



BURKINA FASO



UNION EUROPEENNE

**Projet d'Appui au renforcement des capacités
du Système statistique national
9 ACP BK 06**

Projet financé par le Fonds européen de développement

MISSION EMPLOI 1

RAPPORT FINAL

Par

**Abel NKOUNGOUROU EBONGUE
Consultant International**

Janvier 2009

TABLE DES MATIERES

1	SIGLES ET ABREVIATIONS	4
2	OBJET DE LA MISSION	6
2.1	Objectif général.....	6
2.2	Objectifs spécifiques.....	6
3	DESCRIPTION DE LA MISSION	6
3.1	Organisation	6
3.2	Une première réunion de démarrage	6
3.3	Des entretiens nombreux et variés.....	6
3.4	Une réunion de synthèse.....	7
4	INTRODUCTION	8
4.1	Méthodologie adoptée	8
4.2	Concepts.....	8
4.2.1	Concept d'emploi	8
4.2.2	Concept de marché de l'emploi	8
4.2.3	Concept d'information sur le marché de l'emploi.....	8
4.2.4	Concept de système d'information sur le marché de l'emploi	8
4.2.5	Lien entre la formulation de politique et le système d'information.....	9
4.3	Fonctions des systèmes d'information sur le marché de l'emploi (SIME)	10
4.4	Résultats attendus d'un SIME	10
4.4.1	Analyse du marché de l'emploi.....	10
4.4.2	Analyse situationnelle	11
4.5	Besoins en données	11
4.5.1	Statistiques de base sur le travail.....	11
4.5.2	Autres informations sur le marché de l'emploi.....	11
4.6	Publications	12
4.6.1	Rapport technique	12
4.6.2	Bulletin périodique d'informations sur le marché de l'emploi.....	12
4.6.3	Analyse situationnelle annuelle	12
5	ANALYSE DIAGNOSTIC DU SYSTEME D'INFORMATION SUR L'EMPLOI AU BURKINA FASO	13
5.1	MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI (MJE).....	13
5.1.1	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF).....	13
5.1.2	Direction Générale des Stratégies et Programmes d'Emploi (DGSPE).....	16
5.1.3	Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE).....	16
5.2	MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE (MTSS)	18
5.2.1	Direction de la Statistique, de l'Informatique et de la Prospective (DSIP)	18
5.2.2	Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)	21
5.3	MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ETAT (MFPRE)	23
5.3.1	Direction des Services Informatiques (DSI)	23
5.3.2	Direction des Etudes et de la Planification (DEP)	24
5.4	MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES	25
5.4.1	Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD)	25
5.4.2	Direction Générale des Services Informatiques (DGSI).....	26
5.4.3	Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique (DGTCP)	27
5.4.4	Direction Générale des Impôts (DGI)	28

5.5	MINISTERE DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE ET DE LA DECENTRALISATION (MATD) ..	28
5.5.1	Direction des Agents Publics des Collectivités Locales et des Elus Locaux (DAPCEL).....	29
5.5.2	Direction des Statistiques Locales et de la Documentation (DSLDD)	29
5.5.3	Diagnostic de DGDCL du MATD	30
5.5.4	Améliorations à apporter	30
5.6	ASSEMBLEE NATIONALE	30
5.6.1	Diagnostic	31
5.6.2	Améliorations à apporter	31
5.7	CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DU BURKINA FASO	31
5.7.1	Diagnostic	32
5.7.2	Améliorations à apporter	32
6	CONCLUSIONS DU DIAGNOSTIC DU SIME BURKINABE	33
6.1	Constats.....	33
6.1.1	Organisation du système d'information sur le marché de l'emploi	33
6.1.2	Principales méthodes de collecte de données	33
6.1.3	Existence d'un organe central	33
6.1.4	Manque de données fiables et à jour	33
6.1.5	Faiblesses des sources de données	33
6.1.6	Manque de coordination	34
7	STRATEGIES EN VUE DE SURMONTER CES OBSTACLES.....	37
7.1	Plaidoyer pour l'amélioration du système d'information sur le marché de l'emploi.....	37
7.2	Mise en place de mécanismes institutionnels/foras nationaux appropriés pour gérer l'IME.....	37
7.3	Partenariats en matière de production d'IME	38
7.4	Amélioration de l'utilisation des fichiers administratifs	39
7.5	Utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)	39
7.6	Création de bases de données.....	39
7.7	Collecte urgente de données.....	40
8	ANNEXES.....	41
8.1	ANNEXE 1. LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	42
8.2	ANNEXE 2. PERSONNES AYANT PRIS PART A LA REUNION DE DEBRIEFING DE LA MISSION.....	44
8.3	ANNEXE 3. NOTE SUR L'ESTIMATION DES EMPLOIS OCCUPES.....	45
8.3.1	L'emploi dans le secteur public.....	45
8.3.2	L'emploi dans le secteur privé formel.....	45
8.3.3	L'emploi dans le secteur informel	46
8.4	ANNEXE 4 LE BULLETIN TRIMESTRIEL D'INFORMATIONS SUR LE MARCHE DU TRAVAIL ..	47
8.5	ANNEXE 5. ANALYSE SITUATIONNELLE ANNUELLE	48
8.6	ANNEXE 6. PROPOSITION DE PLANNING D'INTERVENTION DU PROJET ARC-SSN	52

1 SIGLES ET ABBREVIATIONS

AME	Analyses du Marché de l'Emploi
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle du second degré
BIT	Bureau International du Travail
CCIA	Chambre de Commerce de l'Industrie et du Commerce
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEFORE	Centre de Formalités des Entreprises
CNS	Conseil National de la Statistique
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
DAF	Direction Administrative et Financière
DAMF	Direction des Affaires Monétaires et Financières
DAPCEL	Direction des Agents Publics des Collectivités Locales et des Elus Locaux
DEP	Direction des Etudes et de la Planification
DGDCL	Direction Générale du Développement des Collectivités Locales
DGDCL	Direction Générale du Développement des Collectivités Locales
DGE	Direction des Grandes Entreprises
DGI	Direction Générale des Impôts
DGSI	Direction Générale des Services Informatiques
DGSPE	Direction Générale des Stratégies et Programmes d'Emploi
DGTCP	Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique
DIS	Direction de l'Informatique et de la Statistique
DME	Direction des Moyennes Entreprises
DRH	directeurs des ressources humaines
DSIP	Direction de la Statistique, de l'Informatique et de la Prospective
DSLDD	Direction des Statistiques Locales et de la Documentation
DSPSE	Direction des Statistiques, de la Prospection et du Suivi des Emplois
EPE	Etablissements Publics de l'Etat
IME	Information sur le Marché de l'Emploi
INSD	Institut National de la Statistique et de la Démographie
IPC	Indices des Prix à la Consommation

IPI	Indice de la Production Industrielle
MATD	Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation
MFPRE	Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat
MJE	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
MTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
NERE	Fichier National des Entreprises et des Groupements d'Entreprises
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PAO	Plan d'Action Opérationnel
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PRGE	Programme de Renforcement de la Gouvernance Economique
SEEP	Service des Entreprises et Etablissements Publics
SIGASPE	Système Intégré de Gestion Administrative et Salariale du Personnel de l'Etat
SIME	Système d'Information sur le Marché de l'Emploi
TGI	Tribunaux de Grande Instance

2 OBJET DE LA MISSION

2.1 Objectif général

L'objectif général de cette mission est d'établir un diagnostic des statistiques sur l'emploi et de proposer un programme d'amélioration de ces statistiques.

Après un examen des dispositifs statistiques existants et après des entretiens avec les unités concernées, la mission doit établir un diagnostic du système d'information sur l'emploi existant et faire des propositions pour l'amélioration de ce système.

2.2 Objectifs spécifiques

Les principaux résultats attendus de cette consultation sont les suivants :

- Un diagnostic du système d'information actuel ;
- Une proposition de documents de collecte des données ;
- Une proposition d'outils pour le traitement et l'archivage des données ;
- Une proposition d'une organisation des publications ;
- Une proposition d'organisation du système d'information ;
- Une proposition de programme de travail à court et moyen termes pour la mise en place du système d'information.

3 DESCRIPTION DE LA MISSION

3.1 Organisation

L'équipe mobilisée est constituée par :

- L'Expert international : Abel NKOUNGOUROU EBONGUE ;
- Le Chef de file de l'assistance technique ARC-SSN : Alain BRILLEAU ;
- L'Assistant technique multisectoriel du Projet ARC-SSN : Arouna NJOYA ;
- Les responsables des différentes structures.

La mission s'est déroulée du lundi 08 au lundi 22 décembre 2008.

3.2 Une première réunion de démarrage

La mission a débuté par une réunion de "briefing" avec le Secrétaire Permanent du Conseil National de la Statistique et les assistants techniques du Projet ARC-SSN. La liste des personnes rencontrées figure en Annexe 1. L'objectif des entretiens a été de faire le point sur les termes de référence de la mission et l'état d'avancement de sa préparation. Au cours de cet entretien, la liste des rendez-vous déjà confirmés a été communiquée à la mission.

3.3 Des entretiens nombreux et variés

Ont été visitées au cours des deux semaines de la mission, les institutions suivantes susceptibles d'être des sources de données sur l'emploi au Burkina Faso.

Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi (MJE)

- Observatoire National de l'emploi et de la Formation Professionnelle
- Agence Nationale Pour L'emploi
- Direction Générale des Stratégies et Politiques d'Emploi

Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MTSS)

- Secrétariat Général (SG/MTSS)
- Direction de la Statistique, de l'Informatique et de la Prospective (DSIP)
- Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat

- Direction des Etudes et de la Planification
- Direction des Services Informatiques

Ministère de l'Economie et des Finances

- Institut National de la Statistique et de la Démographie
- Direction Générale des Services Informatiques
- Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique
- Direction Générale des Impôts

Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation

- Direction des Agents Publics des Collectivités et des Elus Locaux
- Direction des Statistiques Locales et de la Documentation

Ministère du Commerce, de la Promotion de l'Entreprise et de l'Artisanat

- Chambre de Commerce, d'Industrie et de l'Artisanat du Burkina Faso

Assemblée Nationale

Projets d'Appui aux Statistiques

- Projet de Coopération INSD/SCB
- Projet de Développement du Système Statistique National

3.4 Une réunion de synthèse

La mission a présenté le 22 décembre 2008 à l'ensemble des représentants des unités rencontrées les résultats de son diagnostic quant au dispositif actuel et ses propositions d'amélioration. (Cf. Annexe 2 - Liste des participants à la réunion de synthèse).

Le consultant Abel NKOUNGOUROU EBONGUE a présenté les résultats de la mission : organisation, déroulement, diagnostic et propositions.

4 INTRODUCTION

4.1 Méthodologie adoptée

La méthodologie adoptée dans le cadre du présent travail consiste à comparer le système d'information sur le marché de l'emploi (SIME) du Burkina Faso à un **réfèrent**, à savoir ce que doit être un SIME répondant aux quatre critères ci-après :

1. **La pertinence.** Un système d'information est jugé pertinent lorsqu'il contribue à la réalisation des objectifs fixés pour une organisation donnée ou un pays tout entier (objectifs économiques et sociaux).
2. **L'efficacité.** Un système d'information est jugé efficace s'il contribue à l'obtention des résultats escomptés.
3. **La performance.** Un système est dit performant lorsqu'il produit des résultats sans gaspiller les ressources, par exemple en ce qui concerne l'interaction entre ses différentes composantes.
4. Ces trois critères sont tous liés au quatrième – **la pérennité** du système d'information.

Dans ce cadre, nous commençons par présenter quelques notions importantes sur le système d'information sur le marché. Cette approche nous permet de dégager les points forts et les points faibles du système et de proposer par la suite une stratégie de développement du SIME Burkinabé. Pour ce faire, nous dégageons les points forts et les points faibles ainsi que les améliorations à apporter pour chaque composante du système.

4.2 Concepts

4.2.1 Concept d'emploi

Le concept d'emploi adopté ici est celui de l'exercice d'une activité économique suivant la définition de la comptabilité nationale (SCN révision 4 de 1993) qui stipule que « l'activité économique a pour objet de produire des biens et services, marchands ou non, moyennant un salaire ou traitement, en espèces ou en nature, ou en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial ».

4.2.2 Concept de marché de l'emploi

Le marché de l'emploi peut être défini comme l'espace virtuel dans lequel se rencontrent, d'une manière plus ou moins organisée, la demande et l'offre de toutes les formes de travail et dans lequel les salaires sont déterminés.

4.2.3 Concept d'information sur le marché de l'emploi

Le concept "information sur le marché de l'emploi (IME)" tel que défini par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a trait à :

"Toute information concernant la taille et la structure du marché de l'emploi ou de toute partie du marché du travail, la manière dont celui-ci, ou l'une quelconque de ses parties, fonctionne, les problèmes auxquels il est confronté, les opportunités qui pourraient s'offrir à lui, et les intentions ou aspirations de ses acteurs en matière d'emploi".

4.2.4 Concept de système d'information sur le marché de l'emploi

Par "système d'information sur le marché de l'emploi (SIME)", on entend l'ensemble des dispositions, procédures et mécanismes institutionnels mis en place pour coordonner la collecte, le traitement, le stockage, la récupération et la diffusion de l'information sur le marché de l'emploi.

Comme l'indique le concept précédent, l'information sur le marché de l'emploi est variée et multiforme. Elle ne peut donc pas être produite par une seule structure. Le SIME est donc formé de plusieurs sources d'information ou composantes, chacune produisant les informations relevant de sa compétence.

Chacune des composantes dispose de ses propres ressources humaines, financières et matérielles (moyens logistiques, ordinateurs, etc.) et met en place ses propres procédures (méthodes de collecte, de traitement et de stockage) pour la production de l'information relevant de sa compétence.

Afin que l'information soit cohérente et pertinente, il est indispensable de définir des mécanismes de coordination de l'ensemble des producteurs, mais aussi ceux de retro-informations (feed-back) des utilisateurs.

Cette définition du système d'information sur le marché de l'emploi indique que celui-ci comprend quatre dimensions :

- la dimension temporelle ;
- la dimension spatiale ;
- la dimension ressources ;
- la dimension institutionnelle.

4.2.4.1 Dimension temporelle

La dimension temporelle se réfère à la mission de base du système d'information sur le marché du travail, à savoir la production et la diffusion régulières de l'information dont les différents utilisateurs ont besoin et suivant les formes qui leurs conviennent, ce qui nécessite la prise en compte de leurs éventuelles retro-informations.

4.2.4.2 Dimension spatiale

La dimension spatiale est relative, du fait de la multiplicité des composantes du système, au partage de travail entre les différents intervenants du système d'information sur le marché de l'emploi sous forme de cahier des charges spécifiant en détail, pour chacune des composantes, les données à collecter avec leurs niveaux de désagrégation, périodicités, etc.

4.2.4.3 Dimension ressources

La dimension ressources concerne tant la mobilisation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement du système et la promotion d'un programme de renforcement de leurs capacités opérationnelles, par le biais de la formation, que la mobilisation à court et moyen termes des ressources financières pour assurer la pérennisation des outils développés.

4.2.4.4 Dimension institutionnelle

La dimension institutionnelle se réfère à la nécessité d'animer le réseau des intervenants institutionnels pour que l'information puisse être produite et circuler de façon « optimale ». Elle est donc relative aux différents mécanismes de coordination à instaurer pour permettre un fonctionnement harmonieux du système. Elle concerne également les dispositions budgétaires mises en place pour assurer le financement du système.

4.2.5 Lien entre la formulation de politique et le système d'information

Il existe un lien étroit entre l'information sur le marché de l'emploi et le cycle d'élaboration de politiques.

L'élaboration d'une politique comprend trois étapes :

- L'identification des problèmes nécessitant une politique ;
- La formulation de la politique ;

- La mise en œuvre de la politique.

Ces étapes reflètent le caractère cyclique du processus d'une politique. Chacune d'elle nécessite la disponibilité d'une information pertinente sur le marché de l'emploi que doit fournir le système d'information sur le marché de l'emploi.

4.3 Fonctions des systèmes d'information sur le marché de l'emploi (SIME)

Relativement aux politiques de l'emploi, du travail et de développement des ressources humaines, trois fonctions du SIME peuvent être identifiées :

- la fonction "description" ;
- la fonction "suivi" ;
- la fonction "évaluation".

La fonction "description" est une **fonction de base ou minimum** du SIME qui facilite l'identification des sujets de politiques. Elle consiste à décrire, en particulier en termes quantitatifs, les situations qui prévalent sur le marché de l'emploi et l'évolution de celui-ci.

La fonction "suivi" du SIME consiste à assurer le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs des politiques de l'emploi, du travail et de développement des ressources humaines.

Enfin, la fonction "évaluation" consiste à vérifier si ou dans quelle mesure la réalisation des objectifs peut être attribuée aux politiques.

Ces trois fonctions reflètent une expansion ou un approfondissement des activités du SIME dans l'élaboration des politiques de l'emploi, du travail et de développement des ressources humaines.

Toutes ces fonctions impliquent la production d'indicateurs, qui doivent être stockés dans les bases de données sur le marché de l'emploi.

4.4 Résultats attendus d'un SIME

Un système d'information utile est celui qui fournit, tant aux demandeurs d'emploi qu'aux décideurs, des informations permettant d'évaluer la situation du marché de l'emploi sur la base de leurs perspectives respectives. Il convertit les statistiques relatives au marché de l'emploi et les autres faits et informations pertinents en réponses aux questions posées par les décideurs à tous les niveaux du marché de l'emploi.

Pour ce faire, le SIME est censé produire :

- des analyses du marché de l'emploi (AME) ;
- des analyses situationnelles.

4.4.1 Analyse du marché de l'emploi

L'analyse du marché de l'emploi (AME) peut se définir comme la mesure et l'évaluation des rapports entre les forces économiques et démographiques et, d'une part, le système d'éducation et de formation, et, d'autre part, l'emploi.

Au nombre de ces forces économiques, figurent les suivantes, cette liste n'étant pas exhaustive :

- les changements et caractéristiques du travail ;
- les changements et caractéristiques démographiques ;
- les structures et le développement industriels ;
- l'évolution technologique ;
- l'évolution de la demande des consommateurs ;
- les niveaux de salaires ;

- les pratiques en matière de recrutement ;
- les conditions d'emploi, et
- les possibilités de formation.

4.4.2 Analyse situationnelle

L'analyse situationnelle peut se définir comme une description complète du marché national (ou sub-national) du travail dans le contexte économique d'un pays donné.

4.5 Besoins en données

L'IME nécessaire pour l'élaboration des politiques et l'administration des programmes provient de diverses sources et différentes organisations participent à la collecte et à la diffusion de ces informations.

Les informations suivantes sont considérées comme primordiales pour l'élaboration des politiques d'emploi et de programmes de développement des ressources humaines qui satisfassent les besoins d'un marché de l'emploi en perpétuel changement.

4.5.1 Statistiques de base sur le travail

- a) La répartition de la population économiquement active et des ressources en main-d'œuvre.
- b) L'activité économique de la population (emploi, sous-emploi, chômage).
- c) La demande de travail, la rotation de la main-d'œuvre (recrutement, licenciements), les vacances de poste et la mobilité de la main-d'œuvre, y compris les changements de localisation géographique, d'employeur et de type de travail.
- d) Les conditions de travail, y compris le type de contrat, les heures de travail, les revenus, les taux des salaires, la période de congé, l'accès aux toilettes, la garde d'enfants et autres facilités.
- e) La sécurité au travail, les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- f) Les cas de violation du droit du travail, y compris les cas de travailleurs étrangers illégaux, de travailleurs trop jeunes, de conditions de travail dangereuses, de salaires inférieurs de niveaux minima, d'heures de travail excessives et d'insuffisance des congés.
- g) Le dialogue social, y compris les conflits professionnels, l'adhésion aux syndicats et les dispositions relatives à la négociation des conventions collectives.
- h) La formation professionnelle et le développement des ressources humaines, y compris les résultats des institutions de formation et les besoins en compétences et en formation de la population économiquement active.
- i) Le coût de la main-d'œuvre et la productivité du travail.
- j) D'autres questions directement liées au bien-être et aux activités de la population active, notamment les revenus et dépenses des ménages, ainsi que les indices de prix à la consommation.

4.5.2 Autres informations sur le marché de l'emploi

1. L'information concernant la demande des différentes professions et l'évolution du contenu du travail y afférent ;
2. L'information sur les professions en voie de disparition et celles qui sont en train d'émerger en fonction de l'évolution technologique et des changements structurels qui interviennent dans une économie donnée ;
3. L'information sur l'employabilité et les possibilités de carrière pour les jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi, en d'autres termes, l'information sur l'aptitude des écoles à préparer cette transition ;
4. Les besoins futurs en compétences de l'économie ;
5. Les zones où existent des pénuries récurrentes de main-d'œuvre et l'analyse des causes et conséquences de ces phénomènes ;

6. L'information concernant l'apprentissage sur le tas, ainsi que les autres moyens de développement des compétences, c'est-à-dire la participation et l'investissement dans la formation ;
7. L'information sur les conséquences éventuelles des politiques économiques, ainsi que d'autres politiques spécifiques à certains groupes cibles (les femmes, les jeunes, les travailleurs migrants et les personnes handicapées).

Chacun de ces éléments nécessite la collecte de données auprès de différentes sources, l'analyse et la synthèse de ces données, ainsi que l'interprétation et la présentation de celles-ci sous une forme qui permette leur utilisation tant en matière de planification que pour l'élaboration des politiques.

4.6 Publications

En général, l'organe principal du SIME élabore trois types de rapports :

- les rapports techniques ;
- le bulletin périodique d'informations sur le marché de l'emploi ;
- l'analyse situationnelle annuelle.

4.6.1 Rapport technique

Le rapport technique décrit les aspects statistiques de chaque source de données (portée, couverture, fréquence de production, nomenclatures utilisées, définitions et concepts, méthodologie, limites connues concernant les données, compatibilité avec d'autres sources de données) et doit comprendre un exemplaire des questionnaires et formulaires d'établissement des rapports utilisés.

4.6.2 Bulletin périodique d'informations sur le marché de l'emploi

Un bulletin trimestriel ou semestriel de toutes les informations pertinentes sur le marché de l'emploi doit être compilé, sous forme de résumé d'un jeu des résultats importants provenant de différentes sources. En principe, cette publication doit reposer sur les statistiques courantes, à caractère conjoncturel. Elle ne doit contenir aucune statistique volatile importante (notamment les taux de chômage) qu'il faudrait plutôt prendre en compte dans l'analyse situationnelle annuelle. Les commentaires textuels dans cette publication de grande portée doivent cibler à la fois le grand public, les analystes de la main-d'œuvre et les analystes de politiques.

4.6.3 Analyse situationnelle annuelle

L'analyse situationnelle annuelle peut être définie comme une description complète du marché national (ou sous-national) du travail dans le contexte économique d'un pays donné.

Le rapport fournit une série détaillée de statistiques finales par sources de données. Il comprend une analyse détaillée des résultats, des graphiques et/ou diagrammes, ainsi qu'une brève description des méthodologies de la collecte des données. Il est également utile de produire un résumé analytique présentant les points saillants des principales caractéristiques pour les décideurs et les médias.

La qualité d'une analyse situationnelle est limitée par la disponibilité et les lacunes éventuelles de l'information quantitative. Les limites dans la production d'une analyse situationnelle pertinente pour l'identification des questions de politiques sont généralement liées aux lacunes inhérentes aux programmes de collecte de données et aux sources d'information. Parmi les plus importantes, nous pouvons citer :

- une couverture limitée de l'information administrative ;
- un manque d'exécution d'enquêtes sur la main-d'œuvre auprès des entreprises ;
- une exécution irrégulière des enquêtes auprès des ménages et de la collecte de données sur le secteur informel.

5 ANALYSE DIAGNOSTIC DU SYSTEME D'INFORMATION SUR L'EMPLOI AU BURKINA FASO

Le système national d'information sur le marché de l'emploi tel que défini ci-dessus est composé au Burkina Faso de plusieurs organismes et organisations de l'Etat produisant ou supposés produire ou détenir des informations sur l'emploi. Ils peuvent être subdivisés en deux grands groupes :

- Les sources principales de données sur l'emploi : le Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi, le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat, l'Institut National de la Statistique et de la Démographie.
- Les autres sources de données.

Pour chacune des sources principales, nous examinons :

- le cadre institutionnel (missions sur le plan de la statistique sur l'emploi) ;
- les moyens disponibles pour la production de données ;
- les types de données collectées et disponibles ou susceptibles d'être produites ;
- les méthodes de collecte de données utilisées ;
- la fiabilité des données ;
- la diffusion des données.

Pour chacune des autres sources de données, nous examinons juste les données produites ou susceptibles d'être produites.

5.1 MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI (MJE)

Le MJE a la responsabilité des problèmes de la jeunesse et de l'emploi. A ce titre, elle dispose de différentes structures collectant, traitant et analysant des données sur l'emploi.

5.1.1 Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF)

5.1.1.1 Missions

Créé dans le cadre du projet Programme de Renforcement de la Gouvernance Economique (PRGE) du Programme des nations unies pour le développement (PNUD), l'ONEF est **aujourd'hui une structure technique du Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi rattachée au Secrétariat Général du Ministère**. Il a pour fonctions essentielles de :

- Constituer un système d'information efficace sur l'emploi, la formation professionnelle et le marché de l'emploi ;
- Servir d'instrument de la politique de développement de la formation professionnelle fournissant l'identification des besoins de formation et la prospective des métiers et des qualifications ;
- Fournir un outil d'aide à la décision en contribuant à la définition, à l'évaluation et à l'amélioration des mesures de politique de l'emploi en favorisant le dialogue social entre partenaires.

A ce titre, l'ONEF a pour vocations spécifiques, entre autres attributions, de :

- Suivre l'évolution de l'offre et de la demande d'emploi ;
- Publier un rapport annuel de l'offre de formation professionnelle ;
- Publier un bilan annuel de l'emploi ;
- Mettre à la disposition des publics cibles et des partenaires des informations nouvelles recueillies en les présentant sous une forme appropriée.

Les missions ci-dessus mentionnées font de l'ONEF l'organe central gestionnaire du système d'information sur l'emploi au Burkina Faso.

5.1.1.2 Ressources

Le personnel permanent de l'ONEF est composé de :

- un socio économiste (le Directeur) ;
- trois économistes ;
- deux sociologues ;
- un adjoint technique de la statistique ;
- une assistante administrative ;
- un chauffeur ;
- une femme de ménage ;

L'équipe est appuyée par un réseau de partenaires centraux et régionaux composé des structures productrices ou utilisatrices des données sur l'emploi et la formation professionnelle. Il y a lieu de noter l'absence d'un statisticien dans le personnel de l'ONEF.

Pour la conduite de ses activités, l'ONEF dispose d'un budget annuel de fonctionnement régulier.

5.1.1.3 Données collectées et méthodologies

Dans le cadre de la réalisation de ses missions, l'ONEF mène deux types d'activités de collecte de données :

- **La centralisation des données provenant du réseau de partenaires.** L'ONEF centralise diverses données en provenance de son réseau de partenaires (ANPE, MTSS, DEP du Ministère des l'Enseignements Supérieur et Secondaire et de la Recherche Scientifique, Université, centrales syndicales, patronat, etc.).
- **La collecte directe d'information par le biais des enquêtes.** L'ONEF réalise lui-même des enquêtes sur des sujets divers. C'est ainsi que l'ONEF a réalisé des enquêtes tant sur l'offre de formation professionnelle que sur le rendement externe des centres de formation professionnelle, des études sur les créneaux porteurs d'emplois au Burkina Faso et une enquête auprès des entreprises sur l'emploi et la formation intitulée Enquête nationale sur l'emploi et la formation (ENEF) en 2008 dont l'analyse est en cours..

5.1.1.4 Publications

L'ONEF produit trois types de publications :

- **Des rapports d'enquêtes et d'études.** C'est ainsi qu'il a publié un rapport sur l'enquête sur les besoins des utilisateurs de ses produits, et un rapport sur l'offre de formation professionnelle et diverses études dont les créneaux porteurs d'emplois au Burkina Faso et dans différentes régions de l'Est, une étude sur l'évolution de l'emploi au Burkina Faso.
- **Le tableau de bord sur l'emploi.** Une seule publication a été faite et porte sur la période 2004/2005.
- **Un rapport annuel sur l'emploi.** L'ONEF produit un rapport annuel sur l'emploi. Celui-ci porte un nom différent suivant les années : tantôt recueil des données sur l'emploi (2005), tantôt rapport sur l'emploi au Burkina Faso (2006 et 2007).

5.1.1.5 Diffusion

L'ONEF assure une large diffusion de ses produits généralement sous format papier auprès des différentes structures de l'Etat intéressés par les problèmes de l'emploi, de la formation et de la jeunesse ainsi que des partenaires au développement du Burkina Faso.. D'autre part, l'ONEF dispose d'un site Web, régulièrement mis à jour, sur lequel sont postés ses différents produits, ce qui en facilite l'accès et permet leur utilisation par un large public.

5.1.1.6 Diagnostic de la situation

L'ONEF présente des points forts et des points faibles.

Points forts :

Parmi les plus importants, nous pouvons citer :

- L'existence d'une forte volonté politique de suivre la situation de l'emploi ;
- La disponibilité d'un budget annuel de fonctionnement régulier ;
- L'existence d'une politique nationale de l'emploi et d'un plan d'action opérationnel ;
- L'existence d'un réseau de partenaires produisant et lui fournissant régulièrement des données ;
- L'existence de nombreuses enquêtes statistiques auprès des ménages réalisées régulièrement dans le pays et comportant un volet sur l'activité économique des membres du ménage.
- L'existence d'un site Web régulièrement mis à jour

Points faibles :

La production des analyses situationnelles pertinentes pour l'identification des questions de politiques est liée aux lacunes inhérentes aux programmes de collecte de données et aux sources d'information.

Parmi les lacunes les plus importantes, nous pouvons citer :

- L'absence d'un mécanisme institutionnel conférant à l'ONEF la mission de coordonner la collecte, le traitement et la diffusion de données sur le marché de l'emploi ;
- L'absence d'un rapport méthodologique ;
- La couverture limitée de certaines informations administratives ;
- L'absence de base de données sur l'emploi et la formation ;
- La réalisation d'activités non compatibles avec ses missions et ses ressources humaines telles que les enquêtes nationales d'envergure ;
- L'absence de publication régulière d'un bulletin infra-annuel ;
- L'analyse situationnelle annuelle incomplète ne présentant pas notamment une estimation annuelle du volume de l'emploi ;
- L'ONEF ne remplit que la fonction de description et pas celles de suivi et d'évaluation de la politique de l'emploi ;
- L'absence d'un statisticien.

5.1.1.7 Améliorations à apporter

Nous proposons la réalisation des activités suivantes :

A court terme, avec l'appui du projet ARC-SSN :

- L'affectation par l'INSD d'un ingénieur statisticien-économiste ;
- La préparation d'un rapport technique qui permettrait aux utilisateurs de mieux s'approprier les produits de l'ONEF ;

- La sous-traitance des enquêtes nationales d'envergure à l'INSD dont c'est la mission et qui dispose des ressources humaines et matérielles nécessaires à cet effet, l'ONEF se chargeant de définir les objectifs et le cahier des charges et de récupérer les données pour l'analyse et la présentation sous une forme appropriée ;
- L'instauration d'un bulletin trimestriel du marché de l'emploi. Une proposition de contenu est faite en annexe N°4 ;
- L'élargissement du contenu du rapport annuel à des aspects non abordés actuellement et notamment une estimation des emplois occupés suivants le secteur institutionnel : public, privé formel, informel. Une proposition de contenu est faite en annexe N°5. L'approche pour l'estimation du volume annuel des emplois occupés est présentée en annexe N°3.
- La mise en place d'un mécanisme institutionnel conférant à l'ONEF le mandat de coordonner la collecte, le traitement, l'analyse et la publication de l'information sur le marché de l'emploi. Dans ce cadre, l'on pourrait mettre sur pied un comité technique sur l'information sur le marché de l'emploi du genre de celui mis en place dans le cadre du fichier NERE

A moyen terme :

- La réalisation du suivi et de l'évaluation de la politique nationale de l'emploi.

5.1.2 Direction Générale des Stratégies et Programmes d'Emploi (DGSPE)

5.1.2.1 Missions

Créée le 13 juin 2006, la DGSPE a pour missions, entre autres attributions, de contribuer à une meilleure connaissance des phénomènes de l'emploi, du chômage et du sous-emploi au Burkina Faso. Pour accomplir ses missions, elle dispose d'une Direction des Statistiques, de la Prospection et du Suivi des Emplois (DSPSE) qui se propose de créer un Service de l'Information et des Statistiques avec, entre autres attributions, les missions de :

- Collecter, traiter et analyser les données statistiques sur l'emploi et les ressources humaines ;
- Élaborer un annuaire sur l'emploi.

5.1.2.2 Données collectées et méthodologies de collecte

La Direction des Statistiques de la Prospection et du Suivi des Emplois (DSPSE) de la DGSPE a collecté des données sur les emplois créés dans les départements ministériels et dans les projets desdits ministères en 2007 et en 2008 sur les emplois créés par les sociétés d'Etat, les ministères et les sociétés privées.

5.1.2.3 Publications

La DGSPE ne dispose actuellement d'aucune publication régulière sur les statistiques de l'emploi. Elle a toutefois assuré la diffusion de la Politique Nationale de l'Emploi et du plan d'action opérationnel (PAO) pour la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi avec l'appui du PNUD. D'autre part, un rapport sur les statistiques des emplois agricoles, à partir des données du Recensement Général de l'Agriculture (RGA) 2006-2010, est en cours d'élaboration.

5.1.3 Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)

5.1.3.1 Missions

En tant que service public intervenant dans la gestion du marché de l'emploi, l'ANPE appuie le Ministère chargé de l'emploi dans ses missions de mise en place d'un environnement favorable à la création d'emplois, de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. A ce titre, l'ANPE est chargée, entre autres attributions :

- de l'étude des problèmes relatifs à l'emploi, à l'apprentissage, à la formation et au perfectionnement professionnels ;
- d'organiser un système interne d'intermédiation et d'information sur le marché de l'emploi ;
- de tenir une documentation de référence relative à l'emploi et à la formation professionnelle.

5.1.3.2 *Ressources*

A ce titre, l'ANPE dispose d'un budget de fonctionnement et d'une Direction de l'Emploi chargée de la gestion du marché de l'emploi et du développement de la formation professionnelle et comprenant deux services dont un Service des Etudes et Statistiques.

5.1.3.3 *Données collectées et méthodologies de collecte*

L'ANPE, à travers ses agences régionales, collecte essentiellement trois types de données relatives à la dynamique du marché de l'emploi :

- Les demandeurs d'emploi ;
- Les offres d'emploi ;
- Les contrats de travail signés.

Les demandeurs d'emploi. Dans le cadre de l'intermédiation, l'ANPE enregistre les demandeurs d'emploi avec leurs caractéristiques démographiques, qualifications et expériences professionnelles. Une carte de demandeur d'emploi valable 5 ans est alors délivrée au demandeur. Il est supposé venir la mettre à jour chaque année. Il n'existe cependant pas une base de données informatisée ni au niveau central, ni au niveau régional. A partir des rapports trimestriels des agences régionales, le Service des Etudes et Statistiques élabore les statistiques sur les **nouveaux** demandeurs d'emploi suivant diverses caractéristiques : âge, sexe, nationalité, niveau d'instruction, expérience professionnelle. Aucune statistique n'est produite sur les mises à jour de la carte de demandeur d'emploi. D'autre part, quand bien même un demandeur d'emploi vient pour la mise à jour de la carte, il est bien possible qu'il ait occupé un emploi entre temps avant de retomber dans le chômage. **Le stock de demandeurs d'emploi à l'ANPE n'est donc pas connu.** Il est à noter que les différentes enquêtes auprès des ménages incluant un volet sur l'emploi, ainsi que l'enquête sur les sources de données sur l'emploi de l'ONEF montrent que l'ANPE ne constitue qu'une source mineure de recherche d'emploi (3%). Les relations personnelles sont la voie la plus utilisée. En outre, il existe des bureaux privés de placements qui mènent une intense activité de placement sur le marché de l'emploi mais dont les chiffres ne sont pas pris en compte.

Offres d'emploi. Le Service des Etudes et Statistiques compile également les statistiques des offres d'emploi. Il s'agit uniquement des offres déposées à l'ANPE. Cependant, comme mentionné ci-dessus, une base de données de demandeurs d'emploi n'étant pas disponible, il est difficile à l'Agence de confronter le profil recherché avec les caractéristiques des demandeurs d'emploi. C'est ainsi que l'ANPE ne produit **aucune statistique sur les placements**. Beaucoup d'offres d'emploi sont maintenant publiées directement dans les quotidiens locaux ou passent par les bureaux privés de placement dont l'activité n'est pas déclarée à la Direction Régionale du travail et de la sécurité sociale comme stipulé à l'article 15 de la loi organisant ce métier.

Contrats de travail. Tout contrat de travail doit impérativement être visé par l'Agence régionale de l'ANPE avant sa signature par les autorités régionales ou centrales du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. Il est fort probable que cette statistique ne porte que sur les contrats pour des postes d'une certaine durée (CDD et CDI), les postes des occasionnels ayant toutes les chances de ne pas faire l'objet de contrat. Néanmoins, cette statistique inclut l'essentiel des recrutements dans le secteur formel.

Notons qu'il existait auparavant à l'ANPE un dossier pour chaque entreprise dont l'enregistrement était assujéti au paiement d'une taxe. Avec la libéralisation, un dossier n'est créé actuellement pour une entreprise que lors de l'enregistrement d'un acte concernant l'entreprise. Il serait souhaitable que l'ANPE soit informée par le Centre de Formalités des Entreprises (CEFORE) de la création de toute nouvelle entreprise. Toutefois, la gestion de cette information nécessiterait la création d'une base de données informatisée actuellement non disponible à l'Agence.

Publications et diffusion

L'ANPE ne fait aucune publication et ne diffuse pas ses données. Cependant, elles sont exploitées par divers organismes, dont l'ONEF et la Direction de la Statistique, de l'Informatique et de la Prospective (DSIP) du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MTSS)

5.1.3.4 Diagnostic

Points forts :

- L'existence de ressources financières et matérielles propres ;
- La présence sur le terrain dans toutes les régions du pays.

Points faibles :

- Faible couverture des faits ;
- Absence de bases de données sur les demandeurs et les offres d'emplois pour l'intermédiation ;
- Absence de données sur les placements ;
- Non prise en compte de l'activité des bureaux privés de placement.

5.1.3.5 Améliorations à apporter

Nous proposons la réalisation des actions suivantes :

A court terme :

- La production de données sur les placements ;
- Une démarche auprès du patronat pour discuter :
 - de la possibilité que pour tout recrutement la carte de demandeur d'emploi de l'ANPE soit exigée ce qui élargirait l'audience de l'ANPE ;
 - de la possibilité que toute offre d'emploi soit aussi déclarée à l'ANPE même si elle a été confiée à une agence privée ou publiée dans les quotidiens.

A moyen terme

- La création de bases de données régionales des demandeurs d'emploi.

5.2 MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE (MTSS)

Le MTSS manifeste une véritable volonté politique de promouvoir le développement de la statistique, comprise comme un véritable outil d'aide à la décision, au sein du Ministère. Cette volonté est manifestée par la création d'une direction chargée de la statistique et l'inscription au budget du Département d'une ligne budgétaire pour la collecte de données.

5.2.1 Direction de la Statistique, de l'Informatique et de la Prospective (DSIP)

5.2.1.1 Missions

Précédemment un Service Statistique rattaché à la Direction des Etudes et de la Planification (DEP), la DSIP, créée en septembre 2006 et rattachée au Secrétariat Général du Ministère, a pour missions, entre autres attributions, de concevoir, collecter, exploiter et diffuser des données statistiques dans le domaine du travail, de la protection sociale et de la sécurité et de la santé au travail

5.2.1.2 *Ressources*

Le personnel de cette structure est formé de quatre personnes : 1 ingénieur des travaux informatiques, un adjoint technique stagiaire de la statistique, 1 agent technique de la statistique et 1 agent d'appui. On constate l'absence d'un cadre supérieur statisticien. L'affectation d'un ingénieur de travaux statistiques à cette unité s'avère indispensable dans le court terme.

Sur le plan des moyens informatiques, la Direction ne dispose que d'un poste de saisie et d'une configuration complète (1 ordinateur et une imprimante dans le bureau du Directeur) utilisée comme serveur. Le Service de la Statistique ne dispose pas d'ordinateur pour la centralisation et l'analyse de données.

Par contre, la DSIP dispose d'un budget de fonctionnement pour les travaux statistiques.

5.2.1.3 *Données collectées, méthodes de collecte et fiabilité*

La DSIP rassemble en propre divers types de données. Elles sont présentées ci-dessous ainsi que leurs méthodes de collecte.

Informations en matière de travail

- les infractions ;
- les contrats de travail des nationaux et des étrangers ;
- les accidents de travail ;
- les conflits de travail ;
- les mouvements des travailleurs ;
- les pires formes de travail des enfants.

Ces informations résultent d'une compilation des rapports trimestriels et annuels des directions régionales du travail et de la sécurité sociale. Leurs méthodes de collecte sont indiquées ci-dessous.

Infractions. Il s'agit, en principe, d'événements déclarés à ces services ou constatés dans les entreprises lors des missions de contrôle. Malheureusement, les moyens humains et matériels dont disposent les directions régionales limitent sérieusement le nombre de descentes de contrôles effectuées dans les entreprises. Ces chiffres ne représentent donc essentiellement que les événements déclarés et sont donc en deçà de la réalité.

Contrats de travail. Tous les contrats de travail sont signés par les autorités du MTSS, après visa de l'ANPE, les contrats des nationaux par les directeurs régionaux du travail et de la sécurité sociale et ceux des non nationaux par le Directeur Général du Travail. Pour ce qui concerne les contrats des nationaux, il s'agit uniquement des embauches pour lesquelles un contrat de travail a été établi. Ils risquent donc de ne pas représenter l'ensemble des embauches de la période, notamment ceux des contrats de courte durée et des temporaires.

Accidents de travail. Il s'agit ici uniquement des accidents de travail ayant fait l'objet d'une enquête de police. Ils ne représentent donc pas l'ensemble des accidents de travail survenus dans l'année.

Les conflits du travail. Cette statistique est établie à partir des plaintes déposées auprès des inspections de travail par les employés ou les employeurs et des conflits constatés lors des visites dans les entreprises.

Mouvements des travailleurs. Il s'agit des faits constatés pendant les contrôles des entreprises par les inspecteurs de travail.

Toutes ces statistiques liées aux visites des inspecteurs sur le terrain ne sont pas pertinentes du fait du nombre de contrôles effectués par an. En effet, chaque inspecteur fixe lui-même librement le nombre d'entreprises à visiter. Et comme le nombre exact d'entreprises opérant dans la circonscription n'est généralement pas connu, il est difficile d'évaluer un taux de couverture.

Cependant, la DSIP vient de lancer une réforme de son système de collecte de ces données par la création d'un dossier d'entreprise/établissement que les inspecteurs devront remplir lors de leurs visites de contrôle dans les entreprises/établissements. Ce dossier inclut tous les faits relevant de la responsabilité du MTSS.

Travail des enfants. Les informations proviennent essentiellement des enquêtes menées par les inspecteurs de travail auprès des carrières, mines d'or et exploitations agricoles. Toutefois, les moyens disponibles ne permettent pas de couvrir la majorité de ces unités économiques chaque année.

5.2.1.4 Publications

La DSIP publie un annuaire des statistiques du travail contenant, outre les données mentionnées ci-dessus, les informations suivantes :

1- Informations sur la sécurité sociale

- le recouvrement des cotisations ;
- l'assurance vieillesse ;
- les prestations familiales ;
- les risques professionnels.

Ces informations sont fournies par la CNSS. Nous y revenons ci-dessous.

2 - Informations sur le marché de l'emploi

- les offres d'emplois ;
- les demandes d'emplois.

Ces informations sont fournies par l'ANPE. Elles ont été décrites ci-dessus.

3 - Informations sur les « structures de financement »

- le financement des microprojets ;
- la consolidation d'emplois ;
- le recouvrement.

Ces informations sont tirées des rapports d'activités des différentes structures de financement mises en place par le Gouvernement dans le cadre de la promotion de l'emploi.

5.2.1.5 Diffusion

Les éditions 2005, 2006 et 2007 de l'annuaire sont actuellement disponibles. Ils sont diffusés, sous un format papier, au sein du MTSS, des autres départements ministériels, des organisations d'employeurs, des syndicats et des organisations internationales (BIT, UNICEF, etc.). Internet n'est pas encore utilisé pour leur diffusion.

5.2.1.6 Diagnostic

Points forts :

- Une ferme volonté politique de développement de la statistique au sein du ministère ;
- L'activité statistique est institutionnalisée par la mission de collecte de données dans les missions du personnel de terrain.

Points faibles

- Faible couverture de la plupart des évènements, car liée aux missions de contrôle du personnel de terrain ;
- Faible informatisation ;
- Absence de base de données.

5.2.1.7 Améliorations à apporter

A court terme, avec l'appui du projet ARC-SSN :

- Adopter une nouvelle méthodologie de collecte :
 1. **Répertorier** les entreprises en activité dans chaque circonscription avec leurs caractéristiques (branche d'activité, etc.). Le fichier des entreprises de la CNSS et le fichier National des Entreprises et des Groupements d'Entreprises (NERE) pourraient être utilisés chaque année pour cet exercice.
 2. **Imposer** aux inspecteurs un pourcentage d'entreprises à couvrir dans l'année.
 3. **Sélectionner** les entreprises à visiter en tenant compte des branches d'activités de la zone (veiller à ce que toutes les branches soient représentées).

Une telle procédure permettrait de faire une estimation des différents faits.

- Acquérir un équipement informatique pour le Service de la Statistique.

A moyen terme :

- Créer une base de données.

5.2.2 Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

5.2.2.1 Missions

La CNSS a pour mission principale la gestion du régime de Sécurité Sociale en faveur des travailleurs du Privé, du Parapublic et assimilés. Elle dispose au niveau central d'une Direction de l'Informatique et de la Statistique (DIS) comprenant :

- Un Service de l'Informatique ;
- Un Service en charge du système d'information et de la base de données. Il dispose d'une base de données (Oracle) sur tous les faits d'intérêt pour la CNSS. Est éligible à la CNSS toute entreprise employant au moins un salarié ;
- Un Service de la Statistique.

Ces différents services travaillent en synergie.

Au niveau régional, la CNSS dispose de 5 directions régionales disposant toutes d'une base de données régionales interconnectée à la base de données principale de la DIS, permettant ainsi une mise à jour des données en temps réel. Cependant, dans quelques centres qui ne sont pas encore connectés au réseau (environ 30%), les traitements de données sont encore manuels. Pour l'extraction des statistiques de ces centres, une cellule statistique existe dans chaque direction régionale.

Entrée/sortie des entreprises dans la base de données. Auparavant, une entreprise était enregistrée sur la base quand elle se déclarait spontanément ou était débusquée lors des contrôles effectués par les contrôleurs de la CNSS sur le terrain. Depuis l'avènement du Centre de Formalités des Entreprises (CEFORE), l'enregistrement se fait automatiquement par voie électronique. Cependant, l'entreprise est mise en attente jusqu'à la déclaration d'au moins un salarié. Si une entreprise suspend temporairement ses activités, elle envoie un courrier et après confirmation par les

contrôleurs de la suspension d'activité, l'entreprise reçoit un code adéquat mais est conservée sur la base. De même, si une entreprise se déclare en cessation d'activité, elle envoie une lettre à la CNSS. Après différents contrôles sur le terrain pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une disparition fictive pour renaître avec une nouvelle raison sociale, l'entreprise reçoit un code d'inactivité, mais pas avant qu'elle ait liquidé ses cotisations en retard. Toutefois, elle est maintenue dans le fichier avec un code spécifique. Par rapport à la situation d'activité, il est donc possible de savoir à tout moment si une entreprise du fichier est : active, en attente, en suspension d'activité ou radiée et de produire une statistique sur les entreprises suivant leur situation d'activité. Un test a été réalisé avec succès.

Pour chaque employeur, on dispose de diverses caractéristiques : branche d'activité, régime (général pour les entreprises, gens de maison, volontaires), localisation géographique, etc.

Concernant les assurés sociaux, on dispose de caractéristiques démographiques, du code de l'employeur, etc.

Ce fichier peut donc permettre de faire tous les croisements nécessaires (sexe, âge, catégorie, localisation géographique, etc.) pour ce qui concerne les données sur l'emploi dans le secteur formel. Toutefois, il est indispensable de ne considérer que les employeurs du régime général en activité.

5.2.2.2 Publications

Le Service de la Statistique publie un annuaire, dont la 15ème édition portant sur l'année 2007 est déjà disponible, limité essentiellement aux statistiques intéressant la CNSS et d'autres structures :

- Le recouvrement des cotisations ;
- L'assurance vieillesse ;
- Les prestations familiales ;
- Les risques professionnels : ensemble des risques survenus et non uniquement ceux ayant fait l'objet d'une enquête de police ;
- L'action sanitaire et sociale de la CNSS.

Le fichier de la CNSS permettrait d'y inclure d'autres données, notamment sur l'emploi suivant différentes variables de croisement dans le secteur formel, si une telle demande est exprimée.

5.2.2.3 Diffusion

L'annuaire est diffusé sous format papier à divers utilisateurs (Directions de la CNSS, Ministère du Travail et de la Sécurité Social, Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi, différentes structures de l'Etat, partenaires sociaux, organisations internationales). L'annuaire n'est pas posté actuellement sur le Site Web de la CNSS. Toutefois, cela est en projet, ce qui en faciliterait l'accès au grand public.

5.2.2.4 Diagnostic

Points forts :

- Existence d'un programme de collecte de données bien défini ;
- Existence de ressources humaines dédiées exclusivement à la collecte, au traitement et à l'analyse de données statistiques aux niveaux central et déconcentré ;
- Existence de ressources financières et matérielles pour la statistique ;
- Existence d'une base de données détaillées régulièrement mise à jour et couvrant l'ensemble des domaines couverts par la CNSS.

Points faibles :

- Exploitation de la base de données limitée aux seules statistiques intéressant la CNSS alors qu'elle pourrait générer des données sur l'emploi dans le secteur formel moyennant quelques précautions.

5.2.2.5 Amélioration à apporter

A court terme, avec l'appui du projet ARC-SSN,

La mission recommande que cette base de données soit utilisée pour la production et l'analyse de l'emploi dans le secteur formel. Dans ce cadre :

- Harmoniser le fichier des entreprises par confrontation de la base de données avec les autres fichiers existants, notamment le fichier NERE et le fichier des entreprises de la DGI.
- Régler le problème d'identification des entreprises d'un fichier à l'autre. Le fait que toutes ces bases de données soient construites avec ORACLE faciliterait un tel rapprochement.
- N'utiliser que les entreprises considérées en activité.
- Confier à la CNSS la charge de fournir les statistiques sur l'emploi formel nécessaires à l'ONEF et à d'autres utilisateurs, et lui fixer un cahier de charges en termes de formats de tableaux et la périodicité.

5.3 MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ETAT (MFPRE)

On distingue généralement quatre types d'agents publics :

1. La fonction publique de l'Etat ;
2. La fonction publique territoriale ;
3. La fonction publique parlementaire ;
4. Les entreprises d'Etat.

Le MFPRE a la responsabilité de la gestion de la fonction publique de l'Etat, autrement dit du personnel de l'Etat. Concernant les données sur l'emploi, deux de ses directions sont particulièrement concernées par la production de données sur l'emploi dans la fonction publique d'état :

- La Direction des Services Informatiques (DSI) ;
- La Direction des Etudes et de la Planification (DEP).

5.3.1 Direction des Services Informatiques (DSI)

5.3.1.1 Missions

La Direction des Services Informatiques a, entre autres missions, la gestion du système intégré de gestion administrative et salariale du personnel de l'Etat (SIGASPE). Le SIGASPE contient deux parties : une partie administrative et une partie financière exploitée par le Ministère de l'Economie et des Finances.

L'entrée d'un agent de l'Etat dans la partie administrative de la base de données se fait automatiquement par le Service chargé de la numérotation des actes d'intégration. Par la suite, la mise à jour des informations sur l'agent est effectuée directement par les directeurs des ressources humaines (DRH) des ministères, qui sont directement connectés à cet effet au système. La base contient, entre autres, les champs suivants qui peuvent permettre de sortir des statistiques sur le personnel de l'Etat :

- Les noms et prénoms, le sexe, la date de naissance ;
- L'emploi, la catégorie, l'échelle ;
- Le ministère et le lieu d'affectation ;
- La position (disponibilité, détachement, etc.).

5.3.1.2 Publications

La DSI ne fait aucune publication relative à la statistique.

5.3.1.3 Diagnostic

Points forts :

- Un système de gestion informatisée couvrant tous les événements du personnel de l'Etat ;
- L'existence du système intégré de gestion administrative et salariale du personnel de l'Etat (SIGASPE) ;
- La possibilité de générer des données sur le personnel de la fonction publique de l'Etat ;
- La partie solde peut également générer des données sur le personnel payé au cours d'un mois donné.

Points faibles :

- La conception de la partie administrative de la base ne permet de générer des données qu'à la date du jour.
- Difficile de générer directement des données historiques sur le personnel de l'Etat. Cela ne pourrait être fait que moyennant de nombreuses manipulations faisant appel à des procédures complexes.
- Les données de la solde sont décalées par rapport aux données administratives.

5.3.1.4 Améliorations à apporter

- Mettre rapidement en place la réforme du SIGASPE en cours ;
- Permettre l'accès au SIGASPE au Service des Etudes Statistiques de la DEP ;
- Installer au Service des Etudes Statistiques de la DEP un module lui permettant d'extraire directement des données du SIGASPE.

5.3.2 Direction des Etudes et de la Planification (DEP)

5.3.2.1 Missions

La DEP est chargée, entre autres attributions :

- de la centralisation, du traitement et de la validation de toutes les données statistiques des activités du ministère ;
- de la conception des méthodologies et des supports de collecte systématique des données quantitatives pour les besoins du ministère.

A ce titre, il y a été créé récemment un Service des Etudes Statistiques où viennent d'être affectés deux cadres moyens statisticiens.

Cependant, la DEP n'a pas actuellement d'accès direct au SIGASPE, ce qui l'empêche d'utiliser cette masse d'information pour la préparation du rapport d'activités du Ministère.

5.3.2.2 Publications et diffusion

La DEP est chargée de la préparation d'un rapport d'activités du MFPRE, à diffusion et usage internes au Ministère.

5.3.2.3 *Diagnostic*

Points forts :

- Une bonne expérience de préparation de rapport d'activités ;
- La création, bien que récente, d'un Service des Etudes Statistiques.

Points faibles :

- Un Service des Etudes Statistiques pas encore véritablement opérationnel ;
- La non accessibilité au SIGASPE ;
- L'absence d'un module permettant d'extraire directement des données du SIGASPE pour l'élaboration de statistiques.

5.3.2.4 *Amélioration à apporter*

A court terme :

- Accélérer l'accès au SIGASPE ;
- Accélérer la mise en place du serveur et du module d'extraction de données par le PNUD ;
- Organiser le travail du Service des Etudes Statistiques pour la production des données sur l'emploi dans la fonction publique de l'Etat **avec l'appui technique du projet ARC-SSN.**
- Elaborer un annuaire sur l'emploi dans la fonction publique de l'Etat

A moyen terme :

- Elargir l'annuaire à l'ensemble des activités du MFPRE

5.4 **MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES**

5.4.1 **Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD)**

L'INSD, organe central du système statistique burkinabé, ne compile pas des données des sources administratives pour produire des statistiques sur l'emploi et le marché de l'emploi.

Par contre, l'Institut produit diverses statistiques économiques nécessaires pour comprendre l'environnement économique du marché : indice des prix, indice de la production industrielle¹, comptes économiques, etc.

D'autre part, l'INSD réalise des recensements démographiques dont le dernier date de 2006. De même l'Institut réalise diverses enquêtes auprès des ménages incluant des questions sur l'emploi. Parmi les plus récentes, nous pouvons citer : les enquêtes prioritaires 1994, 1998 et 2003, les enquêtes QUIBB 2005 et 2007, etc. L'INSD mène actuellement sur le terrain une enquête intégrale. Cette importante masse d'informations n'a malheureusement jamais fait l'objet d'analyses approfondies.

Par contre, l'INSD ne réalise plus d'enquêtes auprès des entreprises depuis de nombreuses années. Il en résulte que ses données sur les entreprises sont complètement obsolètes. On note d'autre part l'absence d'un fichier national des entreprises. Toutefois, l'INSD se prépare à réaliser de son 6^e recensement industriel et commercial.

¹ Production arrêtée depuis 2003

5.4.1.1 *Diagnostic*

Points forts :

- Nombreux personnel bien formé ;
- Disponibilité de données économiques ;
- Disponibilité des données démographiques abondantes issues des recensements démographiques ;
- Des enquêtes fréquentes auprès des ménages ayant un volet sur l'activité économique des membres du ménage.

Points faibles :

- Les enquêtes auprès des ménages réalisées à des périodes différentes de l'année d'une enquête à l'autre ;
- Données sur les entreprises complètement obsolètes ;
- Absence d'un fichier national des entreprises ;
- Manque d'exécution d'enquêtes sur la main-d'œuvre auprès des entreprises ;
- Collecte irrégulière de données sur le secteur informel ;
- Analyse insuffisante de l'importante masse de données ;
- Insuffisance d'appui technique aux services sectoriels traitant des questions de l'emploi.

5.4.1.2 *Améliorations à apporter*

A court terme :

- Réaliser un recensement industriel et commercial ;
- Constituer un fichier national des entreprises ;
- Analyser l'importante masse de données issues de la série des enquêtes auprès des ménages ;
- Réaliser, **avec l'appui technique et financier du projet ARC-SSN**, une enquête sur l'emploi et le secteur informel couvrant tout le territoire.

A moyen terme :

- Réaliser chaque année une enquête auprès des entreprises incluant un volet emploi ;
- Réaliser périodiquement, à la même période de l'année, une enquête auprès des ménages ayant un volet sur l'emploi.. Notons que un des objectifs de l'assistance de suédoise auprès de l'INSD ets de mettre en place une telle enquête sur une base annuelle.

5.4.2 **Direction Générale des Services Informatiques (DGSi)**

Parmi les activités menées par la DGSi figure le traitement de la solde du personnel de la fonction publique de l'Etat à partir de la partie financière du SIGASPE et celui de la paie des entreprises et établissements publics de l'Etat (EPE). La visite à la Direction Générale des Services Informatiques (DGSi) avait ainsi un double objectif :

- Etudier la possibilité d'extraire des statistiques sur l'emploi dans la fonction publique du fichier de la solde ;
- Etudier la possibilité d'obtenir des statistiques sur l'emploi dans les Entreprises publiques de l'Etat (EPE).

Emploi dans la fonction publique de l'Etat à partir du fichier de la solde

Comme mentionné plus haut, le SIGASPE comprend deux parties. Si la partie administrative porte sur tous les individus relevant de la fonction publique de l'Etat quel que soit leur situation (disponibilité, détachement, etc.), la partie salariale ne porte que sur les agents en activité dans la fonction publique de l'Etat. Il est donc possible, à partir des états de la solde d'un mois donné, de produire des statistiques sur les emplois dans la fonction publique de l'état suivant différentes caractéristiques. Cependant, compte tenu des délais, parfois un peu longs, entre la décision administrative et sa traduction sur la fiche de paie, il y aura un décalage entre les statistiques issues de partie administrative du SIGASPE et celles issues des états de la solde.

Au cours des discussions, la mission a été informée que la DGSi avait aussi développé un système de gestion administrative et salariale pour l'Assemblée Nationale.

Statistiques sur l'emploi dans les EPE

Les EPE se subdivisent en deux catégories : (i) les sociétés d'Etat ou entreprises publiques et (ii) les établissements publics de l'Etat, généralement à caractère administratif.

Auparavant, la DGSi traitait la paie de l'ensemble des établissements publics de l'Etat. Mais, la tendance actuelle est à l'autonomisation. De ce fait, le portefeuille de traitement de la paie des établissements publics de l'état ne porte plus que sur environ 50% de ces EPE sur la soixantaine qui existent. Cette source ne peut donc plus produire des statistiques complètes sur le personnel des établissements publics de l'Etat.

Cependant, il s'avère que toutes les EPE déclarent leur personnel à la CNSS. Ces entreprises seraient immatriculées dans cet organisme suivant un statut juridique bien déterminé. Il serait ainsi possible d'obtenir des données sur le personnel des EPE suivant diverses caractéristiques à partir du fichier de la CNSS.

5.4.3 Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique (DGTCP)

Au cours des discussions avec la DGSi, la mission a été informée que toutes les EPE devaient adresser à la Direction des Affaires Monétaires et Financières (DAMOF) de la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique (DGTCP), un rapport annuel susceptible de contenir des données sur l'emploi dans l'EPE. La visite au Service des Entreprises et Etablissements Publics (SEEP) de la DAMOF avait donc pour objectif l'examen des rapports adressés par les EPE afin d'étudier la possibilité d'obtenir des statistiques sur l'emploi dans ce secteur.

Le SEEP reçoit annuellement de chaque établissement public de l'Etat les documents suivants :

- Le rapport d'activités ;
- Le compte de gestion ;
- Le compte administratif ;
- Le rapport de gestion du conseil d'administration.

Il n'existe pas de format standardisé pour les trois premiers documents. Le rapport de gestion donne les effectifs des personnels ventilés en :

1. Fonctionnaires ;
2. Contractuels de l'Etat ;
3. Contractuels de l'EPE.

Cependant, seuls les effectifs y figurent, sans aucun autre détail permettant une exploitation statistique.

La mission a cependant appris que ce cadre va être modifié pour avoir suffisamment de détails sur la situation du personnel. Si cela est fait, il serait intéressant d'examiner le nouveau cadre pour voir

comment en faire une exploitation statistique, ne serait-ce qu'en complément des données issues de la CNSS.

Pour ce qui concerne les entreprises publiques ou sociétés d'état, leurs rapports d'activité parviennent à la DAMOF par le biais du Ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat.

5.4.4 Direction Générale des Impôts (DGI)

L'objectif de la visite à la Direction Générale des Impôts était d'étudier la possibilité de l'utilisation des informations disponibles à ce niveau pour la production de statistiques sur l'emploi.

Dans le cadre de la collecte de l'impôt sur le revenu, toutes les entreprises opérant sur le territoire national ont pour obligation de déclarer mensuellement à la DGI, entre autres éléments, la masse salariale distribuée et la liste des employés concernés avec en face de chaque nom le montant de l'impôt retenu à la source. Toutefois, la DGI n'exerce aucun contrôle systématique des effectifs. Cependant, les déclarants savent qu'en cas de fausse déclaration détectée lors des contrôles de routine effectués par les inspecteurs des impôts ils encourrent de très lourdes amendes, ce qui limiterait le risque de fausses déclarations. Mais, ces informations, qui se présentent juste sous la forme d'une liste nominative, sans les différentes caractéristiques (sexe, emploi occupé, catégorie, etc.) ne sont pas statistiquement exploitables. Toutefois, ces effectifs peuvent être confrontés avec ceux déclarés à la CNSS et permettre ainsi une amélioration de l'information.

D'autre part, suivant le chiffre d'affaires et le secteur d'activité, les entreprises formelles burkinabés sont divisées en quatre catégories :

- Les grandes entreprises relevant de la Direction des Grandes Entreprises (DGE) ;
- Les moyennes entreprises relevant de la Direction des Moyennes Entreprises (DME) ;
- Les petites entreprises ;
- Les unités économiques imposées sous le régime simplifié.

Cependant, même si la DGI dispose d'un fichier des entreprises (environ 15 000 entreprises), elle ne dispose pas d'une base nationale de données. Toutefois :

- La Direction des grandes entreprises gère une base de données sur les grandes entreprises (autour de 600 entreprises dont la majorité à Ouagadougou, 30 à Bobo-Dioulasso et 5 ailleurs) ;
- La DME gère une base de données sur les moyennes entreprises (environ 1 000 entreprises).

Ces bases de données sont souvent confrontées avec celle de la CNSS pour des motifs de contrôle de données.

Les Centres des impôts gèrent les unités économiques imposées au régime réel simplifié ainsi que celles imposées au régime de base. Cependant, il n'existe pas un fichier de cette dernière catégorie d'entreprises.

5.5 MINISTRE DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE ET DE LA DECENTRALISATION (MATD)

Le Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation (MATD) est chargé, entre autres missions, de la gestion de l'ensemble des agents publics des collectivités territoriales. Il s'agit des agents recrutés et gérés localement au niveau des régions et des communes. Le pays compte 13 régions et 351 communes dont 49 urbaines et 2 à statut particulier. Au niveau des régions, seuls les agents des services décentralisés sont concernés. L'ensemble de ces agents publics locaux constitue la **fonction publique territoriale**. Notons que les agents des services déconcentrés de l'Etat font partie de la fonction publique générale ou fonction publique d'Etat.

Les collectivités territoriales ayant une autonomie de gestion, la gestion des agents publics locaux est faite localement au niveau de chacune d'elles. Tous les actes de carrière (embauche, évolution, licenciement, mise en retraite, etc.) sont pris au niveau des régions par le gouverneur ou le président

du conseil régional et au niveau des communes par le maire. Ces agents sont organisés et classifiés suivant les mêmes critères et catégories que ceux de la fonction publique d'Etat.

Bien que faite localement, la gestion des agents publics locaux est suivie par la Direction Générale du Développement des Collectivités Locales (DGDCL) du Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation (MATD). Dans ce cadre, la DGDCL dispose, entre autres structures, de :

- la Direction des Agents Publics des Collectivités Locales et des Elus Locaux (DAPCEL) ;
- la Direction des Statistiques Locales et de la Documentation.

5.5.1 Direction des Agents Publics des Collectivités Locales et des Elus Locaux (DAPCEL)

5.5.1.1 Missions

La DAPCEL est chargée, entre autres attributions, de :

- la mise en place et du suivi du cadre juridique de fonctionnement des collectivités locales conformément à la Loi 27 du 05/12/2006 ;
- suivi de la gestion des agents publics employés par les collectivités locales (régions et communes) ;
- suivi des mandats des élus locaux.

5.5.1.2 Données collectées

La DAPCEL ne collecte pas actuellement de données sur l'emploi dans la fonction publique territoriale. Toutefois, une base de données des comptes administratifs des communes est en cours de constitution avec l'appui de la coopération allemande. Mais, elle ne concerne que la masse salariale.

Cependant, la DAPCEL reçoit annuellement les budgets de toutes les communes assortis de la liste des personnels par catégorie. Leur exploitation pourrait permettre de disposer de statistiques détaillées sur le personnel des collectivités territoriales. Il est à noter qu'à partir de 2009, ces budgets incluront le personnel déconcentré de l'Education et de la Santé du fait du transfert de leur gestion aux communes. D'autre part, des réflexions sont également en cours pour mieux suivre les communes et contrôler leurs personnels en proposant par exemple des organigrammes types avec des postes bien définis.

5.5.2 Direction des Statistiques Locales et de la Documentation (DSL D)

5.5.2.1 Missions

Créée en 2007, la DSLD a pour principales missions l'élaboration de statistiques sur les collectivités territoriales et la gestion d'un Centre de documentation.

5.5.2.2 Ressources

Cette direction n'est composée actuellement que de son seul directeur. Elle ne dispose d'aucun matériel informatique. D'autre part, le Directeur n'a reçu aucune formation statistique.

5.5.2.3 Données collectées

La DSLD ne mène actuellement aucune activité statistique et ne dispose donc d'aucune statistique sur les collectivités territoriales. Toutefois, un document intitulé « Les collectivités territoriales en chiffres » a été publié en 2008. Il ne porte malheureusement que sur les collectivités territoriales urbaines.

Il résulte de ce qui précède qu'au niveau du MATD, il n'existe pour l'instant pas de statistiques officielles de l'ensemble des personnels des collectivités locales et de leurs caractéristiques. Il n'existe également pas de dispositif permettant de collecter et de compiler ces informations.

5.5.3 Diagnostic de DGDCL du MATD

Le présent diagnostic porte sur l'ensemble de la Direction Générale du Développement des Collectivités Locales (DGDCL).

Points forts :

- L'intérêt de disposer de statistiques sur le personnel de la fonction publique territoriale bien compris par le MATD ;
- L'existence d'une direction des statistiques locales ;
- La disponibilité de budgets détaillés des collectivités locales incluant la liste des personnels pouvant permettre d'élaborer des statistiques sur le personnel des collectivités locales.

Points faibles

- Absence d'un dispositif de collecte et de traitement de données ;
- Absence d'un statisticien ;
- Manque d'expérience dans la collecte et l'analyse de statistiques.

5.5.4 Améliorations à apporter

A court terme :

Afin de pouvoir disposer rapidement de premières données sur la fonction publique territoriale, il convient de :

- Renforcer la Direction des Statistiques Locales et de la Documentation par l'affectation d'un ingénieur de la statistique ;
- Doter la DSLD d'un poste de travail informatique complet (micro-ordinateur, onduleur, imprimante). **Ce renforcement technique pourrait être assuré par le projet ARC-SSN ;**
- Apporter un appui technique à la DAPCEL et le DSLD dans l'exploitation des budgets des collectivités territoriales afin de produire les premières statistiques sur les emplois locaux et initier un système de collecte de données. **Cet appui devrait être apporté par le projet ARC-SSN.**

A moyen terme :

- Apporter un appui technique à la DSLD, la DAPCEL et aux autres directions du MATD dans la mise en place un véritable système d'information devant permettre de remonter les informations sur le personnel et les activités des collectivités locales ;
- Lancer une publication annuelle rassemblant toutes informations collectées sur les collectivités territoriales.

5.6 ASSEMBLEE NATIONALE

La visite à la Direction Administrative et Financière (DAF) de l'Assemblée Nationale avait pour objectif la recherche d'une source de données sur la fonction publique parlementaire. Cette auguste institution, qui dispose d'un système intégré de gestion administrative et salariale élaboré par la DGSI, est prête à collaborer à l'amélioration de la connaissance des problèmes de l'emploi dans le pays par la fourniture des statistiques sur la fonction publique parlementaire. Cependant, elle exige que l'autorité compétente adresse au préalable une lettre au Président de l'Assemblée Nationale.

5.6.1 Diagnostic

Point fort :

- Existence d'un système intégré de gestion administrative et salariale élaboré par la DGSi.

Point faible :

- Informations actuellement disponibles sur la fonction publique non exploitées.

5.6.2 Améliorations à apporter

A court terme :

- Lettre par l'autorité compétente au Président de l'Assemblée.

A moyen terme :

- Production de données sur la fonction publique parlementaire.

5.7 CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DU BURKINA FASO

L'objectif principal de la visite à la CCI-BF était de prendre connaissance du fichier National des entreprises et des regroupements d'entreprises (fichier NERE).

Le fichier NERE est une base de données juridiques et économiques sur les entreprises et les groupements professionnels établis au Burkina Faso. Au 31 décembre 2008, le fichier NERE contenait 40 502 entreprises immatriculées au registre de commerce et 317 associations professionnelles.

La collecte de données est réalisée à travers :

- la récupération automatique mensuelle des créations d'entreprises enregistrées dans les CEFORE de Ouagadougou et Bobo-Dioulasso : pour ce faire, la CCI-BF a porté assistance à la MEBF pour la mise en place du logiciel de gestion des formalités ;
- le déplacement et l'enlèvement des fiches d'immatriculation au RCCM dans les TGI non rattachés à des CEFORE par le service fichier NERE : Dédougou, Manga, Ziniaré, Kaya, Boromo, Gaoua, Banfora ; ces fiches sont saisies à Ouagadougou ;
- le déplacement et l'enlèvement des fiches d'immatriculation au RCCM dans les TGI relevant des sections territoriales du Nord et de l'Est par les représentants de la CCI-BF dans ces localités ; ces fiches sont saisies à Ouagadougou.

Dans le but d'assurer la mise à jour des informations, la CCI-BF a mis en place un Comité technique regroupant les principales administrations et institutions qui gèrent des données sur les entreprises. Il s'agit, en plus de la MEBF et des TGI, des structures suivantes :

- de la CNSS (données sur les employeurs et les effectifs) ;
- de la DGI (données sur les contribuables actifs) ;
- de la DGD (données sur les importations/exportations) ;
- de l'INSD (données traitées sur les échanges commerciaux, les statistiques économiques, etc.) ;
- de l'ONATEL (données sur les numéros de téléphone) ;
- de la SONAPOST (données sur les adresses postales) ;
- de la DGSP (données sur les entreprises étrangères, les entreprises agréées au code des investissements, etc.).

Chacun de ces partenaires, lié par la CCI-BF par une convention qui définit le format, la structure et la périodicité d'échange des données, apporte des informations qui sont mises en commun et traitées par la CCI-BF, et reçoit en échanges, les informations mises à jour par l'ensemble des autres partenaires, qui correspondent à ses besoins. Le Comité technique se réunit ordinairement 1 fois par semestre, et rend compte au Comité directeur, composé des premiers responsables de chaque structure partenaire.

Sur la base de ce partenariat, la CCI-BF produit des données statistiques sur les effectifs employés, dont nous avons pu disposer instantanément.

En ce qui concerne les informations sur les modifications et les radiations, elles sont collectées actuellement dans les TGI et mises à jour par le service fichier NERE. La procédure sera plus facile et plus systématique dès lors que le CEFORE débutera cette activité.

En 2009, la CCI-BF ambitionne de mettre en ligne le fichier NERE.

5.7.1 Diagnostic

Points forts :

- Exploitation de toutes les sources possibles d'enregistrement de création d'entreprises ;
- Existence d'un partenariat avec d'autres institutions gérant des bases de données sur les entreprises ;
- Existence d'un Comité technique de mise à jour ;
- Mise à jour régulière du fichier.

Point faible :

- Fichier non disponible en ligne.

5.7.2 Améliorations à apporter

A court terme :

- Améliorer les procédures de modifications et radiations des entreprises.

A moyen terme :

- Mettre le fichier NERE en ligne.

6 CONCLUSIONS DU DIAGNOSTIC DU SIME BURKINABE

6.1 Constats

6.1.1 Organisation du système d'information sur le marché de l'emploi

Plusieurs organismes et organisations de l'Etat sont impliqués, chacun en ce qui concerne son domaine d'intervention, dans la collecte de données nécessaires pour l'analyse et le suivi du marché de l'emploi.

6.1.2 Principales méthodes de collecte de données

Les données sur l'emploi et la formation proviennent actuellement de trois sources principales :

- les enquêtes périodiques, y compris les recensements ;
- la législation et la réglementation du travail ;
- les registres et fichiers administratifs.

Le système actuel d'information sur le marché de l'emploi est caractérisé par :

6.1.3 Existence d'un organe central

L'existence d'une structure fonctionnelle, l'ONEF, ayant pour vocation principale la centralisation, le traitement et l'analyse de l'ensemble d'informations sur le marché de l'emploi.

6.1.4 Manque de données fiables et à jour

- Une couverture insuffisante même au sein de la fonction publique, certaines institutions (par exemple la fonction publique territoriale, la fonction publique parlementaire, etc.) ne donnant lieu à aucune observation régulière et systématique.
- Le système demeure en majorité centré sur l'emploi salarié, alors que celui-ci reste minoritaire et qu'il manifeste une capacité de croissance modeste. D'autre part, il s'agit d'informations essentiellement quantitatives assez globales, hormis le cas des recensements et enquêtes lourdes.
- Les informations existantes sur le secteur informel sont partielles, anciennes et progressivement déconnectées par rapport à des besoins qui s'affinent.
- L'information sur le secteur rural, qui représente plus de 80% de la population, demeure fondamentalement marginale et limitée.
- Le système aboutit donc à un ensemble de données hétérogènes et peu opérationnelles, y compris pour l'emploi salarié.
- Le pays ne dispose pas actuellement de données fiables et à jour sur l'emploi dans les secteurs formel et informel et sur les revenus et les dépenses des ménages. Il en est de même des besoins des entreprises en personnel qualifié.

Parmi les principales causes de cette situation, on peut relever les faiblesses des différentes sources.

6.1.5 Faiblesses des sources de données

Parmi les plus importantes nous pouvons citer :

- Capacités et moyens limités d'assurer de façon efficace, régulière et en temps opportun la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion d'une IME pertinente et fiable.
- Ressources inadaptées pour les programmes statistiques et les autres activités visant à générer l'IME.
- Mauvaise/incomplète couverture du domaine.

- Incapacité à combiner l'information provenant de différentes sources et, en particulier incapacité à intégrer les exercices de collecte de données sur l'économie informelle dans le cadre national.
- Non-maîtrise des taux de couverture de nombreuses sources.
- Duplications d'informations qui ne peuvent pas pour autant servir de recoupements, les concepts et les définitions étant différents.
- Diffusion de données déficientes.
- Exploitation de données rendue difficile par la forme de publication.
- Informations disponibles n'ayant pas toute l'efficacité possible dans la mesure où leur diffusion est déficiente. En effet, de nombreuses informations sont en réalité disponibles mais ne sont pas publiées et transmises automatiquement ; leur diffusion suppose qu'elles sont demandées.
- Absence d'analyse approfondie de l'information recueillie afin qu'elle satisfasse les besoins des décideurs.
- Absence d'une culture de l'utilisation de l'information.

6.1.6 Manque de coordination

- Absence de mécanismes de coordination entre les producteurs de données.
- Incapacité des producteurs de données à conjuguer leurs efforts ou à partager l'information.
- Absence d'un cadre de concertation entre les producteurs et les utilisateurs potentiels des données.
- Incapacité des utilisateurs de données à définir clairement leurs besoins et à les soumettre aux producteurs d'IME.
- Faiblesse des mécanismes structurels devant établir le lien entre pratique en matière de politique et l'évolution du marché de l'emploi.

Le tableau 1 ci-dessous résume l'ensemble des améliorations à apporter au SIME burkinabè à court et à moyen termes tandis qu'un planning indicatif est indiqué en Annexe 6.

TABLEAU 1. Tableau synoptique des améliorations à apporter au SIME

Organisme	A court terme	A moyen terme
Observatoire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF)	<ul style="list-style-type: none"> • L'affectation par l'INSD d'un ingénieur statisticien-économiste ; • La préparation d'un rapport technique ; • Le transfert de la réalisation des enquêtes nationales d'envergure à l'INSD ; • L'instauration d'un bulletin trimestriel du marché de l'emploi ; • L'élargissement du contenu du rapport annuel à des aspects non abordés ; • La mise en place d'un mécanisme institutionnel conférant à l'ONEF le mandat de coordonner la collecte, le traitement, l'analyse et la publication de l'information sur le marché de l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • La réalisation du suivi et de l'évaluation de la politique nationale de l'emploi.
Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)	<ul style="list-style-type: none"> • La production de données sur les placements ; • Une démarche auprès du patronat pour discuter : <ul style="list-style-type: none"> ✓ de la possibilité que pour tout recrutement la carte de demandeur d'emploi de l'ANPE soit exigée; ✓ de la possibilité que toute offre d'emploi soit automatiquement déclarée à l'ANPE. 	<ul style="list-style-type: none"> • La création de bases de données régionales des demandeurs d'emploi.
Direction de la Statistique, de l'Informatique et de la Prospective (DSIP) du MTSS	<ul style="list-style-type: none"> • Adopter la nouvelle méthodologie de collecte ; • Acquérir un équipement informatique pour le Service de la Statistique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une base de données.
Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser la base de données pour la production de l'emploi dans le secteur formel ; • Fournir les statistiques sur l'emploi dans le secteur formel suivant un cahier des charges. 	
Direction des Services Informatiques (DSI) du MFPRE	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre rapidement en place la réforme du SIGASPE en cours ; • Permettre l'accès au SIGASPE au Service des Etudes Statistiques de la DEP ; • Installer au Service des Etudes Statistiques de la DEP un module lui permettant d'extraire directement des données du SIGASPE. 	

Organisme	A court terme	A moyen terme
Direction des Etudes et de la Planification (DEP) du MFPRE	<ul style="list-style-type: none"> • Accélérer l'accès au SIGASPE ; • Accélérer la mise en place du serveur et du module d'extraction de données par le PNUD ; • Organiser le travail du Service des Etudes Statistiques ; • Elaborer un annuaire sur l'emploi dans la fonction publique de l'Etat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elargir l'annuaire à l'ensemble des activités du MFPRE.
Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD)	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un recensement industriel et commercial ; • Constituer un fichier national des entreprises ; • Analyser l'importante masse de données issues de la série des enquêtes auprès des ménages ; • Réaliser, une enquête sur l'emploi et le secteur informel couvrant tout le territoire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser chaque année une enquête auprès des entreprises incluant un volet emploi ; • Réaliser périodiquement, à la même période de l'année, une enquête auprès des ménages ayant un volet sur l'emploi.
Direction Générale des Impôts (DGI)	<ul style="list-style-type: none"> • Traiter les données relatives aux unités économiques imposées au régime réel simplifié ainsi que celles imposées au régime de base détenues par les Centres des Impôts 	
Direction Générale du Développement des Collectivités Locales (DGDCL)	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement de la Direction des Statistiques Locales et de la Documentation par l'affectation d'un ingénieur de la statistique ; • Dotation à la DSLD par le projet ARC-SSN d'un poste de travail informatique complet (micro-ordinateur, onduleur, imprimante) ; • Un appui technique par le projet ARC-SSN à la DAPCEL et le DSLD dans l'exploitation des budgets des collectivités territoriales afin de produire les premières statistiques sur les emplois locaux et initier un système de collecte de données. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apporter un appui technique à la DSLD, la DAPCEL et aux autres directions du MATD dans la mise en place d'un véritable système d'information devant permettre de remonter les informations sur le personnel et les activités des collectivités locales ; • Lancer une publication annuelle rassemblant toutes informations collectées sur les collectivités territoriales.
Assemblée Nationale	<ul style="list-style-type: none"> • Lettre par l'autorité compétente au Président de l'Assemblée. 	<ul style="list-style-type: none"> • Production de données sur la fonction publique parlementaire.
Chambre de Commerce et de l'Industrie	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les procédures de modifications et radiations des entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre le fichier NERE en ligne.

7 STRATEGIES EN VUE DE SURMONTER CES OBSTACLES

La stratégie définie ici vise à mettre en place un SIME répondant aux quatre critères de pertinence, d'efficacité, de performance et de pérennité.

Dans ce cadre, le Gouvernement doit mettre l'accent sur le renforcement des capacités du système. Il doit concentrer ses efforts sur les axes ci-dessous qui doivent sous-tendre son plan d'actions.

7.1 Plaidoyer pour l'amélioration du système d'information sur le marché de l'emploi

Il est primordial d'apporter un soutien politique et institutionnel. Celui-ci est nécessaire pour mettre en place et maintenir un système d'information crédible sur le marché de l'emploi.

L'expérience des systèmes d'information réussis sur le marché de l'emploi montre qu'une combinaison d'un soutien politique ferme et de la participation des partenaires sociaux est nécessaire pour produire une IME pertinente et à jour pour orienter le processus de formulation, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques et programmes d'emploi. Tant que les institutions existantes soutiendront et reconnaîtront l'importance de l'IME, il sera plus facile d'établir des relations positives entre producteurs et utilisateurs de données, et de formuler des politiques et programmes qui prennent en compte les besoins du marché de l'emploi.

Le plaidoyer comprend l'organisation d'ateliers de sensibilisation regroupant les hautes autorités de l'Etat, les décideurs, les principales parties prenantes, les représentants de haut niveau des ministères concernés, les représentants des milieux académiques, mais également les bailleurs de fonds et les médias. Il est primordial qu'au cours de ces ateliers, des documents techniques de fond soient présentés sur les objectifs assignés au SIME, l'utilité de l'information sur le marché de l'emploi, etc.

7.2 Mise en place de mécanismes institutionnels/foras nationaux appropriés pour gérer l'IME

La stratégie en vue de mettre en place des mécanismes efficaces pour l'évaluation de l'utilité de l'IME et de garantir une circulation fluide, complète et systématique de l'information entre les producteurs et les utilisateurs de données consiste à adopter **un système coordonné de collecte et de diffusion des données au sein du gouvernement**. A la tête du SIME se trouverait un Comité de pilotage de l'information sur le marché de l'emploi.

Les principales fonctions d'un tel comité sont indiquées ci-après :

- coordonner les activités au sein du SIME ;
- générer l'information et effectuer des analyses de nature à appuyer la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et programmes de création d'emplois productifs et de réduction de la pauvreté ;
- entreprendre la formulation des politiques relatives au marché de l'emploi ; et
- assurer le suivi et la supervision de la mise en œuvre des programmes relatifs au marché de l'emploi.

En mettant en place un tel comité, il faut envisager la mise sur pied de sous-comités techniques chargés d'analyser, interpréter et diffuser les types spécifiques d'IME. Ces sous-comités pourraient comprendre des statisticiens et des non-statisticiens issus de chacun des ministères particulièrement intéressés par l'information produite. Cette combinaison d'individus ayant des intérêts différents et issus de différents milieux permettra d'obtenir de meilleurs résultats et contribuera à la mise en place d'une culture de l'utilisation et du partage de l'information.

Cette approche coordonnée doit être basée sur l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF). Celui-ci devra être :

- L'organe central du SIME, car ayant déjà pour vocation principale la **centralisation, le traitement et l'analyse de l'ensemble d'informations sur le marché de l'emploi**.
- Responsable de la **coordination** du SIME.
- Responsable, entre autres fonctions, de l'**évaluation des implications de l'IME dans les politiques économiques et sociales du pays**.
- Responsable du **suivi et de l'évaluation de la politique nationale de l'emploi**
- Chargé de la **diffusion des résultats** dans des foras appropriés tant au niveau national, que régional et local.

7.3 Partenariats en matière de production d'IME

La coordination entre la production et l'utilisation de l'IME, **ainsi que la participation des partenaires sociaux**, constituent une condition préalable de succès de toute initiative visant à mettre en place un système d'information sur le marché de l'emploi efficace et pleinement opérationnel. D'une manière générale, les institutions peuvent toujours tirer parti des réseaux pour la production et l'utilisation de l'information, y compris la gestion des bases de données et les mécanismes de création d'une centrale des données. Des réseaux reliant les producteurs et les utilisateurs de données devront être développés et appuyés par des mécanismes institutionnels. Au nombre des facteurs à prendre en compte pendant la mise au point de ces mécanismes figurent :

- la structure institutionnelle existante ;
- **la disponibilité et le contrôle des ressources** ; ainsi que
- la mesure dans laquelle le suivi nécessite des informations qui ne sont pas déjà produites de façon régulière (ni par le système administratif ni par l'INSD).

Par ailleurs, la participation des partenaires sociaux contribuerait à asseoir une culture de responsabilité conjointe qui favorise l'engagement à long terme à résoudre les problèmes et, ce qui est plus important, assure une meilleure harmonisation des politiques et programmes de main-d'œuvre. La capacité à identifier les différentes parties prenantes, une coopération plus étroite et le réseautage entre l'ONEF, les ministères chargés du travail et de l'emploi et les autres producteurs et utilisateurs d'IME, ainsi que la mise en commun de leurs expériences et ressources, constituent des recettes qui peuvent se traduire par un enrichissement mutuel au sein du système d'information sur le marché de l'emploi du pays et, ce qui est plus important, renforcer les efforts/actions à tous les niveaux.

L'autre forme de partenariat et de collaboration devrait intervenir entre les institutions de recherche, les institutions d'enseignement supérieur et les services publics responsables de la production de l'IME et ceux chargés de la planification et de la mise en œuvre des politiques et programmes de développement des ressources humaines. Elle pourrait être renforcée en veillant à ce que les chercheurs des institutions d'enseignement supérieur présentent les résultats de leurs travaux de recherche au cours de conférences et séminaires parrainés par l'un des autres partenaires.

Il serait également important d'identifier plusieurs types d'utilisation possibles de l'information. Il pourrait s'avérer nécessaire de combiner les données statistiques diffusées par le système d'information sur le marché de l'emploi avec les données désagrégées (qualitatives ou quantitatives) provenant d'autres sources et ensuite faire des analyses approfondies, en vue de satisfaire les besoins des différents utilisateurs.

Divers types de publications et formats de diffusion pourraient être utilisés pour présenter les résultats d'un système d'information sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, il pourrait s'avérer nécessaire de concevoir des systèmes intégrés qui facilitent le transfert des données brutes ou leur partage entre les différents partenaires. Cette approche présente le double avantage de permettre l'interprétation et l'analyse des données brutes d'une manière qui prenne en compte les besoins des différents utilisateurs et, ce qui est plus important, d'identifier les informations manquantes à recueillir.

7.4 Amélioration de l'utilisation des fichiers administratifs

Les registres et fichiers administratifs contiennent une mine d'informations qui sont souvent sous-utilisées.

Les données administratives sont les **sous-produits** des fonctions administratives d'un organisme donné, par exemple, un département ministériel. En assumant ces fonctions, souvent dans le cadre d'une série de mesures législatives ou réglementaires, une organisation enregistre, en général, nombre d'informations requises par le processus administratif. Ces informations peuvent porter sur des événements ou des transactions (systèmes axés sur les événements) ou des personnes et des organisations. Elles peuvent faire l'objet d'un traitement et être présentées sous forme de tableaux statistiques. Ces statistiques sont contenues dans divers registres concernant les populations, les entreprises, les événements, les transactions, etc.

Il y a toutefois lieu d'établir une distinction entre les statistiques compilées de cette manière et les données collectées directement dans le cadre d'un recensement ou d'une enquête statistique.

Réduire le poids des enquêtes statistiques sur les individus et les entreprises appelés à y répondre constitue l'un des facteurs qui militent en faveur d'une plus grande utilisation des sources administratives à des fins statistiques.

7.5 Utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) pourrait contribuer à améliorer la disponibilité et l'utilité de l'IME pour une planification efficace de la main-d'œuvre et de l'emploi. En ce qui concerne la manipulation et l'analyse de l'information, l'automatisation permet d'avoir accès aux sources de données administratives qui n'étaient pas disponibles auparavant. En outre, les logiciels plus sophistiqués, en particulier les bases de données relationnelles, permettent de combiner et d'analyser de nombreuses sources de données d'une façon qui n'était pas possible par le passé.

Par ailleurs, les technologies de l'information et des communications facilitent la mise à jour des bases de données automatisées, au fur et à mesure de la disponibilité de nouvelles informations. De nos jours, la production et la diffusion des produits de l'IME sont devenues plus rapides que par le passé, grâce à l'Internet par exemple. En outre, l'utilisation des nouvelles technologies de communication permet aujourd'hui d'améliorer les méthodes de collecte de données.

Cependant, l'utilisation d'ordinateurs ne constitue pas en soi le gage de l'efficacité d'un système d'information sur le marché de l'emploi. L'introduction de systèmes informatisés ne permet pas de résoudre automatiquement les problèmes tels que les réponses biaisées ou erronées lors des enquêtes, l'absence de coordination entre les producteurs et utilisateurs de données, les sources de données incomparables, et les contraintes liées aux ressources financières.

7.6 Création de bases de données

Bien que la création de bases de données ne soit pas nécessairement un fait nouveau, il faudrait développer au sein de l'ONEF des bases de données qui rassemblent l'information sur les différents indicateurs du marché de l'emploi. Cette information, qui pourra être à la fois quantitative et qualitative, proviendrait de différentes sources et serait produite par différents producteurs.

Il convient toutefois de souligner que, si les bases de données sont importantes pour fournir des données chronologiques nécessaires au suivi des tendances du marché de l'emploi, elles peuvent s'avérer insuffisantes pour aider les décideurs à faire face aux situations imprévues à court terme. **Elles doivent être complétées par des enquêtes ad hoc, la recherche ou par d'autres exercices de collecte de données** qui portent sur des sources de données moins connues sur des informations spéciales qui ne sont ni recueillies ni disponibles généralement dans les bases de données.

7.7 Collecte urgente de données

Il est indispensable de réaliser, dans les meilleurs délais possibles, les opérations de collecte de données suivantes :

- Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel ;
- Enquête nationale sur les revenus et les dépenses des ménages ;
- recensement industriel et commercial devant déboucher sur la création d'un fichier national des entreprises ;
- Enquête auprès des entreprises avec un volet sur l'emploi et les besoins en personnel qualifié.

8 ANNEXES

8.1 ANNEXE 1. LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

SECRETARIAT PERMANENT DU CONSEIL NATIONAL DE LA STATISTIQUE

Dieudonné VEBAMABA, Secrétaire Permanent par intérim
 Alain BRILLEAU, Chef de File de l'Assistance Technique, Projet ARC – SSN
 Arouna NJOYA, Assistant Technique multisectoriel, Projet ARC- SSN
 Lazoumou KADEBA, Assistant Technique Informaticien, Projet ARC-SSN

DELEGATION DE LA COMMISSION EUROPEENNE

Madame Stéphanie BAUD, Chargée de Programme Secteurs Sociaux

MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI

Observatoire National de l'emploi et de la Formation Professionnelle

Lanssané OUEDRAOGO, Directeur

Agence Nationale Pour L'emploi

Oussaini KONATE, Directeur de l'Emploi
 Yabre SANOUIDI, Chef de Service des Programmes d'Emploi
 Xavier BATIONO, Chef de Service des Etudes et des Statistiques

Direction Générale des Stratégies et Politiques d'Emploi

Frédéric KABORE, Directeur Général
 Idrissa OUEDRAOGO, Directeur des Statistiques, de la Prospective et du Suivi des Emplois
 Christian DARANKOUM, Cadre

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Secrétariat Général

Madame Somkinda TRAORE, Magistrate, Secrétaire Générale du Ministère

Direction de la Statistique de l'Informatique et de la Prospective

Théophile DIMTOUNDA, Directeur
 Salfo OUEDRAOGO, Adjoint Technique de la Statistique Stagiaire
 Labasse DELGALI, Agent Technique de la Statistique

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

Boukary NIYA, Directeur de la Statistique et de l'Informatique
 Hamado GUINDE, Chef de Service de la Statistique
 Etienne PITROIPA, Chef de Service Informatique

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ETAT

Direction des Etudes et de la Planification

Jacques Sosthène DINGARA, Directeur
 Seydou SAWADOGO, Chef de Service des Etudes Statistiques

Direction des Services Informatiques

Isidore OUEDRAOGO, Directeur
Moumouni COULIBALY, Cadre

MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

Institut National de la Statistique et de la Démographie

Bamory OUATTARA, Directeur Général
Namaro YAGO Directeur des Etudes Economiques
Michel KONE, Directeur des Statistiques Générales

Direction Générale des Services Informatiques

Joachim OUEDRAOGO Chef de Service des Prestations Externes
Alain OUATTARA, Directeur des Etudes et des Applications

Direction Général du Trésor et de la Comptabilité Publique

Aziz OUEDRAOGO, Service des Entreprises et Etablissements Publics, Direction des Affaires Monétaires et Financières

Direction Générale des Impôts

Madame Céline YONABA/COULIBALY, Directrice des Grandes Entreprises

ASSEMBLEE NATIONALE

Paul YAMEOGO, Chef de Service du Personnel, Direction Administrative et Financière

MINISTERE DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE ET DE LA DECENTRALISATION

Idrissa SAVADOGO, Directeur des Agents Publics des Collectivités et des Elus Locaux
Mamadou TRAORE, Directeur des Statistiques Locales et de la Documentation

MINISTERE DU COMMERCE DE L'INDUSTRIE ET DE L'ARTISANAT

Chambre de Commerce, d'Industrie et de l'Artisanat du Burkina Faso

Roland Olivier KYEDREBEOGO, Administrateur du Fichier National des Entreprises et des Regroupements des Entreprises (Fichier NERE)
Issa OUATTARA, Economiste, Point Focal du Système Statistique National

PROJETS D'APPUI AUX STATISTIQUES

Projet de Coopération INSD/SCB

Jean-Pierre NTEZIMANA, Chef de file
Birgitta EBERG, Consultant, Statistiques Sociales

Projet de Développement du Système Statistique National (PD-SSN)

Tioro SABO, Coordonnateur

8.2 ANNEXE 2. PERSONNES AYANT PRIS PART A LA REUNION DE DEBRIEFING DE LA MISSION

N°	Noms et prénoms	Fonction et structure	Contacts
01	SABO Tioro	Coordonnateur/PDSSN	50304678 pdssn1-ugp@yahoo.fr
02	KAGAMBEGA Athanase	AT/Education/ARC-SSN	70288064 akagambega@yahoo.fr
03	OUEDRAOGO P. Robert-Mathieu	AT/INSD/ARC-SSN	70237171 probertmoued@yahoo.fr
04	GUENDE Hamado	Chef de service statistique CNSS	50304961 hguende@yahoo.com
05	OUEDRAOGO Lassané	ONEF	50300471/76610200 llassane@yahoo.fr
06	DOAMBA J. Edouard	DR/INSD/Est	40771181 doambafr@yahoo.fr
07	BRILLEAU Alain	AT/SP-CNS/ARC-SSN	50324140 abrilleau@yahoo.fr
08	VEBAMBA Dieudonné	SP pi/SP-CNS	50324361 vebamba@yahoo.fr
09	KONE Michel	Directeur DSG/INS	konemichel1@yahoo.fr
10	EDBERG Birgitta	Projet de coopération INSD/SCB (Statistique Suède)	birgitta.edberg@scb.se
11	KANTIONO Christine	Assistante de Programme/DGCOOP	76436768 christkant@yahoo.fr
12	OUEDRAOGO Salfo	Statisticien DSIP/MTSS	70052745 asalfo05@yahoo.fr
13	SAVADOGO Seydou	Statisticien DEP/MFPRE	savase2002@yahoo.fr
14	Abel NKOUNGOUROU EBONGUE	Consultant Projet ARC-SSN	B.P 1556 Yaoundé +237 99720944 +237 22048661 abel_ebongue@yahoo.fr
15	NJOYA Arouna	AT multisectoriel/ARC-SSN	50324393 njoyarouna@yahoo.fr

8.3 ANNEXE 3. NOTE SUR L'ESTIMATION DES EMPLOIS OCCUPES

Les emplois occupés sont composés, suivant le secteur institutionnel, de :

1. L'emploi dans le secteur public ;
2. L'emploi dans le secteur parapublic ;
3. L'emploi dans le secteur privé formel ;
4. L'emploi dans le secteur informel.

8.3.1 L'emploi dans le secteur public

Le secteur public est formé de la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale, la fonction publique parlementaire et des établissements publics de l'Etat (EPE).

8.3.1.1 La fonction publique de l'Etat

Les données sur la fonction publique de l'Etat devront provenir du MFPRE et notamment du Service des Etudes Statistiques de la DEP. En attendant la mise en place des réformes du système en cours qui permettront de sortir des données historiques, les différentes requêtes peuvent être soumises début janvier de chaque année. Les informations à fournir et les formats des tableaux devront être définis dans le cadre de l'assistance que le projet ARC-SSN devra apporter à DEP/MFPRE et prendront en compte les besoins du MFPRE et ceux de l'ONEF et les autres utilisateurs.

8.3.1.2 La fonction publique territoriale

Les données sur la fonction publique territoriale seront de la responsabilité de la Direction Générale du Développement des Collectivités Locales (DGDCL), notamment de sa Direction des Statistiques Locales et de la Documentation (DSLDD). Les informations à fournir et les formats des tableaux devront être définis dans le cadre de l'assistance que le projet ARC-SSN devra apporter à DGDCL et prendront en compte les besoins du MATD et ceux de l'ONEF et les autres utilisateurs.

8.3.1.3 La fonction publique parlementaire

Ces données proviendraient de la DAF de l'Assemblée Nationale. Avec le système de gestion mis en place, il ne devrait pas y avoir de problèmes pour extraire les données. Il est toutefois indispensable que la démarche administrative soit faite dès que possible. Sur les aspects techniques, l'Assistant technique du projet ARC-SSN pourra apporter un appui.

8.3.1.4 Les établissements publics de l'Etat

Comme dit plus haut, les établissements publics de l'état déclarent leur personnel à la CNSS. Pour obtenir les données sur le personnel des EPE, il suffira de faire une sélection sur le statut juridique pour obtenir l'ensemble des EPE. Toutes les requêtes sont alors appliquées sur ce fichier.

8.3.1.5 Emploi dans le secteur parapublic

Le secteur parapublic est composé de l'ensemble des entreprises publiques ou sociétés d'Etat. Ces entreprises sont toutes affiliées à la CNSS. Ainsi, comme pour les établissements publics de l'Etat, pour obtenir les données sur le personnel des sociétés d'Etat, il suffira de faire une sélection sur le statut juridique pour obtenir l'ensemble des sociétés d'Etat et y appliquer toutes les requêtes.

8.3.2 L'emploi dans le secteur privé formel

Le secteur privé formel est défini ici comme l'ensemble des entreprises de statut juridique "entreprise privée" considérées comme en activité dans le fichier de la CNSS. On peut donc définir une table spécifique "entreprises privées formelles" par l'exécution d'une requête-sélection basée sur le statut juridique et le code d'activité.

8.3.3 L'emploi dans le secteur informel

L'emploi informel comprend l'emploi informel en milieu rural, notamment dans l'agriculture, et l'emploi informel en milieu urbain, essentiellement non agricole.

L'agriculture du pays est essentiellement une agriculture de subsistance. De ce fait, on peut assimiler l'emploi informel dans l'agriculture au nombre de petits agriculteurs. Cet effectif est estimé annuellement par la Direction des Statistiques Agricoles dans le cadre de l'Enquête agricole annuelle.

Le grand problème demeure l'emploi informel non agricole, essentiellement urbain. Nous pensons que ces emplois peuvent être estimés par l'effectif des unités économiques soumises à l'impôt de base. Un dépouillement auprès des centres des impôts pourrait permettre d'obtenir des statistiques sur l'emploi dans le sous-secteur des emplois informels urbains.

8.4 ANNEXE 4 LE BULLETIN TRIMESTRIEL D'INFORMATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Un bulletin semestriel de toutes les informations pertinentes sur le marché de l'emploi doit être compilé, sous forme de résumé des résultats importants provenant de différentes sources. En principe, cette publication doit reposer sur les statistiques courantes, à caractère conjoncturel. Elle ne doit contenir aucune statistique volatile importante et de grande qualité (notamment les taux de chômage) qu'il faudrait plutôt prendre en compte dans l'analyse situationnelle annuelle. Les commentaires textuels dans cette publication de grande portée doivent cibler à la fois le grand public, les analystes de la main-d'œuvre et les analystes de politiques.

Une liste non exhaustive des thèmes qui peuvent être pris en compte dans le bulletin est présentée ci-dessous.

Données économiques

Indices des prix à la consommation (IPC)
Indices de la production industrielle (IPI)

Demande de main-d'œuvre

Nombre de possibilités d'emploi (offres d'emploi privés et publics)
Projections de possibilité d'emploi

Offre de main-d'œuvre

Nombre de demandeurs d'emploi
Nombre de demandeurs d'emploi par emploi précédent (profession et expérience)
Nombre de demandeurs d'emploi par préférence d'emploi (profession)

Indicateurs des corrélations entre la demande et l'offre de main-d'œuvre

Nombre de demandeurs d'emploi placés
Nombre de contrats de travail signés

La sécurité au travail

Nombre d'accidents de travail suivant la nature

Départs à la retraite

Nombre de départs à la retraite (public et privé formel)

Dialogue social

Nombre de conflits résolus/non résolus, c'est-à-dire les grèves et arrêts de travail
Nombre d'accords de convention collective
Nombre d'accords de reconnaissance

Toutes ces catégories de statistiques doivent être ventilées, comme il convient, par domaine d'activité, profession, statut dans l'emploi et niveau d'instruction ; ou par zone géographique, sexe et âge.

Immigration

Nombre de personnes qui ont obtenu un visa/permis de travail par durée, emploi (profession) et sexe, niveau d'instruction, pays.

8.5 ANNEXE 5. ANALYSE SITUATIONNELLE ANNUELLE

L'**analyse situationnelle annuelle** peut être définie comme une description complète du marché national (ou sous-national) du travail dans le contexte économique d'un pays donné.

Le rapport fournit une série détaillée de statistiques finales par sources de données. Il comprend une analyse détaillée des résultats, des graphiques et/ou diagrammes, ainsi qu'une brève description des méthodologies de la collecte des données. Il est également utile de produire un résumé analytique présentant les points saillants des principales caractéristiques pour les décideurs et les médias.

Nous proposons ci-dessous une liste non exhaustive des thèmes qui peuvent être pris en compte dans l'analyse situationnelle annuelle au Burkina Faso. Toutes ces catégories de statistiques doivent être ventilées, le cas échéant, par domaine d'activité, profession, statut dans l'emploi et niveau d'instruction ; ou par zone géographique, zone urbaine/rurale, sexe et âge.

Section 1 : Généralités

- Présentation du pays
- Indicateurs de pauvreté

Section 2 : Statistiques économiques

- Tendances économiques au niveau macro indiquant la croissance projetée des différents secteurs (y compris le secteur informel), désagrégées par région ;
- indices des prix à la consommation (nationaux, régionaux) ;
- résumé de la balance des paiements ;
- résumé des opérations budgétaires de l'Etat.

Section 3 : Données démographiques

- Projections de :
 - la distribution de la population par région et province ;
 - les densités de la population par province ;
 - la population par zone (urbaine et rurale) ;
 - la population urbaine par centre urbain ;
 - le ratio hommes/femmes par âge ;
 - la population par groupe d'âge et sexe.
- Tendances de la migration

Section 4 : Données relatives à l'éducation et à la formation au niveau national et par région

- Taux d'alphabétisation par sexe, âge, zone urbaine/rurale ;
- niveaux d'instruction par qualification et sexe ;
- nombre d'écoles primaires, secondaires, techniques et professionnelles (y compris l'école d'infirmiers) par type d'école (publique/privée) ;
- taux de scolarisation par sexe et type d'école ;
- taux de scolarisation par sexe dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur ;
- effectifs achevant chaque niveau par âge et sexe et en tant que proportion des inscrits ;
- enseignants dans les écoles primaires par type et district ;
- enseignants dans les écoles secondaires par type et district ;
- taux d'abandon dans l'enseignement primaire par niveau ;

- résultats des examens au niveau du Brevet d'Etudes du Premier Cycle du second degré (BEPC) et au-delà ;
- taux d'accès et de réussite à l'examen final dans l'enseignement technique et professionnel ;
- nombre de diplômés sortant des institutions techniques et professionnelles ;
- dépenses publiques consacrées à l'éducation ;

(Dans la mesure du possible, présenter l'évolution au cours des trois dernières années).

Section 5 : Coûts et financement du système de formation

- Coûts unitaires de la formation formelle assurée à tous les niveaux, par le secteur public, les institutions privées et le secteur privé (intra-muros) ;
- analyse de coûts pour les coûts d'investissement, les autres coûts fixes (assurance, intérêts/coûts d'opportunité calculés), les coûts variables/dépenses renouvelables par secteur et région ;
- revenu réel ou potentiel découlant des activités génératrices de revenu (formation et production) dans les institutions publiques et privées.

Section 6 : Données relatives à l'emploi et à l'information sur le marché de l'emploi

- Taille de la population active par sexe et âge, ainsi que sa croissance projetée, globale et par secteur ;
- effectifs de tous les groupes de travailleurs migrants, et origines de ceux-ci par région ;
- indicateurs de la participation aux activités économiques (taux d'activités par âge, sexe et région, zone urbaine et rurale).

Emploi

- Emploi par secteur par région ;
- emploi par secteur moderne et informel, et sa croissance projetée ;
- emploi par branche/secteur d'activité, type d'emploi et sexe ;
- emploi par branche/secteur, région et sexe ;
- emploi par branche/secteur, niveau d'instruction et sexe ;
- indicateurs d'emploi par groupe d'âge et sexe, par secteur et branches d'activité, désagrégés par région ;
- nombre moyen d'heures travaillées par semaine par domaine d'activité, emploi et sexe.

Salaires et revenus

- Revenus mensuels moyens par domaine d'activité, sexe, emploi et région.

Chômage et sous-emploi

- Projections d'emploi par domaine d'activité et profession ;
- nombre de personnes au chômage par niveau d'instruction, sexe et âge, région, zone urbaine/rurale ;
- indicateurs de chômage et de sous-emploi par groupe d'âge et sexe, par secteur et niveaux d'études, désagrégés par région et zone urbaine/rurale ;
- niveaux de chômage des jeunes et sous-emploi par sexe, zone urbaine/rurale et région ;
- identification des besoins de formation par secteur.

Inactivité

- Caractéristiques de la population inactive par sexe, âge, zone urbaine/rurale, région ;
- taux d'inactivité.

Section 7 : Analyse des politiques relatives au marché de l'emploi

- Politiques relatives à la rémunération et aux avantages sociaux dans les secteurs public/privé ;
- investissements dans l'industrie et politiques de promotion publics et leurs impacts sur l'emploi et la demande compétences, par secteur et catégorie d'emploi ;
- politiques de libéralisation économique et d'ajustement structurel du marché de l'emploi ;
- politiques de promotion de l'évolution technologique et leur impact sur l'emploi, par catégorie et sexe ;
- politiques de création de l'emploi ;
- politiques de promotion de l'emploi des groupes spéciaux (femmes, élèves/étudiants qui abandonnent l'école, analphabètes, jeunes au chômage, minorités ethniques, personnes handicapées) ;
- tendances du marché de l'emploi et leurs impacts sur les demandes futures de compétences et de connaissances, ainsi que leurs incidences sur l'emploi des femmes.

Section 8 : Demande et offre de main-d'œuvre

Demande

- Nombre de possibilités d'emploi par niveau d'instruction, profession, expérience requise, domaine d'activité, sexe et région ;
- projections de possibilités d'emploi par profession, niveau d'instruction, sexe, domaine d'activité et région.

Offre

- Nombre de demandeurs d'emploi par sexe, âge, niveau d'instruction, préférence d'emploi (profession), emploi précédent (profession) et expérience, région ;
- nombre d'institutions d'éducation/formation par cours proposé ;
- nombre d'étudiants inscrits par cours, sexe et région ;
- résultats escomptés par sexe et titre de poste (profession), région.

Immigration

- Nombre de personnes qui ont obtenu un visa/permis de travail par durée, profession et sexe, niveau d'instruction, pays ;
- nombre de personnes qui ont obtenu un permis de résident permanent par durée, profession et sexe, niveau d'instruction, pays.

Indicateurs du rapport demande/offre de main-d'œuvre

- Nombre de demandeurs d'emploi placés par niveau d'instruction, profession, industrie, sexe et région ;
- Nombre de contrats signés.

Section 9 : Dialogue social

- Nombre d'organisations syndicales et d'employeurs par industrie ;
- nombre de conflits résolus/non résolus, c'est-à-dire les grèves et les arrêts de travail par industrie ;
- nombre d'accords de convention collective par domaine d'activité ;
- nombre d'accords de reconnaissance par domaine d'activité.

Section 10 : Sécurité sociale

- Nombre et caractéristiques des employés couverts par le régime ;
- nombre et caractéristiques des bénéficiaires ;
- indemnités versées.

Section 11 : Secteur informel

- Nombre estimatif d'emplois par type de commerce et d'activité (industrie) ;
- nombre estimatif d'emplois par sexe, type d'activité et région ;
- rémunération estimative moyenne par profession, sexe et type d'activité ;
- croissance projetée de l'emploi par type d'entreprises et activité (industrie).

A mesure que le système s'améliore, d'autres types de rapports pourront être envisagés.

