



Burkina faso

Ministère de la Jeunesse
et de l'Emploi

DOCUMENT D'ANALYSE

ONEF

Observatoire National
de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle

**Annuaire statistique du marché
de l'emploi- 2009**

Edition 2010

AVANT-PROPOS

Le Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi (MJE) a pour mission d'assurer la mise en œuvre et le suivi de la politique du Gouvernement en matière de jeunesse et d'emploi. La réalisation d'une telle vocation exige la définition d'actions de lutte et de promotion à l'endroit d'une jeunesse burkinabè qui fait, de plus en plus, face à la précarité ou au manque de l'emploi. La nécessité de disposer de données fiables aussi bien quantitatives que qualitatives se révèle donc importante et constitue la principale tâche à exécuter avant toute intervention du MJE.

C'est dans ce cadre que l'Observatoire National de L'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF) a été créé. Comme structure technique du Ministère, l'ONEF se veut une banque de données fiables et une sonnette d'alarme sur l'emploi, la formation professionnelle et la jeunesse. Pour lui, toute politique ou stratégie se voulant pertinente et rigoureuse se contraint donc à se fonder tant sur des données fiables d'exploitation que sur des résultats conséquents. Il se fait donc le devoir de mettre à la disposition du Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi et de toute autre structure ou acteur concerné, des statistiques moins contestables sur l'emploi, la formation professionnelle et la jeunesse ainsi que sur certains aspects relatifs à la promotion de l'emploi et de la jeunesse.

C'est dans ce cadre que l'ONEF met à votre disposition la synthèse analytique de son annuaire statistique édition 2010 qui traduit sous forme de données chiffrées l'essentiel des activités socio-économiques du Burkina Faso au cours de l'année 2009. De ce fait, cet annuaire constitue une description chiffrée du monde de l'emploi et de la formation professionnelle au Burkina Faso. Par rapport aux annuaires statistique de 2005 ; 2006 et 2007, 2008, il s'inscrit dans une logique de continuité devant le conduire vers des perfections avérées. C'est ainsi qu'il peut être perçu comme une version améliorée du rapport antérieur se traduisant par l'intégration de nouvelles thématiques qui mettent en exergue les différentes dynamiques issues de l'emploi et de la formation professionnelle dans un contexte socioéconomique burkinabè. Et au-delà des comparaisons nationales ou internationales que permet ce recueil, le perfectionnement des indicateurs de l'emploi constitue l'un de ses avantages.

Le présent rapport d'étude est organisé autour de six (06) chapitres qui sont les suivants :

- Chapitre I : Les demandes d'emploi enregistrées
- Chapitre II : Les offres d'emplois enregistrés
- Chapitre III : La formation professionnelle
- Chapitre IV : Les structures de financement
- Chapitre V : Les mouvements de jeunesse
- Chapitre VI : Le travail et la sécurité sociale

Ainsi, six chapitres seront détaillés en indicateurs statistiques présentés sous forme de tableaux et/ou de graphiques.

Certes, ce numéro constitue le fruit d'un effort de perfection consenti par l'ONEF. Toutefois, il reste convaincu que ce document comporte des lacunes et imperfections. Aussi accueillera-t-il volontiers toutes observations et critiques. Malgré tout, l'espoir reste nourri que ce document répondra aux attentes de ses utilisateurs et constituera un instrument d'amélioration de leur connaissance dans les domaines suscités.

L'ONEF réitère sa profonde gratitude aux services publics, parapublics et privés pour leur collaboration et leur contribution considérable à la réalisation de ce document. Puissent tous ceux qui ont d'une manière ou d'une autre, participé à l'élaboration de ce recueil se reconnaître à travers les remerciements que l'ONEF formule à leur endroit.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	2
LISTE DES TABLEAUX	5
LISTE DES GRAPHIQUES	5
METHODOLOGIE	6
CHAPITRE I : LES DEMANDES D'EMPLOIS ENREGISTRÉES	7
I.1. Demandeurs d'emploi selon la région.....	7
I.2. Demandeurs d'emploi selon la région et le sexe	8
I.3. Demandeurs d'emplois selon le niveau d'instruction	9
I.4. Demandeurs d'emplois selon la tranche d'âge	9
I.5. Demandeurs d'emplois selon la région et l'expérience.....	10
I.6. Demandeurs d'emplois selon le groupe de profession	11
CHAPITRE II : LES OFFRES D'EMPLOIS ENREGISTRÉS.....	14
II.1. Les offres d'emplois enregistrées par l'ANPE.....	14
II.1.1. Offres d'emplois enregistrées par l'ANPE selon la région	14
II.1.2. Offres d'emplois enregistrées par l'ANPE selon la nature de l'offre	16
II.2. Les offres d'emplois à la fonction publique	17
II.2.1. Les Recrutements de la fonction publique.....	17
II.2.2. Répartition des contractuels et des fonctionnaires par région et par sexe en 2009.....	19
CHAPITRE III: LA FORMATION PROFESSIONNELLE	20
III.1. Les formations classiques de l'ANPE	21
III.1.1. Répartition des formations selon le type et la filière de formation	21
III.1.2. Répartition des formés selon la région et le type de formation.....	22
III.2. Formation ANPE dans le cadre du Programme de formation aux métiers.....	23
CHAPITRE IV : LES STRUCTURES DE FINANCEMENT	25
IV.1. Répartition des projets financés et des montants accordés.....	25
IV.2. Emplois créés et consolidés par structures de financement	27
IV.3. Financement des projets par secteurs d'activités.....	28
IV.4. Intervention du fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage	29
IV.5. Les type de formation financée par le FAFPA.....	30
CHAPITRE V : LES MOUVEMENTS DE JEUNESSE	32
CHAPITRE VI : TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	34
VI.1. Statistiques du travail.....	34
VI.1.2. Risques professionnels et démographie des établissements	36
VI.2. Statistiques de sécurité sociale	37
TABLEAU RECAPITULATIF DES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHE DE L'EMPLOI.....	41
EQUIPE DE REDACTION ET STRUCTURES IMPLIQUEES	42

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Répartition de l'offre et de la demande d'emploi selon la région enregistrée par l'ANPE en 2009	14
Tableau 2: Répartition des candidats aux concours directs par Ministère en 2009.....	18
Tableau 3 : Répartition des contractuels et des fonctionnaires par région et par sexe en 2008	19
Source : Direction de recrutement de la Fonction Publique et de la Reforme de l'Etat	19
Tableau 4: répartition des apprenants par type de formation et sexe en 2009.....	21
Tableau 5 : Répartition des formés par région et par type de formation en 2009.....	23
Tableau 6 : Répartition des formés au programme de formation aux métiers par région en 2009	24
Tableau 7 : Effectif et montant total accordé des projets financés par région en 2009	26
Tableau 8 : Répartition des emplois créés et consolidés par les structures de financement en 2009	27
Tableau 9 : Répartition des projets financés par le FAPE, FONA-DR, FASI, FAIJ selon le secteur d'activité économique en 2009	29
Tableau 10: Répartition des associations de jeunesse selon la région en 2009	32
Tableau 11 : Effectif des déclarations d'embauche et de licenciement des nationaux en 2009 par région	34
Tableau 12 : Mouvement des travailleurs notifiés aux inspections du travail en 2009	35
Tableau 13 : Répartition des conflits individuels et collectifs enregistrés en 2009 par région	35
Tableau 14 : Situation des risques professionnels en 2009 par région	36
Tableau 15 : Situation des employeurs immatriculés a la CNSS par statut et la forme juridique en 2009.....	38
Tableau 16: Situation des nouveaux employeurs en 2009 par régime	38
Tableau 17: Situation des nouveaux travailleurs immatriculés en 2009 par secteur d'activité et par sexe	39
Tableau 18 : Répartition des pensionnés selon le type de pension.....	39
Tableau 19 : Répartition des travailleurs immatriculés à la CNSS selon l'âge et le sexe au 31/12/2009.....	40

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1: Répartition des demandeurs d'emploi par région en 2009.....	8
Graphique 2: Répartition des demandeurs d'emploi par région et par sexe en 2009.....	8
Graphique 3: Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau d'instruction en 2009	9
Graphique 4: Répartition des demandeurs d'emploi selon la tranche d'âge en 2009	10
Graphique 5: Répartition des demandeurs d'emploi par région et selon l'expérience en 2009.....	10
Graphique 6: Répartition des demandeurs d'emploi selon le groupe de profession en 2009	13
Graphique 7: Répartition des offres d'emploi par région en 2009.....	16
Graphique 8: Répartition des offres d'emploi par région et par la nature de l'offre en 2009	17
Graphique 9: Répartition des contractuels et des fonctionnaires au Burkina Faso en 2009	19
Graphique 10 : Répartition des apprenants selon le type de formation en 2009.....	21
Graphique 11 : Répartition des formés selon la filière de formation en 2009	22
Graphique 12 : Répartition des projets financés par le FASI, le FAPE, le FAIJ, et le FONA-DR en 2009	26
Graphique 13 : Répartition des emplois créés et consolidés par le FASI, le FAPE, le FONA-DR et le FAIJ en 2009	27
Graphique 14 : Répartition des projets financés par le FAPE, FONA-DR, FASI selon le secteur d'activité économique en 2009.....	28
Graphique 15: Répartition des bénéficiaires du FAFPA selon le sexe en 2009	29
Graphique 16: Répartition des bénéficiaires du FAFPA selon le sexe en 2009	30
Graphique 17: Répartition des bénéficiaires du FAFPA selon le type de formation en 2009	31
Graphique 18 : Répartition des associations de jeunesse par région.....	33
Graphique 19 : Déclaration d'ouverture d'établissements en 2009 par région	37

METHODOLOGIE

La méthodologie d'élaboration s'est faite en deux étapes :

1. La validation de l'annuaire de l'édition 2009 par l'ensemble des correspondants de l'ONEF qui a donné l'occasion d'apporter quelques modifications sur la structure des canevas de collecte et de prendre en compte de nouvelles thématiques.

2. La collecte, le traitement et l'analyse : les travaux ont été organisés par équipe. Chaque équipe comprenait un contrôleur (chef d'équipe) et des enquêteurs. Au total 10 enquêteurs et 7 contrôleurs étaient chargés de la collecte de données. Ils ont travaillé sous la supervision de cadres de l'Observatoire.

La saisie des données a été effectuée par une équipe d'agents de saisie formés à cet effet, sous la supervision d'une équipe technique. Les données ont été saisies sur le logiciel Excel sur des maquettes préalablement élaborées au format des canevas de collecte.

Le programme nécessaire à la sortie des tableaux de base, pour l'élaboration du rapport d'analyse, a été réalisé avec le logiciel Excel. Le rapport final a été élaboré en format Word.

Bien que dans l'ensemble, les opérations de collecte se soient déroulées de façon satisfaisante, il n'empêche que les équipes sur le terrain ont rencontré certaines difficultés auxquelles des solutions ont été apportées pour la réussite de l'étude. La conjugaison des efforts des responsables des structures productrices dans les différentes régions du pays ont permis de juguler ces difficultés rencontrées.

Au titre des difficultés on peut énumérer :

- La non disponibilité de données statistiques soit globalement, soit sur certains volets dans certaines structures ou directions régionales ;
- La non informatisation des données collectées au sein de certaines structures en particulier au niveau des directions régionales de l'Agence Nationale pour l'Emploi entachant systématiquement la qualité des statistiques produites même en leur sein (le traitement des données est très souvent manuel) ;
- La non prise en compte de certaines rigueurs de contrôle de cohérence de données avant leur diffusion au sein de certaines structures.

CHAPITRE I : LES DEMANDES D'EMPLOIS ENREGISTRÉES

La demande d'emploi au Burkina Faso se caractérise en premier lieu par son importance quantitative du fait de sa population qui est en majorité jeune et qui dit jeune dit quête d'emploi. Par ailleurs, elle a d'autres caractéristiques que nous ferons ressortir au fur et à mesure dans les lignes qui suivent. Les statistiques présentées dans le présent rapport d'analyse sur les demandes d'emplois ne prennent pas en compte celle de la région du Sud-Ouest car non disponible.

Est demandeur d'emploi, toute personne à la recherche active d'un emploi. Les demandeurs comprennent :

- Les chômeurs, c'est-à-dire ceux qui sont sans travail. Selon le Bureau International du Travail (BIT) est considéré comme chômeur toute personne ayant l'âge légal pour travailler, qui au cours de la période de référence (généralement une semaine) était sans travail, disponible pour travailler et à la recherche active d'un emploi ;
- Les demandeurs occupés sont tous ceux qui occupent des emplois mais qui manifestent le besoin de chercher un autre emploi en vue d'améliorer leurs conditions de travail.

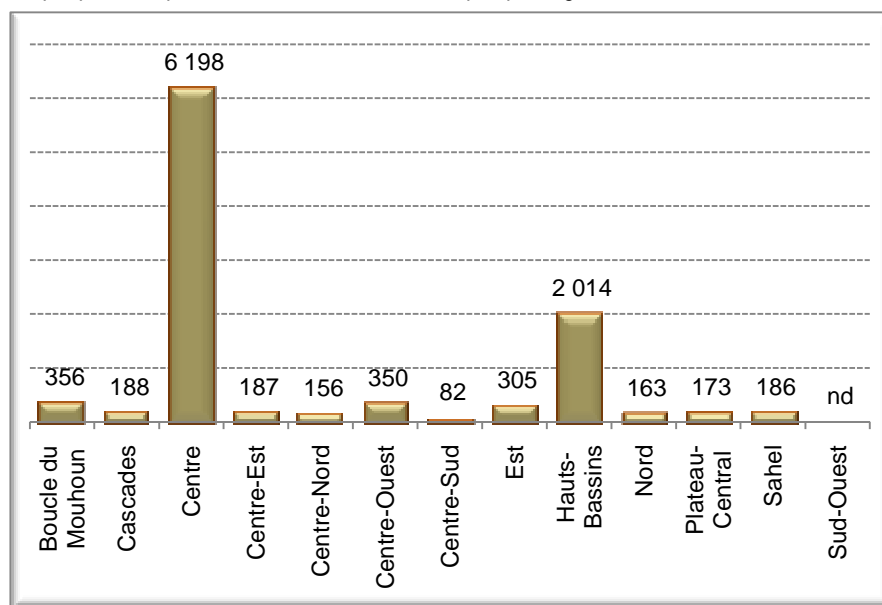
Les statistiques disponibles au sein de l'agence nationale pour l'emploi du Burkina Faso ne permettent cependant pas parmi l'ensemble des demandeurs d'emplois de distinguer fondamentalement ces deux types de demandeurs d'emplois sus-cités.

I.1. Demandeurs d'emploi selon la région

Au cours de l'année 2009, Dix mille trois cent cinquante huit (10 358) demandes d'emplois ont été enregistrées dans l'ensemble des directions régionales de l'Agence Nationale pour l'Emploi.

La quasi-totalité des demandes ont été enregistrées dans la région du centre soit une proportion de 60% par rapport aux autres régions. En 2007, le nombre de demandeurs dans la région était estimé à 3 681 puis à 5200 en 2008 et enfin à 6 198 en 2009, soit une augmentation de 41 % entre 2007 et 2008 et de 19% entre 2008 et 2009. Vient ensuite la région des hauts- bassins qui enregistrent 1991 demandeurs d'emplois en 2008 contre 1477 en 2007 et 2014 en 2009, soit une augmentation de 35% entre 2007 et 2008 puis 36% entre 2008 et 2009. La plus faible demande en 2009 (cf. graphique 1) a été enregistrée dans la région du centre-sud (1%).

Graphique 1: Répartition des demandeurs d'emploi par région en 2009

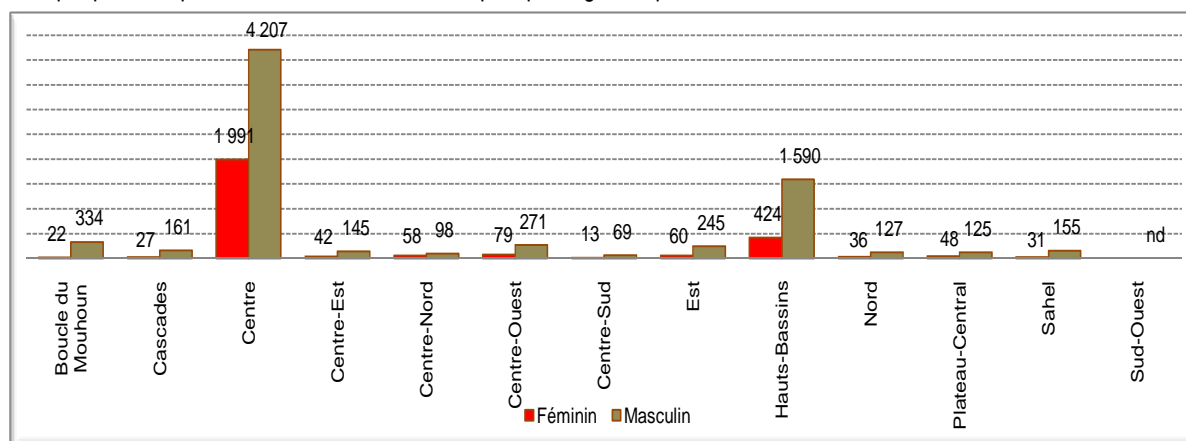


Source : DR/ANPE1

I.2. Demandeurs d'emploi selon la région et le sexe

Selon le graphique ci-dessous, partout dans toutes les régions, parmi les demandeurs d'emploi le sexe masculin est dominant ; ce qui peut paraître paradoxal quant on sait que les femmes constituent plus de 52% de la population du Burkina Faso. Cependant, un certain nombre d'éléments pourraient expliquer ce fait notamment l'éducation de la jeune fille burkinabé qui lui inculque les valeurs qu'une femme au foyer doit avoir pour être une femme respectable dans la société. A cela s'ajoute leur manque d'instruction, les préjugés qu'elles ont quant à leurs capacités intrinsèques,...

Graphique 2: Répartition des demandeurs d'emploi par région et par sexe en 2009



Source : DR/ANPE

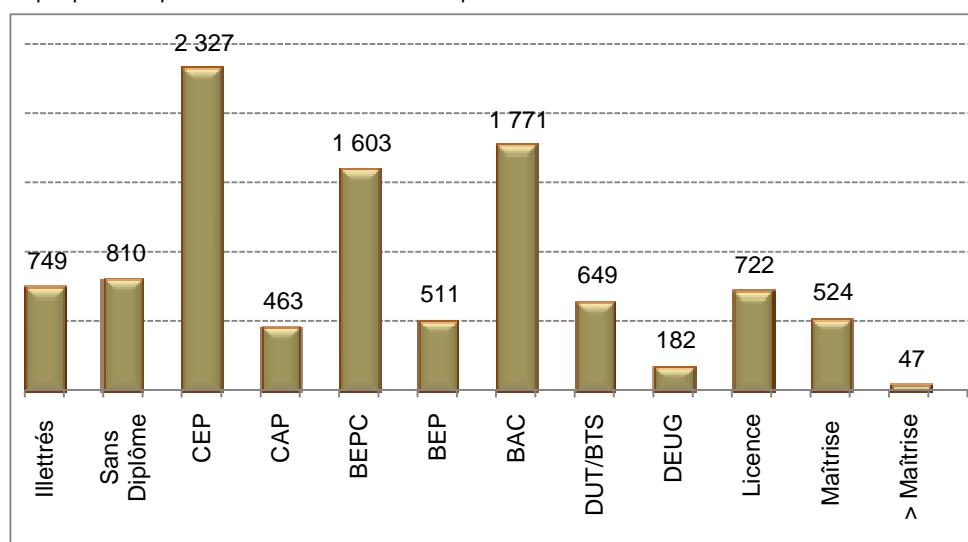
¹ DR/ANPE : Direction Régionale de l'Agence Nationale pour l'Emploi

I.3. Demandeurs d'emplois selon le niveau d'instruction

Les demandeurs d'emplois dotés d'un diplôme sur le marché du travail et enregistrés dans les ANPE sont estimés à 85%. Ils ont au moins le Certificat d'Etude Primaire (CEP). Les autres 15 % représentent les illettrés et sans diplôme. Le graphique 3 révèle que le niveau d'instruction dominant au niveau des demandeurs d'emplois est celui du CEP tout comme en 2008 soit 2 327, suivent ensuite les demandeurs de niveau Baccalauréat qui sont au nombre 1 771. Il est à noter qu'en 2008 les demandeurs d'emploi illettrés constituaient le deuxième groupe le plus important de demandeurs.

21% de l'ensemble des demandeurs d'emplois ont un diplôme supérieur avec 36% de femmes contre 64% d'hommes.

Graphique 3: Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau d'instruction en 2009



Source : DR/ANPE

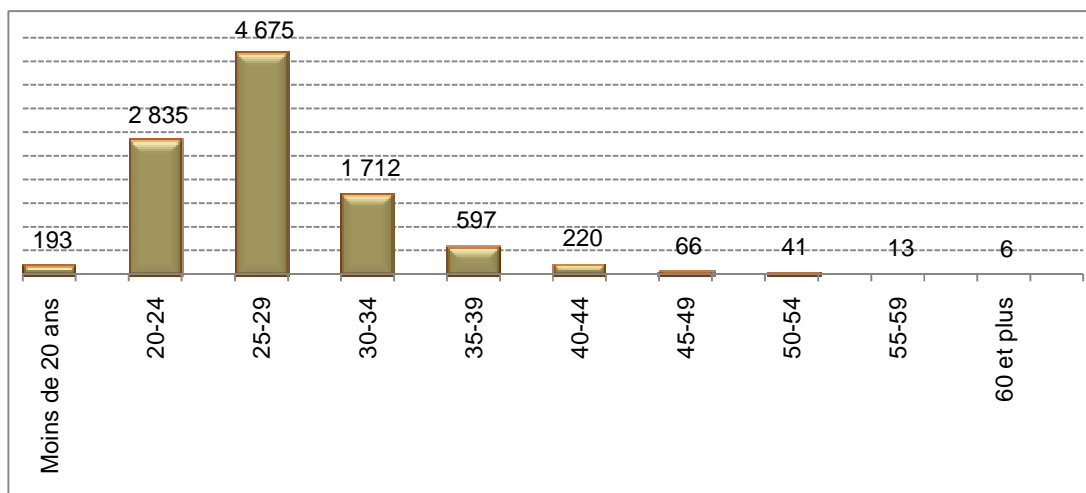
I.4. Demandeurs d'emplois selon la tranche d'âge

La majorité des demandeurs sont jeunes, représentant 91% des demandeurs d'emplois.

Les demandeurs d'emplois de 25 à 39 ans constituent 67%, ce qui n'est pas étonnant dans la mesure où cette tranche d'âge englobe presque la totalité des jeunes diplômés sans emplois. Ainsi, 2% des demandeurs enregistrés présentent un nombre important de jeunes de moins de 25 ans et 97% ont moins de 40 ans. La majorité des demandeurs d'emplois (4 675) ont un âge compris entre 25 et 29 ans selon le graphique 4. Les jeunes de la tranche d'âge de 20-24 ne sont pas non plus négligeables. Ils sont au nombre de 2 835. Cette configuration explique la multitude de programmes inscrits en faveur de la promotion des jeunes au titre desquels :

- Le Programme d'Appui à l'Insertion des Jeunes Diplômés du supérieur ;
- Le Programme de formation de 10 000 jeunes aux métiers par an, etc

Graphique 4: Répartition des demandeurs d'emploi selon la tranche d'âge en 2009



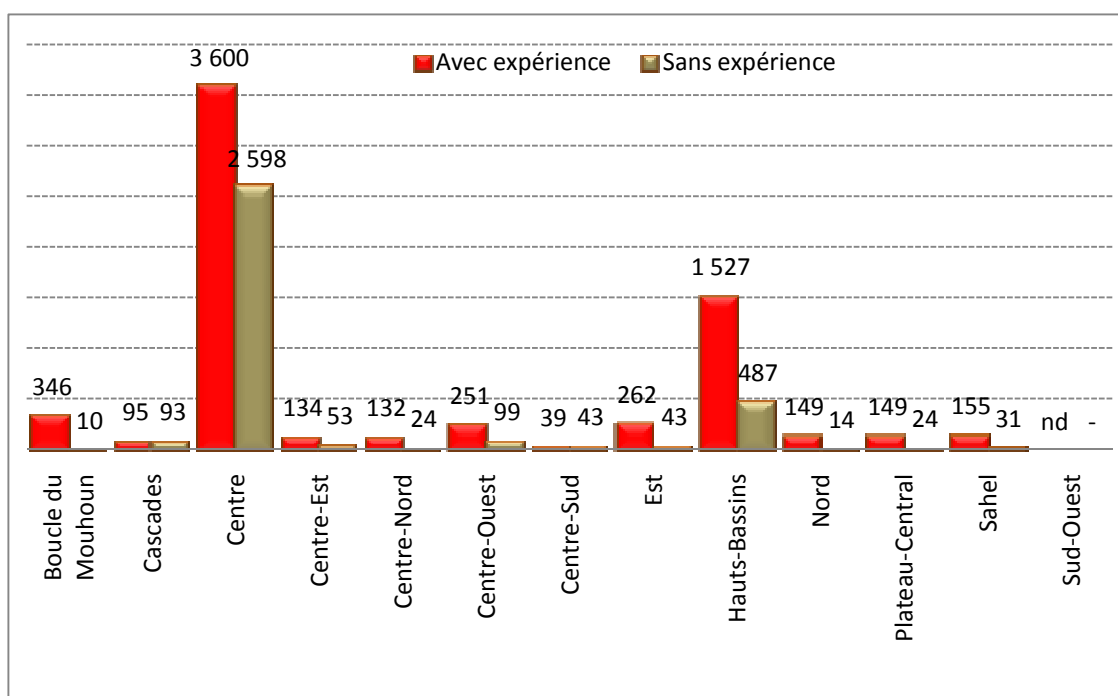
Source : DR/ANPE

I.5. Demandeurs d'emplois selon la région et l'expérience

La configuration des demandeurs en 2009 par rapport à la qualification a fondamentalement changé comparativement aux années 2007 et 2008. Autrement dit les demandeurs pouvant justifier une expérience professionnelle sont majoritaires par rapport aux années précédentes. En effet, sur les 10 358 demandeurs d'emploi 66% (6 839) ont une expérience professionnelle contre 34% (3 519) sans expérience.

Comme on peut le voir sur le graphique 5, les demandeurs d'emploi des régions du Centre et des Hauts Bassins sont ceux qui ont enregistré des demandeurs avec plus d'expérience. On peut également noter que les demandeurs d'emplois qui n'ont pas d'expérience sont plus nombreux que ceux ayant une expérience. Ce qui peut signifier que les politiques en matière de promotion de l'emploi des jeunes tels que le Programme d'Appui à l'Insertion des Jeunes Diplômés du Supérieur (PAIJDS) qui initie des stages en entreprise commencent à avoir un impact positif par rapport aux années antérieures. Ce programme gagnerait prioritairement à être renforcé tant dans les quotas attribués à chaque région, que dans les niveaux d'instructions exigés pour bénéficier de l'intervention du programme.

Graphique 5: Répartition des demandeurs d'emploi par région et selon l'expérience en 2009



Source: DR/ANPE

I.6. Demandeurs d'emplois selon le groupe de profession

L'analyse de la demande et de l'offre d'emploi par groupe de profession répond au souci de production de statistiques sur les professions en vue d'une harmonisation des données collectées aussi bien sur le plan national que sur le plan international. Cette nomenclature utilisée dans le cadre de cet annuaire s'inspire de la Classification Internationale type des professions (CITP-88) qui vise essentiellement trois grands objectifs. Cette classification offre un système de classement et d'agrégation des données d'informations relative aux professions que permettent de recueillir les recensements de population et les enquêtes statistiques, et que recèlent les dossiers de l'administration.

Le premier objectif est de faciliter, à l'échelle internationale les communications au sujet des professions en mettant à la portée des statisticiens des différents pays un instrument propre à mettre en perspective internationale des données nationale sur les professions.

Le deuxième objectif est de rendre possible la présentation des données internationales sur les professions sous une forme qui se prête aussi bien à la recherche qu'à la prise de décisions et aux initiatives d'actions concrète dans certains cas précis, par exemple en ce qui concerne les migrations internationales et le placement.

Le troisième objectif est de servir de modèle aux pays qui entreprennent d'élaborer ou de réviser leur propre classification nationale de professions.

D'une manière générale, la classification par groupe de profession est représentée en une structure pyramidale comportant, au niveau d'agrégation le plus élevé, dix (10) grands groupes qui se divisent successivement en vingt-huit (28) sous-grands groupes, cent seize (116) sous-groupes et trois cent quatre-vingt-dix groupes de base. Les dix grands groupes qui feront l'objet d'analyse dans le cadre de l'annuaire statistique sont numérotés de 0 à 9 que voici :

GROUPE 1 : Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration

GROUPE 2 : Professions intellectuelles et scientifiques

GROUPE 3 : Professions intermédiaires

GROUPE 4 : Employé de type administratif

GROUPE 5 : Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché

GROUPE 6 : Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche

GROUPE 7 : Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal

GROUPE 8 : Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage

GROUPE 9 : Ouvriers et employés non Qualifiés

GROUPE 0 : Forces armées

D'une manière générale, par rapport aux emplois recherchés par les demandeurs d'emplois, le groupe de profession 4 est le type d'emploi le plus sollicité par les demandeurs d'emplois tout comme en 2008; ensuite suivent respectivement les groupes de profession 2, 7, 8 et 9.

Lorsqu'on s'intéresse de plus près aux emplois recherchés, on constate toujours que les femmes s'intéressent beaucoup plus aux emplois de type administratif (groupe 4), des professions intellectuelles et scientifiques (groupe 2) et des professions intermédiaires (groupe 3).

“Le groupe 4 comprend les professions dont les tâches principales exigent pour leur accomplissement les connaissances et l'expérience qui permettent d'ordonner, de stocker, de soumettre à un traitement informatique et de rappeler des informations. Ces tâches consistent en travaux de secrétariat, en transcription sur machine de traitement de texte ou sur d'autres machines de bureau, en calculs et en enregistrement de données numériques et divers travaux de service à la clientèle”²

² CIP-88, Classification internationale type des professions

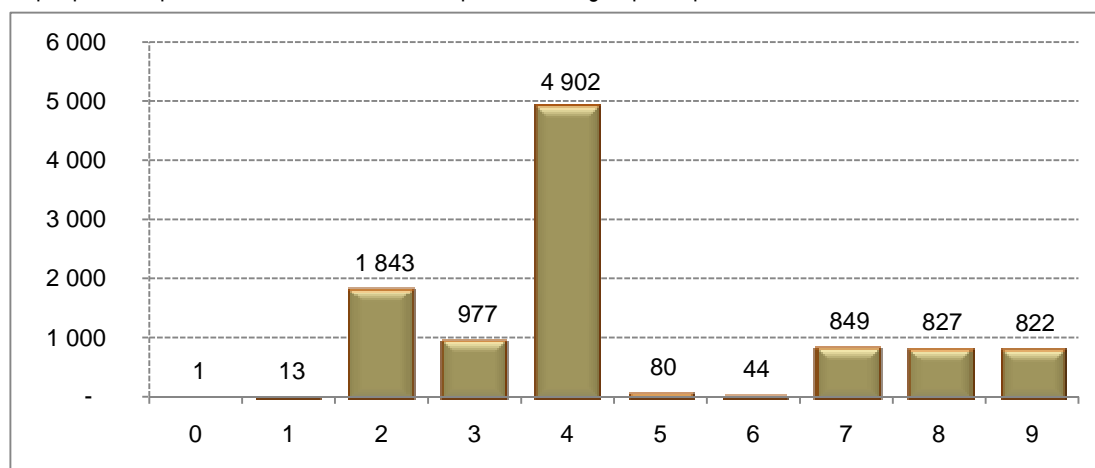
“Le groupe 2 comprend les professions dont les tâches principales exigent pour leur accomplissement des connaissances professionnelles de haut niveau touchant les sciences physiques et les sciences de la vie ou les sciences sociales et les humanités”.

“Le groupe 3, lui comprend les professions dont les tâches principales exigent pour leur accomplissement des connaissances techniques et une expérience d’une ou de plusieurs disciplines des sciences physiques et des sciences de la vie, ou des sciences sociales et des humanités”.

Ainsi, 1 673 des demandeurs qui s’intéressent aux emplois de type administratif sont des femmes, suivi par les demandeurs pour les emplois liés aux professions intellectuelles et scientifiques (634) et enfin 344 s’intéressent aux emplois liés aux professions intermédiaires.

La tendance est pratiquement la même chez les hommes sauf que les types d’emploi correspondant aux groupes 4 (emploi dont l’exercice exige pour leur accomplissement les connaissances et l’expérience qui permettent d’ordonner, de stocker, de soumettre à un traitement informatique et de rappeler les informations.), groupe 2 (professions dont les tâches principales exigent des connaissances professionnelles de haut niveau touchant les sciences physiques et les sciences de la vie ou les sciences sociales et les humanités), groupe 8 (conducteurs d’installations et de machines et ouvriers de l’assemblage) sont plus prisés par rapport au groupe 3. En effet chez les hommes, consécutivement aux groupes 4 (3 229) et 2 (1 209), les emplois les plus recherchés sont orientés vers ceux liés au groupe 8(819), au groupe 7(770), au groupe 9(764) puis le groupe 3 (633).

Graphique 6: Répartition des demandeurs d’emploi selon le groupe de profession en 2009



Source : DR/ANPE

CHAPITRE II : LES OFFRES D'EMPLOIS ENREGISTRÉS

L'offre d'emploi, c'est-à-dire la demande de travail, émane des entreprises (enregistrées par l'ANPE) et des services publics de l'Etat. Les offres émanant des entreprises dont il est question dans ce chapitre sont relatives uniquement à celles enregistrées par l'Agence Nationale pour l'emploi par le biais de ses directions régionales. L'ANPE arrive à disposer de ces statistiques du fait que certains services privés passent par elle pour certaines procédures de recrutement. Aussi, en dépit du décret faisant obligation à l'ensemble des structures privés et autres bureaux de placement de transmettre les statistiques sur les recrutements opérés en leur sein, l'ANPE n'arrive pas à capitaliser l'ensemble des offres à l'échelle nationale. A cela s'ajoute la probabilité que le nombre de candidature recherché par le recruteur ne soit pas pris en compte dans la comptabilisation du nombre d'offre d'emploi proposé. Il semble clair que le nombre d'offres d'emplois fournie par les agences correspondent au nombre de structures recruteurs. Les statistiques présentées dans le présent rapport d'analyse sur les offres d'emplois ne prennent pas en compte celle de la région du Sud-Ouest car non disponible.

II.1. Les offres d'emplois enregistrées par l'ANPE

II.1.1. Offres d'emplois enregistrées par l'ANPE selon la région

On note depuis l'année 2007 que les offres d'emplois enregistrées au niveau des Agences Régionales pour l'Emploi augmentent relativement bien, en dépit du fait que cela soit en proportion moins importante par rapport à la demande depuis toujours dans ces statistiques. Ce dernier constat se confirme encore en 2009.

Tableau 1: Répartition de l'offre et de la demande d'emploi selon la région enregistrée par l'ANPE en 2009

Région	Demande	Offre
Boucle du Mouhoun	356	5
Cascades	188	4
Centre	6 198	801
Centre-Est	187	4
Centre-Nord	156	13
Centre-Ouest	350	10
Centre-Sud	82	11
Est	305	4
Hauts-Bassins	2 014	34
Nord	163	90
Plateau-Central	173	25
Sahel	186	13
Sud-Ouest	ND	ND
Total	10 358	1 014

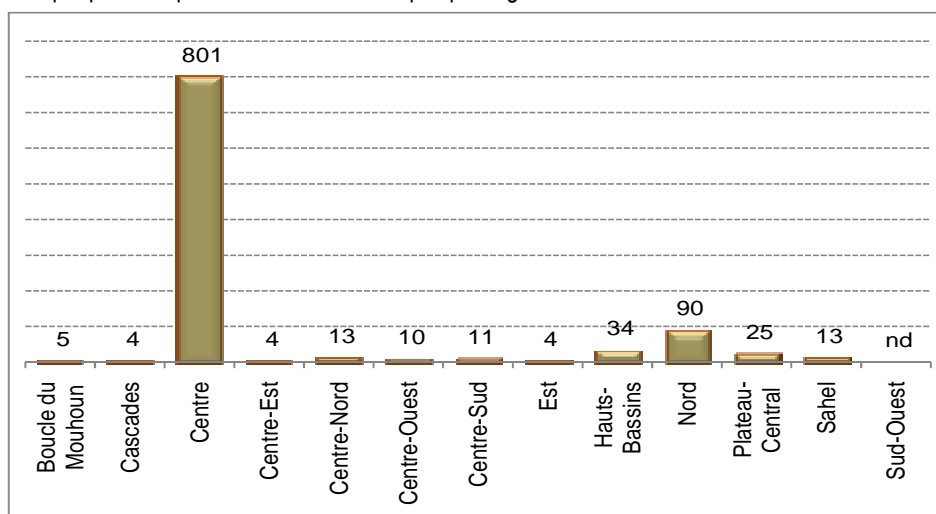
Source : DR/ANPE

En effet, entre 2007 et 2008, le nombre d'offres d'emplois enregistré est passé de 669 à 785 pour se situer en 2009 à 1 014. On peut noter en effet qu'au cours de ces dernières années, les campagnes de sensibilisation menées par l'ANPE à travers le territoire national sur ses attributions en matière d'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi sur le marché du travail ont beaucoup contribué à rehausser sa popularité auprès des entreprises et du public en général (il s'agit de campagnes telles que les journées régionales sur l'emploi, les conférences, etc.). À cela, peut également s'ajouter le fait qu'elle pilote depuis quelques années, des programmes ambitieux d'insertion professionnelle des jeunes tel que le Programme d'Appui à l'Insertion Socio-professionnelle des Jeunes Diplômés du Supérieur (PAIJDS) qui vise à la mise en position de stage de jeunes diplômés sortants du supérieur au sein d'entreprises réparties sur le territoire national. Ce type de programme a en effet, l'avantage de nouer un partenariat solide avec les entreprises d'accueil d'autant plus que les frais de mise en stage sont supportés par l'Agence, annihilant du même coup les inquiétudes de certains employeurs du « comment prendre en charge un stagiaire ».

La région du Centre est celle qui a enregistré le grand nombre d'offres d'emplois (801) comme à l'accoutumé, suivi de loin par la région du Nord avec seulement 90 offres enregistrées. Il convient toutefois de préciser qu'en 2008, cette seconde place en termes d'offres d'emplois enregistrées était occupée par la région des Haut-Bassins avec 53 offres. De toute évidence, comme illustré sur le graphique 7, il y a une inégale répartition des offres d'emplois pourvus sur l'ensemble du territoire, ce qui pourrait être un facteur explicatif de l'affluence justifiable des chercheurs d'emplois vers les zones du pays plus pourvoyeuses d'emplois. On est alors en droit de se demander les causes de cette inégale répartition des offres d'emplois publiées. S'agirait-il d'un problème lié à la faiblesse du tissu économique des autres régions ? Ou est ce qu'il existe un réseau social par lequel passe la publication des offres d'emplois, ou encore, est ce que le partenariat entre l'agence régionale d'emploi et les entreprises de la place demande encore à être renforcé par la sensibilisation ou la mise en œuvre de nouveaux programmes ? Une étude récente (Étude sur les associations et structures agissant pour l'emploi, Septembre 2010) de l'Observatoire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF) a confirmé en effet l'existence de structures privées effectuant des placements/recrutements de personnel. Aussi, l'étude a-t-elle pu en dénombrer près de quatre vingt et un (81) de ces structures dont soixante onze (71) dans la région du Centre et dix (10) dans les Hauts-Bassins. Cet état de fait pourrait effectivement justifier un temps soit peu les difficultés à disposer de statistiques complètes sur les offres d'emplois dans ces deux régions mais qu'en est-il dans les autres régions ? De toute évidence, les résultats de cette étude révèle la nécessité pour l'Agence National pour l'emploi de nouer

des partenariats avec ses structures. Par ailleurs, d'importantes réflexions doivent être menées par les autorités pour une capitalisation efficace de l'information sur les offres d'emplois.

Graphique 7: Répartition des offres d'emploi par région en 2009



Source : DR/ANPE

II.1.2. Offres d'emplois enregistrées par l'ANPE selon la nature de l'offre

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

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

Selon le code du travail, Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat de travail définitif, verbal ou écrit, décident au préalable d'apprécier, notamment, pour le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement, et pour le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise. Le contrat à l'essai peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

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

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est le contrat dont le terme est précisé à l'avance par la volonté des deux parties. Le CDD est d'une durée maximale de deux ans pour les nationaux et de trois ans pour les non nationaux. Pour être valide, il doit être visé par l'Inspection du travail. Suivant les dispositions du code du travail de 2004, le CDD ne pouvait être conclu avec la même entreprise plus de deux fois ni renouvelé plus d'une fois (article 60). Cette limitation du nombre de renouvellements a été

levée par le nouveau code du travail de 2008 qui stipule en son article 52 que le CDD est renouvelable sans limitation sauf cas d'abus laissé à l'appréciation de la juridiction compétente.

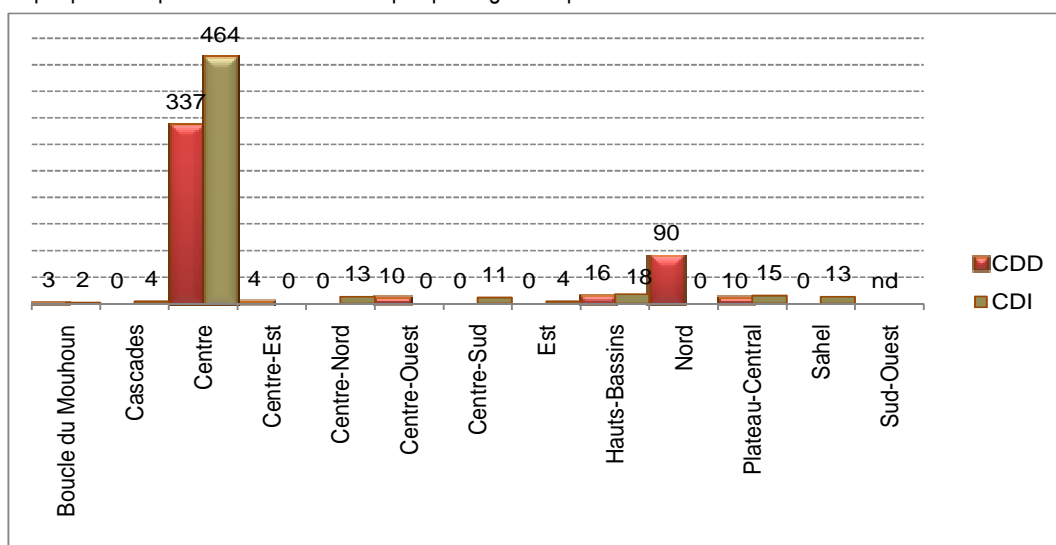
Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est le contrat de travail conclu sans précision de terme. Il n'est pas soumis au visa, sauf pour les cas des travailleurs nationaux qui doivent s'installer hors du territoire national ou des non nationaux.

L'analyse des offres d'emplois enregistrées au sein des directions régionales pour l'emploi en 2009 indiquent qu'aucun poste d'emploi à contrat de travail à temps partiel n'a été proposé. L'ensemble des contrats proposés sont, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

Sur l'ensemble des 1 014 offres d'emplois enregistrées au cours de la période, 544 sont des contrats à durée indéterminée, ce qui représente 54% des offres contre 470 offres en contrat à durée déterminée soit 46%.

Loin de polémiquer sur lequel des deux contrats s'avère avantageux pour le travailleur, l'essentiel montre que la plupart des postes offerts au Burkina Faso sont encadrés par des restrictions juridiques liées au droit du travail.

Graphique 8: Répartition des offres d'emploi par région et par la nature de l'offre en 2009



Source : DR/ANPE

II.2. Les offres d'emplois à la fonction publique

II.2.1. Les Recrutements de la fonction publique

En 2009, la Fonction Publique Burkinabè offrait 7 474 postes lors des concours directs. En fin de compte 54 de ces postes (soit 0,7% de l'ensemble) n'ont pu être pourvus pour diverses raisons. Ce qui revient à dire que ce sont 7420 postes qui ont été pourvus en 2009 par l'Etat lors des concours directs. Leur répartition par ministère montre que c'est le MEBA, avec 3110 poste (41,9% des postes pourvus), qui constitue le plus grand employeur parmi les structures ministérielles burkinabè. Il est respectivement suivi par les départements que sont le MESSRS (866 postes : 11,7%), celui de la sécurité (815 postes :

11%) et la santé (720 postes : 9,7%). Il ressort donc que plus de la moitié (63,3%) des offres publiques sont orientées vers les secteurs sociaux que sont la santé et l'éducation. Cela s'apparente à la prise en compte de la satisfaction des besoins sociaux de base dans les priorités nationales.

Par ailleurs, le nombre de candidats postulant à ces offres s'élève à 362 826 comme indiqué dans le tableau 2. On remarque aussi qu'environ 49 candidats postulent, en moyenne, pour un poste public pourvu. Ainsi, constate-t-on une forte pression de la part des chercheurs d'emploi pour accéder aux emplois de la Fonction Publique. Il y a des départements ministériels à très forte pression, à savoir ceux où le nombre de candidats pour un poste pourvu est très élevé. Ces départements sont respectivement ceux du commerce, de la promotion de l'entreprise et de l'artisanat (239 candidats pour 1 poste pourvu), des infrastructures et du désenclavement (237 candidats pour 1 poste pourvu), des affaires étrangères et de la coopération régionale (206 candidats pour 1 poste pourvu), et de l'économie et des finances (205 candidats pour 1 poste pourvu).

Tableau 2: Répartition des candidats aux concours directs par Ministère en 2009

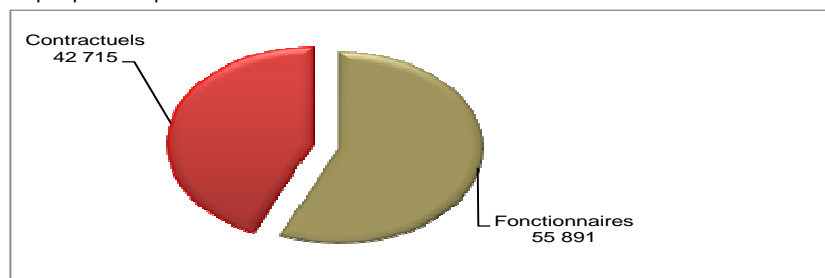
MINISTERE	NOMBRE DE CANDIDATS	POSTES			% POSTES(POURVUS/CANDIDATS)
		A pourvoir	Pourvus	Non Pourvus	
SANTE	87 482	720	720	0	1%
JUSTICE	4 030	170	158	12	4%
ACTION SOCIALE ET SOLIDARITE NATIONALE	17 269	215	215	0	1%
MESSRS	5 010	895	866	29	17%
ENVIRONNEMENT ET CADRE DE VIE	18 954	161	161	0	1%
SECURITE	8 148	815	815	0	10%
PROMOTION DES DROITS HUMAINS	2 395	35	35	0	1%
RESSOURCES ANIMALES	9 177	55	55	0	1%
AGRICULTURE HYDRAULIQUE ET RESSOURCES HALIEUTIQUES	22 515	150	138	12	1%
MEBA	38 239	3 110	3 110	0	8%
SPORTS ET LOISIRS	237	11	11	0	5%
CULTURE, TOURISME ET COMMUNICATION	16 394	230	230	0	1%
INFRASTRUCTURES ET DESENCLAVEMENT	2 138	9	9	0	0%
FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ETAT	5 883	66	66	0	1%
JEUNESSE ET EMPLOI	2 257	71	71	0	3%
ECONOMIE ET FINANCES	92 984	452	452	0	0%
AFFAIRES ETRANGERES ET COPERATION REGIONALE	3 102	15	15	0	0%
TRANSPORT	239	13	12	1	5%
ADMINISTRATION TERRITORIALE ET DECENTRALISTION	13 285	194	194	0	1%
COMMERCE, PROMOTION DE L'ENTREPRISE ET DEL'ARTISANAT	7 662	32	32	0	0%
TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	4 169	45	45	0	1%
HABITAT ET URBANISME	1 257	10	10	0	1%
Total	362 826	7 474	7 420	54	65%

Source : Direction de recrutement de la Fonction Publique et de la Reforme de l'Etat

II.2.2. Répartition des contractuels et des fonctionnaires par région et par sexe en 2009

Au Burkina Faso, deux grandes catégories d'agents caractérisent l'administration publique. Il s'agit des fonctionnaires d'une part et des contractuels d'autre part. Le graphique 9 montre que les fonctionnaires sont les plus nombreux avec un effectif de 55 891 (56,7%) contre 42 715 contractuels (43,3%). En d'autres termes, il ressort que, sur 10 agents de l'administration publique, six (06) sont fonctionnaires et les quatre (04) autres sont des contractuels.

Graphique 9: Répartition des contractuels et des fonctionnaires au Burkina Faso en 2009



Source : Direction de recrutement de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat

La répartition des agents publics selon les régions (tableau 3) montre que c'est la région du Centre qui enregistre le plus grand effectif des agents publics (48 859) avec une proportion de 49,5%. Elle renferme aussi les plus grandes parts de fonctionnaires (54,1%) et de contractuels (43,6%). Cette région est suivie de loin par celle des Hauts Bassins avec 6453 agents publics ; soit une proportion de 6,5%. Par ailleurs, la deuxième région qui enregistre la plus grande part de contractuels est celle du Nord avec une proportion sept fois inférieure à celle du Centre. Dans l'ensemble, 56,1% des agents de l'administration publique sont affectés dans ces deux régions que sont le Centre et les Hauts Bassins. En fait, ces régions abritent les deux plus grandes villes du Burkina Faso (Ouagadougou et Bobo Dioulasso). La majorité des activités économiques sont exercées dans deux villes.

Tableau 3 : Répartition des contractuels et des fonctionnaires par région et par sexe en 2008

Régions	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Boucle du Mouhoun	2 551	2 846	5 397
Cascades	1 379	1 083	2 462
Centre	30 216	18 643	48 859
Centre Est	2 217	2 071	4 288
Centre Nord	2 136	2 622	4 758
Centre Ouest	3 526	2 409	5 935
Centre Sud	1 743	1 115	2 858
Est	1 331	2 626	3 957
Hauts Bassins	4 745	1 708	6 453
Nord	2 248	2 817	5 065
Plateau Central	1 493	1 221	2 714
Sahel	945	1 858	2 803
Sud Ouest	1 361	1 696	3 057
Total	55 891	42 715	98 606

Source : Direction de recrutement de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat

CHAPITRE III: LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle fait l'objet d'interprétations diverses. Afin de permettre un consensus, seul moyen de dégager des stratégies d'actions communes à même de dynamiser le système, il est judicieux que tous ceux qui sont engagés dans les activités de formation professionnelle aient une définition harmonisée des principaux termes en usage. En effet, la formation professionnelle est l'ensemble des activités visant à assurer l'acquisition de connaissances, de qualifications et d'aptitudes nécessaires pour exercer une profession ou certaines fonctions avec compétence et efficacité. Les formations dispensées par l'Agence Nationale pour l'emploi sont organisées autour de deux programmes :

- Le programme de formation classique de l'ANPE ;
- Le Programme de Formation au Métiers (PFM) exécuté par l'ANPE.

Quatre types de formation ont été identifiés dans la présente étude. Il s'agit de :

- **La formation duale** qui représente un système dans lequel le programme est élaboré de telle sorte que l'apprenti passe plus de temps au sein de l'entreprise et le reste du temps est consacré aux cours théoriques à l'école.
- La **formation résidentielle** qui vise à travers des formations d'une durée allant de trois (03) mois à dix huit (18) mois, à donner aux jeunes (garçons et filles) un savoir faire pour exercer efficacement un emploi salarié ou pour s'auto employer. La formation se passe entièrement au centre, avec un stage en entreprise.
- **La formation modulaire des artisans ruraux** vise l'acquisition pendant une courte durée (deux à six semaines), des connaissances précises dans une filière donnée ; a travers une approche modulaire de la formation, à donner aux artisans ruraux se trouvant souvent dans des zones d'accès difficile, des connaissances précises requises pour la consolidation des emplois existants.
- **Formation modulaire des artisans urbains** vise l'acquisition, pendant une courte durée (deux à six semaines), de connaissances précises dans une filière donnée, à travers une approche modulaire de la formation. Elle vise également à donner aux artisans urbains des connaissances requises pour exercer efficacement leur métier.
- **Perfectionnement des patrons** consiste à améliorer le niveau de qualification des patrons compte tenu de leur faible niveau de qualification. Elle se fait sur une durée allant de six (06) à douze (12) semaines, afin qu'ils aient les compétences nécessaires pour exercer efficacement leur métier et développer leurs entreprises.

- **Le programme de formation aux métiers** qui se déroule en trois (03) niveaux avec une durée de trois (03) mois chacun.

Les statistiques présentées dans le présent rapport d'analyse sur la formation professionnelle ne prennent pas en compte celle de la région du Sud-Ouest car non disponible.

III.1. Les formations classiques de l'ANPE

III.1.1. Répartition des formations selon le type et la filière de formation

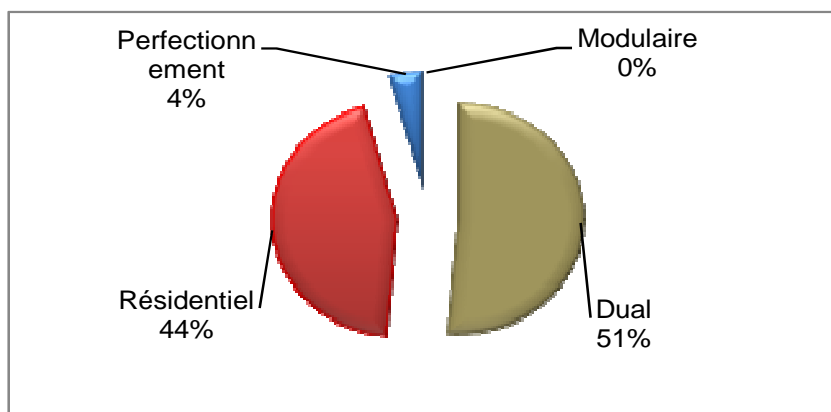
En somme, l'ANPE a enregistré en 2009, 2 484 apprenants dont 2 040 hommes et 444 femmes pour les quatre types de formation disponibles que sont : la formation duale, la formation résidentielle, le perfectionnement et la formation modulaire. En effet, la répartition des apprenants par type de formation et par sexe en 2009, renseigne que la formation duale est la plus désirée, en d'autres termes pratiquée par les apprenants. Autrement dit, 51% de l'effectif total des apprenants se sont inscrits en dual, soit 1 274 apprenants (1128 hommes et 146 femmes). Elle est suivie dans l'ordre par la formation résidentielle et par le perfectionnement qui ont respectivement reçus 1105 apprenants dont 844 hommes et 261 femmes (44% de l'effectif total des apprenants) pour le premier et 105 apprenants(4%) dont 68 hommes et 37 femmes pour le second. La formation modulaire n'a enregistré aucun apprenant au cours de l'année 2009.

Tableau 4: répartition des apprenants par type de formation et sexe en 2009

Type de formation	Total/Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Duale	1 128	146	1 274
Résidentiel	844	261	1 105
Perfectionnement	68	37	105
Modulaire	0	0	0
Total	2 040	444	2 484

Source : DR/ANPE

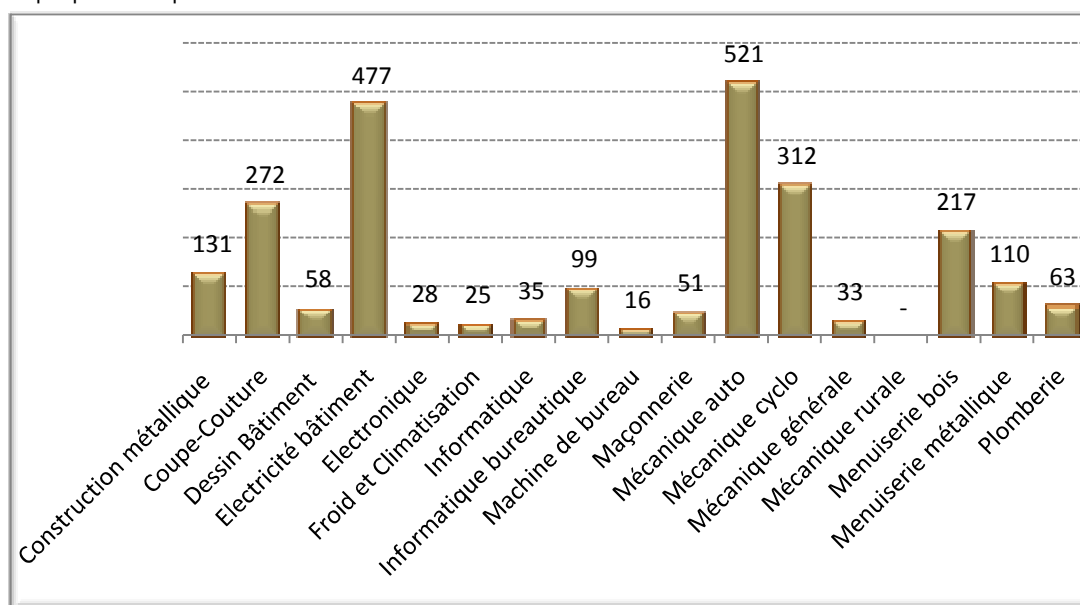
Graphique 10 : Répartition des apprenants selon le type de formation en 2009



Source : DR/ANPE

On dénombre un certain nombre de formations dispensées au sein de l'Agence Nationale pour l'Emploi. Toutes les filières disponibles ne font pas l'objet de formation systématique ou intégrale au sein des agences régionales. Au regard du graphique 11, il apparaît clairement que des 17 filières de formation existantes dans la formation classique ANPE, la filière Mécanique auto a été la plus sollicitée par les différents apprenants. En effet, 521 apprenants ont reçu des formations en 2009 dans cette filière. Elle est suivie par la filière électricité bâtiment soit 477 formés. Aucun apprenant n'a été formé dans la filière Mécanique rurale en année 2009.

Graphique11 : Répartition des formés selon la filière de formation en 2009



Source : DR/ANPE

III.1.2. Répartition des formés selon la région et le type de formation

L'examen du tableau 5 montre clairement qu'au titre des 2 484 apprenants formés sur toute l'étendue du territoire national, la région du centre a pu former 447 hommes et 38 femmes cumulativement en dual et en résidentiel. Cette région n'a pas assuré de formation en 2009 dans le perfectionnement et la formation modulaire.

Les hauts bassins arrivent en deuxième position avec 406 hommes et 17 femmes formés en dual et la région du sahel en troisième place, soit, 353 hommes et 68 femmes dans le type résidentiel. Hormis ces deux types de formation, ces régions n'ont pas délivré de formation dans les autres types de formation disponibles. La région du Nord occupe la dernière place avec aucun apprenant formé selon tous les types de formation. Aucune région n'a formé d'apprenants en modulaire.

Tableau 5 : Répartition des formés par région et par type de formation en 2009

Type de formation		Dual	Résidentiel	Perfectionnement	Modulaire	Total
Boucle du Mouhoun	Masculin	0	211	0	0	211
	Féminin	0	2	0	0	2
Cascades	Masculin	100	0	27	0	127
	Féminin	28	0	0	0	28
Centre	Masculin	428	19	0	0	447
	Féminin	17	21	0	0	38
Centre-Est	Masculin	7	10	0	0	17
	Féminin	0	0	0	0	0
Centre-Nord	Masculin	0	106	0	0	106
	Féminin	0	126	0	0	126
Centre-Ouest	Masculin	0	58	4	0	62
	Féminin	0	28	0	0	28
Centre-Sud	Masculin	0	44	0	0	44
	Féminin	0	0	0	0	0
Est	Masculin	92	43	37	0	172
	Féminin	2	16	37	0	55
Hauts-Bassins	Masculin	406	0	0	0	406
	Féminin	17	0	0	0	17
Nord	Masculin	0	0	0	0	0
	Féminin	0	0	0	0	0
Plateau-Central	Masculin	95	0	0	0	95
	Féminin	82	0	0	0	82
Sahel	Masculin	0	353	0	0	353
	Féminin	0	68	0	0	68
Sud-Ouest	Masculin	ND	ND	ND	ND	ND
	Féminin	ND	ND	ND	ND	ND
Total/Sexe	Masculin	1128	844	68	0	2040
	Féminin	146	261	37	0	444
Total/fusion		1274	1105	105	0	2484

Source : DR/ANPE

III.2. Formation ANPE dans le cadre du Programme de formation aux métiers

Le PFM est un programme qui ambitionne de former 10 000 jeunes par an aux métiers. Ainsi en 2008, le nombre de bénéficiaires de ce programme s'est élevé à 15260 jeunes soit 3108 jeunes formés dans les centres de formation de l'ANPE et 12152 jeunes formés aux métiers dans les centres privés partenaires. L'année 2009 a quant à elle été marquée par une baisse de l'effectif des formés aux métiers qui passe ainsi à 11 492 personnes dont 5 689 individus formés aux métiers dans les centres de formation de l'ANPE et 5803 jeunes formés aux métiers dans les centres privés partenaires soit une baisse de l'ordre 3768 jeunes formés aux métiers entre l'année 2008 à 2009. Les centres privés de formation ont légèrement plus formé que ceux de l'ANPE. Les régions des hauts bassins, du centre,

du centre-Nord et du centre-Est sont celles qui ont enregistré plus de jeunes formés aux métiers en 2009, soit dans l'ordre 3 659, 1 854, 1 258 et 1 065 jeunes formés aux métiers. Elles sont suivies de loin par les autres régions du pays.

Tableau 6 : Répartition des formés au programme de formation aux métiers par région en 2009

Région	Effectif PFM Centre ANPE	Effectifs PFM Centres Partenaires	Total PFM en formation
Boucle du Mouhoun	213	496	709
Cascades	73	138	211
Centre	1 854	0	1 854
Centre-Est	25	1 040	1 065
Centre-Nord	161	1 097	1 258
Centre-Ouest	353	0	353
Centre-Sud	0	170	170
Est	166	518	684
Hauts-Bassins	2 009	1 650	3 659
Nord	213	360	573
Plateau-Central	119	334	453
Sahel	503	0	503
Sud-Ouest	ND	ND	ND
Total	5 689	5 803	11 492

Source : DR/ANPE

CHAPITRE IV : LES STRUCTURES DE FINANCEMENT

Les statistiques disponibles sur les structures de financement concernent essentiellement le Fonds d'Appui au Secteur Informel (FASI), le Fonds National d'Appui aux Travailleurs Déflatés (FONA-DR), le Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi (FAPE), le Fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FAIJ) et le Fonds d'Appui à l'Apprentissage et à la Formation Professionnelle (FAFPA). Ces différents fonds interviennent différemment dans la sphère économique conformément à leurs attributions.

Le Fonds d'Appui au Secteur Informel (FASI) est un programme d'aide à l'emploi visant à financer des projets artisanaux par des prêts remboursables d'un faible montant. Ainsi, il accompagne les entrepreneurs et leur ouvrent ainsi l'accès au système bancaire classique qui, normalement, ne se soucie pas de financer ce type d'opération.

Le Fonds National d'Appui aux Travailleurs Déflatés et Retraités (FONA-DR), est l'un des dispositifs mis en place par le gouvernement en vue d'atténuer les effets sociaux négatifs du Programme d'Ajustement Structurel (PAS), notamment les licenciements collectifs de travailleurs suite aux mesures de restructuration des sociétés publiques et para-publiques.

Le Fonds d'Appui aux Initiatives des Jeunes (FAIJ) est une innovation du Gouvernement visant à améliorer l'accès des jeunes en général et singulièrement des jeunes formés en entrepreneuriat au financement des micro-projets. Il a pour objectif, l'insertion socio-professionnelle des jeunes par la création des opportunités d'emploi. Le fonds a donc pour activité principale, le financement des micro-projets des jeunes aux conditions établies.

Le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) est un fonds national de financement créé en 2003 afin de contribuer à la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de formation professionnelle initiale, continue et par apprentissage. Il est chargé d'une part de financer entièrement ou en partie des actions individuelles et collectives de formation rapide à finalité de l'emploi, d'autre part d'appuyer les opérateurs de formation professionnelle par le financement du perfectionnement de leurs formateurs et de l'élaboration de stratégies novatrices et d'ingénieries pédagogiques appropriées. Le FAFPA appui également les instituts de formation dans la modernisation de leurs équipements ainsi qu' à l'identification des besoins en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

IV.1. Répartition des projets financés et des montants accordés

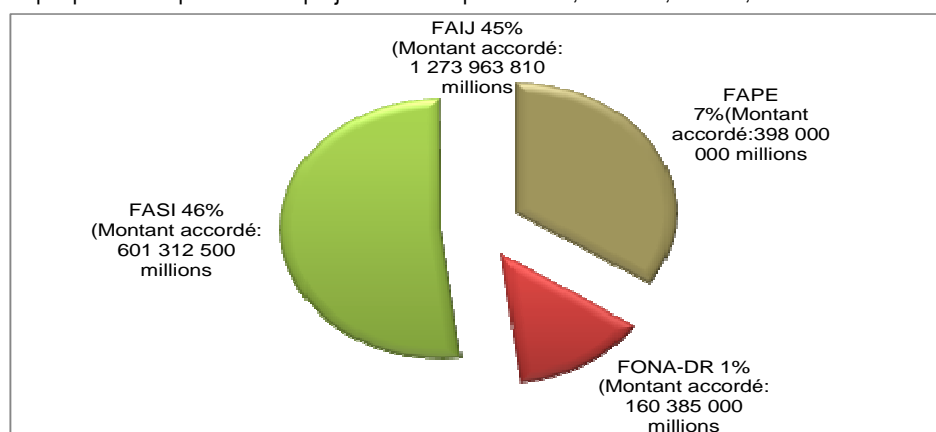
En observant, les données fournies par les quatre fonds à savoir le FASI, le FAPE, le FAIJ, et le FONA-DR, on peut retenir que pour l'année 2009, 91% des projets financés ont été l'œuvre du FAIJ et du FASI

avec respectivement 45% et 46% des projets financés, pour un encours total de 1 273 963 810 F CFA pour le FAIJ, et 601 312 500 FCFA pour le FASI .

Quant aux deux autres fonds à savoir le FAPE et FONA-DR, ils ont financé respectivement 7% et 1% des projets pour des montants de 398 000 000 FCFA et 160 385 000 FCFA;

D'ores et déjà, il faut noter que pour l'année 2009, un montant total de 2 433 661 310 FCFA a été accordé par l'ensemble des fonds pour financer cumulativement 2885 projets. Cela a généré au total 2048 nouveaux emplois et en consolidé 7 596 emplois. On remarque, comme d'habitude que la région du Centre et des Hauts Bassins ont plus bénéficié de l'intervention de l'ensemble de ces fonds. Toutefois, c'est le FAIJ qui a financé le plus de projets dans la région du Centre comparativement aux autres fonds, soit 437 projets financés. Ensuite, suivent le FASI, le FAPE, et le FONA-DR avec respectivement 365 ; 70 ; 27 projets financés.

Graphique 12 : Répartition des projets financés par le FASI, le FAPE, le FAIJ, et le FONA-DR en 2009



Source : FASI, FAPE, FONA-DR, FAIJ

Tableau 7 : Effectif et montant total accordé des projets financés par région en 2009

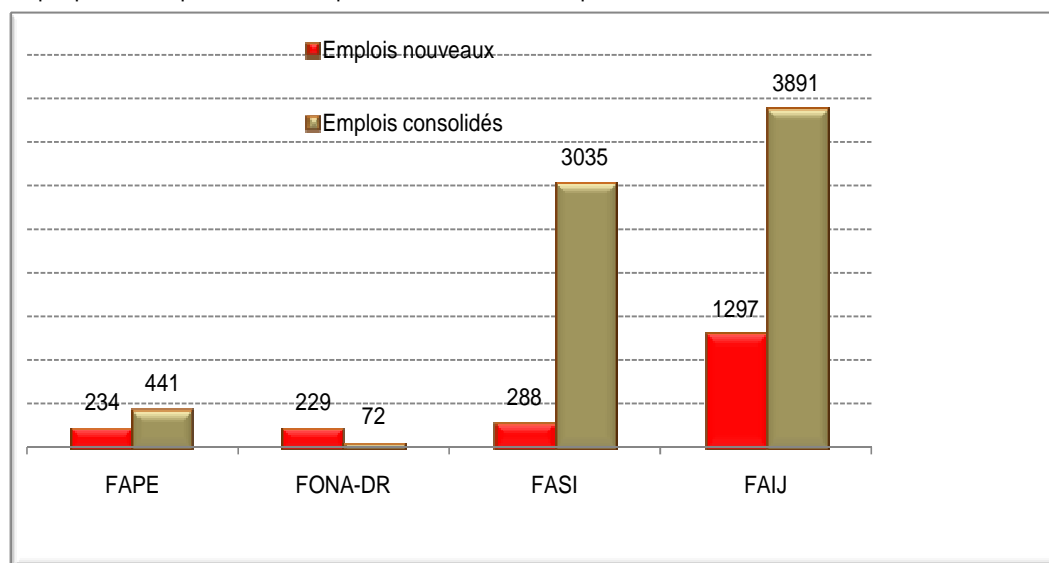
Régions	Nombre de projets financés				Montant total accordé (millions)			
	FAPE	FONA-DR	FASI	FAIJ	FAPE	FONA-DR	FASI	FAIJ
Boucle du Mouhoun	8	1	97	106	12 500 000	3 000 000	44 150 000	86 501 600
Centre Est	12	1	73	57	19 500 000	2 500 000	30 950 000	62 687 440
Centre Sud	9	2	71	41	13 500 000	5 500 000	30 990 000	48 730 100
Hauts Bassins	28	6	128	247	44 500 000	25 700 000	71 924 000	236 906 775
Nord	13	0	108	61	20 500 000	0	41 250 000	54 162 000
Plateau Central	9	0	104	44	14 500 000	0	37 425 000	46 171 500
Sud Ouest	7	0	71	37	10 500 000	0	26 400 000	29 755 250
Cascades	9	0	61	37	14 000 000	0	28 220 000	44 247 950
Centre	70	27	365	437	170 500 000	114 200 000	182 249 500	441 495 665
Centre Nord	20	0	100	49	29 500 000	0	38 949 000	53 919 150
Centre Ouest	16	4	79	64	25 000 000	5 685 000	38 995 000	71 439 580
Est	8	1	35	68	13 000 000	3 800 000	16 360 000	59 627 650
Sahel	7	0	38	49	10 500 000	0	13 450 000	38 319 150
TOTAL	216	42	1330	1297	398 000 000	160 385 000	601 312 500	1 273 963 810

Source : FASI, FAPE, FONA-DR, FAIJ

IV.2. Emplois créés et consolidés par structures de financement

En 2009, dans l'ensemble, 2 048 emplois ont été créés et 7 596 consolidés par l'ensemble des structures de financement. On estime que les structures de financement ont fonctionné en plein régime, comparativement à l'année 2008 où seulement 435 emplois ont été créés et 2 222 consolidés. Toutefois pour cette année, on dénombre 1 297 emplois nouveaux créés par le FAIJ, 288 par le FASI, 234 par le FAPE, et 229 par le FONA-DR. Dans le même ordre, parmi les 7 596 emplois qui ont pu être consolidés, le FAIJ enregistre 3 891, le FASI 3 035, le FAPE 441 et le FONA-DR 229.

Graphique 13 : Répartition des emplois créés et consolidés par le FASI, le FAPE, le FONA-DR et le FAIJ en 2009



Source : FASI, FAPE, FONA-DR, FAIJ

Tableau 8 : Répartition des emplois créés et consolidés par les structures de financement en 2009

Régions	Emplois nouveaux				Emplois consolidés			
	FAPE	FONA-DR	FASI	FAIJ	FAPE	FONA-DR	FASI	FAIJ
Boucle du Mouhoun	9	4	3	106	19	4	212	318
Centre Est	14	7	2	57	26	7	170	171
Centre Sud	9	11	55	41	18	11	128	123
Hauts Bassins	32	54	36	247	60	54	301	741
Nord	13	0	14	61	26	0	283	183
Plateau Central	12	0	8	44	21	0	258	132
Sud Ouest	8	0	24	37	15	0	179	111
Cascades	10	0	2	37	19	0	148	111
Centre	71	116	62	437	141	116	845	1311
Centre Nord	24	0	38	49	44	0	207	147
Centre Ouest	18	17	44	64	24	17	137	192
Est	8	20	0	68	16	20	64	204
Sahel	6	0	0	49	12	0	103	147
TOTAL	234	229	288	1297	441	229	3035	3891

Source : FASI, FAPE, FONA-DR

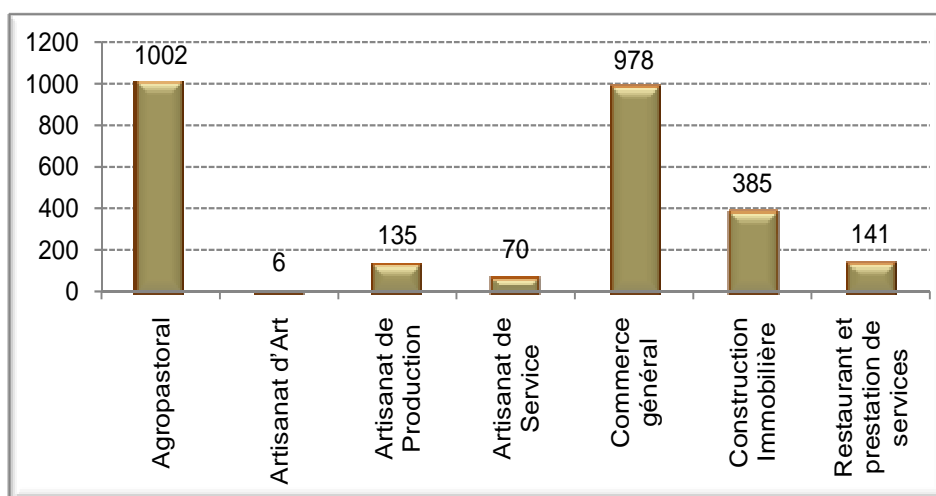
IV.3. Financement des projets par secteurs d'activités

La répartition des projets financés par le FASI, le FAPE, le FONA-DR selon le secteur d'activité en 2009, illustre que ces fonds ont financé au total 2885 projets dans sept secteurs d'activités économiques à savoir : l'Agropastoral, l'Artisanat d'Art, l'Artisanat de Production, l'Artisanat de Service, le Commerce Général, la Construction Immobilière, la Restauration et les prestations de services.

Parmi ces sept secteurs d'activités l'Agropastoral et le Commerce général ont plus bénéficié de l'intervention des différents fonds et affichent par conséquent le plus de projets financés, soit 1002 et 978 respectivement pour l'Agropastoral et le Commerce général.

Néanmoins, en observant de près, on se rend compte que le FASI a plus intervenu dans le commerce général avec 905 des projets financés, le FAIJ dans l'Agropastoral avec 638 projets financés et le FAPE dans l'Agropastoral avec 100 projets financés. Quant au FONA-DR c'est le secteur de restaurant et prestation de service qu'il a plus soutenu avec 14 projets financés.

Graphique 14 : Répartition des projets financés par le FAPE, FONA-DR, FASI selon le secteur d'activité économique en 2009



Source : FASI, FAPE, FONA-DR, FAIJ

L'analyse du tableau 8 révèle que sur les treize (13) régions dans lesquels les fonds ont intervenu, le Centre est la région qui enregistre le plus grand nombre d'emplois créés quelque soit le fonds. En effet, il ne pouvait en être autrement car c'est dans cette région qu'un grand nombre de projets ont été financés. Parmi les quatre fonds, l'intervention du FAIJ a permis de consolider des emplois dans pratiquement toutes les régions suivie respectivement de celle du FASI, et du FAPE.

Par ailleurs, seul le FONA-DR n'a pas financé de projets dans un certain nombre de régions qui sont : le Nord, le Plateau central, le Sud Ouest, les Cascades, le Centre Nord et le Sahel. En effet, le tableau 7 nous montre que le FONA-DR n'intervient pas dans toutes les régions à l'instar des autres fonds.

Tableau 9 : Répartition des projets financés par le FAPE, FONA-DR, FASI, FAIJ selon le secteur d'activité économique en 2009

Secteur d'activité	FAPE	FONA-DR	FASI	FAIJ	Total
Agropastoral	100	11	253	638	1002
Artisanat d'Art	3	0	3	0	6
Artisanat de Production	25	3	107	0	135
Artisanat de Service	8	0	62	0	70
Commerce général	63	10	905	0	978
Construction Immobilière	2	1	0	382	385
Restaurant et prestation de services	14	17	0	110	141
Total	215	42	1330	1130	2717

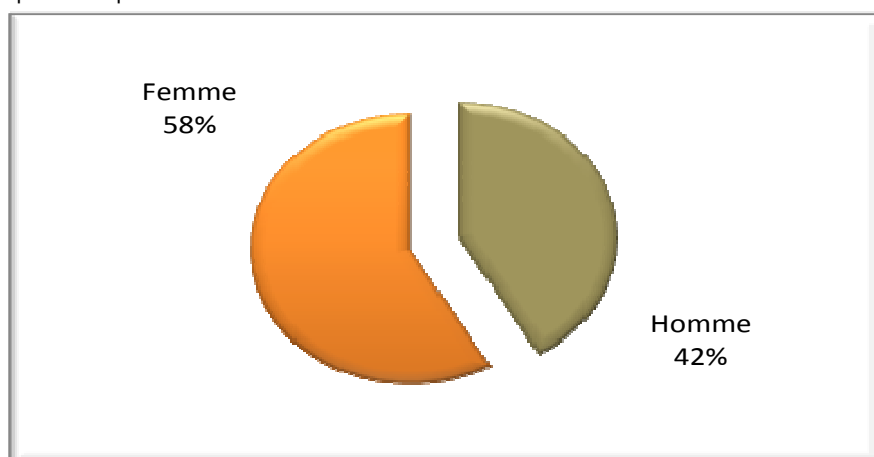
Source : FASI, FAPE, FONA-DR, FAIJ

IV.4. Intervention du fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Le fonds d'appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) est le Fonds de la formation professionnelle par excellence du Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi. Il subventionne à hauteur de 75% maximum les actions de formation approuvées et à 25% les investissements d'équipements pédagogique approuvés.

On peut voir dans le graphique ci-dessous que la population qui bénéficie du financement du FAFPA est dans sa majorité féminine. En effet, 58% de cette population sont des femmes contre 42% d'hommes. Cette répartition de la population entre les deux sexes est la même que celle de 2008. Ce constat général s'applique à toutes les régions sauf dans les régions du Sud-ouest et des Cascades où les hommes bénéficiaires sont plus nombreux que les femmes bénéficiaires (voir graphique 15).

Graphique 15: Répartition des bénéficiaires du FAFPA selon le sexe en 2009

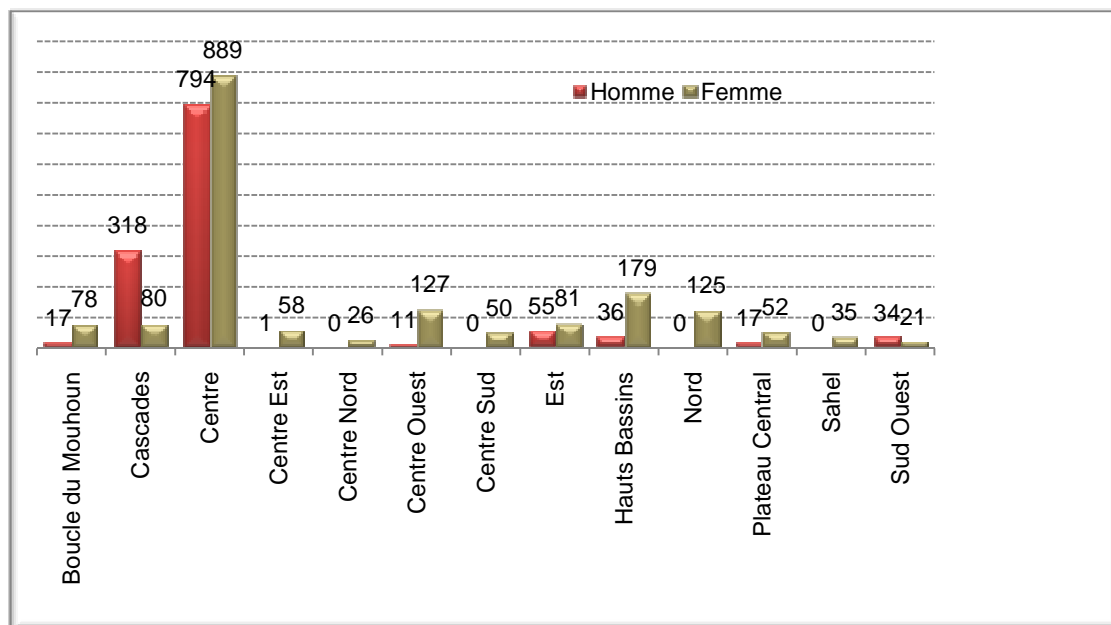


Source : FAFPA

Le graphique 16 donne de voir que la région du Centre est celle qui regorge la majorité des bénéficiaires des interventions du FAFPA. Elle est suivie par la région des Cascades. Or, en 2008 dans cette région, à l'instar des régions de la boucle du Mouhoun, du Sahel et du Sud-ouest, il n'ya eu aucun

bénéficiaire du fonds. On note alors que le souci d'étendre ses actions sur l'ensemble du territoire national est pris en compte même si on remarque des disparités régionales. Par exemple, si dans le Centre-nord le total des bénéficiaires est seulement de 26 dont 26 femmes et 0 hommes ; dans les hauts bassins ce total est de 215 dont 179 femmes et 36 hommes.

Graphique 16: Répartition des bénéficiaires du FAFPA selon le sexe en 2009



Source : FAFPA

IV.5. Les type de formation financée par le FAFPA

Sur les trois types de formations financées par le FAFPA, à savoir la formation par apprentissage, la formation continue en entreprise et le perfectionnement des artisans, la deuxième est la plus financée. Quand on sait que le secteur privé s'est très vite développé au cours des dernières années, on peut comprendre aisément que les besoins de formation continue en entreprise soient plus importants.

La formation continue en entreprise

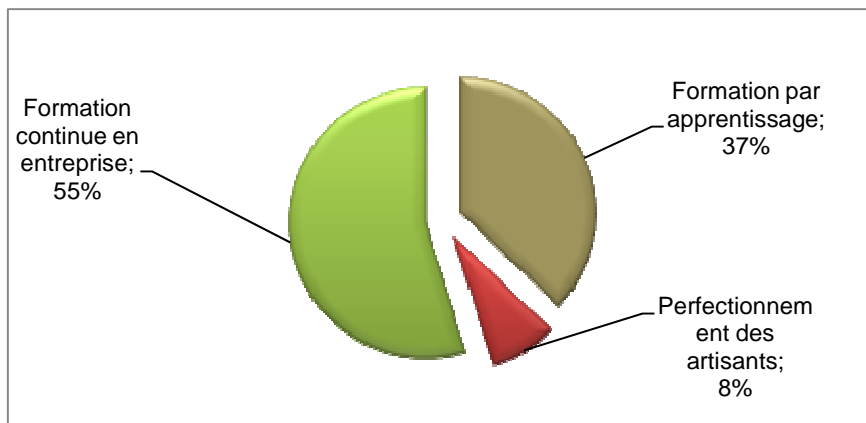
En 2008 le taux de formation continue en entreprise était de 40%. En 2009 il est passé à 55%, d'où une augmentation de 15% entre les deux années.

La formation par apprentissage

La formation par apprentissage de type dual/alterné qui, à travers des formations de trois ans, vise à donner aux jeunes les compétences requises pour exercer efficacement un métier. On entend par formation par apprentissage de type dual/alterné, la situation dans laquelle l'apprenant reçoit sa formation pratique.

En 2008 le taux de formation par apprentissage était de 17%. En 2009, il est passé à 37% d'où une augmentation de 20%.

Graphique 17: Répartition des bénéficiaires du FAFPA selon le type de formation en 2009



Source : FAFPA

CHAPITRE V : LES MOUVEMENTS DE JEUNESSE

Selon le lexique sur la jeunesse³, est considéré comme mouvement de jeunesse, toute structure de jeunesse à dimension internationale, régionale ou nationale qui s'organise autour d'un projet socio-éducatif et d'un système de valeurs universelles. Le type de mouvement de jeunesse qui fera l'objet d'analyse dans le présent annuaire porte sur l'association de jeunesse. Partant du même lexique de jeunesse, est considérée comme association de jeunesse, toute organisation œuvrant pour la promotion des jeunes. Elle peut-être créée, composée et dirigée ou non par des jeunes, par opposition à l'association de jeunes qui est une organisation créée, composée et dirigée par des jeunes de 15 à 35 ans et qui mènent des activités à but non lucratif conformément à la loi 10/92/ADP du 15 décembre 1992. Il existe de ce fait plusieurs types d'associations de jeunesse dont l'association déclarée ou non. L'association de jeunesse déclarée est de ce fait, celle qui fait l'objet de déclaration et qui détient un récépissé de reconnaissance juridique ou récépissé de déclaration d'existence délivré soit par le Ministère chargé de l'administration territoriale, soit par un Haut-commissaire. C'est ce cas d'association de jeunesse qui fera l'objet de notre analyse. En 2007, 1 919 associations de jeunesse ont été dénombrées dans l'ensemble des treize régions du Burkina Faso. En 2008, ce chiffre est passé à 2 378 associations de jeunesse soit une nette augmentation de 459 associations. On note toutefois une réduction de cet effectif en 2009 qui se chiffre à 2 232. Contrairement à l'année 2008 où le plus grand nombre d'associations était localisé dans la région du Centre (1 008). On note en 2009 que la région du Sahel est celle qui regorge le plus d'associations, soit un effectif de 507 associations suivie de la région des hauts bassins avec 390 associations. Cette baisse globale du nombre d'association peut trouver son explication dans les difficultés souvent mentionnées par les directions de jeunesse pour le suivi des associations dues au manque de moyens logistiques. Toutefois, on est tenté de se demander pourquoi la région du Sahel, zone peu peuplée à autant d'associations de jeunesse à la défaveur de la région du Centre où apparemment les jeunes sont concentrés.

Tableau 10: Répartition des associations de jeunesse selon la région en 2009

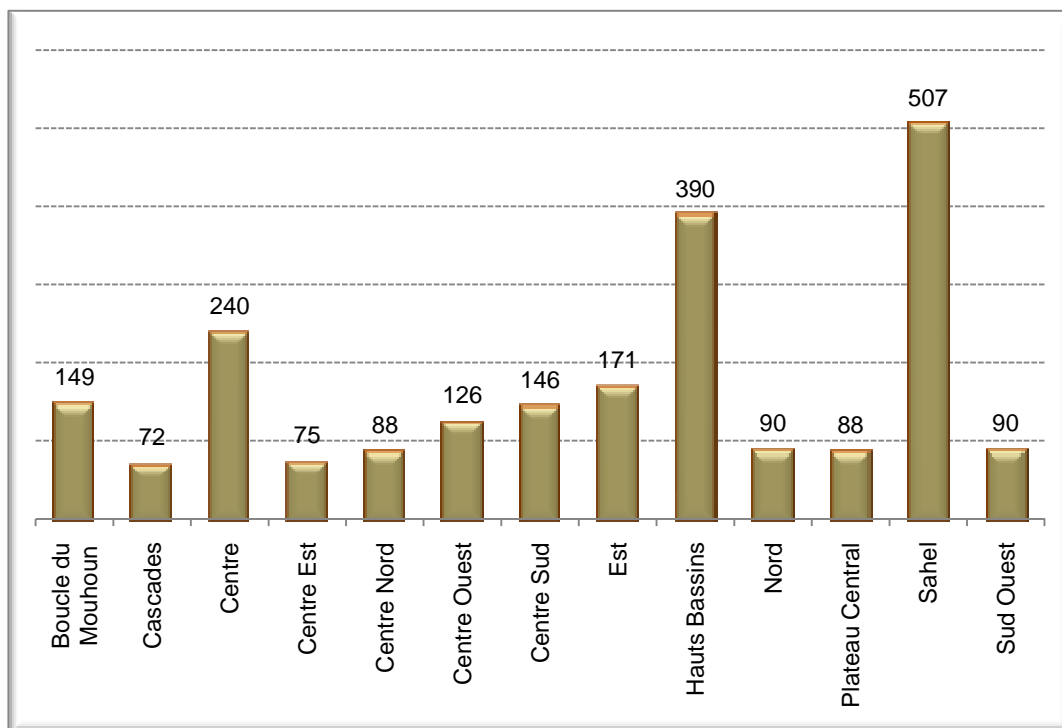
Région	Effectif
Boucle du Mouhoun	149
Cascades	72
Centre	240
Centre Est	75
Centre Nord	88
Centre Ouest	126
Centre Sud	146
Est	171
Hauts Bassins	390
Nord	90

³ Avril 2008

Plateau Central	88
Sahel	507
Sud Ouest	90
Total	2 232

Source :DRJE

Graphique 18 : Répartition des associations de jeunesse par région en 2009



Source : DRJE

CHAPITRE VI : TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE

VI.1. Statistiques du travail

VI.1.1. Mouvement des travailleurs et conflits de travail

Les mouvements des travailleurs traduisent la position du travailleur vis-à-vis de l'entreprise à un moment donné. Ainsi, les embauches, les licenciements, les démissions, les retraites et décès sont les principaux éléments caractérisant ces mouvements. Le tableau 11 fait un état des embauches et licenciements enregistrés en 2009 dans les différentes directions régionales du travail et de la sécurité sociale (DRTSS). On remarque qu'il y a eu plus d'embauches que de licenciement ; soit 4630 embauches contre 2403 licenciements. Ce qui avoisine un rapport d'environ deux embauches pour un licenciement effectué en moyenne. La région du Centre a, à la fois, les parts d'embauche et de licenciement les plus élevées avec 41,6% des embauches et 74,7% des licenciements. La région des Hauts Bassins suit de loin en regroupant 13,5% des embauches et 6,6% des licenciements. Encore une fois, ces deux régions affichent un dynamisme en ce qui concerne ces deux éléments du mouvement des travailleurs.

Tableau 11 : Effectif des déclarations d'embauche et de licenciement des nationaux en 2009 par région

Région	Embauche	Licenciement
Boucle du Mouhoun	164	24
Cascades	287	25
Centre	1926	1795
Centre-Est	270	58
Centre-Nord	149	12
Centre-Ouest	189	124
Centre-Sud	122	2
Est	321	68
Hauts-Bassins	626	158
Nord	191	69
Plateau central	33	2
Sahel	290	39
Sud-Ouest	62	27
Total	4630	2403

Source : DSIP/MTSS

Parmi tous les éléments caractérisant le mouvement des travailleurs, le tableau 12 montre que ce sont les embauches qui ont le plus de notifications au niveau des inspecteurs du travail. Les licenciements, les retraites, les démissions et les décès suivent respectivement. Les décès agissent moins sur le mouvement des travailleurs. C'est donc deux embauches pour une sortie que l'on constate. Certes, les entrées sont supérieures aux sorties, mais cela doit interpeller les décideurs afin de prendre des mesures pour atténuer un tel rapport. Ce qui permettra de faire en sorte que le système de travail

puisse maintenir de façon décente les employés en misant sur l'endiguement des licenciements, et le renouvellement du personnel vieillissant.

Tableau 12 : Mouvement des travailleurs notifiés aux inspections du travail en 2009

Mouvements	Effectif
Embauches	4630
Licenciement	2403
Démissions	117
Retraites	130
Décès	5
Licenciements pour fermeture	133

Source : DSIP/MTSS

Les activités professionnelles créent, en général, divers types d'interactions au sein de la sphère de travail. Ces interactions se traduisent par des relations qui peuvent être préjudiciables à la productivité quand elles s'inscrivent dans une logique de conflit entre acteurs concernés. Deux types de conflits émergent généralement en milieu de travail. D'une part, on a les conflits individuels qui caractérisent des différends opposant un ou plusieurs travailleurs pour la reconnaissance d'un droit individuel. D'autre part, il est question des conflits collectifs qui opposent plusieurs travailleurs à leur employeur pour la reconnaissance d'un droit collectif. De la sorte, il ressort du tableau 13 qu'il y a plus de conflits individuels que collectifs, soit 3 461 individuels contre 33 conflits collectifs avec des proportions considérablement élevées pour la région du Centre (66% des conflits individuels et 75,8% de ceux collectifs). La région des Hauts Bassins constitue la deuxième région où il ya plus de conflits soit 498 conflits individuels contre quatre (04) qui sont collectifs.

Tableau 13 : Répartition des conflits individuels et collectifs enregistrés en 2009 par région

Région	Conflits individuel	Conflits collectif
Boucle du Mouhoun	89	0
Cascades	125	1
Centre	2284	25
Centre-Est	157	0
Centre-Nord	18	0
Centre-Ouest	129	0
Centre-Sud	33	0
Est	35	0
Hauts-Bassins	498	4
Nord	47	1
Plateau central	11	1
Sahel	11	1
Sud-Ouest	24	0
Total	3461	33

Source : DSIP/MTSS

VI.1.2. Risques professionnels et démographie des établissements

Les risques professionnels sont des dangers, des inconvénients plus ou moins probables auquel est exposé le travailleur. Ces risques existent dans l'exercice de la plupart des professions. Mais il y a des professions et métiers à hauts risques. La nécessité de déterminer ces professions et les types de risques encourus permet d'initier des actions en vue de la protection du travailleur. Les principaux risques déterminés dans cette analyse sont les accidents de travail et les maladies professionnelles. Tandis que les accidents de travail sont des accidents survenus par le fait ou lors du travail les maladies professionnelles sont celles contractées par le fait ou à l'occasion du travail. Le tableau 14 montre qu'en 2009 aucune situation de maladies n'a pu être relevée par les DRTSS. Selon ces structures, il n'y a eu que des accidents de travail dont l'effectif global s'élève à 534. La région des Hauts Bassins est celle qui enregistre le plus fort taux d'occurrence des accidents de travail avec une proportion de 39,1%. Ensuite, suivent respectivement la région du Centre (27,9%) et celle de l'Est (15,2%). Il ya des régions où, pour des raisons non connues, on n'a noté ni d'accidents de travail ni de maladies professionnelles. Ce sont celles du Centre-Nord, du Centre-sud, du Plateau central et du Sahel.

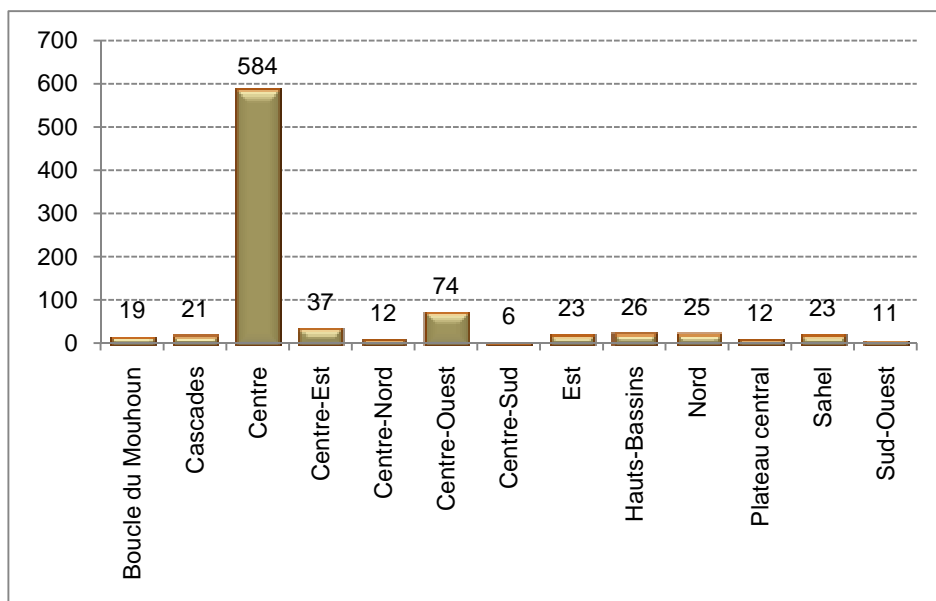
Tableau 14 : Situation des risques professionnels en 2009 par région

Région	Accidents de travail	Maladies professionnelles	Total
Boucle du Mouhoun	5	0	5
Cascades	55	0	55
Centre	149	0	149
Centre-Est	16	0	16
Centre-Nord	0	0	0
Centre-Ouest	5	0	5
Centre-Sud	0	0	0
Est	81	0	81
Hauts-Bassins	209	0	209
Nord	6	0	6
Plateau central	0	0	0
Sahel	0	0	0
Sud-Ouest	8	0	8
Total	534	0	534

Source : DSIP/MTSS

Au total, ce sont 873 déclarations d'ouverture d'établissement qui ont été enregistrées en 2009 sur le territoire national par les DRTSS comme l'indique le graphique 19. 67,9% de ces déclarations ont été enregistrées dans la région du Centre contre 8,5% dans le Centre-Ouest et 4,2% au niveau du Centre Est. On voit donc que les probabilités d'ouverture d'établissement sont plus élevées dans les régions du Centre, du Centre Ouest et du Centre Est que dans les autres régions. Peut-on affirmer que l'esprit entrepreneurial paraît plus dynamique dans ces régions qu'ailleurs ?

Graphique 19 : Déclaration d'ouverture d'établissements en 2009 par région



Source : DSIP/MTSS

VI.2. Statistiques de sécurité sociale

La "Sécurité sociale" est un service public de l'Etat, qui assure l'ensemble des risques sociaux des travailleurs, salariés et des professions libérales, des travailleurs indépendants et des travailleurs non salariés, des salariés agricoles, que ces personnes travaillent sur le territoire nationale ou comme salariés détachés à l'étranger. L'un des ses principaux rôles est de contribuer à la protection de l'intégrité physique et morale des employeurs et des employés qui se font immatriculer auprès de la structure chargée de promouvoir leur sécurité sociale. Ainsi, est-il impérieux de connaître les caractéristiques des acteurs concernés. Le présent rapport en fait un rapport succinct.

Selon le tableau 15, 546 869 employeurs ont pu être immatriculés à la CNSS et les employeurs actifs sont les plus nombreux avec un effectif de 387 228. Au nombre de 98 359, ceux qui sont en attente viennent en deuxième position et sont respectivement suivis des radiés (45 510) et des suspendus (15 772). En dehors des SAI où les employeurs n'ont pas pu renseigner la variable « forme juridique », ce sont les employeurs immatriculés issues des entreprises individuelles qui sont les plus nombreux. Ce qui remet en exergue les aspects d'une économie nationale dans laquelle les entreprises individuelles sont les plus nombreuses. Ce qui entamerait quelque peu le dynamisme économique national.

Tableau 15 : Situation des employeurs immatriculés à la CNSS par statut et la forme juridique en 2009

Statut Forme juridique	Actifs	Suspendus	Radiés	En attente	Total
Administration	4 383	78	36	2	4 499
Autres sociétés	13 822	370	56	43	14 291
Entreprises individuelles	133 990	3 063	2 932	86 789	226 774
Sociétés commerciales	28 154	394	120	11 143	39 811
SAI	206 879	11 867	42 366	382	261 494
TOTAL	387 228	15 772	45 510	98 359	546 869

Source : DIS/CNSS

Note : SAI= Sans autre indication

En 2009, de nouveaux employeurs se sont faits immatriculés à CNSS et ont été soumis à divers régimes (général, gens de maison et assurés volontaires). Le tableau 16 montre que ce sont les employeurs du régime « général » qui sont les plus nombreux avec un effectif de 4536 individus. Soit une proportion de 87,9%. Ce qui revient à dire que sur dix nouveaux employeurs immatriculés, environ neuf sont du régime « général ». C'est donc le constat d'une prépondérance de ce type de régime. Les « assurés volontaires » suivent en deuxième position mais avec une faible proportion qui n'avoisine que les 8%.

Tableau 16: Situation des nouveaux employeurs en 2009 par régime

REGIME	EFFECTIFS
Général	4 536
Gens de Maison	227
Assurés Volontaires*	399
Total	5 162

Source : DIS/CNSS

Au niveau des travailleurs qui se sont fait immatriculer à la CNSS en 2009, on en dénombre 17 494 dont 13 404 hommes et 4 090 femmes. On remarque donc une prédominance des immatriculés de sexe masculin (76,6%) sur ceux de sexe féminin (23,4%). En fait, sur dix immatriculés huit sont des hommes. Par ailleurs, Les travailleurs exerçant dans le secteur des « services rendus aux collectivités et aux ménages » sont les plus nombreux parmi les immatriculés en 2009 avec une proportion de 35,2%. Ceux des activités commerciales viennent en seconde position avec un taux de 22,3%, suivent respectivement les BTP (12,1%) et les industries manufacturières pour une part de 10,1%. En écartant les activités mal définies, on constate que la majorité des travailleurs immatriculés (68,5%) exercent dans le tertiaire alors que ceux exerçant dans le secondaire sont autour de 29,3% contre seulement 1,1% pour ceux du primaire. Ce sont donc ceux exerçant dans le tertiaire qui sont plus enclins à se faire immatriculer. Les risques encourus dans ce secteur seraient plus élevés.

Tableau 17: Situation des nouveaux travailleurs immatriculés en 2009 par secteur d'activité et par sexe

Secteur d'activité	Sexe	Masculin	Féminin	Total
Activités mal définies		142	57	199
Agric-sylviculture-chasse-pêche-élevage		153	35	188
Assurance-Bque-Affaire immo- Services		243	193	436
Bâtiment et travaux publics		1770	346	2116
Commerce		2936	958	3894
Electricité-Eau-Gaz		258	40	298
Industries extractives		892	65	957
Industries manufacturières		1600	159	1759
Services rendus collectivités et aux ménages		4136	2021	6157
Transport-Entrepôt-Communication		1274	216	1490
Total		13 404	4 090	17 494

Source : DIS/CNSS

La sécurité sociale, c'est aussi la protection des pensionnés. En 2009, l'effectif des pensionnés de la CNSS a atteint 35 268 comme l'indique le tableau 18. 50,6% de ceux-ci sont de sexe masculin tandis que la proportion des pensionnés de sexe féminin s'élève à 49,4%. Il y a donc presque autant de femmes que d'hommes dans cette catégorie sociale. Les pensionnés de retraite-vieillesse sont les plus nombreux avec une proportion de 38,2%. Les femmes devenues pensionnées du fait du décès de leurs époux suivent en seconde position et leur part avoisine les 34,9%. Le groupe de pensionnés qui sont orphelins viennent en troisième lieu avec un taux de 26,5%. Ce sont ces trois catégories qui constituent la majeure partie des pensionnées.

Tableau 18 : Répartition des pensionnés selon le type de pension en 2009

Type de pension	Sexe	Masculin	Féminin	2 009
pension de retraite vieillesse		12 554	902	13 456
Pension de veuves		0	12 305	12 305
pension de veufs		30	0	30
Pension d'orphelins		5 151	4 186	9 337
Pension d'invalidité		74	13	87
Pension anticipée		34	6	40
Pension d'ascendants		3	10	13
Total		17 846	17 422	35 268

Source: Base de données ORACLE/CNSS

Selon le tableau 19, l'effectif des travailleurs immatriculés à la CNSS en 2009 s'élève à 224 208 avec une prédominance des hommes (81,6%) par rapport aux femmes (18,4%). Environ trois immatriculés sur dix (29,8%) ont un âge compris entre 15 et 34 ans et les sept autres ont trente cinq ans et plus. Parmi les 70,2% qui ont dépassé l'âge de la jeunesse, 47,9% ont un âge situé entre 35 et 54 ans tandis

que 22,3% d'entre eux ont un âge qui est au-delà de 55 ans. C'est une catégorie qui, dans un avenir proche, devra faire partir des pensionnés retraite-vieillesse.

Tableau 19 : Répartition des travailleurs immatriculés à la CNSS selon l'âge et le sexe au 31/12/2009

Groupes d'âge	Sexe	Masculin	Féminin	Total
15 - 19 ans		302	110	412
20 - 24 ans		4 572	1 576	6 148
25 - 29 ans		16 935	6 831	23 766
30 - 34 ans		27 070	9 496	36 566
35 - 39 ans		27 538	8 274	35 812
40 - 44 ans		23 556	5 820	29 376
45 - 49 ans		19 083	4 360	23 443
50 - 55 ans		16 376	2 356	18 732
55 - 59 ans		14 544	1 390	15 934
60 - 64 ans		11 331	672	12 003
65 ans et +		21 568	448	22 016
Total		182 875	41 333	224 208

Source: Base de données ORACLE/CNSS

TABLEAU RECAPITULATIF DES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Libellés	Indicateurs		
	2007	2008	2009
Demandes d'emplois totales enregistrées	6315	9 594	10 358 (non compris la région du Sud-Ouest)
Demandes d'emplois enregistrées dans la région du Centre	3681	5 200	6 198
Offres d'emplois totales enregistrées par l'ANPE	669	785	1 014 (non compris la région du Sud-Ouest)
Nombre de candidats aux concours directs de la Fonction Publique	312 704	307056	362 826
Nombre de postes à pourvoir	8 720	8522	7 474
Nombre de postes pourvus	8 685	8488	7 420
Nombre de postes non pourvus	35	39	54
Nombre de contractuels de l'Etat	33 846	37 740	42 715
Nombre de fonctionnaire de l'Etat	52 333	55 620	55 891
Nombre d'association de jeunesse enregistrée	1 919	2387	2 232
Nombre de bénéficiaires du FAFPA	2493	2 895	3 084
Nombre de projets financés par le FAPE	124	82	3 084
Nombre de projets financés par le FASI	1645	822	1 330
Nombre de projets financés par le FAIJ	NA	614	1 297
Nombre de projets financés par le FONA-DR	39	25	42
Nombre d'emplois nouveaux créés par le FASI	397	202	288
Nombre d'emplois nouveaux créés par le FAPE	174	82	234
Nombre d'emplois nouveaux créés par le FONA-DR	203	151	229
Nombre d'emplois nouveaux créés par le FAIJ	NA	620	1 297
Nombre d'emplois consolidés par le FASI	3842	1892	3 035
Nombre d'emplois consolidés par le FAPE	323	312	441
Nombre d'emplois consolidés par le FONA-DR	28	18	72
Nombre d'emplois indirects créés par le FAIJ	NA	645	3 891
Nombre d'employeurs immatriculés à la CNSS	ND	ND	546 869
Nombre de pensionnés (CNSS)	34759	34 942	35 268
Nombre de travailleurs immatriculés à la CNSS	ND	ND	224 208
Nombre de déclarations d'embauche	6 181	6 817	4 630
Nombre de déclarations de licenciement	1 045	1 937	2 403
Nombre de conflits individuels enregistrés	2 270	4 998	3 461
Nombre de conflits collectifs enregistrés	35	38	33
Nombre d'accident de travail enregistré	238	1 113	534
Nombre de maladie professionnelle enregistrée	0	0	0

ND : Non Disponible

NA : Non Applicable

EQUIPE DE REDACTION ET STRUCTURES IMPLIQUEES

Les structures impliquées dans l'élaboration de l'annuaire statistique 2009 sont :

1. Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ;
2. Direction de l'Etude et de la Planification du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat (DEP/MFRPE) ;
3. Direction de l'Etude et de la Planification du Ministère des Enseignement Secondaire Supérieur et de la Recherche Scientifique (DEP/MESSRS);
4. Direction de l'Informatique et de la Statistique (DIS/CNSS) ;
5. Direction de la Statistique de l'Informatique et de la Prospective (DSIP/MTSS)
6. Direction Région de l'Agence Nationale pour l'Emploi (DR/ANPE) ;
7. Directions Régionales de la Jeunesse (DRJE) ;
8. Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) ;
9. Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi (FAPE) ;
10. Fonds d'Appui au Secteur Informel (FASI) ;
11. Fonds d'Appui aux Initiatives des Jeunes (FAIJ) ;
12. Fonds National d'Appui aux travailleurs Déflatés et Retraités (FOND-DR) ;
13. Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MTSS) ;
14. Observatoire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF).