

L'impact de la formation professionnelle continue (FPC) sur le développement des compétences des agents de la Société d'Exploitation des Mines d'or de Sadiola (SEMOS).

The impact of continuing professional training (CVT) on the development of skills of agents at the Gold Mining Exploitation Society of Sadiola (SEMOS).

Aliou Boubou SIDIBE.

Enseignant chercheur à l'Institut Universitaire de Gestion. Spécialité :
GRH – Stratégies & Management des Organisation.

Centre Universitaire de Recherche en Économie et Science Sociale (CURES).

Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali, Afrique de l'Ouest.

boubousidibe6@gmail.com

Zakari Yaou KAKA.

Professeur Titulaire (CAMES) en Sciences de Gestion, à la Faculté des Sciences
Économiques et de Gestion de Bamako.

Centre Universitaire de Recherche en Économie et Science Sociale (CURES).

Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali, Afrique de l'Ouest

zakari_yaou@yahoo.fr

Date de soumission : 13/12/2022

Date d'acceptation : 01/03/2023

Pour citer cet article :

SIDIBE. A & KAKA.Z.Y. (2023) « L'impact de la formation professionnelle continue (FPC), sur le développement des compétences des agents de la société d'exploitation des mines d'or de sadiola (SEMOS). », Revue Française d'Économie et de Gestion « Volume 4 : Numéro 3 » pp : 310 – 327.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

Dans cet article, nous voulons comprendre l'impact de la formation professionnelle continue (FPC) sur le développement des compétences des agents de la société d'exploitation des mines d'or de Sadiola (SEMOS). Notre méthodologie s'inscrit dans une démarche quantitative, avec un raisonnement hypothético-déductif. Celle-ci découle de notre objectif de recherche ainsi que de notre positionnement épistémologique qui est le positivisme et permet de justifier notre stratégie de recherche. Les données ont été recueillies avec le questionnaire. L'échantillon est composé de 232 agents, composés de cadres et des agents d'exécution. La technique d'échantillonnage par convenance a été privilégiée. Les résultats issus de l'analyse statistique ont montré que la formation professionnelle continue (FPC) a un impact positif sur le développement des compétences des agents à SEMOS.

Mots clés : « formation professionnelle continue » ; « accès à la FPC » ; « FPC en entreprise » ; « développement des compétences » ; « apprentissage ».

Abstract

For thirty years, continuing vocational training (CVT) has experienced a spectacular rise, marking the career path of employees according to (Laure Endrizzi, 2015). Nowadays, it is accepted that it is an intangible investment, must add value to the success of the company by developing the skills of its people.

That is the reason why in this paper, we want to understand the impact of continuing vocational training (CVT) on the development of the skills of agents of the exploitation company of Sadiola gold mining (SEMOS). Our methodology is a quantitative approach, with a hypothetical-deductive reasoning. This stems from our research objective as well as our epistemological positioning that is positivism and justifies our research strategy. The information has been collected with the questionnaires. The sample consists of 232 agents, composed of executives and enforcement agents. The suitability sampling technique was favored in view of the reality of the field. The results of the statistical analysis have shown that continuing vocational training (CVT) has a positive impact on the skills development of SEMOS staff.

Keywords : « continuing vocational training » ; « access to CVT » ; « CVT in the company » ; « Skill development » ; « learning ».

Introduction

Depuis trente ans, la formation professionnelle continue (FPC) connaît un essor spectaculaire, marquant du coup le parcours des salariés (Laure Endrizzi, 2015). De nos jours, il est admis qu'elle constitue un investissement immatériel, doit apporter une valeur ajoutée au succès de l'entreprise par le développement des compétences de ses Hommes.

L'efficacité organisationnelle est désormais conditionnée à l'importance accordée au renforcement des capacités, ainsi qu'à l'amélioration constante de l'engagement des salariés (Dardillac Fabien, 2013). Pour réussir cette mission, il sied d'accorder un rôle prépondérant à la fonction ressources humaines dans la stratégie, afin d'espérer un avantage concurrentiel (DIAB. G 2022). L'évolution technologique et les mutations rapides de l'environnement imposent ce choix. Car, selon (Laure Endrizz, 2015) : « *Le professionnel n'est plus seulement celui qui sait, mais aussi celui qui est capable de mobiliser ses compétences à la fois pour effectuer les tâches qui lui incombent et pour mieux maîtriser son parcours.* »

La formation professionnelle continue s'entend d'un renforcement de capacités des travailleurs déjà en activité. (Naudin, M. & Fache, P., 2015).

Au Mali, elle est régie par les dispositions du code du travail en vigueur et son décret d'application, matérialisée par la création d'une structure autonome par l'État en 1997. Le fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAPA), pour la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de formation professionnelle qualifiante, continue et par apprentissage.

Ces textes précisent qu'elle vise les personnes déjà salariées et vient compléter la formation initiale, qui pour sa part, vise à préparer à un emploi avant titularisation.

A SEMOS, la formation professionnelle continue (FPC) est une activité de service, sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines. Les acteurs internes sont la direction générale, les autres responsables fonctionnels et opérationnels et le personnel lui-même. Elle est indispensable car, permet l'adaptation au changement, l'innovation, et le développement des compétences stratégiques des agents dans un monde marqué par les mutations. Autant, il y a une mise à jour du matériel de travail, autant la SEMOS doit toujours chercher à avoir de façon permanente une adéquation homme / poste.

A SEMOS, la formation professionnelle continue doit déboucher au développement du capital humain qui a un double intérêt individuel et organisationnel. L'établissement d'un tel lien entre la formation professionnelle continue (FPC), et le développement des compétences dépend de la capacité managériale de la DRH de SEMOS à concilier ces deux intérêts.

D'où cette question centrale de recherche : **Quel est l'impact de la formation professionnelle continue (FPC) pratiquée à SEMOS sur le développement des compétences des agents ?**

Questions spécifiques :

- Existe-t-il un lien entre la formation professionnelle continue (FPC) et le développement des compétences à SEMOS ?
- La formation professionnelle continue (FPC) favorise-t-elle l'adéquation Homme/Poste à SEMOS ?

De cette question principale découlent les objectifs ci-après :

- Déterminer le lien entre la formation professionnelle continue (FPC) et le développement des compétences à SEMOS.
- Etablir le lien entre la formation professionnelle (FPC) continue et l'adéquation Homme/Poste.

Hypothèses

- Il existe un lien positif entre la formation professionnelle continue (FPC) et le développement des compétences des agents de SEMOS.
- La formation professionnelle continue (FPC) permet une adéquation Homme/Poste à SEMOS.

Pour parvenir à notre objectif, nous faisons d'abord l'analyse de la littérature existante sur la question (1), suivie de la démarche méthodologique (2), puis la présentation des résultats (3) pour terminer par la discussion et l'implication managériale (4).

1. Revue de la littérature

Dans cette partie, nous apporterons des clarifications à travers les théories émises sur les concepts clés de notre recherche à savoir : la formation professionnelle continue (FPC) et le développement des compétences.

1.1. La formation professionnelle continue (FPC)

Même si la littérature est abondante dans les milieux académiques sur le concept compétence, (Bathily, D & AL., 2022) observe que les recherches sont rares au Mali sur cette problématique. Guergoat-Larivière, M., & Perez, C. (2017) attire l'attention du fait que la formation professionnelle continue (FPC) dépend, en grande partie, pour les salariés, des financements consentis par les employeurs. Cette idée est confortée par Naudin, (M. & Fache, P., 2015) qui admettent qu'elle marque de plus en plus le parcours des salariés sous la forme d'une mise à jour des compétences et l'inculcation de savoirs-être.

De son côté, (Montville, M. & Léonard, D.,2008) distinguent les termes « *éducation* » et « *formation* » du concept d'éducation permanente à celui de « *formation tout au long de la vie* » (*life long Learning*). Certains auteurs considèrent que l'éducation, en tant que processus de socialisation, est associée à une finalité large de transmission culturelle et de développement personnel. La formation renvoie davantage à une finalité professionnelle, englobant des formes de distribution du savoir dans un contexte de travail, comme des stages en entreprise et des formations sur le poste de travail. La formation à finalités professionnelles s'adresse quant à elle implicitement ou explicitement à une main-d'œuvre existante ou potentielle et poursuit ses objectifs en rapport avec le marché de l'emploi. Les objectifs peuvent être divers : formation des chômeurs, formation continuée du personnel d'une entreprise, formation qualifiante.

Intéressons-nous au concept de développement des compétences.

(Ferreol Gille et al., 2004) soutiennent que la notion de formation polysémique renvoie à l'ensemble des connaissances générale, technique et pratique liées à l'exercice d'un métier, mais aussi aux comportements attitudes et disposition qui permettent l'intégration dans une profession, et plus généralement, dans l'ensemble des activités sociales.

(Thierry Ardouin,1993) définit la formation professionnelle, comme l'action de se doter de moyens pour mettre l'acquisition de savoirs par une personne ou un groupe dans une perspective contractuelle, en lien avec un contexte donné en vue d'atteindre un objectif. D'autres auteurs ont donné une définition plus large de la formation professionnelle continue (FPC). Les travaux de (Conter B., et al., 2003) ont porté sur les inégalités d'accès à la formation continue. Pour ces auteurs, plusieurs motivations poussent les adultes à entrer en formation : se cultiver, viser une promotion, acquérir une nouvelle qualification, bénéficier de contacts sociaux, acquérir plus de confiance en soi, s'évader de conflits familiaux ou professionnels.

Le décret d'application du code du travail du Mali permet de distinguer la formation initiale de la formation professionnelle continue (FPC). Il stipule que la formation professionnelle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue¹.

A l'analyse de cette définition, ce décret du Mali en matière de formation, évoque tous les aspects de cette pratique en commençant par la différencier de la formation initiale ; il met ensuite en exergue l'objet de la formation professionnelle qui tourne autour de deux éléments

¹ Décret d'application du code de travail du Mali, décret n°96-178/P-RM du 13 juin 1996, Art. D.9.1.

essentiels : l'adaptation des travailleurs aux différents changements de quelque nature que ce soit et la promotion sociale des travailleurs, leur qualification professionnelle, leur contribution au développement culturel, économique et social non seulement de l'entreprise mais aussi de la société toute entière.

(J. Peretti, 1998), comprend la formation professionnelle comme un ensemble de dispositifs pédagogiques proposés aux salariés afin de leur permettre de s'adapter aux changements structurels et aux modifications de l'organisation du travail impliqués par l'évolution technologique et économique, et favoriser leur évolution professionnelle.

1.2. Le développement des compétences

Même si la littérature est abondante dans les milieux académiques sur le concept compétence, (Bathily, 2022) observe que les recherches sont rares au Mali sur cette problématique.

La compétence revêt plusieurs définitions. « *Être compétent, c'est pouvoir mobiliser les ressources disponibles dans la réalisation d'une tâche* » (Butlen, M., & Dolz, J., 2015). Pour ces auteurs, en situation de travail, la consigne est de dépasser les qualifications (le niveau de scolarisation et la maîtrise d'un corps de connaissances explicites mesurables) et d'examiner surtout l'efficacité des travailleurs.

En paraphrasant (Dewey et Laure Endrizzi, 2015), déclare que n'est plus « *professionnel* » seulement celui qui sait, mais aussi celui qui peut ; non pas celui qui est doté d'une expérience, mais celui qui sait mobiliser cette expérience pour agir et développer ses compétences.

Il est important de différencier la formation du développement des compétences. En effet, la formation consiste à améliorer le savoir-faire des collaborateurs, sans lesquels il est impossible de tenir le poste de travail actuel, alors que le développement des compétences s'entend du renforcement des collaborateurs dans le moyen et le long terme (Armstrong, 2001).

(Zarifian, P., 1999) après avoir associé logique compétence et mutations du travail, a établi le lien entre compétence, organisation et performance des entreprises, pour ensuite en développer toutes les implications en matière de stratégies d'organisations qualifiantes, de sens donné au travail, de formation et de systèmes de classification. Ne réduisant pas la compétence à sa seule dimension individuelle, il explore tous les aspects collectifs et sociaux de la démarche.

Faisons une brève présentation de l'opérateur SEMOS.

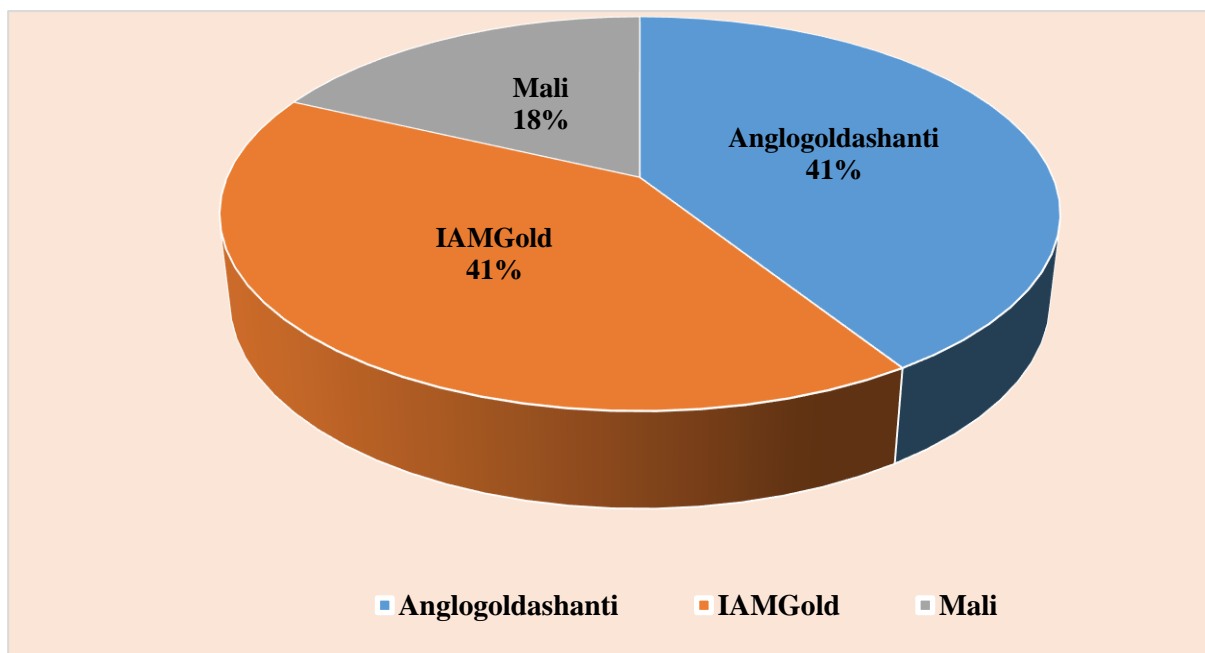
2. L'opérateur SEMOS

Notre recherche empirique porte sur l'opérateur Sadiola HILLS, le nom donné à la mine d'or de Sadiola (SEMOS SA). Elle est située à Kayes dans la première région administrative du

Mali. La SEMOS, est un creuset de cultures où se côtoient plusieurs travailleurs de différentes nationalités.

La figure N°1 représente les actionnaires de la SEMOS.

Figure N°1 : Actionnaires de la SEMOS.

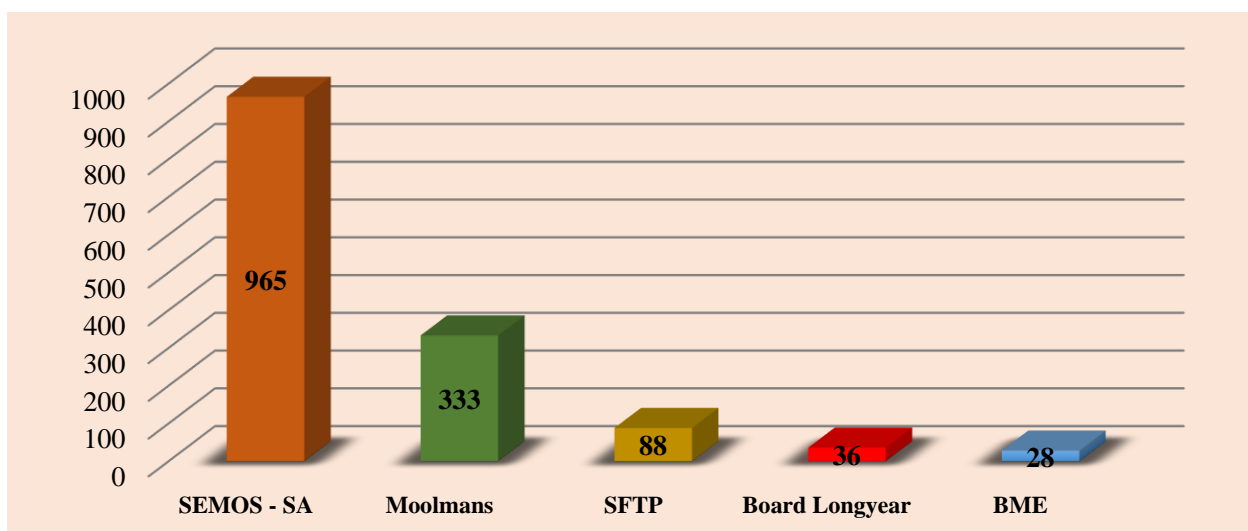


Source : DRH SEMOS

Les actions de la compagnie sont détenues par trois actionnaires comme représentés dans la figure 1 qui sont : AngloGold Ashanti : 41% ; IAMGold : 41% ; Mali : 18%.

La figure N°2 représente les sous-traitants de la SEMOS.

Figure N°2 : les sous-traitants.



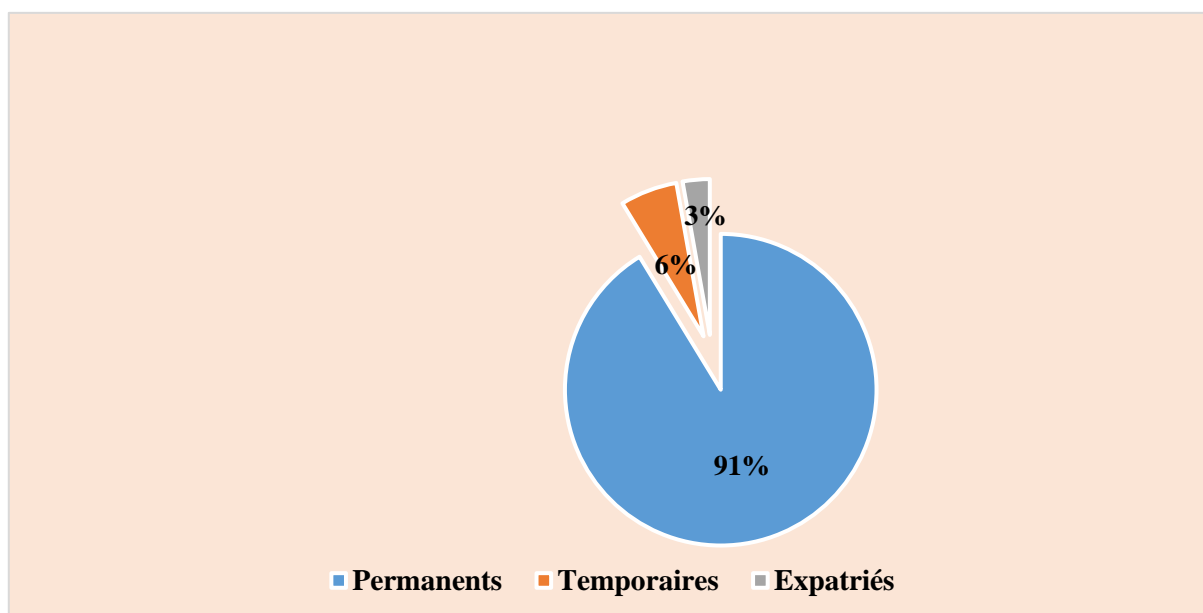
Source : DRH SEMOS

La SEMOS - SA utilise dans ses activités de production d'or, quatre grands sous-traitants à savoir :

- Moolmans : s'occupe de l'excavation, du transport des minerais et l'alimentation de l'usine ;
- Board Long Year : s'occupe du forage ;
- SFTP : s'occupe du broyage des minerais et aussi du transport ;
- BME : s'occupe de l'explosive.

La figure N°3 représente les effectifs de la SEMOS.

Figure N°3 : répartition des Effectifs de la SEMOS.



Source : DRH SEMOS

La figure N°3 fait ressortir la statistique suivante : 91% de l'effectif sont des permanents contre 6% des travailleurs temporaires et 3% de travailleurs expatriés.

Après cette brève présentation de la SEMOS, intéressons-nous à la méthodologie adoptée.

3. Méthodologie de la recherche

Notre méthodologie s'inscrit dans une démarche quantitative avec un raisonnement hypothético-déductif. Celle-ci découle de nos objectifs de recherche ainsi que de notre positionnement épistémologique qu'est le positivisme et permet de justifier notre stratégie de recherche.

Le raisonnement positiviste : (Deschenaux & Laflamme, 2007) admettent l'existence d'une réalité observable qu'un chercheur peut observer sans modifier s'il prend soin d'adopter un détachement par rapport à l'objet et au sujet étudié. L'approche positiviste suggère que les

faits soient considérés comme des « *choses* » observables de manière objective. Elle postule que le chercheur analyse les phénomènes de façon neutre en évitant « *les jugements de valeur* » dans le but d'en découvrir des logiques et les liaisons.

L'*approche quantitative* permet de tester des hypothèses sur des échantillons représentatifs de la population à laquelle les résultats de la recherche ont été généralisés. La méthode quantitative est riche d'outils, tels que les statistiques classiques. La démarche est de nature hypothético-déductive, il s'agit d'une démarche qui s'appuie sur des propositions hypothétiques pour en déduire des conséquences logiques.

Cette démarche (hypothético-déductive) comprend quatre étapes (Thiéart, 2003, p. 74) :

- La détermination de concepts pertinents pour la question de recherche,
- La constatation que les théories existantes ne rendent pas compte de la réalité,
- La proposition de nouveaux modèles, théories ou hypothèses,
- La phase de test pour réfuter ou valider les hypothèses, modèles ou théories.

Les chercheurs utilisent un raisonnement déductif pour déduire de leurs hypothèses les conséquences observables qui devraient se produire. Dans ce sens, l'approche déductive permet :

- D'expliquer les relations de cause à effet entre les concepts et les variables ;
- De mesurer les concepts de manière quantitative ;
- De généraliser les résultats de recherche dans une certaine mesure.

L'approche quantitative suit principalement la méthode scientifique de confirmation, car elle est axée sur le test des hypothèses et les tests théoriques. Cette logique considère qu'il est primordial d'énoncer les hypothèses, puis de les tester avec des données empiriques pour vérifier si elles sont confirmées ou infirmées.

Examinons l'échantillonnage, puis la manière de recenser et d'examiner les informations.

3.1 Choix de l'échantillon

L'échantillon est composé des cadres et des agents d'exécution. Les cadres sont constitués des agents ayant terminé un enseignement ou une formation professionnelle de niveau supérieur ou qui possède une expérience reconnue équivalente dans un domaine scientifique, technique. Les agents d'exécution sont constitués par tous les autres agents non détenteurs de la licence ou une qualification professionnelle équivalente conformément à la convention collective du secteur minier et géologique du Mali.

Notre échantillon est composé de 232 agents répartis ainsi qu'il suit :22 cadres (catégorie A1 à A 10) ;31 techniciens (catégorie B1 à B7) ; 33 agents de maîtrise (catégorie C1 à C6) ; 44 Ouvriers simples (catégorie D1) ; 47 Ouvriers qualifiés (catégorie D5) ; 55 manœuvres (catégories E1 à E3). La technique d'échantillonnage par convenance a été privilégiée.

3.2. Recension et examen des informations

La recherche des informations nous a été facilitée par nos anciens étudiants en poste de responsabilité à la DRH de SEMOS, notamment le directeur des relations industriels et le coordinateur de la formation. Sur un total de 250 questionnaires administrés par l'entremise de ces responsables, 18 n'ont pas été retournés pour non disponibilité des répondants. Après déduction de ces 18 questionnaires non répondus, notre échantillon définitif constitué est de 232 valides. Les informations ainsi recueillies ont été analysées avec la méthode des tris à plat. Examinons les résultats issus du traitement des informations dans les différents tableaux ci-dessous.

4. Présentation des résultats

Le tableau N°1 est relatif à l'impact de la formation sur l'engagement des travailleurs.

Tableau N°1 : Impact de la formation sur l'engagement des travailleurs.

Répondants/ Réponses	OUI	%	NON	%	SANS REPOSE	TOTAL
Cadres (catégorie A1 à A10)	0	0	19	4,18	3	22
Techniciens (catégorie B1 à B7)	6	600	25	7,75	0	31
Agents de maîtrise (catégorie C1 à C6)	3	300	30	9,9	0	33
Ouvriers simples (catégorie D1)	7	700	37	16,28	0	44
Ouvriers qualifiés (catégorie D5)	12	1200	35	16,45	0	47
Manœuvres (catégorie E1 et E3)	0	0	55	30,25	0	55
Total	28	2800	201	84,81	3	232

Source : Auteur

Commentaire : A la question de savoir : selon vous, la formation a-t-elle un impact sur votre engagement ?

Sur un échantillon de 232 représentatifs des différentes catégories, 19 cadres de l'échantillon de A1 à A10 ont répondu par oui contre 3 cadres qui se sont abstenus.

- Dans ce même échantillon, 6 techniciens soit 6,00% composés des catégories B1 à B7 ont répondu par non alors que 25 (7,75%) trouvent le contraire.
- Quant aux agents de maîtrise, 3 personnes 3% des catégories C1 à C6 ont répondu par non à la question posée tandis que 30 personnes 9,9% ont donné un avis positif à la question posée.
- Par ailleurs 7 ouvriers simples, soit 0,88% ont répondu par non alors que 30 personnes (9,9%) ont un avis positif.
- Nous avons 12 ouvriers qualifiés 12, % tous de la catégorie D5 de l'échantillon qui ont répondu par non alors que 35 (16,45%) ouvriers qualifiés affirment le contraire.
- Enfin, 55 manœuvres 100 % catégories E1 et E3 ont donné un avis favorable à la question posée.

Analyse : D'après les résultats contenus dans ce tableau 84,81% de notre échantillon donc une large majorité des personnes interrogées ont répondu que la formation a un impact positif sur l'engagement des travailleurs à SEMOS.

Le tableau N°2 interroge les salariés par rapport à leur connaissance de l'existence d'un plan de formation.

Tableau N°2 : Connaissance de l'existence d'un plan de formation.

Répondants/ Réponses	OUI	%	NON	%	SANS REPOSE	%	TOTAL
Cadres (catégorie A1 à A10)	2	0,44	20	4,4	0	0	22
Techniciens (catégorie B1 à B7)	1	0,31	30	9,3	0	0	31
Agents de maîtrise (catégorie C1 à C6)	4	1,32	29	9,57	0	0	33
Ouvriers simples (catégorie D1)	6	2,64	35	15,4	3	1,32	44
Ouvriers qualifiés (catégorie D5)	7	3,29	40	18,8	0	0	47
Manœuvres (catégorie E1 et E3)	23	12,65	32	17,6	0	0	55
Total	43	20,65	186	75,07	3	1,32	232

Source : auteur.

Commentaire : les réponses ci-après ont été données à la question de savoir : A votre connaissance existe-t-il un plan de formation à SEMOS ?

Sur un échantillon de 232 agents, représentatifs des différentes catégories, 20 cadres (4,4%) (A1 à A10) ont dit qu'ils ont connaissance de l'existence d'un plan de formation à SEMOS, alors que 2 cadres soit 0,44% ont donné une réponse négative.

- Dans ce même échantillon, 30 techniciens soit 9,3% composés des catégories B1 à B7) ont répondu par oui alors que 1 (0,31%) trouve le contraire.
- Quant aux agents de maîtrise 29 personnes (9,57%) des catégories C1 à C6) ont répondu par oui à la question posée tandis que 4 personnes (1,32%) ont donné un avis positif à la question posée.
- Par ailleurs 35 ouvriers simples, soit 15,4% ont répondu par oui alors que 6 personnes (2,64%) ont un avis contraire.
- Nous avons 40 ouvriers qualifiés (18,8 % tous de la catégorie D5) de l'échantillon qui ont répondu par oui alors que 7 (3,29%) ouvriers qualifiés affirment le contraire.
- Enfin, 32 manœuvres (17,6 % catégories E1 et E3) ont donné un avis négatif à la question posée contre 23(12,67%) opinions contraires.

Analyse : D'après les résultats contenus dans ce tableau 75,07% de notre échantillon donc une large majorité des personnes interrogées ont répondu qu'il existe un plan de formation à SEMOS.

Tableau N°3 : Prise en compte des besoins de formation.

Répondants/ Réponses	OUI	%	NON	%	SANS REPOSE	%	TOTAL
Cadres (catégorie A1 à A10)	2	0,44	20	4,4	0	0	22
Techniciens (catégorie B1 à B7)	1	0,31	30	9,3	0	0	31
Agents de maîtrise (catégorie C1 à C6)	4	1,32	29	9,57	0	0	33
Ouvriers simples (catégorie D1)	6	2,64	35	15,4	3	1,32	44
Ouvriers qualifiés (catégorie D5)	7	3,29	40	18,8	0	0	47
Manœuvres (catégorie E1 et E3)	23	12,65	32	17,6	0	0	55
Total	43	20,65	186	75,07	3	1,32	232

Source : auteur.

Commentaire : les réponses ci-après ont été données à la question de savoir : Avez- vous bénéficié d'une formation à SEMOS ces trois dernières années ?

Sur un échantillon de 232 représentatif des différentes catégories, tous les 22 cadres (4,84%) (A1 à A10) ont tous répondu par l'affirmative.

- Dans ce même échantillon, 31 techniciens soit 9,61% composés des catégories B1 à B7) ont tous répondu par oui à la question posée.
- Quant aux agents de maîtrise toutes les 40 personnes (17,6%) des catégories C1 à C6) ont répondu par oui à la question posée, alors que 4 personnes (1,76%) ont donné une réponse négative.
- Par ailleurs 35 ouvriers simples, soit 15,4% ont répondu par oui alors que 6 personnes (2,64%) ont un avis contraire.
- Nous avons 42 ouvriers qualifiés (19,74 % tous de la catégorie D5) de l'échantillon qui ont répondu par oui alors que 5 (2,35%) ouvriers qualifiés affirment le contraire.
- Enfin, 50 manœuvres (27,5 % catégories E1 et E3) ont donné un avis favorable à la question posée contre 5 (2,75%) opinions contraires.

Analyse : D'après les résultats contenus dans ce tableau 90,18% de notre échantillon donc une large majorité des personnes interrogées ont répondu qu'ils ont bénéficié de formation ces trois dernières années alors que 6,86 % disent le contraire.

Le tableau N°4 concerne les effets des formations dispensées sur les méthodes de travail.

Tableau N° 4 : Effets des formations sur les méthodes de travail.

Répondants/ Réponses	Oui	%	Non	%	SANS REPOSE	%	TOTAL
Cadres (catégorie A1 à A10)	2	0,44	20	4,4	0	0	22
Techniciens (catégorie B1 à B7)	1	0,32	31	9,92	0	0	32
Agents de maitrise (catégorie C1 à C6)	5	1,65	28	9,24	0	0	33
Ouvriers simples (catégorie D1)	12	6,48	42	22,68		0	54
Ouvriers qualifiés (catégorie D5)	7	2,59	30	11,1	0	0	37
Manœuvres (catégorie E1 et E3)	5	2,7	44	23,76	5	2,7	54
Total	32	14,18	195	81,1	5	2,7	232

Source : auteur.

Commentaire : les réponses ci-après ont été données à la question de savoir : y a-t-il eu des changements dans votre méthode de travail après votre formation ?

Sur un échantillon de 232 représentatif des différentes catégories, 22 cadres (4,84%) (A1 à A10) ont tous répondu par l'affirmative à la question posée.

- Dans ce même échantillon, 31 techniciens soit 9,61% composés des catégories B1 à B7) ont tous répondu par oui à la question posée.
- 28 personnes (9,24%) des catégories C1 à C6) ont répondu par oui à la question posée, alors que 5 personnes (1,65%) ont donné une réponse négative.

- Par ailleurs, 42 ouvriers simples, soit 18,46% ont répondu par oui alors que 2 personnes (0,88 %) ont un avis contraire.
- Les 47 ouvriers qualifiés (22,09 % tous de la catégorie D5) de l'échantillon ont répondu par oui à la question posée.
- Enfin, 50 manœuvres (27,5 % catégories E1 et E3) ont donné un avis favorable à la question posée contre 5 (2,75%) opinions contraires.

Analyse : D'après les résultats contenus dans ce tableau 89,1% de notre échantillon donc une large majorité des personnes interrogées ont répondu qu'ils ont constaté de changements dans leur méthode de travail après formation.

Le tableau N°5 fait le lien entre les formations dispensées et le poste de travail.

Tableau N°5 : Lien entre formations dispensées et poste de travail.

Répondants/ Réponses	Oui	%	Non	%	SANS REPONSE	TOTAL
Cadres (catégorie A1 à A10)	22	4,84	0	0	0	22
Techniciens (catégorie B1 à B7)	31	9,61	0	0	0	31
Agents de maîtrise (catégorie C1 à C6)	33	10,89	0	0	0	33
Ouvriers simples (catégorie D1)	40	17,6	4	1,76	0	44
Ouvriers qualifiés (catégorie D5)	39	17,94	7	3,22	1	46
Manœuvres (catégorie E1 et E3)	50	27	4	2,16	1	54
Total	215	87,88	15	7,14	2	230

Source : auteur

Commentaire : les réponses ci-après ont été données à la question de savoir : Les formations dispensées prennent-elles en compte les difficultés auxquelles vous êtes confrontées à votre poste de travail ?

- Sur un échantillon de 232 représentatifs des différentes catégories, 22 cadres (4,84%) (A1 à A10) ont tous répondu par l'affirmative à la question posée.
- **Analyse :** D'après les résultats contenus dans ce tableau 87,88% de notre échantillon donc une large majorité des personnes interrogées ont répondu que les formations

dispensées prennent en compte les difficultés auxquelles elles sont confrontées à leur poste de travail. En revanche, 7,14 % ont infirmé la question posée.

5. Discussion des résultats

Les recherches nous ont permis de comprendre les différentes facettes de la formation professionnelle au Mali. En effet, elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue (FPC). Elle fait partie de l'éducation permanente. Son objet est de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

A l'analyse des résultats, on s'aperçoit que 84,81% de notre échantillon donc une large majorité des personnes interrogées ont constaté des changements dans leur méthode de travail à l'issue des différentes formations. Cela signifie que les formations dispensées contribuent au développement des compétences à SEMOS. Aussi, 90,18% de notre échantillon disent avoir bénéficié de formation ces trois dernières années. Cela indique que les agents sont choisis en fonction des besoins de formation pour le développement de leurs compétences. Quant à la connaissance de l'existence d'un plan de formation, 75,07% disent être au courant de l'existence d'un plan de formation. Les difficultés liées au poste de travail sont prises en compte selon 87,88% des agents interrogés. Enfin, 89,1% des personnes interrogées affirment que les formations qu'elles ont bénéficié ont apporté des changements dans leurs comportements et dans leurs méthodes de travail.

Nos résultats viennent confortés les résultats d'autres chercheurs sur la formation professionnelle continue. Il s'agit de Naudin, M. & Fache, P. (2015) ; de Andriuzzi, L. (2015) et ceux de Montville, M. & Léonard, D. (2008).

Conclusion

Cette recherche s'est évertuée à déterminer l'impact de la formation professionnelle continue (FPC) sur le développement des compétences des agents de la société d'exploitation des mines d'or de Sadiola (SEMOS). Après avoir passé en revue certains travaux qui ont traité ce thème, nous avons répondu notre question centrale de recherche à savoir. **Quel est l'impact de la formation professionnelle continue (FPC) pratiquée à SEMOS sur le développement des compétences des agents ?** La formation professionnelle continue (FPC) pratiquée à SEMOS a un impact positif sur le développement des compétences des agents. Néanmoins l'étude présente une limite compte tenu de l'importance de la thématique abordée. En effet, nous aurions voulu avoir un échantillon plus large de la population d'étude, mais compte tenu de la nature du travail (diurne et nocturne) cela n'a pas été possible. Nous demandons aux futurs chercheurs d'étendre leur recherche aux treize mines en activité au Mali.

RÉFÉRENCES

1. Bathily, D & AL. (2022). « GRH dans les entreprises maliennes & logique de compétences : analyse des pratiques qui contribuent à la motivation au travail ». Revue Française d'Economie et de Gestion, « Volume3 : Numéro2 » pp : 191 – 212.
2. B. CONTER, C. MAROY, J.-F. ORIANNE (2003), Une approche empirique des effets de la formation professionnelle sur les travailleurs, in J.-L. GUYOT, C. MAINGUET et B. VAN HAEPEREN, La formation professionnelle continue. L'individu au cœur des dispositifs, Bruxelles, De Boeck Université, pp. 140-167.
3. Butlen, M., & Dolz, J. (2015). La logique des compétences : regards critiques. *Le français aujourd'hui*, (191), 3-14.
4. DIAB. G (2022) « La Fonction Ressources Humaines : Evolution et impact sur la performance de l'organisation synthèse de l'Etat de l'Art », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 5 : Numéro 4 » pp : 43 – 56.
5. Endrizzi, L. (2015). Le développement de compétences en milieu professionnel.
6. FERREOL Gille, COUCHE Philippe, et al. (2004). Dictionnaire de sociologie ED Armand Colin, 3ème Ed, novembre, Page 81.
7. Harwood, A. J., Metcalfe, N. B., Armstrong, J. D., & Griffiths, S. W. (2001). Spatial and temporal effects of interspecific competition between Atlantic salmon (*Salmo salar*) and brown trout (*Salmo trutta*) in winter. *Canadian Journal of Fisheries and Aquatic Sciences*, 58(6), 1133-1140.

8. Guergoat-Larivière, M., & Perez, C. (2017). Formation continue des salariés en temps de crise : quels liens avec les ajustements pratiqués par leurs entreprises ? *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*, (137), 51-72.
9. JEAN Marie Peretti (1998), *gestion des ressources humaines*, 7 -ème édition, Librairie Veburt, paris, page, 99.
10. Laure Andriuzzi (2015), *Le développement de compétences en milieu professionnel*. ffensl-01565656.
11. PZARIFIAN (1999), *objectif compétence pour une nouvelle logique*, Edition Liaisons, paris, page. 70.
12. Montville, M. & Léonard, D. (2008). La formation professionnelle continue. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1987-1988, 7-67. <https://doi.org/10.3917/cris.1987.0007>.
13. Naudin, M. & Fache, P. (2015). La formation professionnelle continue comme dispositif d'exercice du pouvoir organisationnel : Entre formatage et logiques d'assujettissement ? *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, S, 95-118. <https://doi.org/10.3917/rips1.hs02.0095>.
14. Romani, C. (2021), En 2020, la crise sanitaire met à l'arrêt la formation en entreprise. *Céreq Bref*, 412.
15. LE DELF Robert (1999), *Encyclopédie de la gestion et de management*, édition DALLOZ, paris, page, 423.
16. THIERRY Ardouin, (2003) « Ingénierie de formation », Edition, paris, page, 13