

MINISTERE DE LA JEUNESSE, DE LA
FORMATION ET DE L'INSERTION
PROFESSIONNELLES

SECRETARIAT GENERAL

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION

DIRECTION GENERALE



BURKINA FASO

Unité-Progrès-Justice

**ETUDE SUR LES OFFRES D'EMPLOIS PUBLIES A
TRAVERS L'ONEF DE 2013 A 2018**

Rapport d'analyse

Décembre 2018

AVANT-PROPOS

Conformément à sa mission qui consiste à collecter et à traiter les informations sur l'emploi et la Formation en vue de les mettre à la disposition du public et des décideurs, l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation a décidé d'effectuer une étude bilan sur les offres d'emplois publiées dans trois quotidiens (Sidwaya, le pays, et l'observateur Paalga) et sur son propre site web.

Cette étude rétrospective qui couvre la période de 2013 à Août 2018 s'inscrit alors dans la dynamique de mettre à la disposition des utilisateurs des produits de l'ONEF des informations diversifiées à même d'orienter la prise de décisions en matière d'emploi et de formation, car "Nul ne peut se prévaloir de la maîtrise du futur, s'il ne prend appui sur le passé" dit-on.

L'ONEF a évidemment à son actif des annuaires, des tableaux de bords et des rapports d'études qui en réalité s'intéressent principalement aux courts termes. La présente étude vient donc à la différence de ceux-là, présenter les résultats de l'analyse des offres d'emploi sur le moyen terme.

Il s'agit d'une étude dont la spécificité réside surtout dans sa capacité à rendre compte de la dynamique de création d'emplois à travers la mémoire du Système d'Information sur le Marché du Travail au Burkina Faso. Elle récapitule ainsi les informations du système sur cinq années consécutives donnant de ce fait la possibilité aux utilisateurs des produits de l'ONEF de disposer des chiffres clés de la période concernée.

C'est également une étude dont les résultats serviront de base permettant d'apprécier l'impact des politiques en matière de création d'emploi. Il en est donc ainsi pour le PNDS et le programme présidentiel dans l'ordre desquels s'inscrit la présente étude.

Je ne saurais clore mon propos sans remercier particulièrement les partenaires techniques et financiers de l'ONEF, notamment le PAGPS, la BAD, et le CNPB pour l'accompagnement qu'ils accordent à notre structure pour mener à bien ses missions.

Le Directeur Général de l'ONEF

Rahmani SIGUENA

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	3
LISTE DES TABLEAUX.....	5
LISTE DES GRAPHIQUES	Erreur ! Signet non défini.
INTRODUCTION	7
SYNTHESE METHODOLOGIQUE.....	8
I. DYNAMIQUE DES OFFRES ET DES POSTES D'EMPLOI	10
I.1 Dynamique des offres d'emploi	10
I.1.1. DYNAMIQUE DES OFFRES D'EMPLOIS SELON LE TYPE D'OFFREURS	10
I.1.2. DYNAMIQUE DES OFFRES D'EMPLOI ET ACTIVITE D'INTERMEDIATION	11
I.2. DYNAMIQUE DES POSTES D'EMPLOI OFFERTS	12
I.2.1. EVOLUTION DES POSTES D'EMPLOI PUBLIES DANS LA PRESSE ECRITE QUOTIDIENNE DE DE 2013 A AOUT 2018	12
I.2.2. DYNAMIQUE DES POSTES D'EMPLOI PUBLIES DE 2013 A AOUT 2018 SELON LE TYPE D'OFFREURS.....	12
II. CARACTERISTIQUES DES POSTES D'EMPLOI	15
II.1. Les professions.....	15
II.2. Diplômes et niveaux d'études	16
II.3. LES DOMAINES DE FORMATION	17
II.4. LES CONTRATS DE TRAVAIL	19
II.5. L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	20
II.6. LE LIEU D'EXERCICE DES FONCTIONS	21
III. AU-DELA DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES	22
III.1. LES QUALITES PHYSIQUES ET SOCIO PSYCHOLOGIQUES	22
III.2. LES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES	23
III.3. LES CONNAISSANCES EN INFORMATIQUE	23
IV. CARACTERISTIQUES DES OFFREURS D'EMPLOI.....	24
IV.1. LES TYPE D'EMPLOYEURS	24
V. PROCESSUS DE RECRUTEMENT	24
V.1. LES STRUCTURES CHARGEES DU RECRUTEMENT	24
V.3. LES ETAPES DE RECRUTEMENT	26
V.4. LES DELAIS DE CANDIDATURE	27
CONCLUSION.....	28

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Nombre d'offres d'emploi publiées dans la presse de 2013 à Août 2018 par type de structure	11
Tableau 2 : Répartition des offres d'emploi publiées dans la presse de de 2013 à Août 2018 par structure en charge du recrutement (en %).....	12
Tableau 3: Nombre de postes d'emploi publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par type de structure	13
Tableau 4: Effectifs des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par grands groupes de professions	15
Tableau 5: Répartition des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 selon les groupes de professions par type de structure	16
Tableau 6: Répartition des postes publiés de 2013 à 2018 par niveau d'études exigés	17
Tableau 7: Répartition des postes publiés de 2013 à 2018 selon le niveau d'études et le type de structure	17
Tableau 8: Répartition des postes publiés dans la presse de 2013 à août 2018 par domaine de formation	19
Tableau 9: Effectifs des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par types de contrats	20
Tableau 10: Répartition de l'ensemble des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par type de contrat selon le type de structure	20
Tableau 11: Répartition de l'ensemble des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par type de structures selon l'exigence ou non d'une expérience professionnelle	21
Tableau 12: Proportion des postes à publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par classes d'années d'expérience selon le type de Structure bénéficiaire.....	21
Tableau 13: Effectifs des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par lieu d'affectation du poste selon le type de structure	22
Tableau 14: Principales qualités/aptitudes demandées dans les postes publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 selon la position.....	22
Tableau 15 : Principales langues demandées dans les postes publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 selon la position.....	23
Tableau 16 : Répartition des postes publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 selon l'exigence ou non de connaissances en informatique (en)	23
Tableau 17 : Répartition des postes publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 selon le type de connaissances informatiques exigées.....	24
Tableau 18: Répartition des offres publiées dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par types d'employeurs selon les structures chargées du recrutement (%).	26
Tableau 19: Répartition des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 selon la procédure de recrutement.....	27
Tableau 20 : Répartition des postes publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par type de structure selon le délai de candidature	27

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1: Évolution des offres d'emploi publiées dans la presse de 2013 à Août 2018.....	10
Graphique 2: Evolution des postes d'emploi publiés dans la presse de 2013 à Août 2018	12
Graphique 3: Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2008 par l'administration publique	13
Graphique 4: Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les entreprises publiques et parapubliques	13
Graphique 5: Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les entreprises privées.....	14
Graphique 6 : Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les entreprises associatives	14
Graphique 7 : Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les organismes internationaux	14
Graphique 8 : Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les projets de développement	14
Graphique 9 : Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les Collectivités territoriales	15
Graphique 10: Répartition des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 selon le type des structures qui recrutent ...	24
Graphique 11: Offres et postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par structure chargée du recrutement (en %)	25

INTRODUCTION

Le Burkina Faso dispose d'un référentiel de développement, dénommé Plan National de Développement Economique et Social (PNDES), qui couvre la période 2016-2020. L'objectif global recherché à travers la mise en œuvre de ce plan est de "transformer structurellement l'économie burkinabè, pour une croissance forte, durable, résiliente, inclusive, créatrice d'emplois décents pour tous et induisant l'amélioration du bien-être social". Pour ce faire, trois axes stratégiques ont été identifiés pour être opérationnalisés, ce sont : (i) Axe 1 : réformer les institutions et moderniser l'administration, (ii) Axe 2 : développer le capital humain et (iii) Axe 3 : dynamiser les secteurs porteurs pour l'économie et les emplois. L'un des effets globaux résultant de la mise en œuvre du PNDES est "l'émergence d'une économie moderne basée sur un secteur primaire évolutif, plus compétitif et des industries de transformation et de services de plus en plus dynamiques, permettant de réaliser un taux de croissance économique annuel moyen de 7,7% et créatrice d'au moins 50 000 emplois décents par an". Il apparaît donc nécessaire que les mécanismes de suivi évaluation puissent jouer convenablement leur rôle dans ce contexte.

Ainsi l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF), en tant que structure étatique, investi d'une mission particulière, à savoir "collecter et traiter les informations sur l'emploi et la formation en vue de les mettre à la disposition du public et des décideurs", inscrit ses actions sous l'angle des mécanismes devant contribuer à mesurer les effets attendus de la mise en œuvre du PNDES et de politiques sectorielles telles que la Politique Sectorielle Travail, Emploi et Protection Sociale et la Politique Nationale de l'Emploi.

Créé depuis 2001, l'ONEF s'évertue à réaliser des études thématiques sur l'emploi et la formation qui permettent de comprendre le dynamisme du marché du travail du Burkina Faso. Au nombre de ces études, il convient de citer les études sur les offres d'emplois publiées dans la presse écrite, dont la première a couvert la période 2005-2008 et la seconde la période 2009-2012. Il s'est agi au cours de ces études d'analyser les caractéristiques des offres d'emplois publiées dans la presse écrite nationale (Sidwaya, Le Pays et l'Observateur Paalga). Elles ont permis de cerner le rôle joué par les structures de placement ainsi que les structures pourvoyeuses d'emplois.

Au regard de l'importance des offres publiées dans la presse écrite nationale et des études réalisées les années antérieures dans le Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT), l'ONEF a initié une étude sur les offres d'emplois couvrant la période 2013 à Aout 2018 ; d'où les principaux résultats ci-après déclinés :

- ✓ l'analyse de la dynamique des offres d'emplois de la période couverte ;
- ✓ la caractérisation des postes d'emplois ;
- ✓ l'analyse des compétences socioprofessionnelles et psychologiques relatives aux postes d'emplois ;
- ✓ la caractérisation des structures bénéficiaires et des structures de recrutement ;
- ✓ les processus de recrutement utilisés par les structures.

Le présent rapport de l'étude sur les offres d'emploi qui se veut être une contribution à l'amélioration de l'information sur le marché du travail, constitue également une source d'informations pertinentes à l'évaluation de la mise en œuvre des politiques publiques dans le domaine de la promotion de l'emploi.

SYNTHESE METHODOLOGIQUE

L'étude sur les offres d'emploi publiées dans la presse est à sa troisième parution. La première couvrait la période 2005-2008, la deuxième de couvrait la période 2009-2012 et cette dernière la période 2013 à août 2018.

Pour produire les résultats de cette étude, il a été exploité une base de données Access des offres d'emplois, offres qui sont saisies au jour le jour.

La base de données est organisée en sept principales sections :

- ✓ une section de renseignements sur le poste comprenant entre autres l'intitulé et le nombre de poste, la source du poste, le type d'offre, la ville d'affectation, le nom de la structure de recrutement ainsi que la structure bénéficiaire, le secteur d'activité, la date de diffusion, etc. ;
- ✓ une section de renseignement du niveau d'étude, l'expérience et les capacités comprenant entre autre le diplôme et l'option du diplôme exigé, le nombre d'année d'expérience, les capacités liées à l'emploi et les connaissances en informatique ;
- ✓ une section de renseignement des langues de travail souhaité ;
- ✓ une section de renseignement de conditions spécifiques à remplir telles que les conditions d'âge et la sexo-spécificité ;
- ✓ une section sur les dossiers de candidatures à apporter ;
- ✓ une section sur les procédures de recrutement et la date de clôture de l'offre et enfin ;
- ✓ une section de renseignement des types de contrat de travail.

L'unité statistique est le poste de travail. A chaque poste de travail offert par un employeur correspond une saisie sur la base. Un aménagement sur le programme a permis de prendre en compte le cas où le même type de poste de travail est offert à plusieurs candidats.

Un document de nomenclatures a également été élaboré avec toutes les nomenclatures permettant de coder les principales informations sur le poste. Il s'agit de la révision 2008 de la CIP (Classification internationale type des professions) pour codifier le poste de travail ; la CITE (classification internationale type de l'éducation) pour codifier les domaines de formation et de la NAEMA (Nomenclature d'activité des Etats membres d'AFRISTAT) pour la codification de l'activité des recruteurs.

A l'issue de la saisie, une procédure a été définie pour détecter et éliminer les erreurs de saisies. Les données ont été ensuite transférées sur le logiciel SPSS pour la finalisation de l'apurement et la tabulation.

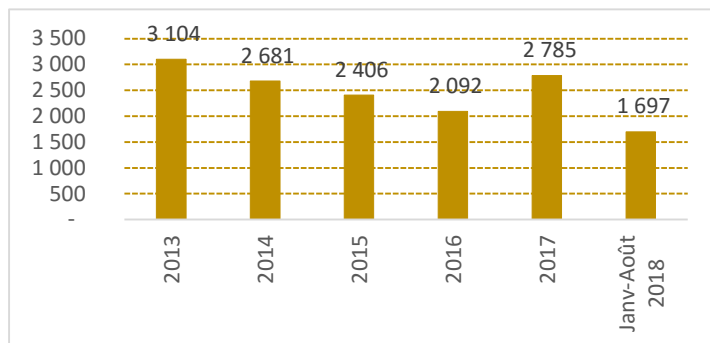
La rédaction du rapport, sa relecture et sa finalisation ont été réalisées de d'octobre à Décembre 2018.

I. DYNAMIQUE DES OFFRES ET DES POSTES D'EMPLOI

I.1 Dynamique des offres d'emploi

Du 1er janvier 2013 au 31 Décembre 2018, il a été publié dans les quotidiens au Burkina Faso ainsi qu'à travers l'ONEF 14 765 offres d'emploi. De 2013 à 2016, le nombre d'offres a baissé de manière continue, passant de 3 104 offres en 2013 à 2 092 offres en 2016.

Graphique 1: Évolution des offres d'emploi publiées dans la presse de 2013 à Août 2018



Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

Cette baisse continue depuis 2013 s'explique principalement par les effets induits par la crise socio-politique qu'a connue le Burkina Faso, plombant de ce fait l'activité économique et par voie de conséquence le désir de recrutement de la part des employeurs. Entre 2016 et 2017 par contre, elles ont augmenté de 33,1, signe d'un redémarrage des activités économiques. Au mois d'août 2018, le nombre d'offre s'élevait à 1 697 représentant environ déjà 60% de l'effectif de l'année précédente.

I.1.1. DYNAMIQUE DES OFFRES D'EMPLOIS SELON LE TYPE D'OFFREURS

Sur la période de l'étude, le nombre d'offres d'emploi inséré dans les quotidiens au Burkina Faso diffère selon le type de structure. Ainsi, le plus grand nombre d'offres d'emploi a été publié par les "Entreprises privées". Elles ont inséré 7 061 offres d'emploi, représentant 47,8% de l'ensemble des offres publiées sur la période.

Quel que soit l'année, les offres insérées par les entreprises privées sont restées dominantes par rapport aux autres structures même si leur nombre a baissés en moyenne de 2 % par an.

Les "Organisations internationales" occupent le deuxième rang derrière les entreprises privées. Elles ont publié 3 521 offres d'emploi sur les cinq années et huit mois, soit 23,8% de l'ensemble des offres de la période.

Le nombre d'offres d'emploi des "organisations internationales" a évolué en dents de scie sur la période de l'étude. De 695 en 2013, il a baissé et est passé à 556 en 2014, puis a augmenté et est passé à 610 en 2015 avant de diminuer à nouveau pour se situer à 527 en 2016, pour enfin augmenter de nouveau à 715 en 2017.

Les "Projets de développement ou d'appui" avec 1 430 offres d'emploi publiées en cinq ans et huit mois, soit 9,7% du total des offres publiées sur la période sont classés troisième. L'effectif des offres d'emploi des "Projets de développement ou d'appui" a également évolué en dents de scie au cours de la période avec une baisse sensible en 2016. De 272 offres d'emploi publiées en 2015 elles sont passées à 200 en 2016.

Avec 1 009 offres d'emploi publiées au cours de la période, les "Entreprise publique ou parapublique" se positionnent au quatrième rang. Les offres qu'elles ont diffusées représentent 6,8% des offres publiées sur la période de l'étude. Elles ont baissés en 2014 et 2015 avec une légère hausse en 2016 et 2017.

"L'Administration publique" et les "Entreprises associatives" occupent respectivement la cinquième et sixième place. En effet "l'Administration publique" a publié 699 offres d'emploi, représentant 4,7% du nombre total des offres publiées durant la période de l'étude.

Les offres de l'administration publique concernent essentiellement les annonces de concours d'entrée dans les écoles de formation professionnelles. Elles ont donc cette caractéristique de proposer des emplois qui ne prendront effet qu'après un temps plus ou moins long, celui de la formation. En outre, les offres de l'administration publique renferment un plus grand nombre de postes de travail comme on le verra dans la suite du rapport.

Les "Entreprises associatives" ont proposé 629 offres d'emploi, soit 4,3% des offres publiées.

Elles ont enregistré une baisse des offres d'emploi publiées en 2014, en 2015 et 2017.

En fin, les "Collectivités territoriales" ont publié 362 offres d'emploi qui représentent 2,5% des offres publiées sur la période. Elles ont également enregistré une baisse des offres publiées en 2014, en 2015 avec une légère augmentation en 2016.

Il est à noter que pour seulement 0,4% des offres publiées sur la période, il n'a pas été possible d'identifier le type de structure qui les a proposées. Cela pourrait s'expliquer par le fait de structures qui préfèrent garder explicitement l'anonymat lors de leurs publications pour des questions de transparence soit disant.

Tableau 1: Nombre d'offres d'emploi publiées dans la presse de 2013 à Août 2018 par type de structure

Type de structures	2013	2014	2015	2016	2017	Janv-Août 2018	Ensemble	Pourcentage (%)
Entreprise privée	1 417	1 283	1 178	990	1 320	873	7 061	47,8
Organisation internationale	695	556	610	527	715	418	3 521	23,8
Administration publique	156	161	93	91	142	56	699	4,7
Entreprise associative	158	120	87	99	94	71	629	4,3
Projet de développement ou d'appui	242	278	272	200	299	139	1 430	9,7
Entreprise publique ou parapublique	265	211	121	145	148	119	1 009	6,8
Collectivité territoriale	171	64	24	29	59	15	362	2,5
Non précisé	0	8	21	11	8	6	54	0,4
Ensemble	3104	2681	2406	2092	2785	1697	14 765	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

I.1.2. DYNAMIQUE DES OFFRES D'EMPLOI ET ACTIVITE D'INTERMEDIATION

Dans la conduite du processus de recrutement, deux possibilités s'offrent aux structures qui ont besoin de main d'œuvre. La première est que ce processus soit conduit par la structure elle-même qui se charge alors d'organiser les différentes étapes de sélection des candidats. L'autre possibilité est de confier ce processus à un organisme spécialisé. La structure définit alors le profil recherché et laisse le soin à l'organisme spécialisé d'organiser les sélections pour dénicher les meilleurs candidats.

Dans cet ordre d'idée, l'étude a distingué les recrutements organisés par les employeurs eux-mêmes (structure bénéficiaire), ceux réalisés, soit en passant par l'entremise de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ou soit par le biais de cabinets privés de placement. Dans les faits, il n'y a pas à proprement parler de bureaux privés de placement car l'activité de placement et de recrutement est souvent exercée à titre annexe. En effet, une enquête sur les associations et structure agissant pour l'emploi réalisée par l'ONEF en 2010 a révélé que sur l'ensemble de ces structures et associations, seulement 7,7% ont comme activité principale le placement/recrutement. Pour la plupart des autres, même si ces derniers s'adonnent aux activités d'intermédiation sur le marché de l'emploi, il n'en demeure pas moins qu'ils exercent à titres principal d'autres missions. La majorité des structures recensés exercent principalement des activités juridiques, comptables et de conseil de gestion (environ 52,6%). Pour 17,9% d'entre eux l'activité principale demeure la formation. Ainsi, ces statistiques révèlent que globalement près de 92,3% structures recensés n'exercent pas principalement dans le domaine du placement/recrutement mais seulement à titre secondaire ou encore à la demande à travers des réseaux relationnels¹

Dans le cadre de notre étude, la majorité des employeurs réalisent leurs recrutements sans avoir recours à un intermédiaire externe. En effet, sur l'ensemble des 14 765 offres d'emplois publiées sur la période, 66,2% des recrutements sont opérés par la structure elle-même. Ce constat est robuste puisque sur chacune des années de la période la plupart des recrutements sont réalisés par la structure elle-même.

L'activité d'intermédiation des cabinets privés de placement dont l'ouverture est autorisée par le code du travail de 2004 (confère article 12) joue cependant un rôle non négligeable. En effet, 24,2% d'offres d'emploi publiées sur la période de l'étude proviennent de ces structures. Malgré cette importance, il est à noter qu'il n'y a à proprement parler pas de bureaux privés de placement comme signifié précédemment car l'activité est exercée à titre annexe par d'autres professionnels (comptables, avocats, etc.). Cette situation est la résultante de l'absence d'un texte organisant la profession sur la base d'un cahier des charges et d'une procédure d'agrément pouvant permettre de protéger les candidats à l'emploi et de donner des garanties aux employeurs.

L'ANPE a quant à elle diffusé 7,1% d'offres à travers la presse écrite. Il est à noter que toutes les offres de l'ANPE ne sont pas publiées dans la presse mais affichées dans ses locaux. Ces statistiques non publiées dans la presse

¹ Il s'agit de recrutement ou de placement fait à l'informel

ne sont pas capitalisées dans le cadre de cette étude. Il est à conclure qu'elle ne contribue que de façon marginale au rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi. En rappel, l'ANPE est le service public de référence en matière d'intermédiation entre l'offre et la demande d'emplois.

Ces résultats, en rapport avec ceux des enquêtes auprès des ménages indiquant une prépondérance des réseaux sociaux dans l'accès à l'emploi, montrent que le renforcement de l'activité d'intermédiation s'avère nécessaire. Cela permettrait d'améliorer la transparence du marché du travail et d'assurer un niveau d'équité appréciable afin d'éviter la marginalisation des demandeurs d'emploi les moins favorisés et donc de lutter efficacement contre la pauvreté.

Les moyens réglementaires et d'intervention de l'ANPE doivent ainsi être renforcés afin qu'elle puisse jouer pleinement son rôle. Cette structure devrait par ailleurs poursuivre et renforcer ses actions d'information et de sensibilisation à l'endroit des différents acteurs du marché du travail en vue de son meilleur fonctionnement.

Les autres structures intervenant dans le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi représentent 2,4% des structures en charge du recrutement.

Tableau 2 : Répartition des offres d'emploi publiées dans la presse de de 2013 à Août 2018 par structure en charge du recrutement (en %)

Type de structure	2013	2014	2015	2016	2017	Janv-Août 2018	Ensemble
Structure bénéficiaire	64,4	67,2	69,4	66,8	66,3	62,3	66,2
Cabinet privé de placement	18,7	23,1	25,1	25,9	28,6	25,8	24,2
Agence nationale pour l'emploi	14,2	6,9	3,2	6,0	3,9	7,0	7,1
Autres	2,6	2,9	2,3	1,2	1,2	4,9	2,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

I.2. DYNAMIQUE DES POSTES D'EMPLOI OFFERTS

Cette section permet d'apprécier la quantité d'emploi (postes à pourvoir) sur la période d'étude. Sans prétendre systématiquement qu'il s'agit effectivement du nombre de postes pourvus, l'analyse permet d'avoir un proxy sur les emplois probables créés. Une opération spécifique auprès des unités étudiées à travers une enquête permettrait incontestablement de fournir des estimations exactes.

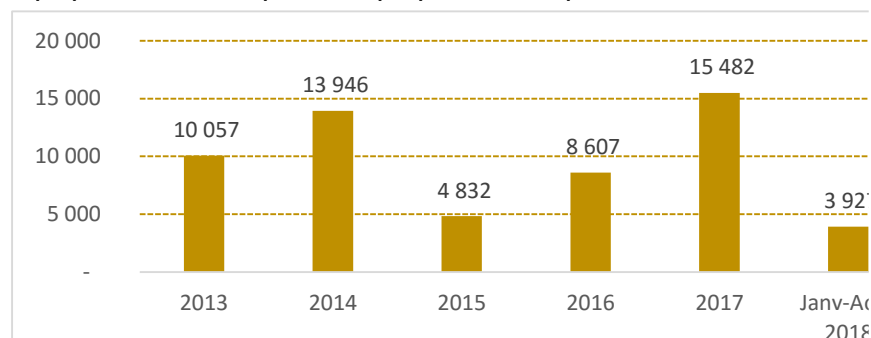
I.2.1. EVOLUTION DES POSTES D'EMPLOI PUBLIES DANS LA PRESSE ECRITE QUOTIDIENNE DE DE 2013 A AOUT 2018

Comme précisé dans la section précédente, une offre d'emploi peut renfermer un ou plusieurs postes de travail. S'il est intéressant d'analyser la dynamique des offres d'emploi, il est indispensable d'analyser celle des postes d'emploi proposés à travers ces différentes offres.

Du 1er janvier 2013 au 31 août 2018, sur les 14 765 offres d'emploi diffusées, 56 851 postes d'emploi. Entre 2013 et 2017, le nombre de poste représente près de 10 600 emplois en moyenne par an.

Cette moyenne cache cependant d'importantes disparités entre les années étudiées. Ainsi, sur les cinq années, 2015 et 2016 sont les plus basses avec seulement 4 832 postes offerts en 2015 et 8 607 en 2016, ce qui semble correspondre aux effets de la crise socio-politique qui a frappé le Burkina Faso. L'année d'après, la plus forte croissance de la période d'étude est enregistrée et le nombre de postes offerts se situe à 15 482, soit une progression de 80% en 2016 par rapport à 2017 marquant le démarrage timide des activités économiques du pays. Entre les années 2013 et 2014, le nombre de poste se situait respectivement à 10 057 et 13 946.

Graphique 2: Evolution des postes d'emploi publiés dans la presse de 2013 à Août 2018



Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

I.2.2. DYNAMIQUE DES POSTES D'EMPLOI PUBLIES DE 2013 A AOÛT 2018 SELON LE TYPE D'OFFREURS.

Les postes d'emploi publiés dans la presse écrite de 2013 à Août 2018 par type d'employeurs indique que plus de 2 postes d'emplois sur 5 sont offerts par l'Administration publique, soit 24 123 emplois. Les entreprises privées secondent le classement avec 26,4% des postes d'emploi à pourvoir en leurs seins, soit 15 009 emplois.

Bien que les analyses précédentes ont révélé que les entreprises privées ont publié plus d'offres que l'administration publique (soit 7 362 offres de plus), le nombre de postes d'emploi offert au niveau de l'administration publique est supérieur. Cela s'explique par le fait qu'aussi bien que l'administration publique recrute pour ces propres besoins, il y a à côté certaines organisations internationales ou ONG (PNUD, SOS Sahel, etc) dans le cadre des accords de partenariat qui formulent des projets et programmes nécessitant la mise en place d'une unité de coordination de ces programmes. Les autres types de structures représente chacun moins de 12% des postes d'emploi. Globalement le secteur public (administration publique, entreprises publiques et parapubliques et collectivités territoriales) représente à lui seul plus de la moitié des postes.

Tableau 3: Nombre de postes d'emploi publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par type de structure

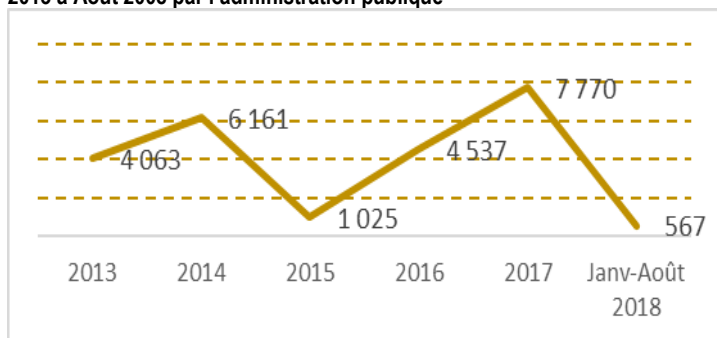
Types de structures	2013	2014	2015	2016	2017	Janv-Août 2018	Ensemble	Proportion (%)
Entreprise privée	3 753	3 487	1 845	1 885	2 459	1 580	15 009	26,4
Organisation internationale	875	675	714	672	954	593	4 483	7,9
Administration publique	4 063	6 161	1 025	4 537	7 770	567	24 123	42,4
Entreprise associative	204	186	195	129	116	268	1 098	1,9
Projet de développement ou d'appui	313	410	728	816	3 570	676	6 513	11,5
Entreprise publique ou parapublique	659	2 945	279	327	536	217	4 963	8,7
Collectivité territoriale	190	73	25	31	69	17	405	0,7
Non précisé	0	9	21	210	8	9	257	0,5
Ensemble	10 057	13 946	4 832	8 607	15 482	3 927	56 851	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

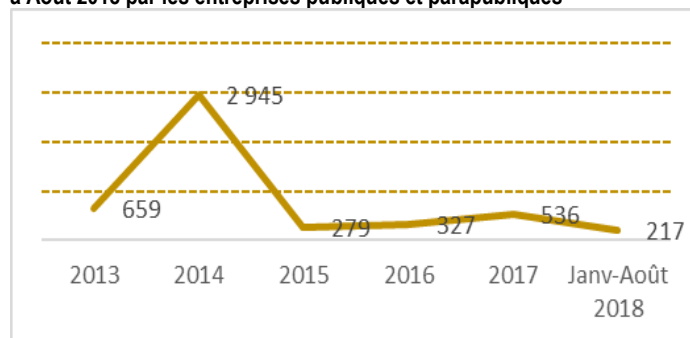
Les postes d'emploi de l'administration publique publiés entre 2013 et Août 2018 ont connu une évolution en dent de scie. Ainsi avec un nombre de 4 063 postes d'emploi offerts par l'administration publique en 2013, ce nombre est passé à 6 161 postes d'emplois en 2014, soit une hausse de 51,6%. Cela s'explique principalement par le recrutement de 2 450 Elèves-Maîtres de même que par le lancement du concours de sapeurs-pompiers où 2 225 candidats étaient recherchés. Le nombre de poste d'emploi enregistré en 2014 a par contre chuté en 2015 (1 025 postes). En 2016, ces postes d'emploi ont plus que quadruplé (4 537 postes) dû à l'effet induit du recrutement de 4 200 professeurs des collèges. Cette embelli s'est poursuivie et a atteint son pic en 2017 avec 7 770 postes d'emploi. Le recrutement de 3 000 Volontaires Adjoints De Sécurité (VADS) ainsi que d'un effectif d'environ 2000 du personnel des forces armées en est l'un des facteurs explicatifs. De Janvier à Août 2018, l'administration publique a publié 567 postes d'emplois dans la presse écrite.

Au niveau des entreprises publiques et parapubliques, le nombre de poste a connu des fluctuations moins importantes que celles de l'Administration publique durant cet intervalle de temps. En effet, le nombre de poste a atteint un pic en 2014 avec un effectif de 2 945 postes dû largement au recrutement de 2 500 opérateurs de kit par la Commission Electorale Nationale Indépendante (CENI). Après cette année, le nombre de postes d'emplois à pourvoir a baissé de manière continue jusqu'en 2017.

Graphique 3: Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par l'administration publique



Graphique 4: Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les entreprises publiques et parapubliques

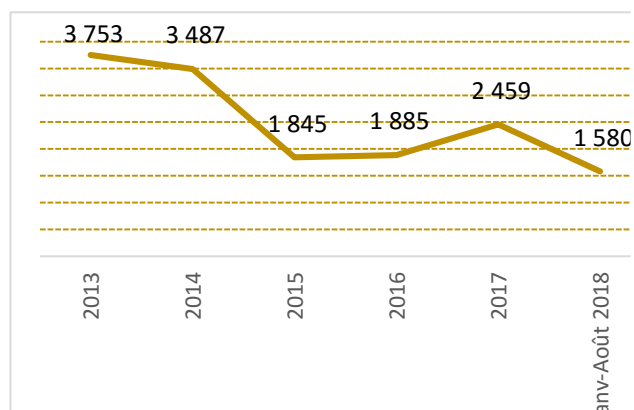


Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

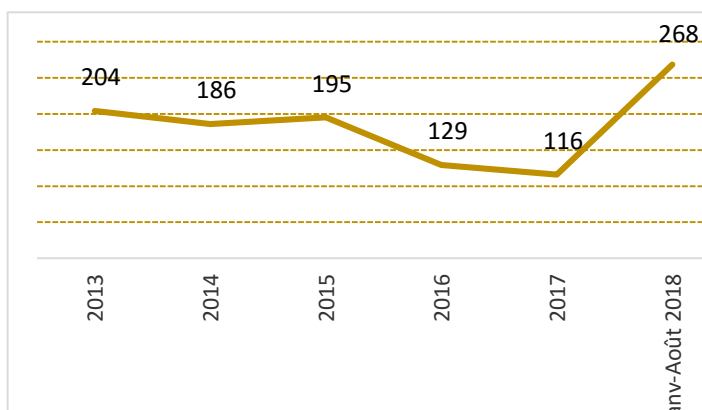
Pour ce qui est des entreprises privées, les postes à pourvoir entre 2013 et 2017, ont une tendance décroissante. En 2013, la presse écrite enregistre 3 753 postes d'emploi. Cet effectif est notamment dû au recrutement de plus de 775 Agents de sécurités par différentes structures à travers le pays. En 2014 encore, le recrutement de 570 agents de sécurité a particulièrement influencé l'effectif des postes d'emplois qui atteint 3 487. Les années suivantes, la presse écrite a publié moins de 2 500 postes par an.

Les Entreprises associatives qui n'ont pas pour habitude de faire des recrutements massifs, ont enregistré exceptionnellement 204 postes en 2013 et 268 en 2018. Entre 2014 et 2017, les effectifs de postes par an sont restés en dessous de 200.

Graphique 5 : Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les entreprises privées



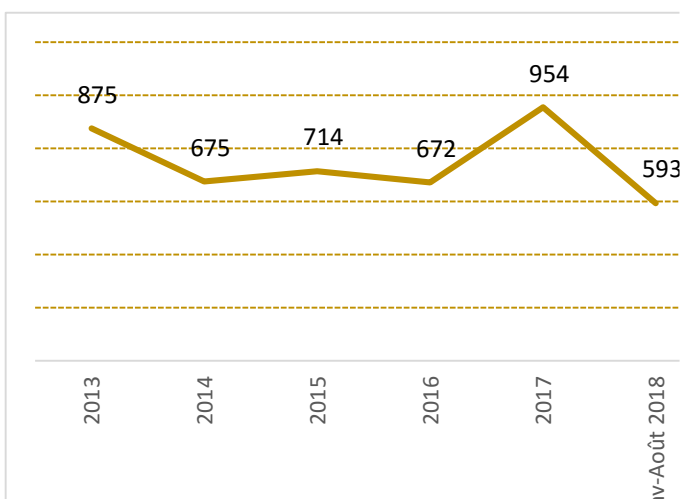
Graphique 6 : Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les entreprises associatives



Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

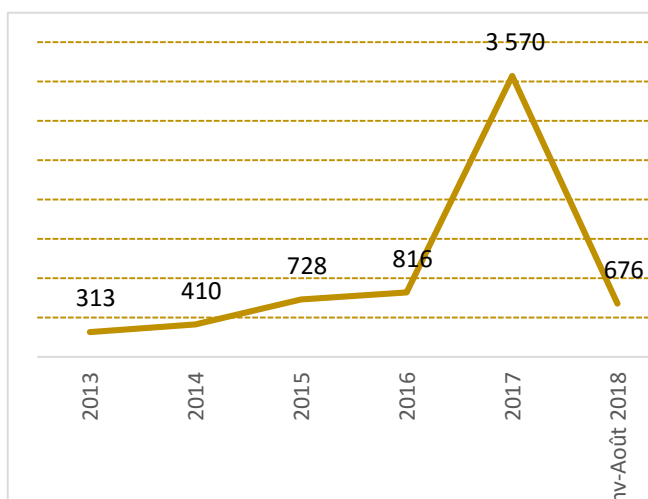
Les organismes internationaux ont publié moins de 1000 postes par an, à travers la presse écrite. En effet, l'effectif de postes d'emploi le plus élevé est de 954, atteint en 2017. Les organismes internationaux ne font pas de recrutement d'effectifs massif autant que l'administration publique ou les entreprises privées.

Graphique 7 : Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les organismes internationaux



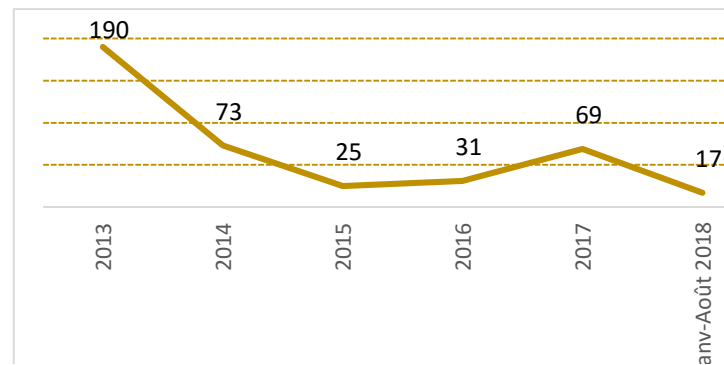
Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

Graphique 8 : Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les projets de développement



Le nombre de postes d'emploi le plus élevé au niveau des collectivités territoriales est de 190. Sur la période de l'étude, le nombre de poste est resté en deçà de cet effectif.

Graphique 9 : Postes d'emploi publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par les Collectivités territoriales



Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

II. CARACTERISTIQUES DES POSTES D'EMPLOI

L'énumération dans les offres d'emploi des différents critères à respecter par les candidats aux postes proposés permet d'analyser les caractéristiques de ces postes. Cette partie décline et commente les principales caractéristiques et fait ressortir les traits les plus demandés.

II.1. Les professions

L'analyse des postes d'emploi selon la profession montre que sur la période de l'étude les candidatures pour les professions intermédiaires, militaires, intellectuelle et scientifiques ont été les plus demandés.

Les professions intermédiaires représentent plus de la moitié des postes d'emplois offerts entre 2013 et Août 2018, soit 55,5% des postes. Les professions intermédiaires concernent des actifs titulaires d'un niveau d'au moins du Baccalauréat ou équivalent et de BAC+2 au plus de l'enseignement général. Il s'agit spécifiquement des professions intermédiaires : des sciences, de la santé, des finances et de l'administration, de la police, des services juridiques, des services sociaux, des techniciens de l'information et des communications. La demande en employés de profession intermédiaire n'a pas baissé de son niveau de 2013. Même si entre 2014 et 2015, la demande a légèrement baissé, par la suite la demande a évolué de manière continue.

Le groupe de profession militaire, suit dans le classement avec 21,3% des postes offerts dans la même période. Il s'agit de postes correspondant aux officiers des forces armées, aux sous-officiers des forces armées et autres membres des forces armées. On note toutefois que la demande a été en baisse depuis 2013 avant de reprendre à partir de 2016.

Concernant la profession intellectuelle et scientifique qui représente 14,4% des postes, on note tout de même que si la demande était importante entre 2013 et 2014, elle entamé une baisse depuis jusqu'en 2015. Depuis lors elle n'a pas atteint son niveau d'antan. Cette profession comprend les spécialistes : des sciences techniques, de la santé, de l'enseignement, en administration d'entreprises, des technologies de l'information et des communications, de la justice, des sciences sociales et de la culture. Il s'agit de diplômé d'au moins Bac+3 années d'études ou d'un titre professionnel équivalent sans une responsabilité particulière.

Tableau 4: Effectifs des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par grands groupes de professions

Type de profession	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Ensemble	Proportion (%)
Professions militaires	3 813	3 295	132	24	4 419	470	12 130	21,3
Directeurs, cadres de direction et gérants	25	44	122	11	68	160	430	0,8
Professions intellectuelles et scientifiques	1 921	3 975	33	348	1 219	694	8 190	14,4
Professions intermédiaires	3 517	5 490	4 270	7 674	8 905	1 659	31 538	55,5
Employés de type administratif	302	363	74	91	393	375	1 598	2,8
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	0	0	8	0	4	227	239	0,4
Agriculteurs, ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	0	1	0	0	36	18	55	0,1
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	134	91	76	27	74	176	578	1,0
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	337	644	87	412	214	128	1 822	3,2
Professions élémentaires	8	43	30	20	150	20	271	0,5
Ensemble	10 057	13 946	4 832	8 607	15 482	3 927	56 851	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

Une question intéressante est de savoir comment se répartissent les différentes professions par type de structure. Le tableau 5 apporte des éléments de réponses à cette question.

Le personnel militaire est principalement recruté par l'administration publique. Pour ce qui est des professions intermédiaires, se sont les entreprises privées, l'administration publique, les projets de développement et les entreprises publiques et parapubliques qui se sont beaucoup intéressés à ce profil sur la période de l'étude avec une prédominance dans les entreprises privées (31,9%) et l'administration publique (27,9%). Les deux autres ont recruté dans la même proportion.

Le secteur privé a été le principal pourvoyeur des offres de postes destinés à plusieurs groupes de professions. C'est notamment le cas de recrutement de cadres de direction et gérants, des employés de type administratif, des professions du monde rural (agriculteurs, ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche), des conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage, et des Professions élémentaires.

Tableau 5: Répartition des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 selon les groupes de professions par type de structure

Groupe de profession	Entreprise privée	Organisation internationale	Administration publique	Entreprise associative	Projet de développement ou d'appui	Entreprise publique ou parapublique	Collectivité territoriale	Non précisé	Ensemble
G0	0	0	100	0	0	0	0	0	100
G1	50	27,7	3	4,7	5,6	8,4	0,2	0,5	100
G2	26,6	20,1	35,5	2,2	7,4	7,8	0,3	0,1	100
G3	31,9	7,8	27,9	2,7	15,9	12,3	0,7	0,8	100
G4	54,8	6,1	9,6	1,6	4,1	15,1	8,4	0,4	100
G5	8,4	0,8	0,4	0	90	0	0	0,4	100
G6	56,4	3,6	0	1,8	38,2	0	0	0	100
G7	74	3,6	1	0,5	11,6	7,8	1,4	0	100
G8	53,5	6,8	5,5	0,4	26,5	5,8	1,5	0,1	100
G9	89,7	5,5	0,4	3	0	1,5	0	0	100

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

G0 : Professions militaires, G1 : Directeurs, cadres de direction et gérants, G2 : Professions intellectuelles et scientifiques, G3 : Professions intermédiaires, G4 : Employés de type administratif, G5 : Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs, G6 : Agriculteurs, ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, G7 : Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, G8 : Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage, G9 : Professions élémentaires.

II.2. Diplômes et niveaux d'études

Le diplôme constitue l'une des principales exigences lors des procédures de recrutement. Le niveau BEPC est le plus demandé et concerne 25,4% des postes d'emplois. Les effectifs les plus élevés de recrutement avec le niveau BEPC concernent les agents des Forces de Défense et de Sécurité (Assistants de Police, Sous-Officiers d'Active et Sous-Officiers de gendarmerie) et les instituteurs. A eux seuls ils représentent 80% des recrutements de niveau BEPC. Bien que l'effectif de cette demande (14 463 postes) soit supérieur à celle des périodes de 2005 à 2008 et 2009 à 2012 (cf. études sur la presse écrite "2005-2008" et "2009-2012"), la part des recrutements de niveau BEPC est en baisse continue. En effet, elle est passée de 38,5% en 2008 à 28,7% en 2012 puis 25,4% en 2018. A l'opposé, la demande de diplômés de cycle supérieur est en hausse.

Le niveau Bac+2 connaît la plus grande avancée. De 2,8% des recrutements de 2005 à 2008, elle est passée à près de 15% entre 2009 et 2012 puis 19,8% de 2012 à 2018. Les postes les plus demandés du niveau Bac+2 concernent les agents commerciaux et les caissiers des établissements bancaires et d'assurance ainsi que les professeurs des lycées et collèges recrutés par le Ministère de l'Education Nationale (MENA).

Le niveau BAC, sollicité dans 7,6% présente aussi une tendance haussière depuis 2005. Les sollicitations du niveau Bac sont exprimées au niveau des FDS (élèves sous-Officiers Spécialistes, Officiers de police) ainsi que les agents commerciaux et les caissières.

Les recrutements de niveau CEP concernent 7,4 % des postes et est en baisse par rapport à la période 2009 -2012 où ce taux était de 9,7%.

Les diplômes Bac+3, Bac+4 et Bac+5 sont demandés dans moins de 5% des postes chacune. Ils ont tous connu des hausses d'effectifs à des taux variables.

Depuis 2013, l'année 2017 a été le plus grand pourvoyeur d'emplois. En effet, 15 482 postes d'emplois ont été sollicités alors qu'en moyenne les recrutements annuels se situaient à 9 300 postes. En outre près de 20% des postes demandés n'ont pas de précision du niveau d'études.

Tableau 6: Répartition des postes publiés de 2013 à 2018 par niveau d'études exigés

Niveau d'études / Diplôme	2013	2014	2015	2016	2017	2018*	Ensemble
BEPC	2 958	6 042	1 481	458	2 982	542	14 463
BAC + 2	1 097	3 469	707	4 811	744	451	11 279
NON PRECISE	1 546	1 599	458	746	6 386	225	10 960
BAC	540	341	439	507	1 905	617	4 349
CEPE	1 585	291	235	170	1 197	718	4 196
BAC + 3	509	560	429	357	561	324	2 740
BAC + 4	544	505	476	305	519	266	2 615
PERMIS DE CONDUIRE	336	628	157	527	230	163	2 041
BAC + 5	319	239	274	293	371	411	1 907
CAP	490	224	94	162	236	77	1 283
DOCTORAT	133	32	46	139	165	38	553
BEP	0	0	36	127	183	95	441
DEA	0	16	-	5	3	0	24
Ensemble	10 057	13 946	4 832	8 607	15 482	3 927	56 851

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

*: de Janvier à Août 2018

L'administration publique est le plus grand pourvoyeur d'emplois. Sur la période 2013-2018, elle a sollicité 24 123 postes soit 42,4% de l'ensemble des postes. Cette proportion est restée presque inchangée depuis 2012. Les recrutements en masse des personnels de l'Education, de la Santé et des Forces de Défense et de Sécurité sont à l'origine de ce fort taux. Le niveau le plus demandé au sein de l'administration publique est le BEPC qui à lui seul représente près de la moitié des postes. Suivi des niveaux d'études Bac+2 et CEP avec respectivement 18% et 11,2% des postes. Les diplômes les moins demandés sont principalement le BEP, le DEA et le CAP.

Les entreprises privées constituent le second plus grand pourvoyeur d'emplois. Ainsi, 15 009 (26,4%) postes emplois ont été sollicités par ces derniers. Les niveaux les plus recherchés par les entreprises sont le Baccalauréat, le Bac+2 et le Bac+3. Comparativement à la période 2009-2012, les recrutements des entreprises privées concernent de plus en plus les niveaux d'études supérieures.

Les entreprises privées sont suivies des projets/programmes de développement, des organisations internationales et des entreprises publiques/parapubliques. Ces derniers recrutent majoritairement les diplômés de niveaux Bac+2 (57,8%).

Dans l'ensemble, les structures sollicitent de moins en moins le niveau BEPC à l'exception de l'administration publique.

Tableau 7: Répartition des postes publiés de 2013 à 2018 selon le niveau d'études et le type de structure

Diplôme	Entreprise privée	Organisation internationale	Administration publique	Entreprise associative	Projet de développement ou d'appui	Entreprise publique ou parapublique	Collectivité territoriale	Non précisé	Ensemble
BEPC	1 223	276	11 585	205	725	320	122	7	14 463
BAC + 2	2 820	545	4 340	194	435	2 867	66	12	11 279
NON	3 006	918	3 200	178	3 118	313	22	205	10 960
BAC	1 817	308	1 442	129	284	333	28	8	4 349
CEPE	802	78	2 642	110	358	184	21	1	4 196
BAC + 3	1 205	689	301	77	242	215	5	6	2 740
BAC + 4	1 101	746	201	102	358	92	9	6	2 615
PERMIS DE	1 036	118	95	21	571	170	29	1	2 041
BAC + 5	804	571	107	45	233	124	13	10	1 907
CAP	855	36	13	13	104	178	83	1	1 283
DOCTORAT	49	176	158	6	48	116	0	0	553
BEP	288	19	23	18	37	49	7	0	441
DEA	3	3	16	0	0	2	0	0	24
Ensemble	15 009	4 483	24 123	1 098	6 513	4 963	405	257	56 851

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

*: de Janvier à Août 2018

II.3. LES DOMAINES DE FORMATION

Après la qualification et le diplôme, le domaine de formation est l'une des variables clés dans l'obtention d'un emploi.

Lors du traitement des postes offerts, les domaines de formation ont été codés en utilisant la nomenclature proposée par la Classification Internationale Type de l'Education (CITE). Ces domaines sont subdivisés en type de formation

Sur la période d'étude, les domaines de formation les plus demandés concernent l'éducation (21 441 postes) et les sciences sociales/commerce/droit (10 146 postes). En effet, l'offre en poste d'emploi dans le domaine de l'éducation concerne 48% des recrutements. La demande de cette catégorie d'employés a été multipliée par 6 entre 2016 et 2017 et est le fait de recruteurs tels que l'administration publique et les entreprises d'enseignement privé. Il s'agit des formations d'enseignants et en science de l'éducation (formation des enseignants et sciences de l'éducation (programmes généraux), sciences de l'éducation, formation des enseignants préscolaires, formation des enseignants des niveaux de base, formation des enseignants de disciplines particulières, formation des enseignants de matières professionnelles).

Au niveau des sciences sociales/ commerce et droit, la demande dans ce domaine concerne 22,7% des postes à pourvoir

Ce domaine concerne entre autres, les formations en liens avec les Sciences sociales et du comportement, le journalisme et information, le commerce et administration et le droit. Les recrutements du domaine « Sciences sociales, Commerce et Droit » s'effectuent dans tous les types de structures (administration publique, entreprises privées, projet/programme, association, etc.).

Le domaine des services dans le cas présent concerne les services aux particuliers, les services de transport, de protection de l'environnement et de sécurité mais également les conducteurs de véhicule léger et d'engins lourds (pelleteuse, bulldozer, compacteur, dumper, etc.). Les entreprises privées sont les plus recruteurs dans le domaine des services. En effet la 86,8% des postes recrutés dans ce domaine sont absorbés par ces dernières.

Les « Sciences, Mathématiques et Sciences informatiques » demandés dans 8,2% des recrutements comprennent les sciences de la vie, les sciences physiques, les mathématiques et statistiques et les sciences informatiques. Ces recrutements concernent les géophysiciens, les géologues, les professeurs de mathématiques, de sciences de la vie et de sciences physiques ainsi que les informaticiens.

Les structures les plus recruteurs dans le domaine des « Sciences, Mathématiques et Sciences informatiques » sont les entreprises publiques/parapubliques et les entreprises privées.

Le domaine « Ingénierie, industries de transformation et Production » est dominé par les entreprises privées. En effet, trois quart (75,8%) des postes recrutés dans ce domaine profite aux entreprises privées.

Les recrutements dans le domaine « Santé et protection sociale » bénéficient plus aux organisations internationales et aux entreprises. Elles ont recruté respectivement 41,7% et 14,6% des postes publiés dans ce domaine. Ce domaine comprend la santé et les services sociaux.

Quant à « Agriculture et Sciences vétérinaires » les besoins dans ce domaine sont plus exprimés par les organisations internationales (28,1%), les projets de développement et d'appui (26,2%) et les entreprises associatives (18,5%). Le nombre de poste demandé sur la période d'étude représente que 1,9%.

Les domaines « Lettres et Arts » sont aussi moins demandés (2,1% des postes). Les besoins dans ces domaines sont exprimés respectivement par les projets/programmes et certaines entreprises privées.

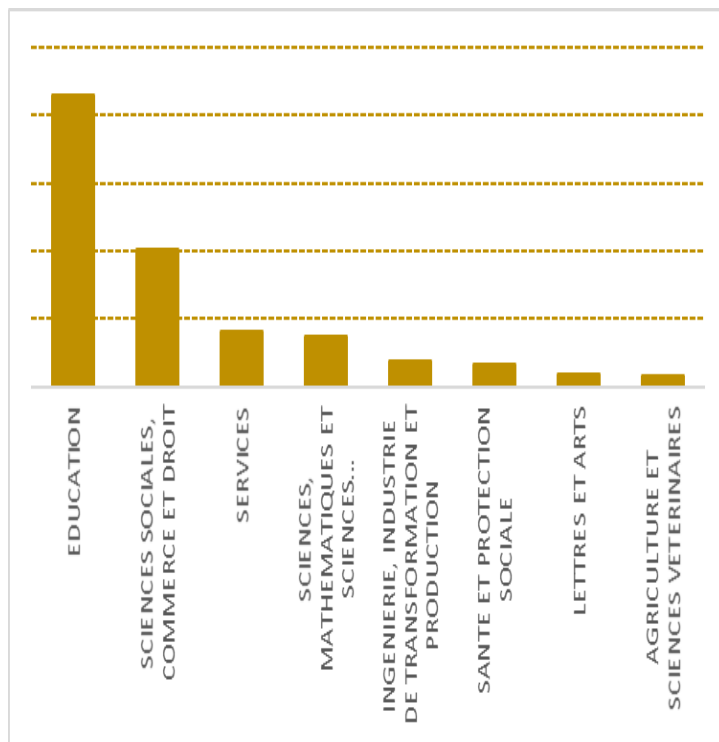
Tableau 8 : Répartition des postes publiés dans la presse de 2013 à août 2018 par domaine de formation

Domaine de formation	2013	2014	2015	2016	2017	2018*	Total
EDUCATION							21 442
Formation des enseignants et sciences de l'éducation	4945	6589	1614	944	5735	1615	21 442
LETTRES ET ARTS							919
Arts	247	97	86	73	194	78	775
Lettres	43	16	16	11	52	6	144
SCIENCES SOCIALES, COMMERCE ET DROIT							10 155
Sciences sociales et du comportement	215	275	221	201	196	105	1 213
Journalisme et information	24	12	54	16	44	9	159
Commerce et administration	1 689	1 510	1 618	1 331	1 415	918	8 481
Droit	66	59	48	29	78	22	302
SCIENCES, MATHÉMATIQUES ET SCIENCES INFORMATIQUES							3 656
Sciences de la vie	25	9	11	8	4	3	60
Sciences physiques	77	48	21	21	77	27	271
Mathématiques et	26	34	28	32	63	20	203
Sciences informatiques	139	2 626	87	114	88	68	3 122
INGÉNIERIE, INDUSTRIE DE TRANSFORMATION ET PRODUCTION							1 941
Ingénierie et techniques apparentées	516	249	181	331	480	184	1 941
AGRICULTURE ET SCIENCES VÉTÉRINAIRES							861
Agriculture, sylviculture et halieutique	193	245	93	102	139	89	861
SANTÉ ET PROTECTION SOCIALE							1 637
Santé	395	230	165	289	292	209	1 580
Services sociaux	15	12	9	4	16	1	57
SERVICES							4 047
Services aux particuliers	134	257	118	63	90	50	712
Services de transport	336	630	162	550	256	190	2 124
Protection de l'environnement	518	491	21	18	32	26	1 106
Services de sécurité	2	32	30		4	37	105
Non Précisé	452	525	249	4470	6227	270	12 193
Ensemble	10 057	13 946	4 832	8 607	15 482	3 927	56 851

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) / Base de données offres d'emplois

* : de Janvier à Août 2018

Graphique 10 : Répartition des postes publiés dans la presse de 2013 à août 2018 par domaine de formation



II.4. LES CONTRATS DE TRAVAIL

Dans le cadre des relations professionnelles, le code du travail burkinabè prévoit quatre principaux types de contrats de travail :

- le contrat de travail à l'essai ;
- le contrat de travail à temps partiel ;
- le contrat de travail à durée déterminée ;

le contrat de travail à durée indéterminée.

Selon le code du travail, Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat de travail définitif, verbal ou écrit, décident au préalable d'apprécier, notamment, pour le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement, et pour le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération,

d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise. Le contrat à l'essai peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

Le contrat de travail à temps partiel est le contrat de travail dont la durée d'exécution est inférieure à la durée hebdomadaire légale. Le contrat de travail à temps partiel peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est le contrat dont le terme est précisé à l'avance par la volonté des deux parties. Le CDD est d'une durée maximale de deux ans pour les nationaux et de trois ans pour les non nationaux. Pour être valide, il doit être visé par l'Inspection du travail. Suivant les dispositions du code du travail de 2004, le CDD ne pouvait être conclu avec la même entreprise plus de deux fois ni renouvelé plus d'une fois (article 60). Cette limitation du nombre de renouvellements a été levée par le nouveau code du travail de 2008 qui stipule en son article 52 que le CDD est renouvelable sans limitation sauf cas d'abus laissé à l'appréciation de la juridiction compétente.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est le contrat de travail conclu sans précision de terme. Il n'est pas soumis au visa, sauf pour les cas des travailleurs nationaux qui doivent s'installer hors du territoire national ou des non nationaux.

Les résultats de l'étude sur les offres d'emplois publiées entre 2013 à août 2018 dans la presse indiquent qu'aucun poste d'emploi à contrat de travail à temps partiel n'a été proposé. L'ensemble des contrats proposés sont soit à durée déterminée soit à durée indéterminée. Certains de ces contrats sont assortis d'une période probatoire ou d'essai mais cet aspect n'a pas été considéré.

Sur l'ensemble des 56 851 postes proposés via la presse au cours de la période étudiée, 13 210 sont des contrats à durée indéterminée, ce qui représente 23,2% des postes. Il faut souligner que pour 41,3% des postes de postes, le type de contrat n'a pas été précisé dans l'offre. La vraie proportion des CDI est donc probablement plus élevée.

Compte tenu de la proportion relativement élevée des offres de postes dont le type de contrat n'est pas précisé, il est également logique de penser que la proportion des postes à contrats à durée déterminée est plus élevée que les 35,5% calculé. Mais il reste clair que la grande majorité des postes proposés par le segment formel de l'économie burkinabè sont des emplois à durée déterminée.

Les postes à CDD sont à deux types : les CDD renouvelables et ceux qui ne le sont pas. On note que seulement 19,7% des CDD sont renouvelables.

Tableau 9: Effectifs des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par types de contrats

Type de contrats	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Ensemble	Proportion (%)
CDI	3 964	5 888	353	299	2 367	339	13 210	23,2
CDD	1 183	3 907	1 139	5 233	7 835	859	20 156	35,5
CDD non renouvelable	491	3 101	448	516	3 912	468	8 936	15,7
CDD renouvelable	692	806	691	4 717	3 923	387	11 216	19,7
Non précisé	4 910	4 151	3 340	3 075	5 280	2 729	23 485	41,3
Total	10 057	13 946	4 832	8 607	15 482	3 927	56 851	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

La répartition de l'ensemble des contrats de la période par type de structure selon le type de contrat est assez révélatrice de la pratique des différents recruteurs. On note que les propositions de postes du secteur public indiquent le plus souvent le type de contrat qui est généralement le CDI. Ainsi 60,5%% des contrats proposés via la presse par l'administration sont des CDI. Pour les autres types de structures, la majorité des postes d'emplois proposés sont à durée déterminée.

Tableau 10: Répartition de l'ensemble des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par type de contrat selon le type de structure

Type de contrat	Entreprise privée	Organisation internationale	Administration publique	Entreprise associative	Projet de développement ou d'appui	Entreprise publique ou parapublique	Collectivité territoriale	Non précisé	Ensemble
CDI	568	121	11 949	5	5	550	12	0	13 210
CDD	2 005	2 370	7 799	583	4 283	3 098	7	11	20 156
CDD renouvelable	1 212	1 193	7 448	338	887	129	1	8	11 216
CDD non renouvelable	792	1 175	351	244	3 396	2 969	6	3	8 936
Non précisé	1	2	0	1	0	0	0	0	4
Type de contrat Non précisé	12 436	1 992	4 375	510	2 225	1 315	386	246	23 485
Total	15 009	4 483	24 123	1 098	6 513	4 963	405	257	56 851

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

II.5. L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Les employeurs, lorsqu'ils veulent recruter, souhaitent généralement s'attacher les services de candidats aguerris, rompus à la tâche et donc ayant déjà eu un contact avec le monde professionnel. Cette question de l'expérience professionnelle préalable est cruciale pour l'entrée des jeunes dans le marché du travail.

Les résultats de l'étude indiquent que pour près des trois quarts des postes offerts à travers la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018, il n'a pas été exigé une expérience professionnelle préalable. Ce résultat global masque une disparité importante entre le secteur public qui n'exige presque pas d'expérience professionnelle et les autres secteurs qui exigent toujours, du moins pour une forte majorité des postes offerts, une expérience professionnelle préalable. La position du secteur public s'explique par le fait que les recrutements dans la fonction publique sont les plus nombreux et avant l'intégration effective des jeunes recrues, il y a une période de formation professionnelle.

Tableau 11: Répartition de l'ensemble des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par type de structures selon l'exigence ou non d'une expérience professionnelle

Expérience	Entreprise privée	Organisation internationale	Administration publique	Entreprise associative	Projet de développement ou d'appui	Entreprise publique ou parapublique	Collectivité territoriale	Non précisé	%
Non exigence d'une expérience professionnelle	47,3	28	97,4	40,7	73	82,6	71,4	84,4	73,3
Exigence d'une expérience professionnelle	52,7	72	2,6	59,3	27	17,4	28,6	15,6	26,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

Les employeurs en terme d'expérience de travail sont assez exigeant. La majorité des postes d'emplois publiés sur la période exige un nombre d'années d'expérience allant de 1 à 4 ans soit 64,6% et 29,3% des postes pour un nombre d'expérience allant de 5 à 9 ans. Seulement 0,7% des postes exigent une expérience de moins d'un an.

Ce sont surtout les entreprises privées, les organisations internationales, les projets de développement ou d'appui qui sont exigeant en terme d'années d'expérience.

Tableau 12: Proportion des postes à publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par classes d'années d'expérience selon le type de Structure bénéficiaire

Expérience professionnelle	Entreprise privée	Organisation internationale	Administration publique	Entreprise associative	Projet de développement ou d'appui	Entreprise publique ou parapublique	Collectivité territoriale	Non précisé	Ens
Moins d'1 ans	69,4	5,6	3,7	0	,9	18,5	1,9	0	100,0
1 à 4 ans	55,0	17,7	4,2	4,5	10,2	7,3	1,0	0,2	100,0
5 à 9 ans	47,0	27,1	3,9	4,5	14,6	2,4	0,4	0,4	100,0
10 ans et plus	42,5	34,4	5,1	1,7	12,8	2,7	0,1	0,6	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

I.6. LE LIEU D'EXERCICE DES FONCTIONS

Tous les postes d'emplois publiés dans la presse ne donnent pas toujours d'information sur le lieu d'affectation éventuel des candidats au poste. Toutefois, l'analyse de la répartition des postes d'emplois offerts année par année montre que des personnes ont été affectées suite à leur recrutement dans toutes les régions du Burkina Faso. On note cependant que pour la plupart des structures les postes ouverts sont à Ouagadougou ou susceptibles d'être dans n'importe quelle autre localité du territoire national. Cette dernière modalité est celle qui prédomine logiquement au niveau du secteur public.

Tableau 13: Effectifs des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par lieu d'affectation du poste selon le type de structure

Région	Entreprise privée	Organisation internationale	Administration publique	Entreprise associative	Projet de développement ou d'appui	Entreprise publique ou parapublique	Collectivité territoriale	Non précisé	Total
Boucle du Mouh	0,3	4,3	2,5	3,5	2,8	0,3	0,7	0	1,9
Cascades	0,6	1,0	0,4	2,0	,2	0,4	1,5	0	0,5
Centre	75,5	46,1	42,9	44,1	40,5	80,4	11,6	91,4	54,8
Centre-Est	0,2	0,5	,0	1,5	0,2	2,4	7,7	0	,4
Centre-Nord	0,3	4,5	0,5	13,3	2,6	0,6	20,2	0	1,4
Centre-Ouest	1,0	2,7	0,8	2,0	0,8	3,7	7,2	0	1,3
Centre-Sud	0,2	,3	0,5	2,5	0,6	,1	14,1	0	,5
Est	0,8	7,7	2,3	4,3	1,9	0,6	2,2	0	2,2
ETRANGER	1,1	6,5	0	0	0,4	0	0	0,4	0,9
Hauts-Bassins	5,7	2,7	3,7	5,0	13,3	1,7	1,5	1,2	5,1
Nord	1,0	2,8	2,1	4,4	9,2	0,2	2,5	0,4	2,6
Plateau Centra	0,7	0,4	0,5	2,6	1,4	0	9,4	0	0,7
Sahel	1,0	8,1	1,8	3,9	3,2	1,0	17,3	0	2,3
Sud-Ouest	,3	1,0	2,0	1,4	0,4	0,3	1,7	0	1,1
Territoire Nat	11,3	11,4	39,9	9,7	22,4	8,4	2,5	6,6	24,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

III. AU-DELA DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Le diplôme et l'expérience ne sont pas les seules qualités requises pour accéder à un emploi. En plus de ces deux éléments qui sont les premières qualités que les recruteurs recherchent le plus souvent, les candidats ont d'autres aptitudes et/ou connaissances spécifiques appelées qualités physiques et socio psychologiques qui seront développées dans le sous point suivant.

III.1. LES QUALITES PHYSIQUES ET SOCIO PSYCHOLOGIQUES

Les qualités physiques et socio psychologiques regroupent un ensemble d'aptitudes qui permettent d'apprécier l'état physique ; social et émotionnel du candidat. Le traitement des offres publiées dans la presse écrite quotidienne a saisi dans l'ordre les cinq qualités énoncées dans l'offre.

La première qualité la plus exigée par les recruteurs est « Bonne moralité » Cette qualité vient en tête de toutes les qualités exigées et est classée troisième dans le tableau. Cette qualité est essentielle surtout dans certains postes clés des structures qui recrutent. Il est souvent fait recours à une enquête de moralité et le candidat peut amener à présenter un extrait de son casier judiciaire.

Il en est suivi de la qualité « Travail sous pression » qui occupe le premier rang dans le tableau. Cette qualité dépend de l'état de santé du candidat. Les recruteurs cherchent à travers cette qualité à préparer les éventuels occupants du poste de se préparer à gérer souvent des moments d'intenses activités.

La troisième qualité exigée par les recruteurs est « Disponibilité immédiate » et se place cinquième dans le ta.

La quatrième qualité exigée par les recruteurs est « Travail en équipe » se place au deuxième rang dans le tableau Cette qualité montre l'importance d'une bonne collaboration au sein des entreprises.

Quant à la cinquième qualité exigée par les recruteurs

En conclusion, en plus des compétences intellectuelles, académiques et professionnelles requises pour les postes d'emploi, les recruteurs exigent souvent que les candidats soient de nationalité burkinabè, soient en bonne santé physique et mentale, soient disponible immédiatement, savoir travailler en équipe et sous pression, être dynamique, avoir une bonne moralité et avoir des aptitudes en communication.

Tableau 14: Principales qualités/aptitudes demandées dans les postes publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 selon la position

Qualité	Non exigé	exigé	Proportion
Travail sous pression	80,2	19,8	100,0
Travail en équipe	88,5	11,5	100,0
Bonne moralité	68,6	31,4	100,0
Bonne santé	92,5	7,5	100,0
Disponibilité immédiate	81,1	18,9	100,0
Autres qualités	8,8	91,2	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

III.2. LES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES

Le Burkina Faso est un pays francophone avec une diversité linguistique. Le Français est considéré comme la langue officielle du pays et s'inscrit parmi les langues courantes du pays.

Dans les postes publiés par la presse écrite de 2013 à Août 2018, bien que le Français ne soit pas sollicité dans certaines offres, il faut noter qu'il est un acquis dans toute offre.

Sur une fréquence totale de 56851 pour cette période, la maîtrise du français est sollicitée en première position avec la plus grande fréquence soit 51339.

Après le Français, le Français-Anglais est sollicité par les recruteurs et vient en deuxième position avec une fréquence de 2958.

Tableau 15 : Principales langues demandées dans les postes publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 selon la position

Langues	Fréquence	Pourcentage
Français seul	51 339	90,3
Anglais seul	7	,0
Autres langues seuls	4	,0
Français-Anglais	2 958	5,2
Français-Autres langues	1 680	3,0
Français-Anglais-Autres langues	196	,3
Aucune langue	667	1,2
Total	56 851	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

III.3. LES CONNAISSANCES EN INFORMATIQUE

Les technologies de l'information et de la communication font parties des compétences demandées lors des recrutements dans les offres d'emploi.

Ainsi la connaissance de l'utilisation de l'ordinateur et de l'internet sont exigées ou pas. La sélection des postes d'emploi se fait selon la maîtrise des logiciels Word, Excel, Access, PowerPoint, et des logiciels spécifiques entre autre.

Dans l'ensemble 78,5% des postes publiés dans la presse écrite n'exigent pas une connaissance en informatique contre 21,5% exigés.

Les connaissances en informatique sont plus exigées par les Entreprises publique et parapublique soit 62,6% suivies par la Collectivité territoriale avec 54,1% et les Organisations internationales avec 53,4%.

Cependant l'Administration publique n'exige quasiment pas de connaissance en informatique soit 97,5%. Cela pourrait s'expliquer par le fait que lors des recrutements la sélection est basée plus sur d'autres compétences.

Tableau 16 : Répartition des postes publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 selon l'exigence ou non de connaissances en informatique (en)

Connaissance informatique	Entreprise privée	Organisation internationale	Administration publique	Entreprise associative	Projet de développement ou d'appui	de Entreprise publique ou parapublique	Collectivité territoriale	Non précisé	Proportion
Non exigée	70,7	46,6	97,5	59,5	82,8	37,4	45,9	87,5	78,4
Exigée	29,3	53,4	2,5	40,5	17,2	62,6	54,1	12,5	21,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

Les logiciels (Word, Excel, Access, et ceux spécifiques) sont faiblement exigés. Sur un total de 56 851 postes publiés dans la presse écrite seuls 4 646 postes exigent une connaissance en Word soit 8,2% et 4 295 en Excel soit 7,6%. Les autres logiciels exigés représentent moins de 5%.

Tableau 17 : Répartition des postes publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 selon le type de connaissances informatiques exigées

Excel			Word		
	Fréquence	Pourcentage		Fréquence	Pourcentage
Non exigé	52 205	91,8	Non exigé	52 556	92,4
Exigé	4 646	8,2	Exigé	4 295	7,6
Total	56 851	100,0	Total	56 851	100,0
Access			Logiciel spécifique		
	Fréquence	Pourcentage		Fréquence	Pourcentage
Non exigé	56 278	99,0	Non exigé	56 675	99,7
Exigé	573	1,0	Exigé	176	,3
Total	56 851	100,0	Total	56 851	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

IV. CARACTERISTIQUES DES OFFREURS D'EMPLOI

Les offres d'emploi publiées dans la presse donnent généralement quelques informations sur les structures qui recrutent.

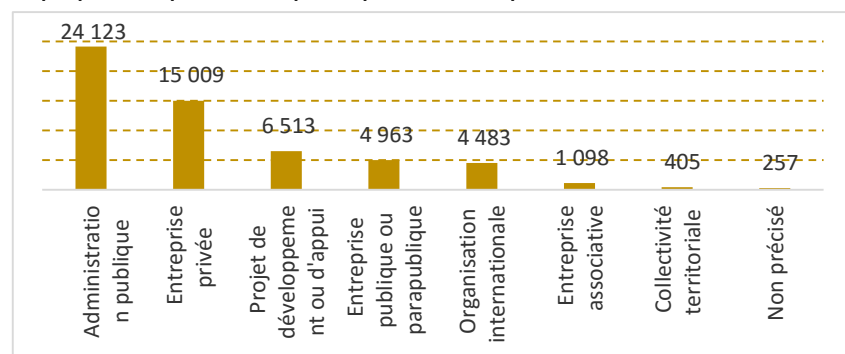
IV.1. LES TYPE D'EMPLOYEURS

Les employeurs en quête de personnel sont catégorisés en structures relevant du secteur public, entreprises privées, organisations internationales, projet et programme d'appui et de développement et associations.

Sur l'ensemble des 56 851 postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018, l'administration publique a proposé 42,4% des postes dont le plus grand nombre suivi par l'entreprise privée avec 26,4% et les Projets de développement ou d'appui avec 11,5%.

Seulement 1,9% des postes publiés dans la presse écrite sont offerts par les entreprises associatives, 0,7% par les collectivités territoriales et 0,5% par des structures non identifiées (il s'agit par exemple de structures qui stipulent dans leur offre « une structure importante de la place ou une société recrute »).

Graphique 10: Répartition des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 selon le type des structures qui recrutent



Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

V. PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Le recrutement est une démarche visant à amener un ou plusieurs individus à s'engager ou à intégrer un groupe, une entreprise ou toute autre structure professionnelle. Cette démarche met en exergue les structures chargées du recrutement, les étapes que devra suivre l'individu concerné et les délais requis pour postuler à un avis de recrutement.

V.1. LES STRUCTURES CHARGÉES DU RECRUTEMENT

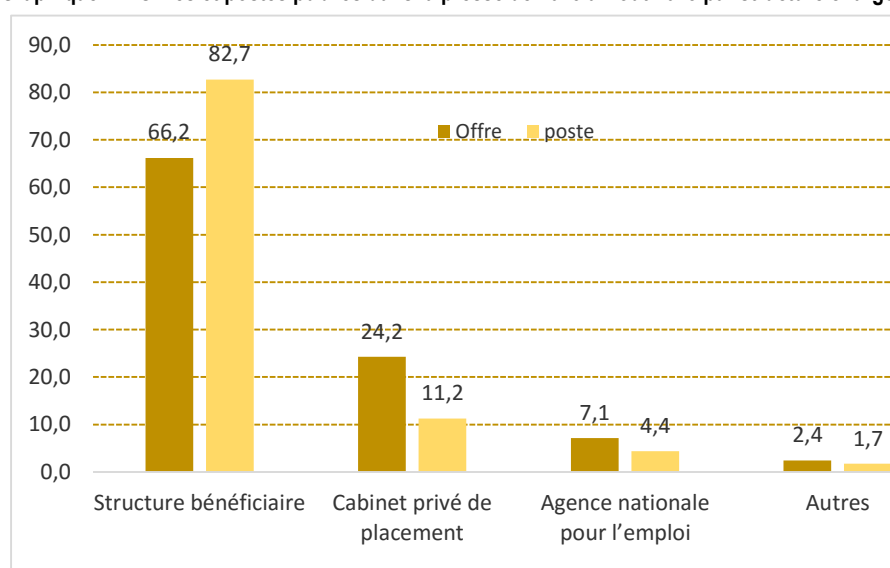
Le graphique 12 indique que 66,2% des offres sont publiées par les structures bénéficiaires elles-mêmes contre 24,2% par les cabinets privés de placement, 7,1% par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et 2,4% par d'autres structures. Ainsi, ce sont principalement les structures employeuses elles-mêmes qui se chargent du processus de recrutement de leurs agents.

Au niveau des postes d'emplois, ce sont les structures bénéficiaires qui avec 82,7% de postes ont proposé la majorité des postes ouverts de 2013 à août 2018. Ces structures comme mentionnées précédemment ont recruté pour leur propre compte (il peut s'agir de l'administration publique, des entreprises privées, des ONG, etc). Ils sont suivis par les cabinets privés de placement avec une proportion de 11,2% contre 4,4% pour l'ANPE.

Il ressort de ces résultats que les structures dont la principale mission est de se charger des placements et des recrutements (ANPE et cabinets privés de placement) ont des proportions marginales. La part des postes publiés dans la presse écrite quotidienne par ces structures n'est pas considérable. Même s'il est possible que ces structures utilisent d'autres moyens de diffusion (affichage, communiqués radio, etc.), cette situation est très préoccupante et mérite qu'on s'y penche.

Dans une offre, il peut y avoir un ou plusieurs postes comme indiqué plus haut. Le graphique 12 qui présente la synthèse des offres et des postes publiés dans la presse de 2013 à août 2018 selon les structures chargées du recrutement, montre effectivement que les structures bénéficiaires sont majoritaires. Une analyse plus approfondie a révélé que plus de la moitié de ces offres et postes émane des recrutements effectués par l'administration publique. Cela traduit simplement le fait que les offres du MFPRE contiennent généralement plus de postes à pourvoir que celles des autres structures.

Graphique 11: Offres et postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 par structure chargée du recrutement (en %)



Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

V.2. L'activité d'intermédiation

Le but de cette section est d'identifier pour quel type de structures bénéficiaires les structures chargées du recrutement interviennent en général.

Le traitement des offres d'emplois parues dans la presse écrite quotidienne de 2013 à août 2018 indique que toutes les structures employeuses se sont chargées elles-mêmes d'au moins la moitié des offres proposées aux demandeurs d'emploi. Cette proportion est encore plus élevée chez les organisations internationales (89,2%) et les entreprises associatives (90,6%).

Si l'on s'intéresse particulièrement aux structures dont la principale mission est l'intermédiation de l'emploi (ANPE et cabinets privés de placement), on rappelle déjà que, sur l'aspect précis de la diffusion des offres d'emploi à travers la presse, les cabinets privés ont eu une activité de loin plus importante que celle de l'ANPE sur notre période d'étude. Les cabinets ont en effet publié au cours de la période indiquée 24,2% de l'ensemble des offres d'emploi tandis que l'ANPE n'en a publié que 7,1%.

Cependant, l'ANPE et les cabinets privés de placement ont la même « clientèle » même si le nombre d'offres publiées est inégalement répartie selon le type d'employeurs. Comme illustré dans le tableau 18, la majorité des offres publiées par les cabinets de placement soit 72,7% concernent les entreprises privées. Pour ce qui est de l'ANPE, elle a plus publié d'offres dans les entreprises publiques ou parapubliques (36,8%), les entreprises privées (28,6%) et les collectivités (27,8%).

Tableau 18: Répartition des offres publiées dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par types d'employeurs selon les structures chargées du recrutement (%).

Types de structures	Structure bénéficiaire	Cabinet privé de placement	Agence nationale pour l'emploi	Autres	Ensemble
Entreprise privée	39,9	72,7	28,6	71,2	47,8
Organisation internationale	32,1	8,6	3,5	9,5	23,8
Administration publique	5,5	3,2	1,8	8,4	4,7
Entreprise associative	5,8	1,2	0,9	1,7	4,3
Projet de développement ou d'appui	11,6	8,0	0,6	1,7	9,7
Entreprise publique ou parapublique	4,7	4,5	36,8	0,3	6,8
Collectivité territoriale	0,1	1,5	27,8	,8	2,5
Non précisé	0,2	0,4	0,0	6,4	0,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

V.3. LES ETAPES DE RECRUTEMENT

En générale, les offres d'emplois publiées dans la presse écrite et sur le site Web de l'ONEF sont assorties d'une procédure de recrutement. Cela permet aux structures recruteuses d'effectuer une sélection afin de retenir la /le candidat (e) dont le profile correspond le mieux au poste à pourvoir.

Trois principales techniques de sélection sont couramment utilisées pour départager les candidats. Il s'agit notamment :

- De la présélection sur dossier ;
- Du test écrit et / ou pratique ;
- De l'entretien d'embauche.

Outre ces étapes qui ponctuent souvent les procédures de recrutement, les recruteurs font parfois appel à d'autres techniques de sélections en fonction de la spécificité des postes à pourvoir.

Par ailleurs, une seule de ces étapes peut suffire pour effectuer les recrutements dans certains cas, suivant les options privilégiées par les structures recruteuses.

En effet, le test oral ou entretien d'embauche est l'étape de recrutement la plus utilisés en raison de 49,6% des postes publiés sur la période 2013 à Août 2018. Cette étape permet aux recruteurs de tester les capacités et aptitudes des candidats dans une situation de face à face. Elle intervient généralement vers la fin du processus de recrutement.

La sélection par test écrit et/ou pratique a concerné 47,8% des postes publiés. Cette étape qui est la deuxième la plus utilisées permet aux recruteurs de vérifier les compétences et les aptitudes des postulants en les mettant face à une situation rédactionnelle ou concrètes. Elle est largement utilisée par l'administration publique dans le cadre de ses recrutements. Elle précède généralement le test oral au cas où les deux sont utilisés pour un même recrutement.

La présélection sur dossier n'a été utilisée que pour 1,7% des postes publiés dans la presse écrite quotidienne et à l'ONEF de 2013 à Août 2018. Cette étape est utilisée pour prononcer une forme de pré qualification des candidats, leur permettant ainsi de prendre part à l'étape suivante du processus de recrutement.

Cette étape se déploie généralement sur la base d'un dossier de candidature fourni par le postulant. Après vérification des dossiers, les candidats qui remplissent les conditions prédéfinies sont retenus comme ayant franchis l'étape de présélection. A l'issue de la phase de présélection sur dossier, une autre étape est généralement envisagée pour vérifier les compétences présentées par le candidat.

D'autres étapes non moins importantes ont également servi à hauteur de 44,4% pour les recrutements de la période. Ces étapes sont utilisées en raison de la spécificité de certains emplois. Il s'agit notamment du test physique, de l'enquête de moralité, du test médical, etc.

Tableau 19: Répartition des postes publiés dans la presse de 2013 à Août 2018 selon la procédure de recrutement

Procédures de recrutement	Présélection		Test écrit/pratique		Entretien oral		Autres étapes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui	964	1,7	27 147	47,8	28 173	49,6	25 232	44,4
Non	55 887	98,3	29 704	52,2	28 678	50,4	31 619	55,6
Total	56 851	100,0	56 851	100,0	56 851	100,0	56 851	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

V.4. LES DELAIS DE CANDIDATURE

Les avis de recrutement publiés sur la période de 2013 à Août 2018 indiquent généralement un délai pour la réception des dossiers de candidature. Ce délai varie en fonction des structures. Ainsi les délais de 1 à 6 jours sont plus utilisés par les Projets de développement ou d'appui et les entreprises associatives, respectivement pour 72,0% et 38,7% de leurs recrutements.

Les délais moyens de 8 à 14 jours sont prioritairement utilisés par les entreprises publiques ou parapubliques pour 73,7% de leurs offres d'emploi. Elles sont suivies de loin par les collectivités territoriales, les organisations internationales et les entreprises privées avec des proportions respectives de 47,3%, 43,3% et 37,0% de leurs offres. Seule l'administration publique privilégie les délais de 15 jours et plus en raison de 82,7% de leurs recrutements.

Pour l'ensemble des postes publiés, 22,8% des postes avaient un délai de candidature de moins d'une semaine. Par contre, 42,9% des postes étaient assortis d'un délai de candidature de plus de 2 semaines.

Tableau 20 : Répartition des postes publiés dans la presse écrite quotidienne de 2013 à Août 2018 par type de structure selon le délai de candidature

Délai (jours)	Entreprise privée	Organisation internationale	Administration publique	Entreprise associative	Projet de développement ou d'appui	de	Entreprise publique ou parapublique	ou	Collectivité territoriale	Non précisé	
Même jour	1,8	,8	0,3	4,5		4,2		,3	,8	2,0	1,3
1 à 6 jours	33,8	25,2	0,9	38,7		72,0		15,3	27,4	53,1	21,5
7 jours	14,0	13,2	0,2	20,5		3,0		4,2	12,0	12,2	5,8
8 à 14 jours	37,0	43,3	15,8	30,3		13,9		73,7	47,3	30,6	28,5
15 à 30 jours	9,8	13,3	59,4	4,9		6,5		5,2	11,8	2,0	31,2
31 jours et plus	3,5	4,3	23,3	1,0		0,4		1,4	0,8	0,0	11,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0		100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)

CONCLUSION

La présente étude s'est intéressée aux offres d'emploi publiées dans la presse écrite quotidienne (Sidwaya, l'Observateur Paalga, le pays et celles publiées directement par l'ONEF) de 2013 à août 2018. Le traitement de ces offres a permis de dégager les tendances et caractéristiques des emplois créés dans le segment formel du marché de l'emploi au Burkina Faso.

En termes d'offres, un total de 14 765 ont été recensées sur la période d'étude. Les entreprises privées sont le type de structure ayant publié le plus grand nombre d'offres d'emplois. Elles ont proposé 47,8% de l'ensemble des offres publiées sur la période.

En termes de postes d'emploi, les 14 765 offres d'emploi ont proposé au total 56 851 postes, ce qui représente près de 10 600 emplois en moyenne par an. Si pour l'insertion des offres les entreprises privées sont en tête, en ce qui concerne les postes, c'est l'administration publique qui domine de très loin tous les autres types de structures avec pratiquement 4 emplois sur 10 offerts. Ainsi, sur les 56 851 postes proposés, 24 123 l'ont été par l'administration publique.

L'étude montre, au niveau des caractéristiques des postes d'emploi proposés à travers la presse de 2013 à août 2018 que la profession la plus recherchée est celle des professions intermédiaires qui, avec 31 538 postes ouverts, représente un peu plus de la moitié de l'ensemble des postes offerts dans la période. En ce qui concerne les domaines de formations, les plus sollicités sont sans conteste ceux liés à l'éducation (enseignants en sciences de l'éducation), les sciences sociales, commerce et droit (sciences sociales et du comportement, journalisme et information, commerce et administration, droit).

L'étude a montré que les critères requis pour accéder à un emploi ne se résument pas seulement au diplôme et à l'expérience. En plus de ces deux principaux éléments relevant du domaine de la compétence professionnelle, d'autres critères importants peuvent être : être de nationalité burkinabè, être en bonne santé physique et mentale, être disponible immédiatement, savoir travailler en équipe et sous pression, être dynamique, avoir une bonne moralité et avoir des aptitudes en communication. Les connaissances linguistiques et informatiques ne sont pas en reste. La maîtrise du français et de l'anglais sont importantes, celle de l'outil informatique est peu demandée mais est en progression.

Cette investigation révèle que la grande majorité des employeurs réalisent leurs recrutements sans avoir recours à un prestataire externe. C'est ainsi que les principales structures d'intermédiation sur le marché du travail (ANPE et cabinets privés de placement) enregistrent des proportions relativement faibles en ce qui concernent les offres publiées. Cependant, en comparant les deux types d'intermédiaires on constate que les cabinets privés ont eu une activité de loin plus importante que celle de l'ANPE sur la période de l'étude. Ces deux structures ont la même « clientèle », même si cependant la cible principale des cabinets de placement sont les entreprises privées alors que l'ANPE a une cible plus large à savoir aussi bien les entreprises privées, elle intervient également pour les entreprises publiques ou parapubliques, et les collectivités.

Concernant les étapes de recrutement, les principales recensées sont : la présélection des dossiers, le test écrit et/ou pratique, l'entretien oral ou interview. Les délais de candidature sont quant à eux assez limités. Le délai moyen de candidature est d'environ 15 à 30 jours pour l'ensemble des postes, ce qui semble juste au regard des éléments constitutifs du dossier de candidature dont la préparation demande du temps (légalisation des pièces, établissement du bulletin de casier judiciaire, établissement du certificat d'aptitude physique, etc.) sans compter le temps d'accès à l'information sur l'offre d'emploi en question. L'accès rapide aux informations sur les offres d'emploi est donc un enjeu important. L'initiative de l'ONEF consistant à diffuser chaque jour les offres parues dans les quotidiens sur son site internet se doit d'être renforcée, pérennisée et vulgarisée.