



REPUBLICQUE DE GUINEE

Travail-Justice-Solidarité



**Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique
et de la Formation Professionnelle (MEETFP)**

**Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi
(AGUIPE)**



**COLLECTE DES DONNEES SUR LA MAIN D'ŒUVRE
DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR FORMEL**

Conakry, mai 2012

Coordination du projet

Coordinateur

Sekouba MARA

Directeur Général de l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE)

Coordnatrice adjointe du projet

Mme Diariatou DIALLO

Directrice Générale Adjointe de l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi

Equipe Techniques

Aly Komah, Marcel Tinkiano, Mohamed kaba

Chefs de Départements (Observatoire de l'Emploi et Métiers "DOEM" & Promotion de l'Emploi "DPO") à l'AGUIPE

Équipe de Consultants

Sayon OULAYE, Aboubacar Sidiki kaba, Ousmane MANE (INS)

Consultant Traitement : Aboubacar Sidiki KABA (INS)

Ce rapport présente les principaux résultats de la collecte des données sur la main d'œuvre dans le secteur formel, qui a été menée du mois de mai 2014 à septembre 2014 par l'AGUIPE du Ministère de l'Emploi, l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle. La Collecte des données a été réalisée avec l'appui technique et financier du PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) et du BIT (Bureau International du Travail).

Des informations complémentaires sur l'enquête peuvent être obtenues auprès de l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE), BP : 100, Conakry, Guinée.
Téléphone : (224) 64-43-45-92 ; Email : infos@aguipe-gn.com ; aguipe@yahoo.fr

PREFACE

Ce rapport présente les principaux résultats de la collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises du secteur formel, cette dernière année. Il sera suivi d'une série de publications portant sur l'emploi, les activités économiques, l'adéquation entre la formation et l'emploi.

La collecte et le traitement des données sur la main d'œuvre dans les entreprises moderne ont été réalisées du 15 août 2011 au 30 février 2012 et a porté sur un échantillon de 223 entreprises. Le questionnaire utilisé dérive d'un questionnaire standard développé par beaucoup de pays de la sous région dans la recherche des facteurs de travail de la main d'œuvre. Ce questionnaire a été adapté à notre objectif et au contexte du pays. Cette enquête fournit les principaux indicateurs de base dans les entreprises; indicateurs relatifs à la situation géographique des entreprises, leurs branches d'activités, la durée de vie ainsi que des indicateurs pertinents sur la main d'œuvre employée tels que : la typologie des contrats, la durée de travail, la formation initiale, etc. d'autres informations non moins ont été appréhendées dans cette étude notamment la crise dans les entreprises, les menaces sur les entreprises, les perspectives d'emploi, la perte d'emploi et la demande d'emploi au sein des entreprises.

La spécificité de cette enquête tient au fait qu'elle a utilisé des procédures de traitement standardisées et automatisées. Cette technique d'enquête de pointe a permis de raccourcir les délais de traitement et de diffusion. Les principaux résultats obtenus constituent de sources inestimables d'information fiables et actualisées sur le marché de l'emploi.

Cette importante opération d'investigation statistique n'aurait pas été possible sans la collaboration et la disponibilité des 223 entreprises qui ont bien voulu participer et répondre à notre questionnaire. Au nom du Gouvernement, je leur adresse mes sincères remerciements. J'exprime au personnel d'encadrement, enquêteurs et agents de saisie ma profonde reconnaissance pour la qualité du travail accompli et le respect du calendrier d'exécution de l'enquête.

Au PNUD qui a bien voulu apporter sa contribution logistique et financière à la réalisation de cette importante opération, j'adresse mes sincères remerciements ainsi que ceux du Gouvernement. Ma profonde gratitude va également au BIT et aux

consultants de l'INS (Institut National de la Statistique) pour la participation de qualité de leurs experts aux travaux de conception et de traitement de cette étude ainsi qu'à son apport inestimable dans la régulation de l'emploi dans notre pays.

J'ose enfin espérer que les informations statistiques sur la main d'œuvre dans les entreprises modernes qui viennent enrichir la banque de données sur l'emploi dans notre pays seront largement diffusées et judicieusement exploitées par les planificateurs, chercheurs, décideurs politiques et autres utilisateurs.

Camara Albert Damantang

**Ministre de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de
la Formation Professionnelle**

SOMMAIRE

PREFACE.....	3
SOMMAIRE.....	5
LISTE DES TABLEAUX.....	7
LISTE DES GRAPHIQUES.....	8
LISTE DES ABREVIATIONS.....	9
SYNTHESE DES PRINCIPAUX RESULTATS	10
INTRODUCTION	17
CONTEXTE GENERAL ET PRESENTATION DE L'ENQUETE.....	19
1.1. Contexte général	19
Situation géographique du pays	19
Organisation administrative et politique de la Guinée	20
Situation économique de la Guinée.....	20
1.2. Justification et méthodologie de l'enquête	23
Justification	23
Objectifs.....	24
Cadre institutionnel	24
Échantillonnage.....	25
Questionnaires.....	25
Organisation de la collecte, du traitement et de l'analyse des données	27
1.3. Définition des concepts et indicateurs de l'étude.....	30
GENERALITE.....	35
DESCRIPTION DES ENTREPRISES ENQUETEES	35
2.1. Description des entreprises.....	35
CARACTERISTIQUES DES EMPLOYES ENQUETES	38
Effectif des employés enquêtés dans les entreprises	38
Structure par âge et sexe des employés enquêtés	39
Niveau d'instruction des employés	40
L'analyse du niveau d'instruction des employés selon quelques caractéristiques individuelles.....	40
Diplôme le plus élevé	42
Catégories professionnelles des employés	43
Formation initiale des employés	44
ENTREPRISE	45
TYPE, BRANCHE D'ACTIVITE DUREE DE VIE ET TAILLE DES ENTREPRISES.....	45
Type d'entreprises.....	45
L'analyse de type d'entreprise selon leurs caractéristiques contextuelle	45
Branche d'activité des entreprises	48
L'analyse de la branche d'activité des entreprises selon leurs caractéristiques contextuelle.....	48
Durée de vie des entreprises.....	52
L'analyse de la durée de vie des entreprises selon leurs caractéristiques contextuelle	52
Taille des entreprises.....	54
L'analyse de la taille des entreprises selon leurs caractéristiques contextuelles	55
PERTE, DEMANDE ET PERSPECTIVE D'EMPLOIS DES ENTREPRISES	58

Perte d'emploi	58
Situation des entreprises ayant connu des ruptures d'emploi	58
Informations individuelles sur les personnes ayant perdu l'emploi	61
L'analyse de perte d'emploi des personnes selon les caractéristiques de l'entreprise	61
Demande d'emploi	64
Situation des entreprises ayant enregistré de demande d'emploi	64
Informations individuelles sur les demandeurs d'emploi	66
L'analyse de la demande d'emploi selon l'entreprise	67
Perspective d'emploi	69
CRISE ET MENACE DANS LES ENTREPRISES	70
MAIN D'ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES FORMELLES	72
TYPE DE CONTRAT, DUREE DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE ET CATEGORIE PROFESSIONNELLE DES EMPLOYES	72
Typologie des contrats	72
L'analyse du type selon les caractéristiques contextuelles des entreprises	73
L'analyse du type selon les caractéristiques contextuelles des entreprises	76
Durée de travail dans l'entreprise	79
L'analyse de la durée de travail selon les caractéristiques individuelles des employés	80
RENFORCEMENT DES CAPACITES DES EMPLOYES DANS L'ENTREPRISE	83
Suivi de la formation initiale dans les entreprises selon certaines caractéristiques de l'entreprise	84
Analyse du suivi de formation additionnelle par les employés selon certaines caractéristiques contextuelles des entreprises	87
Analyse du suivi de formation additionnelle selon certaines caractéristiques des employés	88
DESCRIPTION DES EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	91
LES EMPLOYES DE LA FONCTION PUBLIQUE	91
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	94
LIMITES DE L'ETUDE	96
ANNEXE	97

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition des entreprises enquêtées selon l'année de création	37
Tableau 2 : Statistiques sur le personnel des entreprises enquêtées.....	38
Tableau 3 : Niveau d'instruction des employés selon le sexe	41
Tableau 4 : distribution du niveau d'instruction des employés selon le groupe d'âge.....	42
Tableau 5 : Répartition des employés selon le diplôme le plus élevé obtenu	43
Tableau 6 : Distribution (%) des entreprises enquêtées selon les caractéristiques contextuelles suivant le type.	47
Tableau 7: répartition (%) des entreprises enquêtées selon les caractéristiques contextuelles suivant la branche d'activité.....	51
Tableau 9: répartition (%) des entreprises enquêtées selon les caractéristiques contextuelles suivant la catégorie de taille.....	57
Tableau 10: répartition des entreprises enquêtées ayant enregistré des pertes d'emploi depuis 2010 jusqu'au moment de l'enquête suivant les caractéristiques de l'entreprise.....	60
Tableau 11 : Distribution des employés ayant perdu l'emploi depuis 2010 jusqu'au moment de l'enquête selon les caractéristiques de l'entreprise.....	63
Tableau 12 : répartition des entreprises enquêtées ayant enregistré des demandes d'emploi selon ses caractéristiques	65
Tableau 13 : Distribution des personnes ayant demandé l'emploi depuis 2010 jusqu'au moment de l'enquête selon quelques caractéristiques	68
Tableau 14 : Proportion (%) des entreprises enquêtées ayant enregistré des menaces et crises de fermeture depuis 2010 jusqu'au moment de l'enquête	71
Tableau 15 : Distribution (%) des employés selon les caractéristiques de l'entreprise suivant le type de contrat des employés	75
Du point de vue catégorie professionnelle, parmi les cadres supérieurs, seulement 80,1% des employés ont un CDI contre 87,1% des agents de maîtrise. Près de 20% des ouvriers spécialisés sont des contractuels contre 10,4% des manœuvres. Tableau 16 : Distribution (%) des employés selon le type de contrat par sexe, groupe d'âge et autres.....	
Tableau 16 : Distribution (%) des employés selon le type de contrat par sexe, groupe d'âge et autres.....	77
Tableau 17: Distribution (%) des employés selon les caractéristiques individuelles des employés suivant la durée de travail dans l'entreprise.....	82
Tableau 18: Répartition (%) des entreprises suivant la faisabilité de la formation additionnelle des employés selon les caractéristiques contextuelles de l'entreprise	86
Tableau 19: Répartition (%) des employés ayant suivi la formation additionnelle selon les caractéristiques contextuelles de l'entreprise	88
Tableau 20: Répartition (%) des employés ayant suivi la formation additionnelle selon les caractéristiques individuelles.....	90
Tableau 21 : Répartition des employés de la fonction publique selon le sexe par département.....	91
Tableau 22: Répartition des effectifs des fonctionnaires de la fonction publique par hiérarchie selon le sexe.....	92
Tableau 22: Répartition des employés de la fonction publique selon les secteurs prioritaires	93
Tableau A.1 : Répartition des employés par entreprise.....	97
Tableau A.2 : Situation de l'échantillon par localité (Conakry et autres préfectures)	98
Tableau A.3 : Répartition des entreprises enquêtées par préfectures/communes.....	98
Tableau A.4 : Formation initiale des employés	99
Tableau A.5 : Répartition des entreprises enquêtées selon l'activité principale.....	100

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Répartition des entreprises enquêtées par situation géographique	35
Graphique 3 : Pyramide des âges de la distribution des employés des entreprises enquêtées par groupe d'âge.....	39
Graphique 5 : Répartition des employés des entreprises enquêtées selon la catégorie professionnelles	43
Graphique 6: Répartition des entreprises enquêtées par type	45
Graphique 7 : Répartition des entreprises par branche d'activité.....	48
Graphique 8 : Répartition des entreprises selon la durée de vie active	52
Graphique 9 : Répartition des entreprises selon la taille.....	55
Graphique 10: Distribution des employés ayant perdu l'emploi par motif de perte d'emploi.....	61
Graphique 11: Répartition des demandeurs d'emploi dans les entreprises enquêtées selon la catégorie socio professionnelle	66
Graphique 13 : Répartition des employés des entreprises enquêtées selon le type de contrat	72
Graphique 14 : Répartition des employés des entreprises enquêtées par durée actuelle de travail	79
Graphique 15 : Répartition des employés par l'effectivité de formation additionnelle	83

LISTE DES ABREVIATIONS

- AFRISTAT** : Observatoire Économique et Statistique d'Afrique Subsaharienne
- AGUIPE** : Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi
- BIT** : Bureau International du travail
- BTP** : Bâtiment et Travaux Publics
- DPE** : Département Promotion de l'Emploi
- DOEM** : Département Observatoire de l'Emploi et des Métiers
- IDH** : Indice du Développement Humain
- INS** : Institut National de la Statistique
- ONG** : Organisation Non Gouvernementale
- SEEG** : Société d'Exploitation des Eaux de Guinée
- PIB** : Produit Intérieur Brut
- OMD** : Objectifs Millénaire pour le Développement
- PEJ** : Programme de l'Emploi Jeunes
- MEETFP** : Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
- PNUD** : Programme des Nations Unies pour le Développement

SYNTHESE DES PRINCIPAUX RESULTATS

La contribution du secteur formel à la formation du PIB de l'économie des pays en développement et de la Guinée en particulier d'une part, le volume de l'emploi formel d'autre part, et enfin la proportion des jeunes exerçant quotidiennement des activités dans les entreprises du secteur formel fait de ce secteur un des piliers des politiques visant la réduction de la pauvreté. Le présent rapport réalise l'état des entreprises du secteur formel en Guinée ainsi que la situation dans l'activité des mains d'œuvres qui y travaillent de 2010 à 2011.

La collecte de ces données a été réalisée auprès des responsables des entreprises (DRH, Directeur général, autre). Elle a permis de recueillir les données validées par les entreprises cibles et dont l'analyse au siège de l'AGUIPE, a permis de dresser un état des entreprises et de la main d'œuvre dans le secteur formel en Guinée qui a été soumis à la critique constructive de l'ensemble des chefs de département de l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE) et ceux des experts consultants de l'Institut National de la Statistique (INS). A la suite de cette analyse, les grandes tendances qui se sont dégagées laissent voir les orientations de l'évolution des entreprises et de la situation des mains d'œuvres dans le secteur formel.

Couverture

Dans l'ensemble, on constate que cette étude a concerné 245 entreprises du secteur formel dont 223 d'entre elles ont été réellement touchées avec un taux de réponse de 91%. Dans la métropole de Conakry où la quasi-totalité des entreprises du secteur formel est concentrée, nous avons constaté que 77,6% des entreprises enquêtées s'y trouvent. Le taux de réponse à Conakry est de 92% contre 87,7% à l'intérieur du pays. Parmi les entreprises qui ont participé à l'étude, 76,8% sont de nationalité guinéenne.

Sur les 223 entreprises contactées dans cette étude, 16389 personnes travaillent soit en moyenne 73 employés par entreprise. Selon les résultats de l'étude, 83,1% (soit 13625) des mains d'œuvre dans les entreprises enquêtées sont des hommes. Quelque soit le sexe des employés, les jeunes âgés de 30 à 39 ans sont les plus nombreux et exactement 32,5% des employés ont un niveau supérieur contre 27,9% qui ont fait des écoles professionnelles ou techniques. Sur ce, la profession de comptables/gestionnaires représentent la proportion la plus importante parmi les employés. Les proportions des

employés enquêtés ayant le DES/Maitrise, le BTS (Brevet de Technicien Supérieur) et le CAP (Certificat d'Aptitude Professionnel) sont respectivement 31,5%, 23,1% et 17,0%. A l'opposé, elle représente moins de 5% au niveau des employé diplômés de DEA/Master (1,1%). Selon la catégorie socio professionnelle, les ouvriers spécialisés constituent la proportion la plus importante avec 33,3% suivi des agents de maitrise ; seulement 0,9% des travailleurs des entreprises sont des stagiaires.

Type d'entreprise, branche d'activité, durée de vie et taille des entreprises.

Les résultats de ont montré que 87% des entreprises enquêtées sont ordinaires contre 9% des ONG et seulement 1,8% des projets. Les entreprises sont inégalement réparties entre Conakry et l'intérieur du pays. En tenant compte de la taille des entreprises, 85,5% des micro-entreprises enquêtées (taille < 10 employés) sont ordinaires contre alors que 81,7% des petites entreprises (taille comprise entre 10 et 49 employés) et 96,2% des grandes entreprises (de taille supérieure ou égale à 500 personnes). Toutes les entreprises enquêtées créées avant 1984 sont ordinaires. Exactement 76% des entreprises créées pendant la période 1993-1999 (premières élections démocratiques en Guinée) sont ordinaires contre 24% qui sont des ONG.

L'enquête a distingué neuf branches d'activités, les entreprises de la branche d'activité services rendus aux collectivités/développement regorgent la plus forte proportion des entreprises enquêtées avec 29,8% suivi des entreprises de la branche TP/Bâtiment/Génie Civil et Commerce/Hôtel/Restaurant avec une proportion identique de 15,8%. Du point de vue de la situation géographique, on constate une prédominance des entreprises de la branche services rendus aux collectivités/Développement à l'intérieur du pays avec 36%. , parmi les entreprises créées avant l'accession des militaires au pouvoir (avant 1984), 20% évolue dans les industries manufacturières. Quelque soit la nationalité des entreprises, celles évoluant dans la branche B9 « services rendus aux collectivités/Développement » représentent la proportion la plus élevée avec respectivement 27,9% des entreprises Guinéenne, 27,3% des entreprises africaines et 38,5% des entreprises des autres continents. Parmi les entreprises de taille moyenne (50-500 employés), 22,6% évoluent dans les banques/Assurances contre 13,2% dans les industries manufacturières.

Parmi les entreprises enquêtées, 30,1% ont moins de 5 ans depuis leur création contre 9,1% qui sont créées depuis 15 à 19 ans. Parmi les entreprises de l'échantillon, près de 20% ont 20 ans ou plus de durée de vie. Parmi les entreprises situées à

l'intérieur pays, les résultats montrent que 30,2% ont moins de 5 ans de durée de vie active contre 37,2% qui ont entre 5 et 9 ans de vie active. Les vieilles entreprises (âgées de 20 ans ou plus) sont les moins représentées à l'intérieur du pays, elles représentent 9,3% dans cette localité. 47,3% des micros entreprises ont moins de 5 ans contre 20% des petites entreprises et 18,4% des moyennes entreprises.

Les résultats ont montré que seulement 3% des entreprises enquêtées sont micros entreprises contre 12,4% des petites entreprises, 45,5% des moyennes entreprises et 39,1% des grandes entreprises. Parmi les entreprises enquêtées dans la ville de Conakry, seulement 2,6% sont des micros entreprises contre 10,3% des petites entreprises. Les grandes entreprises représentent 38,2% à Conakry contre 48,9% des moyennes entreprises. Quant aux entreprises situées à l'intérieur du pays, seulement 2,5% sont des micros contre 52,8% des moyennes et 30,9% des grandes entreprises.

Perte, demande et perspective d'emploi

Environ deux entreprises sur cinq (39,5%) ont connu des pertes d'emploi au cours des 12 derniers mois. Quelque soit le motif de perte d'emploi, les résultats de cette analyse montrent que c'est dans les ONG où la proportion de perte d'emploi est élevée au cours des 12 derniers mois avant l'enquête (60%) suivi des entreprises ordinaires 38,7%. on remarque que ce sont les vieilles entreprises (entreprises créées avant 1984) où les pertes d'emploi sont récurrentes (80% de ces entreprises ont connu au moins une perte d'emploi au cours des 12 derniers mois avant l'enquête) contre 30,2% pour les entreprises jeunes (nées dans la période 2007-2010). Le principal motif de perte d'emploi demeure la démission (33,6%) suivi du licenciement (25,8%).

Les résultats montrent que 53,8% de ces entreprises ont connu de perte d'emploi au cours des douze derniers mois avant l'enquête. dans les micros entreprises (taille inférieure à 10 personnes), seulement 24,1% ont connu de perte d'emploi contre 47,5 % dans les petites entreprises. En tenant compte la durée de vie des entreprises, les résultats de l'enquête montrent que c'est dans les entreprises ayant une durée de vie de 10 à 14 ans où les pertes d'emploi sont récurrentes (55,6% de ces entreprises ont connu au moins une perte d'emploi au cours des 12 derniers mois avant l'enquête) suivi des entreprises ayant 20 ans ou plus (54,1%). le phénomène perte d'emploi est plus prononcé chez les hommes (85,4%) que chez les femmes (14,6%). En tenant compte de la durée de travail dans l'entreprise, ce sont les employés ayant fait entre 1 à 5 ans de travail qui constatent plus de perte d'emploi (40,5%) suivi de leurs aînés ayant fait entre 5 à 9 ans révolus de service (34,9%). Le principal motif de perte d'emploi demeure la

démission (33,6%) suivi du licenciement (25,8%). La retraite est le motif de rupture d'emploi le moins prononcé (seulement 2%).

Selon le critère de localisation géographique des entreprises ayant connu des demandes d'emploi, plus de 37% des entreprises situées à l'intérieur du pays ont déclaré avoir enregistré des demandeurs d'emploi au cours des 12 derniers mois contre 45,9% des entreprises situées à Conakry. S'agissant de la branche d'activité des entreprises, c'est dans celles évoluant dans la branche agriculture/élevage/pêche qu'il y a eu la proportion la plus élevée de demandeurs d'emploi (60%). Près de six entreprises sur dix (56,7%) créées dans la période de 1994 à 2000 ont déclaré avoir enregistré des demandes d'emploi pendant la période de référence.

Dans l'ensemble, une grande disparité est observée entre les femmes et les hommes en matière de demande d'emploi. Près de quatre candidats à l'emploi sur cinq (79,4%) sont des hommes. Par ailleurs, la proportion des candidats ayant un niveau supérieur est le plus élevé (57%) contre 26,3% des candidats ayant fréquenté une école professionnelle.

Au moins une fois, sur une catégorie professionnelle quelconque, toutes les entreprises ont exprimé une augmentation de cadres au sein de leur effectif. Par ailleurs, sur la connaissance de perspective d'augmentation de cadres au sein de l'entreprise, les résultats ont montré que 32,4% des entreprises ont affirmé une augmentation des cadres supérieurs alors que 31,7% des entreprises pensent augmenter le nombre des employés de bureau. Par ailleurs, seulement 5,9% des entreprises espèrent employer des personnes vulnérables.

Crise et menaces dans les entreprises

Selon les représentants de la direction interrogés lors de l'enquête, parmi les 221 entreprises enquêtées et ayant répondu à cette question, 13 (soit 6,2%) ont déclaré avoir eu des menaces de fermeture au cours des 12 derniers mois. En outre, on constate que 4,8% des entreprises situées à l'intérieur du pays ont été menacées de fermeture contre 10,9% des entreprises évoluant à Conakry.

Le manque de financement est le motif le plus prononcé (27,7%) pour la fermeture. Par rapport à la question sur la structure d'émission de menace de fermeture, les résultats ont montré que 33,3% des cas viennent de la direction générale des entreprises suivie du Gouvernement (22,2%).

Type de contrat, durée de travail dans l'entreprise et catégories professionnelles des employés

Selon les résultats de cette étude 81,8% des employés ont un contrat permanent (contrat à durée indéterminée) contre 16,7% de contractuel. l'analyse a montré que 82,1% des employés des entreprises situées à Conakry ont un contrat permanent contre 16,7% de contractuel. En outre, il est important de signaler que tous les employés des projets ont été déclarés ayant un contrat permanent avec leur entrepreneur.

En ce qui concerne la durée de vie des entreprises, les entreprises jeune (moins de 5 ans de durée de vie active) élaborent moins les CDI avec les employés que les autres entreprises. Plus de 84% des employés des entreprises âgées de 20 ans ou plus ont un CDI. La proportion des employés permanent est plus élevée dans les grandes entreprises (86%) que dans les autres entreprises (82,6% dans les moyennes entreprises, 69,7% dans les petites entreprises et 55,2% dans les micros entreprises).

Quant à la durée de travail des employés actuellement dans les entreprises, nous constatons que ce sont ceux ayant fait entre 1 à 4 années de service qui sont les plus nombreux (32,9%) ; suivi des employés ayant fait entre 5 à 9 années de service (22,6%). Les nouveaux employés (ayant fait moins d'un an de travail) représentent 7,5%. Exactement 68,8% des employés âgés de moins de 20 ans ont fait moins d'un an de service. Les employés ayant la tranche d'âge allant de 55-59 ans (54,2%) sont les plus nombreux à avoir une durée de travail de 20 ans ou plus. Par contre, seulement 3,4% des employés de la tranche d'âge 40-44 ans ont atteint 20 ans de service. On constate que 3,6% des employés ayant obtenu un diplôme DEA/Master/Doctorat ont une durée de travail de 20 ans et plus, 2,4% ont une durée de travail de 15-19 ans.

Du point de vue catégorie professionnelle les ouvriers spécialisés constituent la proportion la plus importante de façon générale avec 33,2% suivie des agents de maîtrise 20,6% ensuite viennent les employés de bureaux 15,5%. parmi ceux qui ont suivi au moins une formation additionnelle, 7,5% ont une durée de travail de moins d'une année ; 29,1% ont une durée de travail de 1 à 4 ans ; 23,5% ont une durée de travail de 5-9ans et 13,8% ont une durée de travail de 20 ans ou plus.

Renforcement des capacités des employés dans l'entreprise

Les décisions en matière de formation sont généralement prises au sommet de la pyramide de l'entreprise. Les stratégies et le niveau de financement reliés à la formation sont en effet établis par les dirigeants. Cette enquête s'est intéressée au renforcement des capacités des travailleurs au sein des entreprises. Seulement un tiers des entreprises visés par l'enquête (33,2 %) ont déclaré avoir financé la formation de ses employés. Les moyennes et grandes entreprises participent plus à la formation de ses employés (avec respectivement 49,1% et 40% des entreprises) que les micros et petites entreprises. ce sont celles évoluant dans les branches eaux/électricité/gaz (60%), banques/assurances (54,5%) et industries extractives (43,8%) qui participent beaucoup dans la formation des travailleurs. Par contre, les entreprises de la branche construction/BTP (0%) ne participent pas à la formation de ses travailleurs. Les résultats ont montré que seulement 14,6% des employés ont profité de cette formation. Les employés des entreprises situées à l'intérieur du pays suivent plus de formation additionnelle (15,6%) que leur homologue de Conakry. Ces formations varient en fonction de la branche d'activité de l'entreprise et de son besoin immédiat. Ce sont les employés des branches d'activités électricité/eaux (78,1%) et des banques/assurances (23,7%) qui suivent plus de formation additionnelle.

Parmi les employés ayant fait une formation additionnelle ou recyclage au cours des douze derniers mois, 72,5% sont des hommes contre 27,5% de femmes. Les jeunes sont les moins représentés (0,1% pour les moins de 20 ans ; 1,8% pour les jeunes âgés de 20 à 24 ans). Ce sont les employés âgés de 35 à 39 ans qui font le plus souvent de formations additionnelles (16,3%) contre 15,4% pour les employés âgés de 30 à 34 ans.

Les résultats montrent que 77,8% d'entre eux ont un contrat permanent contre 21,4% de contractuel et 0,8% de stagiaire. Ce sont des employés qui ont un niveau d'instruction supérieur ou plus qui profitent de plus de la formation au sein des entreprises (42,4%)

Les employés de la fonction publique

En 2011, l'effectif total des agents de la fonction publique est 103 023 agents publics de l'État de toute Hiérarchies confondues dont 75352 de sexe masculin soit 73,14% et 27671 de sexe féminin soit 26,86%. le nombre de travailleurs dans le secteur public est plus élevé au niveau du secteur de l'Éducation avec 46 804 travailleurs soit 45,43% dont 42 044 travailleurs pour le Ministère de l'enseignement Pré-universitaire

et de l'Éducation Civique soit 40,81% et suivi du Ministère de la sécurité avec 9 690 travailleurs soit 9,41% contre 26 travailleurs à la cours suprême soit 0,03 %. La majorité des fonctionnaires de la fonction publique sont d'hierarchie B avec 39,5%, suivie des fonctionnaires de la hierarchie A (38%).

INTRODUCTION

Dans un contexte d'effondrement du système financier moderne et dans une conjoncture d'impérative nécessité de relancer l'économie en encourageant l'initiative privée, la situation économique, financière et professionnelle des entreprises du secteur formel revêt une importance cruciale d'autant plus que l'atmosphère sociopolitique et l'environnement immédiat des entreprises sont des contraintes principales du développement de leur activité.

Depuis plusieurs décennies, le Gouvernement guinéen a défini une Politique Nationale de l'Emploi qui a pour objectif de créer des conditions idoines pour lutter contre le chômage et la pauvreté, à travers la création des emplois décents et productifs. Pour atteindre ces objectifs, plusieurs structures étatiques et privées interviennent à cet effet. Le Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique de la Formation Professionnelle (MEETFP) à travers L'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE) qui est l'organe étatique chargé d'appliquer les plans d'action découlant de cette politique.

Il est inconcevable qu'une action en faveur de l'emploi soit possible sans une visibilité parfaite du marché du travail. C'est dans ce cadre qu'il a été créé au sein de l'AGUIPE avec du BIT et du PNUD un département de l'observatoire de l'emploi et des métiers (DOEM). Ce Département s'attèle à la recherche des voies et moyens susceptibles d'assurer une base rationnelle et scientifique de données statistiques de base pertinentes à la question de l'emploi à travers la diffusion d'information sur le marché du travail.

L'information et les études statistiques servent d'orientations aux acteurs et décideurs de l'emploi et de la formation professionnelle. C'est pourquoi, une des missions de l'Observatoire de l'Emploi qui est en l'occurrence la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion des informations sur le marché de travail recommande la publication de ce rapport sur la main d'œuvre qui, au regard de la complexité des données qu'il regorge, fait intervenir plusieurs institutions qu'il est d'ailleurs très aisé de remercier.

Ainsi, notre pays se lance pour la première fois dans une série de publication annuelle d'informations statistiques sur la main d'œuvre. Ce support comble donc un grand vide et offre de meilleures conditions de travail aux différents acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'aux décideurs.

A la réjouissance de cet actif, nous adressons tout d'abord nos remerciements aux plus hautes autorités de la Guinée pour leurs incessants soutiens ainsi qu'aux partenaires techniques et financiers, dont le BIT et le PNUD.

CONTEXTE GENERAL ET PRESENTATION DE L'ENQUETE

Ce chapitre fournit un aperçu sur les caractéristiques physiques, socio-économiques de la Guinée au moment de l'enquête et présente les objectifs et la méthodologie de l'enquête

1.1. Contexte général

Situation géographique du pays

La République de Guinée est située à l'extrême Ouest du continent africain. Elle couvre une superficie de 245857 km², et est bordée à l'Ouest, sur 300 km par l'Océan atlantique. Ses frontières sont communes à six (6) pays : à l'Est, la Côte d'Ivoire, au Sud, le Libéria et la Sierra Leone et au Nord, la Guinée Bissau, le Sénégal et le Mali.

La Guinée est appelée « château d'eau de l'Afrique occidentale » car la plupart des grands fleuves qui arrosent l'Afrique de l'Ouest (Sénégal, Niger et Gambie) y prennent leur source. Le pays est géographiquement partagé en quatre (4) régions naturelles en fonction du climat et du paysage, des sols et traditions culturelles des populations : la Basse-Guinée ou Guinée maritime, la Moyenne-Guinée, la Haute-Guinée et la Guinée Forestière. Sur le plan administratif, le pays est divisé en 8 régions administratives, 33 préfectures, 38 communes urbaines (les chefs-lieux des préfectures) plus les 5 communes de la ville de Conakry et 303 Communes Rurales de Développement (CRD). Grâce au relief et à une pluviométrie abondante sur toute l'étendue du pays, la Guinée possède un potentiel hydro-électrique notable mais jusqu'à présent insuffisamment exploité.

La Guinée est appelée « scandale géologique » ceci, grâce à un relief qui présente d'importantes ressources minières, notamment la bauxite, le fer, l'or, le diamant, l'uranium, le gaz, le pétrole, etc. qui constituent, à côté des produits agricoles et de la pêche, les principaux produits d'exportation.

L'environnement est plus ou moins dégradé par les activités anthropiques (déforestation, culture sur brûlis, etc.) et les exploitations minières industrielles et artisanales (diamant, or, bauxite, fer, etc.). Les principales menaces sont la déforestation, la pollution due à l'exploitation minière, l'absence de traitement des eaux usées et le braconnage de la faune sauvage.

Malgré les ressources abondantes, la pauvreté touche encore une forte proportion de la population, notamment en milieu rural.

Bien que les conditions de vie et le fonctionnement des services sociaux aient connu une certaine amélioration ces dernières années, l'éducation, la santé, l'approvisionnement en eau potable et en énergie électrique de même que le secteur des communications, sont encore fortement déficitaires dans la grande majorité des régions et des communautés.

L'agriculture emploie la majorité de la population rurale, mais l'élevage constitue, dans beaucoup de régions, une activité et une source de revenu non négligeable notamment en Moyenne Guinée et en Haute Guinée.

Sur le plan démographique, la Guinée comptait 7 058 596 habitants lors du recensement de 1996 dont 52% de femmes. Les projections de l'Institut National de la Statistique (INS) évaluent cette population à 10 824 262 habitants en 2010.

Organisation administrative et politique de la Guinée

Sur le plan administratif, la Guinée est divisée en huit (8) régions administratives, 33 préfectures, 38 communes, 333 sous-préfectures. La Région est dirigée par un Gouverneur, nommé par décret présidentiel. Préfecture est administrée par un préfet, lui aussi nommé par un décret présidentiel. Quant à la commune, elle est gérée par un Maire, élu par le peuple au suffrage universel lors des élections municipales qui se tiennent tous les 5 ans. La sous-préfecture est dirigée par un sous-préfet nommée par arrêté du Ministre Administration et du Territoire.

Situation économique de la Guinée

La Guinée a entrepris, à partir de 1985, des programmes d'ajustements macro-économiques. Un contexte plus hostile s'est imposé au pays caractérisé par :

- ✓ Un environnement naturel défavorable lié à l'insécurité et à la rébellion dans les pays limitrophes, à une frontière commune avec le Liberia et la Sierra Leone
- ✓ Une démographie galopante (un taux d'accroissement de 3,1% par an)
- ✓ la présence des ressources minières telles que la bauxite, le fer, le diamant, l'or, etc. qui demeurent les principales sources de recettes d'exportation et dont les perspectives de prix de vente sont à moyen terme défavorables
- ✓ les crises socio politiques qu'a connu le pays les dix dernières années
- ✓ le relatif essoufflement des mesures d'urgence prises pour que le pays retrouve une dynamique de croissance soutenue
- ✓ la persistance de la crise économique que le pays ne parvient pas à surmonter.

Dans une telle conjoncture, le secteur formel s'est relativement peu développé et a même régressé dans certain domaine (industrie etc.). Aussi, le dynamisme du secteur informel contraste avec la situation de crise que traverse le secteur formel.

Toutefois celui-ci est soumis à deux contraintes fondamentales constituées par sa dépendance de l'extérieur et une demande intérieure faible.

La proximité des pays de zone CFA et la faiblesse de la monnaie guinéenne, le franc guinéen, sont des contraintes essentielles. Les commerçants et les particuliers profitent en effet du fort taux de convertibilité du franc CFA sur le marché noir pour acheter des produits qui viennent en définitive concurrencer sur le marché intérieur l'offre des entreprises nationales et des artisans.

Sur le plan socioéconomique, le pays a connu entre 2005 et 2008 des avancées remarquables sur le plan économique et social, grâce à une croissance du PIB de plus de 3,0% en 2005 et 4,9% en 2008. Cette croissance a été freinée par les crises sociopolitiques de 2009-2010 qui ont conduit une régression des taux de croissance du PIB de - 1,9% à - 0,3 %.

Cependant, il faut souligner que ces performances économiques n'ont pas pu réduire significativement le niveau de pauvreté, dont l'incidence est passée de 49,2 % en 2003 à 53 % en 2007. La demande globale de la population n'a pas connu, le développement escompté car les revenus réels des paysans ont diminué et la stagnation nécessaire des salaires a réduit le pouvoir d'achat, déjà peu élevé, de la population urbaine.

Par ailleurs, l'inflation a été relativement contenue puisque le taux est passé de 29,7 % en 2005 à 13,5 % en 2008 (INS). Cependant, à la faveur de la crise économique et financière de 2008, qui a entraîné un surenchérissement des prix des produits pétrolier et des produits de première nécessité, le taux d'inflation a exclusivement atteint la valeur de 20,8% en 2010.

Aussi, l'économie repose principalement sur le secteur primaire (environ 24,5 % du PIB en 2010) dominé par une agriculture céréalière à faibles rendements pratiquée sur des sols riches. Les cultures de rente sont essentiellement représentées par le Café, le Cacao, le coton, l'huile de palme et le bois qui constituent l'une des principales sources des recettes d'exportation de produits agricole du pays.

Le secteur des micros et petites entreprises est une composante essentielle de l'économie guinéenne. La situation économique morose a contribué au phénomène d'atomisation des entreprises.

La morosité des investissements privés a donc plus profité aux micros et petites entreprises nationales qui ont su maintenir leurs activités, essentiellement urbaines. Par leur segmentation, leur flexibilité et par le biais de la sous-traitance ces entreprises ont su entretenir leur dynamique de développement ou de survie dans une situation économique peu favorable aux grands projets industriels.

Plusieurs facteurs négatifs ont contribué à l'étouffement des P ME et des grandes entreprises modernes et à la croissance corrélative des micro-entreprises informelles en Guinée :

- ✓ Le secteur moderne guinéen n'a pas su développer des domaines qui ne demandent pas d'investissements étatiques très coûteux. Au contraire, ils ont souvent été disproportionnés au marché intérieur ou potentiel.
- ✓ Le secteur moderne n'a pas eu le potentiel de créer des emplois sûrs et des revenus stables pour une portion de la population à cause de la haute intensité capitalistique des investissements réalisés.
- ✓ La récession économique a, de plus, diminué les possibilités d'emplois.

Pour une économie dans laquelle le secteur primaire occupe une place prépondérante des activités, et dont plus de 68,4 % de la population tirent ses revenus des activités à faible composante technologique. Le secteur secondaire est caractérisé par les Mines, et les manufacturiers, Eau, Electricité, Gaz et BTP. Toutefois, il a contribué au cours de l'année 2010 à 34,6 % du PIB avec une large part de l'exploitation minière y contribue à hauteur de 16,3.

Cependant, l'exploitation minière a contribué à 16,3% du PIB en 2010. En outre, les activités du bâtiment et des travaux publics (BTP) sont assez dynamiques ces dernières années, demeurent dépendantes des investissements publics et par conséquent de l'aide extérieure. Les BTP ont contribué à 10,9% du PIB en 2010.

L'énergie dépend en grande partie des ressources primaires notamment le bois qui est la principale source d'énergie utilisée pour la cuisson pour la majorité des guinéens (78,2 % des ménages en 2007) et la principale source d'éclairage reste dominée par la lampe tempête avec 47% des ménages, ce qui note que le pays manifeste un besoin énergétique car moins de 21,7% des ménages ont accès à l'électricité.

Le secteur tertiaire est le plus contributif à la formation du PIB en Guinée. Au cours de l'année 2010, il a contribué à hauteur de 34,14 % au PIB. Ce secteur s'est beaucoup développé ces dernières années. Il est constitué d'activités pour la majorité relevant du secteur informel et centré sur le transport et la commercialisation des

produits des secteurs primaire et secondaire. Le Tourisme est essentiellement pratiqué par l'extérieur d'où provient l'essentiel de sa clientèle.

On dénombrait 370 établissements hôteliers enregistrés en 2006 avec un total de 4 495 chambres ayant une capacité d'accueil de 5 394 lits. En dépit de sa faiblesse organisationnelle, le tourisme est créateur d'emplois et source de revenus divers. Les activités artisanales quant à elles sont pratiquées aussi bien en milieu urbain que rural avec toutefois des spécialisations suivant les régions.

1.2. Justification et méthodologie de l'enquête

Justification

En Guinée, le chômage des jeunes prend une part importante parmi les préoccupations sociales du Gouvernement et des partenaires au développement.

Le taux de chômage entre 2002 et 2007 est passé de 10,2% à 15% à Conakry et de 6,7% à 3,2% dans les autres villes¹. Globalement, le sous-emploi concerne 9,1% de la population active en 2007 contre 11,8% en 2002². Les femmes sont beaucoup plus touchées par le phénomène de sous-emploi que les hommes, avec 7,5% pour les hommes et 10,5% pour les femmes correspondant à un rapport de féminité de 1,4% en 2007. Par rapport à 2002, le taux de sous-emploi augmente avec l'âge des individus. La population active sous-employée est plus présente en milieu rural qu'en milieu urbain (5,4%).

La proportion des travailleurs indépendants dans la population occupée donne un taux de 67,1% en 2007 contre 53,3% en 2002. Pendant la même période, les proportions des travailleurs familiaux sont diminuées de 24% en 2002 à 36,6% en 2007³. Cette situation qui semblait être positive vers la réduction du chômage a été aggravée par les crises sociales et politiques que le pays a connues de 2007 à 2010.

A travers ces données, on remarque que dans le pays, il existe encore très peu d'enquêtes approfondies sur le marché du travail et particulièrement celle relatives aux couches vulnérables, surtout les jeunes.

Les rares enquêtes qui se sont penchées sur le sujet n'en donnent qu'une image fragmentaire et non une mise à jour des indicateurs du marché de travail.

Ainsi, le constat est qu'en Guinée, la faiblesse de la collecte, du traitement et de la diffusion d'informations statistiques est l'un des obstacles important à la régularité des

¹ELEP de 2007 INS du Ministère du Plan

²ELEP de 2007 INS du Ministère du Plan

³Doc de stratégie de réduction de la pauvreté en Guinée 2011-2012.P.37

informations sur le marché de l'emploi et de la gestion rationnelle du chômage. Les politiques et programmes nationaux de promotion de l'emploi ainsi que les structures de prises de décision et de gestion de l'emploi en sont négativement influencées.

Un autre constat très important, concerne la baisse des niveaux de compétences des sortants des centres de formation professionnelle et universitaire. Cette faiblesse est souvent traduite par l'inadéquation des formations aux besoins du marché du travail.

Pour inverser toutes ces réalités, aucun rapport national, de nature à fournir toutes les informations fiables sur le marché national de l'emploi et de travail, n'a jusqu'ici pas réussi à fournir à l'organisation internationale du travail des informations fiables et non biaisées sur l'emploi. Ainsi aucune information consolidée et validée sur la Guinée ne figure dans les rapports mondiaux en emploi et sur le travail du Bureau International du Travail (BIT).

Dans le cadre du Programme Emploi Jeunes (PEJ) et du Plan-cadre d'Assistance des Nations Unies au Développement de la Guinée (UNDAF 2007-2011) initié pour la réalisation des OMD et la lutte contre la pauvreté, le gouvernement guinéen a formulé une recommandation sur la production du rapport national sur l'emploi en 2011. Cette Recommandation se rapporte à la réforme et à l'actualisation des stratégies et des politiques économiques et sociales de réduction de la pauvreté en Guinée (Réf. Doc UNDAF 2007-2011, P8.).

Objectifs

Les principaux objectifs de la collecte des données sont les suivants:

- ✓ Définir une situation de la main d'œuvre et du marché de référence permettant de disposer des informations de base fiables.
- ✓ Collecter l'ensemble des données relatives à la situation de la main d'œuvre, des entreprises et des branches d'activités.
- ✓ Tirer des renseignements en vue d'améliorer la collecte des données pour les prochaines années.
- ✓ Produire pour le gouvernement guinéen, les partenaires au développement et pour le secteur privé un rapport national sur la main d'œuvre en Guinée.

Cadre institutionnel

Cette enquête a été exécutée par l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE). Le directeur général de l'AGUIPE est le directeur du projet. Il a été

assisté par le chef de département de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers et le chef de département de la Promotion de l'Emploi. L'Agence Guinéenne pour la Promotion et de l'Emploi a travaillé en étroite collaboration avec des consultants pour la conception, la collecte et le traitement des données.

Échantillonnage

Au terme de l'atelier de formation des cadres des services utilisateurs et producteurs des statistiques de l'emploi et du travail tenu au Centre national de Perfectionnement en gestion à Donka, l'AGUIPE, en concertation étroite avec les cadres de l'INS présents lors de l'atelier de formation, a procédé à l'échantillonnage des entreprises à enquêter. Les données ont été collectées auprès des structures suivantes:

- ✓ Le ministère de la fonction publique et du Travail/Direction Nationale de la fonction publique ;
- ✓ Les organismes internationaux, les bureaux privés de placement, Projets et les Organisations Non Gouvernementales (ONG) ;
- ✓ Les Entreprises du secteur moderne (entreprises ordinaires).

La base de sondage utilisée a été fournie par l'AGUIPE regroupant l'ensemble des entreprises, des ONG et projets déclarés à son niveau. Un échantillon de 223 unités a été retenu par l'AGUIPE mais 223 entreprises soit 91% ont accepté de remplir les questionnaires.

Questionnaires

Deux types de questionnaires ont servi de support à la collecte des données sur la main d'œuvre. Il s'agit de :

- ✓ Questionnaire sur la main d'œuvre dans des entreprises du secteur formel : administré et rempli par les Directeurs des ressources Humaines des entreprises enquêtées ;
- ✓ Fiche d'enquête Fonction Publique : administré et rempli par les responsables du Ministère de la Fonction Publique à travers la Direction Nationale du Travail

Ces questionnaires ont été préparés par un consultant recruté par l'AGUIPE. Ils ont fait l'objet d'amendements et d'améliorations suite aux recommandations de la Réunion de démarrage et de concertation entre l'équipe chargée de la conception et le consultant chargé du traitement des données. La version finale du questionnaire a été revue et validée par les départements techniques de l'AGUIPE.

✓ *Questionnaire sur la main d'œuvre dans des entreprises du secteur formel*

Ce questionnaire collecte des informations générales sur les employés et les entreprises enquêtées. Quatre sections ont été développées dans ce questionnaire.

Section 1 : Elle recueille des informations sur certaines caractéristiques de l'entreprise (situation géographique de l'entreprise, type d'entreprise, branche d'activité, activité principale, activité secondaire, année d'ouverture, etc.).

Section 2 : Il comprend une fiche employée pour l'enregistrement des membres de l'entreprise, leurs caractéristiques socio démographiques (nom, sexe, âge, niveau d'instruction, formation initiale) ainsi que les renseignements relatifs à leur employabilité (type de contrat, durée de travail, situation syndicale, formation additionnelle, typologie des formations et durées, etc.).

Section 3 : Les questions relatives aux pertes d'emplois (probable perte d'emploi dans l'entreprise ainsi que certaines caractéristiques individuelles des personnes ayant perdues l'emploi au cours des 12 derniers mois et le motif de perte d'emploi) ont été abordées dans ce questionnaire. Une section a été réservée aux caractéristiques des demandeurs d'emplois au cours des 12 derniers mois. Par ailleurs, les perspectives d'emplois de certains types d'emplois et pour certaines personnes ont été renseignées dans les entreprises.

Section 4 : cette section aborde les crises et les menaces dans les entreprises au cours des 12 derniers mois.

✓ *Fiche d'enquête fonction publique*

Cette fiche comprend quatre sections. Elle a été administrée par le personnel de la Direction Nationale de l'Emploi et du Travail.

Section 1 : Identification : Cette section fournit des renseignements sur l'identification des services du département en charge de la fonction publique et du travail, sa zone de résidence (Préfecture/Commune), la date de l'enquête, les heures de début et de fin de l'entretien dans le service, le nom de l'enquêteur, le numéro du répondant principal ainsi que d'éventuels commentaires sur le questionnaire.

Section 2 : Effectif des agents de la fonction publique par département : Elle recueille des données sur l'effectif des agents de la fonction publique par département (secteur d'activité).

Section 3 : Effectif des agents de la fonction publique par sexe : Elle traite des effectifs de la fonction publique par sexe et par département Ministériel.

Section 4 : Effectif des agents de la fonction publique par Hiérarchie : Elle collecte des informations par Hiérarchie, par département et par sexe des fonctionnaires

Organisation de la collecte, du traitement et de l'analyse des données

✓ Enquête pilote

L'enquête pilote avait pour objectif de tester les questionnaires. Elle a été réalisée au sein de l'entreprise Guinée Alumina Corporation dans la commune de Kaloum pendant une journée. Les travaux ont été supervisés par les cadres de l'AGUIPE. Les enseignements qui en ont été tirés de l'enquête pilote ont permis de finaliser la méthodologie et le questionnaire.

✓ Recrutement et formation des agents de terrain

Les agents enquêteurs ont été recrutés parmi le personnel de l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE). Ces agents ont suivi une formation de deux jours pour maîtriser les concepts et définitions utilisés ainsi que le mode d'administration et de remplissage des questionnaires.

Cette formation a permis de familiariser les participants avec les outils d'enquête (questionnaires) et leur a donné l'occasion de formuler des remarques que le Consultant a prises en compte pour élaborer la version définitive de ces outils.

✓ Collecte des données

La collecte des données s'est déroulée pendant 45 jours. Cette opération a été exécutée par dix équipes. Un effectif de 44 agents de terrain a été retenu pour la collecte des données dont 37 agents enquêteurs et 7 contrôleurs.

Les questionnaires ont été administrés par les agents enquêteurs en collaboration avec les Directeurs des Ressources Humaines ou de leur représentant.

Les répondants (Directeur des Ressources Humaines ou son représentant) ayant mal rempli certains questionnaires, l'agent enquêteur sera systématiquement envoyé sur le terrain pour compléter l'information. Ce dispositif a permis de procéder au contrôle de tous les questionnaires remplis et de vérifier la cohérence des informations recueillies. A la fin de chaque journée, les questionnaires remplis étaient réceptionnés et contrôlés. Différents contrôles ont été effectués : le contrôle de cohérence interne et le contrôle d'exhaustivité des questionnaires remplis.

Le principal rôle de l'agent enquêteur était de deux ordres alternatifs :

- Administré le questionnaire aux répondants (Directeur des Ressources Humaines ou son représentant) si celui-ci est disponible
- Expliquer aux répondants (Directeur des Ressources Humaines ou son représentant) comment remplir le questionnaire, ce dernier pourra faire le travail au moment opportun.

C'est cette deuxième option qui a été beaucoup sollicitée par les répondants.

Ce dispositif a permis de procéder au contrôle de tous les questionnaires remplis et de vérifier la cohérence des informations recueillies. Différents contrôles ont été effectués : le contrôle de cohérence interne et le contrôle d'exhaustivité des questionnaires remplis.

✓ **Traitement des données**

Le traitement des données de l'enquête comprend les étapes de vérification des questionnaires, de saisie, d'apurement, de tabulation et d'analyse. Un consultant national (expert statisticien) a été recruté pour assurer cette opération.

✓ **La vérification et la codification :**

Elles ont été entamées le 20 Novembre 2011 avec les questionnaires au niveau de Conakry et ceux ramenés par les missions de supervision. Cette activité fut réalisée par huit agents (8) de l'AGUIPE. Leur travail a consisté à vérifier que chaque questionnaire a été correctement rempli sur le terrain. Si ce n'est pas le cas, ils corrigent les erreurs constatées avant de procéder à la codification des variables non pré-codées.

✓ **La saisie des données**

Des questionnaires vérifiées et codifiées ont été réalisés par huit (8) opérateurs qui avaient été auparavant formés à l'utilisation du programme de saisie. La saisie proprement dite a débuté le 1^{er} Décembre 2011. Un superviseur a assuré la répartition des questionnaires entre les opérateurs, la résolution des problèmes rencontrés et le contrôle des rendements. Le programme de saisie des données de l'enquête a été développé sur le logiciel **CSPRO**, permettant ainsi de réaliser, de manière optimale, les tests de cohérence des variables au moment de la saisie et de disposer, au terme de cette dernière, d'un fichier présentant un minimum de valeurs aberrantes.

✓ **La correction et tabulation des données**

La correction des données et la tabulation ont été assurées par le consultant statisticien recruté à cet effet. Les données saisies ont été corrigées et stockées au fur et à mesure. Ainsi, à la fin de la saisie, le consultant a édité les tableaux de données en

collaboration avec les cadres des départements de DOEM « Département Observatoire de l'Emploi et Métiers » et DPE « Département Promotion de l'Emploi ». Les logiciels CPro, SPSS ont été utilisés pour traiter les données de l'enquête.

L'analyse des données a été réalisée par un second consultant statisticien-démographe et les chefs de département de DOEM et DPE de l'AGUIPE. Le rapport de l'enquête a été rédigé sur la base d'un plan d'analyse qui a été discuté et accepté par tous les partenaires. Ils ont produit un rapport provisoire qui a été transmis aux partenaires pour critique et amendement.

1.3. Définition des concepts et indicateurs de l'étude

Le problème de la comparabilité des statistiques est fondamental à tous les niveaux (sous régional, régional et international). Cependant, cette comparabilité n'est possible qu'à la condition que les producteurs de statistiques utilisent des méthodologies communes, des nomenclatures et des normes et concepts sinon identiques, du moins assez proches. Au niveau international, cet aspect a toujours été pris en compte et des efforts importants à ce niveau ont abouti cette dernière décennie à la révision de plusieurs nomenclatures, à une mise à jour de la méthodologie d'élaboration des comptes nationaux qui a le mérite d'intégrer plus pleinement les réalités des pays en développement. Cette section de cette étude sur la main d'œuvre dans le secteur formel essaie de s'intégrer dans cette logique. Il adopte la position des instances internationales (BIT, UNSD) quand cela se doit, tout en ouvrant la voie à des adaptations au niveau des sous-régions d'intégration économique.

En effet, la définition de l'emploi, de l'activité ou de la main d'œuvre repose fondamentalement sur une certaine conception de l'organisation de l'économie et de la production qui prédomine dans les pays développés. On peut noter incidemment que dans le contexte de crise économique des années 70-80, les gouvernements et les statisticiens découvrent que ce mode d'organisation prévaut certes, mais est loin d'être le seul.

Le secteur moderne ou formel se définit comme l'ensemble des administrations d'État, des sociétés et entreprises publiques, privées et mixtes, des collectivités décentralisées, des organisations non- gouvernementales, des projets de longue durée et des actions coopératives. Les unités du secteur formel se démarquent du secteur informel et des activités traditionnelles de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche et elles se trouvent généralement dans le milieu urbain.

Au début des années d'indépendance, le monde des entreprises était dominé par le secteur d'état (entreprises publiques et parapubliques), le secteur privé était alors presque inexistant. Très vite, ces entreprises ont eu des difficultés de croissance. D'où la mise en place de programme d'ajustement pour restructurer ces entreprises à la dérive (Programme d'ajustement structurel des services et entreprises publiques).

Actuellement l'initiative privée est en plein essor grâce notamment à une volonté politique et à l'action des structures de promotion créées à cet effet par le gouvernement suite aux nombreux colloques et rencontres sur le secteur privé en Guinée

Cette conception définit ce qu'on appelle souvent secteur moderne, qui supposera, dans la majorité des pays au secteur traditionnel. On utilise aussi fréquemment les oppositions entre secteur formel et informel ou structuré ou non structuré. Il est souhaitable d'éviter l'usage du terme secteur moderne générateur d'ambiguïté. En effet, on s'intéresse ici au mode d'organisation de la production et non au type d'activité que secteur moderne évoque également. Par exemple une coopérative d'artisan traditionnel appartiendra indiscutablement au secteur formel (quoique non moderne), tandis qu'un petit artisan mécanicien fait partie du secteur informel (quoique moderne).

✓ **Une entreprise**

Une entreprise est une structure économique et sociale qui regroupe des moyens humains, matériels et immatériels (services) et financiers qui sont combinés de manière organisés pour fournir des biens et des services à des clients dans un environnement concurrentiel (marché) ou non concurrentiel (le monopole).

✓ **Une ONG**

Une ONG est toute organisation d'intérêt public qui ne relève ni de l'État ni d'une institution internationale. Les principaux critères définissant une ONG sont les suivants :

- L'origine privée de sa constitution
- Le but non lucratif de ses actions
- La notion d'intérêt public
- Son indépendance financière et politique

✓ **Un projet**

Un projet est un processus unique de transformation des ressources ayant pour but de réaliser d'une façon ponctuelle un extrait spécifique répondant à un ou des objectifs précis à l'intérieur des contraintes matériels, humains, temporaires et budgétaires.

✓ **Nomenclature des qualifications (des catégories socio professionnelles)**

Cadres supérieurs : ce sont des salariés le plus souvent occupés dans les fonctions d'administration, de conception, de contentieux, de finances ou d'études. Le Directeur général et le Directeur général adjoint, s'ils sont salariés de l'entreprise font partis.

Exemple : chef du personnel, chef comptable, Directeur financier, Directeur du contentieux, Directeur commercial, Directeur de production, Gestionnaire, ingénieurs, chef de division ou chef de département.

Agents de maîtrise : ce sont des salariés placés directement sous la responsabilité des cadres supérieurs ou ayant des fonctions d'encadreurs dans la production.

Exemple : le dessinateur industriel, technicien, dessinateur bâtiment, secrétaire de direction, agent comptable, infirmier d'État, chef de groupe ayant sous ses ordres au moins six ouvriers spécialisés, employé chargé de contrôle et de la surveillance d'un groupe de secteur de vente, contre maître, chef magasinier, gérant d'une station, surveillant des travaux publics, agent de maîtrise de fabrication, etc.

Ouvriers qualifiés : ce sont des salariés possédant le plus un CAP technique ou ayant des expériences équivalentes et exécutant des travaux qualifiés exigeant des connaissances professionnelles étendue dans la production, l'entretien et la réparation.

Exemple : soudeur, tisseur, cantonnier, câbleur, tôlier, fondeur, chauffeur, mécanicien chauffeur de transport en commun ou de semi-remorque ou remorque, mécanicien, mécanographe, maçon, plombier, électricien, etc.

Employé qualifiés : ce sont des salariés possédant le plus souvent un CAP ou des expériences équivalentes et occupés dans des fonctions d'administration, de commerce, de contentieux ou d'exportation.

Exemple : secrétaire dactylo, aide comptable, aide transitaire, employé de banque, standardiste, caissier, hôtesse d'accueil, vendeur principal, infirmier, magasinier, femme ou garçon de chambre, etc.

Ouvriers spécialisés : ce sont des salariés exécutant sur des machines-outils ou d'autres installations de production, des opérations simples ne nécessitant qu'une petite période d'adaptation.

Exemple : conducteur de machine, chauffeur, galvanisante, aide-ouvrier, sableur, etc.

Employés spécialisés : ce sont des salariés ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue : garçon de bureau, planton, poly copieur, employé de courrier, téléphoniste, secrétaire, etc.

Manœuvre : ce sont des salariés affectés à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni adaptation notamment la manutention et les travaux courants de nettoyage.

Exemple : manœuvre de nettoyage, garçon de course, gardien, boy, cuisinier, etc.

✓ **Taille des entreprises :**

L'étude se propose d'analyser, du point de vue de l'emploi, la taille des entreprises. Il faut donner un contenu précis à ces notions, respectant le plus possible l'homogénéité interne des entreprises étudiées. Le point de vue adopté définit déjà le critère de segmentation des entreprises qui sera le nombre d'employés total (y compris non-salariés et temporaires). Seules les bornes des différentes catégories d'entreprises restent à déterminer.

Il existe, en matière de taille d'entreprises, une classification internationale identifiant les micro-entreprises en dessous de 10 personnes, les petites entreprises entre 10 et 49 personnes, les moyennes entreprises entre 50 et 500 personnes, les grandes entreprises au-dessus de 500 personnes. Cette subdivision, valable en principe autant pour les pays en développement que pour les pays industrialisés, peut toutefois être aménagée au cas particulier de certains pays. Dans cette étude, nous avons maintenu la classification usuelle, ceci pour des raisons de comparaison internationales. Ainsi nous avons:

- ✓ les micro-entreprises employant entre 1 et 9 personnes, participant très faiblement au salariat et au revenu moyen modeste ;
- ✓ les petites entreprises employant entre 10 et 49 personnes, très majoritairement enregistrées mais fréquemment sans comptabilité formelle, donnant une large place au salariat (bien que souvent rétribué à la tâche), et dont les revenus moyens sont supérieurs à ceux des micro-entreprises ;

- ✓ les moyennes entreprises employant entre 50 et 500 personnes entièrement formelles; où le salaire fixe est le mode quasi-exclusif et dont les revenus moyens sont les plus élevés.
- ✓ Les grandes entreprises employant plus de 500 personnes entièrement formelles; où le salaire fixe est le mode quasi-exclusif et dont les revenus moyens sont les plus élevés.

GENERALITE

DESCRIPTION DES ENTREPRISES ENQUETEES

Ce chapitre porte sur certaines caractéristiques des entreprises, les caractéristiques socio démographiques et économiques des employés enquêtés telles que la structure par âge et sexe, le niveau d'instruction et la formation initiale.

2.1. Description des entreprises

✓ Situation géographique des entreprises

Parmi les 223 entreprises enquêtées 77,6% (173 entreprises) sont situées à Conakry et 22,4% (50 entreprises) à l'intérieur du pays. La quasi-totalité de ces entreprises sont confrontées aux problèmes d'électricité cela peut s'expliquer par le déficit énergétique signalé plus haut et par conséquent son impact sur le chiffre d'affaires et sur les perspectives d'embauche. Cette enquête a couvert les huit régions administratives du pays. L'examen du tableau A.2 en Annexe montre que la majorité des entreprises enquêtées résident à Conakry (77%). A l'opposé moins d'une entreprise sur quatre enquêtées (22,4%) résident à l'intérieur du pays (voir tableaux A.3 en Annexe). Le graphique 1 présente la répartition des entreprises enquêtées selon la situation géographique. Selon les résultats de cette enquête, seulement 5,4% (soit 12 entreprise) des entreprises sont situées en milieu rural.

Graphique 1 : Répartition des entreprises enquêtées par situation géographique



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

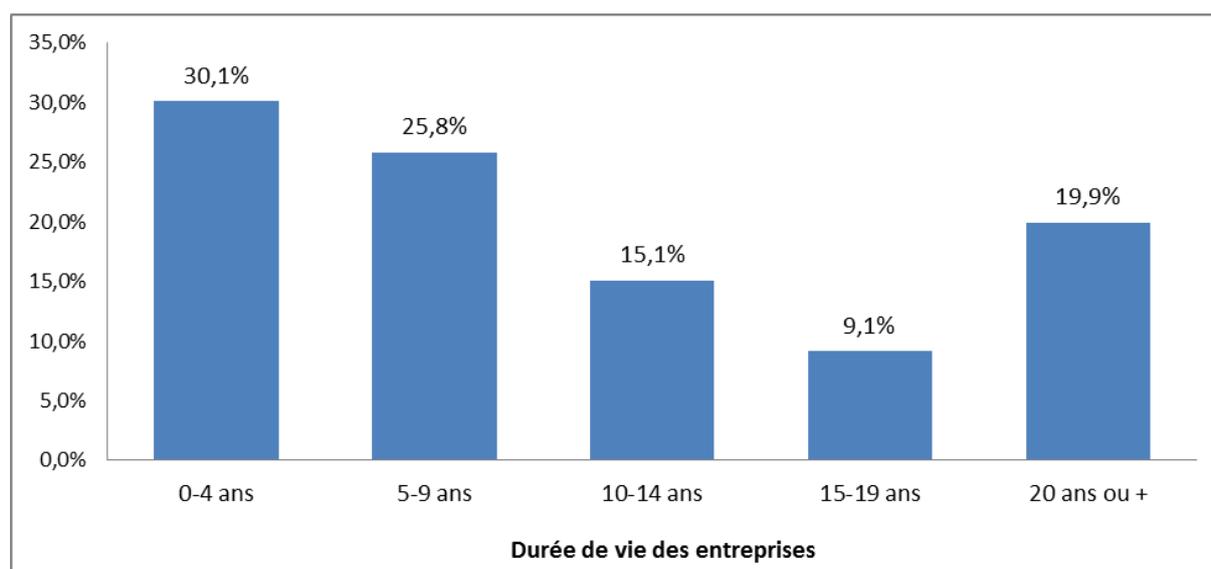
✓ Nationalité des entreprises

En ce qui concerne la nationalité des entreprises, les résultats de la collecte de données montrent que 76,8% des entreprises sont de nationalité guinéenne, 11,4% de nationalité africaine et 11,8% sont des multinationales ou d'autres continents.

✓ Durée de vie des entreprises

Le graphique 2 ci-dessous montre 30,1% des entreprises enquêtées ont une durée de vie de 0 à 4 ans. Ces entreprises, ont été créées du moment de la crise socio politique de 2007 jusqu'au moment de l'enquête en 2011. Pour une durée de vie allant de 0 à 19 ans, on constate que plus la durée de vie des entreprises augmente, moins la proportion des entreprises diminue. Près de 20% des entreprises ont une durée de vie supérieure ou égale à 20 ans. Par contre les entreprises âgées de 15 à 19 ans représentent 9,1% contre 15,1% des entreprises ayant une durée de vie de comprise entre 10-14 ans.

Graphique 2 : Distribution des entreprises enquêtées selon leur durée de vie d'activité



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

✓ Année de début des activités des entreprises

Le graphique 3 montre que seulement 2,7% des entreprises enquêtées ont été créées avant l'accession des militaires au pouvoir en 1984 ; en d'autre terme, sur 1000 entreprises évoluant sur le territoire guinéen, 27 d'entre elles ont été créées au moment de la révolution (voir tableau 1). Lorsque qu'on passe de 1984 à 1992, la proportion des entreprises enquêtées qui ont été créées pendant cette période se fixe à 21,0%. Selon

ces résultats, moins de 25% (23,7%) des entreprises en Guinée ont été créées avant l'accession du pays à la démocratie.

Après l'avènement de la Guinée à la démocratie, la proportion des entreprises créées s'est fortement augmentée. En passant de 13,4% pendant la période de 1993-1999 pour atteindre 24,7% pour la période de 2005-2009. Voir tableau 1.

Par ailleurs pour la période de 2010 et 2011, la proportion des entreprises enquêtées créées à cette époque est de 17,2% de l'ensemble des entreprises enquêtées.

Tableau 1 : Répartition des entreprises enquêtées selon l'année de création

	Effectifs	Pourcentage
Avant 1984	5	2,7%
de 1984-1992	39	21,0%
1993-1999	25	13,4%
2000-2004	39	21,0%
2005-2009	46	24,7%
2010-2011	32	17,2%
Total	186	100,0%

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

✓ **Activités principales**

Les données du tableau A.1 en Annexe indiquent la répartition des entreprises enquêtées selon l'activité principale exercée. L'observation de ces données permet de constater que ce sont les entreprises évoluant dans l'activité construction/BTP qui représentent la proportion la plus élevée des entreprises enquêtées (14%) suivi des entreprises qui ont déclaré comme activité principale le commerce général (8,1%) puis les prestations de services (6,7%). D'autres activités non négligeables ont été signalées par les répondants comme principales activités de leur entreprises, telles que : les activités des banques (5,4%), exploitation minières et carrières (4,5%), fabrication des matelas et autres (4,5%), l'hôtellerie et la surveillance privée/gardiennage qui représentent chacune 4%.

Les activités telles que agence de voyage, appui aux mutuelles, alimentation, audit/assistance, transport urbain, transport inter urbain, transport carburant, transit sont les moins représentées.

CARACTERISTIQUES DES EMPLOYES ENQUETES

Effectif des employés enquêtés dans les entreprises

Les résultats de l'enquête indiquent à travers les tableaux A.2 et A.3 en Annexe que sur les 245 entreprises échantillonnées, seulement 223 ont été entièrement couvertes soit un taux de réponse de 91%.

Concernant les renseignements sur les employés des entreprises, au total, 16 389 personnes ont été enquêtées dans les 223 entreprises dont 13 625 hommes (83,1%). Selon les résultats de l'analyse du tableau 2 ci-dessous, nous avons en moyenne 73 employés par entreprise enquêtée soit 61 hommes et 12 femmes. Selon ces mêmes résultats, 50% des entreprises ont un effectif inférieur ou égal à 15 employés. Par ailleurs, le nombre maximal de femmes dans les entreprises enquêtées est de 421 contre 1685 hommes. 35 entreprises enquêtées (soit 15,7%) n'ont aucune femme employée ; ce qui dénote que dans 51 des entreprises enquêtées (soit 22,9%), une seule femme est présent dans chaque entité. Voir tableau en Annexe.

Tableau 2 : Statistiques sur le personnel des entreprises enquêtées

Statistiques	Ensemble	Hommes	Femmes
Nombre d'entreprise	223	223	223
Moyenne des employés	73	61	12
Médiane des employés	15	12	2
Mode	6	3	1
Minimum	2	1	0
Maximum	1822	1685	421
Somme	16389	13625	2762
Centiles 25 %	6	5	1
centiles 75%	52	39	9

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

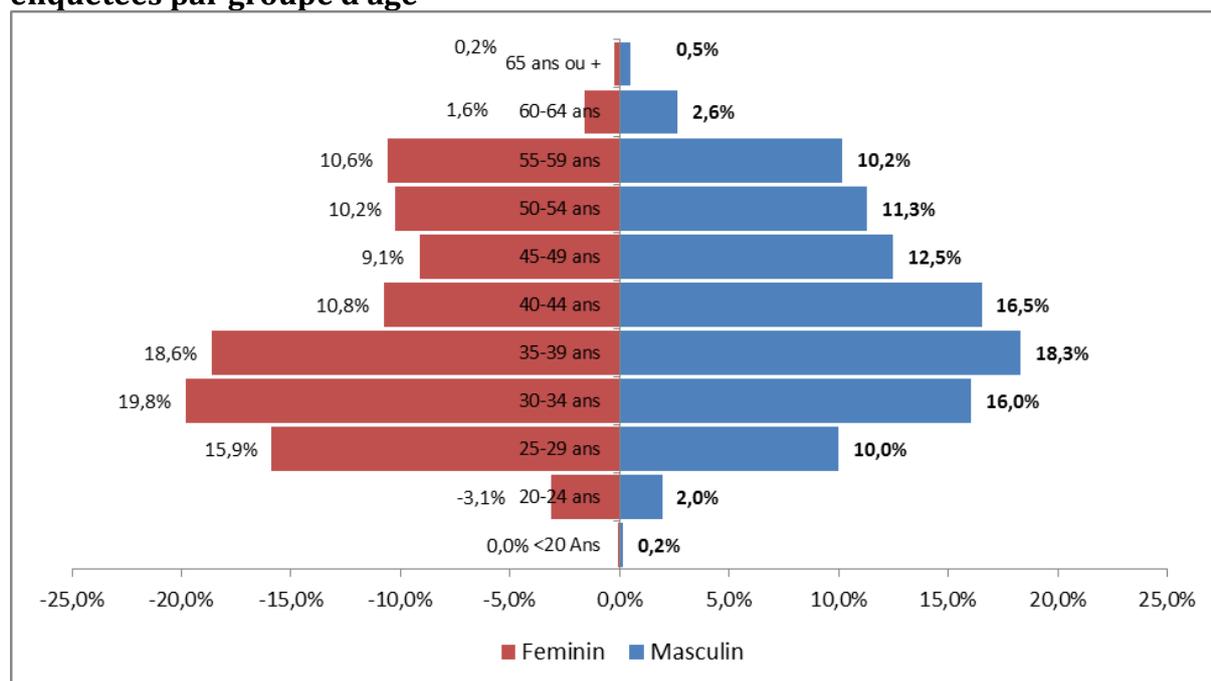
Au cours des douze derniers mois, 97 entreprises (43,5% des entreprises enquêtées) ont enregistré des demandes d'emplois. Exactement 858 demandeurs d'emploi ont été enregistrés. Au cours de la même période, 584 employés ont perdu leur emploi dans 88 entreprises enquêtées soit en moyenne 7 pertes d'emploi par entreprise ayant connu l'événement.

Structure par âge et sexe des employés enquêtés

L'enquête sur la main d'œuvre a permis de recueillir des informations sur la structure par âge et sexe des employés ainsi que certaines caractéristiques individuelles et relatives à l'emploi.

Dans l'ensemble, l'âge moyen des employés est estimé à 41,15 ans avec une disparité selon le sexe (39,5 ans pour les femmes et 41,5 ans pour les hommes). La pyramide des âges ci-dessous donne la distribution des employés des entreprises enquêtées par groupe d'âge

Graphique 3 : Pyramide des âges de la distribution des employés des entreprises enquêtées par groupe d'âge



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Les hommes de la tranche d'âge 35-39 ans sont les plus nombreux ils occupent 18,3% des hommes, suivi de leur aîné de 40-44 ans (16,5%). Parmi les hommes, les moins de 20 ans et ceux de 65 ans ou plus sont les moins représentés avec respectivement 0,2% et 0,5%. Quant aux jeunes employés âgés de 20-24 ans, ils représentent seulement 2% des hommes.

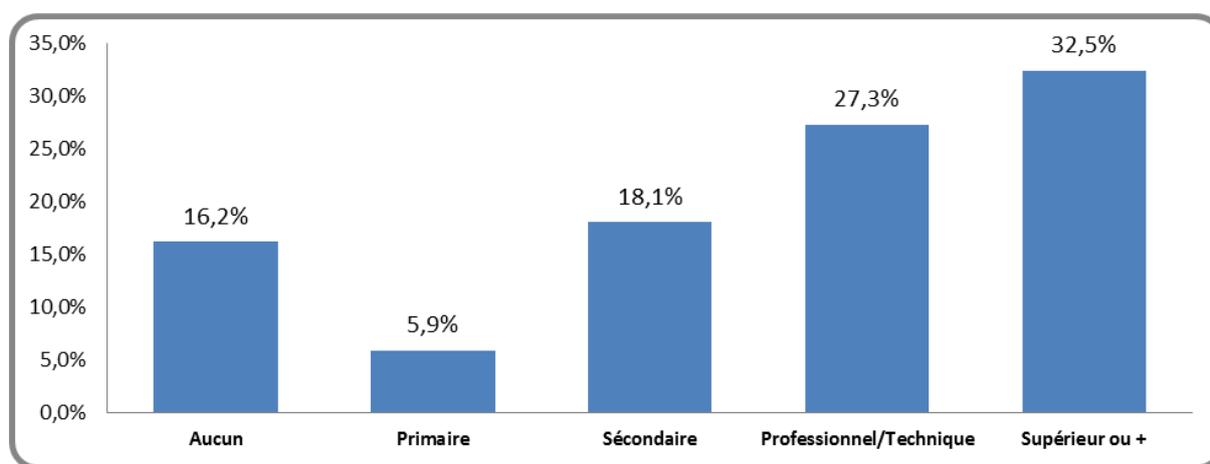
Quant aux femmes, les données de l'enquête ont montré que ce sont celles qui appartiennent à la tranche d'âge 30-35 ans qui sont les plus nombreuses (19,8%) suivi des femmes âgées de 35-39 ans (18,6%). Les jeunes femmes de moins de 25 ans, représentent 2,5% avec 0,2% des femmes de moins de 20 ans et 2% des femmes de 20 à 24 ans révolu.

Niveau d'instruction des employés

Le niveau d'instruction des employés d'une entreprise est un déterminant important dans leurs comportements en matière de production et un élément non négligeable dans l'analyse de la performance d'une entreprise.

Le graphique 4 ci-dessous montre que la majorité des employés (32,5%) sont du niveau supérieur. En effet, 16,2% des employés ont été déclarés n'avoir aucun niveau d'instruction contre 5,9% qui ont un niveau primaire seulement. Par ailleurs, plus de 27% des employés des entreprises enquêtées sont passés par des écoles professionnelles ou techniques.

Graphique 4 : Distribution des employés par niveau d'instruction



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

L'analyse du niveau d'instruction des employés selon quelques caractéristiques individuelles

Niveau d'instruction selon le sexe

L'analyse du niveau selon le sexe montre que parmi les hommes, ceux ayant le niveau d'instruction supérieur ou plus sont les plus nombreux dans les entreprises formelles avec 32,9% (voir tableau 3); suivi des hommes ayant fait des études professionnelles ou techniques avec 22,7%. Parmi cette catégorie de travailleurs (sexe masculin), ceux n'ayant aucun niveau représente une proportion très importante (19,3%).

Contrairement aux femmes travaillant dans les entreprises enquêtées, ce sont celles ayant fait des études professionnelles ou techniques qui sont les plus nombreuses. Près de la moitié des femmes (45,5%) sont passées par des institutions d'enseignement technique ou professionnels Parmi les femmes, les universitaires représentent 30,8% alors que celles qui n'ont jamais fréquenté représentent seulement 4,3%.

Tableau 3 : Niveau d'instruction des employés selon le sexe

Sexe		NIVEAU D'INSTRUCTION					Total
		Aucun niveau	Primaire	Secondaire	Professionnel	Supérieur ou +	
Masculin	Effectif	1561	522	1513	1840	2668	8104
	Proportion %	19,3%	6,4%	18,7%	22,7%	32,9%	
Féminin	Effectif	87	78	319	931	631	2046
	Proportion %	4,3%	3,8%	15,6%	45,5%	30,8%	
	Effectif	1648	600	1832	2771	3299	10150

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Le tableau 4 présente la distribution du niveau d'instruction des employés selon le groupe d'âge. Il révèle que 34,9% des employés appartenant à la tranche d'âge de 25-29 ans ont un niveau supérieur, contre 23,4% de niveau professionnel. Alors que parmi ceux de la tranche d'âge 57- 59 ans, 35,3% ont un niveau professionnel, contre 24,0% de niveau supérieur. Par ailleurs parmi ceux ayant 65 ans ou plus, 31,9% ont un niveau supérieur, contre 8,5% de niveau primaire et 14,9% de niveau secondaire. En plus parmi les employés appartenant à la tranche 20-24 ans, 40,0% n'ont aucun niveau contre 0% de niveau supérieur.

Tableau 4 : distribution du niveau d'instruction des employés selon le groupe d'âge

Groupe d'âge		NIVEAU D'INSTRUCTION					Total
		Aucun niveau	Primaire	Secondaire	Professionnel	Supérieur ou +	
<20 ans	Effectif	4	2	2	2	0	10
	Pourcentage %	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	,0%	
20-24 ans	Effectif	22	10	34	48	61	175
	Pourcentage %	12,6%	5,7%	19,4%	27,4%	34,9%	
25-29 ans	Effectif	100	48	121	232	491	992
	Pourcentage %	10,1%	4,8%	12,2%	23,4%	49,5%	
30-34 ans	Effectif	191	77	216	465	625	1574
	Pourcentage %	12,1%	4,9%	13,7%	29,5%	39,7%	
35-39 ans	Effectif	187	93	391	496	514	1681
	Pourcentage %	11,1%	5,5%	23,3%	29,5%	30,6%	
40-44 ans	Effectif	210	89	311	379	405	1394
	Pourcentage %	15,1%	6,4%	22,3%	27,2%	29,1%	
45-49 ans	Effectif	252	86	200	250	268	1056
	Pourcentage %	23,9%	8,1%	18,9%	23,7%	25,4%	
50-54 ans	Effectif	266	60	178	295	310	1109
	Pourcentage %	24,0%	5,4%	16,1%	26,6%	28,0%	
55-59 ans	Effectif	305	55	99	397	270	1126
	Pourcentage %	27,1%	4,9%	8,8%	35,3%	24,0%	
60-64 ans	Effectif	58	12	21	68	118	277
	Pourcentage %	20,9%	4,3%	7,6%	24,5%	42,6%	
65 ans ou +	Effectif	7	4	7	14	15	47
	Pourcentage %	14,9%	8,5%	14,9%	29,8%	31,9%	
	Effectif	1602	536	1580	2646	3077	9441
	Pourcentage %	17,0%	5,7%	16,7%	28,0%	32,6%	

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Diplôme le plus élevé

Les données du tableau 5 ci-dessous présente la répartition des employés selon le diplôme le plus élevé obtenu pendant le cursus scolaire/professionnel ou universitaire. Selon le diplôme obtenu, la proportion des employés enquêtés ayant le DES/Maitrise, le BTS (Brevet de Technicien Supérieur) et le CAP (Certificat d'Aptitude Professionnel) est plus élevé et est respectivement 31,5%, 23,1% et 17,0%. A l'opposé, elle représente moins de 5% au niveau des employés diplômés de DEA/Master (1,1%), Baccalauréat CEP (Certificat d'Etude Primaire (4,8%).

Tableau 5 : Répartition des employés selon le diplôme le plus élevé obtenu

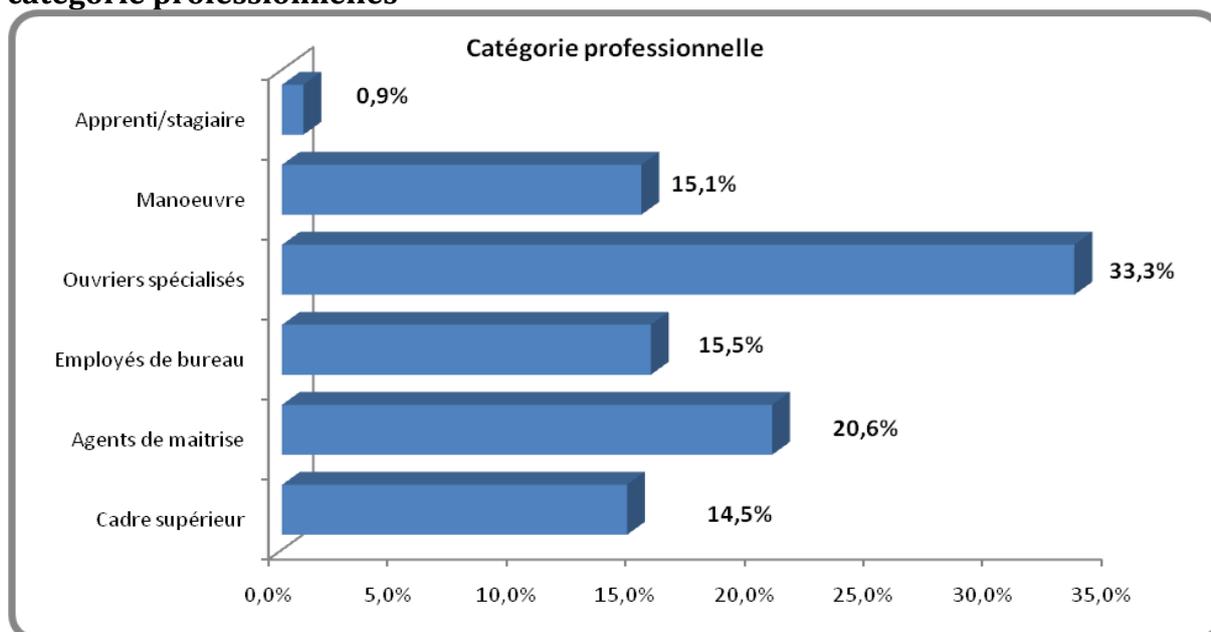
diplôme le plus élevé	Effectifs	Pourcentage
Aucun diplôme	477	5,6%
Certificat d'étude primaire (CEP)	413	4,8%
Brevet d'étude premier cycle(BEPC)	637	7,4%
Certificat d'aptitudes professionnel	1454	17,0%
Baccalauréat	334	3,9%
Brevet de technicien supérieur	1982	23,1%
Licence (BAC+3)	478	5,6%
DES, Maitrise (BAC+4)	2696	31,5%
Postuniversitaire (Master, DEA, DESS, PHD)	91	1,1%
Total	8562	100,0%

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Catégories socioprofessionnelles des employés

Du point de vue catégorie socioprofessionnelle des employés, les ouvriers spécialisés constituent la proportion la plus importante avec 33,3% (voir graphique 5) suivi des agents de maîtrise 20,6% et des employés de bureaux 15,5%. Les manœuvres; les cadres supérieurs et les stagiaires représentent les catégories d'employés les moins nombreux. Ils représentent respectivement 14,5%, 15,1% et 0,9% des travailleurs des entreprises privées.

Graphique 5 : Répartition des employés des entreprises enquêtées selon la catégorie professionnelle



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Formation initiale des employés

Cette partie fournit des informations détaillées sur la typologie de formations initiales des employés. La formation initiale d'un travailleur est celle que la personne avait reçue avant son recrutement au sein de l'entreprise.

Le tableau A.4 en Annexe montre que la proportion des employés ayant pour formation initiale la comptabilité/gestion est la plus élevée (10,8%) dont 42,0% de ces employés sont dans la branche d'activité Banques/Assurance/Affaires immobilières 18,3% dans la branche Transport/entrepôt/Communication. Les données montrent que la proportion des employés de formation surveillance/sécurité représente 7,5%. Les mécaniciens et les professionnels de télécommunication représentent respectivement 6% et 4,3%. Quant aux chauffeurs, ils représentent une proportion non négligeable des employés enquêtés (3,8%). Voir tableau A.4 en Annexe

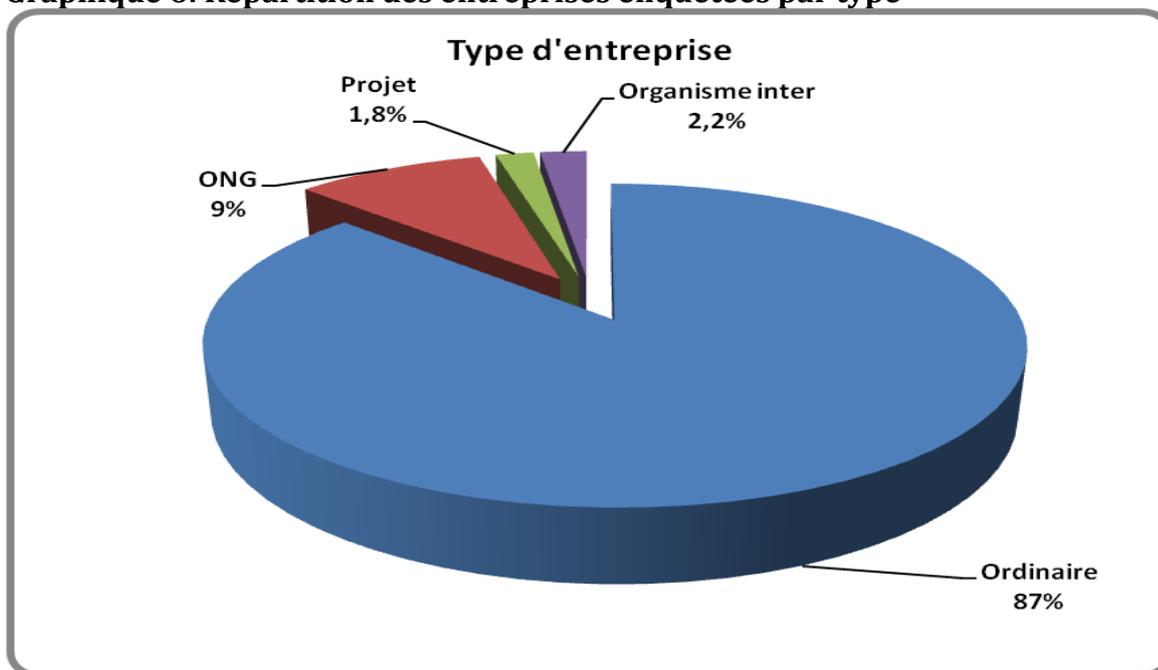
ENTREPRISE

TYPE, BRANCHE D'ACTIVITE DUREE DE VIE ET TAILLE DES ENTREPRISES

Type d'entreprises

Il ressort de l'analyse des données du graphique 6 que 87% des entreprises enquêtées sont ordinaires (télécommunication, transport, prestation de service, commerce général, mines, etc.) contre 9% des ONG et 1,8% des projets. Quant aux organismes internationaux, ils représentent 2,2% de l'échantillon enquêté.

Graphique 6: Répartition des entreprises enquêtées par type



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

L'analyse de type d'entreprise selon leurs caractéristiques contextuelle

✓ Situation géographique

Malgré que Conakry soit le principal pôle de concentration des entreprises (il recueille plus de trois quart des entreprises enquêtées), il ressort des données une inégale répartition des entreprises tant à Conakry qu'à l'intérieur du pays selon le type. Ainsi, à Conakry, 89,0% des entreprises enquêtées sont de type ordinaire (Sociétés minières, entreprises manufacturières, entreprises industrielles, des banques et assurances, commerce, prestation de service,...) contre 6,9% des ONG, 1,2% des Projets et 2,9% des Organismes internationaux (tableau 6). Quant aux entreprises situées à l'intérieur du

pays, huit sur dix sont ordinaires (80,0%). Seulement une entreprise de l'intérieur du pays sur 25 (4%) est un projet. Les ONG représentent 16% des entreprises de l'intérieur du pays. Aucun organisme international n'a été enquêté dans cette zone.

✓ **Nationalité des entreprises**

La quasi-totalité des entreprises de nationalité guinéenne est ordinaires (91,3%) contre 7,0% d'ONG, 1,2% des Projets. Voir tableau 6. L'essentiel des entreprises de nationalité Africaine est constituée d'entreprises ordinaires (100%). Par ailleurs, pour les entreprises des autres continents, les résultats montrent que 64,1% sont ordinaires contre 20,5% des ONG.

✓ **Année de début des activités des entreprises enquêtées**

Selon le type d'entreprise, toutes les entreprises enquêtées créées avant 1984 sont ordinaires. Par contre, les données montrent que 5,1% des institutions enquêtées étaient des ONG qui ont débuté leurs activités pendant la période de l'avènement de la deuxième République 1984 jusqu'en 1992. Après les premières élections démocratiques en Guinée (1994-1999), exactement 76% des entreprises créées à cette période étaient ordinaires et seulement 24% sont des ONG. La création des projets de développement n'a été une réalité que pendant la période 2005-2009. Ainsi, pour les entreprises créées pendant cette période, 87% sont ordinaires contre 8,7% d'ONG.

✓ **Taille des entreprises**

L'analyse des données du tableau 6 révèle que 85,5% des micros entreprises (taille < 10 employés) sont ordinaires contre 5,1% qui sont des ONG et 3,6% des projets. Par contre 81,7% des petites entreprises (taille comprise entre 10 et 49 employés) sont ordinaires, alors que 13,4% sont des ONG ; 1,2% des projets et 3,7% des organismes internationaux. Cependant, pour les moyennes entreprises dont la taille est comprise entre 50 à 500 employés la proportion des entreprises ordinaires représentent 96,2%, celle des ONG est de 3,8%. La quasi-totalité des entreprises de plus de 500 employés est ordinaire.

Tableau 6 : Distribution (%) des entreprises enquêtées selon les caractéristiques contextuelles suivant le type.

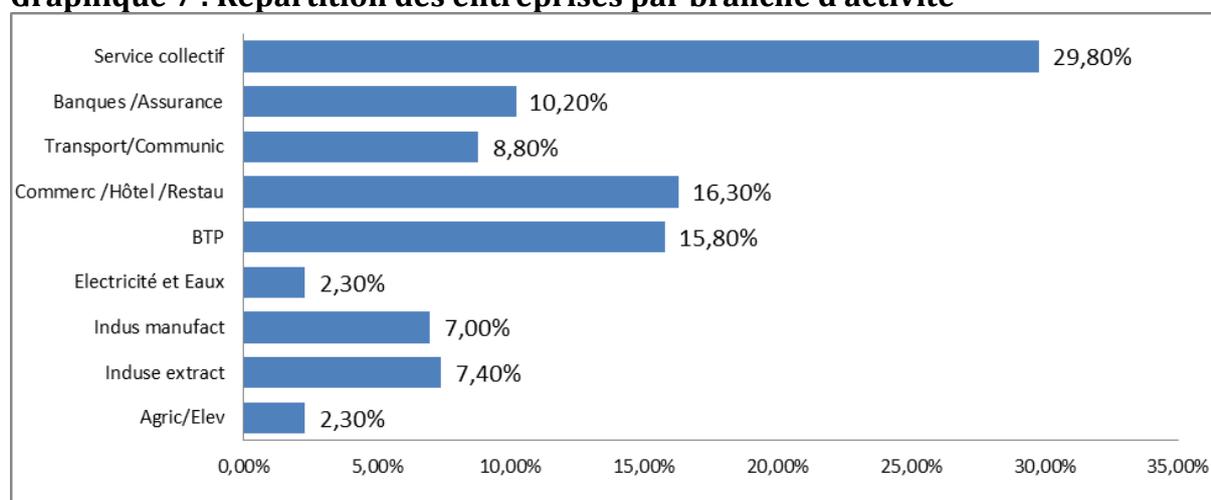
	Type d'entreprise				Effectif total
	Ordinaire	ONG	Projet	Organisme	
Situation géographique					
Intérieur du pays	80,0%	16,0%	4,0%	0,0%	
Conakry	89,0%	6,9%	1,2%	2,9%	
Nationalité					
Guinée	91,3%	7,0%	1,2%	0,6%	
Afrique	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Autre continent	64,1%	20,5%	5,1%	10,3%	
	87,0%	9,0%	1,8%	2,2%	
Branche d'activité					
Agriculture/Elevage/Pêche/Sylviculture	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Industrie extractive	93,8%	6,3%	0,0%	0,0%	
Industrie manufacturière	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Electricité et Eaux	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
TP/Bâtiment/Génie civil	91,2%	5,9%	2,9%	0,0%	
Commerce/Hôtel/Restaurant	97,1%	0,0%	2,9%	0,0%	
Transport/entrepôt/Communication	94,7%	0,0%	5,3%	0,0%	
Banques/Assurance/Affaire immobilière	95,5%	0,0%	0,0%	4,5%	
Services rendus aux collectivités/Développement	68,8%	25,0%	1,6%	4,7%	
Année d'ouverture					
Avant 1984	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
de 1984-1992	87,2%	5,1%	0,0%	7,7%	
1993-1999	76,0%	24,0%	0,0%	0,0%	
2000-2004	89,7%	10,3%	0,0%	0,0%	
2005-2009	87,0%	8,7%	4,3%	0,0%	
2010-2011	90,6%	6,3%	3,1%	0,0%	
Non déclare ou NSP	86,5%	5,4%	2,7%	5,4%	
Taille d'entreprise					
Micro entreprise	85,5%	8,4%	3,6%	2,4%	
Petite entreprise	81,7%	13,4%	1,2%	3,7%	
Moyenne entreprise	96,2%	3,8%	0,0%	0,0%	
Grande entreprise	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	87,0%	9,0%	1,8%	2,2%	

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Branche d'activité des entreprises⁴

L'enquête a distingué neuf branches d'activités. Le graphique ci-dessous montre que la proportion des entreprises de la branche d'activité services rendus aux collectivités/développement regorgent la plus forte proportion avec 29,8% suivi des entreprises de la branche TP/Bâtiment/Génie Civil et Commerce/Hôtel/Restaurant avec une proportion identique de 15,8% chacune (voir graphique 7). Ensuite, viennent les entreprises évoluant dans les branches Banques/Assurances/Affaires Immobilières (10,2%), les transports/entrepôts/Communications (9,3%), les Industries extractives (7,4%), les Industries Manufacturières (7%), agriculture/Elevage/Pêche/Sylviculture et Electricité et Eaux (2,3%).

Graphique 7 : Répartition des entreprises par branche d'activité



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

L'analyse de la branche d'activité des entreprises selon leurs caractéristiques contextuelle

✓ Situation géographique

Du point de vue situation géographique, on constate une prédominance des entreprises de la branche services rendus aux collectivités/Développement tant à l'intérieur du pays (36% des entreprises) qu'à Conakry (267,9% des entreprises) (tableau 7). A Conakry et

⁴Les branches d'activités retenues dans l'étude sont : **B1=** Agriculture/Elevage/Pêche/Sylviculture ; **B2=** Industrie extractive ; **B3=** Industrie manufacturière ; **B4=** Electricité/Eau ; **B5=** TP/Bâtiment/Génie civil ; **B6=** Commerce/Hôtellerie/Restauration, **B7=** Transport/entrepôt/Communication ; **B8=** Banques/ Assurance/ Affaire immobilière, **B9=** Services rendus aux collectivités/Développement

à l'intérieur du pays, la branche d'activité Electricité et Eaux est moins représentée avec 2,4% des entreprises de Conakry et 2% de celles de l'intérieur du pays. A Conakry, les entreprises évoluant dans la branche Commerce/Hôtellerie et Restauration représentent 18,2% contre 17% pour les entreprises de la branche Travaux publics/Bâtiments. A l'intérieur du pays, ce sont les industries extractives (mines, carrières, unités industrielles, etc.) qui viennent en deuxième position (14%) suivie des industries manufacturières (14%).

✓ **Type d'entreprise**

Du point de vue type d'entreprise, l'analyse des données du tableau 7 révèle que 23,4% des entreprises ordinaires évoluent dans les services rendus au collectivités/Développement contre 18,1% qui évoluent dans le commerce/hôtellerie ou restauration. Seulement 2,7% des entreprises ordinaires enquêtées évoluent dans l'agriculture/élevage/pêche/sylviculture. Parmi les ONG, plus de 84% évoluent dans les services rendus au collectivités/Développement. Parmi les projets enquêtés, ils évoluent à des proportions égales dans les branches d'activités services rendus au collectivités/Développement (25%), transport/communication/entrepôt (25%), BTP (25%) et commerce/hôtellerie/restauration (25%).

✓ **Nationalité des entreprises**

Quelque soit la nationalité des entreprises, celles évoluant dans la branche d'activité « services rendus aux collectivités/Développement » représentent la proportion la plus élevée avec respectivement 27,9% des entreprises Guinéenne, 27,3% des entreprises africaines et 38,5% des entreprises des autres continents. En outre, aucune entreprise de nationalité non guinéenne n'a été enquêtée dans la branche d'activité Électricité/Eaux. Ces entreprises, représentent (3%) des entreprises guinéennes enquêtées.

✓ **Date de création**

Selon les résultats de cette enquête, parmi les entreprises créées avant l'accession des militaires au pouvoir en Guinée (avant 1984), 20% d'entre elles évoluent dans les industries manufacturières. Pour les entreprises créées pendant cette période, aucune n'évoluent actuellement dans les branches électricité/eaux, agriculture/élevage/sylviculture et dans l'hôtellerie/restauration. Pour les entreprises

créées pendant la période de 1993 à 1999, exactement 37,5% évoluent actuellement dans la branche service rendu aux collectivités/développement, 25% dans le commerce/hôtellerie/restauration et seulement 4,2% dans l'agriculture/élevage/pêche. Les nouvelles entreprises (créées dans la période de 2010 à 2011), 54,8% évoluent dans la branche « services rendus aux collectivités » contre 5,7% dans les industries extractives.

✓ **Taille de l'entreprise**

L'analyse des résultats montre que parmi les entreprises de taille supérieure à 500 employés, 20% évoluent dans les branches transport/communication/entrepôt (20%) et la même proportion dans la branche électricité/eaux. Les trois cinquième des entreprises de grandes tailles évoluent dans les industries extractives (60%).

Par ailleurs, parmi les entreprises de taille moyenne (50-500 employés), 22,6% évoluent dans les banques/Assurances contre 13,2% dans les industries manufacturières. Les entreprises de branches d'activités services rendus au collectivités/Développement, transport/communication et BTP représentent respectivement 13,2%, 13,2% et 11,3%. Les micros entreprises et les petites entreprises évoluent dans la branche services rendus au collectivités/Développement avec respectivement 37,7% et 35%. Plus de 23% des micros entreprises évoluent dans les activités de BTP contre 24,7% dans le commerce/hôtellerie/restauration.

Tableau 7: répartition (%) des entreprises enquêtées selon les caractéristiques contextuelles suivant la branche d'activité

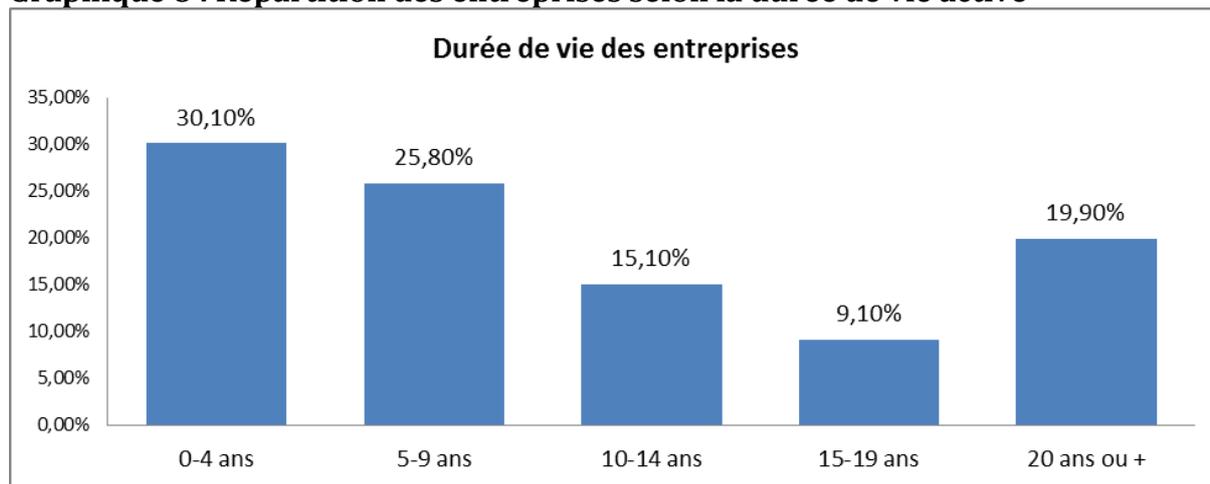
	Branche d'activité									Effectif total
	Agriculture /Elevage /Pêche/Sylviculture	Industrie extractive	Industrie manufacturière	Électricité et Eaux	TP/Bâtiment /Génie civil	Commerce/ Hôtel /Restaurant	Transport/ entrepôt/ Communication	Banque s/Assurance/ Affaire immobilière	Services rendus aux collectivités/ Développement	
Situation géographique										
Intérieur du pays	4,0%	14,0%	14,0%	2,0%	12,0%	10,0%	4,0%	4,0%	36,0%	
Conakry	1,8%	5,5%	4,8%	2,4%	17,0%	18,2%	10,3%	12,1%	27,9%	
Nationalité de l'entreprise										
Guinée	2,4%	5,5%	6,7%	3,0%	16,4%	18,2%	9,7%	10,3%	27,9%	
Afrique		9,1%			18,2%	9,1%	9,1%	27,3%	27,3%	
Autre continent	2,6%	15,4%	10,3%		12,8%	10,3%	5,1%	5,1%	38,5%	
Date d'ouverture de l'entreprise										
Avant 1984			20,0%		20,0%		20,0%	20,0%	20,0%	
1984-1992	7,9%	5,3%	7,9%	5,3%	5,3%	23,7%	2,6%	21,1%	21,1%	
1993-1999	4,2%	4,2%	4,2%		12,5%	25,0%	8,3%	4,2%	37,5%	
2000-2004		10,3%	10,3%	2,6%	23,1%	25,6%	10,3%	2,6%	15,4%	
2005-2009		9,3%		2,3%	25,6%	11,6%	11,6%	9,3%	30,2%	
2010-2011	3,2%	9,7%			6,5%	9,7%	3,2%	12,9%	54,8%	
Mal définie		5,7%	17,1%	2,9%	17,1%	5,7%	14,3%	8,6%	28,6%	
Taille de l'entreprise										
Micro entrepris	1,3%	2,6%	1,3%	1,3%	23,4%	24,7%	6,5%	1,3%	37,7%	
Petite entrepris	5,0%	8,8%	8,8%		12,5%	11,3%	7,5%	11,3%	35,0%	
Moyenne entre		7,5%	13,2%	5,7%	11,3%	13,2%	13,2%	22,6%	13,2%	
Grande entrepr		60,0%		20,0%			20,0%			
Type d'entreprise										
Ordinaire	2,7%	8,0%	8,0%	2,7%	16,5%	18,1%	9,6%	11,2%	23,4%	
ONG		5,3%			10,5%				84,2%	
Projet					25,0%	25,0%	25,0%		25,0%	
Organisme inte								25,0%	75,0%	
	2,3%	7,4%	7,0%	2,3%	15,8%	16,3%	8,8%	10,2%	29,8%	

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Durée de vie des entreprises

L'enquête sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles a permis de recueillir des données sur la date de création des entreprises. De cette variable, la durée de vie des entreprises a été appréhendée. Parmi les entreprises enquêtées, 30,1% ont moins de 5 ans depuis leur création contre 9,1% qui sont créées depuis 15 à 19 ans. Parmi les entreprises de l'échantillon, près de 20% (19,9%) ont 20 ans ou plus de durée de vie. Voir graphique 8.

Graphique 8 : Répartition des entreprises selon la durée de vie active



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

L'analyse de la durée de vie des entreprises selon leurs caractéristiques contextuelles

✓ Situation géographique

Les résultats du tableau 8 montrent que parmi les entreprises situées dans la ville de Conakry, 30,1% ont été créées depuis moins de 5 ans contre 22,4% qui sont entre 5 et 9 ans de vie active. Seulement 9,1% des entreprises enquêtées ont une durée de vie de 15-19 ans. Parmi les entreprises situées à l'intérieur du pays, les résultats montrent que 30,2% ont moins de 5 années de durée de vie active contre 37,2% qui ont entre 5 et 9 années de vie active. Les entreprises âgées de 20 ans ou plus sont les moins représentées à l'intérieur du pays, elles représentent 9,3% dans cette localité.

✓ Nationalité des entreprises

L'analyse de la durée de vie selon la nationalité des entreprises montre que 26,4% des entreprises guinéennes enquêtées ont moins de cinq ans contre 63,6% des entreprises africaines et 35,5% des entreprises des autres continents ou multinationales.

Par ailleurs, au niveau des entreprises africaines (voir tableau ci-dessous), on remarque que seulement 9,1% ont 20 années ou plus de durée de vie active contre 20,1% pour les entreprises guinéennes et 22,6% pour les multinationales ou les entreprises des autres continents.

Taille des entreprises

L'analyse de la durée de vie des entreprises selon la taille montre que 47,3% des micros entreprises ont moins de 5 ans contre 20% des petites entreprises et 18,4% des moyennes entreprises. Par contre, les micros entreprises sont moins représentées parmi les 20 ans ou plus. Au moment de l'enquête, les données ont révélé qu'une grande entreprise sur deux a une durée de vie active de 10 à 14 ans contre une entreprise sur quatre qui a 20 ans ou plus. Parmi les moyennes entreprises, celles ayant 20 années ou plus de durée de vie active sont les plus nombreuses, elles représentent 39,5% contre 18,4% qui ont moins de 5 ans.

Type d'entreprise

Les données de l'enquête montrent que parmi les entreprises ordinaires, exactement 30,2% ont moins de 5 ans contre 19,8% qui ont 20 ans ou plus et 13% qui ont entre 10 et 14 années de durée de vie active. Aucune ONG n'a une durée de vie de plus de 15 ans. Par contre, 27,8% des ONG ont moins de 5 ans contre 38,9% qui ont entre 10 et 14 années de durée de vie active.

Parmi les projets enquêtés, 66,7% ont moins de 5 années de vie active contre 33,3% qui ont entre 5 et 10 ans. Tous les organismes internationaux enquêtés ont 20 années ou plus de durée de vie active en Guinée.

Tableau 8: répartition (%) des entreprises enquêtées selon les caractéristiques contextuelles suivant la branche d'activité

	DUREE DE VIE DES ENTREPRISES					
	0-4 ans	5-9 ans	10-14 ans	15-19 ans	20 ans ou +	
Situation géographique						
Intérieur du pays	30,2%	37,2%	11,6%	11,6%	9,3%	
Conakry	30,1%	22,4%	16,1%	8,4%	23,1%	
Nationalité des entreprises						
Guinée	26,4%	25,7%	16,7%	11,1%	20,1%	
Afrique	63,6%	18,2%	9,1%		9,1%	
Autre continent	35,5%	29,0%	9,7%	3,2%	22,6%	
Taille des entreprises						
Micro entreprise	47,3%	28,4%	12,2%	5,4%	6,8%	
Petite entreprise	20,0%	27,1%	18,6%	11,4%	22,9%	
Moyenne entreprise	18,4%	21,1%	10,5%	10,5%	39,5%	
Grande entreprise			50,0%	25,0%	25,0%	
Type d'entreprise						
Ordinaire	30,2%	26,5%	13,0%	10,5%	19,8%	
ONG	27,8%	22,2%	38,9%		11,1%	
Projet	66,7%	33,3%				
Organisme international					100,0%	
	30,1%	25,8%	15,1%	9,1%	19,9%	

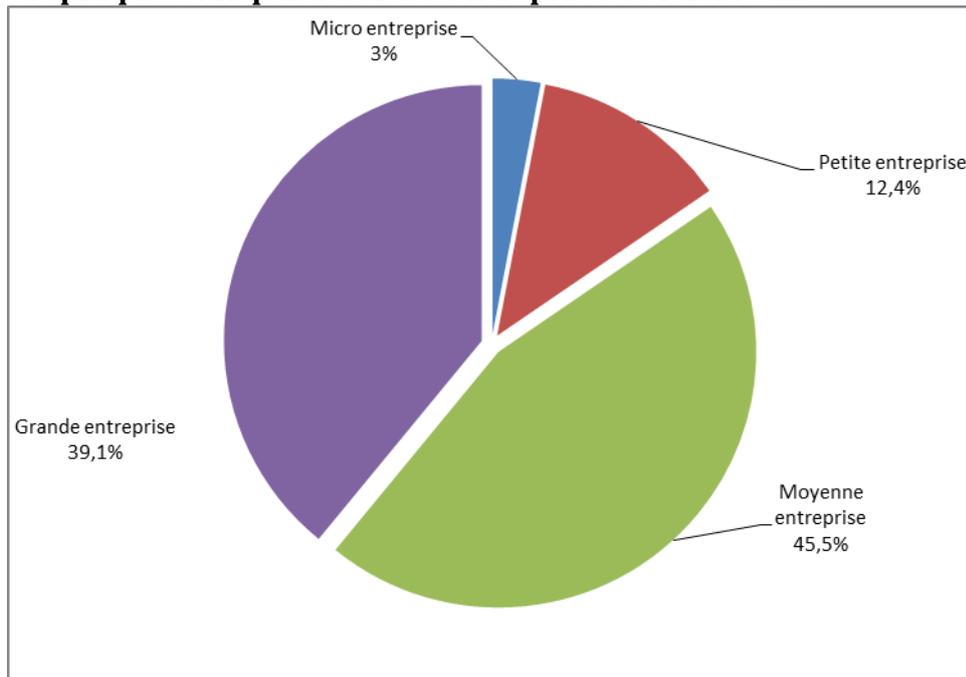
Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Taille des entreprises

Les statistiques officielles en matière d'emplois ne permettent pas de fournir une analyse satisfaisante de la situation de l'emploi dans le secteur formel. Le problème se complique lorsqu'il s'agit d'évaluer l'effet global des entreprises informelles sur l'emploi, il n'existe pas d'estimation annuelle des effectifs de ce secteur et les tâcherons locaux emploient le plus souvent des aides familiaux qui sont assimilés aux parents par le service de la main d'œuvre.

Le graphique 9 ci-dessous montre que seulement 3% des entreprises enquêtées sont micros entreprises contre 12,4% des petites entreprises, 45,5% des moyennes entreprises et 39,1% des grandes entreprises.

Graphique 9 : Répartition des entreprises selon la taille



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

L'analyse de la taille des entreprises selon leurs caractéristiques contextuelles

Situation géographique

Parmi les entreprises enquêtées dans la ville de Conakry, seulement 2,6% sont des micros entreprises contre 10,3% des petites entreprises. Les grandes entreprises représentent 38,2% à Conakry contre 48,9% des moyennes entreprises. Quant aux entreprises situées à l'intérieur du pays, seulement 2,5% sont des micros contre 52,8% des moyennes et 30,9% des grandes entreprises. Voir tableau 9.

Type d'entreprise

Parmi les entreprises ordinaires, la proportion des micros entreprises (50,2%) est la plus élevée suivie des grandes entreprises (38,2%). Quant aux petites entreprises, elles représentent 9,4% des entreprises ordinaires. Toutes les grandes entreprises sont ordinaires.

Cependant, 40,2% des ONG sont des petites entreprises contre 70,9% des projets et 85,5% des organismes internationaux.

Branche d'activité

L'augmentation des micros entreprises est beaucoup plus constatée au niveau de la branche BTP/construction (10,8%) suivi du commerce/hôtellerie/restauration (7,6%)

et des Services rendus aux collectivités (7,1%). Dans la branche d'activité agriculture/élevage/pêche, les petites entreprises représentent 93,7% contre 4,6% dans les industries extractives et 0% dans le secteur électricité/eaux. Les grandes entreprises sont retrouvées dans les branches industries extractives (88,6%), électricité/eaux (54,6%) et transport/entrepôt/communication (46,9%).

Nationalité

Le tableau 9 montre que 74,2% des entreprises de nationalité africaines sont grandes contre 29,5% des entreprises guinéennes. Parmi les entreprises guinéennes, 54,9% sont de taille moyenne contre 12,4% qui sont des petites entreprises. Les micros entreprises guinéennes représentent 3,2%.

Durée de vie active des entreprises

En se basant sur les données du tableau 9, on constate que 69,7% des entreprises de moins de 5 ans sont de taille moyenne contre 18,9% qui sont de petites tailles et 11,5% sont des micros entreprises. Dans la catégorie des entreprises ayant 20 années ou plus de durée de vie, les résultats montrent que les deux tiers (64%) sont des moyennes entreprises alors que les grandes entreprises représentent 22,1%.

Tableau 9: répartition (%) des entreprises enquêtées selon les caractéristiques contextuelles suivant la catégorie de taille

	TAILLE DE L'ENTREPRISE				
	Micro entreprise	Petite entreprise	Moyenne entreprise	Grande entreprise	
Situation géographique					
Intérieur du pays	2,5%	13,7%	52,8%	30,9%	
Conakry	2,6%	10,3%	48,9%	38,2%	
Type d'entreprise					
Ordinaire	2,2%	9,4%	50,2%	38,2%	
ONG	8,5%	40,2%	51,4%		
Projet	29,1%	70,9%			
Organisme international	14,4%	85,6%			
Branche d'activité					
Agriculture/Elevage/Pêche/Sylviculture	6,3%	93,7%			
Industrie extractive	,2%	4,6%	6,6%	88,6%	
Industrie manufacturière	,5%	8,8%	90,7%		
Electricité et Eaux	,2%		45,2%	54,6%	
TP/Bâtiment/Génie civil	10,8%	18,2%	71,0%		
Commerce/Hôtel/Restaurant	7,6%	15,9%	76,5%		
Transport/entrepôt/Communication	1,1%	5,9%	46,1%	46,9%	
Banques/Assurance/Affaire immobilière	,3%	12,8%	86,9%		
Services rendus aux collectivités	7,1%	26,2%	66,6%		
Nationalité des entreprises					
Guinée	3,2%	12,4%	54,9%	29,5%	
Afrique	1,2%	3,7%	20,9%	74,2%	
Autre continent	1,9%	12,1%	53,4%	32,7%	
Durée de vie des entreprises					
0-4 ans	11,5%	18,9%	69,7%		
5-9 ans	8,0%	24,2%	67,8%		
10-14 ans	1,1%	7,3%	23,4%	68,3%	
15-19 ans	,7%	8,7%	29,6%	61,1%	
20 ans ou +	,8%	13,0%	64,0%	22,1%	
	3,0%	12,4%	45,5%	39,1%	

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

PERTE, DEMANDE ET PERSPECTIVE D'EMPLOIS DES ENTREPRISES

Perte d'emploi

De nos jours, la perte d'emploi survient dans un contexte marqué par une crise économique sans précédent et une crise du management et de leadership. La perte d'emploi, même accompagnée de dispositions compensatrices, soustrait au salarié un cadre qui contribue à l'expression de son identité et à sa capacité à se projeter dans le futur. Elle intervient souvent au terme d'un processus complexe, éprouvant, quelques fois souterrain, parfois tumultueux, source potentielle de sentiments de culpabilité, d'échec personnel, de s'être fait avoir, de colère, d'exclusion. La confiance en soi du salarié et l'estime qu'il se porte sont mises à l'épreuve, parfois jusqu'au désarroi, ce sentiment d'impuissance et de perte des repères.

Dans cette section, sont examinés successivement les entreprises ayant connu des ruptures d'emploi, les caractéristiques des personnes ayant perdu l'emploi selon la typologie de l'entreprise

Situation des entreprises ayant connu des ruptures d'emploi

Environ deux entreprises sur cinq (39,5%) ont connu des pertes d'emploi au cours des 12 derniers mois. Dans la zone spéciale de Conakry, les résultats montrent qu'il y eu perte d'emploi dans 42,4% des entreprises enquêtées. Par contre, à l'intérieur du pays, la rupture de contrat a été constaté trois entreprises sur dix (31,3%). Voir tableau 10.

Quelque soit le motif de perte d'emploi, les résultats de cette analyse montrent que c'est dans les ONG où la proportion de perte d'emploi est élevée (60%) suivi des entreprises ordinaires 39,3%. Quant aux organismes internationaux, seulement 20% d'entre elles ont connu au moins une perte d'emploi.

En tenant compte de la nationalité des entreprises enquêtées, pour la période des 12 derniers mois avant l'enquête, on remarque que la perte d'emploi est plus prononcée dans les entreprises de nationalité non africaine (42,1% de ces entreprises ont connu au moins une perte d'emploi) alors que dans les entreprises africaines, 25% d'entre elles ont connus une perte d'emploi. D'après les informations recueillies lors de cette étude, 40,6% des entreprises de nationalité guinéenne ont connu de pertes d'emploi au cours des douze derniers mois avant l'enquête.

Concernant la branche d'activité de l'entreprise, il ressort que dans près de six entreprises sur dix (57,1%) évoluant dans la branche d'activité banques ou assurances ont fait l'objet d'au moins une perte d'emploi. Contre 41,2% des entreprises évoluant dans la branche Bâtiment/Génie civil et TP et 42,1% des entreprises évoluant dans la télécommunication/Transport/Entrepôt. Parmi les entreprises évoluant dans la branche électricité/Eaux, seulement une entreprise sur cinq (20%) a connu la perte d'emploi au cours des douze derniers mois.

Par rapport à la durée de vie des entreprises, les résultats de l'enquête montrent que c'est dans les entreprises ayant une durée de vie de 10 à 14 ans où les pertes d'emploi sont récurrentes (55,6% de ces entreprises ont connu au moins une perte d'emploi au cours des 12 derniers mois avant l'enquête) suivi des entreprises ayant 20 ans ou plus (54,1%). Pour les entreprises nées pendant la période de 2007-2011 (les nouvelles entreprises ayant moins de 5 ans), seulement 29,1% ont connu la perte d'emploi pendant la période de référence contre 42,6% pour les entreprises ayant entre 5-9 années de vie active.

L'analyse selon la taille des entreprises montre que c'est dans les moyennes entreprises que la perte d'emploi est récurrente en Guinée. Les résultats montrent que 53,8% de ces entreprises ont connu de perte d'emploi au cours des douze derniers mois avant l'enquête. Par contre, dans les micros entreprises (taille inférieur à 10 personnes), seulement 24,1% ont connu de perte d'emploi contre 47,5 % dans les petites entreprises (taille comprise entre 10 et 50 employés). On notera également que quatre grandes entreprises sur dix ont connu la perte d'emploi.

Tableau 10: répartition des entreprises enquêtées ayant enregistrées des pertes d'emploi depuis 2010 jusqu'au moment de l'enquête suivant les caractéristiques de l'entreprise

	Perte d'emploi dans l'entreprises		Total
	Oui	Non	
Intérieur du pays	15 31,3%	33 68,8%	48
Conakry	73 42,4%	99 57,6%	172
Nationalité			
Guinée	69 40,6%	101 59,4%	170
Afrique	3 25,0%	9 75,0%	12
Autre continent	16 42,1%	22 57,9%	38
Taille de l'entreprise			
Micro entreprise	20 24,1%	63 75,9%	83
Petite entreprise	38 47,5%	42 52,5%	80
Moyenne entreprise	28 53,8%	24 46,2%	52
Grande entreprise	2 40,0%	3 60,0%	5
Type d'entreprise			
Ordinaire	75 39,3%	116 60,7%	191
ONG	12 60,0%	8 40,0%	20
Projet	0 0%	4 100,0%	4
Organisme intern/ambassade	1 20,0%	4 80,0%	5
Branche d'activité			
Agriculture/Elevage/Pêche/Sylviculture	2 40,0%	3 60,0%	5
Industrie extractive	6 40,0%	9 60,0%	15
Industrie manufacturière	5 33,3%	10 66,7%	15
Electricité et Eaux	1 20,0%	4 80,0%	5
TP/Bâtiment/Génie civil	14 41,2%	20 58,8%	34
Commerce/Hôtel/Restaurant	13 37,1%	22 62,9%	35
Transport/entrepôt/Communication	8 42,1%	11 57,9%	19
Banques/Assurance/Affaire immobilière	12 57,1%	9 42,9%	21
Services rendus aux collectivité/Développement	24 37,5%	40 62,5%	64
Durée de vie de l'entreprise			
0-4 ans	16 29,1%	39 70,9%	55
5-9 ans	20 42,6%	27 57,4%	47
10-14 ans	15 55,6%	12 44,4%	27
15-19 ans	7 41,2%	10 58,8%	17
20 ans ou +	20 54,1%	17 45,9%	37
Ensemble	88 40,0%	132 60,0%	220

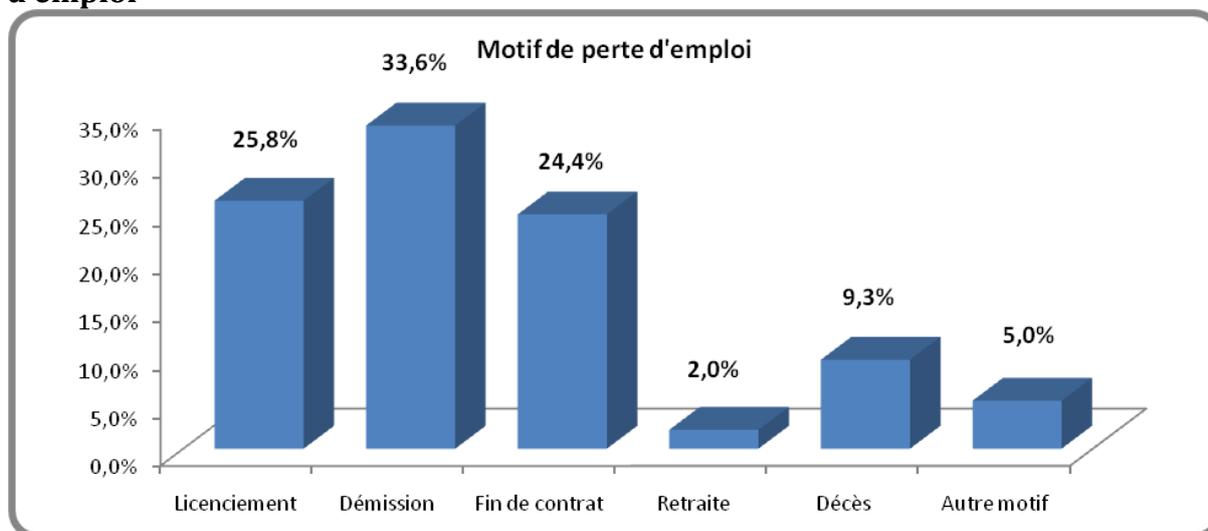
Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Informations individuelles sur les personnes ayant perdu l'emploi

Lors de l'enquête, on a demandé aux répondants (responsable des ressources humaines ou son représentant) la question de savoir quelques informations sur les personnes ayant perdu l'emploi au cours des 12 derniers mois. Sur ce, les informations sur le sexe, la durée de travail dans l'entreprise et le motif de perte d'emploi ont été cherchées. Dans l'ensemble, on remarque que le phénomène perte d'emploi est plus prononcé chez les hommes (85,4%) que chez les femmes (14,6%). En tenant compte de la durée de travail dans l'entreprise, ce sont les employés ayant fait entre 1 à 5 ans de travail qui constatent plus de perte d'emploi (40,5%) suivi de leurs aînés ayant fait entre 5 à 9 ans révolus de service (34,9%). Pour les plus jeunes employés (ayant fait moins d'un an de service), seulement 1,3% ont perdu l'emploi au cours des 12 derniers mois avant l'enquête.

Le principal motif de perte d'emploi demeure la démission (33,6%) suivi du licenciement (25,8%). La retraite est le motif de rupture d'emploi le moins prononcé (seulement 2%). Voir graphique 10.

Graphique 10: Distribution des employés ayant perdu l'emploi par motif de perte d'emploi



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

L'analyse de perte d'emploi des personnes selon les caractéristiques de l'entreprise

Dans cette partie, l'analyse des résultats sur la perte d'emploi est faite selon certaines caractéristiques relatives à l'entreprise et à l'employé.

Dans l'ensemble, on constate à partir des données du tableau 11 que 90,1% des travailleurs ayant perdu l'emploi ont travaillé dans les entreprises ordinaires contre

9,6% qui étaient dans des ONG. Par ailleurs, parmi les employés ayant perdu l'emploi, plus de sept sur dix (74,3%) ont travaillé à Conakry

En effet, c'est dans la branche d'activité commerce/hôtellerie/restauration que la proportion des personnes ayant perdu l'emploi au cours des douze derniers mois est la plus importante (20,5%) suivi des entreprises de l'industrie extractive (18,2%). Parmi ceux qui ont perdu l'emploi, 14% sont dans le BTP/construction, 12,3% ont travaillé dans les banques et seulement 0,3% dans l'électricité/eaux. L'analyse selon la durée de vie de l'entreprise montre que, parmi les personnes ayant perdu l'emploi, 31,1% ont travaillé dans les entreprises âgées de 20 ans ou plus alors que dans les nouvelles entreprises (âgées de moins de 5 ans), cette proportion est de 16%. Plus de la moitié des personnes ayant perdu l'emploi (54,3%) ont appartenu à des moyennes contre 15,1% dans les grandes entreprises et 9,1% dans les micros entreprises.

Par ailleurs, l'analyse de la perte d'emploi selon le sexe des personnes ayant perdu l'emploi montre que 85,1% sont des hommes contre 14,9% des femmes. La perte d'emploi est plus récurrente de 1 à 14 ans de service. Seulement 5,3% des personnes ayant perdu l'emploi avaient travaillé plus 20 ans contre 41,1% pour ceux ayant travaillé pendant 1 à 4 ans.

Les principaux motifs de perte d'emploi sont entre autres la démission (33,6%), le licenciement (25,8%), la fin de contrat (24,4%).

Tableau 11 : Distribution des employés ayant perdu l'emploi depuis 2010 jusqu'au moment de l'enquête selon les caractéristiques de l'entreprise

	Effectifs	Pourcentage
Situation géographique		
Intérieur	150	25,7
Conakry	434	74,3
Type d'entreprise		
Ordinaire	526	90,1
ONG	56	9,6
Organisme intern	2	,3
Branche d'activité de l'entreprise		
Agriculture/Elevage/Pêche/Sylviculture	9	1,6
Industrie extractive	105	18,2
Industrie manufacturière	23	4,0
Electricité et Eaux	2	,3
TP/Bâtiment/Génie civil	81	14,0
Commerce/Hôtel/Restaurant	118	20,5
Transport/entrepôt/Communication	49	8,5
Banques/Assurance/Affaire immobilière	71	12,3
Services rendus aux collectivités/Développement	119	20,6
Durée de vie de l'entreprise		
1-4 ans	82	16,0
5-9 ans	68	13,2
10-14 ans	179	34,8
15-19 ans	25	4,9
20 ans ou +	160	31,1
Total	514	100,0
Taille de l'entreprise		
Micro entreprise	53	9,1
Petite entreprise	126	21,6
Moyenne entreprise	317	54,3
Grande entreprise	88	15,1
Sexe de l'employé ayant perdu l'emploi		
Masculin	497	85,1
Féminin	87	14,9
Durée de travail de l'employé ayant perdu l'emploi		
Moins d'un an	11	2,9
1-4 ans	154	41,1
5-9 ans	131	34,9
10-14 ans	52	13,9
15-19 ans	7	1,9
20 ans ou +	20	5,3
Motif de perte d'emploi		
Licenciement	145	25,8
Démission	189	33,6
Fin de contrat	137	24,4
Retraite	11	2,0
Décès	52	9,3
Autre motif	28	5,0

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Demande d'emploi

La collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises du secteur formel a permis d'avoir des informations détaillées sur la demande d'emploi au sein des entreprises. La proportion des demandeurs d'emploi constitue un indicateur clé dans l'analyse du chômage ou du sous-emploi dans un pays. Elle est la résultante de plusieurs facteurs du marché du travail dans un pays.

Cette section est consacrée à l'analyse des données sur la demande d'emploi au cours de 12 derniers mois. La typologie des entreprises sollicitées par les candidats à l'emploi ainsi que certaines caractéristiques personnelles des candidats (sexe, âge, catégorie professionnelle) ont fait l'objet d'analyse dans cette partie.

Situation des entreprises ayant enregistré de demande d'emploi

Les résultats de l'enquête ont montré que 44,1% des entreprises ont enregistré au moins une demande d'emploi au cours des douze derniers mois avant l'enquête. Voir tableau 12.

Selon le critère d'identification des entreprises ayant connu des demandes d'emploi, exactement 37,5% des entreprises situées à l'intérieur du pays ont déclaré avoir enregistré des demandeurs d'emploi au cours des douze derniers mois contre 45,9% des entreprises situées à Conakry. Les types d'entreprises qui ont enregistré les plus fortes proportions de demandeurs d'emploi sont les entreprises dites ordinaires (44,5%), les ONG (45%). Seulement 20% des organismes internationaux ont déclaré avoir enregistré des demandeurs d'emploi dans la période de référence. En tenant compte de la nationalité des entreprises, l'analyse a montré que 42,7% des entreprises guinéennes ont reçu des candidats à l'emploi au cours des douze derniers mois contre 66,7% des entreprises de nationalité africaine.

Cependant, s'agissant de la branche d'activité des entreprises, c'est dans celles évoluant dans la branche agriculture/élevage/pêche qu'il y a eu la proportion la plus élevée de demandeurs d'emploi (60%). Seulement 20% des entreprises évoluant dans la branche d'industrie manufacturière et 20% de celles évoluant dans la branche électricité/eaux ont enregistré de demande d'emploi.

Exactement une entreprise sur deux (50%) âgée de moins de 5 ans ont déclaré avoir enregistré des demandes d'emploi pendant la période de référence contre deux entreprises sur 5 (40%) de celles âgées de 5-9 ans.

Tableau 12 : répartition des entreprises enquêtées ayant enregistré des demandes d'emploi selon ses caractéristiques

	Demande d'emploi au sein de l'entreprise		Total
	Oui	Non	
Situation géographique			
Intérieur du pays	18 37,5%	30 62,5%	48
Conakry	78 45,3%	94 54,7%	172
Nationalité des entreprises			
Guinée	73 42,7%	98 57,3%	171
Afrique	8 66,7%	4 33,3%	12
Autre continent	15 40,5%	22 59,5%	37
Taille des entreprises			
Micro entreprise	32 38,6%	51 61,4%	83
Petite entreprise	39 48,8%	41 51,3%	80
Moyenne entreprise	23 44,2%	29 55,8%	52
Grande entreprise	2 40,0%	3 60,0%	5
Type d'entreprise			
Ordinaire	85 44,5%	106 55,5%	191
ONG	9 45,0%	11 55,0%	20
Projet	1 25,0%	3 75,0%	4
Organisme intern/ambassade	1 20,0%	4 80,0%	5
Taille des entreprises			
0-4 ans	28 50,0%	28 50,0%	56
5-9 ans	19 40,4%	28 59,6%	47
10-14 ans	14 53,8%	12 46,2%	26
15-19 ans	9 52,9%	8 47,1%	17
20 ans ou +	14 37,8%	23 62,2%	37
Branche d'activité des entreprises			
Agriculture/Elevage/Pêche/Sylviculture	3 60,0%	2 40,0%	5
Industrie extractive	4 26,7%	11 73,3%	15
Industrie manufacturière	3 20,0%	12 80,0%	15
Electricité et Eaux	1 20,0%	4 80,0%	5
TP/Bâtiment/Génie civil	18 54,5%	15 45,5%	33
Commerce/Hôtel/Restaurant	11 31,4%	24 68,6%	35
Transport/entrepôt/Communication	8 42,1%	11 57,9%	19
Banques/Assurance/Affaire immobilière	8 38,1%	13 61,9%	21
Services rendus aux collectivités/Développement	37	27	64

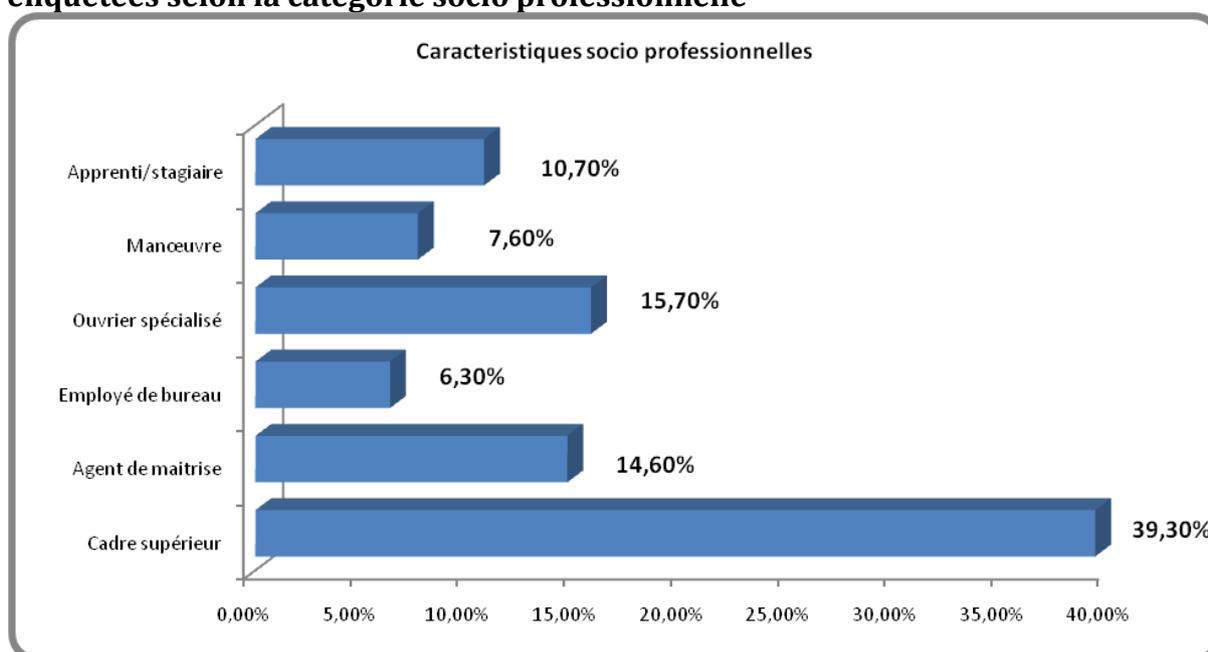
	57,8%	42,2%
	46,6%	56,4%

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Informations individuelles sur les demandeurs d'emploi

Dans l'ensemble, une grande disparité est observée entre les femmes et les hommes en matière de demande d'emploi. Près de quatre candidats à l'emploi sur cinq (79,3%) sont des hommes contre 20,7% de femmes (voir graphique 11). Par ailleurs, la proportion des candidats ayant un niveau supérieur est la plus élevée (57%) contre 26,3% des candidats ayant fréquenté une école professionnelle ou technique. Dans les entreprises enquêtées, les résultats ont montré que seulement 7,4% des demandeurs d'emploi n'avaient aucun niveau d'instruction. Les informations sur la catégorie professionnelle des candidats à l'emploi ont aussi concerné cette étude. Une grande partie des demandeurs d'emploi (39,3%) étaient dans la catégorie des cadres supérieurs contre 15,7% des ouvriers spécialisés et 14,6% des agents de maîtrise. Seulement 6,3% des demandeurs d'emploi se réclament être employés de bureau contre 7,6% de manœuvre.

Graphique 11: Répartition des demandeurs d'emploi dans les entreprises enquêtées selon la catégorie socio professionnelle



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2010)

L'analyse de la demande d'emploi selon l'entreprise

Les résultats du tableau 13 de cette étude ont montré que 77,6% des demandeurs d'emploi ce sont adressés à des entreprises situées à Conakry contre 22,4% pour l'intérieur du pays. Par ailleurs, en tenant compte de type d'entreprise, 95,6% des demandeurs d'emploi ce sont adressés à des entreprises ordinaires contre 0,1% pour les organismes internationaux. Cependant, 25,4% des demandeurs d'emploi se sont adressés aux entreprises extractives contre 0,1% qui se sont adressés aux entreprises de la branche d'activité électricité/eaux. Les nouvelles entreprises âgées de moins de 5 ans enregistrent moins de demandeurs d'emploi (4%) que leurs homologues âgées de 10-14 ans (36,6% des demandeurs) ou âgées de 20 ans ou plus (25,4% des demandeurs). Les micros entreprises sont les moins convoitées par les chercheurs d'emplois (12,7%) comparativement aux petites entreprises (24,5%) ou aux moyennes entreprises (38,5%).

Tableau 13 : Distribution des personnes ayant demandé l'emploi depuis 2010 jusqu'au moment de l'enquête selon quelques caractéristiques

	Effectifs	Pourcentage
Intérieur	192	22,4
Conakry	666	77,6
Type d'entreprise		
Ordinaire	820	95,6
ONG	34	4,0
Projet	3	,3
Organisme intern/ambassade	1	,1
Branche d'activité des entreprises		
Agriculture/Elevage/Pêche/Sylviculture	12	1,4
Industrie extractive	217	25,4
Industrie manufacturière	20	2,3
Electricité et Eaux	1	,1
TP/Bâtiment/Génie civil	88	10,3
Commerce/Hôtel/Restaurant	157	18,4
Transport/entrepôt/Communication	83	9,7
Banques/Assurance/Affaire immobilière	72	8,4
Services rendus aux collectivités/Développement	204	23,9
Total	854	100,0
Système manquant	4	
Durée de vie de l'entreprise		
Moins d'un an	31	4,0
1-4 ans	96	12,3
5-9 ans	126	16,1
10-14 ans	286	36,6
15-19 ans	44	5,6
20 ans ou +	199	25,4
Total	782	100,0
Taille de l'entreprise		
Micro entreprise	109	12,7
Petite entreprise	210	24,5
Moyenne entreprise	330	38,5
Grande entreprise	209	24,4
Sexe du demandeur d'emploi		
Masculin	680	79,3
Féminin	178	20,7
Niveau d'instruction du demandeur d'emploi		
Aucun niveau	53	7,4
Primaire	19	2,6
Secondaire	48	6,7
Professionnel/Technique	189	26,3
Supérieur ou +	409	57,0
Catégorie socioprofessionnelle du demandeur d'emploi		
Cadre supérieur	337	41,7
Agent de maîtrise	125	15,5
Employé de bureau	54	6,7
Ouvrier spécialisé	135	16,7
Mancœuvre	65	8,0
Apprenti/stagiaire	92	11,4

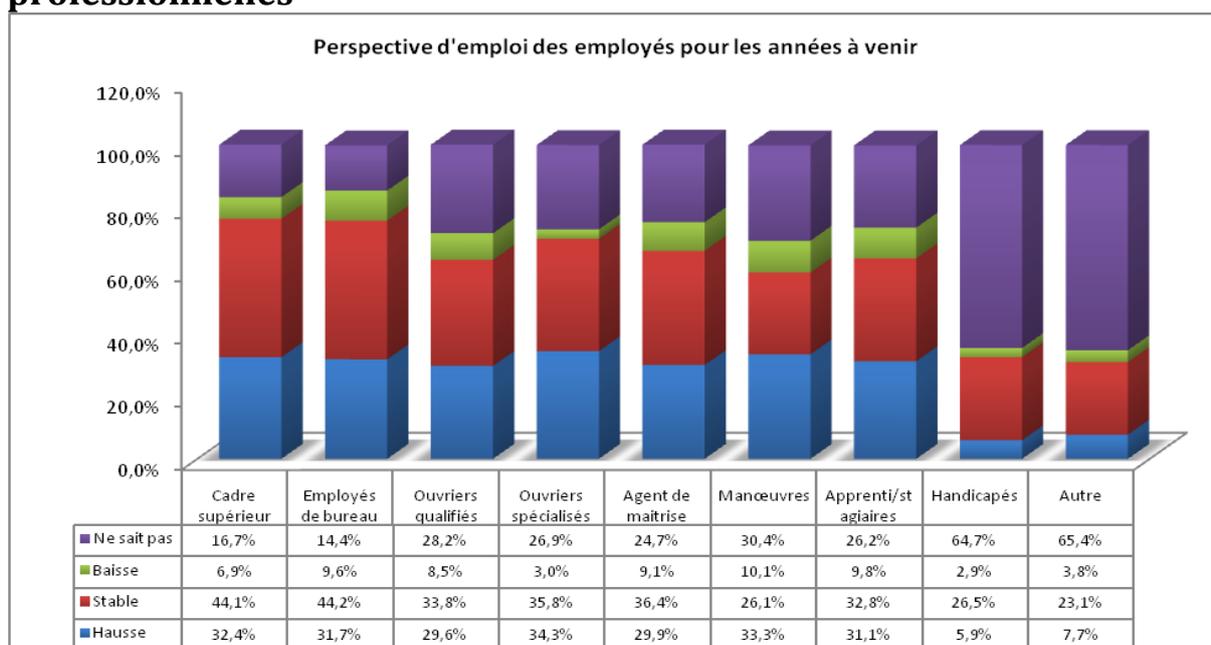
Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Perspective d'emploi

La collecte des données sur la main d'œuvre fournit une gamme variée d'informations portant sur les entreprises. Il s'agit exclusivement dans cette section des perspectives d'emploi de l'entreprise pour les années à venir. Ces informations, sont des éléments efficaces pour la planification de l'emploi. En outre, la perception des responsables de ressources humaines sur l'emploi est que l'entreprise soit capable de générer dans les années à venir par rapport à la situation actuelle (en hausse, en baisse ou stable) est abordée dans cette partie.

Au moins une fois, sur une catégorie professionnelle quelconque, toutes les entreprises ont exprimé une augmentation de cadres au sein de leur effectif. Par ailleurs, sur la connaissance de perspective d'augmentation de cadres au sein de l'entreprise, les résultats ont montré que 32,4% des entreprises ont affirmé une augmentation des cadres supérieurs alors que 31,7% des entreprises pensent augmenter le nombre des employés de bureau. Par ailleurs, seulement 5,9% des entreprises espèrent employés des personnes vulnérables. Dans l'analyse de la baisse de l'effectif des employés dans les entreprises, ce sont 9,1% des entreprises qui projettent la baisse des effectifs des agents de maîtrise pour les années à venir

Graphique 12 : Distribution des perspectives d'emploi de quelques catégories socio professionnelles



CRISE ET MENACE DANS LES ENTREPRISES

Des questions ont été également posées aux répondants sur les crises et les menaces qu'ils ont rencontrées au cours des douze derniers mois dans leur activité. Des questions ont été posées à savoir : au cours des douze derniers mois, y a-t-il eu de menaces de fermeture de votre entreprise ? Si oui, ces menaces ont été émises par quelle structure ? Pour quelle raison principale ? Y a-t-il eu de grèves dans votre entreprise au cours des 12 derniers mois ? Si oui, combien de fois ?

La crise dans les entreprises peut s'expliquer par les menaces de fermeture, les menaces de grève.

En effet, Selon les représentants de la direction interrogés lors de l'enquête, parmi les 221 entreprises enquêtées et ayant répondu à cette question, 13 (soit 6,2%) ont déclaré avoir eu des menaces de fermeture au cours des 12 derniers mois. En outre, on constate que 4,8% des entreprises situées à l'intérieur du pays ont été menacées de fermeture contre 10,9% des entreprises évoluant à Conakry. Il faut noter que ce sont les ONG qui sont souvent les plus menacés de fermeture avec une proportion égale à 15,8% contre 5,5% aux entreprises ordinaires.

Quant à la connaissance des motifs de menace de fermeture, les principaux sont :

- ✓ Le manque de financement (3 entreprises sur 11)
- ✓ Arrêt des travaux (1 entreprise sur 11)
- ✓ Augmentation de salaire (1 entreprise sur 11)
- ✓ Baisse de production (1 entreprise sur 11)
- ✓ Concurrence déloyale (1 entreprise sur 11)
- ✓ Non paiement de CFI (1 entreprise sur 11)
- ✓ Problème d'impôt (1 entreprise sur 11)
- ✓ Décision présidentielle (1 entreprise sur 11)

Le manque de financement est le motif le plus prononcé (27,7%) pour la fermeture.

Par rapport à la question sur la structure qui menace de fermeture, les résultats ont montré que 33,3% des cas viennent de la direction générale des entreprises suivie du Gouvernement (22,2%). Les bailleurs des entreprises, les concessionnaires ainsi que la mairie et le syndicat sont aussi des éléments d'émission de menaces de fermeture.

Sur la question d'une probable menace de grève au sein de l'entreprise, seulement 2 entreprises sur 197 ayant répondu (soit 1%) ont affirmé cela.

Tableau 14 : Proportion (%) des entreprises enquêtées ayant enregistré des menaces et crises de fermeture depuis 2010 jusqu'au moment de l'enquête

Menaces de fermeture	Effectif	Pourcentage
1 Oui	13	6,2
2 Non	198	93,8
	211	100
Principaux motifs de fermeture		
	Effectif	Pourcentage
Manque de financement	3	27,3
Arrêt des travaux	1	9,1
Augmentation de salaire	1	9,1
Baisse de production	1	9,1
Concurrence déloyale	1	9,1
Non paiement de CFI	1	9,1
Problème d'impôt	1	9,1
Décision présidentielle	1	9,1
Autre situation	1	9,1
	11	100
Structures démission des menaces		
	Effectif	Pourcentage
Gouvernement	2	22,2
Bailleur	1	11,1
Concessionnaire	1	11,1
Mairie	1	11,1
Direction générale de l'entreprise	3	33,3
Syndicats	1	11,1
Total	9	100
Menace de fermeture en %		
Type d'entreprise	Oui	Non
Ordinaire	5,5	94,5
ONG	15,8	84,2
Projet	0	100
Organisme intern/ambassade	0	100
	6,2	93,8
Situation géographique		
Conakry	4,8	95,2
Intérieur du pays	10,9	89,1
Menace de grèves au cours des 12 derniers mois		
	Effectif	Pourcentage
1 Oui	2	1
2 Non	195	99
Total	197	100

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

MAIN D'ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES FORMELLES

TYPE DE CONTRAT, DUREE DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE ET CATEGORIE PROFESSIONNELLE DES EMPLOYES

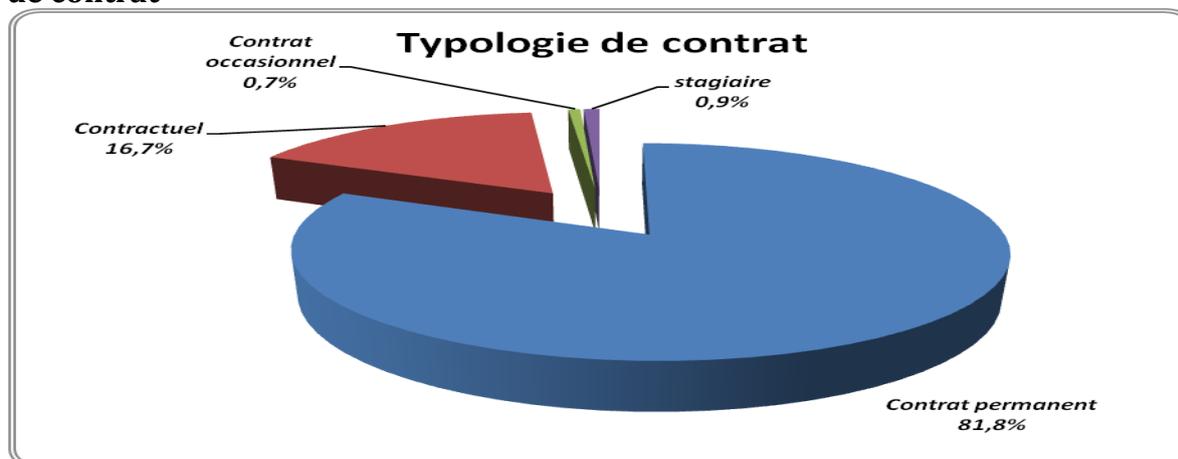
L'objectif de ce chapitre est de faire un regard sur les caractéristiques individuelles de l'employé en matière de travail. Les points sur la typologie de contrat ainsi que la durée de travail de l'employé et la catégorie socio professionnelle à laquelle il appartient seront développés dans ce chapitre.

Typologie des contrats

Une des caractéristiques fondamentales de l'emploi dans le secteur moderne est l'ampleur et la diversité de ses formes, la relation mal définie entre le travail permanent salarié et le travail dans le secteur informel. Il existe des disparités profondes entre les activités modernes et celles des nombreux tâcherons aux activités multiformes, fractionnées, occasionnelles et représentant le plus souvent une recherche d'adaptation permanente au contexte économique du moment.

Au cours de l'enquête, la question a été posée aux répondants sur le type de contrat qu'a élaboré l'entreprise avec l'employé. Selon les résultats de cette étude, 81,8% des employés ont un contrat permanent (contrat à durée indéterminée) contre 16,7% de contractuel (contrat à durée déterminée). La proportion des employés ayant un contrat occasionnel ne dépasse pas 1%

Graphique 13 : Répartition des employés des entreprises enquêtées selon le type de contrat



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

L'analyse du type selon les caractéristiques contextuelles des entreprises

Situation géographique

L'analyse du type de contrat entre l'employeur et l'employé selon la situation géographique de l'employeur montre que 82,1% des employés des entreprises situées à Conakry ont un contrat permanent contre 16,7% de contractuels. En outre, pour les entreprises situées à l'intérieur du pays, quatre cinquième des employés ont un CDI. Voir tableau 15.

Type d'entreprise

Tous les employés des projets enquêtés sont déclarés avoir un CDI. C'est dans les ONG que la proportion des employés ayant un contrat à durée déterminée est élevée (32,7%) ; alors que dans les organismes internationaux, cette proportion est réduite à 27,9%. Quelque soit le type d'entreprise, la proportion des stagiaires ne dépasse pas 3%.

Branche d'activité des entreprises

En analysant le type de contrat obtenu par les employés selon la branche d'activité, on constate que c'est dans la branche d'activité BTP/construction que la proportion de ceux ayant le CDD est la plus élevée (47,6%) suivi des employés de la branche transport/communication (20,9%). C'est dans la branche d'activité industrie manufacturière que la proportion des employés ayant un CDI est la plus grande (89,9%) suivi de la branche d'activité électricité/eaux (87,9%).

Nationalité

C'est dans les entreprises guinéennes que la proportion des stagiaires dépasse 1% contre 0,3% dans les entreprises africaines et 0,6% dans les autres entreprises. Les contrats occasionnels sont constatés le plus souvent dans les entreprises guinéennes. Dans ces entreprises seulement 79,1% des employés ont un CDI contre 90,9% dans les entreprises africaines.

Durée de vie des entreprises

Selon les résultats de cette enquête, les entreprises jeunes (moins de 5 ans de durée de vie active) élaborent moins les CDI avec les employés que les autres entreprises. Plus de 84% des employés des entreprises âgées de 20 ans ou plus ont un CDI.

Taille des entreprises

La proportion des employés permanent est plus élevée dans les grandes entreprises (86%) que dans les autres entreprises (82,6% dans les moyennes entreprises, 69,7% dans les petites entreprises et 55,2% dans les micros entreprises). C'est dans les micros entreprises que les stagiaires sont constatés (6,3%).

Tableau 15: Distribution (%) des employés selon les caractéristiques de l'entreprise suivant le type de contrat des employés

	TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL				Total
	CDD	CDI	occasionnel	Stagiaire	
Intérieur du pays	574 16,7%	2774 80,6%	61 1,8%	33 1,0%	3442
Conakry	2088 16,7%	10278 82,1%	45 ,4%	106 ,8%	12517
Type d'entreprise					
Ordinaire	2467 16,1%	12631 82,4%	106 ,7%	130 ,8%	15334
ONG	166 32,7%	336 66,1%	0 ,0%	6 1,2%	508
Projet	0 ,0%	13 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	13
Organisme intern/ambassade	29 27,9%	72 69,2%	0 ,0%	3 2,9%	104
Branche d'activité des entreprises					
Agriculture/Elevage/Pêche/Sylviculture	17 17,9%	73 76,8%	0 ,0%	5 5,3%	95
Industrie extractive	634 14,1%	3838 85,4%	1 ,0%	21 ,5%	4494
Industrie manufacturière	115 6,6%	1576 89,9%	60 3,4%	3 ,2%	1754
Electricité et Eaux	155 12,1%	1121 87,9%	0 ,0%	0 ,0%	1276
TP/Bâtiment/Génie civil	361 47,6%	395 52,0%	1 ,1%	2 ,3%	759
Commerce/Hôtel/Restaurant	207 18,5%	869 77,9%	2 ,2%	38 3,4%	1116
Transport/entrepôt/Communication	567 20,9%	2060 76,1%	42 1,6%	39 1,4%	2708
Banques/Assurance/Affaire immobilière	279 19,3%	1166 80,5%	0 ,0%	4 ,3%	1449
Services rendus aux collectivités	304 13,6%	1907 85,3%	0 ,0%	25 1,1%	2236
Nationalité de l'entreprise					
Guinée	1902 18,8%	8016 79,1%	104 1,0%	112 1,1%	10134
Afrique	214 8,8%	2217 90,9%	0 ,0%	7 ,3%	2438
Autre continent	474 14,5%	2765 84,8%	2 ,1%	20 ,6%	3261
Durée de vie de l'entreprise					Total
0-4 ans	301 21,7%	1056 76,1%	0 ,0%	31 2,2%	1388
5-9 ans	290 18,6%	1240 79,7%	2 ,1%	24 1,5%	1556
10-14 ans	579 13,7%	3626 85,6%	2 ,0%	30 ,7%	4237
15-19 ans	264 12,4%	1758 82,4%	101 4,7%	11 ,5%	2134
20 ans ou +	484 15,3%	2671 84,5%	1 ,0%	6 ,2%	3162
Taille de l'entreprise					
Micro entreprise	159 38,5%	228 55,2%	0 ,0%	26 6,3%	413
Petite entreprise	486 28,5%	1191 69,7%	0 ,0%	31 1,8%	1708

Moyenne entreprise	1221	6491	64	82	7858
	15,5%	82,6%	,8%	1,0%	
Grande entreprise	796	5142	42	0	5980
	13,3%	86,0%	,7%	,0%	
Ensemble	2662	13052	106	139	15959
	16,7%	81,8%	,7%	,9%	

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

L'analyse du type selon les caractéristiques contextuelles des entreprises

✓ Sexe

L'analyse des données selon le sexe des employés montre que 82% des hommes contre 80% des femmes ont des CDI avec leur employeur. Parmi les femmes, la proportion des stagiaires est de 2% contre 0,6% parmi les hommes. Voir tableau 16.

✓ Groupe d'âge

Du point de vue d'âge, l'obtention d'un contrat de travail est fortement associée à l'âge. Plus on est jeunes, moins on a la chance d'avoir un contrat fiable (CDI). Quant à l'obtention d'un stage, les jeunes sont les plus exposés. Les résultats montrent que parmi les jeunes de moins de 20 ans, 14,3% sont stagiaires contre 0,1% des personnes âgées de 40-44 ans.

Nationalité

En tenant compte de la nationalité des employés, il ressort du tableau ci-dessous que pour les employés de nationalité guinéenne, 82,6% ont des CDI contre 42% des employés de nationalité africaine. ;

Niveau d'instruction

En analysant le type de contrat de travail selon le niveau d'instruction, on peut dire que parmi les employés de niveau primaire, 18,7% ont un CDD contre 69,9% qui ont un CDI. Dans cette catégorie, la proportion des employés ayant le contrat occasionnel est de 4,2%. Parmi les employés de niveau supérieur ou plus, 79,3% ont des CDI contre 18,5% des contractuels (CDD). Par ailleurs, parmi les employés n'ayant aucun niveau, 80,2% sont des permanents (CDI).

✓ **Diplôme le plus élevé**

En tenant compte du diplôme le plus élevé obtenu par les employés, les résultats montrent que 369,7% des employés ayant obtenu un diplôme DEA/Master/Doctorat ont un contrat permanent contre 27% de contractuel. Dans la catégorie des employés n'ayant aucun diplôme, 6,3% sont des travailleurs occasionnels.

✓ **catégorie professionnelle**

Du point de vue catégorie professionnelle, parmi les cadres supérieurs, seulement 80,1% des employés ont un CDI contre 87,1% des agents de maîtrise. Près de 20% des ouvriers spécialisés sont des contractuels contre 10,4% des manœuvres.

Tableau 16 : Distribution (%) des employés selon le type de contrat par sexe, groupe d'âge et autres

	TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL				Total
	CDD	CDI	Contrat occasionnel	Stagiaire	
Masculin	16,6%	82,0%	,8%	,6%	100,0%
Féminin	17,1%	80,8%	,0%	2,0%	100,0%
Groupe d'âge des employés					
<20 ans	38,1%	47,6%		14,3%	100,0%
20-24 ans	31,0%	59,7%	,3%	8,9%	100,0%
25-29 ans	28,0%	67,1%	,4%	4,5%	100,0%
30-34 ans	22,0%	77,0%	,2%	,8%	100,0%
35-39 ans	15,2%	84,2%	,4%	,2%	100,0%
40-44 ans	13,7%	85,8%	,4%	,1%	100,0%
45-49 ans	10,8%	88,9%	,1%	,1%	100,0%
50-54 ans	7,2%	92,6%	,2%		100,0%
55-59 ans	3,3%	96,7%			100,0%
60-64 ans	4,3%	94,9%	,6%	,3%	100,0%
65 ans ou +	12,3%	86,2%	1,5%		100,0%
Nationalité					
Guinée	16,0%	82,6%	,7%	,7%	100,0%
Afrique	56,9%	42,0%		1,1%	100,0%
Autre continent	42,4%	57,6%			100,0%
Durée de travail					
Moins d'un an	40,3%	54,2%		5,4%	100,0%
1-4 ans	20,1%	79,4%	,0%	,5%	100,0%
5-9 ans	8,3%	91,4%	,1%	,2%	100,0%
10-14 ans	3,9%	95,9%	,1%	,1%	100,0%
15-19 ans	2,1%	97,9%			100,0%
20 ans ou plus	,7%	99,3%			100,0%
Niveau d'instruction					
Aucun niveau	18,7%	80,2%	,1%	1,0%	100,0%
Primaire	24,2%	69,9%	4,2%	1,7%	100,0%
Secondaire	19,5%	79,6%	,1%	,8%	100,0%
Professionnel	21,5%	77,0%	,5%	,9%	100,0%
Supérieur ou +	18,5%	79,3%	,0%	2,2%	100,0%
Diplôme le plus élevé					
Aucun diplôme	27,5%	64,3%	6,3%	1,9%	100,0%
Certificat d'étude primaire (CEP)	20,4%	78,4%		1,2%	100,0%
Brevet d'étude premier cycle (BEPC)	39,0%	60,2%		,8%	100,0%
Certificat d'aptitudes professionnel	14,5%	85,0%	,3%	,2%	100,0%
Baccalauréat	9,6%	87,4%		3,0%	100,0%
Brevet de technicien supérieur	18,5%	78,5%	,3%	2,7%	100,0%
Licence (BAC+3)	15,4%	82,0%		2,5%	100,0%
DES, Maîtrise (BAC+4)	19,8%	79,4%	,0%	,7%	100,0%
Postuniversitaire (Master, DEA, DESS, PHD)	27,0%	69,7%	1,1%	2,2%	100,0%
Catégorie socio professionnelle					
Cadre supérieur	19,3%	80,1%	,1%	,5%	100,0%
agents de maîtrise	12,5%	87,1%	,0%	,3%	100,0%
Employés de bureau	16,9%	82,6%		,5%	100,0%
Ouvriers spécialisés	19,6%	80,0%	,1%	,2%	100,0%
Manœuvre	10,4%	86,7%	,1%	2,8%	100,0%

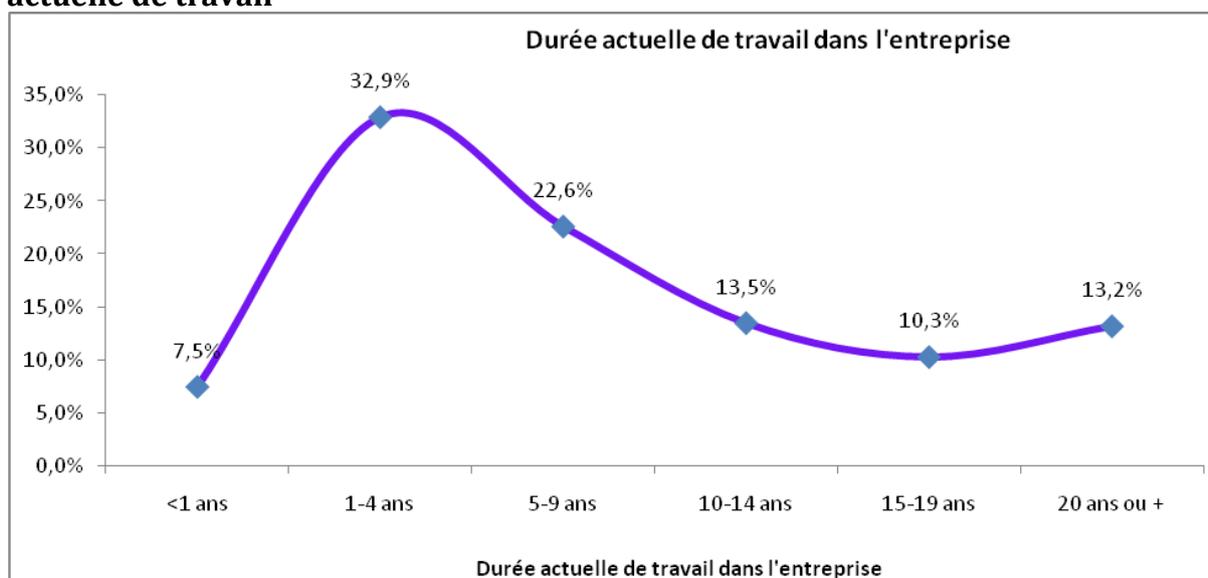
Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Durée de travail dans l'entreprise

La revue de la littérature nous a permis de savoir que la durée de travail dans l'entreprise est fortement corrélée au sexe, à l'âge, à la nationalité, au niveau d'instruction, au diplôme le plus élevé et à la catégorie socioprofessionnelle

En nous intéressant à la durée de travail des employés actuellement dans les entreprises, nous constatons que ce sont ceux ayant fait entre 1 à 4 années de service qui sont les plus nombreux ; suivi des employés ayant fait entre 5 à 9 années de service. Les nouveaux employés (ayant fait moins d'un an de travail) représentent 7,5% dans les entreprises enquêtées. Une proportion non négligeable des anciens (employés ayant fait 20 ans ou plus de travail) sont actuellement en service dans les entreprises (13,2%). Voir graphique 14

Graphique 14 : Répartition des employés des entreprises enquêtées par durée actuelle de travail



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

L'analyse de la durée de travail selon les caractéristiques individuelles des employés

Sexe

Du point de vue sexe, 7,3% des employés hommes ont une durée actuelle de travail inférieure à un an. Exactement 13,6% des hommes ont une durée de travail égale à 20 ans ou plus. Par ailleurs, parmi les femmes, 11,5% ont 20 ans ou plus d'activité dans les entreprises enquêtées. Les hommes durent de plus dans une entreprise que les femmes. Voir tableau 17.

✓ Âge

Du point de vue groupe d'âge, exactement 68,8% des employés âgés de moins de 20 ans ont fait moins d'un an de service. Dans cette tranche d'âge, aucun employé n'a fait plus de 5 ans de service. Parmi les employés âgés de 65 ans ou plus, 9,1% ont fait 20 ans ou plus de service contre 51,20% des employés âgés de 60-64 ans et 54,2% des employés de la tranche d'âge 55-59 ans. . Dans ce dernier groupe d'âge, seulement 1,3% ont fait moins d'un an de service dans les entreprises visitées. le tableau 2-1 montre que les employés ayant la tranche d'âge allant de 55-59 ans (54,2%) sont les plus nombreux à avoir une durée de travail de 20 ans ou plus. Par contre, seulement 3,4% des employés de la tranche d'âge 40-44 ans ont atteint 20 ans de service. Par ailleurs on constate que pour la durée de travail allant de 1-4 ans, il y'a une forte concentration des employés de tranche d'âge de : inférieur à 20 ans (31,3%) ; 20-24 ans (43,1%) ; 25-29 ans (59,4%) ; 30-34 ans (54,3%) et de 35-39 ans (40,8%).

✓ Nationalité

En tenant compte de la nationalité des employés, il ressort du tableau ci dessous que pour les employés guinéens, 7,1% ont une durée de travail de moins d'un an ; 32,4% ont une durée de travail actuelle de 1-4 ans et 13,5% ont une durée actuelle de 20 ans ou plus. Les résultats ont montré que 2,3% des africains ont une durée actuelle de 20 ans ou plus contre 4,5% des étrangers venant des autres continents. La proportion des étrangers ayant moins d'un an de travail est très considérable. Soit respectivement 18,6% parmi les africains et 10,9% parmi les autres étrangers. Il est important de noter que pour la durée de travail inférieure à 1 an et de 1-4 ans nous avons une forte prédominance des Africains et autres nationalités.

✓ Niveau d'instruction

En analysant la durée de travail selon le niveau d'instruction, on peut dire que parmi les employés d'aucun niveau d'instruction, 3,9% ont moins d'une année de durée de travail actuelle contre 31,9% qui ont une durée actuelle de 20 ans ou plus. Alors que parmi les employés ayant un niveau supérieur, seulement 11,8% ont une durée de 20 ans ou plus contre 14,9% pour les employés ayant un niveau professionnel. La durée de vie dans l'entreprise est corrélée au niveau d'instruction du travailleur. Plus on est instruit moins la durée de travail est faible.

✓ Diplôme le plus élevé

Enfin, en ce qui concerne les diplômes, on constate que 3,6% des employés ayant obtenu un diplôme DEA/Master/Doctorat ont une durée de travail de 20 ans et plus, 2,4% ont une durée de travail de 15-19 ans, 13,3% ont une durée de travail de 10-14 ans, 16,9% ont une durée de travail de 5-9 ans, 50,6% ont une durée de travail de 1-4 ans et 13,3% ont une durée de travail inférieure à 1 an. C'est parmi les employés de diplôme de CAP que la proportion de ceux ayant une durée de travail de 20 ans ou plus est élevée (20,4%)

✓ catégorie professionnelle

Du point de vue catégorie professionnelle, parmi les cadres supérieurs, seulement 8,2% ont moins d'un an de travail contre 33,2% qui ont fait entre 1-4 an de service. 16,5% des cadres supérieurs des entreprises enquêtées ont fait 20 ans ou plus de service. La durée de travail des stagiaires est très variable. 35,9% ont fait entre 1-4 ans de stage ; 35,9% ont fait entre 5-9 ans de stage ; 9,7% ont fait entre 10-14 ans de stage ; 1,8% ont fait entre 15-19 ans de stage et 1% ont fait 20 ans ou plus de stage.

Suivi de formation additionnelle

Les résultats de l'enquête ont montré que parmi ceux qui ont suivi au moins une formation additionnelle, 7,5% ont une durée de travail de moins d'une année ; 29,1% ont une durée de travail de 1 à 4 ans ; 23,5% ont une durée de travail de 5-9ans et 13,8% ont une durée de travail de 20 ans ou plus.

Tableau 17: Distribution (%) des employés selon les caractéristiques individuelles des employés suivant la durée de travail dans l'entreprise

	DUREE DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE						Total
	Moins d'un an	1-4 ans	5-9 ans	10-14 ans	15-19 ans	20 ans ou +	
SEXE							
Masculin	7,3%	32,6%	22,8%	14,2%	9,5%	13,6%	
Féminin	8,7%	34,3%	21,6%	9,9%	14,0%	11,5%	
Groupe d'âge							
<20 ans	68,8%	31,3%					
20-24 ans	46,7%	43,1%	8,5%	1,6%			
25-29 ans	25,6%	59,4%	13,7%	1,0%		,4%	
30-34 ans	10,4%	54,3%	30,2%	4,7%	,1%	,2%	
35-39 ans	6,2%	40,8%	33,3%	17,1%	1,7%	,9%	
40-44 ans	4,4%	30,8%	29,4%	23,3%	8,7%	3,4%	
45-49 ans	2,5%	16,6%	21,0%	24,8%	19,4%	15,7%	
50-54 ans	2,1%	10,1%	10,1%	18,7%	24,4%	34,7%	
55-59 ans	1,3%	4,5%	5,6%	7,3%	27,1%	54,2%	
60-64 ans	1,2%	5,8%	6,4%	7,3%	28,0%	51,2%	
65 ans ou +	1,8%	29,1%	30,9%	14,5%	14,5%	9,1%	
Nationalité							
Guinée	7,1%	32,4%	22,8%	13,7%	10,5%	13,5%	
Afrique	18,6%	60,5%	13,6%	3,4%	1,7%	2,3%	
Autre continent	10,9%	62,7%	18,2%	2,7%	,9%	4,5%	
Niveau d'instruction							
Aucun niveau	3,9%	24,6%	20,3%	9,5%	9,8%	31,9%	
Primaire	3,1%	30,7%	21,5%	16,8%	14,3%	13,5%	
Secondaire	1,8%	44,5%	22,9%	10,2%	8,5%	12,1%	
Professionnel	5,7%	28,0%	23,1%	8,7%	19,6%	14,9%	
Supérieur ou +	9,3%	41,0%	19,7%	10,2%	8,1%	11,8%	
Diplôme le plus élevé							
Aucun diplôme	1,7%	43,9%	28,1%	7,2%	11,0%	8,2%	
Certificat d'étude primaire (CEP)	3,4%	41,4%	21,9%	16,9%	7,1%	9,2%	
Brevet d'étude premier cycle (BEPC)	2,5%	40,2%	28,4%	17,3%	7,2%	4,4%	
Certificat d'aptitudes professionnel	2,5%	34,2%	26,6%	6,4%	9,8%	20,4%	
Baccalauréat	5,0%	46,1%	16,7%	12,6%	6,6%	12,9%	
Brevet de technicien supérieur	9,0%	28,9%	16,0%	9,5%	24,7%	11,9%	
Licence (BAC+3)	5,9%	27,5%	26,5%	10,8%	8,9%	20,4%	
DES, Maîtrise (BAC+4)	6,9%	43,8%	20,5%	8,7%	8,2%	11,8%	
Postuniversitaire (Master, DEA, DESS, PHD)	13,3%	50,6%	16,9%	13,3%	2,4%	3,6%	
Catégorie socio professionnelle							
Cadre supérieur	8,2%	33,2%	19,2%	11,8%	11,1%	16,5%	
agents de maîtrise	3,2%	25,8%	17,9%	11,3%	21,7%	20,1%	
Employés de bureau	8,4%	43,2%	23,4%	7,4%	4,0%	13,5%	
Ouvriers spécialisés	4,7%	34,2%	26,7%	15,2%	6,4%	12,8%	
Manœuvre	17,2%	35,9%	25,8%	13,9%	6,2%	1,0%	
Apprenti/stagiaire	15,5%	35,9%	35,9%	9,7%	1,9%	1,0%	
Suivi de formation additionnelle ou recyclage							
Oui	2,6%	32,2%	24,3%	13,5%	7,8%	19,6%	
Non	4,1%	36,7%	22,2%	9,1%	12,6%	15,3%	
Ensemble	7,5%	32,9%	22,6%	13,5%	10,3%	13,2%	

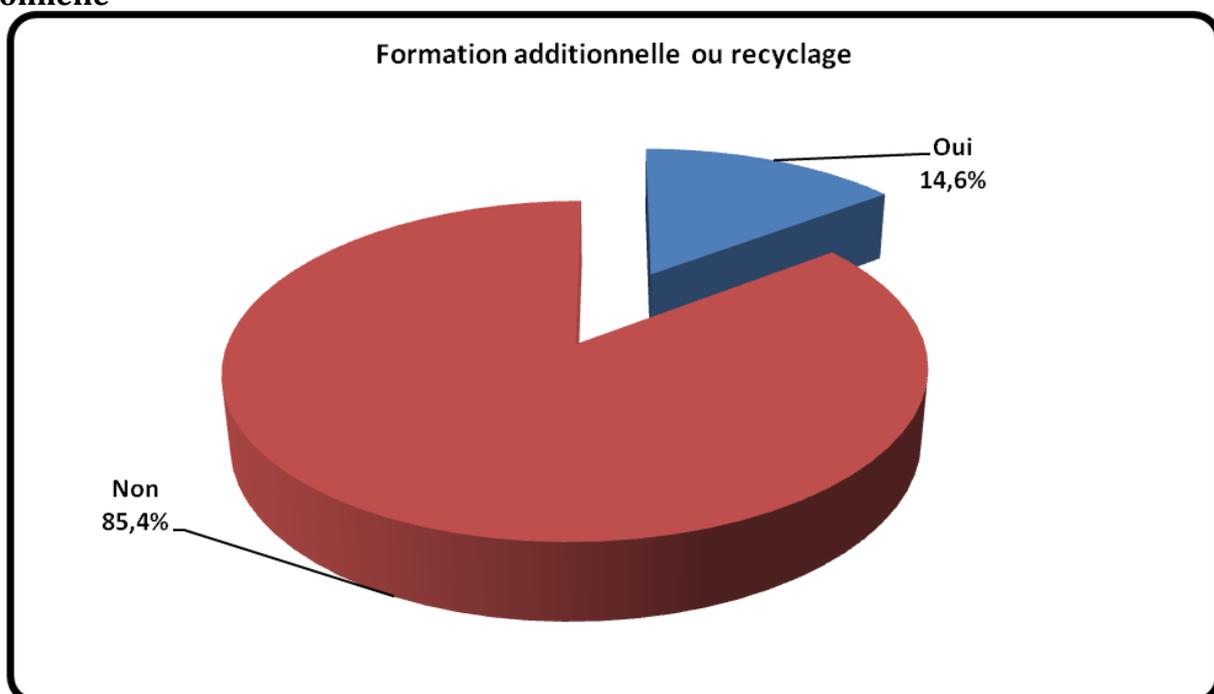
Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

RENFORCEMENT DES CAPACITES DES EMPLOYES DANS L'ENTREPRISE

Les décisions en matière de formation sont généralement prises au sommet de la pyramide de l'entreprise. Les stratégies et le niveau de financement reliés à la formation sont en effet établis par les dirigeants. De façon générale, l'employeur considère la formation comme un investissement en capital humain pour lequel il anticipe de futurs bénéfices. L'employeur doit alors prendre en considération les coûts et les bénéfices de la formation. En admettant qu'il est rationnel, l'employeur décidera de former ses employés si le bénéfice total attendu est supérieur au coût total. Ainsi, l'employeur décide d'abord de soutenir ou non une activité de formation. C'est seulement ensuite, dans l'affirmative, qu'il détermine l'étendue de la formation qu'il désire appuyer.

Cette enquête s'est intéressée au renforcement des capacités des travailleurs au sein des entreprises. Au cours des douze derniers mois, les résultats ont montré que seulement 14,6% des employés ont suivi une formation additionnelle au sein des entreprises (voir graphique 15). A travers les données, c'est seulement dans un tiers des entreprises (33,2%) où les travailleurs ont suivi au moins une formation additionnelle ou recyclage

Graphique 15 : Répartition des employés par l'effectivité de formation additionnelle



Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Suivi de la formation initiale dans les entreprises selon certaines caractéristiques de l'entreprise

Cette section fait une revue de plusieurs études sur la formation des employés. Les études empiriques dressent généralement le profil de la formation des employés et identifient les obstacles à la formation auxquels les entreprises font face. Plusieurs auteurs se sont également intéressés aux effets de la formation des employés sur la performance des entreprises.

La littérature montre que les micros et petites entreprises offrent moins de formation à leurs employés que les plus moyennes et grandes. En outre, les petites entreprises préfèrent généralement la formation en cours d'emploi à la formation structurée.

Le manque de temps, le coût élevé et le manque d'information sont les raisons les plus souvent invoquées. Comparativement aux grandes entreprises, les petites sont moins en mesure d'absorber la baisse de productivité temporaire qui pourrait résulter des périodes de formation. En d'autres termes, elles sont moins à même de permettre à leurs employés de s'absenter ou en mesure de les remplacer durant les périodes de formation. Betcherman, Leckie et McMullen (1998) identifient ainsi le coût comme un frein majeur à la formation pour les petites entreprises. Ces auteurs concluent que le coût moyen de la formation (par employé ou par personne en formation) est sensiblement plus élevé dans les petites entreprises que dans les grandes.

D'autres auteurs ont aussi mis en évidence une relation étroite entre la branche d'activité de l'entreprise et la formation des employés. La technologie et l'innovation sont parmi les déterminants les plus cités de l'appui à la formation par les employeurs dans ce sens.

À l'instar des études précédentes, on s'aperçoit que c'est loin d'être la totalité des établissements qui appuient des activités de formation. Le tableau 18 ci-dessous montre que seulement un tiers des entreprises visés par l'enquête (33,2 %) ont déclaré avoir financé la formation de ses employés.

Par ailleurs, les résultats de cette enquête rejoignent ceux de la revue de la littérature. Les moyennes et grandes entreprises participent plus à la formation de ses employés (avec respectivement 49,1% et 40% des entreprises) que les micros et petites entreprises.

Parmi les entreprises situées à l'intérieur du pays, 38% ont déclaré participé à la formation de ses employés au cours des douze derniers mois contre 31,8% des

entreprises de Conakry. Par ailleurs, ce sont les organismes internationaux et les ONG qui participent activement à la formation de leurs employés.

En tenant compte de la branche d'activité des entreprises enquêtées, ce sont celles évoluant dans les branches eaux/électricité/gaz (60%), banques/assurances (54,5%) et industries extractives (43,8%) qui participent beaucoup dans la formation des travailleurs. Par contre, les entreprises de la branche construction/BTP (0%) ne participent pas à la formation de ses travailleurs. Quant aux entreprises de la branche d'activité commerce/l'hôtellerie/restauration (28,6%) participent très peu à former ses cadres.

En tenant compte de la taille des entreprises, les résultats montrent que seulement 16,9% des micros entreprises procèdent à la formation de leur employé contre 39% des petites entreprises ; 49,1% des moyennes entreprises et 40% des grandes entreprises. Quant à la durée de vie des entreprises, ce sont les entreprises qui ont plus de 10 ans de vie active qui donnent plus de chance à leur employé d'avoir une formation additionnelle.

Tableau 18: Répartition (%) des entreprises suivant la faisabilité de la formation additionnelle des employés selon les caractéristiques contextuelles de l'entreprise

	Formation additionnelle ou recyclage dans les entreprises		
	Oui	Non	Total
Situation géographique des entreprises			
Intérieur du pays	38,0%	62,0%	
Conakry	31,8%	68,2%	
Type d'entreprise			
Ordinaire	30,9%	69,1%	
ONG	55,0%	45,0%	
Projet		100,0%	
Organisme intern	60,0%	40,0%	
Branche d'activité des entreprises			
Agriculture/Elevage/Pêche/Sylviculture	40,0%	60,0%	
Industrie extractive	43,8%	56,3%	
Industrie manufacturière	40,0%	60,0%	
Electricité et Eaux	60,0%	40,0%	
TP/Bâtiment/Génie civil		100,0%	
Commerce/Hôtel/Restaurant	28,6%	71,4%	
Transport/entrepôt/Communication	36,8%	63,2%	
Banques/Assurance/Affaire immobilière	54,5%	45,5%	
Services rendus aux collectivité/Développement	39,1%	60,9%	
Taille des entreprises			
Micro entreprise	16,9%	83,1%	
Petite entreprise	39,0%	61,0%	
Moyenne entreprise	49,1%	50,9%	
Grande entreprise	40,0%	60,0%	
Durée de vie des entreprises			
0-4 ans	26,8%	73,2%	
5-9 ans	29,2%	70,8%	
10-14 ans	53,6%	46,4%	
15-19 ans	29,4%	70,6%	
20 ans ou +	43,2%	56,8%	
	33,2%	66,8%	

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Analyse du suivi de formation additionnelle par les employés selon certaines caractéristiques contextuelles des entreprises

Les employés des entreprises situées à l'intérieur du pays suivent plus de formation additionnelle (15,6%) que leur homologue de Conakry. Par ailleurs, les employés des projets ne profitent en aucun cas à la formation additionnelle de leur employeur. Par contre, 16,3% les employés des ONG suivent des formations additionnelles contre 14,2% pour leurs homologues des entreprises ordinaires. Voir tableau 19.

Cependant, ce sont les employés des branches d'activités électricité/eaux (78,1%) et des banques/assurances (23,7%) qui suivent plus de formation additionnelle. Contrairement aux deux premiers secteurs d'activités, les employés de BTP/construction ne suivent jamais de formation additionnelle au sein de leur entreprise. Les employés de nationalité guinéenne profitent beaucoup de la formation additionnelle (15,6%) que leurs homologues africains (11,2%). Les employés des nouvelles entreprises profitent mieux de formation (15,2%) que les employés des vieilles entreprises.

Tableau 19: Répartition (%) des employés ayant suivi la formation additionnelle selon les caractéristiques contextuelles de l'entreprise

	Suivi de formation additionnelle ou recyclage		
	Oui	Non	
Situation géographique			
Intérieur	15,6%	84,4%	
Conakry	11,2%	88,8%	
Type d'entreprise			
Ordinaire	14,2%	85,8%	
ONG	16,3%	83,7%	
Projet		100,0%	
Organisme intern/ambassade	53,9%	46,1%	
Branche d'activité	Oui	Non	
Agriculture/Elevage/Pêche/Sylviculture	9,5%	90,5%	
Industrie extractive	4,2%	95,8%	
Industrie manufacturière	11,5%	88,5%	
Electricité et Eaux	78,1%	21,9%	
TP/Bâtiment/Génie civil		100,0%	
Commerce/Hôtel/Restaurant	10,2%	89,8%	
Transport/entrepôt/Communication	10,9%	89,1%	
Banques/Assurance/Affaire immobilière	23,7%	76,3%	
Services rendus aux collectivité/Développement	11,2%	88,8%	
Nationalité de l'entreprise			
Guinée	15,6%	84,4%	
Afrique	11,2%	88,8%	
Autre continent	12,3%	87,7%	
Taille de l'entreprise			
Micro entreprise	19,3%	80,7%	
Petite entreprise	21,1%	78,9%	
Moyenne entreprise	17,7%	82,3%	
Grande entreprise	1,1%	98,9%	
Durée de vie des entreprises			
0-4 ans	15,2%	84,8%	
5-9 ans	7,8%	92,2%	
10-14 ans	14,2%	85,8%	
15-19 ans	5,7%	94,3%	
20 ans ou +	11,7%	88,3%	

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Analyse du suivi de formation additionnelle selon certaines caractéristiques des employés

Selon Leckie et coll. (2001), il existe une polarisation de la formation vers les employés. Selon ces auteurs, plus les travailleurs sont éduqués plus ils ont la chance de suivre une formation additionnelle au sein de l'entreprise. De plus, les travailleurs hautement qualifiés, de catégorie socioprofessionnelle élevée (cadres supérieurs, agents de maîtrise) ont une plus forte probabilité d'avoir accès à des programmes de formation que les manœuvres ou des employés de bureau. Le raisonnement sous-jacent est que

plus les employés sont scolarisés, plus ils sont susceptibles de réussir les activités de formation, réduisant ainsi le risque que court un employeur en investissant dans de telles activités. Cependant, le sexe, l'âge, le niveau d'instruction et le type de contrat ont été signalés comme des facteurs de différenciation en matière de formation additionnelle au sein d'une entreprise

Dans cette étude, parmi les employés ayant fait une formation additionnelle ou recyclage au cours des douze derniers mois, 72,5% sont des hommes contre 27,5% de femmes. Voir tableau 20.

Parmi les employés ayant suivi de formation additionnelle au sein de l'entreprise, les jeunes sont les moins représentés (0,1% pour les moins de 20 ans ; 1,8% pour les jeunes âgés de 20 à 24 ans). Ce sont les employés âgés de 35 à 39 ans qui sont le plus souvent objet de formations dans les entreprises (16,3%) contre 15,4% pour les employés âgés de 30 à 34 ans. Parmi eux, les travailleurs âgés de 50 ans ou plus représentent la proportion plus importante, avec respectivement (11,9% des employés de 50 à 54 ans ; 12,1% des employés âgés de 55 à 59 ans ; 3% des employés âgés de 60-64 ans et 1% des employés âgés de 65 ans ou plus).

En faisant l'analyse selon le type de contrat que possède l'employé qui a suivi la formation additionnelle, les résultats montrent que 77,8% d'entre eux ont un contrat permanent contre 21,4% de contractuel et 0,8% de stagiaire.

Ce sont des employés qui ont un niveau d'instruction supérieur ou plus qui profitent de plus de la formation au sein des entreprises (42,4%) suivi de ceux ayant un niveau secondaire (29%). Par rapport à la catégorie professionnelle, les cadres supérieurs sont les plus exposés à faire une formation additionnelle dans les entreprises (29,3%) suivi des ouvriers spécialisés (25%) et des employés de bureaux (22,1%). Quant aux apprentis ou stagiaires, seulement 1% suivent de formation additionnelle dans les entreprises enquêtées.

Tableau 20: Répartition (%) des employés ayant suivi la formation additionnelle selon les caractéristiques individuelles

	Effectifs	Pourcentage
Sexe		
Masculin	1086	72,5
Féminin	412	27,5
Groupe d'âge		
<20 ans	1	,1
20-24 ans	23	1,8
25-29 ans	139	11,0
30-34 ans	194	15,4
35-39 ans	205	16,3
40-44 ans	185	14,7
45-49 ans	159	12,6
50-54 ans	150	11,9
55-59 ans	152	12,1
60-64 ans	38	3,0
65 ans ou +	12	1,0
Nationalité		
Guinée	1477	98,7
Afrique	19	1,3
Autre continent	1	,1
Niveau d'instruction		
Aucun niveau	39	2,7
Primaire	39	2,7
Secondaire	418	29,0
Professionnel	335	23,2
Supérieur ou +	611	42,4
Diplôme le plus élevé		
Aucun diplôme	17	1,2
Certificat d'étude primaire (CEP)	29	2,0
Brevet d'étude premier cycle (BEPC)	249	17,4
Certificat d'aptitudes professionnel	325	22,7
Baccalauréat	32	2,2
Brevet de technicien supérieur	145	10,1
Licence (BAC+3)	114	8,0
DES, Maitrise (BAC+4)	488	34,1
Postuniversitaire (Master, DEA, DESS, PHD)	30	2,1
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre supérieur	430	29,3
agents de maîtrise	279	19,0
Employés de bureau	324	22,1
Ouvriers spécialisés	368	25,1
Manœuvre	52	3,5
Apprenti/stagiaire	14	1,0
Type de contrat		
CDD	318	21,4
CDI	1154	77,8
Stagiaire	12	,8
Durée de travail dans l'entreprise		
Moins d'un an	32	2,6
1-4 ans	399	32,2
5-9 ans	302	24,3
10-14 ans	168	13,5
15-19 ans	97	7,8
20 ans ou plus	243	19,6
Ensemble		

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

DESCRIPTION DES EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

LES EMPLOYES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le tableau ci-dessous montre que l'effectif total des agents de la fonction publique est 103 023 agents publics de l'Etat de toute Hiérarchies confondues dont 75352 de sexe masculin soit 73,14% et 27671 de sexe féminin soit 26,86%.

Tableau 21 : Répartition des employés de la fonction publique selon le sexe par département

Ministère	homme	femme	total	%
Cours suprême	22	4	26	0,03
Secrétariat Général de la Présidence	637	307	950	0,92
Secretariat. Général. du gouvernement	49	51	100	0,10
Primature	28	15	43	0,04
Grande chancellerie de l'Ordre de mérite	8	4	12	0,01
Min. Adm. Ter et décentralisation	1652	545	2197	2,13
Min. Aff. Etrangères	582	323	905	0,88
Min. Econ. Et finances	4189	2626	6815	6,61
Min .trav et fonction publics	939	552	1491	1,45
Min. Du plan	578	275	853	0,83
Min. Control. Etat. Rt audits	260	141	401	0,39
Min justice	867	367	1234	1,20
Min sécurité	8302	1388	9690	9,41
Min coopération	173	85	258	0,25
Min.com, ondst et pme	1529	651	2180	2,12
Min agriculture	6951	828	7779	7,55
Min. Pêche et aquaculture	1006	351	1357	1,32
Min. Mine et géologie	1163	310	1473	1,43
Min énergie	618	174	792	0,77
Min de l'environnement	743	184	927	0,90
Min élevage	254	89	343	0,33
Min. urban et constr	1242	270	1512	1,47
Min transports	1320	521	1841	1,79
Min. Poste et télécom	609	396	1005	0,98
Min des travaux publics	668	171	839	0,81
Min de l'information	726	277	1003	0,97
Min. Tourisme et hôtel	162	113	275	0,27
Min.ens.sup.rech.sc	2851	493	3344	3,25
Min.ens.pre.univ.ed.civ	30906	11138	42044	40,81
Min. jeunesse et sports	624	276	900	0,87
Min.ens.tech.forma.prof	1144	170	1314	1,28
MIN.CULT.ET PATRIM. hist	122	45	167	0,16
Min.alph.et pr.lang.nles	64	38	102	0,10
Min de la sante	3669	4008	7677	7,45
Min.afsoc.prom.f et enf	525	419	944	0,92
Ligue islamique nationale	170	66	236	0,23
Total général	75352	27671	103029	100

En examinant les données de ce tableau, nous constatons que le nombre de travailleurs dans le secteur public est plus élevé au niveau du secteur de l'Education avec 46 804 travailleurs soit 45,43% dont 42 044 travailleurs pour le Ministère de l'enseignement Pré-universitaire et de l'Education Civique soit 40,81% et suivi du Ministère de la sécurité avec 9 690 travailleurs soit 9,41% contre 26 travailleurs à la cours suprême soit 0,03 %.

Par ailleurs, du point de vue sexe nous remarquons que le Ministère de l'enseignement Pré-universitaire et de l'Education Civique enregistre le plus grand nombre de travailleurs de sexe masculin avec 30 906 travailleurs sur un total de 75 352 soit 41,02% contre 11 138 de sexe féminin d'un total de 27 671 soit 40,25% dans le même secteur.

✓ Du point de vue Hiérarchie

Du point de vue hiérarchie le tableau ci-dessous montre que la majorité des fonctionnaires de la fonction publique sont d'hiérarchie B avec 39,48%, suivie des fonctionnaires de la hiérarchie A et la faible proportion est enregistrée au niveau des contractuels. Par rapport au sexe on constate qu'au niveau de l'hiérarchie A il y a une domination de sexe masculin et cela est valable pour les autres hiérarchies.

Tableau 22: Répartition des effectifs des fonctionnaires de la fonction publique par hiérarchie selon le sexe

Hiérarchies	Hommes	Femmes	Total
A	32989	6146	39135
B	27412	13262	40674
C	14017	7859	21876
Contractuelles	934	404	1338
Total général	75352	27671	103023

Sources : Ministère du Travail et de la Fonction Publique

Les principaux secteurs prioritaires dans la fonction publique regorgent plus de 75% de son effectif total. Ils sont inégalement repartis. Le secteur de l'éducation regorge près de la moitié de l'effectif total (45,4%). Les autres secteurs prioritaires sont entre autres : sécurité (9,4%) ; agriculture (7,6%) ; santé (7,6%) et finances (6,6%) voir tableau 22.

Tableau 22: Répartition des employés de la fonction publique selon les secteurs prioritaires

Ministères	Effectifs	%
Education	46804	45,430632
Sécurité	9690	9,4056667
Agriculture	7779	7,5507411
Santé	7677	7,45173408
Finances	6815	6,61502771

Sources : Ministère du Travail et de la Fonction Publique

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Au terme de l'exploitation et de l'analyse des données collectées à travers l'enquête, on peut tirer quelques enseignements pertinents et faire quelques propositions quant aux améliorations à apporter à la collecte future de données, notamment dans le cadre du suivi évaluation de la main d'œuvre et de l'emploi. Les enseignements tirés au terme de l'exploitation des questionnaires sont d'ordre général et non liés ni aux spécificités des pays ni au personnel enquêteur, car les insuffisances ont été relevées.

En effet, si dans l'ensemble l'enquête s'est déroulée dans des conditions tout à fait satisfaisantes sinon excellentes, notamment sur le plan matériel et de l'organisation, des améliorations sont possibles sinon indispensables en matière de conception des outils d'enquête et de vérification, en particulier par le Superviseur le jour même de l'enquête, du remplissage complet et correct des questionnaires. Dans ce cadre, le Consultant insiste sur les priorités suivantes :

- ✚ Optimiser la définition des questions afin d'éviter toute interprétation prêtant à confusion
- ✚ Eviter les questions non codées, du type : « à préciser : », car dans une telle situation, où l'enquêteur ne se donne pas la peine de noter la ou les réponses où l'interviewé n'a pas le temps pour trouver tout de suite la réponse ;
- ✚ même en faisant appel à des enquêteurs chevronnés ayant une bonne expérience de ce type d'enquêtes, il s'est avéré qu'une formation complémentaire est indispensable, car chaque enquête a ses spécificités. La réalisation d'un test préliminaire des résultats de la formation, avantageusement sous forme d'une enquête témoin d'au moins deux jours, est vivement recommandée.

Propositions pour améliorer le marché de travail.

La problématique de l'emploi ne se limite pas à l'étude des filières mais doit concerner l'étude des entreprises et des hommes chargés de leur gestion. Il est bien établi aujourd'hui que le capital humain est un élément de la valeur économique d'une entreprise et que la ressource humaine constituera un avantage concurrentiel essentiel dès lors qu'elle est bien gérée.

En outre, on peut également recommander ce qui suit :

- ✓ La réalisation de l'opération Nationale de recensement des entreprises et l'enquête sur l'emploi et le travail décent ;

- ✓ La réalisation d'une enquête spécifique sur l'emploi et le travail décent
- ✓ Le renforcement des capacités techniques de l'observatoire des emplois et des métiers à l'AGUIPE par la fourniture d'équipement informatiques et de logiciels de traitement des données statistiques ;
- ✓ L'accessibilité des jeunes diplômés au stage dans les entreprises
- ✓ L'élaboration des contrats de travail avec les employés
- ✓ Le plaidoyer auprès des entreprises pour un suivi en formation des stagiaires et des employés jeunes
- ✓ L'organisation du salon régional sur l'emploi et la mise en place des maisons de l'emploi dans chaque région administrative,
- ✓ L'appui des services publics des maisons de l'emploi et du travail pour la révision de la politique nationale de l'emploi et de ses textes de mise en œuvre.

LIMITES DE L'ETUDE

Cette enquête est loin d'être une enquête emploi, car la population enquêtée n'est pas le ménage mais plutôt les travailleurs des entreprises du secteur privé formel. Elle ne donne en aucun cas des indicateurs de l'emploi les plus spécifiques. Cette enquête sur main d'œuvre dans les entreprises formelles donne des indicateurs locaux et globaux très importants sur les entreprises, la main d'œuvre, le dialogue social, etc..

Comme toutes études, cette enquête à des limites mais qui ne peuvent en aucun cas mettre en doute les résultats obtenus.

La taille de l'échantillon en est une des limites. Malgré la représentativité de toutes les catégories des entreprises, la taille de l'échantillon est un peu petit par rapport à l'effectif total de toutes les entreprises en Guinée.

Les entreprises sélectionnées n'ont pas souvent fait l'objet de collaboration escomptée
Les répondants ne sont pas des employés eux même, mais plutôt les responsables des ressources humaines des entreprises ou son représentant. Ce qui biaise en partie certaines réponses données sur les employés.

La période de collecte en est une des limites, mais un peu négligeables. La collecte au niveau des entreprises a été faite au moment de la période dite morte, car la plupart des responsables des entreprises étaient en congés.

ANNEXE

Tableau A.1 : Répartition des employés par entreprise

Nombre total de personne dans l'entreprise					
Nombre d'emploi	Nombre d'entreprise	Effectif employé	Nombre d'emploi	Nombre d'entreprise	Effectif employé
2	8	16	66	2	132
3	15	45	72	1	72
4	9	36	74	1	74
5	15	75	75	1	75
6	17	102	85	2	170
7	8	56	87	1	87
8	5	40	88	1	88
9	6	54	94	1	94
10	4	40	97	1	97
11	9	99	100	1	100
12	10	120	103	1	103
13	4	52	104	1	104
14	1	14	116	1	116
15	9	135	119	1	119
17	1	17	122	1	122
18	2	36	132	1	132
19	2	38	150	1	150
20	3	60	156	1	156
21	2	42	164	1	164
22	3	66	165	1	165
23	1	23	167	1	167
24	3	72	179	1	179
25	2	50	180	1	180
27	2	54	195	1	195
30	4	120	220	1	220
31	3	93	221	1	221
32	1	32	227	1	227
33	3	99	242	1	242
34	1	34	267	1	267
35	1	35	276	1	276
39	1	39	286	1	286
40	3	120	287	1	287
42	1	42	292	1	292
43	2	86	301	1	301
45	2	90	315	1	315
47	2	94	332	1	332
50	2	100	341	1	341
52	1	52	386	1	386
55	1	55	445	1	445
57	3	171	705	1	705
59	1	59	1081	1	1081
60	1	60	1084	1	1084
62	1	62	1304	1	1304
64	1	64	1822	1	1822
65	1	65	Total	223	16389

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Tableau A.2 : Situation de l'échantillon par localité (Conakry et autres préfectures)

Situation géographique	Nombre d'entreprises à enquêter	Nombre d'entreprises enquêtées	Taux de réponse %
Conakry	188	173	92,0%
Intérieur du pays	57	50	87,7%
Total	245	223	91,0%

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Tableau A.3 : Répartition des entreprises enquêtées par préfectures/communes

	Préfecture/Commune	Effectif	Pourcentage
Conakry	DIXINN	28	12,6%
	KALOUM	78	35,0%
	MATAM	15	6,7%
	MATOTO	21	9,4%
	RATOMA	31	13,9%
Total Conakry		173	77,6%
Intérieur du pays	BOKE	7	3,1%
	FRIA	3	1,3%
	MANDIANA	1	0,4%
	COYAH	10	4,5%
	DUBREKA	2	0,9%
	KINDIA	3	1,3%
	LABE	8	3,6%
	DALABA	5	2,2%
	MAMOU	5	2,2%
	PITA	2	0,9%
	KISSIDOUGOU	2	0,9%
	NZEREKORE	2	0,9%
Total Intérieur du pays		50	22,4%
Ensemble du pays		223	100,0%

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Tableau A.4 : Formation initiale des employés

Formation initiale	Employé	Proportion	Formation initiale	Employé	Proportion	Formation initiale	Employé	Proportion
Comptabilité/Gestion	1210	10,8%	Pharmacie	40	0,4%	Géotechnicien	7	0,1%
Surveillance/sécurité	842	7,5%	Communication	39	0,3%	Pompiste	7	0,1%
Mécanique	668	6,0%	Marketing	38	0,3%	Architecture	6	0,1%
Télécommunication	480	4,3%	Froid	36	0,3%	OPBRH	6	0,1%
Chauffeur	421	3,8%	Biologie	32	0,3%	Producteur	6	0,1%
Electricité	410	3,7%	Génie civil	32	0,3%	Radiologie	6	0,1%
Enseignement général/Educatrice	380	3,4%	Exploitation	31	0,3%	(Musiques, comédie)	5	0,0%
Ingénieur	297	2,7%	Lettre	30	0,3%	Excavateur	5	0,0%
Mine/géologie	296	2,6%	Environnement	28	0,3%	Journalisme	5	0,0%
Informatique	291	2,6%	Biomédicale	25	0,2%	Action publique	4	0,0%
Santé secondaire/ATS	287	2,6%	Tréfilerie	24	0,2%	Gradeur	4	0,0%
Economie générale	285	2,5%	Electronique	21	0,2%	Philosophie	4	0,0%
Secrétariat	281	2,5%	Topographie	21	0,2%	science de la nature	4	0,0%
Entretien cité	199	1,8%	Forage	20	0,2%	Théologie	4	0,0%
Machiniste	198	1,8%	Génie rural	20	0,2%	DES Traumatologie	3	0,0%
Agent commercial	189	1,7%	Vulcanisation	19	0,2%	Géo mine	3	0,0%
Conducteur	189	1,7%	Histoire	18	0,2%	Marketing	3	0,0%
Adm. Civil	187	1,7%	Langue/Traduction	17	0,2%	Nutrition	3	0,0%
Chaudronnerie	186	1,7%	Tour	17	0,2%	ARV	2	0,0%
Droit	172	1,5%	Vétérinaire	15	0,1%	Charcuterie	2	0,0%
Agriculture/Agronomie	166	1,5%	Eaux et forêt	14	0,1%	CPN/PTME	2	0,0%
Hôtellerie/restauration	155	1,4%	Tôlerie	14	0,1%	Gestion déchets biomédicaux	2	0,0%
Finance	149	1,3%	Peintre	13	0,1%	Logiciel	2	0,0%
Médecine	145	1,3%	Sport	13	0,1%	Météorologie	2	0,0%
Commerce	113	1,0%	Assurance	12	0,1%	Pneumatique	2	0,0%
Logistique/Magasinier	107	1,0%	Démographie/Statistique	12	0,1%	sensibilisation	2	0,0%
Maintenance	94	0,8%	Géographie	12	0,1%	Traceur	2	0,0%
Menuiserie	87	0,8%	Linguistique	11	0,1%	Allaitement	1	0,0%
Adm. Des affaires	77	0,7%	MIAGE	11	0,1%	Aménagement	1	0,0%
Chimie	75	0,7%	Microbiologie	11	0,1%	Botanique	1	0,0%
Contrôle de qualité	74	0,7%	science sociale	11	0,1%	Chirurgie	1	0,0%
Sociologie	65	0,6%	Transit	11	0,1%	Docteur d'Etat	1	0,0%
Management	62	0,6%	Livreur	10	0,1%	FAS	1	0,0%
Maçonnerie	60	0,5%	Plongeur	10	0,1%	Genre	1	0,0%
Banque	51	0,5%	Sagefemme	10	0,1%	Gestion hospitalière	1	0,0%
Electromécanique	51	0,5%	Economie rurale	9	0,1%	Parfumerie	1	0,0%
Réseau	50	0,4%	ENI	9	0,1%	Pédagogie	1	0,0%
BTS/BEP	48	0,4%	Fabrication	9	0,1%	VIH	1	0,0%
Plomberie	45	0,4%	Physique	9	0,1%	Mal définie	1104	9,9%
Mathématique	44	0,4%	Technique cholera	9	0,1%	Ensemble	11198	100,0%
Réceptionniste	44	0,4%	Aviation	7	0,1%			

Tableau A.5 : Répartition des entreprises enquêtées selon l'activité principale

Activité principale	Effectifs	Pourcentage
Construction/BTP	32	14,3%
Commerce générale	18	8,1%
Prestation de service	15	6,7%
Banque	12	5,4%
Exploitation minière/carrière	10	4,5%
Fabrication matelas et autres	10	4,5%
Hôtellerie	9	4,0%
Pharmacie	9	4,0%
Surveillance/Gardiennage/Sécurité privée	9	4,0%
Assurance	6	2,7%
Confection	6	2,7%
Télécommunication	6	2,7%
Aide au développement	5	2,2%
Forage	5	2,2%
Humanitaire	5	2,2%
Exploitation pétrolière	4	1,8%
Formation	4	1,8%
Production des matériaux	4	1,8%
Soins médicaux	4	1,8%
Micro finance	3	1,3%
Transport import-export	3	1,3%
Agences de voyage	2	0,9%
Appui à la production	2	0,9%
Audit/Assistance	2	0,9%
Education non formelle	2	0,9%
Enseignement générale	2	0,9%
Labo photo	2	0,9%
Maintenance	2	0,9%
Manutention	2	0,9%
Médecine générale	2	0,9%
Renforcement des capacités	2	0,9%
Soins hospitaliers	2	0,9%
Traction animale	2	0,9%
Vente carburant/Lubrifiant	2	0,9%
Pêche	2	0,9%
Alimentation	1	0,4%
Appui aux mutuelles	1	0,4%
Embouteillage	1	0,4%
Gynécologie	1	0,4%
Intérim	1	0,4%
Minage	1	0,4%
Rénovation	1	0,4%
Transit	1	0,4%
Transport carburant	1	0,4%
Transport inter urbain	1	0,4%
Transport urbain	1	0,4%
Mal définie	5	2,2%

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)

Tableau A.5 : Répartition des employés par âge selon le sexe

Age	Hommes	Femmes	Ensemble	Age	Hommes	Femmes	Ensemble
< 20 ans	20	1	21	43 ans	431	43	474
20 ans	15	5	20	44 ans	295	37	332
21 ans	44	2	46	45 ans	336	54	390
22 ans	33	14	47	46 ans	314	34	348
23 ans	64	35	99	47 ans	268	43	311
24 ans	80	22	102	48 ans	288	48	336
25 ans	165	61	226	49 ans	300	50	350
26 ans	234	66	300	50 ans	206	46	252
27 ans	228	69	297	51 ans	367	71	438
28 ans	240	96	336	52 ans	233	37	270
29 ans	339	107	446	53 ans	327	49	376
30 ans	254	90	344	54 ans	231	54	285
31 ans	441	106	547	55 ans	243	66	309
32 ans	390	112	502	56 ans	259	52	311
33 ans	450	100	550	57 ans	303	67	370
34 ans	402	90	492	58 ans	199	46	245
35 ans	462	110	572	59 ans	224	35	259
36 ans	457	111	568	60 ans	141	22	163
37 ans	476	86	562	61 ans	74	6	80
38 ans	379	69	448	62 ans	44	3	47
39 ans	436	92	528	63 ans	39	7	46
40 ans	314	53	367	64 ans	21	2	23
41 ans	594	84	678	65 ans ou +	59	6	65
42 ans	362	54	416	ND	1383	390	1773
					6879	9488	16367

Source : collecte des données sur la main d'œuvre dans les entreprises formelles (AGUIPE-2011)