

MINISTERE DE LA JEUNESSE,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DE L'EMPLOI

BURKINA FASO

UNITE-PROGRES-JUSTICE

SECRETARIAT GENERAL

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION
(ONEF)



**ETUDE SUR LES OFFRES D'EMPLOI PUBLIEES
DANS LA PRESSE DE 2009 A 2012**

AVANT-PROPOS

L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) a le plaisir de mettre à la disposition de ses utilisateurs les résultats de l'étude sur les offres d'emploi publiées dans la presse de 2009 à 2012. Faisant suite à une étude similaire qui avait été initiée pour la période 2005-2008, celle-ci a aussi pour objectif de contribuer à une meilleure connaissance de la dynamique de la demande formelle de main d'œuvre qualifiée au Burkina Faso.

Ainsi, a-t-elle permis de recenser les postes de travail offerts par différentes structures (y compris l'Etat) à travers des insertions dans la presse écrite quotidienne de 2009 à 2012. Les journaux concernés sont : Sidwaya, Le Pays et l'Observateur Paalga. Les informations récoltées ont permis d'analyser la dynamique et les caractéristiques des recrutements dans le segment formel du marché du travail burkinabè.

Malgré les efforts faits pour parfaire le document, nous demeurons convaincus qu'il peut encore comporter des lacunes et des imperfections. Aussi, nous accueillerons bien volontiers toute observation, critique ou suggestion pouvant contribuer à l'amélioration des prochaines éditions. Quelles que soient ses éventuelles imperfections, l'Observatoire nourrit l'espoir que ce document soit utile aux différents acteurs du marché du travail au Burkina Faso.

L'ONEF tient donc à remercier sincèrement toutes les personnes et institutions qui ont contribué à la réalisation de ce rapport. Ces remerciements vont principalement à l'endroit de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine qui a appuyé financièrement cette étude. Elle espère que cette fructueuse collaboration se poursuivra pour les prochains rapports.

Le Directeur Général

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS.....	2
SOMMAIRE.....	1
LISTE DES TABLEAUX.....	2
LISTE DES GRAPHIQUES.....	3
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....	4
INTRODUCTION.....	5
SYNTHESE METHODOLOGIQUE.....	6
TABLEAU SYNTHETIQUE DE L'EVOLUTION DE QUELQUES INDICATEURS.....	7
I .CARACTERISTIQUES DES POSTES D'EMPLOI PUBLIEES PAR PRESSE DE 2009 A 2012.....	8
I.1 L'évolution des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012.....	8
I.2 Les structures bénéficiaires et secteurs d'activités des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012.....	9
I.3 le niveau d'étude des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012.....	11
I.5 les postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon les âges.....	13
I.6 les contrats de travail exigés par les postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012.....	17
II. AU-DELA DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES.....	19
II. 1 Les qualités physiques et psychologiques.....	19
II. 2 Les connaissances linguistiques.....	20
II.3 Les connaissances informatiques.....	21
II.4 La sexo-spécificité.....	22
III. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT.....	22
III.1 Les structures chargées du recrutement.....	22
III.2 Les activités d'intermédiation.....	23
III.3 La procédure de recrutement.....	23
III.3 Les dossiers exigés.....	24
III.3 Les délais de candidatures.....	25
CONCLUSION.....	28

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la région d'affectation et l'année.....	9
Tableau 3 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse selon le type de structure bénéficiaire	10
Tableau 5 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le secteur d'activité	11
Tableau 6 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le niveau d'étude et le type de structure bénéficiaire	12
Tableau 7 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le niveau d'étude et la structure en charge du recrutement	13
Tableau 8 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le niveau d'étude et l'année.....	13
Tableau 9 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la tranche d'âge minimum et maximum.....	14
Tableau 10 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de structure bénéficiaire et la tranche d'âge minimum	14
Tableau 11 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de structure bénéficiaire et la tranche d'âge maximum	15
Tableau 12 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la précision des âges et l'année de diffusion.....	16
Tableau 13 : Répartition des postes d'emploi selon le type de structure bénéficiaire et la précision des âges	17
Tableau 14 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de structure bénéficiaire et le type de contrat.....	18
Tableau 15 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le niveau d'étude et le type de contrat	19
Tableau 16 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon l'exigence d'aptitude psychosociale(%)	20
Tableau 17 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la langue parlée exigée(%).....	20
Tableau 18 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la double exigence du français et de l'anglais.....	21
Tableau 19 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de connaissance informatique exigée.....	21
Tableau 20 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon l'exigence de la maîtrise de word et excel	21
Tableau 21 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la sexo-spécificité.....	22
Tableau 23 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la structure en charge du recrutement	22
Tableau 24 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la structure en charge du recrutement et le type de structure bénéficiaire	23
Tableau 25 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la procédure de recrutement	24

Tableau 26 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon l'exigence de la procédure de recrutement	24
Tableau 27 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon les dossiers exigés	24
Tableau 30 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le délai de candidature et le type de structure bénéficiaire	26
Tableau 31 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le délai de candidature et l'année de diffusion	27

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : évolution des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon l'année	8
Graphique 2 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le secteur d'activité	12
Graphique 3 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la précision des âges	16
Graphique 4 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de contrat et l'année(%)	18
Graphique 5 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le délai de candidature.....	25

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

ANPE : Agence Nationale pour l'Emploi

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

MFPTSS : Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale

MJFPE : Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi

ONEF : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation

ONG : Organisation Non Gouvernementale

PNE : Politique Nationale de l'Emploi

SPSS : Statistical Package for Social Sciences

TIC : Technologies de l'Information et de la Communication

INTRODUCTION

L'une des missions de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) est de constituer un système d'informations efficace sur l'emploi, la formation professionnelle et le marché du travail. Mission qu'il exerce à travers la production de données quantitatives et qualitatives d'une part et la mise à la disposition des utilisateurs d'informations sur les opportunités d'emploi salariés disponible sur le marché du travail d'autre part. Cet objectif constitue la matérialisation de la conviction du Gouvernement burkinabé qui estime que l'amélioration du système d'information sur le marché de l'emploi et de la formation constitue un pilier important pour la promotion de l'insertion professionnelle. La Politique Nationale de l'Emploi (PNE) l'inscrit d'ailleurs dans son objectif stratégique 4 qui répond à un souci d'améliorer l'organisation et le fonctionnement du marché de l'emploi. Considérant que l'information fiable favorise l'accès à l'emploi et oriente positivement la décision, l'ONEF s'évertue à porter un regard analytique sur les offres d'emploi publiées à travers la presse. D'où la présente étude qui constitue une opportunité d'analyse des offres publiées dans la presse entre 2009 et 2012. Elle fait suite à une autre initiée pour la période 2005-2008. L'objectif de cette étude est d'analyser les caractéristiques des offres d'emploi publiées par la presse (Sidwaya, Le Pays et l'Observateur Paalga) au cours de la période 2009-2012 et de comprendre le processus de recrutement mis en œuvre par les employeurs. En effet, il ressort des différentes investigations qu'au Burkina Faso, le placement organisé de travailleurs joue un rôle limité dans le recrutement de la main d'œuvre en dehors de la Fonction publique. L'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) en est la principale institution dont le rôle majeur est le placement des travailleurs. Malgré leur fiabilité, les statistiques de l'ANPE ne reflètent pas totalement la réalité des créations d'emploi au regard de la physionomie actuelle du tissu économique national. Celles-ci ne concernent que les offres qui lui sont transmises de façon libre et volontaire par certains employeurs. De nombreuses autres offres d'emplois échappent donc à ce canal et sont publiées directement dans les quotidiens locaux, sur internet ou encore via les bureaux privés de placement dont l'activité n'est pas encore déclarée comme le recommande la réglementation en vigueur.

C'est devant un tel constat et au vu de ses missions que l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation a initié cette étude sur les offres d'emploi publiées dans la presse quotidienne de 2009 à 2012. En fin, un rapport d'analyse les offres d'emplois publiées dans la presse quotidienne de 2009 à 2012 devra être élaboré. De façon plus spécifique, il s'est agi de :

- Dépouiller tous les numéros des trois quotidiens Sidwaya, Observateur Paalga et Le Pays parus du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2012 afin de collecter les informations sur les offres d'emploi ;
- Traiter lesdites informations ;
- Procéder à une tabulation à partir d'un plan d'analyse conforme aux objectifs de l'étude ;
- Produire un rapport sur les offres d'emplois pour la période 2009-2012.

Le présent document est le rapport de l'étude. Il est organisé en trois principales sections. Tandis que la première présente les caractéristiques des postes offerts, la seconde section met en exergue les différentes exigences liées aux qualités physiques, psychologiques et sexo-spécifiques, aux aptitudes linguistiques et celles relatives aux compétences informatiques des candidats recherchés. La troisième section, enfin, s'intéresse au processus de recrutement mis en œuvre par les employeurs proposant les postes d'emploi.

SYNTHESE METHODOLOGIQUE

La présente étude s'est fixée pour objectif principal de traiter et d'analyser les offres d'emploi publiées par la presse en 2009 et 2012 afin de les caractériser dans le but de porter un regard sur un aspect de l'intermédiation sur le marché du travail formel au Burkina Faso. Ainsi, s'est-elle attelée à :

- ✚ analyser la dynamique des offres et postes d'emploi publiés dans la presse entre 2009 et 2012 ;
- ✚ établir les caractéristiques des postes d'emploi publiés dans la presse entre 2009 et 2012 ;
- ✚ analyser les compétences socioprofessionnelles et psychosociologiques exigées par les postes d'emploi ;
- ✚ connaître les caractéristiques des structures de recrutement et des structures bénéficiaires ;
- ✚ comprendre les différents processus de recrutement mis en œuvre par les recruteurs ;

Le processus de réalisation de l'étude a consisté au dépouillement et saisies des offres publiées, au traitement des données saisies, à la production des tableaux et à l'analyse en vue de la production du rapport de l'étude.

Au niveau du dépouillement et de la saisie des données, il s'est agi pour les agents de l'ONEF de dépouiller, d'abord, tous les numéros des trois quotidiens (Sidwaya, L'Observateur et Le Pays) parus du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012 à partir d'une fiche de dépouillement conçue à cet effet. Ensuite, ces données dépouillées ont été saisies sous un masque conçu sous le logiciel Access en vue de la constitution d'une base de données sur les offres publiées par la presse.

Quant au traitement des données, il a été exécuté après le transfert des données saisies sous le logiciel SPSS. Ce traitement a abouti à la production des tableaux nécessaires pour l'analyse conformément au plan d'analyse élaboré à cet effet.

L'analyse des données a été faite par les cadres de l'ONEF. Les tableaux produits et validés leur ont été repartis pour analyse. Les différentes analyses ont été compilées, ensuite, pour la production du rapport d'étude provisoire en fonction du plan d'analyse conçu à cet effet.

TABLEAU SYNTHETIQUE DE L'EVOLUTION DE QUELQUES INDICATEURS

VARIABLES	Modalités	2009	2010	2011	2012	Total
Evolution des effectifs		12830	9896	5666	11401	39793
Région d'affectation	Centre	12173	9075	4601	9865	35714
	Autres régions	568	656	894	1190	3308
	Etranger	71	165	171	338	745
	Non précisé	18	0	0	8	26
Structures bénéficiaires	Entreprise privée					10499
	Organisation internationale					1053
	Administration publique et parapublique					19971
	Entreprise associative					6295
	Projet de développement ou d'appui					1776
	Non précisé					199
Structures en charge du recrutement	Structure bénéficiaire					14446
	Cabinet privé de placement					7248
	ANPE					4213
	MFPTSS					12357
	Autre					1529
Niveau d'instruction	Primaire	1404	695	1033	729	3861
	Secondaire 1er cycle	4378	3925	1125	1993	11421
	Secondaire 2eme cycle	195	283	187	267	932
	Supérieur jusqu'au Bac+3	3033	3619	1382	6150	14184
	Supérieur Bac + 4 et plus	843	665	582	865	2955
	Ingéniorat	107	109	115	98	429
	Autres diplômés	188	111	35	99	433
	Non précisé	2682	489	1207	1200	5578
Age minimum requis	De 18 ans à 26ans	9874	5254	2176	2643	19947
	De 27ans à 35ans	199	142	124	137	602
	36ans et plus	123	10	36	30	199
	Non précisé	2634	4491	3330	8590	19045
Age maximum requis	De 18 ans à 26ans	1413	1197	671	1450	
	De 27ans à 35ans	300	447	499	511	4731
	36ans et plus	8237	3929	1250	5698	1757
	Non précisé	2880	4324	3246	3741	19114
Type de contrat exigé	Contrat à durée déterminée	798	2936	762	6372	10868
	Contrat à durée indéterminée	9282	3753	1069	814	14918
	Non précisé	2750	3207	3835	4215	14007
Délai de candidature	Même jour	45	128	109	15	297
	1à 6 jours	1501	1720	1565	7326	12112
	7 jours	410	2806	486	955	4657
	8 à 14 jours	8716	3693	1681	1442	15532
	15 à 30 jours	936	1081	1436	1201	4654
	31jours et plus	1222	469	389	461	2541

I .CARACTERISTIQUES DES POSTES D'EMPLOI PUBLIEES PAR PRESSE DE 2009 A 2012.

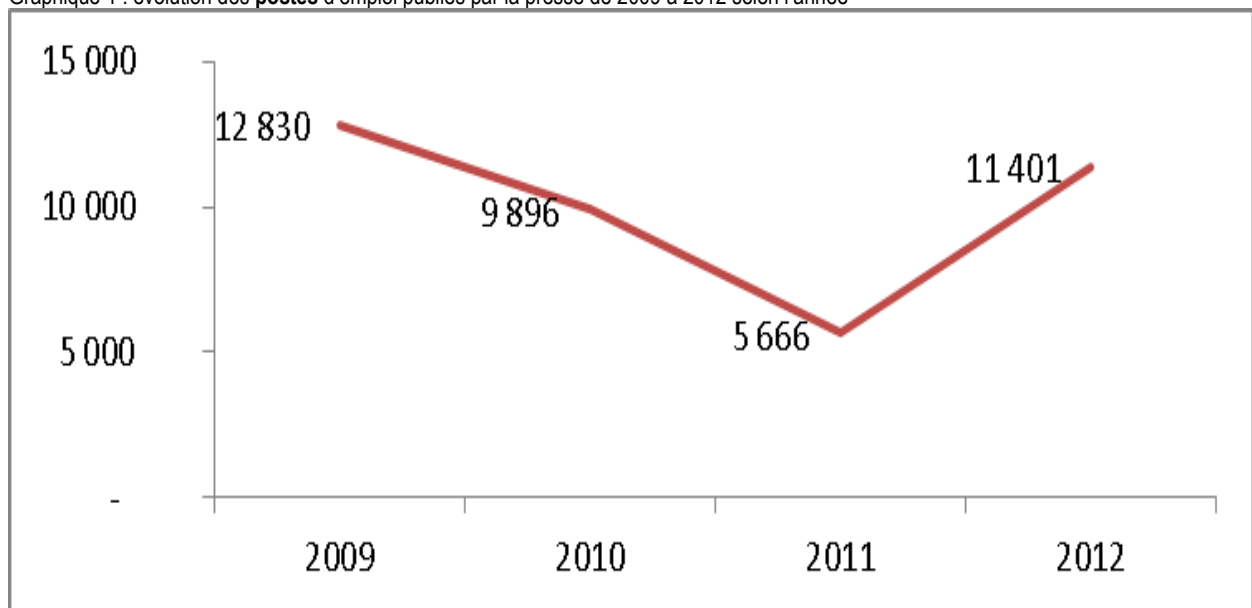
Cette partie permet de décrire les postes d'emplois issus des offres d'emploi publiées dans la presse entre 2009 et 2012. Loin de s'atteler à une description exhaustive de ces postes, il s'agira de comprendre leur dynamique, les structures qui recrutent et leurs secteurs d'activité, les niveaux d'étude et les types de contrat exigé ainsi que les tranches d'âges recommandées par les employeurs.

I.1 L'évolution des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012

Ce point examine la situation des offres d'emplois publiées dans la presse écrite en l'occurrence le journal SIDWAYA, le Pays et l'observateur Paalga. Il donne une idée globale de l'ensemble des postes d'emplois diffusés par différents intervenants en matière d'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi sur la période de 2009 à 2012.

Sur la période, on a pu enregistrer au total 39 793 postes d'emplois pourvus. Toutefois le nombre de postes a chuté sur la période de 2009 à 2011 de 7 164 postes d'emplois et n'a plus atteint en 2012 son niveau de 2009 comme illustré dans le graphique ci-dessous.

Graphique 1 : évolution des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon l'année



Le canevas de présentation de l'avis de recrutement dans les quotidiens de la place par les recruteurs n'est pas toujours harmonisé. Le format de présentation respecte assez rarement le schéma suivant :

- 1) nom du poste ;
- 2) qualification et expérience ;
- 3) diplôme requis
- 4) exigence du poste ;
- 5) Lieu d'affectation ;
- 6) Procédure de sélection
- 7) Etc.

Cela peut donc expliquer la présence de la modalité « Non précisé » dans le tableau de la répartition des postes d'emplois publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la région d'affectation et l'année dont l'effectif est évalué à 26. On note par ailleurs que près de 98 % (39 022) des postes d'emplois ont été pourvus avec pour lieu d'affectation le territoire Burkinabé, les 2% restant essentiellement à l'étranger.

L'analyse de l'évolution des postes par région révèle incontestablement que c'est dans la région du centre que les éventuels candidats sont affectés avec un pourcentage de 89,7. Cette tendance générale est la même quand on observe la répartition année par année. Entre 2009 et 2012, le nombre de postes d'emplois enregistrés dans la région du centre par rapport aux autres représentait respectivement 95% (2009), 92% (2010), 81% (2011) et 87% (2012).

Tableau 1 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la région d'affectation et l'année

Région	Année de diffusion				Total	%
	2009	2010	2011	2012		
Boucle du Mouhoun	48	49	54	197	348	0,9
Cascades	49	11	21	22	103	0,3
Centre	12173	9075	4601	9865	35714	89,7
Centre-Est	25	65	49	27	166	0,4
Centre-Nord	43	83	196	150	472	1,2
Centre-Ouest	44	6	80	43	173	0,4
Centre-Sud	52	89	38	54	233	0,6
Est	62	91	95	150	398	1,0
Hauts-Bassins	111	97	65	225	498	1,3
Nord	25	58	38	74	195	0,5
Plateau Central	11	15	52	38	116	0,3
Sahel	60	82	153	200	495	1,2
Sud-Ouest	38	10	53	10	111	0,3
Etranger	71	165	171	338	745	1,9
Non précisé	18	0	0	8	26	0,1
Total	12830	9896	5666	11401	39793	100

I.2 Les structures bénéficiaires et secteurs d'activités des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012

Rappelons que pour l'activité de placement, bien que l'ouverture de bureaux privés de placement soit autorisée par le Code du travail, il n'existe pas au Burkina Faso de bureaux spécialisés. L'activité privée de placement est exercée par des cabinets comptables, d'avocats, des bureaux d'études et autres services privés, à titre secondaire et sans autorisation de l'administration du travail (Bilan emploi-formation 2009).

L'exploitation des avis de recrutement dans la presse écrite révèle différentes formes de recrutement. Nous observons en effet dans un premier temps des structures (société d'état, entreprise privée/associative, administration publique, ONG, etc.) recrutant du personnel pour leur propre compte puis des structures (ANPE, cabinet d'avocat, bureau d'étude, autres structures privées de placement) recrutant pour de tiers organisation.

Tableau 2 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse selon le type de structure bénéficiaire

Type de structure bénéficiaire	Effectifs	Pourcentage
Entreprise privée	10 499	26
Organisation internationale	1 053	3
Administration publique	12 118	31
Entreprise associative	6 295	16
Projet de développement ou d'appui	1 776	5
Entreprise publique ou parapublique	7 458	19
Collectivité territoriale	395	1
Non précisé	199	1
Total	39 793	100

C'est dans l'administration publique que l'on a enregistré le plus de postes d'emplois pourvu sur la période. Il peut s'agir de recrutement opéré pour les besoins propres à un ministère ou des recrutements à l'endroit de projet propres au ministère de tutelle. Le nombre de postes représente 30% (12 118) avec 26% (10 499) pour les entreprises privées et près de 19% (7 458) pour les entreprises publiques et parapubliques. Le classement des structures suivant l'effectif de postes pour entre 2009 et 2012 se présente comme suit :

- 1) Administration publique
- 2) Entreprise privée
- 3) Entreprise publique ou parapublique
- 4) Entreprise associative
- 5) Projet de développement ou d'appui
- 6) Organisation internationale
- 7) Collectivité territoriale

L'analyse par secteur d'activité sur la période 2009 à 2012 révèle que c'est essentiellement dans les secteurs d'activités d'administration publique, d'éducation, de santé et d'action sociale qu'il y a eu le plus grand nombre de poste pourvus.

Les activités d'administration publique représentent les activités d'administration publique qui, par nature, ne relèvent pas du marché. Ce secteur a pourvu, comme le présente le tableau 5 sur la période, 44% d'emploi au regard des données recueillies à travers les avis de recrutement. Elles comprennent les activités d'administration générale : exécutif, législatif, administration financière..., du niveau central au niveau local, ainsi que la tutelle dans le domaine de la vie économique et sociale, les activités régaliennes : défense, justice, police, affaires étrangères, et la gestion des régimes obligatoires de protection sociale.

Les activités d'éducation concernent les activités d'enseignement, public ou privé, de tous types, à tous les niveaux, et dans toutes les disciplines. Au cours de la période d'analyse le nombre de postes d'emplois pourvus par ce secteur représentait 10% de la répartition globale.

Les activités de santé et d'action sociale qui ont contribué pour leur part à pourvoir la même proportion (10%) que l'éducation regroupent les activités pour la santé humaine, les activités vétérinaires et d'action sociale.

Les activités pour la santé humaine peuvent s'exercer en établissement public ou privé, sous la responsabilité de médecins ou de personnel paramédical.

Les activités vétérinaires excluent le contrôle vétérinaire des produits de consommation ou l'insémination artificielle.

L'action sociale peut être publique, privée ou associative. Elle recouvre une fonction d'assistance aux personnes qui sont dans l'incapacité d'assurer elles-mêmes certaines fonctions essentielles de la vie courante. Sont ainsi visées les activités des crèches, des centres pour handicapés, centres pour enfants orphelins, aide aux réfugiés...

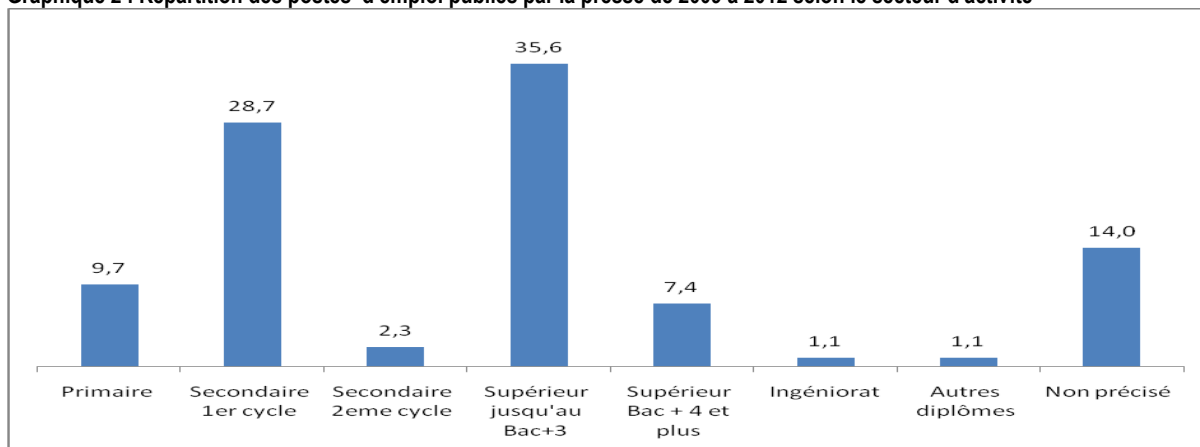
Tableau 3 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	%
Activités d'administration publique	43,8
Éducation	10,2
Activités de santé et d'action sociale	10,1
Activités des organisations extraterritoriales	3,2
Activités extractives	2,5
Finance, microfinance et immobilier	2,2
Activités associatives, culturelles et sportives	2,1
Batiments et travaux publics	1,0
Recherche - développement	1,0
Production et distribution électricité et de gaz	0,8
Postes et télécommunications	0,7
Hôtellerie et restauration	0,5
Transports (terrestres, aériens et maritimes) et assimilés	0,3
Autres secteurs d'activité	21,6
Total	100

I.3 le niveau d'étude des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012

La répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le niveau d'étude représentée sur le graphique 2 montre que le niveau supérieur jusqu'au bac +3 est le plus demandé avec 35,6% contre 28,7% pour le secondaire premier cycle, 9,7% pour le primaire, 7,4% pour le supérieur bac+4 et plus, 2,3% pour le secondaire 2eme cycle et à part égal 1,1% pour l'ingéniorat et les autres diplômes.

Graphique 2 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le secteur d'activité



A l'exception des postes d'emplois orientés vers les entreprises publiques ou parapubliques où on note une prédominance des postes pour le niveau d'étude secondaire (80,2%), pour les autres types de structure bénéficiaire, la majorité des postes d'emplois concernent le niveau d'étude supérieur. En témoignent par exemple les proportions de postes d'emplois de niveau supérieur de 38,8%, 45,7% et 83,1% respectivement au bénéfice des entreprises privées, de l'administration publique et des entreprises associatives. De même, pour les postes pour lesquels le type de structure bénéficiaire n'est pas précisé, le niveau d'étude majoritairement requis est celui du supérieur (49,8%).

Tableau 4 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le niveau d'étude et le type de structure bénéficiaire

Type de structure bénéficiaire	Niveau d'étude								Total
	Primaire	Secondaire 1er cycle	Secondaire 2eme cycle	Supérieur jusqu'au Bac+3	Supérieur Bac + 4 et plus	Ingéniorat	Autres diplômes	Non précisé	
Entreprise privée	21,1%	16,6%	5,3%	28,8%	10,0%	2,1%	2,4%	13,7%	100%
Organisation internationale	9,9%	6,2%	2,5%	22,4%	29,5%	3,5%	1,9%	24,1%	100%
Administration publique	8,6%	25,1%	,6%	41,3%	4,4%	,5%	,5%	19,1%	100%
Entreprise associative	2,3%	5,0%	1,2%	77,2%	5,9%	,9%	,6%	6,8%	100%
Projet de développement ou d'appui	4,3%	17,6%	1,6%	23,4%	18,2%	2,4%	1,1%	31,3%	100%
Entreprise publique ou parapublique	2,3%	78,4%	1,8%	6,7%	3,6%	,2%	,5%	6,5%	100%
Collectivité territoriale	21,5%	22,0%	8,6%	19,7%	14,4%	,8%	1,0%	11,9%	100%
Non précisé	10,1%	8,5%	3,0%	35,2%	14,6%	2,5%	2,0%	24,1%	100%
Total	9,7%	28,7%	2,3%	35,6%	7,4%	1,1%	1,1%	14,0%	100%

La grande proportion des postes d'emplois de niveau primaire (47,5%) a été à la charge de l'ANPE. Par ailleurs, les postes d'emplois de niveau supérieur ont été majoritairement à la charge des cabinets privés de placement et des structures bénéficiaires elles-mêmes.

On retient ainsi que les structures privées de placement et l'ANPE (structure publique de placement) ont intervenu inversement dans le recrutement des postes d'emplois publiés dans

la presse de 2009 à 2012, notamment du point de vue du niveau d'étude requis pour ces postes.

Tableau 5 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le niveau d'étude et la structure en charge du recrutement

Niveau d'étude	Structure en charge du recrutement					
	Autre	Structure bénéficiaire	Cabinet privé de placement	ANPE	MFPTSS	Total
Primaire	2,9%	23,8%	7,4%	47,5%	18,3%	100,0%
Secondaire 1er cycle	4,8%	26,5%	3,9%	10,7%	54,1%	100,0%
Secondaire 2eme cycle	3,6%	42,9%	13,0%	35,3%	5,2%	100,0%
Supérieur jusqu'au Bac+3	3,9%	36,3%	38,2%	3,0%	18,6%	100,0%
Supérieur Bac + 4 et plus	3,0%	59,2%	18,5%	3,6%	15,7%	100,0%
Ingénieur	2,1%	59,2%	22,8%	7,9%	7,9%	100,0%
Autres diplômes	4,6%	62,1%	15,5%	7,9%	9,9%	100,0%
Non précisé	2,9%	48,0%	4,6%	4,2%	40,2%	100,0%
Total	3,8%	36,3%	18,2%	10,6%	31,1%	100,0%

Entre 2009 et 2012, on note une tendance générale à la baisse du volume des postes d'emplois publiés dans la presse, nonobstant la hausse remarquable des postes entre 2011 et 2012. En effet, le taux de croissance annuel moyen des postes d'emplois étant de -2,9%, on retient qu'en moyenne, sur 100 postes d'emplois publiés par an, il y a une baisse d'environ 3 postes d'une année à l'autre. Cette tendance générale à la baisse des postes d'emplois publiés est plus accrue pour les niveaux d'études primaire et secondaire 1er cycle avec une baisse moyenne respective de 15,1% et 17,9% sur la période 2009-2012. A l'opposé, on note une croissance moyenne positive des postes d'emplois de niveaux secondaire 2nd cycle et supérieur. Mais cette hausse n'a pas pu faire face à l'effet inhibiteur de la baisse observée pour les autres niveaux d'études ; ce qui maintient le taux de croissance annuel moyen toujours négatif.

Tableau 6 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le niveau d'étude et l'année

Niveau d'étude	Année de diffusion					TCAM	Taux de croissance annuel moyen
	2009	2010	2011	2012	Total		
Primaire	1404	695	1033	729	3861	-15,1%	Négatif
Secondaire 1er cycle	4378	3925	1125	1993	11421	-17,9%	Négatif
Secondaire 2eme cycle	195	283	187	267	932	8,2%	Positif
Supérieur jusqu'au Bac+3	3033	3619	1382	6150	14184	19,3%	Positif
Supérieur Bac + 4 et plus	843	665	582	865	2955	0,6%	Positif
Ingénieur	107	109	115	98	429	-2,2%	Négatif
Autres diplômes	188	111	35	99	433	-14,8%	Négatif
Non précisé	2682	489	1207	1200	5578	-18,2%	Négatif
Total	12830	9896	5666	11401	39793	-2,9%	Négatif

I.5 les postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon les âges.

Les postes d'emplois publiés dans la presse de 2009 à 2012 ont été souvent soumis à des conditions d'âge. Une répartition de ces postes d'emplois est faite dans le tableau ci-après selon la tranche d'âge. Toutefois, il y a des postes d'emplois pour lesquels l'âge n'a pas été expressément précisé. La modalité « non précisé » a été retenue à cet effet.

Il ressort du tableau que la plus forte proportion des postes d'emplois (50,1%) exige une condition d'âge minimum située dans la tranche de 18 à 26 ans, tandis que la condition d'âge maximum exigée connaît sa plus forte proportion (48%) dans la tranche de 36 ans et plus.

Par ailleurs, pour un nombre important de postes d'emplois la condition d'âge n'est pas précisée. Ces postes d'emplois représentent des proportions respectives de 47,9% et 35,7% pour les conditions d'âge minimum et maximum.

En outre, les moyennes d'âge minimum et maximum sont respectivement de 19 et 37 ans. Ainsi, les postes d'emplois publiés dans la presse de 2009 à 2012 s'adressent en moyenne à la tranche jeune qui est de 15 à 35 ans.

Tableau 7 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la tranche d'âge minimum et maximum

Tranche d'âge	Age minimum		Age maximum	
	Effectifs	%	Effectifs	%
De 18 ans à 26ans	19947	50,1%	4731	11,9%
De 27ans à 35ans	602	1,5%	1757	4,4%
36ans et plus	199	0,5%	19114	48,0%
Non précisé	19045	47,9%	14191	35,7%
Total	39793	100%	39793	100%

Selon le type de structure bénéficiaire des postes d'emplois, on note que les effectifs les plus élevés des postes se retrouvent dans la tranche de 18 à 26 ans, et ce, quel que soit le type de structure bénéficiaire. Cela signifierait que la majorité de ces structures expriment des besoins en main d'œuvre d'un âge minimum compris dans la tranche jeune. On pourrait également remarquer que les effectifs des postes d'emplois baissent suivant la hausse de la tranche d'âge minimum pour tous les types de structures bénéficiaires de ces postes, à l'exception des projets de développement ou d'appui qui exigent plus un âge minimum de 36 ans et plus, par rapport à la tranche de 27 à 35 ans.

Tableau 8 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de structure bénéficiaire et la tranche d'âge minimum

Type de structure bénéficiaire	Tranche d'âge minimum				Total
	De 18 ans à 26ans	De 27ans à 35 ans	36 ans et plus	Non précisé	
Entreprise privée	2766	328	57	7348	10499
Organisation internationale	83	32	28	910	1053
Administration publique	9458	41	7	2612	12118
Entreprise associative	384	95	10	5806	6295
Projet de développement ou d'appui	389	53	75	1259	1776
Entreprise publique ou parapublique	6654	32	17	755	7458
Collectivité territoriale	181	9	5	200	395
Non précisé	32	12	0	155	199
Total	19947	602	199	19045	39793

L'analyse faite de la tranche d'âge maximum en relation avec le type de structure bénéficiaire montre que les postes d'emplois publiés dans la presse de 2009 à 2012 exigent plus la

condition d'âge maximum de 36 ans et plus. A l'opposé de la condition d'âge minimum, les effectifs des postes d'emplois augmentent suivant la hausse de la tranche d'âge maximum pour tous les types de structures bénéficiaires de ces postes, à l'exception de l'administration publique et les entreprises publiques ou parapubliques qui exigent plus un âge maximum de 18 à 26 ans, par rapport à la tranche de 27 à 35 ans.

En définitive, on peut retenir de l'analyse de la tranche d'âge exigée par les postes d'emplois publiés dans la presse de 2009 à 2012 que les tranches d'âge minimum exigées par certaines structures bénéficiaires correspondent à des tranches d'âge maximum fixées par d'autres structures bénéficiaires et vis-versa. Toutefois, on note que les tranches d'âge exigées par ces postes d'emplois, qu'elles soient minimum ou maximum, sont toutes comprises dans la tranche de 18-63 ans et elles s'adressent à la population active.

Tableau 9 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de structure bénéficiaire et la tranche d'âge maximum

Type de structure bénéficiaire	Tranche d'âge maximum				Total
	De 18 ans à 26 ans	De 27 ans à 35 ans	36 ans et plus	Non précisé	
Entreprise privée	795	1298	1528	6878	10499
Organisation internationale	0	42	197	814	1053
Administration publique	1674	43	8128	2273	12118
Entreprise associative	7	168	4332	1788	6295
Projet de développement ou d'appui	0	38	324	1414	1776
Entreprise publique ou parapublique	2250	88	4431	689	7458
Collectivité territoriale	5	72	142	176	395
Non précisé	0	8	32	159	199
Total	4731	1757	19114	14191	39793

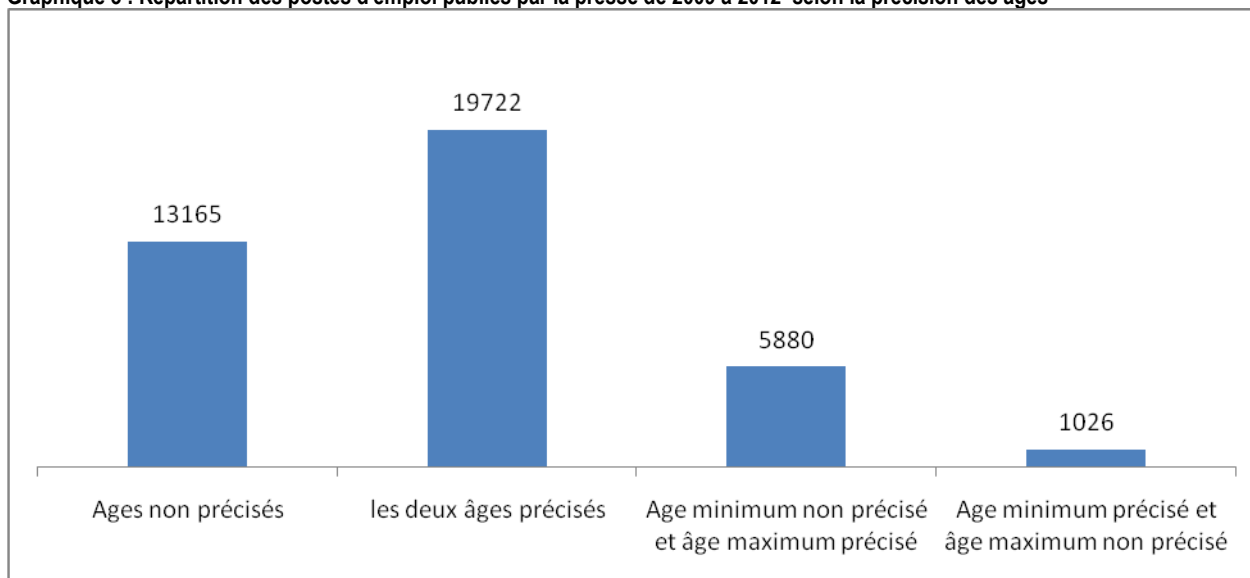
Sur un effectif total de 39793 postes d'emploi, le graphique3 montre que plus de 2/3 des postes d'emploi mentionnent les conditions d'âge. Aussi dans la majeure partie des postes d'emploi, les conditions d'âge sont-elles indiquées de trois manières. Dans le premier cas, les postes d'emploi circonscrivent un minimum et un maximum d'âge requis pour les postes d'emploi. Celle-ci représente 49,56% de l'ensemble des postes d'emploi. De ce fait, ce critère d'âge est le plus important parmi les offres d'emploi publiées dans la presse à la même période.

Aussi, le deuxième cas où l'âge constitue un critère fixe un maximum d'âge, l'âge minimum n'y est pas indiqué. On dénombre dans cette catégorie 5880 postes d'emploi, soit un taux de 14,77%. Les candidats concernés sont ceux dont l'âge n'est pas supérieur à celui indiqué dans l'offre d'emploi.

Au niveau du troisième et dernier cas, il s'agit des postes d'emploi qui précisent un âge minimum mais l'âge maximum n'est pas mentionné. On y totalise 1026 postes d'emploi. C'est le groupe le moins important en termes de nombre, soit un taux de 2,57% de l'ensemble des postes d'emploi.

Toutefois, les conditions d'âge ne sauraient être négligées ou ignorées. Le code du travail stipule en son article 149 que : « Les enfants et les adolescents ne peuvent être affectés à des travaux susceptibles de porter atteinte à leur développement et à leur capacité de reproduction... ». Les enfants désignent toute personne âgée de moins de 18 ans et les adolescents, celle dont l'âge est compris entre 18 et 20 ans inclus.

Graphique 3 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la précision des âges



Selon l'année de diffusion, il ya lieu de mentionner qu'en 2009 et 2010, il a été publié beaucoup plus de postes d'emplois dont les deux âges sont précisés (âge minimum et maximum) ; soit respectivement 9770 postes d'emplois publiés en 2009 représentant 76,15% du total des postes publiés et 5214 postes d'emplois diffusés en 2010, soit 52,69% de l'ensemble des postes d'emplois publiés.

En 2011, les postes d'emplois dont l'âge n'a pas fait l'objet de précision ont été majoritaires et sont évalués à 2990 postes d'emplois publiés. Enfin, l'année 2012 a connu surtout la publication de postes d'emplois dont l'âge maximum seulement a été précisé, soit 5001 postes d'emplois (43,86%) au cours de cette période.

Tableau 10 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la précision des âges et l'année de diffusion

Précision de l'âge	Année de diffusion				
	2009	2010	2011	2012	Total
Ages non précisés	2454	4131	2990	3590	13165
les deux âges précisés	9770	5214	2080	2658	19722
Age minimum non précisé et âge maximum précisé	180	359	340	5001	5880
Age minimum précisé et âge maximum non précisé	426	192	256	152	1026
Total	12830	9896	5666	11401	39793

Par ailleurs, il ressort du tableau 13 que les postes d'emplois publiés avec les deux âges précisés ont été les plus représentatifs et l'administration publique a également été la structure

ayant publié plus de postes pour lesquels les deux âges ont été précisés. Elle a en effet enregistré au cours de la période 9443 postes d'emplois publiés dont les deux âges ont connu une précision, soit 47,88% de l'ensemble des postes d'emplois publiés. Les entreprises privées, ont quant à elles bénéficié surtout de postes publiés dont l'âge requis n'a pas fait l'objet de précision, soit 6357 (48,29%) postes d'emplois, et aussi de plus de postes avec l'âge minimum seulement précisé, soit 521 (50,78%) postes publiés en direction des entreprises privées. Enfin, les entreprises associatives ont plus bénéficié de postes d'emplois publiés avec seulement l'âge maximum précisé, soit 4098 (69,69%) postes d'emplois publiés au profit de cette structure.

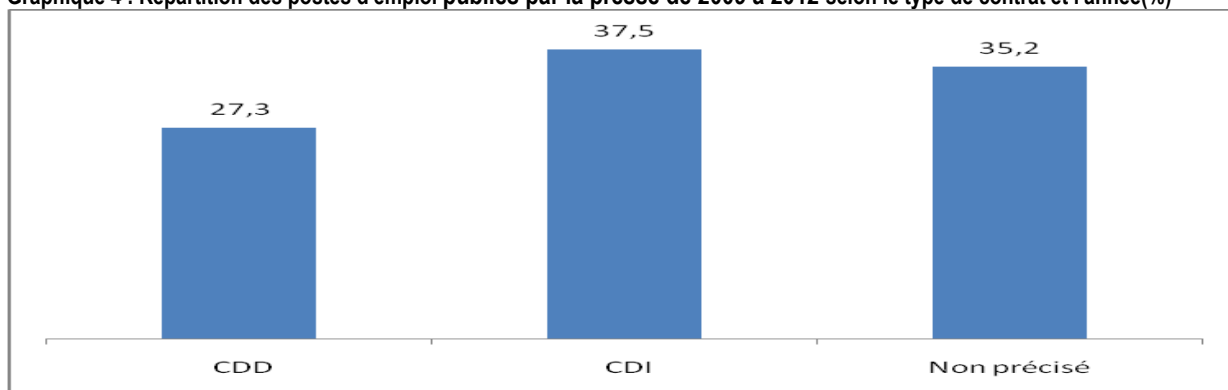
Tableau 11 : Répartition des postes d'emploi selon le type de structure bénéficiaire et la précision des âges

Type de structure bénéficiaire	Précision de l'âge				Total
	Ages non précisés	les deux âges précisés	Age minimum non précisé et âge maximum précisé	Age minimum précisé et âge maximum non précisé	
Entreprise privée	6357	2630	991	521	10499
Organisation internationale	761	90	149	53	1053
Administration publique	2210	9443	402	63	12118
Entreprise associative	1708	409	4098	80	6295
Projet de développement ou d'appui	1187	290	72	227	1776
Entreprise publique ou parapublique	635	6649	120	54	7458
Collectivité territoriale	157	176	43	19	395
Non précisé	150	35	5	9	199
Total	13165	19722	5880	1026	39793

I.6 les contrats de travail exigés par les postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012

Deux types de contrat de travail ont été mis en exergue dans la présente étude : il s'agit des CDD et des CDI. La répartition des postes d'emplois publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de contrat montre clairement l'importante représentativité des CDI par rapport aux CDD. Le graphique 3 qui en fait la synthèse informe que 37,5% des postes publiés, soit un total de 14922 postes d'emplois publiés sont des CDI contre 27,3% (soit 10864 postes) de CDD publiés au cours de la période. Toutefois, le type de contrat de travail de 35,2% des postes publiés n'a pas été précisé par les structures, soit un effectif total de 14007 postes.

Graphique 4 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de contrat et l'année(%)



La répartition des postes d'emplois publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de structure bénéficiaire et le type de contrat confirme la forte représentativité des CDI par rapport aux CDD. Il ressort que l'administration publique et les entreprises publiques ou parapubliques ont été les deux structures ayant bénéficié plus de CDI avec respectivement 74,2% de CDI et 65,3% de CDI enregistrés par chacune de ces structures. Les autres types de structures bénéficiaires ont enregistré chacune tout au plus 13,4% de CDI.

Concernant les CDD publiés, ce sont surtout les entreprises associatives et les projets de développement ou d'appui qui ont été les principaux bénéficiaires. Les entreprises associatives ont bénéficié de 81,0% de CDD et les projets de développement ou d'appui de 52,2% de CDD publiés. Les autres types de structures bénéficiaires enregistraient chacun moins de 40% de CDD diffusés. Toutefois, ce sont les entreprises privées, les structures bénéficiaires sans aucune précision, les collectivités territoriales et les organisations internationales qui ont essentiellement bénéficié de postes d'emplois publiés dont le type de contrat de travail n'a pas été précisé. Soit respectivement 77,5% ; 73,9% ; 65,8% et 52,6% de postes d'emplois publiés sans aucune précision du type de contrat, enregistrés par chacune de ces structures. Les autres types de structures bénéficiaires ont quant à eux enregistré chacune moins de 50% de postes d'emplois publiés dont la nature du contrat n'a pas fait l'objet de précision.

Tableau 12 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de structure bénéficiaire et le type de contrat

Type de structure bénéficiaire	Type de contrat			
	CDD	CDI	Non précisé	Total
Entreprise privée	14,4%	8,2%	77,5%	100,0%
Organisation internationale	38,9%	8,5%	52,6%	100,0%
Administration publique	21,0%	74,2%	4,8%	100,0%
Entreprise associative	81,0%	,6%	18,4%	100,0%
Projet de développement ou d'appui	52,2%	,6%	47,2%	100,0%
Entreprise publique ou parapublique	3,4%	65,3%	31,3%	100,0%
Collectivité territoriale	20,8%	13,4%	65,8%	100,0%
Non précisé	21,6%	4,5%	73,9%	100,0%
Ensemble	27,3%	37,5%	35,2%	100,0%

Selon le niveau d'étude, il faut signaler que les CDI de niveau d'étude "Secondaire 1er cycle" ont été les plus représentatif, soit 68,3% de CDI de ce niveau d'étude publié. Aussi, il se dégage des données qu'il a été enregistré moins de 50% de CDI pour les autres niveaux d'études. Par ailleurs, les données consignées dans le tableau ci-dessus indiquent que 56,1% de postes d'emplois publiés sont des CDD de niveau "Supérieur jusqu'au BAC+3" et les autres niveaux d'étude ont enregistré moins de 40% de CDD. S'agissant de la modalité "Non précisé", on note que la quasi-totalité des postes d'emplois publiés selon le niveau d'étude sont des postes dont la nature du contrat n'a été précisée. Ainsi, il a été publié respectivement 70,6% de postes à contrat non précisé de niveau "Secondaire 2eme cycle" ; 66,3% de postes de contrat non précisé de niveau d'étude "Primaire" ; 63,2% de postes de contrat non précisé de niveau d'étude "Ingénieur" et 61,2% de postes de contrat non précisé de niveau d'étude "Autres que ceux mentionnés". En fin, on note qu'il a été enregistré moins de 50% de postes d'emplois de contrat non précisé pour ce qui est des autres niveaux d'étude.

Tableau 13 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le niveau d'étude et le type de contrat

Niveau d'étude	Type de contrat			
	CDD	CDI	Non précisé	Total
Primaire	5,2%	28,5%	66,3%	100,0%
Secondaire 1er cycle	5,1%	68,3%	26,6%	100,0%
Secondaire 2eme cycle	21,4%	8,0%	70,6%	100,0%
Supérieur jusqu'au Bac+3	56,1%	20,5%	23,4%	100,0%
Supérieur Bac + 4 et plus	32,4%	18,7%	48,9%	100,0%
Ingénieur	26,1%	10,7%	63,2%	100,0%
Autres diplômes	25,4%	13,4%	61,2%	100,0%
Non précisé	13,5%	42,7%	43,8%	100,0%
Total	27,3%	37,5%	35,2%	100,0%

II. AU-DELA DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Quel que soit le type de structure et dans tous les secteurs d'activité, la sélection des postes d'emploi requiert, le plus souvent, un minimum de conditions sur le niveau d'étude, l'âge ou l'expérience. Au-delà de cela, pour accéder à certains postes d'emploi, d'autres conditions non moins importantes sont exigées par les structures. Ces conditions font appel aux aptitudes physiques et psychologiques des candidats, leurs connaissances linguistiques et informatiques et parfois des critères de sexo-spécificité.

II. 1 Les qualités physiques et psychologiques

L'une des caractéristiques de la sélection des postes d'emploi se situe dans leurs exigences de qualités physiques et psychologiques. Ces qualités sont diverses car elles émanent des besoins de structures ayant des exigences parfois différentes.

Pour ce qui est des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012, cinq (5) principales aptitudes psychosociales exigées se dégagent. Il s'agit de « travailler sous pression », « travailler en équipe », « Avoir une bonne moralité », « Etre en bonne santé » et « Etre

disponible ». Parmi ces aptitudes, certaines sont plus exigées que d'autres dans les postes d'emploi. En effet, les aptitudes concernant la moralité du postulant, sa santé et sa disponibilité, avec des taux des postes d'emploi dans lesquels elles sont exigées supérieurs à 30%, sont les plus recommandées. Elles sont suivies des aptitudes « travailler sous pression » et « travailler en équipe » qui sont exigées respectivement dans 12.9% et 9.8% des postes d'emploi. Notons également que, dans une proportion très importante (86,6%) des postes d'emploi publiés sur la période, il est demandé au postulant de posséder d'autres aptitudes psychosociales.

Tableau 14 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon l'exigence d'aptitude psychosociale(%)

Aptitude psychosociale exigée	Oui	Non	Ensemble
Travailler sous pression	12,9	87,1	100
Travailler en équipe	9,8	90,2	100
Avoir une bonne moralité	33,7	66,3	100
Etre en bonne santé	30,9	69,1	100
Etre disponible	31,7	68,3	100
Autres aptitudes exigés	86,6	13,4	100

II. 2 Les connaissances linguistiques

La sélection des postes d'emplois, outre les autres aptitudes exigées, se fait selon les langues parlées (français, anglais ou autres langues).

Pour ce que le tableau donne de voir, entre 2009 et 2012, la maîtrise de la langue française a été très essentielle dans la sélection des postes d'emploi. Sur les 39793 postes publiés sur la période, la quasi-totalité (99,6%) a exigé de parler français. L'anglais, avec seulement 7,5% des postes, est la deuxième langue la plus exigée. D'autres langues étrangères sont également exigées, mais avec une faible proportion (0,2%). Certaines langues nationales sont aussi exigées avec un taux de 3,2%.

Pour ce qui est de la double maîtrise de l'anglais et du français, le tableau suivant nous fournit un taux de 7,5% des postes d'emploi exigeant cette condition. Cela nous fait comprendre, au regard de la proportion des postes exigeant l'anglais (7,5%), que dans toutes les situations où l'anglais a été exigé comme langue parlée, le français l'a également été. Cette situation paraît normale d'autant plus que presque tous les postes d'emploi exigent la maîtrise du français. Tout cela pourrait s'expliquer par le fait que le français est la langue officielle du pays.

Tableau 15 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la langue parlée exigée(%)

Langue exigée	Oui	Non	Ensemble
Français	99,6	0,4	100
Anglais	7,5	92,5	100
Autre langue nationale	3,2	96,8	100
Autre langue étrangère	,2	99,8	100

Tableau 16 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la double exigence du français et de l'anglais

Exigence du français et de l'anglais	Effectifs	Pourcentage
Non	36823	92,5
Oui	2970	7,5
Total	39793	100,0

II.3 Les connaissances informatiques

En plus des exigences sur les aptitudes et la maîtrise de certaines langues, la sélection des postes d'emploi tient également compte de la connaissance de certains logiciels (Word, Excel, Access, Powerpoint etc...)

Le tableau permet de constater que, de 2009 à 2012, la sélection des postes d'emploi se fait selon la maîtrise des logiciels Word, Excel, Access, Powerpoint et des logiciels spécifiques entre autres.

Globalement, on constate que la connaissance de ces logiciels est faiblement exigée dans la sélection des postes d'emploi. En effet, sur toute la période, seuls les logiciels Word et Excel ont été exigés chacun dans plus de 10% des postes d'emploi (respectivement 11,4% et 11,7%). La connaissance du logiciel Powerpoint est exigée dans 2,7% des postes et Access dans seulement 1,2%. Les logiciels spécifiques sont, eux, exigés dans une proportion relativement très faible (0,3%). Sur l'ensemble des postes d'emploi, une proportion non négligeable (26,4%) exige la connaissance d'autres logiciels.

Tableau 17 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le type de connaissance informatique exigée

Type de connaissance informatique exigée	Oui	Non	Ensemble
Excel	11,7	88,3	100
Word	11,4	88,6	100
Access	1,2	98,8	100
Power point	2,7	97,3	100
Autres logiciels	26,4	73,6	100
Logiciels spécifiques	0,3	99,7	100

Le tableau ci-dessus montre que sur les 39793 postes d'emploi publiés par la presse sur la période 2009-2012, 11,3% soit 4481 postes d'emploi exigent la double maîtrise des logiciels Word et Excel. Cette proportion est très proche des pourcentages constatés au niveau de la maîtrise des logiciels Word (11,4%) et Excel (11,7%). Ainsi, l'on pourrait déduire que la connaissance d'un seul des logiciels (Word ou Excel) est une situation très rarement exigée. Le plus souvent, les postes d'emploi exigent la maîtrise des deux logiciels à la fois.

Tableau 18 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon l'exigence de la maîtrise de word et excel

Connaissance de word et excel	Effectifs	Pourcentage
Non	35312	88,7
Oui	4481	11,3
Total	39793	100,0

II.4 La sexo-spécificité

Avec l'adoption de la Politique Nationale Genre en 2009, les structures de recrutement ont pris en compte le volet genre dans la publication des postes d'emplois. La répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 dans le tableau ci-dessous montre que sur un effectif de 39793 de postes d'emplois publiés, 38537 concernent l'égalité de chance homme/femme soit 96,8% contre 3,0% pour la candidature féminine encouragée et 2% pour la candidature masculine encouragée.

Tableau 19 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la sexo-spécificité

Sexo-spécificité	Effectifs	Pourcentage
Egalité de chance homme/femme	38537	96,8
Candidature féminine encouragée	1175	3,0
Candidature masculine encouragée	81	,2
Total	39793	100,0

III. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Le recrutement est une démarche visant à amener une ou plusieurs personnes à s'engager ou à intégrer une entreprise ou toute autre structure professionnelle. Cette démarche met en exergue les structures en charge du recrutement.

III.1 Les structures chargées du recrutement

L'analyse du tableau ci-dessous montre que 36,3% des postes d'emplois publiés concerne les structures bénéficiaires avec un effectif de 14446 de postes d'emplois publiés contre 31,1% du Ministère de la Fonction Publique du Travail et de la Sécurité Sociale, 18,2% des cabinets privé de placement, 10,6% de l'ANPE et 3,8% des autres structures. De la sorte, on note que les employeurs ont tendance à procéder eux-mêmes au recrutement que de le confier aux structures d'intermédiation. Il ressort de ces résultats que les structures dont la principale mission est le placement (ANPE et cabinet privé de placement) occupent des positions très faibles. Ces positions très faibles s'expliqueraient par le fait que les placements et les recrutements de ces structures se font essentiellement au profit du privé qui recrute moins que l'Etat.

Tableau 20 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la structure en charge du recrutement

Structure en charge du recrutement	Effectifs	Pourcentage
Autre	1529	3,8
Structure bénéficiaire	14446	36,3
Cabinet privé de placement	7248	18,2
ANPE	4213	10,6
MFPTSS	12357	31,1
Total	39793	100,0

III.2 Les activités d'intermédiation

De cette activité d'intermédiation, il ressort que l'ANPE recrute généralement pour les entreprises privées avec un taux de 64,6%. Quant aux cabinets privés de placement, ils sont pour la plupart sollicités par les entreprises associatives et les entreprises privées comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Pour ce qui concerne les recrutements faits au profit de l'administration publique (y compris les entreprises publiques et parapubliques), c'est le MFPTSS qui s'en charge exclusivement. En d'autres termes et de manière générale, en dehors de l'administration publique, des entreprises publiques ou parapubliques la plupart des organisations opèrent leur recrutement par devers elle-même. Dans la majorité des cas, on observe que les entreprises privées recrutent elles-mêmes leur personnel certainement par le biais de leur service de ressources humaines mais ces dernières ont souvent recours à des cabinets privés de placement. Toutefois, l'Agence Nationale pour l'Emploi joue encore son rôle d'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi auprès des entreprises même si leur part est relativement faible. Quant aux organisations internationales ainsi que les projets de développement ou d'appui, ils n'ont pas toujours eu recours à une institution externe pour les opérations de recrutement. Les entreprises associatives font, généralement, plutôt appel au cabinet privé de placement.

Tableau 21 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la structure en charge du recrutement et le type de structure bénéficiaire

Structure en charge du recrutement	Type de structure bénéficiaire								Total
	Entreprise privée	Organisation internationale	Administration publique	Entreprise associative	Projet de développement ou d'appui	Entreprise publique ou parapublique	Collectivité territoriale	Non précisé	
Autre	35,8%	2,7%	46,0%	7,8%	3,7%	3,1%	,6%	,3%	100%
Structure bénéficiaire	35,1%	6,0%	23,7%	11,6%	8,2%	12,6%	1,8%	1,0%	100%
Cabinet privé de placement	29,9%	0,7%	4,3%	59,0%	2,8%	2,2%	0,4%	0,6%	100%
ANPE	64,6%	1,9%	0,4%	5,4%	7,8%	17,6%	2,2%	0,1%	100%
MFPTSS	0,0%	0,0%	62,0%	0,0%	0,0%	38,0%	0,0%	0,0%	100%
Ensemble	26,4%	2,6%	30,5%	15,8%	4,5%	18,7%	1,0%	,5%	100%

III.3 La procédure de recrutement

La procédure fait appel aux différentes étapes de recrutement. Le choix de ces étapes s'inscrit dans la logique de détermination du meilleur candidat pour le poste ouvert. Ce qui permet au recruteur de se rassurer sur les compétences du candidat retenu. Dans la présente étude, la procédure de recrutement implique les étapes que sont la présélection de dossiers, les tests pratique ou technique et l'entretien avec un jury. En effet, d'autres étapes peuvent se substituer ou s'ajouter à ces trois étapes. Par ailleurs, selon les besoins de l'employeur, une seule des étapes peut suffire mais aussi il peut enchaîner plusieurs en vue de la réussite de sa sélection. Du tableau ci-dessous, il ressort que la présélection de dossiers a été exigée pour 88,6% des postes publiés tandis que les tests pratiques ou techniques ont fait partie de la

procédure de recrutement de 48,9% des postes. Quant à l'entretien avec un jury, les employeurs l'ont exigé dans 27,2% des postes. La présélection de dossiers tend à constituer une étape incontournable dans les différentes procédures de recrutement.

Par ailleurs, si la présélection sur dossier est souvent utilisée dans les recrutements, elle n'apparaît pas toujours comme une procédure à laquelle l'on fait appel de manière systématique d'autant plus que pour 11,4% des postes publiés cette étape n'a pas été exigée. En revanche, pour ce qui concerne l'entretien avec le jury, on constate que la majorité des recrutements se sont faits sans cette épreuve à un taux de 72,8% contre 27,2% qui y ont accordé une place de choix comme indiqué au tableau ci-dessous.

Tableau 22 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon la procédure de recrutement

Procédure de recrutement	Oui	Non	Ensemble
Présélection de dossiers	88,6	11,4	100
Test pratique ou technique	48,9	51,1	100
Entretien avec un jury	27,2	72,8	100
Autres procédures	57,7	42,3	100

Selon les données de ce tableau, les procédures de recrutement sur la période 2009-2012 n'ont pas été lourdes. En effet, sur un total de 34 365 postes à pourvoir, 5 428 ont été soumis à la fois, à la présélection au test pratique et à l'entretien, soit seulement un taux de 13,6%. Dit autrement, les candidats ont eu plus de chances de ne pas être soumis à la fois à ces trois étapes de recrutement qui peut parfois paraître assez contraignant.

Tableau 23 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon l'exigence de la procédure de recrutement

Présélection, test pratique et entretien à la fois	Effectifs	Pourcentage
Non	34365	86,4
Oui	5428	13,6
Total	39793	100,0

III.3 Les dossiers exigés

Les diplômes apparaissent au premier plan comme pièces exigées dans la composition du dossier avec un taux de 72% suivis du curriculum vitae et des attestations de travail pour un taux d'exigence respectivement de 35,5% et 35,1%. Par ailleurs, la majorité des recrutements (77,7%) se font sans une lettre de motivation.

Tableau 24 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon les dossiers exigés

Dossiers	Oui	Non	Ensemble
Curriculum vitae	35,5	64,5	100
Lettre de motivation	22,3	77,7	100
Attestation de travail	35,1	64,9	100
Photocopie des diplômes	72,0	28,0	100

III.3 Les délais de candidatures

Les délais de candidatures déterminent les jours, voire les heures, pendant lesquels les personnes intéressées par les offres d'emploi ont la possibilité de postuler auprès des structures en charge du recrutement. Entre 2009 et 2012, le délai moyen de candidature était de 11 jours. L'objectif qui sous-tend les délais de candidature consiste à faire passer l'information à un plus ou moins grand nombre de personnes qui seraient intéressées par ces postes, d'une part ; d'autre part, toute personne remplissant les conditions et intéressée par ces offres devraient disposer d'assez de temps pour réunir les éléments constitutifs du dossier de candidature.

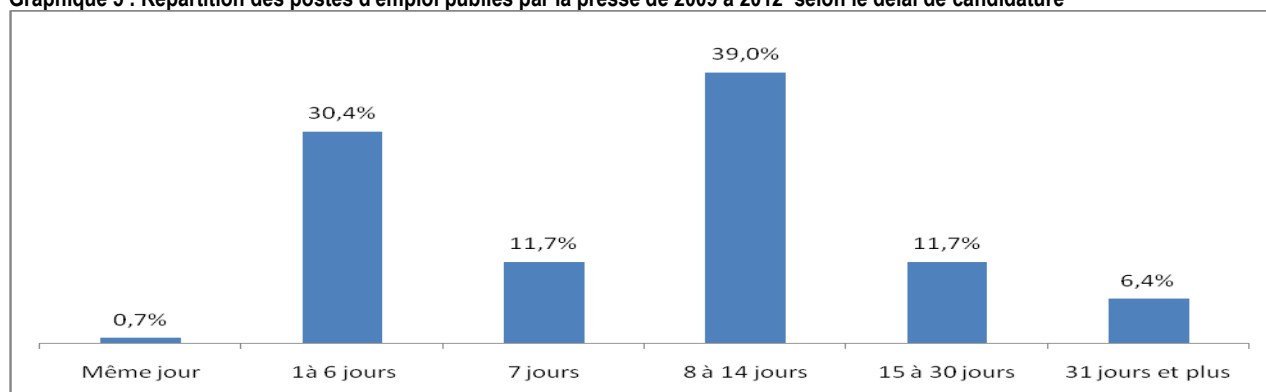
Les offres d'emploi parues dans la presse au cours de la période 2009-2012 présentent des délais de candidature d'un jour, c'est-à-dire le jour de la première parution de l'offre d'emploi dans la presse ; il est à noter que les délais varient significativement selon les offres d'emploi et peuvent aller au-delà d'un mois.

En effet, comme l'indique le graphique ci-dessous, les offres d'emploi dont le délai est d'un (01) jour représente 0,7%. En sus, l'ensemble des postes d'emploi dont le délai n'excède pas 7 jours représente 31,1%. Ce pourcentage n'est pas négligeable dans un contexte où l'accès à l'information demeure un défi, et ce, conjugué aux délais pour se faire établir certains documents (certificats de nationalité, casier judiciaire, légalisation, etc.) entrant dans la composition de dossier de candidature. Toute chose qui met les candidats dans la pression voire l'impossibilité de faire acte de candidature.

Par ailleurs, 39% des postes d'emploi octroient un délai de candidature courant de 8 à 14 jours et 50,7% des postes d'emploi ont un délai de candidature compris entre 8 et 30 jours. Ce délai paraît satisfaisant, car plus long est le délai, plus nombreux seront les candidats informés et mieux ils seront préparés pour participer au recrutement qui comporte généralement plusieurs étapes dont celles de l'entrevue et de tests pratiques.

Enfin, dans la même perspective que l'objectif précédemment évoqué, 6,4% des offres d'emploi donnent un délai d'au moins 31 jours. Cela présente sans doute plus d'avantage aussi bien pour les candidats que les employeurs, comparativement aux postes d'emploi dont le délai de candidature est bref. En somme, 68,9% de l'ensemble des postes d'emploi de 2009 à 2012 avaient un délai de candidature de 7 jours minimum.

Graphique 5 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le délai de candidature



Une analyse en profondeur des délais de candidature aux postes d'emploi fait intervenir la variable 'type de structure bénéficiaire du recrutement'. Le tableau ci-dessous permet de savoir que tous les types de structure bénéficiaire accordent des délais de recrutement allant de 1 jour au minimum à plus de 31 jours et plus. Ainsi, 46% des postes publiés dont les entreprises privées sont bénéficiaires ont un délai de candidature de 1 à 6 jours. Les organisations internationales accordent des délais de 15 jours au minimum pour 45,7% des postes qu'elles publient. 66,7% des postes d'emploi dans l'administration publique ont un délai de candidature compris entre 8 et 14 jours, tandis que ce délai n'est observé que par 49,6% des postes d'emploi issus des collectivités territoriales.

Tableau 25 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le délai de candidature et le type de structure bénéficiaire

Délai de candidature	Type de structure bénéficiaire								Total
	Entreprise privée	Organisation internationale	Administration publique	Entreprise associative	Projet de développement ou d'appui	Entreprise publique ou parapublique	Collectivité territoriale	Non précisé	
Même jour	2,2%	0,3%	0,1%	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	1,0%	0,7%
1 à 6 jours	42,4%	25,5%	5,1%	74,9%	26,1%	19,4%	24,1%	22,6%	30,4%
7 jours	11,2%	5,9%	2,4%	7,0%	9,5%	33,3%	8,9%	6,5%	11,7%
8 à 14 jours	24,8%	22,7%	66,7%	13,6%	32,9%	38,4%	49,6%	51,3%	39,0%
15 à 30 jours	12,2%	25,9%	16,3%	3,0%	19,3%	6,8%	15,9%	13,6%	11,7%
31 jours et plus	7,1%	19,8%	9,4%	1,3%	12,0%	1,9%	1,3%	5,0%	6,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

L'analyse du tableau ci-dessous montre qu'au cours de ces 4 années, les postes d'emploi ayant un délai d'une durée d'un jour ont été beaucoup importants en 2010 avec une proportion de 43,1%. Pour le même délai, la plus faible proportion des postes d'emploi a été enregistrée en 2012 avec 5,1%.

Pour ce qui est des postes d'emploi avec un délai de 1 à 6 jours, la majorité (60%) a été recensée en 2012. En revanche, c'est en 2010 que l'on a noté 60,3% des postes d'emploi ayant un délai de 7 jours.

En ce qui concerne les postes d'emploi dont le délai est compris entre 8 et 14 jours, 56,1% de ces postes d'emploi ont eu lieu en 2009, et seulement 23,8% en 2010. En 2011 et en 2012, les proportions sont respectivement de 10,8% et 9,3%.

Par ailleurs, l'on peut remarquer une répartition quasi-équilibrée des postes d'emploi dont le délai va de 15 à 30 jours. Ainsi, elle est de 20,1% en 2009 contre 30,9% en 2010.

Enfin, l'analyse des postes d'emploi dont le délai est de 31 jours et plus, montre que c'est en 2009 que la tendance a été la plus forte. En effet, l'on a enregistré 48,1% tandis qu'en 2010, 2011 et 2012 les données étaient respectivement de 18,4%, 15,3% et 18,2%.

En résumé, il n'apparaît pas clairement de tendance à la hausse ou à la baisse en ce qui concerne les types de délai relatifs aux postes d'emploi. Néanmoins, considérant les écueils rencontrés pour constituer le dossier de candidature et surtout par souci de toucher le plus grand nombre de candidats potentiels et d'en choisir les plus aptes et les plus compétents, il serait judicieux, voire nécessaire que les employeurs accordent davantage de temps aux candidats.

Tableau 26 : Répartition des postes d'emploi publiés par la presse de 2009 à 2012 selon le délai de candidature et l'année de diffusion

Délai de candidature	Année de diffusion				
	2009	2010	2011	2012	Total
Même jour	15,2%	43,1%	36,7%	5,1%	100,0%
1 à 6 jours	12,4%	14,2%	12,9%	60,5%	100,0%
7 jours	8,8%	60,3%	10,4%	20,5%	100,0%
8 à 14 jours	56,1%	23,8%	10,8%	9,3%	100,0%
15 à 30 jours	20,1%	23,2%	30,9%	25,8%	100,0%
31 jours et plus	48,1%	18,4%	15,3%	18,2%	100,0%

CONCLUSION

En somme, cette analyse constitue une description des postes d'emplois issus des offres d'emploi publiées dans la presse entre 2009 et 2012. Ainsi, permet-elle d'avoir une vue d'ensemble des postes d'emplois diffusés par différents employeurs pendant cette période. Cette étude a donc favorisé la compréhension des caractéristiques et dynamiques des postes d'emploi issus des publications de la presse, la connaissance des structures qui recrutent ainsi que leur secteurs d'activité.

Il ressort qu'entre 2009 et 2012, ce sont 39793 postes d'emploi qui ont été publiés par les employeurs à travers les quotidiens que sont « Le Pays », « L'Observateur Paalga » et « Sidwaya ». En termes d'évolution, on note une chute des effectifs entre 2009 et 2011 et une augmentation entre 2011 et 2012. Dans l'ensemble pour cette période, le taux de croissance annuelle moyen est négatif avec une baisse moyenne de trois pour cent chaque année. Par ailleurs, plus de neuf postes sur dix ont pour lieu d'affectation le territoire burkinabè avec une forte proportion pour la région du Centre et l'administration publique se positionne comme le plus grand recruteur par rapport à secteur privé qui continue de se restructurer pour assumer le rôle qui lui est dévolue dans les stratégies de développement socioéconomique du Burkina Faso.

Par ailleurs, même si les structures d'intermédiation professionnelle comme l'ANPE et les cabinets privés de placement jouent un rôle prépondérant dans les activités de recrutement, l'étude montre que, dans la majorité des cas, les entreprises ont tendance à recruter elles-mêmes leur personnel par le biais de leur service de ressources humaines. En termes de niveau d'instruction, il ressort le volume de ces postes augmente avec le niveau d'études et que c'est le niveau supérieur jusqu'au bac +3 qui est le plus exigé. De même, la grande proportion des postes d'emplois de niveau primaire a été à la charge de l'ANPE tandis que les postes d'emplois de niveau supérieur ont été majoritairement à la charge des cabinets privés de placement et des structures bénéficiaires elles-mêmes. Il ressort aussi que la plus forte proportion des postes d'emplois exige une condition d'âge minimum située dans la tranche de 18 à 26 ans, tandis que la condition d'âge maximum exigée connaît sa plus forte proportion dans la tranche de 36 ans et plus. Toutefois, on remarque que pour un nombre important de postes d'emplois, la condition d'âge n'est pas précisée. Est-ce à dire que les employeurs sont moins regardants sur le paramètre de l'âge dans le recrutement de leur personnel?

Au-delà des certains critères objectifs comme le niveau d'instruction, l'âge tout comme l'expérience professionnelle, il ressort que pour accéder à certains postes d'emploi, d'autres conditions non moins importantes sont exigées par les structures. Ces conditions font généralement appel aux aptitudes physiques et psychologiques des candidats, aux connaissances linguistiques et informatiques et parfois aux critères de sexo-spécificité. La diversité de ces qualités est liée à la diversité des exigences des employeurs qui n'ont évidemment pas les mêmes besoins. Cela montre la nécessité pour le candidat de renforcer ses aptitudes psychosociales, linguistiques et informatiques.

De plus, Les offres d'emploi parues dans la presse au cours de la période 2009-2012 exigent souvent des délais de candidature d'un jour, c'est-à-dire le jour de la première parution de l'offre d'emploi dans la presse. Cela constitue une exception qui doit être minutieusement examiné du fait des difficultés éprouvées pour constituer un dossier de demande d'emploi en vingt quatre heures.

Au-delà de toutes considérations, l'étude traduit le rôle prépondérant que pourrait jouer la presse en particulier et les TIC en général dans la promotion de l'insertion professionnelle au Burkina Faso. Par conséquent, un partenariat entre la presse et les acteurs gouvernementaux en charge de l'emploi ne peut qu'être judicieux pour le développement socioéconomique des nations.

En termes de recommandations, l'étude propose les suggestions suivantes :

- ❖ En plus des diplômes et autres compétences professionnelles, les candidats doivent renforcer leurs aptitudes psychosociologiques. Ils devront développer des aptitudes des qualités inhérentes à leur comportement;
- ❖ Du fait de l'implication des structures privées de placement dans les activités d'intermédiation, l'ONEF doit nouer des partenariats avec celles-ci afin de renforcer sa capacité à évaluer le nombre d'emplois créés par l'économie nationale;
- ❖ Renforcer les systèmes d'information sur la disponibilité d'emploi afin de palier à la problématique des délais de candidature qui sont souvent courts;
- ❖ Renforcer la formation en technique de recherche d'emploi afin d'inculquer aux candidats des aptitudes extra scolaires et professionnelles mais nécessaire à l'acquisition d'un emploi;
- ❖ Approfondir la réflexion sur le sujet afin de savoir pourquoi les employeurs préfèrent recruter eux-mêmes au lieu de solliciter les prestations d'une structure d'intermédiation.