

Problématique de l’emploi des femmes ingénieures et techniciennes géologues dans les entreprises minières maliennes: analyse de l’employabilité par les facteurs de compétences, sociaux et réglementaires

Issue of the employment of women engineers and geologist technicians in Malian mining companies: analysis of employability by skills, social and regulatory factors

Drissa BATHILY

Enseignant chercheur à l’Institut Universitaire de Formation Professionnelle. Spécialité : GRH – Stratégies & Organisation.

Centre d’Expertise et de Recherche Appliquée pour le Développement (CERAD).
Université de Ségou, Mali, Afrique de l’Ouest.

db.bathily@gmail.com

Farouk CAMARA

Professeur titulaire à la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion de Bamako.
Centre Universitaire de Recherche en Économie et Science Sociale (CURES).
Université des Sciences Sociales et de Gestion, Bamako, Mali, Afrique de l’Ouest.

faroukcamara@yahoo.fr

Date de soumission : 13/12/2021

Date d’acceptation : 22/01/2022

Pour citer cet article :

BATHILY D. & CAMARA F. (2022) « Problématique de l’emploi des femmes ingénieures et techniciennes géologues dans les entreprises minières maliennes: analyse de l’employabilité par les facteurs de compétences, sociaux et réglementaires », Revue Internationale du Chercheur «Volume 3 : Numéro 1» pp : 18 - 36

Résumé

Cette recherche vise à analyser le problème de l'emploi des femmes ingénieures et techniciennes géologues dans les entreprises minières maliennes. Elle a permis de mieux comprendre les facteurs du non-emploi de cette couche sociale. Il ne s'agissait pas, ici, de réécrire le concept de l'employabilité mais, plutôt, de comprendre les relations que ce dernier entretient avec certains déterminants comme : manque de compétences, contraintes sociales, et contraintes réglementaires. Pour atteindre cet objectif, notre positionnement épistémologique est interprétativiste pour comprendre les facteurs qui expliquent l'absence des femmes ingénieures et techniciennes géologues dans les entreprises minières maliennes. L'analyse réalisée est qualitative en raison de l'objectif qui a visé à comprendre les perceptions des responsables d'entreprises et celles des femmes elles-mêmes sur les facteurs compétences, sociaux et règlementaires.

Mots clés : Emploi des femmes ; Employabilité ; Facteurs de compétences ; Facteurs sociaux ; Facteurs règlementaires.

Abstract

This research aims to analyze the problem of the employment of women engineers and geological technicians in Malian mining companies. It allowed to better understand the factors behind the non-employment of this social layer. The point here was not to rewrite the concept of employability but, rather, to understand the relationships that the latter maintains with certain determinants such as: skills, social constraints, and regulatory constraints. To achieve this goal, our epistemological positioning is interpretive to understand the factors that explain the absence of female engineers and geological technicians in Malian mining companies. The analysis carried out is qualitative because of the objective of understanding the perceptions of business leaders and those of women themselves on skills, social and regulatory factors.

Keywords : Employment of women ; Employability ; Skill factors ; Social factors ; Regulatory factors.

Introduction

L'exploitation industrielle de l'or occupe une place importante dans l'économie malienne. La richesse en ressources minérales et la variété des minerais présentes sur le territoire ont permis au Mali de développer son activité extractive, notamment au Sud et à l'Ouest du pays. Cette richesse du sous-sol a valu au Mali son rang de troisième pays producteur d'or en Afrique, après l'Afrique du Sud et le Ghana. Selon les chiffres communiqués par la Tribune Afrique (2020), la production industrielle du Mali est passée de 60, 8 tonnes en 2018 à 65 tonnes en 2019. Avec 13 Sociétés minières actives, le secteur minier participe, à plusieurs niveaux, au développement du pays (Bathily, 2014) :

- 11 000 salariés;
- 75 % des recettes d'exportation;
- 25 % du budget de l'État;
- 8 % du PIB.

Sur le marché du travail malien, les ressources humaines sont abondantes. Chaque année, près de 300 000 jeunes dont 58, 8% des femmes arrivent sur le marché de l'emploi (ANPE Mali, 2012). Conformément à la déclaration de Pékin (Erguibi & Sadik, 2021), la pleine participation des femmes dans les sphères de la société est fondamentale pour obtenir l'égalité. Ces jeunes femmes, sur le marché de l'emploi, peuvent constituer un facteur de croissance si des politiques économiques et sociales appropriées permettent de mobiliser, dans des activités productives, toute la main-d'œuvre potentielle. Selon une étude de la Cellule du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté, les femmes représentent 39% de la population active dont un taux inférieur à 1% pour la filière de production industrielle (Bourdet, et al., 2010). Par population active, il s'agit des personnes en âge de travailler allant de 15 à 64 ans (INSTAT, 2019).

Il n'existe pas de statistiques sur la représentativité des femmes salariées dans les entreprises minières maliennes jusqu'à présent, mais les résultats de l'étude de Bathily (2014) ont indiqué l'absence remarquable des femmes à des postes de production dans des usines et des carrières d'extraction de deux sociétés minières maliennes, notamment Morila SA et Wassoul'or SA. Cette absence n'est pas étonnante lorsque nous regardons de près le passage des femmes dans les universités

et grandes écoles qui offrent des formations porteuses d'emplois dans les entreprises d'exploitation et d'exploration minières.

Nous avons fait le premier constat auprès de certaines facultés et grandes écoles maliennes dans notre démarche de réponse à notre question centrale à savoir : l'absence des femmes dans les postes de production des entreprises d'exploitation et d'exploration minières au Mali est-elle liée à un manque de compétences techniques ?

Les premières réponses collectées par questionnaire nous ont permis de constater l'absence des femmes dans les filières de formations tournées vers les emplois dans les entreprises d'exploitation et d'exploration minières. La représentativité féminine dans ces structures d'enseignement supérieur et professionnel est la suivante :

- Ecole Nationale d'Ingénieurs (ENI) : 9,9% d'un échantillon de 184 étudiants en classe terminale ;
- Ecole Centrale pour l'Industrie, le Commerce et l'Administration (ECICA) : 30,1% d'un échantillon de 554 en classe terminale ;
- Faculté des Sciences Techniques (FST) : 15,7% d'un échantillon de 3 598 étudiants en classe terminale.

Pour ce qui concerne la présence des femmes dans les filières de formation porteuses d'emplois, le constat est alarmant selon le tableau 1 dans la section des résultats de ce papier. Devant cette réalité, la question spécifique qui a émergée est la suivante : le manque de compétences techniques est-il le seul facteur explicatif de l'absence des femmes dans les entreprises d'exploitation et d'exploration minières au Mali ?

Les premières réponses à cette question ont été obtenues à l'issue d'une recherche exploratoire qui nous a permis de faire la proposition de recherche selon laquelle les femmes seraient absentes dans les entreprises d'exploitation et d'exploration minières maliennes pour trois raisons : manque de compétences techniques, influences des textes règlementaires et mauvaise perception sociale du travail de la femme. Cette proposition fait l'objet d'analyse dans la structure de ce papier composée de deux (2) sections. Les significations du concept de « l'employabilité » ainsi que ses conditions de développement sont présentées dans la première section. La deuxième section est consacrée à la méthodologie et le résultat de la recherche avant de conclure par les apports, les limites ainsi que les voies futures de la recherche.

1. Aperçu théorique sur le concept de l'employabilité

Bien que notre recherche soit qualitative, nous présentons la présente section pour montrer les significations données au terme « employabilité » par quelques auteurs ayant travaillé sur le même concept mais dans un contexte différent.

Le terme « employabilité » concerne, plus, l'attractivité d'un individu aux yeux des recruteurs (Finot, 2000 ; Paquette, 2002 ; Delavallée, 2006 ; Le Boterf, 2008). Cette attractivité se mesure par des résultats de tests combinant l'évaluation d'aptitudes, de comportements et de l'intégrabilité professionnelle (Albert & Emery, 1998). Par intégrabilité, il s'agit de la motivation apparente, des habitudes vestimentaires, de la détention d'un permis de conduire, d'un casier judiciaire, des expériences antérieures et des caractéristiques physiques. Ces éléments d'intégrabilité constituent ainsi des points forts ou faibles qui apparaissent chez une personne active ou chez un groupe de personnes actives. Ces points portent sur des critères subjectifs et sociaux qui servent d'argument pour proposer des actions visant à réduire les écarts. Cette approche définit ainsi l'employabilité comme un ensemble de caractéristiques modifiables ou non de toute personne en mesure d'exercer une activité.

Par ailleurs, certaines études ont montré que le chômage ne frappe pas par hasard (Bernier, 2011 ; Plond - Morand, 2012 ; Tiffon, et al., 2017). Pour comprendre le phénomène, deux concepts sont pris en compte : la vulnérabilité (risque de perdre son emploi) et l'employabilité. L'étude de la vulnérabilité et de l'employabilité porte sur les différents critères : âge, déficience, sexe, origine, niveau de qualification, la branche professionnelle et la réalité territoriale. Cette approche définit l'employabilité comme la probabilité que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un. Cette probabilité est mesurée par le temps nécessaire pour retrouver un emploi. Selon Plond - Morand (2012), la probabilité de trouver un emploi dépend des conditions générales de l'économie (employabilité moyenne). L'employabilité différentielle est liée à certaines caractéristiques (aptitudes) du travailleur et se trouve sous l'influence de l'employabilité moyenne. Dans ce cas, les difficultés ressenties par les personnes, à l'embauche, dépendent de leur attractivité devant les potentiels employeurs et de la capacité d'absorption de l'économie nationale. A l'opposé de la première approche de l'employabilité (Finot, 2000 ; Paquette, 2002 ; Delavallée, 2006 ; Le Boterf, 2008), la deuxième approche (Bernier, 2011 ; Plond - Morand, 2012 ; Tiffon, et al., 2017) est collective et se rapporte à des flux : la vitesse de sortie du chômage pour un individu

dépend de deux facteurs collectifs. Il s'agit du dynamisme de l'économie du pays et du positionnement différentiel des personnes actives à la recherche de l'emploi. La deuxième approche de l'employabilité se rapproche de celle des pouvoirs publics maliens, à l'image de la Déclaration de Politiques Générales du gouvernement par l'ancien Premier Ministre, Moussa Mara (2014) à l'Assemblée Nationale. Sur la question de l'éducation et l'emploi, il disait : *« l'un des objectifs du pays est de former 80% de scientifiques pour les postes de production et 20% de littéraires afin de répondre au besoin du marché du travail, de payer les dettes intérieures aux opérateurs économiques leur permettant de se relever et de sauver des emplois. »*. Cette nouvelle vision permettra de renverser le ratio actuel de 80% de littéraires et 20% de scientifiques qui, selon lui, est à la base du chômage grandissant en plus de l'incapacité d'absorption de l'économie nationale ; ce qui veut dire que l'inemployabilité des produits des universités et des grandes écoles du Mali est une réalité.

Au regard des approches passées en revue et du contexte malien, cette recherche est conçue à partir du modèle selon lequel : l'employabilité est un ensemble de capacités qu'un individu acquiert afin de lui permettre d'être attractif aux yeux des employeurs dans un environnement favorable aux entreprises ; les capacités acquises lors d'une formation initiale et sur le tas constituent une condition d'accès à l'emploi, mais le rapport réel entre ces capacités et la conception sociologique du travail des femmes dans les entreprises d'exploitation et d'exploration minière reste à être élucidé par induction.

2. Méthodologie et Résultats

2.1. Méthodologie

Le positionnement épistémologique adopté dans cette recherche est l'interprétativisme.

Selon cette logique, il s'agit pour nous de comprendre les facteurs qui expliquent la difficulté d'accès à l'emploi par les femmes ingénieures et techniciennes géologues dans les entreprises d'exploitation et d'exploration minières maliennes.

La recherche a eu lieu dans deux (2) entreprises minières du Mali en exploitation de 2014 à 2017 (Morila SA, Wassoul'or SA devenue Faboula Gold) et dans une (1) entreprise en exploration (Enroxs Energy & Mining) de 2018 à 2020. Il est important de préciser que les choix effectués, en termes de participants à la recherche (entreprises et individus), sont des choix raisonnés.

Le choix d'une méthode de recherche est justifié par l'objet de la recherche, l'orientation de la recherche ainsi que la nature des données (Thietart, et al., 2014). Dans la présente recherche, la méthode qualitative est utilisée pour comprendre un phénomène social selon les visions des participants à la recherche.

Avant de formuler notre proposition de recherche, la première phase de la recherche a consisté à mener une enquête préliminaire dite « exploratoire », effectuée auprès des cadres de deux (2) entreprises minières en phase d'exploitation, d'une (1) entreprise en phase de recherche et 3 structures de formation. Cette étude a été réalisée en administrant six (6) questionnaires ouverts.

La deuxième étape a consisté à faire sept (7) des entretiens semi-directif avec : une (1) des membres de l'association des femmes ingénieures du Mali, 3 femmes ingénieures géologues à la recherche d'emplois dans les entreprises minières, et 3 responsables RH.

Les informations recueillies par questionnaires ouverts sont des données en chiffre analysées par la méthode du tri à plat dont le but est de visualiser, simplement, la répartition des femmes dans les domaines porteurs et filières porteuses d'emplois dans les entreprises minières et les structures d'enseignement.

Deux méthodes de l'analyse qualitative ont été utilisées en raison de la diversité des données : l'analyse de contenu selon Bardin (1977) et l'analyse documentaire selon McCulloch (2005). L'analyse des données collectées par entretiens semi-directifs est une analyse de contenu (Bardin, 1977), en vue de comprendre les perceptions des entreprises et celles des femmes elles-mêmes sur les facteurs de compétences et les facteurs sociaux.

Le facteur légal du phénomène est étudié par l'analyse des documents légaux. L'analyse consistait à identifier les dispositions réglementaires qui serviraient d'arguments au rejet des femmes devant les emplois dans les entreprises minières.

Les documents soumis à l'analyse sont les suivants :

- La constitution du Mali, décret N° 92-0731 P-CTSP portant promulgation de la constitution de 1992.
- La convention collective des sociétés et entreprises minières, géologiques et hydrogéologiques du Mali, 2010.
- La loi N°92-020 du 23 Septembre 1992 portant code du travail au Mali.

- Le décret N°96-178/P-RM du 16 juin 1996 portant application de la Loi N°92-020 du 23 septembre 1992.
- La loi N° 62-17 AN-RM du 3 février 1962 portant code du mariage et de la tutelle.

2.2. Résultats

Les résultats qui suivent sont présentés et interprétés en trois points : niveau de la formation technique des femmes ou niveaux de compétences techniques ; l'influence du cadre réglementaire ; et les perceptions sur les emplois des femmes dans les entreprises minières.

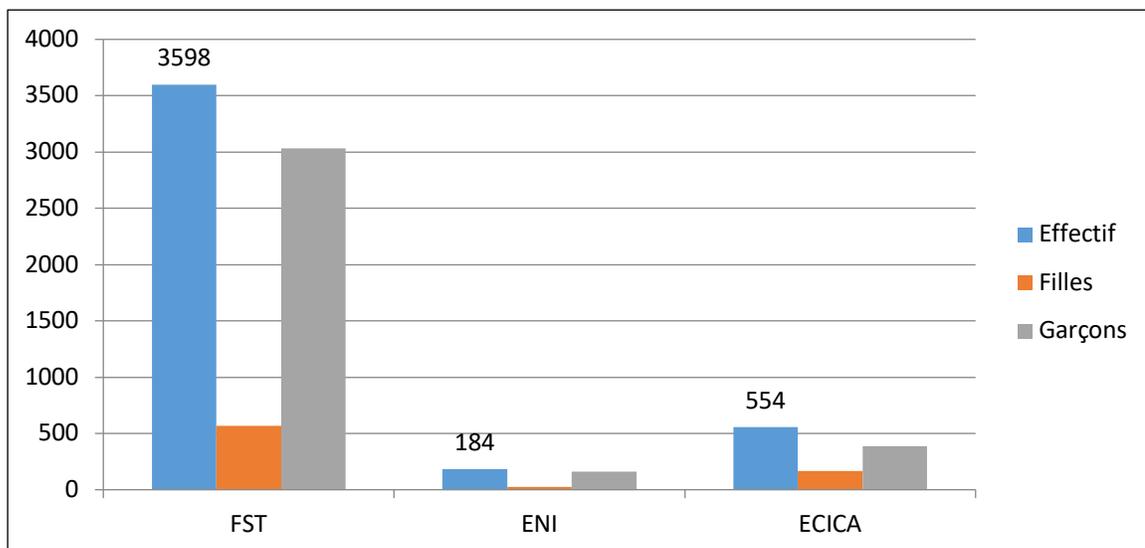
2.2.1. Présentation & interprétations

❖ Niveau de la formation technique des femmes (compétences techniques) :

Les graphiques suivants, portant sur la formation initiale au Mali, nous aident à comprendre que l'absence des femmes dans les entreprises minières est liée à leur absence dans les filières de formations porteuses d'emplois dans les mines.

À l'aide d'une méthode d'échantillonnage non probabiliste, nous avons pris un échantillon de 4 336 étudiants inscrits en 2017- 2018 en classes terminales dans les filières techniques qui intéressent les entreprises (voir la figure 1).

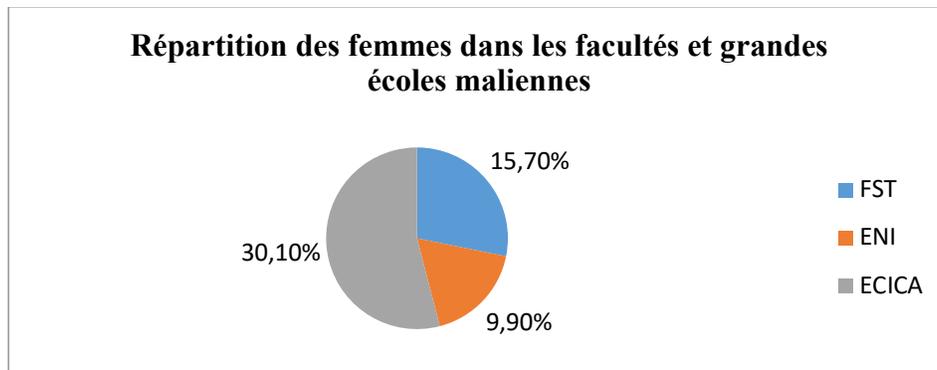
Figure 1: Formation initiale des femmes



Source : Auteurs

Les filières porteuses d’emplois dans les entreprises minières sont : géologie, mine, chimie, maintenance, électricité et métallurgie. En termes de représentativité des femmes dans les facultés et grandes écoles, la situation est présentée dans la figure 2.

Figure 2: Répartition des femmes dans les universités et grandes écoles maliennes



Source : Auteurs

La Faculté des Sciences Techniques (FST) compte un pourcentage féminin de 15,7% ; 9,9 % pour l’Ecole Nationale d’Ingénieurs (ENI) ; et 30,1% pour l’Ecole Centrale pour l’Industrie, le Commerce et l’Administration (ECICA). À en croire à la définition de la deuxième approche au sujet de l’employabilité différentielle dont les facteurs clés sont liés à l’individu, on dirait que les femmes maliennes sont absentes dans l’exploitation industrielle de l’or parce que leur formation initiale ne leur permet pas d’être employables dans le secteur industriel de l’or.

Le tableau 1 montre un décalage entre les domaines d’intérêt de l’industrie minière et les compétences techniques des femmes.

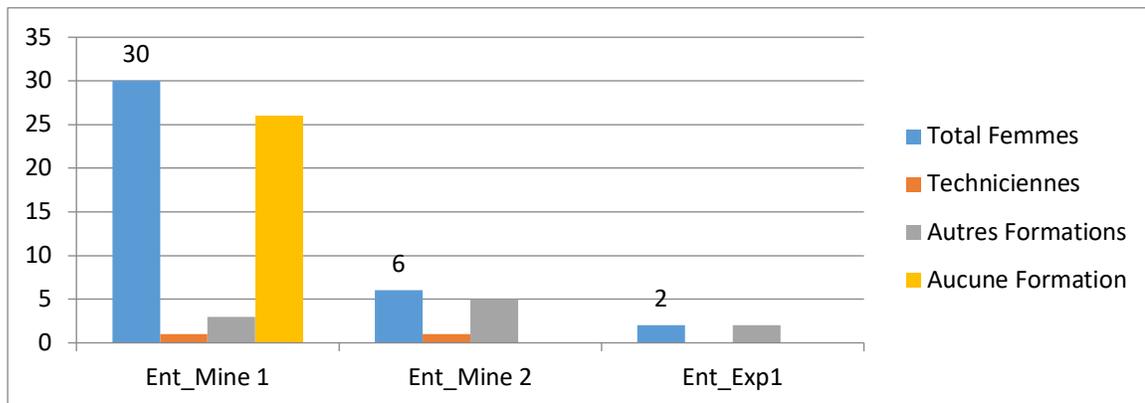
Tableau 1: Représentative des femmes dans les filières cibles des entreprises minières

DOMAINES DE FORMATION	Techniciennes	Techniciennes Supérieures	Maîtrises	Ingénieurs
Géologie et mines	15,3%	0%	20%	8,3%
Topographie	35,2%	0%	-	20%
Maintenance	0%	0%	-	0%
Industrie	13,6%	0%	-	28,5%
Hydraulique	10%	0%	-	0%
Chimie	85%	36%	-	-

Source : Auteurs

Lorsque la situation de la formation technique des femmes se présente ainsi, il peut difficilement y avoir de surprise sur leur absence à des postes techniques : géologie, mines, laboratoire, topographie, maintenance et métallurgie qui représentent les domaines d'intérêt des entreprises minières. Pour ce qui concerne la spécialité des femmes dans les entreprises minières, le graphique suivant nous permet de visualiser et de comprendre la qualification des femmes présentes dans le secteur minier malien.

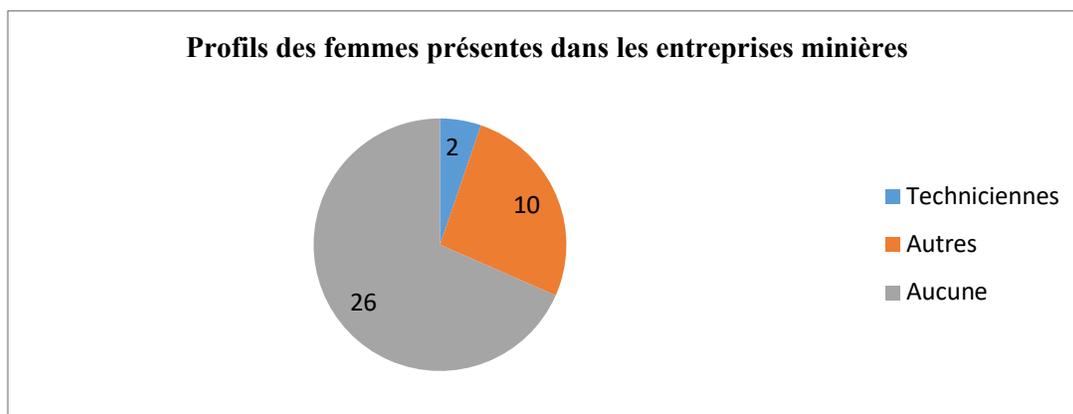
Figure 3: Spécialité des femmes présentes dans les entreprises minières



Source : Auteurs

À l'aide de cette visualisation, nous constatons l'absence quasi-totale des femmes à des postes de production : géologie, carrière (mine) et métallurgie.

Figure 4: Profil des femmes présentes dans les entreprises minières



Source : Auteurs

Dans deux entreprises minières sous les codes « Ent_mine1 et Ent_Mine2 » (figure 3), il y a respectivement une ingénieure en maintenance électronique et une technicienne en laboratoire d'analyse des échantillons. Les femmes classées dans la catégorie « autres » sont des cadres RH, comptables et assistantes de direction. Les autres femmes, n'ayant « aucune » formation, occupent des emplois non qualifiés. Par emploi non qualifié, il s'agit des emplois dont la tenue ne requiert aucune formation particulière.

❖ L'influence du cadre réglementaire :

Dans la constitution du Mali (1992), dans son Titre Premier, article 2, il est stipulé que « tous les maliens naissent et demeurent libres et égaux en droits et en devoirs. Toute discrimination fondée sur l'origine sociale, la couleur, la langue, la race, le sexe, la religion et l'opinion politique est prohibée ». Et dans son article 17, il est également stipulé que « l'éducation, l'instruction, la formation, le travail, le logement, les loisirs, la santé et la protection sociale constituent des droits reconnus ».

Le code du travail (1992) : dans son article 1, « Est considérée comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera pas tenu compte du statut juridique de l'employeur ou du travailleur ». Dans son article 4, « Le droit au travail et à la formation est reconnu à chaque citoyen ».

Le Décret N°96-178/P-RM du 16 juin 1996 portant application de la Loi N°92-020 du 23 septembre 1992 interdit le travail des femmes dans les mines dans des conditions suivantes :

- l'interdiction de travailler plus de 10 heures par jour (ART.D.189-1) ;
- l'interdiction du travail de nuit (ART.D.189-2) ;
- l'interdiction de faire travailler les femmes les jours de fête (ART.D.189-4) ;
- l'interdiction de transport de port de fardeaux qui atteint 25kg, transport de charge sur brouette qui atteint 40kg, transport sur véhicule à 3 et 4 roues qui atteint 60 kg (ART.D.189-5) ;
- interdiction de travail dans la mine souterraine (ART.D. 189- 15).

Selon le code du mariage et de la tutelle (1962), « le mari est le chef de famille.

En conséquence, les charges du ménage pèsent à titre principal sur lui ; le choix de la résidence de la famille lui appartient ; la femme est obligée d'habiter avec lui et il est tenu de la recevoir ». Lorsque nous regardons de près les lois présentées ci-dessus, nous constatons une contradiction entre elles. La loi fondamentale qu'est la constitution garantie à tous les citoyens l'égalité des chances devant l'emploi. Mais par contre les deux dernières lois sont de nature à fournir un prétexte de non employabilité des femmes dans certaines entreprises, notamment :

- l'interdiction du code du travail à faire travailler les femmes pendant des longues heures sert de prétexte pour certains employeurs de ne pas employer les femmes au motif de manque d'assiduité, selon une répondante : *« on n'y peut rien, j'ai loupé un stage en carrière car le recruteur, me regardant, a insinué que je ne pouvais pas tenir »* ;
- l'autorité absolue du ménage concédée au conjoint par le code du mariage et de la tutelle sert également de prétexte pour certains employeurs au motif d'obligation conjugale.

Certes, ces deux textes ont été élaborés pour répondre à la réalité socioculturelle du Mali, mais compte tenu du niveau de transformation croissante de la société malienne et du rêve des rares femmes ingénieures et techniciennes géologues, il serait temps d'adapter les textes à la nouvelle réalité socioéconomique du pays. De l'avis d'une femme membre de l'association : *« c'est bien de protéger les femmes, mais la loi doit être toujours adaptée à l'évolution de la femme en tant qu'un individu qui évolue avec son environnement social. L'association des femmes ingénieures compte plus de 5 000 femmes dotées de toutes les compétences qui peuvent servir les entreprises minières »*.

❖ **Perceptions sur l'emploi des femmes dans les entreprises minières :**

Pour obtenir la perception des femmes elles-mêmes sur les raisons de leur absence à des postes de production dans les entreprises d'exploitation et d'exploration minières, nous avons soumis la monographie des entretiens semi-directifs à une analyse de contenu qui nous a permis de recueillir des indicateurs essentiels que l'on peut considérer comme facteurs explicatifs supplémentaires : discrimination basée sur le genre, conditions de travail, pression sociale, et compétences techniques (voir le tableau 2).

Tableau 2: Dictionnaire des thèmes

Thèmes	Fréquences des thèmes	Catégories des thèmes
Assiduité au travail	02	Conditions de travail: 11
Dépaysement	02	
Longues heures de travail	04	
Pénibilité du travail	03	
Obligations conjugales	05	Pression sociale: 12
Tâches domestiques	03	
Soin des enfants	04	
Compétence professionnelle	02	Compétences: 06
Compétence contextuelle	03	
Compétence fonctionnelle	01	

Source: Auteurs

La présente grille de lecture montre les facteurs de rejet les plus exprimés par les recruteurs, selon les femmes à la recherche d'emplois dans les entreprises minières. Dans l'ordre, ils sont : la pression sociale (exprimée 12 fois), les conditions de travail (exprimées 11 fois), et en fin les compétences (exprimées 06 fois).

- La pression sociale :** la société malienne se caractérise par la hiérarchie sociale dans laquelle la femme, en tant que mère et épouse, connaît différentes situations qui déterminent son niveau d'accès aux marchés de production, à la parole et à la prise de décision. Une répondante ayant des difficultés d'accès à l'emploi, malgré son niveau d'étude dit ceci : *« je suis ingénieure géologue mais je ne réussis à aucun entretien d'embauche, je pense que c'est mon statut de femme mariée qui n'aide pas »*. Malgré la différence de croyances et de pratiques, les recruteurs pourraient avoir en commun la différenciation des rôles « d'homme et de femme » lorsqu'il s'agit des emplois dans les entreprises minières. Les facteurs socioculturels pèsent sur le statut de la femme dans la société limitant ses capacités à participer à la vie professionnelle avec les mêmes chances que les hommes. Dans les trois (3) entreprises minières étudiées, il y a un total effectif féminin de 38 sur un total effectif global de 720. Sur les 38 femmes, 29 sont des femmes paysannes vivant sur place avec leurs époux et occupant des emplois non qualifiés. Ce qui prouve davantage qu'il existe une perception négative du travail de la femme en raison de son statut social.

- **Conditions de travail** : la difficulté des conditions de travail sur les sites éloignés est exprimée par le manque d'assiduité chez les femmes, l'incapacité à supporter le dépaysement, et l'incapacité de tenir des longues heures de travail. Selon une répondante : *« la plupart des recruteurs insinuent que les femmes ne sont pas résistantes, or j'ai personnellement pris part à des campagnes d'exploration sur plus de 4 hectares »*. Selon une femme membre de l'association des femmes ingénieures : *« les femmes se forment de plus en plus, alors l'Etat doit prendre des mesures pour promouvoir l'emploi des femmes ingénieures et techniciennes géologues à des postes de production »*. Dans cette catégorie « Conditions de travail », nous apercevons que « la longue heure de travail » est le sous-thème le plus exprimé comme facteur de rejet. Cela est entraîné par l'interdiction de la loi à soumettre la femme à des heures longues de travail. De telle disposition est protectionniste vis-à-vis de la femme, mais elle ne favorise pas l'employabilité de la femme.
- **Compétences** : selon les responsables RH des entreprises minières interrogés, ils s'entendent à la maîtrise technique des activités minières par les travailleurs de la mine, c'est pourquoi *« les commissions de recrutement se basent sur un système de référence qui comprend trois (3) catégories de compétences mettant en valeur les composantes essentielles de l'exercice de l'activité minière »*. Les compétences présentées ci-après constituent un ensemble de facteurs d'employabilité dont l'absence d'un élément contribuerait au non employabilité. Les situations professionnelles communes à la famille professionnelle concernée sont regroupées sous le thème des « compétences professionnelles ». Les dimensions professionnelles spécifiques au poste se retrouvent sous le thème des « compétences contextuelles ». Les savoirs communs à l'entreprise, quel que soit le domaine (culture de l'entreprise), sont rassemblés sous les « compétences fonctionnelles ».

2.2.2. Discussion

Par rapport à l'employabilité liée aux critères techniques, les référentiels de recrutement des entreprises minières maliennes peuvent être remis en cause car, paradoxalement, le peu de femmes formées dans les domaines d'intérêt des sociétés minières ne sont visibles nulle part dans les

équipes de géologues des entreprises minières maliennes. Ce qui nous laisse croire qu'il y' aurait d'autres critères implicites lors des recrutements, l'influence du cadre légal, le statut social de la femme. Les critères explicites mettent l'accent sur les compétences liées au poste, et les critères implicites portent sur les traits de personnalités. Ces trois derniers critères implicites apparaissent dans les systèmes de management qui n'impliquent pas la logique de compétences (Bathily, 2020). Par logique de compétences, il s'agit ici, de dépasser la notion de qualification pour mettre l'accent sur l'aide au développement des compétences (Zarifan, 2001).

Quant à la compétence, il s'agit d'un ensemble de caractéristiques personnelles et organisationnelles qui interagissent pour aboutir à la performance recherchée (Zarifan, 2001 ; Bathily, 2020). Etant donné que l'aperçu sur la formation des femmes indique qu'elles ne possèdent pas les compétences techniques, alors les entreprises peuvent intégrer un dispositif de gestion des compétences ayant pour but de reconverter les femmes non qualifiées présentes. Ce genre de dispositif est appelé, dans les travaux de Loufrani-Fedida et al. (2017), « rapprochement de l'employabilité et de la gestion des compétences ». Cette pratique de la gestion des compétences a un effet sur le développement de l'employabilité. Pour Mahrane & Alain (2014), le développement de l'employabilité est une responsabilité partagée entre l'individu et l'organisation.

Quand on regarde de près la convention collective des sociétés et entreprises minières, géologiques et hydrogéologiques du Mali (2010), le prétexte de pénibilité du travail ne doit plus être un argument contre l'emploi des femmes sur sites en raison du système d'aménagement du temps de travail qu'offre cet outil. Ce texte protège le travailleur contre la fatigue extrême entraînant un accident de travail et ou maladie collatérale, et protège aussi l'entreprise contre toute indemnisation d'accident qualifié du fait de fatigue et ou de violation du temps de travail légal. Pour ce qui concerne les heures de travail, le temps légal effectué est 8 heures de travail par jour. Dans le domaine de l'exploration, l'heure du début et fin du travail est flexible et fixée par le chef d'équipe du terrain tout en respectant le nombre d'heures légales journalières, et sous réserve des cas de prolongation prévu par l'Article L 135 du code du travail (1992). La prolongation d'heure de travail est rendue nécessaire par des travaux préparatoires ou complémentaires qui, techniquement, ne peuvent être terminés dans le temps règlementaire par suite de leur nature ou de circonstances exceptionnelles.

Conclusion

Le non-emploi des femmes ingénieures et techniciennes géologues ou minières par les entreprises d'exploitation et d'exploration minières maliennes est due à plusieurs facteurs tels que le statut de la femme mariée, le manque de prise de conscience de la femme elle-même vis-à-vis de ses compétences, la discrimination de la femme dans le processus de recrutement, l'insuffisance de politiques mises en œuvre par l'Etat permettant d'encourager la formation technique et le travail des femmes dans le secteur minier. Au regard des résultats présentés et discutés ci-dessus, notre proposition de recherche demeure. Les femmes sont absentes dans les entreprises d'exploitation et d'exploration minières maliennes pour trois raisons : manque de compétences techniques, influences des textes règlementaires et mauvaises perceptions sociales du travail de la femme.

Les résultats présentés apportent des contributions, à la fois, au niveau de la recherche scientifique sur le concept de l'employabilité et au niveau managérial.

Au regard de la difficulté à saisir les éléments déterminants de l'employabilité au niveau de la recherche scientifique, ce travail représente une ressource pour les futures recherches dans leurs tentatives de caractérisation du concept, surtout dans un pays où les recherches empiriques sont encore rares sur la problématique abordée. Si les autres recherches ont permis de lier l'employabilité aux éléments différentiels (déterminants propres aux chercheurs d'emplois) et à la capacité d'absorption de l'économie nationale (création d'environnements favorables aux entreprises), la contribution particulière du présent travail réside dans l'illustration du rôle d'une politique de recrutement lucide au sein d'une entreprise. Par recrutement lucide, il s'agit de la prise en compte exclusive des critères de compétences (individuelles et collectives).

Sur le plan managérial, ces résultats confirment que l'objectif de l'employabilité est partagé et posent, ainsi, des défis réels aux acteurs identifiés : femmes, Etat et entreprises minières. Pour les femmes, il s'agit d'effectuer progressivement une prise de conscience qui les mobilise vers les domaines de formation porteurs d'emplois miniers. Pour ce qui concerne l'Etat, il s'agit de tenir compte de la perception des femmes d'aujourd'hui sur les lois portant sur l'emploi de la femme afin de les adapter à l'évolution de leur mentalité et aspiration professionnelle. L'Etat doit encourager les entreprises minières à appliquer les dispositifs de protection de la santé et sécurité permettant à la femme d'utiliser ses ressources dans ce pilier de l'économie nationale. Il s'agit aussi : d'élaborer et mettre en œuvre des politiques encourageant la formation technique des



femmes qui représentent plus de 50% de la population ; d'encourager la formation technique dans le domaine des mines, sensibiliser la société pour le changement de mentalité sur le travail de la femme quel que soit le domaine d'activité concernée. Quant aux entreprises minières, elles doivent comprendre que les femmes spécialisées dans les domaines miniers sont disposées à travailler sur le terrain. En perspectives, l'emploi des femmes permettra aux entreprises minières de créer de nouvelles compétences et de les gérer, tout en répondant à leur impératif de rendement économique et en répondant aux aspirations des femmes ingénieures et techniciennes géologues ou minières elles-mêmes.

Malgré ces résultats, nous reconnaissons la limite de cette recherche qui réside dans le fait qu'elle ne permet pas d'évaluer l'employabilité de toutes les femmes actives dans l'industrie aurifère du Mali. Cette limite représente une voie future de recherche sur l'évaluation des compétences des femmes actives dans le secteur minier malien, à l'aide d'une méthode exclusivement quantitative pour effectuer des tests d'hypothèses de grandes envergures.

BIBLIOGRAPHIE

Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi au Mali. (2012). « Rapport d'analyse situationnelle annuelle du marché du travail ». <https://www.anpe-mali.org/publications/rasamt-2012-rapport-danalyse-situationnelle-annuelle-sur-le-marche-du-travail>

Albert, E & Emery, J.L. (1998). Le manager est un psy. Paris, Éditions d'Organisation.

Bardin, L. (1977). L'Analyse de contenu, Paris, Presses Universitaires de France.

Bathily, D. (2020), Analyse de l'influence de la démarche compétences sur la motivation au travail dans les entreprises maliennes : cas de l'Office du Niger et du Groupe Enrox Energy & Mining, Thèse soutenue, Bamako : IPU.

Bathily, D. (2014), L'employabilité des femmes dans le secteur de l'industrie aurifère du Mali. Défis et Perspectives. Cas des Sociétés Wassoul'or SA et Morila SA, Mémoire soutenu, Bamako : Technolab-ISTA.

Bernier, C. (2011). Formation et employabilité. Québec, Presse de l'université Laval.

Bourdet, Y ; Dabitaou, K & Dembélé, A.S. (2010). Croissance, emploi et politiques pour l'emploi au Mali. Bamako, Observatoire de l'Emploi Mali.

Delavallée, E. (2006). Quand fixer des objectifs ne suffit plus. Paris, Éditions d'Organisation.

Dietrich, A ; Gilbert, P & Pigeyre, F. (2010). Management des compétences. Paris, Dunod.

Ergui, H & Sadik, A. (2021). « L'étude de la relation entre le capital social et l'empowerment des femmes : une revue de littérature ». Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 4 : Numéro 2 », pp : 1167- 1186.

Finot, A. (2000). Développer l'employabilité. Paris, Editions Insep Consulting.

Institut national de la Statistique du Mali. (2019). « Santé, emploi, sécurité alimentaire et dépenses de consommation des ménages ». https://www.instat-mali.org/laravel-filemanager/files/shares/eq/rana19pas3_eq.pdf

La Tribune Afrique. (2019). « Mali : la hausse de 7% de la production d'or en 2019 », <https://afrique.latribune.fr/afrique-de-l-ouest/mali/2020-01-17/mali-hausse-de-7-de-la-production-d-or-en-2019-837411.html>



Le Boterf, G. (2008). Repenser la compétence. Paris, Éditions d'Organisation.

Loufrani – Fedida, S; Oiry, E; & Saint – Germe, E. (2015). « Vers un rapprochement de l'employabilité et de la gestion des compétences : grille de lecture théorique et illustrations empiriques », Revue de gestion des ressources humaines, vol. 3, n° 97, pp : 17-38.

Mahrane, H & Alain, R. (2014). « Favoriser le développement de l'employabilité : un enjeu pour les individus et pour les organisations », Revue de gestion des ressources humaines, vol. 3, n° 93, pp : 32-53.

Mara, M. (2014). « Déclaration de politiques générales ». Assemblée nationale du Mali.

McCulloch, G. (2005). Documentary Research in Education, History and the Social Sciences. London, Routledge Falmer.

Paquette, G. (2002). Modélisation des connaissances et des compétences. Québec, Presses de l'Université du Québec.

Plond – Morand, I. (2012). Employabilité, ambiguïtés d'un concept. Paris, Harmattan.

Thietart R. A, et al. (2014). Méthodologie de recherche en management. Paris, Dunod.

Tiffon, G ; Moatty, F ; Glaymann, D & Durand, J.P. (2017). Le piège de l'employabilité. Rennes, Presses universitaires de Rennes.

Zarifan, P. (2001). Le modèle de la compétence, Paris, Editions d'Organisation.