

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

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



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

**Rapport de l'étude sur « la satisfaction des employeurs des sortants des
centres de formation appuyés par le Projet Lux-Développement dans les
régions de Ségou et Sikasso »**

Octobre 2017

Table des matières

Liste des tableaux.....	ii
Liste des graphiques.....	iii
Sigles et abréviations.....	iv
Résumé exécutif.....	v
Introduction	1
- Contexte et justification	1
- Objectifs.....	2
- Méthodologie de l'étude	2
1. Caractéristique des entreprises enquêtées	4
1.1. Selon la branche d'activité	4
1.2. Selon la taille	5
2. Caractéristique des employés des entreprises enquêtées.....	7
2.1. Caractéristiques démographiques des salariés des entreprises	7
3. Analyse de la compétence professionnelle des sortants	9
3.1. Cohérence interne de l'échelle utilisée dans le questionnaire	9
3.2. Analyse des différents éléments de satisfaction des employeurs	10
3.2.1. Connaissance du travail	10
3.2.2. Qualité du travail	12
3.2.3. Initiative et investissement personnel.....	13
3.2.4. Collaboration	15
3.3. Analyse du niveau global de satisfaction	16
3.3.1. Satisfaction selon le type de formation.....	16
3.3.2. Satisfaction selon les sexe	17
3.4. Analyse en composante principale	18
3.4.1. Principe.....	18
3.4.2. Analyse résultats ACP	18
Conclusion et recommandations	20
Annexe : Liste des entreprises enquêtées	i
Annexe 2 : questionnaire.....	vi

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition des entreprises enquêtées selon la branche d'activités	4
Tableau 2 : Répartition des salariés selon le sexe et la branche d'activités des entreprises enquêtées	7
Tableau 3 : Répartition des salariés selon le sexe et le type de formation	8
Tableau 4 : Répartition des salariés selon le type de formation et son lien avec le poste occupé dans les entreprises enquêtées	8

Liste des graphiques

Figure 1 : répartition des entreprises enquêtées selon la région	5
Figure 2: Répartition des entreprises enquêtées selon le nombre de salarié (en %)	6
Figure 3 : Répartition des entreprises selon le nombre de stagiaire.....	6
Figure 4 : degré d'appréciation des employeurs sur la connaissance que possède les sortants selon le type de formation	11
Figure 5 : degré d'appréciation des employeurs sur l'exécution correcte des activités reliées au travail des sortant selon le type de formation	11
Figure 6 : degré d'appréciation des employeurs sur le respect des procédures et les méthodes de travail des sortant selon le type de formation	12
Figure 7 : le degré d'appréciation des employeurs sur la qualité du travail et son rapport avec les exigences de la formation des sortant selon le type de formation.....	13
Figure 8 : le degré d'appréciation des employeurs relatif à la prise d'initiative de la part des sortants	13
Figure 9 : le degré d'appréciation des employeurs relatif à la capacité à faire face à une situation imprévue selon le type de formation.....	14
Figure 10 : le degré d'appréciation des employeurs relatif à la capacité à s'investir dans la fonction selon le type de formation	15
Figure 11 : le degré d'appréciation des employeurs relatif à la capacité à travailler avec les autres selon le type de formation	15
Figure 12 : le degré d'appréciation des employeurs relatif à la capacité des sortants à maintenir des relations harmonieuses selon le type de formation	16
Figure 13 : le degré de satisfaction globales des employeurs selon le type de formation	17
Figure 14 : le degré de satisfaction globales des employeurs selon le sexe.....	17

Sigles et abréviations

ACP	Analyse en Composante Principale
AFRISTAT	Observatoire économique et statistique d'Afrique Subsaharienne
BT	Brevet de Technicien
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CSLP	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
COMATEX	Compagnie Malienne de Textile
Lux-Dev	Lux-Développement
NAEMA	Nomenclature des Activités des Etats Membres d'AFRISTAT
NOPEMA	Nomenclature des Produits des Etats Membres d'AFRISTAT
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
PIC	Programme indicatif de Coopération
SOMILO-SA	Société Minière de Loulo-Société Anonyme

Résumé exécutif

✓ *Caractéristiques des entreprises enquêtées*

L'enquête (étude 2) a porté sur les entreprises dans lesquelles les sortants des Centres appuyés par Lux-Développement ont travaillé un an après la fin de leur formation. Les Centres concernés sont implantés dans la région de Ségou et dans le Cercle de Yorosso dans la région de Sikasso. Le graphique ci-dessous fait ressortir que 79,5% (132/166) de ces entreprises sont implantées dans la région de Ségou, suivie de la région de Sikasso avec 11,5% des entreprises.

✓ *Caractéristiques des employés dans les entreprises enquêtées*

Globalement, 21,2% des salariés des entreprises enquêtées sont des femmes, contre 78,8% d'hommes. Cependant, nous remarquons qu'il y'a plus de femmes salariées dans les branches d'activités « Hébergement et Restauration » (72,7% de femmes), « Administration Publique » (66,7%).

✓ *Lien entre l'emploi occupé et la formation reçue.*

Au total, sur les 283 sortants travaillant dans les 166 entreprises enquêtées, 97,5% des apprenants estiment que leur formation a un lien avec le poste occupé, contre 48% des diplômés

✓ *Satisfaction des employeurs sur la connaissance des employés*

Selon les employeurs interviewés, sur les 283 sortants qui exerçaient une activité professionnelle au moment de l'enquête, 223 sortants, soit 82,3% posséderaient tout à fait des connaissances techniques nécessaires pour effectuer leur travail

✓ *Satisfaction des employeurs sur la qualité du travail des employés*

Près de 92% des sortants qui exerçaient un emploi au moment de l'enquête respectent les procédures et les méthodes de travail

✓ *Satisfaction des employeurs sur la prise d'initiatives des employés*

Les entrepreneurs interviewés estiment que 76% des sortants prennent des initiatives pour améliorer la qualité de leur travail. Plus de 50% des sortants prennent des initiatives, quel que soit le type de formation suivi. Chez les jeunes ayant fait l'apprentissage, 80,9% prennent des initiatives pour améliorer la qualité de leur travail

✓ *Satisfaction des employeurs sur la collaboration des employés*

D'une manière générale, 95,8% des employés ont la capacité de travailler avec leurs collègues afin d'atteindre les buts fixés par leur employeur. Pendant que cette proportion atteint les 97% chez les employés ayant fait la formation par apprentissage et la formation qualifiante, elle se situe à 90% pour les diplômés de l'enseignement technique et professionnelle.

✓ *Satisfaction globale des employeurs*

D'une manière générale, 94,7% des employeurs sont globalement satisfaits des compétences de leurs employés. Une fois de plus, les employés ayant fait la formation par apprentissage sont bien cotés, 97,5% d'entre eux sont très bien appréciés par les employeurs.

Introduction

- Contexte et justification

Le Mali a signé le 26 novembre 1998 avec le Luxembourg l'Accord général de Coopération afin de lutter contre la pauvreté. En 1999, le Mali devient un pays partenaire bilatéral et le premier Programme indicatif de Coopération, le PIC I (2003 - 06), a été signé en janvier 2003. Le PIC II (2007 - 2011) s'est calqué sur le premier Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP 2007 - 11) avec comme secteurs prioritaires la formation et l'insertion professionnelle, la santé, l'eau et l'assainissement, la sécurité alimentaire et la bonne gouvernance. Après la crise politico-sécuritaire et le rétablissement de l'ordre constitutionnel, les discussions entre les deux pays ont abouti au processus d'identification du PIC III.

Ce troisième programme qui couvre la période 2015-2019 a pour objectif global d'appuyer le gouvernement du Mali dans ses efforts visant à réduire la pauvreté, à travers un appui à la croissance inclusive et durable et à la réduction de l'insécurité alimentaire, et de l'appuyer au retour de la paix et de la stabilité au nord du Mali.

Les objectifs spécifiques sont axés sur les secteurs prioritaires (i) le développement économique du monde rural, (ii) la formation professionnelle en vue d'améliorer le taux d'emploi des jeunes et des femmes et (iii) l'accompagnement de la réforme de la décentralisation pour mettre les collectivités territoriales au centre du développement économique et social des régions. Pour l'atteinte de ces différents objectifs, plusieurs acteurs interviennent dans la mise en œuvre du PIC III, notamment le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dont les structures jouent un rôle prépondérant d'atteinte de l'objectif spécifique (la formation et l'insertion professionnelle).

Le Mali, tout comme bon nombre de pays africains est confronté au problème d'insertion professionnelle des sortants du système éducatif. Les formations ne sont pas en général adaptées aux besoins du marché du travail. De ce fait, les jeunes, particulièrement les diplômés sont de plus en plus touchés par le chômage et la pauvreté. C'est pour faire face à ce fléau qu'il a été envisagé dans le cadre du PIC III, dans un premier temps d'adapter la formation professionnelle au monde rural par : l'opérationnalisation des centres et instituts de formation construits sous le PIC II ; l'orientation des formations diplômantes vers le secteur agricole ; le développement de modules de formation continue pour le milieu rural, mobiles et de courte durée ; le renforcement du dispositif de formation par apprentissage rénové ; l'appui à l'autonomisation des établissements de formation professionnelle ; l'appui à un cadre de reconnaissance des diplômes de la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience. Dans un second temps de promouvoir l'insertion professionnelle à travers : l'adaptation des produits financiers aux besoins des jeunes entrepreneurs ; le soutien à la création de partenariats avec le secteur privé, notamment en matière de stages ; l'accompagnement non financier des candidats entrepreneurs et le suivi des élèves sortant des centres de formation et la promotion de la femme.

L'évaluation de l'impact de ces actions sur l'amélioration des conditions de vie des populations cibles de ce programme passe par la production et le suivi des indicateurs tels que le taux d'insertion

professionnelle de sortants, le taux de satisfaction des employeurs des jeunes sortis des centres ayant bénéficié un appui du programme. Pour assurer le suivi correct de ces indicateurs, l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) a été sollicité par la Coopération Luxembourgeoise pour la réalisation de deux enquêtes de références et des enquêtes annuelles pour suivre l'évolution des deux indicateurs.

La présente étude relative à l'évaluation du taux de satisfaction des employeurs fait suite à la réalisation de la première étude qui a permis d'estimer le taux d'insertion des sortants des centres appuyés par Lux-Dev.

- Objectifs

L'objectif général de l'étude est de déterminer le taux de satisfaction des employeurs par rapport aux compétences des apprenants sortis des centres appuyés par le programme dans la région de Ségou et le cercle de Yorosso dans la région de Sikasso. De façon spécifique, elle vise à :

- ✓ déterminer le degré de satisfaction des employeurs par rapport à la maîtrise par les sortants des connaissances liées à leur domaine de formation ;
- ✓ déterminer le degré de satisfaction des employeurs par rapport à la maîtrise par le sortant des tâches liées à leur domaine de formation ;
- ✓ identifier les difficultés ou facilités rencontrées par les sortants dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées par l'employeur ;
- ✓ déterminer le degré d'adaptation des sortants aux réalités (ou exigences) des employeurs ;
- ✓ déterminer le degré de satisfaction des employeurs par rapport aux comportements des sortants envers leurs collègues.

- Méthodologie de l'étude

- ✓ Champs de l'enquête

L'enquête a concerné les entreprises (employeurs) dans lesquelles les sortants identifiés lors de l'enquête sur l'insertion ont travaillé. La première entreprise a été retenue pour le cas des sortants ayant travaillé dans plus d'une entreprise après la fin de leur formation.

- ✓ Type d'enquête

L'enquête réalisée est de type transversal à deux phase. Toutes les entreprises identifiées dans lesquelles les sortants des centres de formation appuyés par Lux-Développement ont travaillé ont été enquêtées.

- ✓ Base de sondage

Compte tenu des difficultés relatives à la constitution d'une base de sondage et du délai relativement court pour produire les indicateurs du projet, l'enquête a été réalisée auprès des entreprises qui ont été identifiées à la suite de la réalisation de la première enquête de référence relative à l'insertion des sortants.

✓ Echantillonnage et taille de l'échantillon

A défaut d'avoir une base de sondage des entreprises de la localité concernée, la méthode d'échantillonnage non probabiliste a été utilisée. Parmi ces méthodes, l'échantillonnage « boule de neige » a été retenu. Il consiste à construire l'échantillon progressivement à partir des individus sondés pendant la première enquête. Au total 166 entreprises formelles et informelles ont été enquêtées afin de recueillir leur satisfaction par rapport aux compétences de 283 sortants.

Le présent rapport de l'enquête sur la satisfaction des employeurs est axé sur trois chapitres. Le premier analyse les caractéristiques des entreprises dans lesquelles les sortants des centres ont travaillé. Le chapitre 2 traite les caractéristiques des employés des entreprises enquêtées et enfin le chapitre 3 fait ressortir les degrés de satisfactions des employeurs par aux compétences des sortants.

1. Caractéristique des entreprises enquêtées

1.1. Selon la branche d'activité

Les 166 entreprises enquêtées ont été classées par branche d'activités suivant l'activité principale qu'elles exercent. La nomenclature retenue est la « Nomenclature des Activités des Etats Membres d'AFRISTAT (NAEMA) ». Il faut rappeler que les Etats membres d'AFRISTAT disposent depuis 2001, des nomenclatures communes pour les activités (NAEMA) et pour les produits (NOPEMA). Ces nomenclatures ont fait l'objet d'une révision en 2011. C'est cette version révisée qui a été utilisée dans la cadre de cette étude.

Sur les 21 branches d'activités de la nomenclature NAEMA, les 166 entreprises enquêtées ont été classées en 14 branches suivant leur activité principale. Parmi l'ensemble de ces entreprises, 42,2% sont de la branche « activités de fabrication ». Les activités de Cette branche sont des activités de transformation de biens. Les inputs sont notamment issus des activités primaires, mais ils peuvent eux-mêmes être les outputs d'une activité de fabrication en amont, ce qui donne alors lieu à des filières de production (du minerai à l'ouvrage en métal par exemple) ; les activités de fabrication transforment aussi les matières premières secondaires issues de la récupération des déchets (métallurgie de deuxième fusion par exemple)¹.

Près d'un quart des entreprises enquêtées exercent les « autres activités de Services N.C.A ». Ces activités concernent notamment : les activités des organisations associatives, la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques ainsi que diverses activités de services personnels non classées ailleurs dans cette nomenclature.

Tableau 1 : Répartition des entreprises enquêtées selon la branche d'activités

Branche d'activité	Effectifs	Pourcentage
Agriculture, Sylviculture, Pêche	8	4,8
Activités Extractives	4	2,4
Activités de Fabrication	70	42,2
Production et Distribution D'électricité et de Gaz	3	1,8
Construction	5	3,0
Commerce	15	9,0
Hébergement et Restauration	8	4,8
Information et Communication	2	1,2
Activités Financières et d'Assurance	4	2,4
Activités de Services de Soutien et de Bureau	3	1,8
Activités d'Administration Publique	3	1,8
Enseignement	4	2,4
Autres Activités de Services N.C.A	36	21,7
Activités des Organisations Extraterritoriales	1	0,6
Total	166	100,0

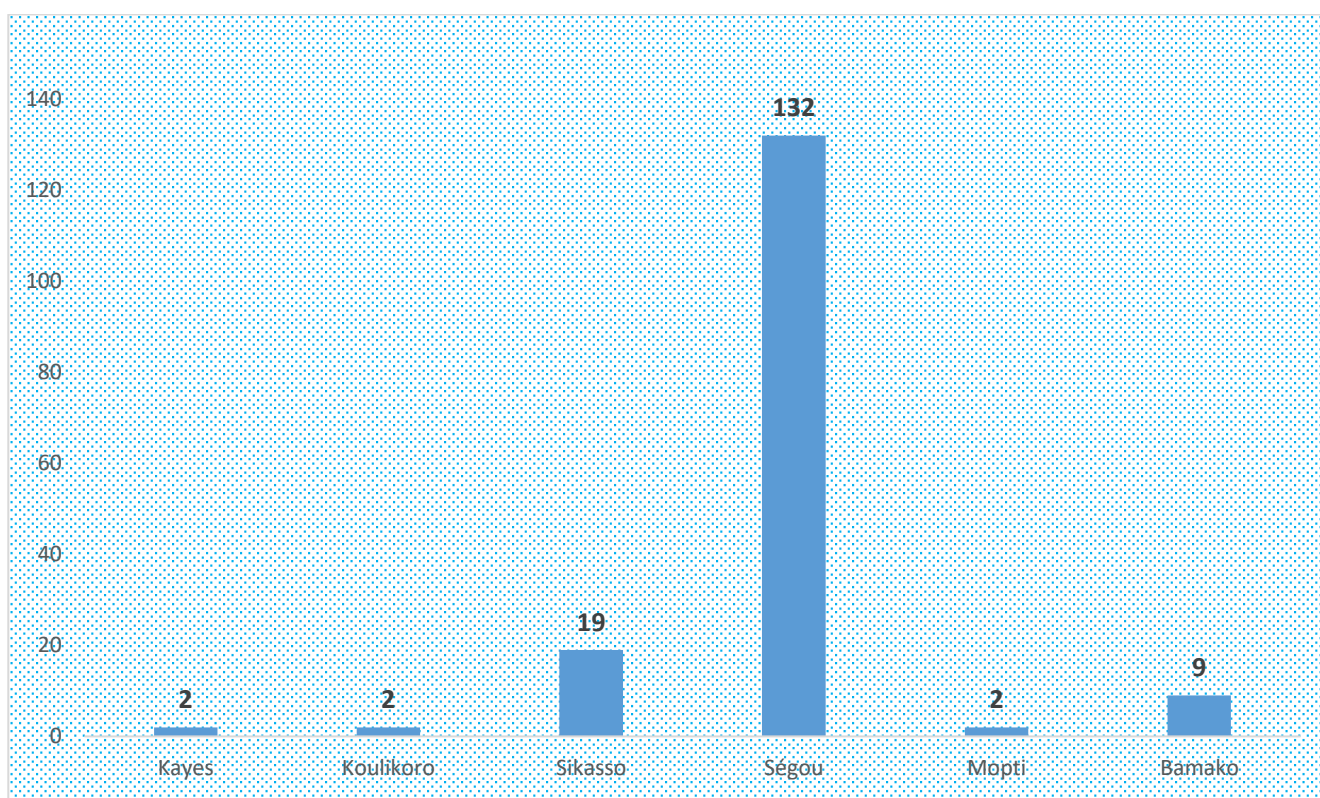
¹ Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne : Nomenclatures d'activités et de produits révision1 pour les Etats membres d'AFRISTAT, NAEMA Rév1 et NOPEMA Rév1, Bamako, mars 2011.

Selon la localité

L'enquête (étude 2) a porté sur les entreprises dans lesquelles les sortants des Centres appuyés par Lux-Développement ont travaillé un an après la fin de leur formation. Les Centres concernés sont implantés dans la région de Ségou et dans le Cercle de Yorosso dans la région de Sikasso. Le graphique ci-dessous fait ressortir que 79,5% (132/166) de ces entreprises sont implantées dans la région de Ségou, suivie de la région de Sikasso avec 11,5% des entreprises.

Le District de Bamako vient de troisième position avec 5,4% des entreprises dans lesquelles les sortants des Centres occupent un emploi. Parmi les entreprises dans lesquelles les sortants des Centres exercent un emploi, 91% sont implantées dans les zones d'intervention du programme. La main d'œuvre formée est employée localement. Ceci est un très bon signe et permet de réduire l'émigration professionnelle vers d'autres localités du pays.

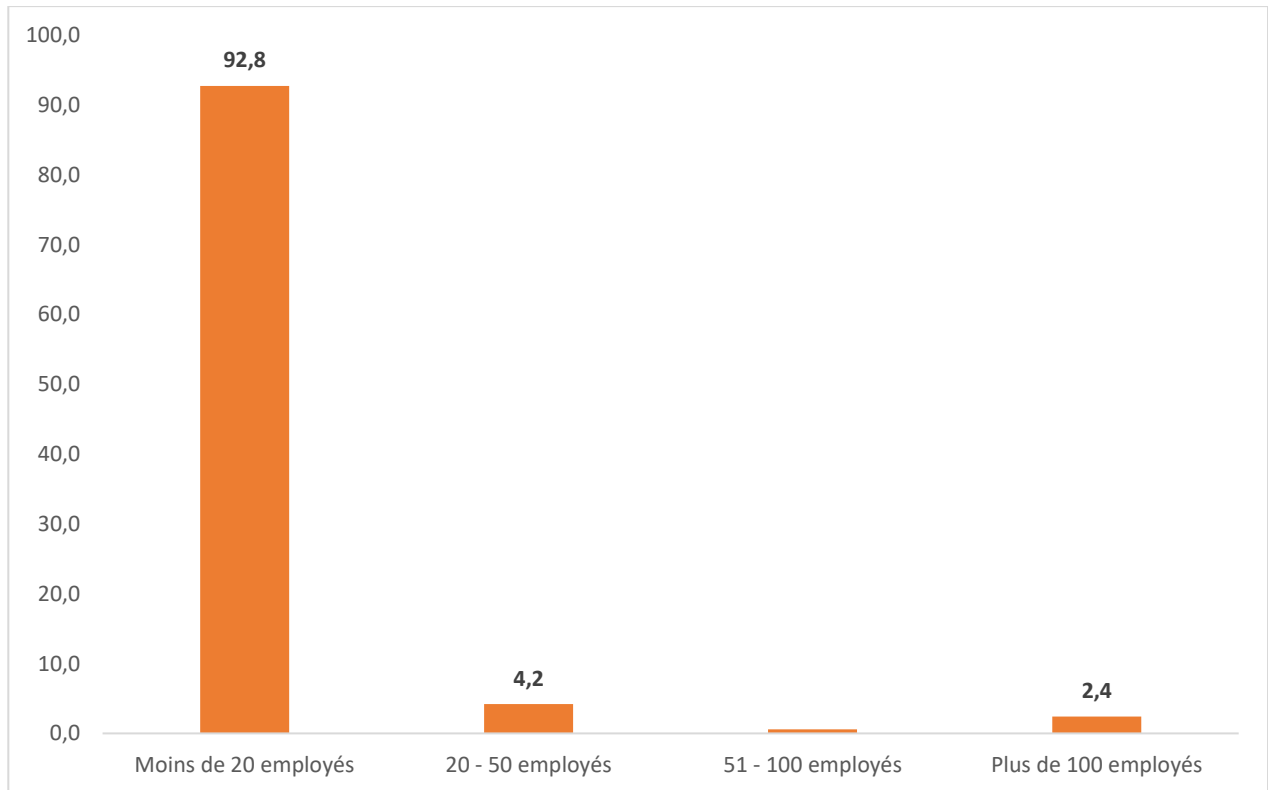
Figure 1 : répartition des entreprises enquêtées selon la région



1.2. Selon la taille

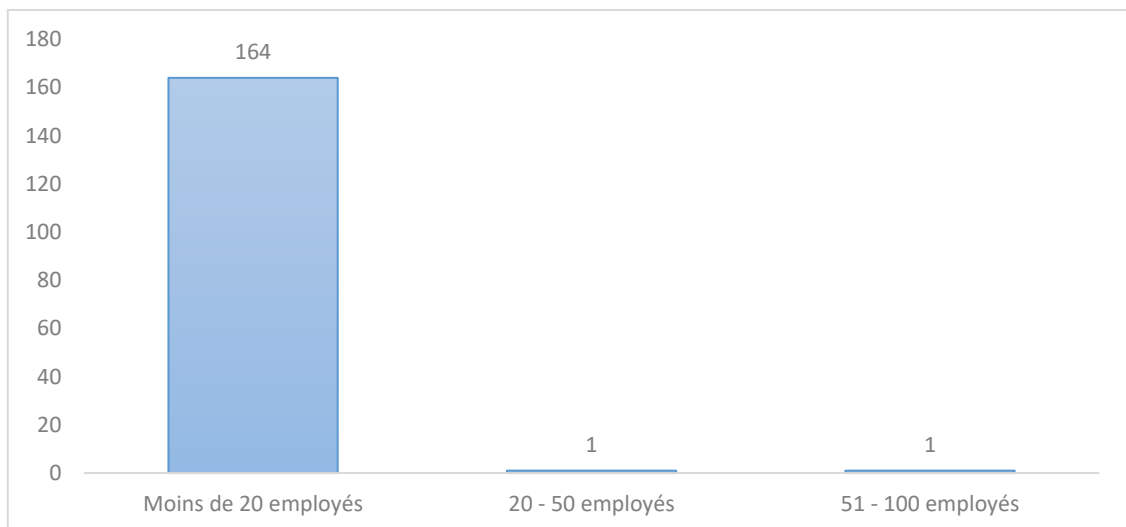
Près de 93% des entreprises dans lesquelles les sortants des Centres appuyés par le Projet travaillent, ont moins de 20 employés. Par contre, 2,4% des entreprises qui emploient les sortants ont plus de 100 salariés. Il faut rappeler que les grandes entreprises comme COMATEX-SA, SOMILO-SA sont implantées dans les localités couvertes par l'étude. Ces entreprises évoluent respectivement dans le textile et les mines et offrent beaucoup d'opportunités aux ressortissants de ces zones. En amont, elles peuvent exercer des effets d'entraînement en ce sens qu'elles contribuent au développement des petites entreprises des autres secteurs, comme l'agriculture, l'artisanat, en tirant vers le haut les activités de ces entreprises qui sont majoritairement implantées dans ces régions. Toute chose qui contribue à promouvoir la création d'emplois.

Figure 2: Répartition des entreprises enquêtées selon le nombre de salarié (en %)



Les stagiaires ne sont pas nombreux dans les entreprises. Nous constatons que 98,8% des entreprises ont moins de 20 stagiaires. Les entreprises qui ont plus de 50 stagiaires ne représentent que 0,6% des entreprises. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les grandes entreprises (celles qui ont plus de 50 employés) ne sont pas nombreuses dans les régions concernées par l'étude (Graphique 4). Celles qui sont présentes, malgré leur taille offrent peu d'opportunités aux stagiaires.

Figure 3 : Répartition des entreprises selon le nombre de stagiaire



2. Caractéristique des employés des entreprises enquêtées

Ce chapitre traite les caractéristiques des salariés travaillant dans les entreprises enquêtées, en faisant ressortir les types de formation, le sexe, la nature du poste occupé et son lien avec la formation reçue.

2.1. Caractéristiques démographiques des salariés des entreprises

Globalement, 21,2% des salariés des entreprises enquêtées sont des femmes, contre 78,8% d'hommes. Cependant, nous remarquons qu'il y'a plus de femmes salariées dans les branches d'activités « Hébergement et Restauration » (72,7% de femmes), « Administration Publique » (66,7%).

Par contre les entreprises enquêtées, évoluant dans les branches d'activités comme « l'Activités extractives », « la construction », « l'activité de Services de Soutien et de Bureau » et « l'Enseignement », n'emploient aucune femme salariée.

Tableau 2 : Répartition des salariés selon le sexe et la branche d'activités des entreprises enquêtées

Branche d'activités	Homme	Femme	Total
Agriculture, Sylviculture, Pêche	91,7%	8,3%	100,0%
Activités Extractives	100,0%	0,0%	100,0%
Activités de Fabrication	86,1%	13,9%	100,0%
Production et Distribution D'électricité et de Gaz	87,5%	12,5%	100,0%
Construction	100,0%	0,0%	100,0%
Commerce	95,2%	4,8%	100,0%
Hébergement et Restauration	27,3%	72,7%	100,0%
Information et Communication	0,0%	100,0%	100,0%
Activités Financières et d'Assurance	50,0%	50,0%	100,0%
Activités de Services de Soutien et de Bureau	100,0%	0,0%	100,0%
Activités d'Administration Publique	33,3%	66,7%	100,0%
Enseignement	100,0%	0,0%	100,0%
Autres Activités de Services N.C.A	63,8%	36,2%	100,0%
Activités des Organisations Extraterritoriales	100,0%	0,0%	100,0%
Total	78,8%	21,2%	100,0%

Parmi les salariés travaillant dans les entreprises enquêtées, une proportion importante est constituée d'homme quel que soit le type de formation. Cependant, l'écart entre les hommes et les femmes est moins important pour la formation qualifiante. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que ce type de formation regroupe principalement deux filières (coupe couture, teinture) de formation qui sont très sollicitées par les femmes.

Tableau 3 : Répartition des salariés selon le sexe et le type de formation

Type de formation	Sexe				Total	
	Homme		Femme			
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Formation diplômante	39	78,0%	11	22,0%	50	100,0%
Formation qualifiante	19	55,9%	15	44,1%	34	100,0%
Apprentissage	165	82,9%	34	17,1%	199	100,0%
Total	223	78,8%	60	21,2%	283	100,0%

Au total, sur les 283 sortants travaillant dans les 166 entreprises enquêtées, 97,5% des apprenants estiment que leur formation a un lien avec le poste occupé, contre 48% des diplômés (tableau 4). Par contre, 52% de ces diplômés estiment qu'il y a plus ou moins, ou pas du tout de lien entre leur formation et le poste occupé dans l'entreprise. Ce tableau fait ressortir en somme le lien entre la formation professionnelle (formation qualifiante et apprentissage) et les besoins du marché du travail. Ces résultats confirment ceux de l'étude (Insertion des sortants), selon lesquels, les diplômés auraient plus de difficultés à s'insérer dans le marché du travail, comparativement à ceux qui ont fait la formation professionnelle (formation qualifiante et apprentissage).

Tableau 4 : Répartition des salariés selon le type de formation et son lien avec le poste occupé dans les entreprises enquêtées

Type de formation	Lien entre le poste occupé et la formation reçu						Total	
	Oui tout à fait		Oui, plus ou moins		Pas du tout			
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Formation diplômante	24	48,0%	10	20,0%	16	32,0%	50	100,0%
Formation qualifiante	23	67,6%	1	2,9%	10	29,4%	34	100,0%
Apprentissage	194	97,5%	2	1,0%	3	1,5%	199	100,0%
Total	241	85,2%	13	4,6%	29	10,2%	283	100,0%

Ces résultats n'ont rien de surprenant, quand on sait que l'économie de ces régions repose sur le secteur informel. Les entreprises bien structurées étant peu nombreuses, la formation professionnelle (formation qualifiante et apprentissage) offre la possibilité aux sortants de travailler comme à leur propre compte (auto-emploi).

3. Analyse de la compétence professionnelle des sortants

Dans cette partie, nous analysons la compétence professionnelle des sortants, à travers les différents degrés d'appréciation de leurs employeurs. Il faut rappeler que la notion de compétence professionnelle se définit selon plusieurs auteurs « *comme une combinaison des savoirs, des savoirs faire et des savoir-être qui s'expriment dans le cadre d'une situation de travail concrète* ». Cependant, certaines études récemment publiées, et très discutées, estimeraient même que le savoir-être n'existe pas, chose qui est difficile à admettre dans certains domaines comme la médecine. Pour les professionnelles du secteur industriel, la compétence professionnelle se résume avant tout au savoir-faire en situation. Ainsi, pour faire face aux difficultés d'évaluation des compétences professionnelles, certaines organisations professionnelles ont élaboré des référentiels de compétence ou de métier pour répertorier la liste des compétences qui doivent être maîtrisées pour l'exercice d'un métier.

L'analyse des résultats de la présente étude s'inscrit dans un cadre global. Un ensemble de questions relatives au savoir, savoir-faire et savoir-être ont été posées aux employeurs avec lesquelles les sortants ont travaillé après la fin de leur formation.

L'analyse est faite en deux temps. Dans un premier, nous analysons séparément les différents niveaux d'appréciation correspondant respectivement au savoir, savoir-faire et savoir-être. Dans un second, nous faisons une analyse agrégée des niveaux d'appréciation en utilisant la technique d'analyse de l'échelle de Likert. Mais avant, nous avons jugé nécessaire de présenter les résultats du calcul de l'indice **alpha de Cronbach** que nous avons effectué pour évaluer la fiabilité de cohérence interne de l'échelle utilisée dans le questionnaire.

3.1. Cohérence interne de l'échelle utilisée dans le questionnaire

L'évaluation de la fiabilité de cohérence interne de l'échelle est une technique statistique beaucoup utilisée dans les études sur les propriétés psychométriques d'un instrument de mesure et plus précisément des instruments qui évaluent un ou des construits à l'aide d'échelles de mesure.

Une échelle est définie comme un ensemble d'éléments portant sur le même construit et dont la somme (ou la moyenne) représente la « quantité » du construit pour un sujet donné. Une caractéristique fondamentale de l'échelle de mesure est que l'on répond à tous les éléments qui la composent à l'aide d'une échelle de type Likert, soit un choix de réponse gradué allant, par exemple, d'une fréquence moindre à une fréquence élevée. Dans notre questionnaire, l'échelle a été construite comme suit : 1= pas du tout, 2= oui, plus ou moins et 3= oui tout à fait.

Une échelle est considérée comme fidèle, si elle vérifie les propriétés suivantes : (i) la propriété à être stable dans le temps pour un même sujet (fidélité test-retest) et (ii) la propriété à être constante dans l'objet mesuré (homogénéité). Autrement dit, pour être fidèle, une échelle de mesure doit retourner un même score pour une même personne lorsque celle-ci remplit le questionnaire à des moments différents dans le temps, mais elle doit aussi être composée d'items qui mesurent tous le même construit.

A cet égard, une des propriétés psychométriques importante à estimer lorsque l'on s'intéresse à ce type de fidélité est l'homogénéité des éléments de l'échelle de mesure, mieux connue sous le nom de consistance ou cohérence interne.

On dit d'une échelle qu'elle est cohérente ou homogène lorsque tous ses éléments convergent vers la même intensité de réponse. En d'autres mots, plus les réponses aux éléments sont corrélées entre eux et au score total de l'échelle, plus la cohérence de cette échelle est élevée. Au contraire, si les scores de plusieurs éléments vont dans le sens contraire du score total, on peut douter de la cohérence de cette échelle.

Pour donc apprécier la cohérence interne de l'échelle utilisée dans le questionnaire, nous avons calculé l'indice **alpha de Cronbach**. Ainsi, le calcul réalisé à partir du logiciel SPSS permet d'obtenir le tableau ci-dessous. Il contient l'indice Alpha de Cronbach, estimé à 0,757. Ce résultat est excellent, puisqu'il dépasse le seuil minimum requis de 0,70. Par conséquent, nous pouvons dire que nous obtenons, pour cette échelle composée de neuf éléments, une cohérence interne satisfaisante.

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
0,757	0,781	9

3.2. Analyse des différents éléments de satisfaction des employeurs

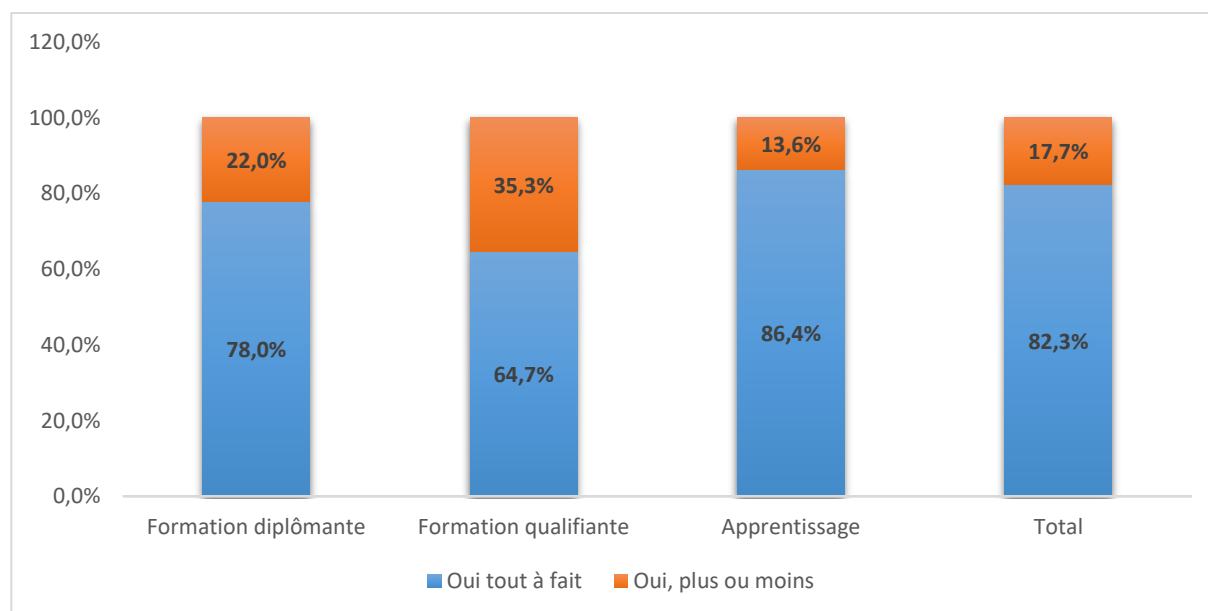
3.2.1. Connaissance du travail

Nous avons recueilli l'avis des employeurs à travers deux questions pour évaluer leur degré de satisfaction sur la connaissance du travail effectué par les sortants. Les éléments analysés dans cette sous-section sont en rapport avec le savoir des sortants. Ils permettent de faire ressortir le degrés d'appréciation des employeurs concernant les compétences professionnelles et la technicité de leurs employés.

3.2.1.1. Possession des connaissances techniques nécessaires pour effectuer le travail

Selon les employeurs interviewés, sur les 283 sortants qui exerçaient une activité professionnelle au moment de l'enquête, 223 sortants, soit 82,3% posséderaient tout à fait des connaissances techniques nécessaires pour effectuer leur travail.

Figure 4 : degré d'appréciation des employeurs sur la connaissance que possède les sortants selon le type de formation

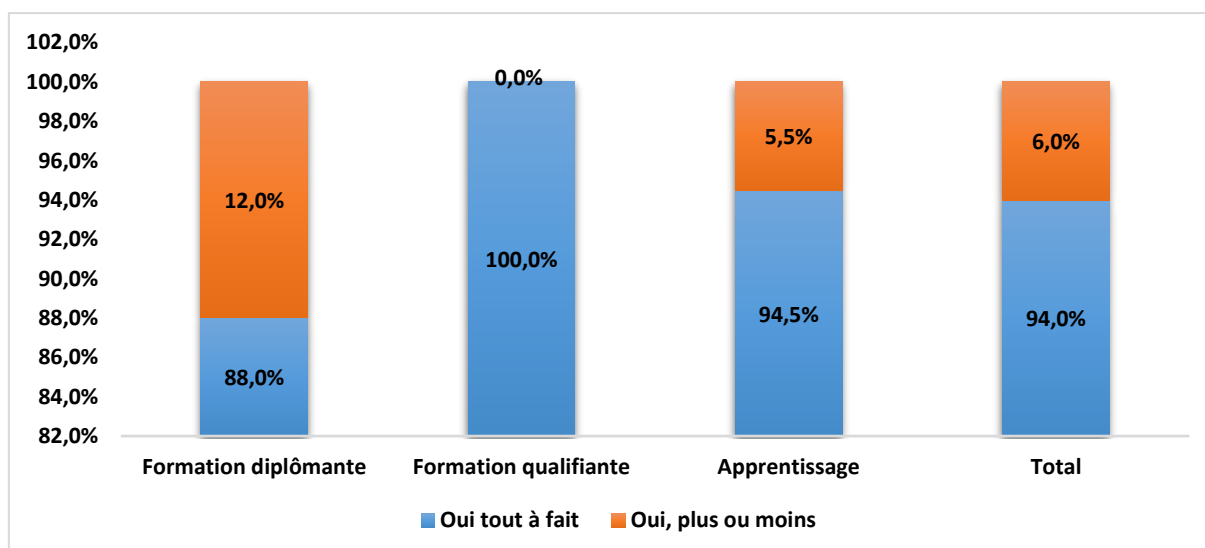


Parmi ceux qui ont fait l'apprentissage, 86,4% possèderaient tout à fait des connaissances techniques nécessaires à l'exercice de leur travail, contre 78,0% des diplômés de l'enseignement technique (BT, CAP) et 64,7% des bénéficiaires de la formation professionnelle. Ces deux derniers types de formation sont en dessous de la moyenne, par contre, l'apprentissage se trouve nettement au-dessus de celle-ci.

3.2.1.2.L'exécution correcte des activités reliées au travail

Selon les employeurs interrogés, 94% des sortants qui occupaient un emploi, exécutaient tout à fait correctement les activités reliées à leur travail. Sur ce volet, les jeunes ayant bénéficié la formation qualifiante et l'apprentissage ont été très bien appréciés par les employeurs, comparativement aux diplômés de l'enseignement technique et professionnel, même si 88% ont été bien appréciés par leur employeur.

Figure 5 : degré d'appréciation des employeurs sur l'exécution correcte des activités reliées au travail des sortant selon le type de formation



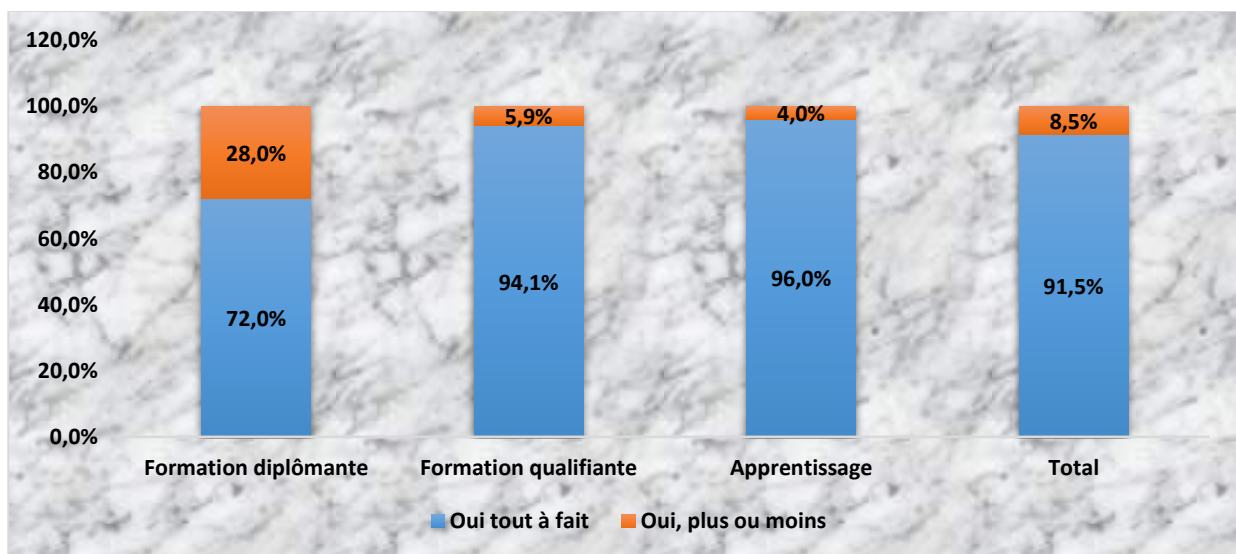
Cet état de fait pourrait être expliqué par l'importance des travaux pratiques réalisés au cours de la formation. Il semblerait que les bénéficiaires de la formation qualifiante et de l'apprentissage font beaucoup de travaux pratiques comparativement aux diplômés des filières techniques. En plus l'enseignement technique et professionnel regorge des filières tertiaires qui de par leur nature, font moins de travaux pratiques.

3.2.2. Qualité du travail

3.2.2.1. Respect des procédures et les méthodes de travail

Tout comme le précédent graphique, selon les employeurs, près de 92% des sortants qui exerçaient un emploi au moment de l'enquête respectent les procédures et les méthodes de travail.

Figure 6 : degré d'appréciation des employeurs sur le respect des procédures et les méthodes de travail des sortant selon le type de formation

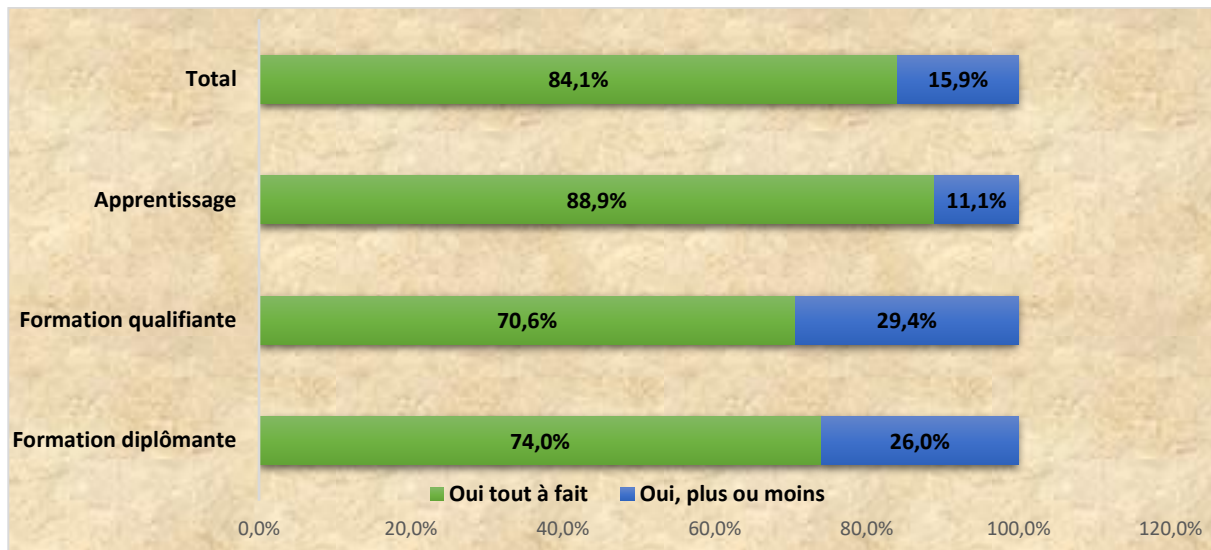


Une fois de plus, les bénéficiaires de la formation qualifiante et ceux de l'apprentissage sont au-dessus de cette proportion avec respectivement 94,1% et 96%. Par contre les diplômés de l'enseignement technique et professionnel ont été encore moins cotés (72% parmi eux respectent les procédures et les méthodes de travail). Ces résultats suivent la même tendance que les résultats précédents.

3.2.2.2. Le rapport entre la qualité du travail et les exigences de la fonction

Selon les employeurs interviewés, la qualité du travail fournie est en rapport avec la formation, chez 84,1% des sortants. La qualité du travail fournie par une bonne partie des apprentis (88,9%) est en rapport avec les exigences de la formation. Cette proportion est de 74,6% chez les diplômés de l'enseignement technique et 70,6% chez les bénéficiaires de la formation qualifiante.

Figure 7 : le degré d'appréciation des employeurs sur la qualité du travail et son rapport avec les exigences de la formation des sortant selon le type de formation

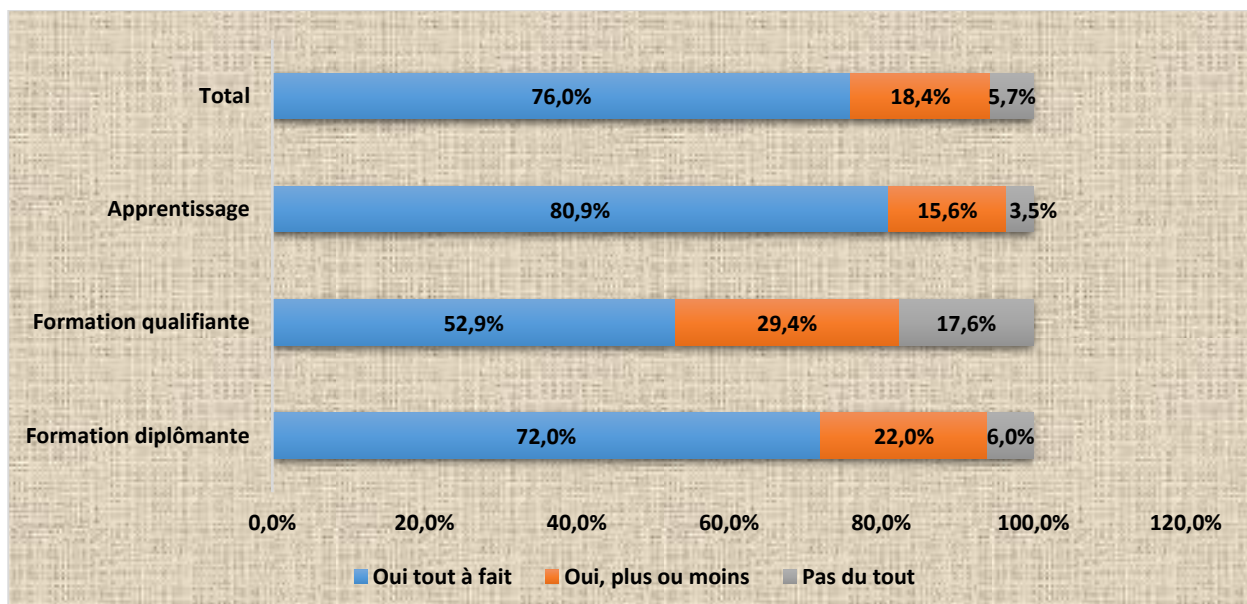


3.2.3. Initiative et investissement personnel

3.2.3.1. Prise d'initiatives pour améliorer la qualité du travail

Les entrepreneurs interviewés estiment que 76% des sortants prennent des initiatives pour améliorer la qualité de leur travail. Plus de 50% des sortants prennent des initiatives, quel que soit le type de formation suivi. Chez les jeunes ayant fait l'apprentissage, 80,9% prennent des initiatives pour améliorer la qualité de leur travail. Parmi les trois types de formation, la proportion des sortants qui ne prennent pas d'initiative est plus élevée (17,6%) que chez les sortants de la formation qualifiante que ceux ayant fait la formation par apprentissage (3,5%) et la formation diplômante (6%).

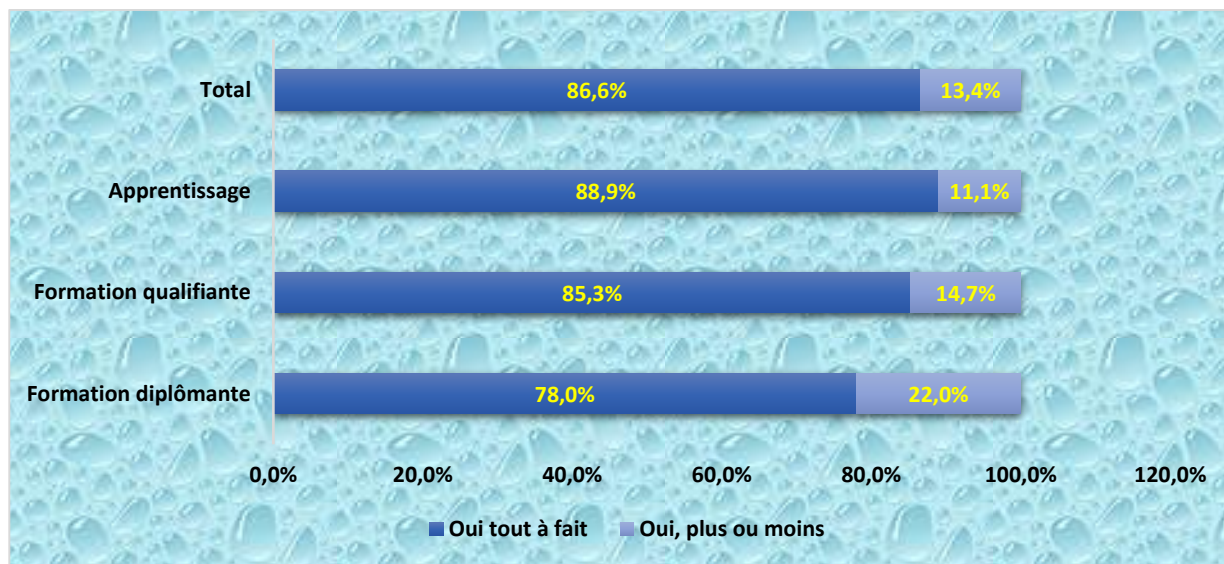
Figure 8 : le degré d'appréciation des employeurs relatif à la prise d'initiative de la part des sortants



3.2.3.2. Capacité à faire face à une situation imprévue

Une part importante des sortants (86,6%) a la capacité à faire face à une situation imprévue. Ce pourcentage demeure élevé quel que soit le type de formation. Contrairement aux autres types de formation (formation qualifiante et formation par apprentissage), 22% des sortants de la formation diplômante ont plus ou moins cette capacité.

Figure 9 : le degré d'appréciation des employeurs relatif à la capacité à faire face à une situation imprévue selon le type de formation

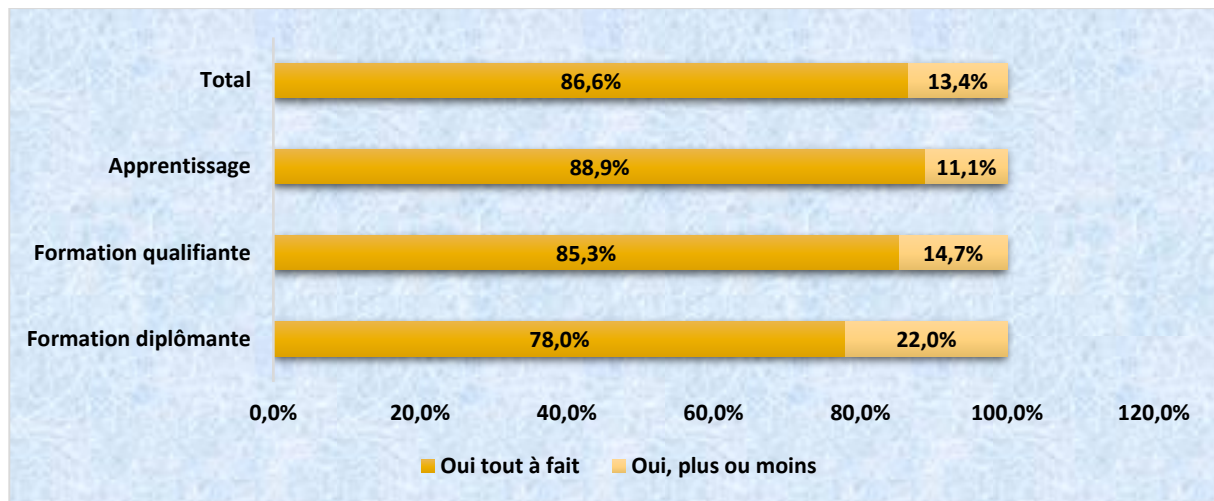


3.2.3.3. Capacité à s'investir dans la fonction et à maintenir le niveau de performance

La capacité à s'investir dans la fonction fait partie des éléments qui constituent le savoir-faire de l'individu. Plus cette capacité est forte, plus l'individu a tendance à atteindre des niveaux de performance élevés.

Selon l'avis des employeurs, d'une manière générale, 86,6% des employés ont tout à fait la capacité à s'investir dans leur fonction et à maintenir leur niveau de performance. Tout comme le précédent élément d'analyse, les employés formés par apprentissage s'investiraient plus (88,9%) dans leur fonction que ceux ayant fait la formation qualifiante et les diplômés. Respectivement, 85,3 % et 78% de ces deux catégories d'employés s'investiraient tout à fait dans leur fonction afin de maintenir leur niveau de performance.

Figure 10 : le degré d'appréciation des employeurs relatif à la capacité à s'investir dans la fonction selon le type de formation



3.2.4. Collaboration

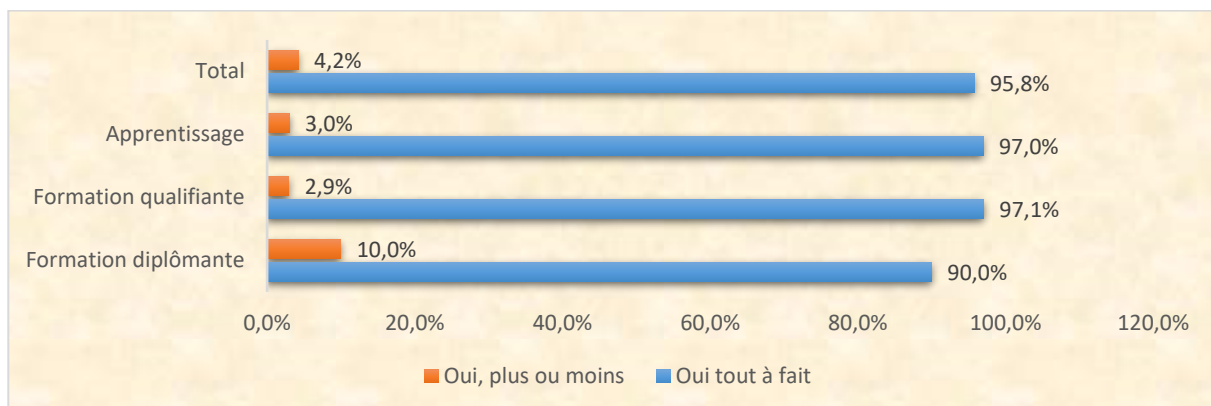
Dans cette partie, nous nous intéressons à la compétence relationnelle des employés dans le cadre du travail. Les éléments retenus à ce niveau font partir du savoir-être des employés (les sortants).

La collaboration peut être définie comme « l'acte de travailler ensemble pour atteindre un objectif. Dans son sens commun, la collaboration est un processus par lequel deux ou plusieurs personnes ou organisations s'associent pour réaliser un travail suivant des objectifs communs² ».

3.2.4.1. A la capacité de travailler avec les autres pour l'atteinte de buts fixés pour l'entreprise

D'une manière générale, 95,8% des employés ont la capacité de travailler avec leurs collègues afin d'atteindre les buts fixés par leur employeur. Pendant que cette proportion atteint les 97% chez les employés ayant fait la formation par apprentissage et la formation qualifiante, elle se situe à 90% pour les diplômés de l'enseignement technique et professionnelle. Une fois de plus, les employés ayant fait la formation par apprentissage et la formation qualifiante ont obtenu une note d'appréciation plus élevée que celle obtenues par les diplômés.

Figure 11 : le degré d'appréciation des employeurs relatif à la capacité à travailler avec les autres selon le type de formation



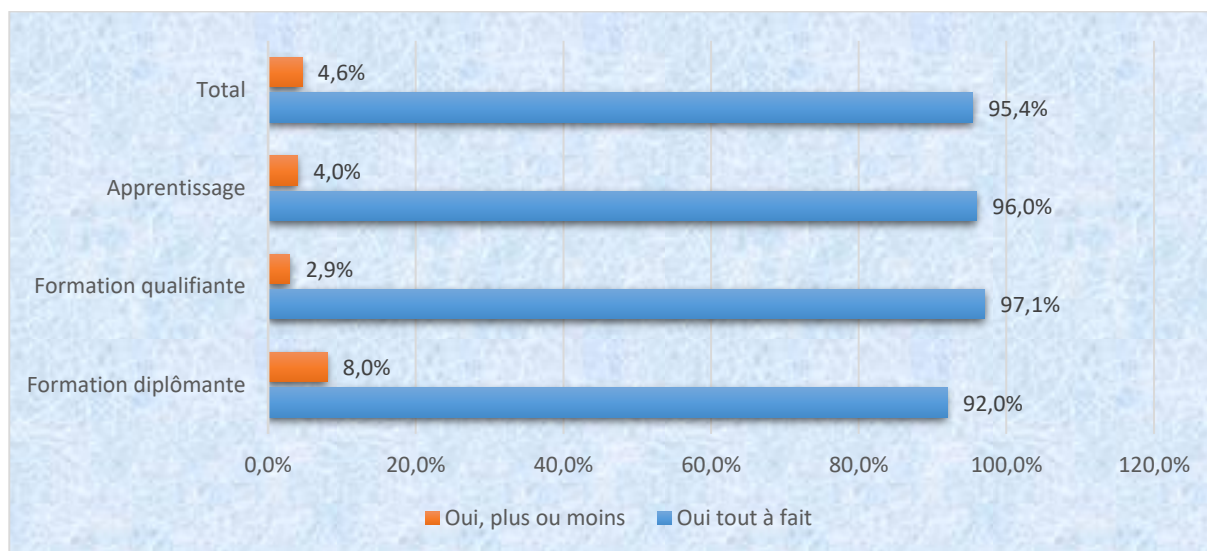
² <http://conseilsrhcoaching.com/cooperer-et-collaborer-article/>

3.2.4.2. Maintien des relations harmonieuses et collaboration avec les collègues

Tout comme le précédent critère d'analyse, 95,4% des employés maintiennent des relations harmonieuses et collaborent avec leur collègue. A ce niveau également, les employés ayant bénéficié la formation par apprentissage et la formation qualifiante sont très bien notés par les employeurs comparativement aux diplômés.

Les réponses données par les employeurs par rapport aux différents critères d'appréciation des employés semblent respecter une certaine cohérence.

Figure 12 : le degré d'appréciation des employeurs relatif à la capacité des sortants à maintenir des relations harmonieuses selon le type de formation



3.3. Analyse du niveau global de satisfaction

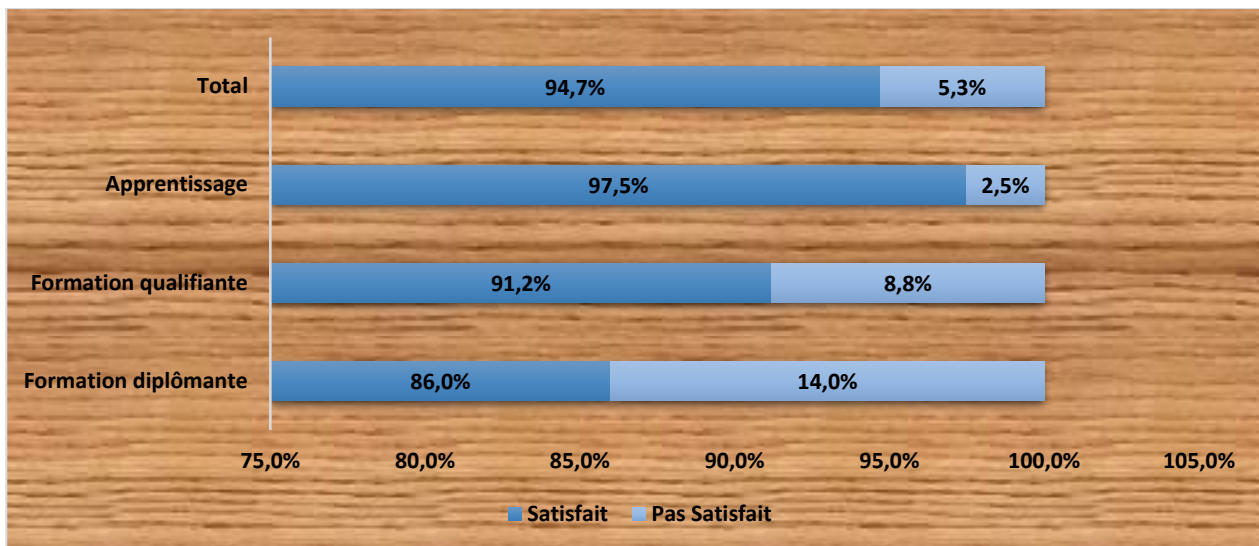
En fin, les employeurs ont été interviewés pour connaître leur degré de satisfaction globale concernant les compétences de leurs employés, sortis des Centres de formation appuyés par le projet. Les graphiques ci-dessous font ressortir le niveau de satisfaction global selon le type de formation et le sexe des employés.

3.3.1. Satisfaction selon le type de formation

D'une manière générale, 94,7% des employeurs sont globalement satisfaits des compétences de leurs employés. Une fois de plus, les employés ayant fait la formation par apprentissage sont bien cotés, 97,5% d'entre eux sont très bien appréciés par les employeurs.

Les employés ayant fait la formation qualifiante, viennent en deuxième position avec 91,2% de taux de satisfaction auprès de leurs employeurs. Quant aux diplômés, ils ne sont qu'à 86,0% des satisfactions auprès de leurs employeurs.

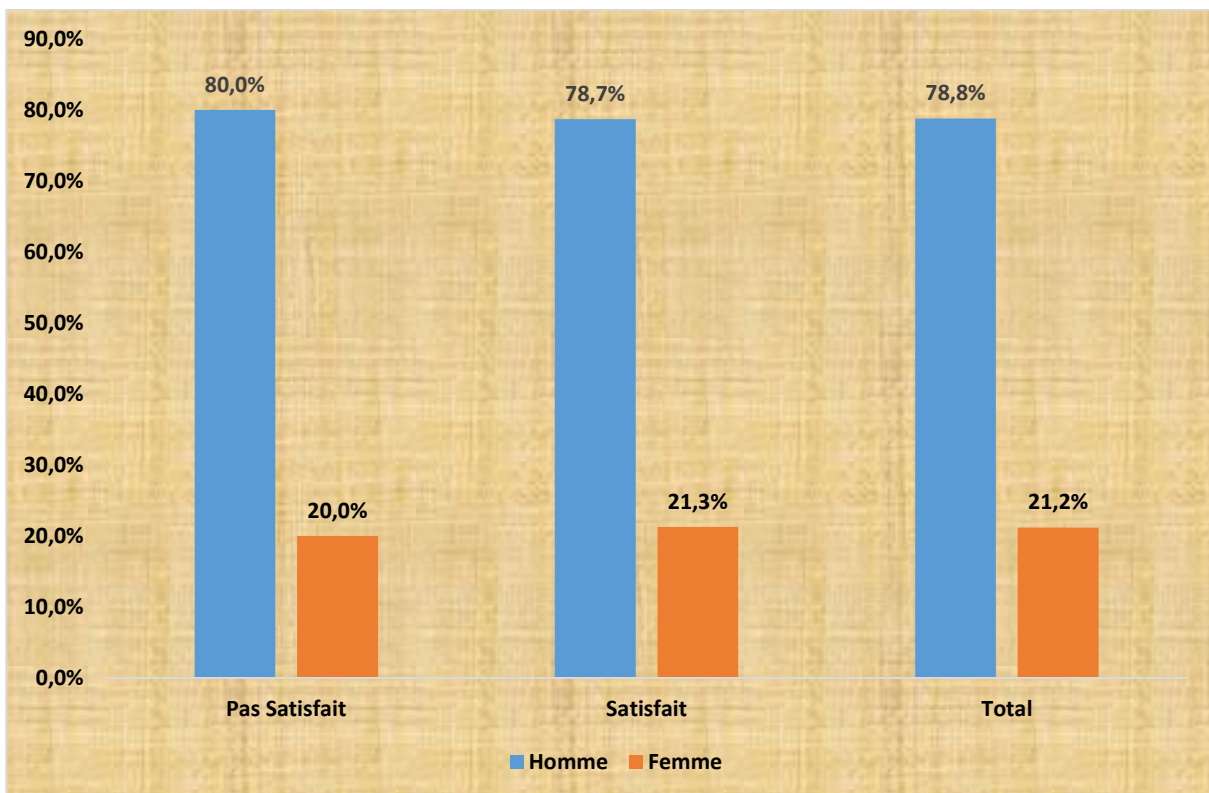
Figure 13 : le degré de satisfaction globales des employeurs selon le type de formation



3.3.2. Satisfaction selon les sexe

Le taux satisfaction globale des employeurs à l'endroit des employés hommes dépasse de loin celui des employées femmes (78,7% contre 21,3%). Il faut aussi rappeler que l'effectif des femmes est nettement inférieur à celui des hommes, quel que soit le type de formation. Seulement, elles sont beaucoup plus présentes dans le secteur de la restauration, comparativement aux hommes.

Figure 14 : Graphique 14 : le degré de satisfaction globales des employeurs selon le sexe



3.4. Analyse en composante principale

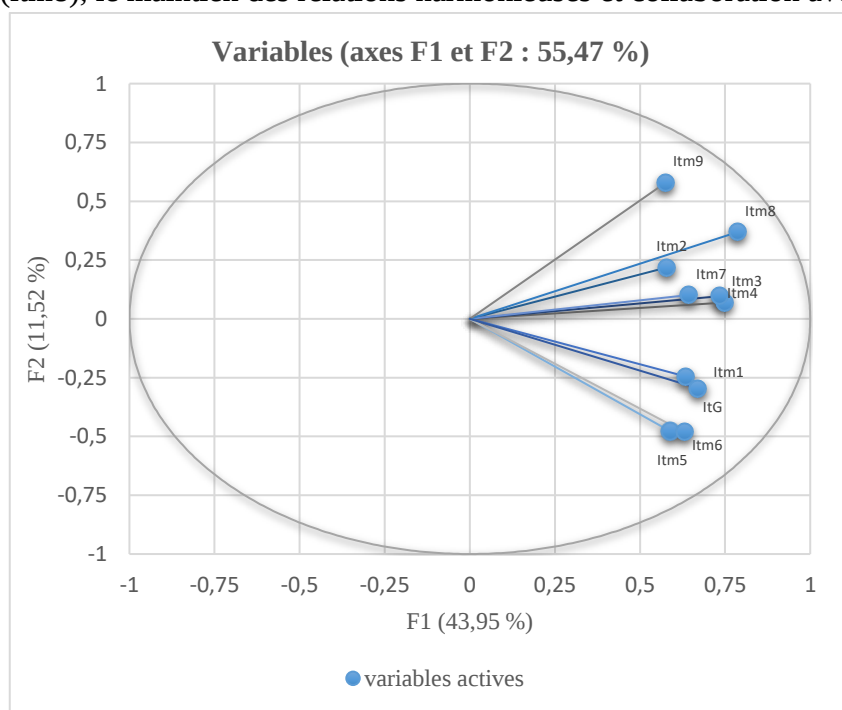
Nous avons réalisé dans cette partie une des techniques d'analyse exploratoire multidimensionnelle des données, il s'agit de l'Analyse en Composante principale (ACP). Nous présentons dans un premier temps les principes de cette méthode d'analyse et dans un second temps, nous présentons les résultats obtenus à travers les données de l'enquête.

3.4.1. Principe

L'analyse en composantes principales (ACP) est une technique multivariée dite d'interdépendance. Elle permet d'étudier plusieurs variables quantitatives tout en faisant ressortir les corrélations entre celles-ci et les ressemblances entre les individus. Une autre caractéristique importante de l'ACP est qu'il n'y a pas d'hypothèse nulle à tester ou à vérifier. L'ensemble des critères d'appréciation ont été utilisés dans cette analyse, afin de faire ressortir les variables corrélées entre elles et celles corrélées avec le résultat global de la satisfaction.

3.4.2. Analyse résultats ACP

Nous constatons que chacune des variables relatives (item) à l'évaluation de la compétence de l'employé est positivement corrélée et assez fortement avec le premier facteur (F1). Plus un employé est bien évalué par son employeur, plus il a un score élevé sur l'axe 1 (F1). Le facteur 1 représente en quelques sorte le résultat global de la satisfaction des employeurs. Par contre le facteur 2 oppose d'une part, la connaissance technique (item 1), la prise d'initiative (item5), la capacité à faire face aux situations imprévues (item), d'autre part, la capacité de travailler avec les autres (itm8), le maintien des relations harmonieuses et collaboration avec les collègues (Item9).



Ces variables sont relatives au savoir être des employés. Nous avons donc une opposition entre les caractéristiques individuelles relatives au savoir et savoir-faire (item1, item5, item6) d'une part et

d'autre les caractéristiques relatives surtout au savoir être (item8, item9). Ces caractéristiques des employés sont donc différemment appréciées par les employeurs.

L'appréciation globale faite par les employeurs est fortement corrélée avec les caractéristiques individuelles des employés qui sont en rapport avec le savoir et le savoir-faire. Autrement dit, plus un employé dispose un savoir et un savoir-faire important, plus il est bien apprécié par son employeur.

Les résultats de la présente étude aboutissent à la même conclusion que d'autres études réalisées selon laquelle le savoir être n'existe pas.

Conclusion et recommandations

La réalisation de cette deuxième étude de référence au compte du projet a été rendue possible grâce aux données collectées lors de la première étude, relative à l'insertion professionnelle des sortants des Centres de formation appuyé par le projet dans les régions de Ségou et de Sikasso. Elle a été réalisée auprès des entreprises dans lesquelles, les sortants ont travaillé après la fin de leur formation. Au total, 166 entreprises ont été enquêtées sur les compétences professionnelles de 283 employés.

Globalement, les employés ayant bénéficié la formation par apprentissage et la formation qualifiante ont reçu une note d'appréciation plus élevée que ceux ayant fait la formation diplômante. La première étude avait également révélé des taux d'insertions plus élevés chez ces deux catégories d'apprenants que chez les diplômés.

Au vu des résultats de la présente étude, l'appréciation globale faite par les employeurs est fortement corrélée avec les connaissances techniques des employés, leur esprit d'initiative et leur capacité à faire face à des situations imprévues (savoir et savoir-faire).

Les programmes des Centres de formation doivent être élaborés en mettant l'accent sur des modules qui améliorent significativement le savoir et le savoir-faire des apprenants, tout en mettant à leur disposition des équipements adaptés à leur domaine de formation. Les employeurs fondent beaucoup d'espoir sur l'amélioration des compétences.

Annexe : Liste des entreprises enquêtées

Nom de l'entreprise	Cercle	Région	Activité principale	Téléphone
Somilo-sa	Keniéba	Kayes	Recherche et la transformation d'or en lingot	89 11 55 90
Restaurant chez kate	Keniéba	Kayes	Restauration	66 88 95 40
Ecole communautaire	Dioila	Koulikoro	Enseignement	78 87 35 58
Prestige 2000	Kati	Koulikoro	Surveillance	20 21 66 29
Atelier famille	Yorosso	Sikasso	Construction métallique	78 07 39 79
Bacary keita	Yorosso	Sikasso	Réparation engins à deux roues	75 22 63 65
Danaya couture	Yorosso	Sikasso	Coupe Couture	76 61 41 33
Djiguiya couture	Yorosso	Sikasso	Coupe Couture	70 18 72 58
Entreprise jigiseme	Yorosso	Sikasso	Menuiserie Bois	76 32 80 11
Garage n°2	Yorosso	Sikasso	Réparation engins à deux roues	79 79 25 81
Madou thera	Yorosso	Sikasso	Réparation engins à deux roues	76 64 97 60
Menuiserie sabouyouma	Yorosso	Sikasso	Menuiserie Bois	79 20 05 23
Moussa Goita	Yorosso	Sikasso	Construction métallique	75 36 70 22
N'gousseque	Yorosso	Sikasso	Embouche	75 45 71 17
Nagorizerigoita	Yorosso	Sikasso	Production de pains	75 42 79 34
Sababouyouma	Yorosso	Sikasso	Soudure	69 87 21 65
Super couture	Yorosso	Sikasso	Coupe Couture	78 98 80 74
Yiriba	Yorosso	Sikasso	Menuiserie Bois	78 64 51 83
Atelier alou konate	Yorosso	Sikasso	Electricité bâtiment	75 31 51 78
Fasso yiriwaton	Yorosso	Sikasso	Coupe Couture	74 05 48 69
Métal wassa	Yorosso	Sikasso	Construction métallique	65 78 54 34
Prefecture de sikasso	Sikasso	Sikasso	Administration	66 76 96 20
Secteur d'agriculture	Koutiala	Sikasso	Agriculture	79 30 14 33
Yiriwaton	Yorosso	Sikasso	Coupe Couture	74 05 48 69
Adama bilal traore	Macina	Ségou	Pisciculture	79 44 76 65
Arti agri fasso	San	Ségou	Construction métallique, machine agricole et Forge	76 18 02 11
Atelier adama diawara	Ségou	Ségou	Soudure et machinisme agricole	75 22 29 56
Atelier boucle du niger	Niono	Ségou	Coupe Couture	76 21 45 63
Atelier dramane traore	Niono	Ségou	Machinisme agricole	77 63 19 06
Atelier jigiya	Niono	Ségou	Coupe Couture	66 56 37 24
Atelier mamadou traoré	Ségou	Ségou	Peinture bâtiment	65 52 51 15
Atelier Métallique BERTHE	Bla	Ségou	Construction métallique	76 25 44 64
Atelier sidi coulily	Niono	Ségou	Maçonnerie	78 48 08 86
Atelier yacouba diarra	Ségou	Ségou	Coupe Couture	65 80 65 86
Bagayoko metal	Barouéli	Ségou	Construction métallique	79 31 83 77
Berthela Métallique	San	Ségou	Construction métallique	69 52 65 44
Boss couture	Ségou	Ségou	Coupe Couture	75 39 57 90
Bureau d'étude zaka maïga	Niono	Ségou	BTP	74 04 52 31

Nom de l'entreprise	Cercle	Région	Activité principale	Téléphone
Centre Muso jigi	Ségou	Ségou	Coupe Couture et transformation agroalimentaire	66 81 92 63
Chic couture	San	Ségou	Coupe Couture	76 14 53 28
Comatex-sa	Ségou	Ségou	Production fil tissu et filature	21 32 01 83
Coopérative jigifa	Bla	Ségou	Teinture	75 43 39 95
Couture sana	Macina	Ségou	Coupe Couture	79 13 54 93
Daouda camara	Bla	Ségou	Menuiserie Bois	79 17 78 77
Dramane diallo	Bla	Ségou	Menuiserie métallique	79 42 50 12
Garage bako tounkara	Barouéli	Ségou	Réparation engins à deux roues	79 27 55 25
Garage gomis	Macina	Ségou	Réparation engins à deux roues	66 51 42 04
Garage liban	San	Ségou	Mécanique auto	63 63 01 82
Garage massa magnan traore	Barouéli	Ségou	Réparation engins à deux roues	79 34 52 61
Garage moctar	Barouéli	Ségou	Réparation engins à deux roues	75 12 30 84
Garage moderne	Ségou	Ségou	Réparation engins à deux roues	76 06 76 96
Garage Nambely	Macina	Ségou	Réparation engins à deux roues	66 28 65 52
Groupement des artisans du textile GATEX	Ségou	Ségou	Tissage Filature	78 68 98 15
Issa coulibaly	Ségou	Ségou	Maçonnerie	76 69 02 72
Kala ebeniste	Niono	Ségou	Menuiserie Bois	66 79 31 78
Mamadou traore	Bla	Ségou	Menuiserie Bois	76 36 95 63
Menuiserie keita	Barouéli	Ségou	Menuiserie Bois	79 33 12 40
Mixe couture	Barouéli	Ségou	Coupe Couture	79 34 81 05
Mody Sylla	Macina	Ségou	Electricité bâtiment	73 04 43 67
Moussa Mariko	Ségou	Ségou	Electricité	76 08 87 77
Point de distribution orange money	Ségou	Ségou	Orange money	77 99 29 61
Ramata traore	Barouéli	Ségou	Teinture	79 76 88 85
Restaurant cesiri	San	Ségou	Restauration et Transformation agro-alimentaire	76 14 41 21
Rotisserie djadjé	Barouéli	Ségou	Rôtisserie	79 33 27 98
Salif Tangara	Bla	Ségou	Electricité auto	76 21 40 67
Simana couture	Bla	Ségou	Couture simple et broderie	75 55 77 00
Sognouma kadi	Ségou	Ségou	Carrelage et pavé	76 27 16 37
Studio du fleuve	Macina	Ségou	Photographie	79 10 69 15
Studio saramaya	Bla	Ségou	Photographie	73 05 71 90
Sylla métallique	Barouéli	Ségou	Construction métallique	79 14 00 31
Taille basse coiffure	Barouéli	Ségou	Coiffure	79 34 57 08
Tonto Garage	Bla	Ségou	Mécanique auto	78 60 82 25
Uatt	San	Ségou	Transformation Agro-Alimentaire	76 24 87 12
Abdoulaye bouare	San	Ségou	Tôlerie et Peinture	79 40 72 94
Aigle metal	Bla	Ségou	Construction métallique	77 43 35 97
Aliou badra traore	San	Ségou	Fabrication des crasseries remorque	76 15 63 07
Association danaya	San	Ségou	Microfinance	63 83 60 10

Nom de l'entreprise	Cercle	Région	Activité principale	Téléphone
Association kanu	San	Ségou	Transformation Agro-Alimentaire	64 56 55 23
Association siguidja	Ségou	Ségou	Tissage Filature	76 15 58 86
Atelier aliou maiga	Ségou	Ségou	Coupe Couture	66 88 12 00
Atelier boubacar sinayogo	Niono	Ségou	Maçonnerie	75 28 61 79
Atelier danaya	Niono	Ségou	Construction métallique	77 31 82 73
Atelier dramane diallo	Niono	Ségou	Maraichage	75 61 88 81
Atelier drissa traore	Ségou	Ségou	BTP	76 51 12 15
Atelier fousseiny couloubaly	San	Ségou	Menuiserie Bois	66 52 54 00
Atelier golokanda	Niono	Ségou	Menuiserie Bois	76 16 26 75
Atelier issa dembélé	Niono	Ségou	Orange money	79 14 95 47
Atelier jigifa	Bla	Ségou	Mécanique auto	78 60 82 25
Atelier karamoko couloubaly	Ségou	Ségou	Menuiserie métallique	76 36 90 66
Atelier mamadou camara	Macina	Ségou	Electronique	66 84 57 15
Atelier mamadou sogoba	Ségou	Ségou	Coupe Couture	60 68 90 97
Atelier marius kamate	Tominian	Ségou	Coupe Couture	63 71 55 62
Atelier massa magnan traore	Barouéli	Ségou	Réparation engins à deux roues	79 34 52 61
Atelier miagala couture	Ségou	Ségou	Coupe Couture	77 79 15 71
Atelier mougoussi	San	Ségou	Construction métallique	74 06 83 81
Atelier nouhoun	San	Ségou	Coupe Couture	74 06 59 82
Atelier nourou diarra	Niono	Ségou	Coupe Couture	73 29 28 57
Atelier salimata drame	Niono	Ségou	Restauration	67 53 98 30
Atelier souhadibou n'daye	Barouéli	Ségou	Coupe Couture	75 15 75 76
Atelier souhadibou n'diaye	Barouéli	Ségou	Coupe Couture	75 15 75 76
Bakary traoré	Macina	Ségou	Réparation engins à deux roues	73 33 99 17
Boulangerie badiara toure	San	Ségou	Production de pains	66 51 48 84
Caféteriat aurlus	Ségou	Ségou	Restauration	65 56 80 80
Centre culturel kore	Ségou	Ségou	Culturel et Touristique	21 32 01 70
Centre de santé et de référence de markala	Ségou	Ségou	Administration de la Santé Publique	74 61 76 85
Cfp kimparana	San	Ségou	Formation	64 58 11 28
Cheick couture	Ségou	Ségou	Coupe Couture	66 95 68 47
Conseil régional de segou	Ségou	Ségou	Administration	21 32 18 19
Djadjie couture	Macina	Ségou	Coupe Couture	76 50 05 51
Djibril cisse	Barouéli	Ségou	Mécanique auto	76 28 97 41
Ebénistérie cisse	Barouéli	Ségou	Menuiserie Bois	79 34 55 17
Ebenisterie cisse	Barouéli	Ségou	Menuiserie Bois	79 34 55 17
Ecole privée bacoumba couloubaly	Ségou	Ségou	Enseignement	99 44 21 78
Electricien sans frontière	Ségou	Ségou	Electricité	73 01 69 04
Energie du mali edm sa	Ségou	Ségou	Electricité	66 75 06 31
Garage codon so	Bla	Ségou	Réparation engins à deux roues	76 22 44 77
Garage djam-djam	Barouéli	Ségou	Mécanique auto	79 24 27 83
Garage jigifa	Bla	Ségou	Réparation engins à deux roues	75 09 81 97
Garage moussa	Ségou	Ségou	Mécanique auto	66 78 88 28
Garage Togo	Ségou	Ségou	Froid Climatisation	63 63 49 03
Hôtel teriya	San	Ségou	Hôtellerie	75 24 34 61
India express	Ségou	Ségou	Numérique Montage Traitement	66 33 02 27

Nom de l'entreprise	Cercle	Région	Activité principale	Téléphone
Institut polytechnique INP	Ségou	Ségou	Enseignement	66 69 81 86
Kaou tamboura	Niono	Ségou	Commerce Général	70 80 30 03
Labo photo mala	Ségou	Ségou	Tirage de photo	65 71 75 75
Lassine kone	Ségou	Ségou	Maçonnerie	75 29 91 85
Le flux	Ségou	Ségou	Electromécanique	66 12 67 29
Magazin Moussa Ouane	Ségou	Ségou	Vente aliment bétail	66 78 02 48
Mahamadou dembele	Ségou	Ségou	Froid Climatisation	66 84 08 97
Mairie de la commune urbaine de niono	Niono	Ségou	Politique locale	73 24 67 49
Mala couture	Macina	Ségou	Coupe Couture	75 42 00 78
Mamadou coumaré	Macina	Ségou	Maçonnerie	99 71 64 34
Maxim couture	Ségou	Ségou	Coupe Couture	74 51 17 26
Métal soudan	Ségou	Ségou	Construction métallique	65 59 73 22
Minta électronique	San	Ségou	Service Informatique	76 16 84 15
Nouvelle création	Ségou	Ségou	Coupe Couture	77 48 58 63
Pharmacie papis	Ségou	Ségou	Vente des produits pharmaceutique	76 27 21 33
Programme africaine pour la formation et l'emploi (pafore)	Ségou	Ségou	Commerce, Marketing et Management	65 53 18 38
Quincaillerie zoul ca ada	Ségou	Ségou	Vente matériel de construction	70 70 49 49
Restaurant dougakafa	San	Ségou	Restauration	77 66 82 56
Salif Diarra	Macina	Ségou	Maçonnerie	78 69 14 05
Salon de coiffure ba-diallo	Ségou	Ségou	Coiffure Esthétique	76 03 13 15
Simon keita	Ségou	Ségou	Maçonnerie	79 15 66 68
Soliba sanogo	San	Ségou	Maraichage	69 13 69 94
Soul Garage	San	Ségou	Réparation engins à deux roues	79 42 54 79
Souleymane traore	San	Ségou	Réparation engins à deux roues	64 07 91 11
Star coiffure	Ségou	Ségou	Coiffure	65 83 81 93
Stutdio diakite	Barouéli	Ségou	Photographie	66 77 86 57
Sukala S.A	Niono	Ségou	Sucrerie	79 44 95 66
Tièssiri pelengana	Ségou	Ségou	Teinture	76 39 58 47
Toure multiphone	Bla	Ségou	Orange money	94 97 20 80
Universal technologie	Ségou	Ségou	Service Informatique	21 32 00 81
Yèrè yiriwa	San	Ségou	Transformation Agro-Alimentaire	63 07 17 13
Youssef diallo	San	Ségou	Mécanique auto	76 16 82 78
Zongo couture	Ségou	Ségou	Coupe Couture	79 25 20 08
Atelier issouf guindo	Bankass	Mopti	Coupe Couture	78 01 55 50
Direction régionale de l'agriculture de mopti (sous-secteur de bankass)	Bankass	Mopti	Agriculture	69 20 46 53
Atelier issouf sangaré	Bamako	Bamako	Soudure	65 70 26 97
Atelier moussa diabaté	Bamako	Bamako	Tapisserie	79 36 17 95
Bmodic	Bamako	Bamako	Bureau d'étude et de placement de mobilier	73 07 39 48

Nom de l'entreprise	Cercle	Région	Activité principale	Téléphone
Boulangerie lala	Bamako	Bamako	Production de pains	63 64 84 12
Amm (agence management du mali)	Bamako	Bamako	La sécurisation des personnes de leurs biens	67 05 00 85
Pafore-manangement	Bamako	Bamako	Marketing de management	76 34 62 82
Restaurant alou diallo	Bamako	Bamako	Restauration	64 06 04 00
Somanap	Bamako	Bamako	Fabrication des nattes en plastique, gaines et raccords	20 21 82 44
Taoudeni construction	Bamako	Bamako	BTP	76 31 78 73

Annexe 2 : questionnaire

N° du questionnaire employeur |__|__|__| (Emploi salarié)

1. Identification de l'entreprise

Q1.1 Nom de l'entreprise ou de son promoteur : _____

Q1.2 Activité principale : _____ Code |__|__|__|__|

Q1.3 Le nombre d'employés salariés dans l'entreprise |__|__|__|

Q1.4 Le nombre de stagiaire ou apprentis non-salariés dans l'entreprise |__|__|

Localisation de l'entreprise	
Région: _____	Code __ Cercle: _____ Code __ __
Commune : _____	Code __ __ Ville (localité) : _____
Quartier : _____	Rue : _____ Porte : _____ BP : _____
Emplacement _____	
E. Mail : _____	Tél 1 : _____ Tél 2 : _____

Dates : création : __ __ __ - __ __ __ - __ __ __ Début des activités : __ __ __ - __ __ __ - __ __ __

1. Identification de l'employé, numéro |__|

Q2.1. Nom et prénom de l'employé _____

Q2.2. Quel est le sexe de l'employé ? |__| 1=homme 2= femme

Q2.3. Quelle est sa spécialité de formation ? _____

Q2.4. Quel type de formation l'employé a-t-il suivi |__| 1= Diplômante (CAP ou BT)
2=formation qualifiante
3=apprentissage

Q2.5 Quel est le nom du centre de formation _____

Q2.6 Quel est le nom du maître d'apprentissage _____

Q2.7 Depuis combien de mois l'intéressé travaille dans entreprise comme salarié |__|__|

Q2.8. Quel poste occupe-t-il dans l'entreprise ? _____

Q2.9. Le poste qu'il occupe dans l'entreprise est-il en lien avec sa spécialité de formation ?

|__| 1= Oui tout à fait
2= Oui, plus ou moins
3= Pas du tout

Q2.10. l'individu enquêté fait-il partir de l'enquête 1 |__| 1=Oui 2= Non

2. Expérience de travail de l'employé

Indiquez votre degré d'accord avec les énoncés suivants concernant le travail de l'employé dans votre entreprise.

	Pas du tout (1)	Oui, plus ou moins (2)	Oui tout à fait (3)
Q3.1. Connaissance du travail			
3.1.1. Possède les connaissances techniques nécessaires pour effectuer son travail (item1)			
3.1.2. Effectue correctement les activités reliées à son travail			
Q3.2. Qualité du travail			
3.2.1. Respecte les procédures et les méthodes de travail			
3.2.2. La qualité de son travail est en rapport avec les exigences de la fonction			
Q3.3. Initiative/Investissement professionnel			
3.3.1. Fait preuve d'initiatives en améliorant la qualité de son travail			
3.3.2. A la capacité à faire face à une situation imprévue			
2.3.3. A la capacité à s'investir dans sa fonction et à maintenir son niveau de performance			
Q3.4. Collaboration			
3.4.1. A la capacité de travailler avec les autres pour l'atteinte de buts fixés pour l'entreprise			
3.4.2. Maintien des relations harmonieuses et collabore avec ses collègues.			

Q3.6 De manière générale, quel est votre degré de satisfaction par rapport au travail de l'employé dans votre entreprise ? ☐ 1= pas du tout satisfaisant 2= peu satisfaisant
3= assez satisfaisant 4= très satisfaisant

Prénom et Nom de l'enquêteur : _____

Date de l'enquête : du // au //

Prénoms et Nom de la personne rencontrée _____

Fonctions occupées par la personne rencontrée : _____

Prénoms et Nom de la personne à contacter : _____

Fonction de la personne à contacter _____

Contact de la personne à contacter ou

Observations de l'enquêteur : _____

Résultat de l'enquête : 1. Complet ☐ 2. Incomplet ☐ 3. Refus ☐

Prénoms et Nom du Superviseur :
<u>Signature du Superviseur</u>