second lieu sur le stage de formation. Ce sont les entreprises qui ont plus de cent employés (43,9%) et celles qui font des prestations de service (33,8%) qui sont plus orientées vers le stage de formation.

Tableau 11 : Répartition des entreprises selon le type de formation utilisé

	Type de formation				
	formation sur le tas	A la carte	Stage de formation	Apprentissage	Alternance
Secteur d'activité					
Primaire	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0
Industrie	44,6	19,1	33,3	39,1	7,9
Commerce	41,8	17,0	24,2	19,4	8,5
Service	53,3	22,1	33,8	17,1	4,4
Taille de l'entreprise					
Moins de 20	47,0	18,6	29,3	22,0	6,2
20 - 50	47,3	22,8	26,4	26,6	6,3
51 - 100	52,5	10,8	37,3	23,4	5,4
Plus de 100	55,4	34,6	43,9	6,7	11,0

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

La formation par alternance est la méthode la moins utilisée par les entreprises. Seulement, 11% des entreprises de plus de cent employés ont recours à ce type de formation.

Les entreprises de moins de vingt employés sont celles qui ont le plus formé leur personnel ces deux dernières années avec 72,52% des agents formés par l'ensemble des entreprises (tableau 12). Au total, 28 161 (79,3%) hommes ont été formés sur les 35 507 agents qui ont été formés ces deux dernières années. Les entreprises, dont l'effectif du personnel est compris entre 51 et 100 employés ont moins formé leur personnel ces dernières années.

Tableau 12 : Répartition des entreprises selon la taille et les agents formés par sexe

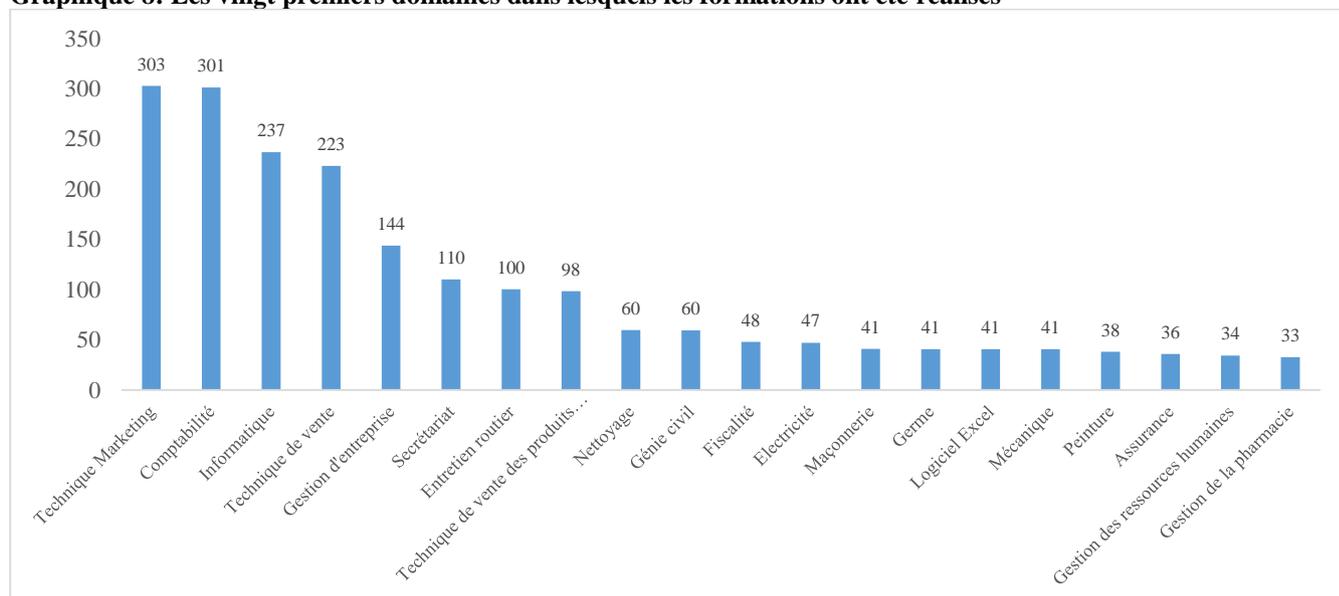
Taille de l'entreprise	Homme		Femme		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Moins de 20	21 470	76,2	4 283	58,3	25 753
20 - 50	2 506	8,9	2 066	28,1	4 572
51 - 100	891	3,2	179	2,4	1070
Plus de 100	3 294	11,7	818	11,2	4112
Total	28 161	100,0	7 346	100,0	35 507

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

3.1.2. Les vingt premiers domaines dans lesquels les formations ont été réalisées

Une part importante (71%) des entreprises privées du secteur formel a réalisé au moins une formation destinée à renforcer les capacités du personnel ces deux dernières années. Le graphique 8 fait ressortir les principaux domaines dans lesquels ces formations ont été réalisées. Ils représentent 41% des domaines de formation identifiés. Le marketing, la comptabilité et l'informatique sont les trois premiers domaines concernés parmi les vingt.

Graphique 8: Les vingt premiers domaines dans lesquels les formations ont été réalisés



Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

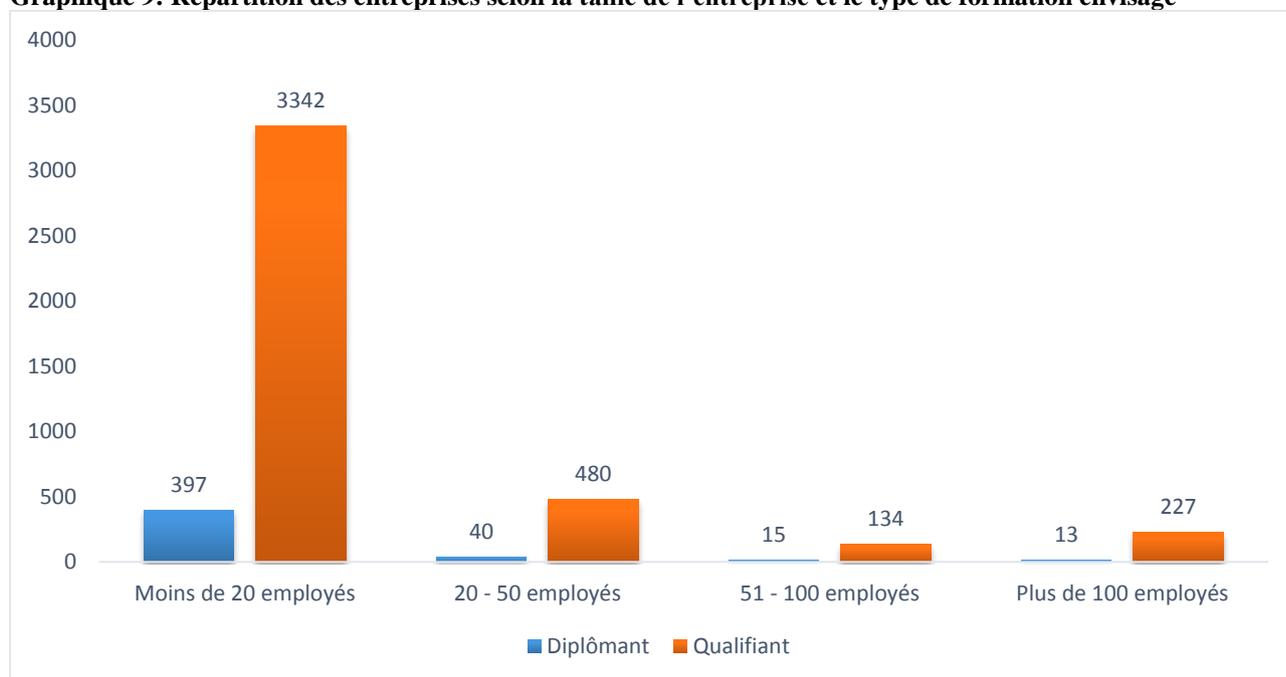
Nous constatons que ces domaines concernent principalement le secteur des services et celui du commerce. La plupart des entreprises formelles évoluent principalement dans ces deux secteurs au Mali.

3.2. Caractéristiques des entreprises qui ont des projets de formation

3.2.1. Selon la taille et le type de formation souhaité

En général, les entreprises préfèrent la formation qualifiante par rapport à la formation diplômante. Plus de 90% des entreprises envisagent de donner une formation qualifiante à leur personnel. Nous constatons que parmi les entreprises qui souhaitent donner une formation diplômante à leurs agents dans les mois à venir, 85% ont moins de 20 employés. Les grandes entreprises (plus de 100 employés) semblent être réticentes à envoyer leurs agents faire des formations diplômantes. Notons que cet état de fait est normal, car la formation qualifiante continue a vocation à adapter les titulaires des postes aux innovations techniques alors que la formation diplômante d'un salarié d'entreprise conduit à une reconversion.

Graphique 9: Répartition des entreprises selon la taille de l'entreprise et le type de formation envisagé



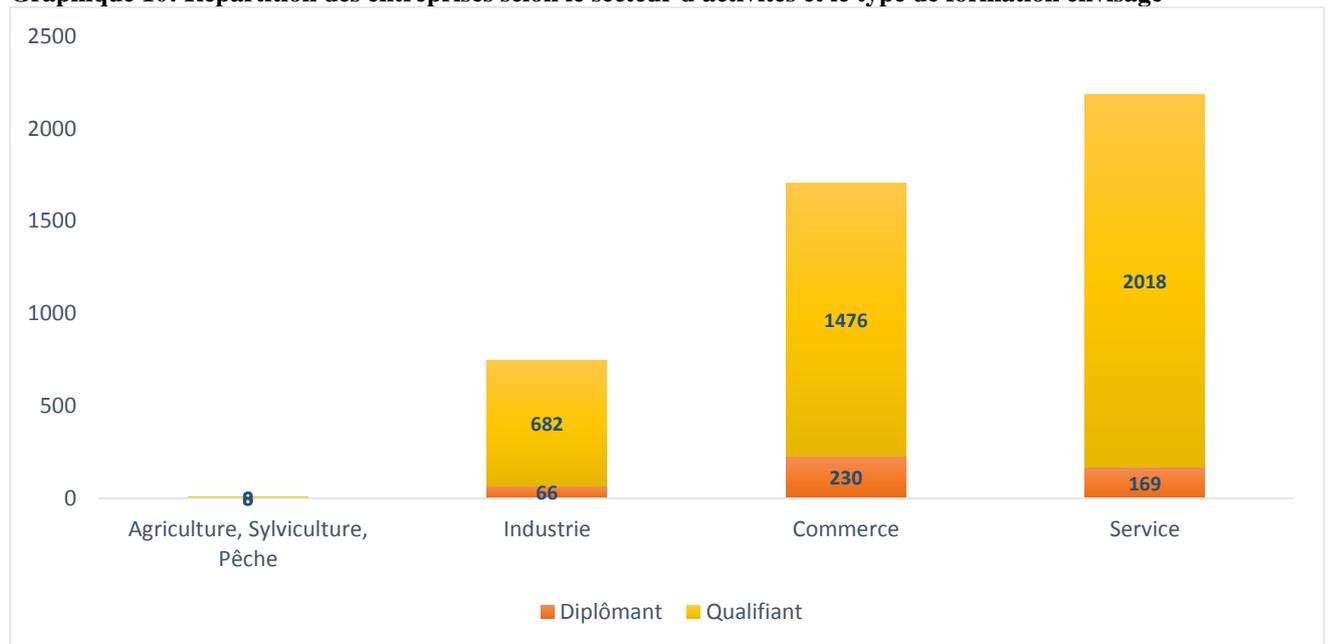
Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

3.2.2. Selon le secteur d'activités et le type de formation souhaité

Tout comme le graphique 9, le choix des entreprises porte plus sur la formation qualifiante, quel que soit le secteur d'activités (graphique 10). Contrairement aux entreprises des autres

secteurs, 13,5% de celles qui évoluent dans le secteur du Commerce optent pour la formation diplômante. Ce secteur est suivi de celui de l'industrie (8,9% des entreprises). Les entreprises qui évoluent dans le secteur des Services sont celles qui orientent le plus leurs employés vers la formation qualifiante. Il faut rappeler que contrairement à la formation diplômante, la formation qualifiante atteste que l'individu a acquis une **compétence professionnelle**. Elle peut être validée par un titre (Certificat de Qualification Professionnelle) et/ou tout simplement être reconnue par l'employeur pour l'acquisition d'une nouvelle compétence.

Graphique 10: Répartition des entreprises selon le secteur d'activités et le type de formation envisagé

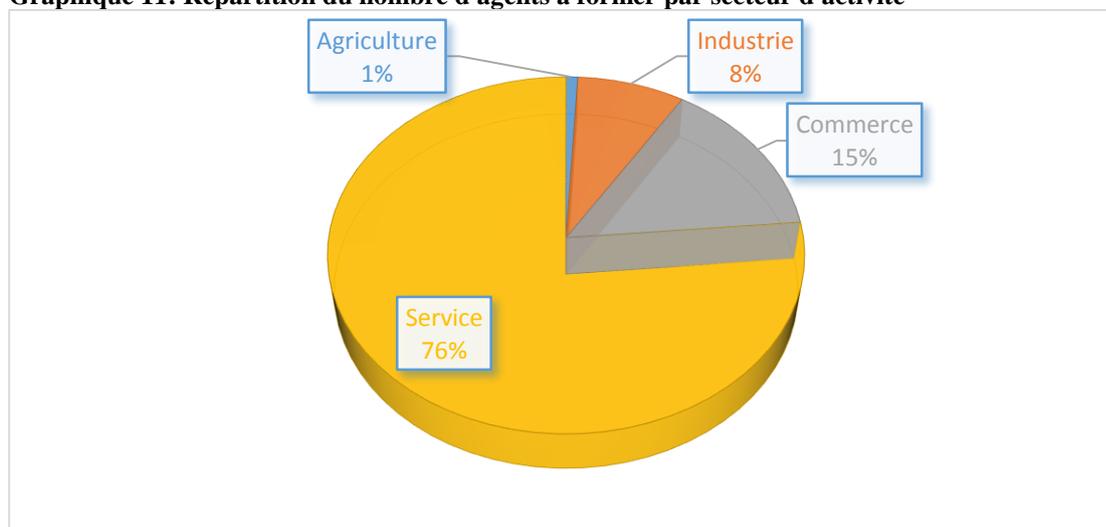


Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

3.2.3. Selon le secteur d'activités

Une part importante des projets de formation concerne le secteur des services avec 35 152 (76%) agents à former dans les deux ans à venir. Il est suivi de celui du Commerce et de l'industrie. Une bonne partie des entreprises du secteur moderne exerce également dans ces secteurs. Au total, les projets de formation concernent 46 007 agents des 7467 entreprises du secteur formel, soit une moyenne de six (6) agents à former par entreprise dans les deux ans à venir (2016 et 2017). Seulement, 29% des effectifs dénombrés en 2014 (tableau 1) dans ces entreprises seront concernés par ces formations.

Graphique 11: Répartition du nombre d'agents à former par secteur d'activité



Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

3.2.4. Selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activités et la nature de la formation

Les formations planifiées par les entreprises privées du secteur moderne visent principalement à améliorer les compétences techniques liées à l'exercice de la profession de leurs agents. C'est ce qui est recherché par près de neuf dixièmes (88,9%) des entreprises de plus de 100 employés qui envisagent de former leur personnel dans les 24 prochains mois. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus les formations ne sont orientées vers l'atteinte de cet objectif. Ce qui est cohérent avec le type de formation (**qualifiante**) choisi par la plus grande majorité des entreprises. La formation qualifiante permet d'accroître la qualification de l'employé, par conséquent d'augmenter sa productivité et celle de l'entreprise.

Tableau 13 : Répartition des entreprises selon la taille et la nature de la formation envisagée

Taille de l'entreprise	Nature de la formation planifiée			
	Compétence de base	Compétences techniques liées à l'exercice de la profession	Connaissances en informatique	Autres
Moins de 20 employés	27,7%	63,6%	20,2%	6,0%
20 - 50 employés	27,1%	70,6%	9,3%	5,7%
51 - 100 employés	18,7%	71,3%	5,0%	18,2%
Plus de 100 employés	22,6%	88,9%	0,0%	6,8%
Total	27,1%	66,0%	17,5%	6,4%

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

Par contre, les formations planifiées par les entreprises des tailles petites ou moyennes sont plus orientées vers l'amélioration des compétences de base et la connaissance en informatique. Les formations planifiées par 32,2% des entreprises (tableau 14) évoluant dans le secteur industriel visent à améliorer la compétence de base des employés, contre seulement un quart des

entreprises prestataires de service. Par contre, 69,1% de ces dernières orienteront la formation de leur personnel vers l'amélioration des compétences techniques liées à l'exercice de la profession.

Tableau 14 : Répartition des entreprises selon le secteur d'activité et la nature de la formation envisagée

Taille de l'entreprise	Nature de la formation planifiée			
	Compétence de base	Compétences techniques liées à l'exercice de la profession	Connaissances en informatique	Autres
Agriculture	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Industrie	32,2%	57,0%	14,8%	7,6%
Commerce	26,7%	66,1%	18,2%	4,2%
Service	25,8%	69,1%	17,9%	7,8%
Total	27,1%	66,0%	17,5%	6,4%

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

3.2.5. Selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activités et les organismes à solliciter pour la formation

Les structures de formations proposées seront moins sollicitées par les entreprises pour la formation de leur personnel. Seulement, 19,9% et 17,5% d'entre elles solliciteront respectivement les cabinets privés et les Centres de Formation Technique et Professionnelle pour la formation de leur personnel (tableau 15). Les entreprises de plus de cinquante salariés s'orientent plus vers les cabinets privés pour la formation de leur personnel. Très peu d'entreprises (1,5%) passent par les facultés pour former leur personnel. Ceci n'est pas du tout surprenant d'autant plus que les formations réalisées dans les facultés sont plus théoriques que pratiques.

Plus de 54% des entreprises envisagent de réaliser autrement la formation des agents. Une bonne partie (43%) de ces entreprises compte réaliser ces formations à l'interne. Certaines entreprises planifient également de faire des formations auprès des structures comme le FAFPA et l'ANPE. Toute porte à croire que certaines entreprises connaissent mal le rôle du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA). Si sa mission relative au financement de la formation est claire pour certaines entreprises, pour d'autres, le FAFPA serait un centre de formation.

Tableau 15 : Répartition des entreprises selon la taille et l'organisme de formation à solliciter

Taille de l'entreprise	Organisme de formation à solliciter pour la formation					
	Cabinet privé	Centre de formation Technique et professionnelle	Faculté	Grande école	Institut de formation	Autres
Moins de 20 employés	16,5%	18,6%	1,6%	4,9%	7,7%	53,8%
20 - 50 employés	27,3%	11,4%	0,0%	5,6%	4,4%	58,8%
51 - 100 employés	32,7%	20,2%	0,0%	2,8%	6,1%	61,9%
Plus de 100 employés	48,1%	12,9%	3,3%	11,8%	3,9%	48,4%
Total	19,9%	17,5%	1,5%	5,3%	7,1%	54,3%

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

Les entreprises qui souhaitent passer par des cabinets privés pour réaliser la formation de leurs agents évoluent surtout dans le secteur des services (20,5%). Par contre, les entreprises évoluant dans l'industrie préfèrent passer (29,6%) par les centres de formation professionnelle pour réaliser leur projet de formation (tableau 16).

Tableau 16 : Répartition des entreprises selon le secteur d'activité et la nature de la formation envisagée

Taille de l'entreprise	Organisme à solliciter pour la formation					
	Cabinet privé	Centre de formation Technique et professionnelle	Faculté	Grande école	Institut de formation	Autres
Agriculture	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%
Industrie	18,2%	29,6%	2,1%	6,4%	4,9%	40,9%
Commerce	2,0%	18,2%	1,8%	1,8%	6,1%	57,6%
Service	20,5%	13,0%	1,0%	7,7%	8,8%	56,4%
Total	19,9%	17,5%	1,5%	5,3%	7,1%	54,3%

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

Il faut également signaler que plus de la moitié des entreprises du secteur du Commerce et des Services préfèrent former leur personnel autrement que par voie des organismes de formation cités à ce niveau.

3.2.6. Selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et les sources de financement

Les entreprises peuvent utiliser différentes sources pour le financement de la formation de leur personnel. Le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle (FAFPA) en est une. Il a été créé en 1997, dans le cadre du Projet de Consolidation de la Formation Professionnelle (PCFP). Il est chargé :

- ✓ d'apporter une assistance technique et financière aux entreprises et autres opérateurs économiques des secteurs moderne et non structuré, ainsi qu'aux organismes de formation privés et parapublics de droit malien dans le cadre de l'élaboration et de la réalisation de leurs plans et projets de formation ou d'équipement ;

- ✓ de mener des études spécifiques pour mieux informer les décideurs sur les orientations du Fonds¹⁰.

Les grandes entreprises (plus de 100 employés) sont disposées à financer la formation de leurs agents. Près de 70% d'entre elles souhaitent financer les formations de leurs employés dans les 24 prochains mois. De façon générale, près de la moitié des entreprises privées (45,3%) du secteur moderne sont prêtes à financer intégralement la formation de leur personnel. D'autres envisagent de solliciter (30,5%) également le FAFPA pour financer la formation de leurs agents. Le financement de la formation par les employés et le financement mixte sont des pratiques très peu fréquentes dans les entreprises.

Tableau 17 : Répartition des entreprises la taille et les sources de financement à solliciter

Taille de l'entreprise	Sources de financement à solliciter				
	Intégralement financé par l'entreprise	Financement pris en charge par l'employé	Financement mixte (employeur et employé)	Sollicitation du FAFPA	Autres
Moins de 20 employés	41,3%	5,7%	7,7%	31,1%	30,8%
20 - 50 employés	59,1%	5,7%	9,6%	22,9%	17,1%
51 - 100 employés	58,5%	5,0%	15,8%	35,9%	18,3%
Plus de 100 employés	70,0%	0,0%	6,1%	34,6%	11,6%
Total	45,3%	5,4%	8,1%	30,5%	27,9%

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

Les entreprises qui souhaitent financer la formation de leurs agents évoluent surtout dans le Service et l'Industrie (tableau 18). Une part importante (43,5%) des entreprises industrielles, envisage de solliciter le FAFPA pour financer la formation de leur personnel. Les entreprises du secteur agricole envisagent de passer par d'autres voies dans le cadre du financement des formations.

¹⁰ <http://fafpamali.ml/?Presentation>

Tableau 18 : Répartition des entreprises le secteur d'activités et les sources de financement à solliciter

Taille de l'entreprise	Organisme à solliciter pour la formation				
	Intégralement financé par l'entreprise	Financement pris en charge par l'employé	Financement mixte (employeur et employé)	Sollicitation du FAFPA	Autres
Agriculture	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%
Industrie	42,5%	8,0%	4,9%	43,5%	23,1%
Commerce	38,2%	4,2%	8,5%	27,3%	36,4%
Service	51,9%	5,4%	9,0%	28,9%	23,0%
Total	45,3%	5,4%	8,1%	30,5%	27,9%

Source : Enquête sur les perspectives de recrutement et le besoin en formation, ONEF-Mali, 2015

Conclusion

En définitive, cette étude s'est avérée assez opportune, en ce sens qu'elle aura permis non seulement de dresser la configuration des entreprises du secteur moderne au Mali, mais aussi, elle aura permis de dresser les principaux métiers demandés sur le marché du travail et les domaines dans lesquels les entreprises envisagent de réaliser des formations. De plus, cette enquête a servi de cadre d'échange entre l'ONEF et certains employeurs qui ont par la même occasion exprimé les difficultés auxquelles ils sont confrontés. De cette étude, l'on retiendra entre autres résultats, la forte demande en personnel, principalement dans quatre branches d'activités à savoir : le commerce ; les activités de services de soutien et de bureau, la construction et enfin les activités spécialisées, scientifiques et techniques. L'activité économique du pays est dominée par les entreprises qui évoluent principalement dans ces quatre branches d'activités. Elles représentent près 80% des entreprises du secteur moderne.

Les données de cette enquête ont également permis d'identifier les corps de métier dans lesquels les entreprises envisagent de faire des recrutements. Il s'agit principalement des comptables, des ingénieurs génies civils, des vendeurs d'établissements de commerce, des techniciens de génie civil.

En général, les entreprises ont une préférence pour la formation sur le tas et le stage de formation. Les entreprises industrielles contrairement aux entreprises des autres secteurs d'activités, en plus de la formation sur le tas, font recours à l'apprentissage comme méthode de formation de leur personnel. Les formations réalisées par les entreprises du secteur moderne ont principalement porté sur le marketing, la comptabilité, l'informatique, les techniques de vente, le secrétariat, etc. Pour le financement de leur projet de formation, une bonne partie des entreprises envisagent de financer elles-mêmes la formation de leur personnel ou de solliciter un financement auprès du FAFPA.

Au terme de cette étude, les recommandations suivantes sont formulées pour la pérennisation du dispositif de suivi de l'emploi dans le secteur moderne privé :

- Intensifier la sensibilisation et l'information sur le code des investissements afin d'inciter les opérateurs à investir dans d'autres branches autres que le commerce ;

- Réaliser régulièrement des études sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises du secteur formel, afin d'orienter les offres de formation vers les besoins du marché du travail ;
- Créer et mettre à jour une base de données unique sur les entreprises du secteur moderne.

Annexes

Annexe 1 : Méthode d'échantillonnage

1. Calcul de la taille de l'échantillon

L'enquête portera sur un échantillonnage d'entreprises choisi de façon aléatoire afin de minimiser le délai et le coût de l'enquête. Le calcul de la taille de l'échantillon se présente comme suit :

1.1. Taille de l'échantillon initial

$$n_1 = \frac{z^2 p(1-p)}{e^2}$$

Avec

- $p = 24\%$ comme étant la proportion d'emplois dans le secteur formel
- $z = 1,96$
- $e = 0,03$ le niveau de précision recherché
- $n_1 = 780$ taille de l'échantillon initial

1. Ajustement pour la taille de la population

$$n_2 = n_1 \frac{N}{N + n_1}$$

Avec :

- $n_1 = 780$ et $N = 7467$ Nombre total d'entreprises du secteur moderne
- $n_2 = 706$, taille de l'échantillon après ajustement

2. Ajustement pour effet de plan d'échantillonnage

$$n_3 = Deff * n_2$$

Avec $Deff = 1$ (EAS) donc :

$$n_3 = 704$$

3. Ajustement en tenant compte des taux de réponse

$$n = \frac{n_3}{r}$$

Avec un taux de réponse r estimé à 50 %

$$n = \frac{704}{0,50} = 1408 \text{ est la taille finale de l'échantillon retenue}$$

1.2. Plan de l'échantillonnage

La méthode d'échantillonnage aléatoire simple stratifiée (EAS stratifié) a été utilisée en une étape. Pour obtenir un échantillon représentatif de l'ensemble des entreprises, celles-ci ont été réparties en quatre strates selon le secteur d'activités économique de l'entreprise : Agriculture, Industrie, Commerce, Service. Un échantillon a été tiré dans chaque strate proportionnelle au nombre d'entreprises de la strate.

Tableau 19 : Répartition du nombre d'entreprises sélectionnées par secteur d'activités économique

Secteur d'activités économique	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Agriculture, Sylviculture, pêche	6	0,4
Industrie	351	24,9
Commerce	534	37,9
Service	518	36,8
Total	1408	100,0

2. Tirage complémentaire

Un tirage aléatoire a été fait pour remplacer près de la moitié des entreprises sélectionnées qui n'ont pas pu être jointes par téléphone ou localisé sur le terrain à partir des adresses se trouvant dans la base d'échantillonnage. Ce qui pose la nécessité de mettre constamment à jour la base des entreprises obtenue à l'INSTAT.

Annexe 2 : Liste des métiers recherchés par les entreprises qui envisagent de recruter

N°	Nom des métiers/Postes recherchés	Nombre d'entreprises
1	Comptable	641
2	Ingénieur, génie civil	319
3	Vendeur, établissement de commerce	272
4	Agent commercial	231
5	Technicien de génie civil	222
6	maçon - tâcheron	180
7	laveur - nettoyeur	163
8	Secrétaire	146
9	chauffeur	140
10	Ouvrier	116
11	Informaticien	107
12	Manœuvre	104
13	Infirmier diplômé	101
14	Boulangier	93
15	Pharmacien	87
16	Professeur d'enseignement secondaire	82
17	Mécanicien, garagiste	79
18	Assistant pharmacien	77
19	Coursier (cycliste, motocyclette)	76
20	Technicien de la géologie et des mines	60
21	Caissier, Guichetier	55
22	Magasinier	55
23	Ingénieur électricien	52
24	Secrétaire administratif	46
25	Gardien - veilleur de nuit	46
26	Soudeur	42
27	Électricien	39
28	Reporter, speaker, animateur (radio et télévision)	37
29	Mathématicien	35
30	Agent itinérant de santé	33
31	Pompiste	33
32	Juriste non classé ailleurs	32
33	Boy-cuisinier, Gouvernante	31
34	Démarcheur commercial	31
35	Géologue	30
36	Urbaniste	30
37	Cadre supérieur de la sécurité sociale	30

N°	Nom des métiers/Postes recherchés	Nombre d'entreprises
38	Photographe (commercial, industriel, presse, publicitaire, etc.)	30
39	Technicien des télécommunications	30
40	ouvrier qualifié de l'agriculture	30
41	Plombier	30
42	Charretier	30
43	Médecin spécialiste (chirurgie, gynécologie, pédiatre, ophtalmologue, orthopédiste, etc.)	27
44	Administrateur	26
45	Agent de bureau (de recouvrement, des services fiscaux, de constatation d'assiette)	26
46	Journaliste	26
47	Technicien frigoriste	24
48	Préparateur en pharmacie	22
49	Contrôleur de qualité	22
50	Notaire	21
51	Guide	21
52	Spécialistes de l'informatique non classés ailleurs	21
53	Autre spécialiste de l'enseignement NCA	20
54	Dessinateur (industriel, génie civil, etc.)	19
55	Agronome	19
56	entrepreneur	18
57	Menuisier, Ébéniste, artisan article en bois	17
58	Conducteur de machine et installation fixe	17
59	Technicien supérieur / télécommunication	16
60	serveur de restaurant - garçon d'hôtel	16
61	Vétérinaire	15
62	Foreur de puits	13
63	Électromécanicien	13
64	Hydrologiste	11
65	Économiste	11
66	éleveur de volaille	11
67	Tailleur / brodeur	11
68	Avocat	11
69	Ingénieur de l'équipement rural et de l'hydraulique	11
70	Secrétaire de direction	11
71	Courtier, bourse	10
72	Ingénieur géologue	8
73	Architecte	8
74	Autres cadres moyens du budget, des ressources financières	8
75	Opérateur topographe	8

N°	Nom des métiers/Postes recherchés	Nombre d'entreprises
76	Carreleur, poseur revêtement de sol	8
77	Puisatier	8
78	Peintre en bâtiment	8
79	Médecin généraliste	7
80	Technicien de laboratoire	7
81	Expert-comptable	5
82	Standardiste - réceptionniste - téléphoniste	5
83	Barman	5
84	Technicien supérieur / électricien	4
85	Technicien chimiste	4
86	Serrurier	4
87	fileuse de coton	4
88	Chef d'entreprise	4
89	Technicien supérieur, génie civil	4
90	Ingénieur électronicien	4
91	Ingénieur agronome, agricole	4
92	Philosophe	4
93	Maître d'éducation physique et sportive - Educateur sportif	4
94	Technicien agronome	4
95	Tisserand	4