



**PROJET DE RENFORCEMENT DE LA CAPACITE DE PROTECTION**



Co-financé par la Commission européenne et les gouvernements de Danemark, de l'Allemagne, des Pays-Bas et du Royaume-Uni

## **HAUT COMMISSARIAT AUX REFUGIES BUREAU DU BENIN**

**ETUDE SUR LE RENFORCEMENT DE  
L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES  
REFUGIES AU BURKINA FASO.**

**RAPPORT FINAL**

**Nasser Kankoudry BILA**

**Septembre 2005**

**Consultant indépendant**

**01 BP 3279 Ouagadougou 01**

**Email : [bilanasser@yahoo.fr](mailto:bilanasser@yahoo.fr)**

*Les opinions exprimées dans ce rapport ne sont nécessairement pas partagées par le HCR, la Commission européenne ou les gouvernements du Danemark, de l'Allemagne, des Pays-Bas et du Royaume-Uni*

## SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX.....	4
CONTEXTE.....	5
Le Projet de Renforcement de la Capacité de Protection du HCR.....	5
Justification de la mission .....	5
OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS DE L'ETUDE.....	6
2.1 : Objectif global.....	6
2.2 : Les objectifs spécifiques .....	6
2.3 : Résultats attendus.....	7
METHODOLOGIE.....	8
Déroulement de la mission .....	8
Les rencontres .....	9
L'exploitation documentaire .....	9
Les travaux d'enquête .....	10
Principales difficultés.....	10
APPROCHE CONCEPTUELLE .....	12
Le concept de l'emploi.....	12
Le concept de chômage .....	12
Le concept de pauvreté.....	12
Lien entre pauvreté et emploi.....	13
APERÇU GENERAL DE L'EMPLOI AU BURKINA-FASO.....	13
Situation de la pauvreté au Burkina-Faso .....	14
Les caractéristiques de la pauvreté.....	14
La situation du chômage .....	14
La situation de l'emploi.....	15
La typologie de l'emploi .....	15
L'emploi en milieu rural .....	15
L'emploi dans le secteur informel urbain .....	16
L'emploi dans le secteur moderne .....	17
- Analyse de l'offre et de la demande d'emploi selon le degré d'instruction .....	17
- Analyse de l'offre et de la demande d'emploi selon le type de profession.....	20
Analyse de l'offre d'emploi selon les branches d'activité.....	23
Les acquis des politiques et expériences du Burkina-Faso en matière de lutte contre le chômage et la pauvreté.....	25
Sur le plan institutionnel .....	25
Les actions menées en faveur de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle .....	26
La mise en place de fonds spéciaux en vue de la création d'emploi.....	26
Formation professionnelle.....	26
Perspectives en matière d'emploi et de lutte contre la pauvreté .....	27
Prise en compte des réfugiés .....	27
L'EMPLOI, LE CHOMAGE ET LES CONDITIONS D'ACTIVITES DANS L'AGGLOMERATION DE OUAGADOUGOU .....	29
Situation démographique.....	29
Indicateurs de scolarisation à Ouagadougou .....	29
L'Activité .....	29
Le chômage .....	29
Structure et dynamique des emplois à Ouagadougou .....	30
Les revenus du travail et conditions d'activités à Ouagadougou .....	32

Les revenus du travail .....	32
Les conditions de travail .....	33
L'EMPLOI, LE CHOMAGE ET LES CONDITIONS D'ACTIVITES DANS L'AGGLOMERATION DE BOBO DIOULASSO .....	34
Situation démographique.....	34
Dynamique économique des secteurs .....	34
Secteurs primaire, secondaire et tertiaire .....	34
Secteurs modernes et informel .....	35
Secteur public et privé.....	36
DISPONIBILITE DES POURVOYEURS DE FORMATION , DES INSTITUTIONS DE MICRO-FINANCE, DES SERVICES SPECIALISES EN CONSEIL COMMERCIAL.....	37
Les pourvoyeurs de formations .....	37
Les institutions de micro-finance .....	38
Les services spécialistes en conseil commercial .....	39
L'IMPACT DES PROGRAMMES EXISTANTS, MIS EN ŒUVRE PAR LE HCR ET SES PARTENAIRES ET QUI VISENT A ASSURER L'AUTOSUFFISANCE DES REFUGIES; .....	40
Formations.....	40
Micro-crédits : .....	41
Facilitation accès à l'emploi.....	43
Perception des réfugiés des actions initiées en leur faveur par ces programmes .....	43
PROFIL PERSONNEL ET PROFESSIONNEL DES REFUGIES.....	43
PROFIL PERSONNEL ET PROFESSIONNEL DES REFUGIES.....	44
Situation socio-démographiques .....	44
Présentation générale de la population.....	44
Scolarité.....	45
Expériences Professionnelles .....	48
L'activité .....	48
APTITUDES A DEVELOPPER AU NIVEAU DES REFUGIES .....	50
Identification de créneau porteurs. ....	50
Les difficultés d'accessibilité des réfugiés au marché de l'emploi .....	51
Secteur publics .....	51
Secteur privé formel .....	51
Le secteur informel.....	52
Orientation d'une politique de capacitation des réfugiés .....	52
RECOMMANDATIONS.....	54
Education – formation .....	54
Emploi .....	54
Recommandations générales .....	55

## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau n° 1 EVOLUTION DES EFFECTIFS DE DEMANDEURS D'EMPLOI DE 1999-2002 SELON LE DEGRE D'INSTRUCTION ET LE SEXE .....	18
Tableau n°2 Evolution des offres (enregistrées et traitées) d'emploi directes et publiées selon le niveau d'instruction de 1998-2002.....	19
Tableau n° 3 : Evolution des demandeurs d'emploi de 1998-2002 selon le groupe de profession et le sexe .....	20
Tableau n°4 : Evolution des offres d'emploi directes et publiées selon le groupe de profession de 1998-2002.....	21
Tableau n°5 : Tendances de l'offre par groupe de profession de 1998-2002 .....	21
Tableau n°6 : Taux de satisfaction de la demande par l'offre.....	22
Tableau n°7 Evolution des offres d'emploi publiées selon la branche d'activités économiques de 1998-2002 .....	23
Tableau n°8 : Tendances des offres d'emplois selon la branche d'activités.....	23
Tableau n° 9 : Taux de chômage au sens du BIT par sexe et par groupe d'âges .....	30
Tableau n°10 : Diplôme obtenu avant de partir du pays d'origine.....	40
Tableau 11 croisé Diplôme obtenu avant de partir du pays d'origine * Diplôme le plus élevé actuel .....	41
Tableau croisé 12 Sexe * Tranche d'âge de l'enquêté .....	44
Tableau 13 : croisé Statut matrimonial * Tranche d'âge de l'enquêté .....	45
Tableau 14 : croisé Diplôme le plus élevé actuel * Sexe .....	45
Tableau 15 croisé Tranche d'âge de l'enquêté * Diplôme le plus élevé actuel.....	47
Tableau 16 : croisé Situation professionnelle actuelle * Sexe .....	48
Tableau 17 : croisé Diplôme le plus élevé actuel * Situation professionnelle actuelle .....	49
Tableau n°18 Projet professionnels.....	52

## **CONTEXTE**

### **Le Projet de Renforcement de la Capacité de Protection du HCR**

La Commission Européenne et trois Etats Membres de l'Union Européenne (à savoir: les Pays-Bas, le Danemark et le Royaume Uni), financent actuellement un projet qui a pour objectif d'améliorer la situation des réfugiés au Bénin et au Burkina Faso. Le Projet de Renforcement des Capacités de Protection (RCP) vise à identifier les niveaux où l'on observe des écarts, et aussi à établir un ordre de priorité et à définir des stratégies en ce qui concerne les mesures les plus appropriées qui serviront à rétablir ces écarts. Renforcer les opportunités pour l'autosuffisance constitue un objectif principal de ce projet.

#### **Justification de la mission**

Le Burkina figure au rang des pays les plus pauvres du monde et les réfugiés ont, à maintes reprises, mis l'accent sur l'aspect difficile du contexte économique, en particulier tout le mal auquel ils doivent faire face dans la quête d'un emploi permanent, comme étant un obstacle majeur à leur intégration locale.

En dehors de ce problème de chômage, il y aurait également plusieurs cas de sous-emplois. Ainsi par exemple, certains réfugiés, dans le but de subvenir aux besoins de leur famille, sont obligés de travailler en tant qu'agents de sécurité ou chauffeurs de taxi alors qu'ils sont dotés de grands diplômes et d'un niveau professionnel très élevé. Il en est de même pour les ressortissants burkinabés.

Actuellement au Burkina, on ne dispose pas d'assez d'informations en ce qui concerne la situation des réfugiés sur le plan économique et sur le plan professionnel. Cet écart observé au niveau de l'information ne permet pas d'identifier aisément et de manière précise les domaines dans lesquels les réfugiés ont réussi à obtenir un emploi, et aussi d'évaluer de manière exacte l'impact économique.

En outre, la mise en œuvre des projets de renforcement des capacités de protection au Burkina, est prévue pour fin 2005; ce qui, en ce moment, rend plus urgent le besoin d'informations détaillées et de recommandations concrètes pour un programme compréhensif visant l'autosuffisance des réfugiés.

C'est ainsi que la présente consultation a été initiée par la Représentation du HCR à Cotonou pour la réalisation de l'étude des moyens de subsistance des réfugiés, afin d'aider à résoudre les problèmes d'écart observés au niveau de l'information et proposer une stratégie complète dans le but d'accroître l'autosuffisance des réfugiés au Burkina Faso.

## **OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS DE L'ETUDE**

### **2.1 : Objectif global**

L'objectif global de la présente étude est d'aider à résoudre les problèmes d'écart observés au niveau de l'information sur la situation des réfugiés sur le plan économique et sur le plan professionnel et proposer une stratégie complète dans le but d'accroître l'autosuffisance des réfugiés au Burkina Faso.

### **2.2 : Les objectifs spécifiques**

Les objectifs spécifiques sont de :

**1 -** Entreprendre une analyse du marché d'emploi à Ouagadougou et à Bobo-Dioulasso afin d'identifier les secteurs dans lesquels les réfugiés pourraient éventuellement obtenir un emploi : l'atteinte de cet objectif passe par une analyse écrite sur :

- \* les besoins actuels du marché d'emploi à Ouagadougou et à Bobo-Dioulasso avec une identification des secteurs qui sont déjà saturés et ceux qui sont encore susceptibles d'offrir des opportunités d'emplois aux réfugiés;

- \* l'impact des programmes existants, mis en œuvre par le HCR et ses partenaires et qui visent à assurer l'autosuffisance des réfugiés;

- \* la disponibilité des pourvoyeurs de formations, des institutions de micro finance et des services spécialisés en conseil commercial, sur le plan local, avec qui on pourrait développer des partenariats pour apporter un soutien durable aux réfugiés qui sont engagés dans des activités génératrices de revenus;

**2-** Evaluer les niveaux de talents/aptitudes des réfugiés à Ouagadougou et à Bobo-Dioulasso par une analyse sur le niveau actuel des connaissances et des aptitudes dont disposent les

réfugiés vivant à Ouagadougou et à Bobo-Dioulasso (à l'égard de l'éducation et des qualifications, de l'expérience et de la formation professionnelle

**3-** Développer, en se basant sur les besoins du marché et sur les aptitudes des réfugiés, une stratégie globale qui permettra de renforcer les opportunités pour l'autosuffisance des réfugiés vivant dans les zones urbaines au Burkina Faso; la stratégie se basera sur :

- \* l'identification, sur la base de l'évaluation des besoins du marché, des aptitudes à développer, dans le but d'accroître l'autosuffisance des réfugiés au Burkina Faso;

- \* les possibilités de renforcement de la coopération entre les réfugiés et les communautés d'accueil au niveau des activités génératrices de revenus.

- \*les recommandations concrètes qui seront formulées sur comment améliorer l'autosuffisance des réfugiés au Burkina Faso, en tenant en compte de la formation professionnelle, des systèmes d'apprentissage, de placement et des activités basées sur la communauté

### **2.3 : Résultats attendus**

Les résultats attendus de l'exécution de la présente mission sont les suivants :

- les besoins actuels du marché d'emploi à Ouagadougou et à Bobo-Dioulasso sont identifiés ainsi que les secteurs qui sont sursaturés et ceux qui sont encore susceptibles d'offrir des opportunités d'emplois aux réfugiés;
- la disponibilité des pourvoyeurs de formations, des institutions de micro finance et des services spécialisés en conseil commercial, sur le plan local, avec qui on pourrait développer des partenariats pour apporter un soutien durable aux réfugiés qui sont engagés dans des activités génératrices de revenus est évaluée;
- le niveau actuel des connaissances / aptitudes dont disposent les réfugiés vivant à Ouagadougou et à Bobo-Dioulasso, à l'égard de l'éducation et des qualifications, de l'expérience et de la formation professionnelle est évalué;
- l'impact des programmes d'autosuffisance existants et qui ont été mis en œuvre par le HCR et ses partenaires au Burkina Faso est évalué ;
- le degré d'accessibilité des réfugiés au marché de l'emploi, y compris le secteur informel, à Ouagadougou et à Bobo-Dioulasso est connu.

- les aptitudes à développer et qui permettront de renforcer l'autosuffisance des réfugiés au Burkina-Faso sont identifiées sur la base de l'évaluation des besoins au marché,
- les possibilités de renforcement de la coopération entre les réfugiés et les communautés d'accueil dans le domaine des activités génératrices de revenus sont identifiées ;
- des recommandations sont formulées sur la base de la recherche effectuée, sur comment renforcer l'autosuffisance des réfugiés au Burkina Faso en tenant compte des formations professionnelles des systèmes de micro crédit, des systèmes d'apprentissage, de placement et des activités basées sur la communauté. Ces recommandations devront inclure les suggestions pour une coopération étendue entre le HCR, les Organisations Non Gouvernementales, les pourvoyeurs de formation, les institutions de micro finance locales et d'autres éventuels partenaires possédant une expérience en matière de réduction de la pauvreté, et des moyens de subsistance dans un contexte urbain qui pourrait faire partie d'un réseau sérieux et fiable pour assurer la viabilité, à long terme, d'un programme complet sur l'autosuffisance des réfugiés .

## **METHODOLOGIE**

L'étude dans sa réalisation a été essentiellement participative. Tous les principaux partenaires du HCR, les projets et programmes liés, les ministères du commerce, de l'artisanat, de l'économie et du développement, de l'action sociale, du travail et de l'emploi ainsi que celui des finances ont été impliqués fortement dans l'exécution de la présente mission

### **Déroulement de la mission**

La mission a officiellement démarrée le 08 août. Initialement la mission était prévue pour se dérouler en deux phases dont la première devait au préalable établir la situation de l'emploi et évaluer la disponibilité des pourvoyeurs de formation, des pourvoyeurs de formations, des institutions de micro finance et des services spécialisés en conseil commercial, et la seconde établir le profil des réfugiés et évaluer l'impact des programmes actuels sur les réfugiés. Pour diverses raisons qui seront évoquées en difficultés, les deux phases ont été menées presque en même temps.

Trois grandes activités ont constitués l'essentiel de cette mission :



## ***Les rencontres***

Outre, les partenaires opérationnels du HCR (la CONAREF et le CREDO), la mission a également rencontré les responsables des services techniques de l'Etat chargé de l'emploi et de la formation professionnelle, les agents de l'Institut National de Statistique Nationale (INSD), les responsables de structures de formation, des institutions de micro-finance, et des services spécialisés en conseil et deux groupes de réfugiés (groupe de femmes et membres du bureau). Ces différentes rencontres ont permis de :

- cerner les attentes des partenaires directs du HCR par rapport à l'étude,
- approfondir notre connaissance de la stratégie nationale pour la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle,
- recueillir la perception actuelle des responsables en charge de l'emploi et de la formation professionnelle sur les opportunités et les barrières à l'entrée du marché de l'emploi ;
- évaluer la disponibilité des structures en charge de la formation, du financement et de l'accompagnement dans le cadre d'un partenariat en faveur de l'insertion professionnelle des réfugiés ;
- cerner avec les réfugiés, les problèmes d'insertion rencontrés ainsi que l'impact des programmes actuels sur leur conditions de vie tout en mettant en relief ceux plus spécifiques des femmes. ;
- et enfin disposer de documents en vue d'une exploitation.

## ***L'exploitation documentaire***

La documentation exploitée a été surtout relative :

- aux statistiques sur les réfugiés ;
- au suivi et l'évaluation de la réinstallation et l'intégration des réfugiés au Burkina-Faso ;
- à l'emploi et la formation professionnelle ;
- aux activités des partenaires du HCR au Burkina-Faso.

L'exploitation documentaire nous a permis de disposer de :

- une base assez certaine d'échantillonnage pour nos travaux d'enquête,
- une situation sur l'emploi ;

- un répertoire des acteurs en charge de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- un répertoire des pourvoyeurs de formation, des institutions de micro-finance et de conseils spécialisés ;
- la situation des réfugiés en terme de réinstallions et d'intégration

### ***Les travaux d'enquête***

L'enquête a pris en compte la population des réfugiés reconnus de plus de 18 ans et plus. elle a concerné pour l'essentiel 132 réfugiés sur une population totale de 321 soit 40%. Cet échantillon a été opéré en tenant compte de la représentativité par nationalité d'origine, l'âge et le sexe et a été opéré sur la base des chiffres et de la liste fournis par la CONAREF. Ainsi 88 hommes et 44 femmes ont été rencontrés soit respectivement 67% et 33%.

Le questionnaire a été transmis par le bureau de Cotonou pour une question d'harmonisation entre la présente étude et celle identique se déroulant au Bénin. Les enquêteurs ont été choisis parmi les réfugiés et le choix a tenu compte du genre.

Une semaine a été nécessaire pour la formation et la préparation des travaux d'enquête, cinq jours pour les enquêtes et trois jours pour le traitement en vue de l'obtention des premiers résultats.

### **Principales difficultés**

Les difficultés ont surtout été :

- l'indisponibilité pendant les premières semaines du mois d'août des acteurs en charge de l'emploi, de la formation professionnelle, des programmes et projets pour raisons de congés, de calendrier ou de mission. Cela a été la principale raison des perturbations dans le respect du calendrier d'exécution de la mission.
- L'inexistence d'un système d'information sur le marché du travail : à l'instar de bon nombre de pays africains, le Burkina-Faso manque sérieusement de données de base fiables permettant d'appréhender l'évolution de l'emploi. Contrainte qui affecte le travail des planificateurs, gestionnaires des services d'emploi, les décideurs, les chercheurs les partenaires au développement etc...
- L'absence de répondant technique et financier sur place rendant difficiles et non fluides les discussions et l'accès à l'information autour des questions techniques
- la faible qualité des statistiques tenues sur les réfugiés qui n'a pas facilité la réalisation de l'échantillon,

- La mobilité des réfugiés et le manque d'informations par rapport à leurs adresses qui ont rendu la tâche très difficile aux enquêteurs ;
- La faible qualité des données recueillies relatives à la situation professionnelle que le comité des réfugiés explique par la crainte de ne plus bénéficier des assistances sociales et des services de réinstallation ;
- Enfin le refus de certains réfugiés de répondre aux questionnaires qu'ils expliquent par une lassitude face aux multiples études et enquêtes menées sans pour autant qu'ils ne sentent leurs conditions s'améliorer

## **APPROCHE CONCEPTUELLE**

### **Le concept de l'emploi**

L'emploi peut être défini comme toute activité procurant à son détenteur un salaire, un gain ou un bénéfice familial, en espèce ou en nature, en vue de satisfaire les besoins de la vie. L'exercice d'un emploi décent et permanent constitue donc une assurance pour la survie de l'individu et contribue à la promotion de ses droits économiques et sociaux, individuels et collectifs. En définitif, l'exercice d'un emploi contribue à la promotion du développement économique en même temps qu'à celle de la justice sociale, des libertés et droits démocratiques car le rôle fondamentale de l'emploi dans toute politique axée sur la croissance et le progrès social est maintenant solidement établi (BIT 1976).

Au Burkina-Faso, le bien être du ménage est très sensible au statut du chef de ménage qui fournit plus de 80% du revenu total du ménage. En plus du revenu qu'il procure à l'individu qui l'exerce, l'emploi est un moyen d'épanouissement de la personne. Il favorise le respect de soi et la dignité.

### **Le concept de chômage**

Le chômage se définit comme le fait pour une personne d'avoir travaillé moins de trois jours et d'avoir perdu son emploi et d'être à la recherche d'un emploi. Ce phénomène au Burkina-Faso est plus durement vécu par les jeunes en milieu urbain qu'en milieu rural.

### **Le concept de pauvreté**

La pauvreté selon le PNUD(1998) se caractérise par l'absence de revenu et de ressources productives suffisantes pour assurer des moyens d'existence viables. Elle peut donc se définir comme un état de dénuement ou de privation tant des besoins fondamentaux de l'existence, nécessaires, pour vivre une vie décente, saine, longue et constructive que des opportunités et perspectives liées à la participation des individus à la vie active socio-politique et culturelle de la société (Kankwenda et al 1999).

## **Lien entre pauvreté et emploi**

La pauvreté est multidimensionnelle et les approches de sa mesure sont nombreuses. En raison des avantages qu'elle présente, la méthode de mesure basée sur le revenu ou les dépenses est la plus employée. Cette situation traduit l'existence d'une corrélation entre le niveau de vie et le niveau de revenu. Or le revenu s'acquiert par le travail ; ce raisonnement conduit progressivement à établir un lien très étroit entre la pauvreté et l'emploi.

## **APERCU GENERAL DE L'EMPLOI AU BURKINA-FASO**

Le défi de la création d'emploi demeure plus actuel que jamais au Burkina-Faso d'autant plus que sa principale ressource est constituée de sa population laborieuse et industrielle mais encore largement sous employée.

L'économie burkinabé après d'importants efforts de redressement entretient une croissance positive jusque là peu génératrice d'emploi. Le pays connaît une situation de sous emploi massif du facteur travail en milieu urbain que rural avec une proportion importante de la population vivant en dessous de la ligne de pauvreté. Le chômage et le sous emploi ne constituent pas seulement un gaspillage de ressources économiques et humaines mais sont aussi une des racines de la dégradation sociale, de la délinquance et de l'insécurité grandissante.

Au Burkina-Faso, l'emploi n'est plus considéré comme une simple résultante des politiques macro-économiques mais comme un objectif explicite de ces politiques. L'accroissement quantitatif des possibilités d'emplois offertes aux burkinabé et leur amélioration qualitative constitue à cet égard un élément important de la stratégie de réduction de la pauvreté du gouvernement.

## **Situation de la pauvreté au Burkina-Faso**

### ***Les caractéristiques de la pauvreté***

Selon les enquêtes réalisées en 1994, 1998 et 2003 sur les conditions de vie des ménages le seuil national absolu de pauvreté est passé de 41099 F CFA par adulte et par an en 1994 à 72690 FCFA en 1998. Il est de 82 672 FCFA en 2003. Durant la même période, le nombre de Burkinabé vivant en dessous du seuil de pauvreté est passé de 44.5 à 45.3 et à 46.4% en 2003. La pauvreté est principalement localisée en milieu rural. En campagne l'incidence de la pauvreté est de 51% contre 16.5% en milieu urbain.

### ***La situation du chômage***

Au Burkina-Faso, le taux de chômage est relativement faible (au regard de la définition du concept). Pour l'ensemble du pays il est de l'ordre de 2.5%. Dans les deux principales villes que sont Ouagadougou et Bobo-Dioulasso, le taux de chômage est de l'ordre de 18.32%. Pour les villes secondaires, il est de 10.10% en moyenne tandis qu'en milieu rural il varie de 0.24 à 0.9% avec une moyenne de 0.8%. Le chômage se révèle comme un phénomène essentiellement urbain.

Au niveau des villes, le taux d'accroissement de la population active est demeuré supérieur à celui de l'emploi. Cette situation a accentué le chômage en milieu urbain qui a connu une évolution rapide due à une croissance économique relativement insuffisante pour absorber l'excédent de main d'œuvre.

En dehors de toute offre privée de travail qui pourrait être tout de même assez importante, il existe un taux national de chômage élevé des jeunes diplômés. Ce taux de chômage serait en moyenne annuellement de 97,66%. Il faut cependant noter que les chômeurs sont pour la plupart encore élève ou étudiants qui chercheraient des portes d'entrées dans la vie professionnelle.

Plusieurs raisons sont à l'origine du chômage dans le pays. Ce sont entre autres :

- le manque d'expérience ;
- l'inadéquation entre la qualification des demandeurs d'emplois et les besoins des employeurs ;
- le développement du système scolaire : une grande partie des diplômés issus du système éducatif en milieu rural deviennent des candidats aux emplois dans les centres urbains où les offres d'emplois sont de plus en plus limitées et sélectives.

- le coût élevé des facteurs de production qui ne favorise pas le développement du secteur privé;
- le cadre réglementaire et législatif considéré par les investisseurs comme non stimulant pour la création d'emploi ;
- l'accès au financement : les conditions d'octroi des crédits de financement imposent des exigences notamment en matière de garanties qui sont le plus souvent inadaptées aux moyens propres d'un grand nombre de jeunes.
- Plus spécifiquement chez les femmes, le faible niveau d'instruction, le manque de qualification, les responsabilités familiales et sociales et le manque de confiance en soi sont autant de facteurs qui entravent leur insertion professionnelle.

### ***La situation de l'emploi***

Au Burkina-Faso, l'on distingue trois types d'emploi :

- l'emploi en milieu rural ;
- l'emploi dans le secteur informel urbain ;
- l'emploi dans le secteur moderne.

Le secteur agricole absorbe 87% de la population active occupée et les 13% restant sont répartis entre le secteur informel non agricole(10%) et le secteur moderne (3%).

Les enquêtes de l'Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD) montrent que la population active occupée est estimée à 92% dont :

- 7% sont des salariés du public et du privé ;
- 7% des acteurs du secteur informel,
- 10% des agriculteurs de rente ;
- 68% des agriculteurs vivriers.

### ***La typologie de l'emploi***

#### **L'emploi en milieu rural**

Le secteur agricole occupe le plus grand nombre d'actifs. Environ 95% des femmes actives et la quasi totalité des jeunes de 10 à 15 ans en milieu rural travaillent sous forme d'aides dans les exploitations agricoles.

L'agriculture de subsistance, de rente et l'élevage sont les activités du secteur agricole.

L'agriculture de subsistance à elle seule , concentre 63% de l'emploi du secteur agricole.

En dépit de son importance, l'agriculture contribue modestement à la croissance de l'économie nationale (30% su PIB).

Outre les facteurs naturel et humain qui affecte la productivité agro-pastorale, le milieu rural se caractérise également par un sous emploi estimé à 40% par an d'une part et une répartition des tâches fondée sur le sexe, d'autre part.

### **L'emploi dans le secteur informel urbain**

Selon l'Organisation Internationale du travail « le secteur informel devient de plus en plus l'employeur du dernier recours dans les zones urbaines d'Afrique ». Ce constat trouve indéniablement sa justification dans la capacité limitée du secteur moderne notamment la fonction publique à absorber la main d'œuvre excédentaire d'une part et le départ massif des jeunes rural vers les villes d'autre part. Le secteur informel au Burkina-Faso contribue pour au moins 20% par an au PIB et à la lutte contre le chômage par l'occupation d'une fraction non négligeable des actifs urbains. Il occupe 12% des actifs du pays et 70% de la population active urbaine. Il se compose de trois sous secteurs : l'artisanat, le petit commerce et le petit transport.

Le sous secteur de l'artisanat comprend :

- l'artisanat de production qui concernent toutes les activités de transformation ;
- l'artisanat de construction : les briquetiers, les carreleurs, les maçons, les plombiers, les tuiliers, les charpentiers ...
- l'artisanat d'art qui comprend les calligraphes, les peintres, les sculpteurs et les teinturiers,
- l'artisanat de service : les coiffeurs, les cireurs, les mécaniciens, les horlogers...

Le petit transport concerne les propriétaires de charrettes à traction humaine ou animale destinées au ramassage du sable, du bois et d'autres marchandises.

Le petit commerce désigne le commerce de détail : les acteurs sont soit des ambulants ou des personnes possédants des boutiques ou des étals.

En dépit de son rôle important dans l'économie urbaine voir nationale, le secteur informel reste confronté à des difficultés . Il s'agit :

- Du financement : en raison de leur pauvreté, les acteurs du secteur ne peuvent accéder au crédit bancaire. La plupart recours au circuit informel de financement comme les tontines, les caisses et les banques villageoises et au système financier décentralisé ;
- De la formation : le niveau d'instruction est, en général, très bas. Le mode de formation par excellence est la formation sur le tas ; Ce manque de savoir et de savoir faire a des implications sur la bonne marche de l'activité et sa durabilité ;



- De la commercialisation : L'Etat reste le plus gros client. Malheureusement, le marché de l'Etat est quasi fermé aux acteurs du secteur informel urbain ; l'absence de marché joue énormément sur la survie de la micro-entreprise ;
- De la fiscalité : En dépit de la volonté de l'Etat à promouvoir le secteur informel par l'allègement des impôts et taxes, la fiscalité reste toujours un véritable fardeau pour les micro-entrepreneurs ;
- Des « tracasseries » administratives ; les travailleurs du secteur informel urbain qui occupent anarchiquement les espaces ont souvent maille à partir avec les autorités urbaines (mairie, préfecture, police etc..).
- Des données non fiables sur le secteur : les informations rassemblées proviennent de différentes sources souvent contradictoires. Ce qui empêche l'identification d'une politique efficace de promotion de ce secteur.

### **L'emploi dans le secteur moderne**

*Nomenclatures utilisées : CITP pour les groupes de professions et CITI pour les branches d'activités (voir annexe)*

La proportion du travail est très faible car 12% seulement des emplois sont salariés. Ces emplois sont concentrés dans le secteur moderne. Dans cette catégorie, on distingue les salariés non protégés et les salariés protégés. Les salariés non protégés sont pour la plupart sans qualification et évoluent dans le transport et les travaux publics. Quant aux salariés protégés, ils se retrouvent dans le milieu financier et bancaire ainsi que dans les entreprises para-publiques et la fonction publique. Le milieu urbain fournit plus de 70% des emplois salariés dont la moitié voire les 2/3 sont concentrés dans la capitale.

### **- Analyse de l'offre et de la demande d'emploi selon le degré d'instruction**

Une population de demandeurs d'emploi essentiellement constituée d'illettrés et des diplômés du primaire et du secondaire.

**Tableau n° 1 EVOLUTION DES EFFECTIFS DE DEMANDEURS D'EMPLOI DE 1999-2002 SELON LE DEGRE D'INSTRUCTION ET LE SEXE**

Degré d'instruction	Illettrés		CEP		CAP		BEPC		BEP		BAC		BTS/DUT		DEUG		Licence ou plus		Sans diplôme		Sous total		Total
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
1999	17	2212	322	1284	170	318	378	1294	174	239	172	469	50	108	5	14	77	204	3	23	1368	6165	<b>7533</b>
2000	28	1826	240	926	165	334	300	1133	194	270	207	606	36	61	2	29	65	179	1	15	1238	5379	<b>6617</b>
2001	8	1521	295	941	125	313	307	1195	213	289	161	491	75	112	9	26	40	129	5	27	1238	5044	<b>6282</b>
2002	13	816	231	494	120	239	213	631	209	245	140	256	107	123	3	16	39	142	9	156	1084	3118	<b>4202</b>
Sous total	66	6375	1088	3645	580	1204	1198	4253	790	1043	680	1822	268	408	19	85	221	654	18	221	4928	19706	<b>24634</b>
<b>Total</b>	<b>6441</b>		<b>4733</b>		<b>1784</b>		<b>5451</b>		<b>1833</b>		<b>2502</b>		<b>672</b>		<b>104</b>		<b>875</b>		<b>239</b>		<b>24634</b>		<b>26634</b>

Source : ONPE/Rapport d'activités 1998-2002

Le tableau révèle que sur la période 1999-2002, les diplômés du CAP/BEPC représentent la plus grande proportion des demandeurs d'emploi avec 24,5% des effectifs suivi des illettrés avec 24.2% tandis que les diplômés universitaires(BTS/DUT, DEUG, Licence et plus) représentent seulement 6% du total des demandeurs.

*La population des diplômés du CAP/BEPC représentent la plus grande partie des demandeurs d'emploi avec 24.5%. IL faut noter cependant la tendance à la hausse de la proportion des diplômés universitaires qui passe de 6% en 1999 à 10% en 2001.*

**Tableau n°2 Evolution des offres (enregistrées et traitées) d'emploi directes et publiées selon le niveau d'instruction de 1998-2002**

Degré d'instruction	Illettrés	CEP	CAP	BEPC	BEP	BAC	BTS/DUT	DEUG	Licence et +	Sans diplôme	TOTAL
<b>Période</b>											
<b>1998</b>	1163	254	230	298	80	220	269	3	296	142	<b>2955</b>
<b>1999</b>	546	214	119	184	62	203	184	3	337	48	<b>1900</b>
<b>2000</b>	496	153	95	187	64	179	137	8	247	30	<b>1596</b>
<b>2001</b>	321	150	142	128	72	163	127	12	405	37	<b>1557</b>
<b>2002</b>	109	67	134	80	60	189	178	22	425	153	<b>1417</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2635</b>	<b>838</b>	<b>720</b>	<b>877</b>	<b>338</b>	<b>954</b>	<b>895</b>	<b>48</b>	<b>1710</b>	<b>410</b>	<b>9425</b>

Source : ONPE/Rapport d'activités 1998-2002

L'offre d'emploi sur la période 1998-2002 concerne surtout les groupes des illettrés et des diplômés universitaires qui représentent chacun 28% de l'offre globale.

*Une analyse comparée sur la période 1998-2002 de l'offre globale et de la demande globale d'emploi montre que l'offre ne satisfait que seulement 36% de la demande. le groupe de diplômés universitaires bénéficie cependant d'un avantage car une plus grande chance(très relative) existe par rapport à l'obtention d'un emploi(rapport offre/demande).*

*Cela pose quand même le problème de l'emploi au Burkina-Faso avec une offre très en de ça de la demande surtout pour les non diplômés et ceux n'ayant aucun diplôme universitaire.*

*Néanmoins les diplômés universitaires offre relativement plus d'opportunités à l'obtention d'un emploi.*

**- Analyse de l'offre et de la demande d'emploi selon le type de profession**

Nomenclature CITP :

**Tableau n° 3 : Evolution des demandeurs d'emploi de 1998-2002 selon le groupe de profession et le sexe**

<b>Période</b>	<b>Groupe/ Sexe</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0/1/2</b>	<b>7/8/9</b>	<b>Total</b>
1998	F	7	1225	11	1	319	43	1606
	M	16	3295	79	13	909	3469	7781
1999	F	4	976	22	3	337	26	1368
	M	14	2550	88	17	727	2769	6165
2000	F	5	793	31	4	355	50	1238
	M	7	2036	68	26	712	2530	5379
2001	F	5	864	16	0	346	25	1256
	M	18	2041	71	14	701	2199	5044
2002	F	27	682	24	0	233	118	1084
	M	60	993	49	16	517	1484	3119
<b>Total F</b>		<b>48</b>	<b>4540</b>	<b>104</b>	<b>8</b>	<b>1590</b>	<b>262</b>	<b>6552</b>
<b>Total M</b>		<b>115</b>	<b>10915</b>	<b>355</b>	<b>86</b>	<b>3566</b>	<b>12451</b>	<b>27488</b>

**Source : ONPE/Rapport d'activités 1998-2002**

La profession du groupe 4 qui est celui des employés de type administratif est de loin celle qui enregistre le plus de demande avec 45% du total des demandes tout secteur confondu.

Suivent les professions des groupes 7/8/9 que sont les artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers d'assemblages et les ouvriers et employés non qualifiés représentent la plus grande proportion avec 37% ; Cela s'explique par le fait que ces professions sont généralement prévues pour les demandeurs illettrés et sans diplôme qui représentent aussi une très grande partie des demandeurs d'emploi.

**Tableau n°4 : Evolution des offres d'emploi directes et publiées selon le groupe de profession de 1998-2002**

Groupe de profession	3	4	5	6	0/1/2	07/08/2009	TOTAL
<b>1998</b>	52	541	175	3	697	1487	2955
<b>1999</b>	85	469	63	18	468	797	1900
<b>2000</b>	41	386	34	11	450	674	1596
<b>2001</b>	116	276	63	0	582	520	1557
<b>2002</b>	103	390	60	0	526	338	1417
<b>TOTAL</b>	<b>397</b>	<b>2062</b>	<b>395</b>	<b>32</b>	<b>2723</b>	<b>3816</b>	<b>9425</b>

Source : ONPE/Rapport d'activités 1998-2002

L'offre se situe plus dans la catégorie des groupes 7/8/9 que sont les artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers d'assemblages et les ouvriers et employés non qualifiés. Ce groupe représente 40% des offres cumulées de 1998-2002 suivi des groupes 0/1/2 des membres de l'exécutifs, corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, Dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises, des professions intellectuelles et scientifiques et des forces armées avec 29%.

Mais une analyse de l'évolution par année du poids relatif de chaque groupe de profession révèle une tendance à la baisse de l'offre pour les groupes 7/8/9 et celle à la hausse des groupes 0/1/2 des membres de l'exécutifs, corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, Dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises, des professions intellectuelles et scientifiques et des forces armées.

**Tableau n°5 : Tendances de l'offre par groupe de profession de 1998-2002**

Groupe de profession	3	4	5	6	0/1/2	07/08/2009	TOTAL
<b>1998</b>	2%	18%	6%	0%	24%	50%	31%
<b>1999</b>	4%	25%	3%	1%	25%	42%	20%
<b>2000</b>	3%	24%	2%	1%	28%	42%	17%
<b>2001</b>	7%	18%	4%	0%	37%	33%	17%
<b>2002</b>	7%	28%	4%	0%	37%	24%	15%

Source : Analyse de l'exploitation documentaire

Les tendances sont aussi à la hausse mais à une moindre mesure pour les groupes 3 et 4 des professions intermédiaires et des employés de type administratifs.

Une analyse comparé de l'offre et de la demande selon le groupe de profession nous permet d'identifier les groupes de professions pour lesquels la demande n'arrivent pas toujours à satisfaire l'offre ou les marchés sont moins saturés relativement aux autres.

**Tableau n°6 : Taux de satisfaction de la demande par l'offre**

<b>Groupe de profession</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0/1/2</b>	<b>07/08/2009</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Période</b>							
1998/Dde	23	4520	90	14	1228	3512	9387
Offre	52	541	175	3	697	1487	2955
Taux	<b>226%</b>	<b>12%</b>	<b>194%</b>	<b>21%</b>	<b>57%</b>	<b>42%</b>	<b>31%</b>
1999/Dde	18	3526	110	20	1064	2795	7533
Offre	85	469	63	18	468	797	1900
Taux	<b>472%</b>	<b>13%</b>	<b>57%</b>	<b>90%</b>	<b>44%</b>	<b>29%</b>	<b>25%</b>
2000/Dde	12	2829	99	30	1067	2580	6617
Offre	41	386	34	11	450	674	1596
Taux	<b>342%</b>	<b>14%</b>	<b>34%</b>	<b>37%</b>	<b>42%</b>	<b>26%</b>	<b>24%</b>
2001/Dde	23	2905	87	14	1047	2224	6300
Offre	116	276	63	0	582	520	1557
Taux	<b>504%</b>	<b>10%</b>	<b>72%</b>	<b>0%</b>	<b>56%</b>	<b>23%</b>	<b>25%</b>
2002/Dde	87	1675	73	16	750	1602	4203
Offre	103	390	60	0	526	338	1417
Taux	<b>118%</b>	<b>23%</b>	<b>82%</b>	<b>0%</b>	<b>70%</b>	<b>21%</b>	<b>34%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>163</b>	<b>15455</b>	<b>459</b>	<b>94</b>	<b>5156</b>	<b>12713</b>	<b>34040</b>
Offre	397	2062	395	32	2723	3816	9425
<b>Taux</b>	<b>244%</b>	<b>13%</b>	<b>86%</b>	<b>34%</b>	<b>53%</b>	<b>30%</b>	<b>28%</b>

Sources : Résultats de l'exploitation documentaire

Les groupes 3, 5 respectivement des professions intermédiaires et du personnel des services et vendeurs de magasin et de marché sont ceux dont les marchés sont les moins saturés. Mais aussi à une moindre mesure le groupe 0/1/2 des membres de l'exécutifs, corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, Dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises, des professions intellectuelles et scientifiques et des forces armées.

Des différents entretiens avec le conseil national du patronat certains types de professions pour lesquels le besoin est exprimé par les différents chefs d'entreprise ont été aussi identifiés. Les professions recherchées sont surtout celles de cuisiniers pour les hôtels et restaurants, de machinistes pour les industries manufacturières, de mécaniciens pour les garages de mécanique auto et enfin de techniciens intermédiaires en bâtiments et conducteurs de travaux pour les bâtiments et travaux publics.

A la suite des différentes analyses, les groupes 3 et 0/1/2 respectivement des professions intermédiaires et des membres de l'exécutifs, corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, Dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises, des professions intellectuelles et scientifiques et des forces armées sont ceux dont les marchés offrent le plus d'opportunités en terme d'emplois. A une moindre mesure on peut citer les groupes 5 du personnel des services et vendeurs de magasin et de marché(les cuisiniers pour les hôtels et restaurants) et 7/8/9 que sont les artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers d'assemblages et les ouvriers et employés non qualifiés ( machinistes pour les industries manufacturières, mécaniciens pour les garages de mécanique auto et enfin de techniciens intermédiaires en bâtiments et conducteurs de travaux pour les bâtiments et travaux publics).

### Analyse de l'offre d'emploi selon les branches d'activité

**Tableau n°7 Evolution des offres d'emploi publiées selon la branche d'activités économiques de 1998-2002**

BAE/ Période	1	4	5	6	2/3	7/8	9/0	TOTAL
<b>1998</b>	25	9	13	13	43	760	63	<b>926</b>
<b>1999</b>	88	29	18	10	12	403	411	<b>971</b>
<b>2000</b>	52	9	11	6	4	331	384	<b>797</b>
<b>2001</b>	98	6	6	5	11	396	267	<b>789</b>
<b>2002</b>	84	91	5	26	12	449	270	<b>937</b>
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>144</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>82</b>	<b>2339</b>	<b>1395</b>	<b>4420</b>

Source : ONPE/Rapport d'activités 1998-2002

**Tableau n°8 : Tendances des offres d'emplois selon la branche d'activités**

BAE/ Période	1	4	5	6	02 et 03	07 et 08	9/0
<b>1998</b>	3%	1%	1%	1%	5%	82%	7%
<b>1999</b>	9%	3%	2%	1%	1%	42%	42%
<b>2000</b>	7%	1%	1%	1%	1%	42%	48%
<b>2001</b>	12%	1%	1%	1%	1%	50%	34%
<b>2002</b>	9%	10%	1%	3%	1%	48%	29%

Source : Analyses du Rapport d'activités 1998-2002 ONPE

Les branches d'activités pour lesquelles les tendances présentent une hausse en terme d'offre d'emplois sont :

- Les banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux particuliers((8),
  - les transports, entrepôts et communications (7);
  - le commerce de gros et de détail(6) ;
  - l'électricité et eau(4)

Les discussions menées avec le conseil national du patronat ont aussi permis de confirmer ou d'infirmes ces tendances.

C'est ainsi que des branches identifiées précédemment seule le groupe 8 a été retenu pour les sous groupes Hôtellerie/restaurants, Mécanique automobile, et informatique (maintenance). A ce groupes s'ajoutent les groupes des industries manufacturières(3), et des bâtiments et travaux publics(5).

La politique d'orientation professionnelle, d'éducation, de formation professionnelle et de stage devra tenir compte des branches d'activités porteuses en terme d'emploi que sont les 8, 3, 5 et à une plus faible échelle aux groupes 4 et 6.



## ***Les acquis des politiques et expériences du Burkina-Faso en matière de lutte contre le chômage et la pauvreté***

L'option a été prise par le gouvernement de promouvoir une croissance intensive au travail et de donner aux pauvres des opportunités d'y participer autant dans les zones rurales que urbaines. Cette volonté s'est manifestée à travers un document de stratégie nationale de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle, adopté par décret n°2001-474/PRES/PM/METSS du 18 septembre 2001. Ce document définit les orientations majeures du cadre de lutte contre le chômage et l'amélioration de la productivité du travail au Burkina.

Le document présente entre autres la stratégie nationale en matière de promotion de l'emploi et formule les axes portant sur le développement de la formation professionnelle. Une stratégie définie à travers trois axes principales : - Axe 1 : Créer un environnement favorable à promotion de l'emploi- Axe 2 : Développer la formation professionnelle et l'apprentissage et enfin l'Axe 3 :Accroître et renforcer les capacités opérationnelles des services en charges de la promotion de <sup>2</sup>et de la formation professionnelle.

La mise en œuvre de la stratégie a enregistré des acquis, notamment :

### **Sur le plan institutionnel**

Depuis 2003, le gouvernement a initié la restructuration de l'Office National de la Promotion de l'Emploi(ONPE) . L'ONPE a maintenant changé de dénomination pour devenir Agence National (ANPE)pour la Promotion de l'Emploi avec un élargissement de ses domaines d'intervention qui sont :

- le placement, le conseil, la formation et les stages pour les demandeurs d'emplois régulièrement inscrits à l'ANPE ;
- le recrutement, le conseil-évaluation, la formation – perfectionnement-orientation professionnelle, la maintenance, les technologies appropriées, enregistrement des contrats de travail, établissement des cartes de travail pour les employeurs, les artisans urbains et ruraux, les entrepreneurs, groupements et association reconnues ;

Le Centre d'Evaluation et de Formation Professionnelle qui est l'un des services techniques de l'ANPE se consacre à la formation et au perfectionnement des artisans, des travailleurs du secteur informelle et ceux des entreprises.

## **Les actions menées en faveur de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle**

### **La mise en place de fonds spéciaux en vue de la création d'emploi**

- Des fonds ont été mis en place pour faciliter l'accès des micro , petites et moyennes entreprises aux structures de financement d'une part, et d'autre part, la mise en place de projet dans le cadre des Engagements Nationaux(Dans son discours prononcé le 2 juin 1994, le Président du Faso, s'est engagé à promouvoir les secteurs suivants : l'environnement, la production agro-pastorale, le secteur informel, les petites et moyennes entreprises, les activités génératrices de revenus au profit des femmes, le renforcement de l'enseignement de base, le sport et la culture

### **Formation professionnelle**

Le système de formation professionnelle burkinabé se caractérise par la présence de plusieurs structures qui relèvent du sous système éducatif, des ministères techniques, du secteur moderne et du secteur informel

## **Perspectives en matière d'emploi et de lutte contre la pauvreté**

Un des objectifs fondamentaux de la politique de développement mise en œuvre par le gouvernement du Burkina-Faso contenu dans la Lettre d'Intention de Politique de Développement Humain Durable (LIPDHD) et dans le Cadre Stratégique de Lutte Contre la Pauvreté (CSLP) est d'assurer à chaque burkinabé la sécurité humaine et notamment la sécurité économique. Pour garantir cette sécurité économique, le gouvernement a en vue de renforcer les actions visant à réduire l'Etat de pauvreté et de vulnérabilité des population par l'emploi. Le sommet extraordinaire de l'union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique tenu à Ouagadougou du 3 au 9 septembre 2005 a servi de cadre à l'adoption d'un plan d'action sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté. Chaque Etat membre se doit de s'inspirer du Plan d'Action pour développer et mettre en œuvre leur propre plans nationaux d'action dans le but de créer des emplois et éradiquer la pauvreté en étroite collaboration avec les parties prenantes.

### ***Prise en compte des réfugiés***

Les chefs d'Etats africains à travers leur déclaration ont noté que les réfugiés avec les personnes déplacées sont victimes des pires formes d'exclusion politique, sociale et économique et constituent une menace permanente à la paix, à la sécurité et à la stabilité sur le continent.

Ils se sont engagés alors à assurer l'égalité des opportunités aux groupes vulnérables et marginalisés en créant un environnement propice et en assurant aux réfugiés, demandeurs d'asile, personnes déplacées, travailleurs migrants et aux victimes du trafic d'êtres humains, protection, assistance et soutien en vue de leur intégration ou e leur retour volontaire et de leur réinsertion, selon le cas, conformément aux législations nationales et instruments internationaux.

Onze(11) domaines prioritaires d'actions, ont été identifiés afin d'inverser la tendance actuelle de la pauvreté, du chômage et du sous emploi généralisés sur le continent et d'améliorer de manière tangible les conditions d'existence des populations et de leurs familles aux niveaux national et communautaire en Afrique, dont un uniquement consacré aux groupes vulnérables. cible les groupes vulnérables,. L'objectif de ce domaine prioritaire est de veiller à ce que les programmes et les politiques relatifs à l'emploi et à la lutte contre la pauvreté visent prioritairement les groupes vulnérables où nous retrouvons entre autres les

réfugiés, les personnes déplacées et les migrants en vue de leur réhabilitation et à ce que leur participation au processus de développement, de mise en œuvre et d'évaluation soit assuré à tous les niveaux.

*La prise en compte des réfugiés dans les domaines prioritaires du plan d'action sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique et le fait que ce plan doit servir de référence à l'élaboration des différents plans nationaux marque une volonté et un intérêt particulier des Etats à faciliter l'insertion des réfugiés qui le désirent au niveau des pays d'accueil.*

*Cette volonté politique affichée est une opportunité pour les institutions et structures en charge des réfugiés pour la réalisation d'initiatives et d'actions en concertation avec les acteurs locaux.*

*Ces structures devront donc se rapprocher des acteurs locaux afin de leur proposer des actions concrètes qui seront prises en compte dans le plan national pour l'emploi.*

# **L'EMPLOI, LE CHOMAGE ET LES CONDITIONS D'ACTIVITES DANS L'AGGLOMERATION DE OUAGADOUGOU**

## **Situation démographique**

Une population majoritairement jeune et constituée majoritairement d'homme: Avec une population totale de 856 000 personnes (au dernier trimestre 2001), 50.5% sont des hommes et plus d'une personne sur deux a moins de 20 ans (51%).

99.3% de la population de la capitale est de nationalité burkinabé. En 2001, 43% des habitants sont des migrants et 98.5% de ces migrants sont de nationalité burkinabé.

Ouagadougou se caractérise par une forte diversité religieuse : 58.5% des habitants sont musulmans, 34.3% sont catholiques et 6.3% sont protestants.

## **Indicateurs de scolarisation à Ouagadougou**

Sur l'ensemble de la population de la capitale, 58.4% ont fréquenté l'école primaire. Le nombre moyen d'années d'études réussies est de 6.5 ans.

La proportion des personnes non scolarisées diminue en partant des générations les plus anciennes aux générations les plus jeunes : 11.7% des 10 à 14 ans n'ont reçu aucune instruction, contre 32.8% pour ceux de 15-49 ans, 74 % chez les 50 ans et plus.

La pratique de la langue française semble relativement courante à Ouagadougou puisque 58.3% des individus de 7 ans et plus déclarent être alphabétisés en français.

## **L'Activité**

Au dernier trimestre 2001, sur une population en âge de travailler (10 ans et plus) de 644 700 personnes, l'agglomération de Ouagadougou compte 368 000 actifs (chômeurs et actifs occupés) soit un taux d'activité global de 57.1%. Ce taux passe à 67.1% si l'on restreint la population potentiellement active aux personnes de 15 ans et plus.

Le taux d'activité présente de fortes disparités suivant le sexe des individus. Au delà de 15 ans, le taux d'activité des hommes reste toujours supérieur à celui des femmes.

## **Le chômage**

Le taux de chômage au sens du BIT s'élève à 15.4% à Ouagadougou (14.7% chez les hommes contre 16.3% chez les femmes). Le chômage chez les moins de 30 ans est très marqué. Il est évalué à 22.9% contre 9.1% dans le groupe d'âge 30-49 ans et environ 6% chez les actifs de 50 ans et plus. L'ampleur du chômage dans le groupe des moins de 30 ans

traduirait une certaine tension du marché du travail à Ouagadougou qui semble toucher plus ces jeunes en général.

**Tableau n° 9 : Taux de chômage au sens du BIT par sexe et par groupe d'âges**

Sexe	Groupes d'âge			Total
	10-29 ans	30-49 ans	50 ans et plus	
Homme	21.3	8.6	8.0	14.7
Femmes	23.8	9.8	2.4	16.3
<b>Total</b>	<b>22.4</b>	<b>9.1</b>	<b>5.9</b>	<b>15.4</b>

Source : Enquête emploi 2001, Ouagadougou

Les individus qui contribuent le plus à expliquer le taux de chômage à Ouagadougou sont ceux qui justifient de bas niveau d'instruction. Cette tendance se vérifie quel que soit le sexe considéré.

Pour la majorité des chômeurs, la recherche d'emploi s'effectue sur une base individuelle, **soit à travers la mobilisation du réseau des solidarités familiales (59.6%)** soit en prospectant directement auprès des employeurs (9.2% des cas). Très peu ont recours aux annonces des médias (journaux, radio, etc..) et le recours aux agences de placement est presque inexistant (1.3%). Par contre plus d'un quart(25.9%) ont recours aux concours de la fonction publique comme moyen principal de recherche d'emploi.

### **Structure et dynamique des emplois à Ouagadougou**

Au sein d'une population de 644 700 personnes en âge de travailler, seulement 311 600 exercent effectivement un emploi.

Le taux de salarisation qui est un indicateur du degré de formalisation des relations de travail est à Ouagadougou de 33%. Autrement dit un tiers des actifs effectivement occupés sont salariés. Ce taux varie selon le secteur institutionnel considéré et le sexe des actifs. Il est très élevé dans le secteur public, relativement moins dans le privé formel, beaucoup moins encore dans les entreprises associatives et enfin très faible dans les activités informelles.

On distingue cinq secteurs : les administrations publiques, le secteur parapublic, le secteur privé formel, le secteur informel et enfin le secteur social.

Le secteur informel se positionne en tête sur le marché du travail en accueillant 74.3% des actifs occupés, puis vient le secteur privé formel (entreprises privées formelles et entreprises associatives) avec seulement 13% des actifs occupés et ensuite le secteur public avec 12.7% des emplois (10.4% dans l'administration et 2.3% dans les entreprises publiques).

La structure des emplois (principal) par secteur d'activité révèle une grande part des emplois du commerce(36.4%), suivi des services (35.3%) , de l'industrie (23.3%) et enfin du secteur primaire(5%).

Les emplois de la branche des services(réparations, récréation, domestiques, aux collectivités, aux entreprises, les banques, services financiers, les télécommunications et le transport) dominant dans l'administration publique(99.6%), les entreprises publiques(59.4%), les entreprises privées formelles(45.2%) et les entreprises associatives (72.8%).

Les emplois dans le commerce (gros et détail, hôtels et restaurants) dominant surtout dans le secteur informel.

Les emplois publics (entreprises publiques et l'administration publique) sont concentrés dans les branches non marchandes. Cependant l'emploi industriel représente environ 39.7% des emplois dans les entreprises parapubliques. Cette proportion est supérieure au poids de l'industrie sur l'ensemble du marché du travail. Ces emplois publics absorbent près de la moitié (51.5%) des emplois salariés qualifiés, puisque 64.7% des cadres supérieurs et 36.2% des cadres moyens y travaillent. Le niveau moyen d'études de cette main d'œuvre se situe autour de 11.3 ans et près de 29.5% de ces travailleurs ont suivi un enseignement supérieur. L'administration publique et les entreprises publiques accueillent respectivement 34% et 26.2% de femmes.

Le secteur privé formel (entreprises privées formelles et associatives) présente un taux de salarisation de 70.3%. Il absorbe 14.1% des emplois industriels, 68.7% des postes du secteur privé formel sont des emplois commerciaux ou des services. Les entreprises associatives et les entreprises privées formelles accueillent respectivement 35.2% et 20.2% de femmes.

\*

Le secteur informel a une main d'œuvre concentrée dans des établissements de petite taille dans lesquels les conditions d'activité sont précaires. 86.5% des emplois s'exercent dans des unités de production de moins de 6 personnes et 47.1% sont des auto-emplois. Ceci se

traduit par le taux de salarisation le plus faible de l'ensemble des secteurs institutionnels. Ce secteur accueille également 80% des actifs du secteur de l'industrie et est l'un des secteurs le plus féminisée (46.8% de femmes). La main d'œuvre y est jeune(35.4 % ont moins de 25 ans). Les unités de production informelles(UPI) sont plutôt tournées vers les activités commerciales avec 51.1% (détail hors magasin qui occupe 73% des activités commerciales et gros et détail dans magasins). Mais il faut noter la place qu'occupe le secteur industrie avec 34.2% ( confection 22%, bâtiment et travaux publics 16% et fabrications de produits alimentaires, boissons, articles en bois ou de vannerie, matelas, meubles et bijoux 47%). Les services avec 14.7% concernent surtout les UPI de restauration (32.8%), réparations (18%), transports(6%) et les autres services tels que la coiffure, la blanchisserie avec 43%.

## **Les revenus du travail et conditions d'activités à Ouagadougou**

### ***Les revenus du travail***

Dans le secteur public, où l'ancienneté moyenne des salariés dans leur emploi est la plus élevée, les revenus sont également supérieurs : il est de 101 800F CFA dans les entreprises publiques et de 93 000F CFA dans l'administration. 10% des actifs occupés gagnent moins de 27 000F CFA, 52.2% ont entre 27 000F CFA et 100 000F CFA et enfin 37.8% au delà de 100 000F CFA. Le secteur public se différencie des autres secteurs par la quasi inexistence des individus non rémunérés

Dans les entreprises privées formelles et les groupements associatifs, ils sont respectivement de 73 100F CFA et de 86 700F CFA.13.2% des actifs occupés ne sont pas rémunérés. Ceux qui gagnent moins de 27 000F CFA représentent 18.2%. En revanche, 51.1% des actifs occupés gagnent entre 27 000F CFA et 100 000F CFA. Enfin 17.5% touchent au delà de 100 000F CFA.

Dans le secteur privé informel, il est de 23 600 F CFA ; ce qui est inférieur au salaire minimum en vigueur. La proportion de personnes qui ne perçoivent pas de revenus est la même que dans le secteur privé formel c'est à dire 13.2%. 61.8% des individus gagnent moins du salaire minimum. 22.2% des actifs occupés de ce secteur gagnent entre 27 000 et 100 000F CFA. Seulement 2.8% gagnent plus de 100 000F CFA par mois.



Les écarts de rémunération s'expliquent en partie par des différences dans les structures des catégories socioprofessionnelles : dans le secteur public 50.1% des actifs occupés sont des cadres (supérieur ou moyen), dans le secteur informel 65.6% des actifs sont des manœuvres, apprentis ou aides familiaux. Dans le secteur privé formel, 27.1% sont des cadres.

### ***Les conditions de travail***

Les types de relation de travail très diversifiés par secteurs : 83% des travailleurs dépendants sont détenteurs de contrats de travail dans l'administration (pour l'essentiel à durée indéterminée) contre 42.5% dans le secteur privé formel. Dans le secteur informel seulement 7% des travailleurs dépendants possèdent un contrat de travail.

Si l'on prend en compte les prestations sociales, les écarts entre les différents statuts ont encore mis en relief. En fait, les prestations sociales sont relativement plus fréquentes dans les secteurs institutionnels formels où par ailleurs les salaires sont plus intéressants. Par contre, très peu d'individus sont concernés par les prestations sociales dans le secteur informel.

Le chômage reste un phénomène assez préoccupant à Ouagadougou. Il est important de prendre la mesure des réalités du marché du travail (restriction de l'offre de travail). L'analyse en termes de catégories socioprofessionnelles confirme le poids prépondérant du secteur informel comme secteur institutionnel accueillant le plus d'individus. Les services et l'industrie dans le secteur informel restent les branches d'activités pour lesquelles le marché est plus ouvert. Le secteur formel (public et privé) public reste celui qui absorbe le plus les demandeurs d'emploi qualifiés avec les industries pour le secteur public et le commerce et les services pour le secteur privé.

# L'EMPLOI, LE CHOMAGE ET LES CONDITIONS D'ACTIVITES DANS L'AGGLOMERATION DE BOBO DIOULASSO

## **Situation démographique**

Le recensement de la population en 1996 comptait pour la ville de Bobo-Dioulasso 309 771 personnes soit 50.7% d'hommes et 49.3% de femmes. Sur l'ensemble de la ville, la population de 0 à 14 ans constitue 41% et celle de 15 à 64 ans 57% du total dénotant d'une population jeune.

Comparativement à Ouagadougou, le poids démographique de Bobo tend à s'amoinrir. Néanmoins la ville continue à accueillir des populations migrantes venant du Nord du pays dont les conditions climatiques sont moins favorables.

## **Dynamique économique des secteurs**

### ***Secteurs primaire, secondaire et tertiaire***

**Le secteur tertiaire** est économiquement dominant avec 57% de contribution au produit local brut ; sa principale composante est le commerce(53% du tertiaire), devant les autres services marchands(32%) et les services non marchands (10%). Les activités de transport contribuent faiblement à la valeur ajoutée du secteur(5%).

**Le secteur secondaire** est le deuxième à contribuer à la richesse de la ville avec 41%. Il est largement dominé par l'industrie manufacturière (71%) devant les activités de BTP (22%) et de l'énergie (7%).

**Le secteur primaire** occupe une place résiduelle avec 1.8%. Il est constitué des activités vivrières (65%), d'élevage (23%) et de culture du coton(12%) engagées par les ménages bobolais.

## *Secteurs modernes et informel*

**Le secteur moderne** contribue à la moitié du PLB(50.5%). Il est dominé par l'industrie (52%), devant les autres services marchands(14%) , les services non marchands (11%), le BTP (10%), le commerce et l'énergie (5%), les transports (1%).

**Le secteur informel** contribue lui aussi à la moitié de la richesse productive de Bobo (49%). Il est nettement influencé par les activités de commerce (56% du secteur) devant les autres services marchands (22%), le BTP qu'il faut comprendre ici comme étant limité à la construction (8%), l'industrie qu'il faut entendre ici au sens des activités de production et transformation, soit l'artisanat (6%), les transports et l'agriculture (4% chacun). Les petites et micro-activités constituent le soubassement de la ville de Bobo-Dioulasso. Une répartition par branche des petites activités donne :

- 9.96% pour les activités de production/transformation avec une prédominance des activités de textile, cuir, confection et habillement pour 63.79%, suivi du travail des métaux 15.35% et enfin de la transformation du bois et ameublement 9.15% ; ce sous secteur qui est pourtant le plus modeste dans la ville est celui qui emploie le plus de main d'œuvre hors les patrons eux mêmes
- 74.08% pour le commerce avec une prédominance de la vente des produits alimentaires et assimilés pour 53.26%, du textile, cuir et habillement pour 13.53% et du commerce générale de marchandises diverses pour 11.94% ;
- 15.96% pour les services avec une prédominance de la restauration pour 35.36%, les réparations pour 34.5% et enfin la santé, soins de beauté et autres services aux particuliers pour 18.89

La comparaison de la distribution moderne/informel montre que le commerce est une activité exercée de façon très largement informelle, comme le transport et les autres services marchands. Les services non marchands de même que l'énergie relèvent en très grande partie du secteur moderne qui dominant aussi les activités de production –transformation.

### ***Secteur public et privé***

Contribuant pour près de 77% au Produit Local Brut, **le secteur privé** se trouve largement à l'origine de la création de richesse économique de la ville. En son sein, c'est le commerce qui arrive en tête(39%), devant l'industrie (24%), les autres services marchands(19%), le BTP (12%), les transports (3%), l'agriculture (2%) enfin les services non marchands (1%).

**Le secteur public** contribue à hauteur de 23% au PLB et est dominé par l'industrie (49%), devant les services non marchands (22%), les autres services marchands (17%) et l'énergie (12%).

La comparaison de la distribution privé/public montre que certains secteurs d'activités sont en grande partie privé (agriculture, BTP, commerce, transport), les autres se répartissant de façon plus ou moins équilibrée entre les sphères privées et publiques. Exclusivement.

Avec une économie historiquement basée sur le commerce, la ville de Bobo-Dioulasso enregistre de nos jours, un essor particulier des activités de services(formel comme informel) en général et celles de transformation/production du secteur informel. Le secteur industriel formel connaît aujourd'hui de réelles difficultés face à la concurrence des produits importés entraînant des licenciements pour certaines et la faillite pour d'autres au sein des grandes entreprises industriels.

C'est ainsi que les entreprises formelles publiques comme privées du domaine des services restent celles qui présentent aujourd'hui à Bobo des opportunités d'emplois. Au niveau du secteur informel les activités de service et de transformation/production dans une vision d'auto-emploi présentent des opportunités réelles.

## **DISPONIBILITE DES POURVOYEURS DE FORMATION , DES INSTITUTIONS DE MICRO-FINANCE, DES SERVICES SPECIALISES EN CONSEIL COMMERCIAL.**

La disponibilité des pourvoyeurs de formations, des institutions de micro finance et des services spécialisés en conseil commercial, sur le plan local a été évaluée avec la vision d'un partenariat afin d'apporter un soutien durable aux réfugiés qui sont ou qui voudront s'engager dans des activités génératrices de revenus .

### **Les pourvoyeurs de formations**

Au Burkina-Faso, la configuration de la formation professionnelle se présente de la manière suivante :

- la formation professionnelle relevant du Ministère du travail, de l'emploi et de la jeunesse : Elle est assurée par un centre de formation professionnelle(CEFP en forge, menuiserie, petite mécanique, tissage, maroquinerie, électricité, et plomberie) ;
- La formation technique de l'éducation nationale concerne l'enseignement technique et professionnelle (7% de l'effectif total des élèves en 1995) ;
- La formation professionnelle privée est animée par des organismes privés ;
- La formation professionnelle de la chambre de commerce, d'Industrie et d'Artisanat du Burkina : concerne les jeunes dans l'Hôtellerie, le transit, le secrétariat et la réparation de véhicules ;
- L'apprentissage est largement répandu, mais le recrutement est familial ou essentiellement relationnel.

L'accès à aux différents centres de formation est libre sans discrimination de sexe ou de nationalité. Elle est seulement conditionnée aux frais de scolarité.

Le système de formation professionnelle connaît néanmoins des insuffisances à plusieurs niveaux :

- la non coordination des dispositifs sectoriels de formation professionnelle ;
- l'inadaptation des formations aux besoins de l'économie ;
- l'insuffisance de structures de formation ;
- le sous équipement des centres de formation ;
- le caractère disparate et peu adapté des programmes de formation ;

Les structures en charge de la formation professionnelle relèvent de ministères différents sans une coordination évidente entre ces acteurs. Un partenariat dans le domaine des formations professionnelles, ne pourrait être conclu directement avec chacun de ces acteurs. Il est judicieux d'identifier un partenaire qui de par sa position dans le paysage de la formation professionnelle a des contact avec chacun de ces acteurs et pourrait plus facilement jouer un rôle d'intermédiaire.

Les autres insuffisances connaîtront un solutionnement à l'issue des études actuellement en cours et menées par l'observatoire national sur les besoins du marché de l'emploi en profil et qualification.

## **Les institutions de micro-finance**

Au Burkina-Faso, le secteur financier comprend un système bancaire classique et un système financier décentralisé reposant sur des principes mutualistes, ainsi que différents projets, fonds spéciaux et sources informelles. Nos recherches ont concerné les structures qui interviennent à Ouagadougou et Bobo-Dioulasso. Les principales institutions de micro-finance relevant des structures étatiques sont :

- le fond d'appui au secteur informel (FASI) qui octroi des prêts aux acteurs du secteur informel;
- le fond d'appui à la promotion de l'emploi(FAPE) qui octroi des prêts autant aux petites entreprises qu'au moyennes avec une fourchette de 1 500 000F CFA à 10 000 000F CFA ;
- Le Fond d'Appui aux Activités Rémunératrices des Femmes(FAARF) qui accorde des prêts à des groupes de solidarité de femmes composés de cinq femmes défavorisées. ;
- Le fond d'insertion des jeunes ;

Les autres principaux acteurs de ce secteur sont :

- le Réseau des Caisses Populaires du Burkina qui est un réseau pyramidal de caisses populaires
- et PRODIA qui est une organisation privée financée par la coopération allemande ;

L'ensemble des différentes institutions qui ont été approchées ont émis des réserves par rapport à la mobilité des réfugiés, au manque de garanties mobilisables, à l'état de dénuement de certains réfugiés qui seront tentés de détourner l'objet du prêt pour la satisfaction de besoins sociaux, dans le cas d'installation de fonds (lignes de crédits, garanties ou de risques) au refus délibéré des réfugiés à rembourser (situations qu'ils connaissent d'ailleurs avec d'autres partenariats par rapport à des groupes vulnérables), et enfin à la capacité du bénéficiaire à mener l'activité (cette appréhension concerne aussi les autres demandeurs de prêt).

Si il faut envisager un partenariat, ces institutions demandent à être rassurées sur :

- la stabilité du réfugié pendant la période de remboursement du prêt ;
- l'assurance de pouvoir recouvrer les fonds prêtés dans le cas crédits classés non recouvrables ;
- enfin sur la capacité du bénéficiaire à pourvoir mener l'activité ;

### **Les services spécialistes en conseil commercial**

Ce secteur se caractérise par la présence de plusieurs structures qui relèvent des ministères techniques, du secteur moderne et du secteur informel avec un problème de coordination dans l'action. Nous pouvons citer entre autres :

- La Direction générale de l'artisanat ;
- Le programme d'appui au secteur privé ;
- La promotion de l'artisanat au Burkina-Faso ;
- Le village artisanal de Ouagadougou ;
- Le Salon International de l'artisanat de Ouagadougou ;
- La chambre de commerce, d'industrie et d'artisanat du Burkina-Faso

Ces acteurs n'exigent que le critère de qualité par rapport aux produits à promouvoir sans aucune discrimination par rapport au sexe, ni à la nationalité.

Il est judicieux encore cette fois d'identifier un partenaire qui va travailler étroitement avec tous ces acteurs en vue de la prise en compte des réfugiés dans leur public-cible au lieu de penser à nouer des partenariats disparates avec chaque acteur. .

## **L'IMPACT DES PROGRAMMES EXISTANTS, MIS EN ŒUVRE PAR LE HCR ET SES PARTENAIRES ET QUI VISENT A ASSURER L'AUTOSUFFISANCE DES REFUGIES;**

Afin de faciliter l'insertion des réfugiés au Burkina-Faso (pour la population en âge de travailler), les partenaires du HCR ont mis l'accent sur la formation, les micro-crédits et les actions d'appui à l'obtention d'emploi. .

### **Formations**

Depuis leur arrivée, 47, 7% ont bénéficié de formation. 50% de ceux qui ont bénéficié de formation ont bénéficié de bourses. Ce qui a permis à 18% des bénéficiaires de bourses d'obtenir le BTS/BAC, 2, 07% la licence, 15% la maîtrise, et 05% le DEA et plus. Les formations ont concerné essentiellement les domaines suivants : Sciences sociales et humaines : 35%, Informatique 15%, Finance/économie 8%, diplomatie, Coiffure, couture, électricité, mécanique auto.

10.6% ont bénéficié de stages.

En terme d'impacts, les actions mises en œuvre ont permis aux réfugiés d'élever leur niveau scolaires et d'avoir accès à des diplômes plus élevés. La majorité des réfugiés soit 57% ont quitté les pays d'origine avec des diplômes inférieur au niveau universitaire.

**Tableau n°10 : Diplôme obtenu avant de partir du pays d'origine**

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	CEP	17	12,9	15,7	15,7
	BEPC	21	15,9	19,4	35,2
	BAC	38	28,8	35,2	70,4
	BTS/bac +2	8	6,1	7,4	77,8
	Licence	5	3,8	4,6	82,4
	Maîtrise	1	,8	,9	83,3
	DEA/DESS	3	2,3	2,8	86,1
	Doctorat	3	2,3	2,8	88,9
	Aucun	6	4,5	5,6	94,4
	Diplôme de fin d'apprentissage	4	3,0	3,7	98,1
	Autre	2	1,5	1,9	100,0
	Total	108	81,8	100,0	
Manquante	Système manquant	24	18,2		
Total		132	100,0		

Source : Résultats d'enquête



Ils ont donc acquis un plus haut niveau de formation et diplôme depuis l'arrivée au Burkina .

**Tableau 11 croisé Diplôme obtenu avant de partir du pays d'origine \* Diplôme le plus élevé actuel**

		Diplôme obtenu avant de partir du pays d'origine											Total
		CEP	BE PC	BAC	BTS/b ac +2	Licence	Maîtrise	DEA/D ESS	Doctorat	Aucun	Diplôme de fin d'apprenti ssage	Autre	
Diplôme obtenu au Burkina Faso	CEP	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	BEP	5	6	0	0	0	0	0	0	2	1	0	14
	C	1	1	4	0	0	0	0	0	1	0	1	8
	BA												
	C	1	1	4	0	0	0	0	0	1	0	1	8
	BTS /bac +2	3	3	10	5	0	0	0	0	2	0	0	23
	Licence	2	1	4	0	1	0	0	0	0	0	0	8
	Maîtrise	2	2	10	1	1	1	0	0	0	0	0	17
	DEA/D ESS	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	5
	Doctorat	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Autre	0	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	6	
Total		13	17	32	7	4	1	1	2	5	1	1	84

Source : Résultats d'enquêtes.

### Micro-crédits :

Deux programmes de micro-crédits ont été menés. L'une avec une institution de micro-finance notamment le Réseau de Caisses Populaires et l'autre par le biais du CREDO/HCR partenaire opérationnel du HCR. Ces deux programmes se sont soldés par des échecs. Mais ces crédits ont concerné 21.2% des réfugiés qui ont utilisé ces crédits soit pour initier une activité pour 44.4%, ou encore renforcer leur activité pour 14% et enfin près de 40.7% l'ont utilisé à d'autres fins que commerciaux.

Près de 88.5 % avoue n'avoir pas amélioré leur activité avec le crédit reçu et 87% et 92 % n'ont pas remboursé correctement ou du tout le crédit.

Les crédits octroyés donc pour la grande majorité n'a pas été remboursé. Ce qui n'a pas permis de pérenniser les différentes actions de micro-crédits. Les raisons peuvent être classées en deux catégories :

- selon la vision des acteurs en charges d'octroyer le crédit : le non remboursement est surtout dû à un refus délibéré des réfugiés de rembourser avançant pour cela que l'argent de toute façon venait du HCR (qui est leur principal partenaire en matière d'assistance ; le crédit a alors été perçu comme une assistance) et au départ du bureau du HCR du Burkina. Le Réseau des Caisses Populaires du Burkina explique le faible nombre des dossiers financés (04) à son niveau par un manque d'information des réfugiés qui n'ont pas présenté des dossiers à leur niveau.
- Selon les réfugiés surtout les femmes, les micro-crédits ont été plus destinés à la satisfaction de besoins sociaux (logements, alimentation) et non investis dans des activités rémunératrices d'où une incapacité à rembourser. Ils expliquent cette situation par la précarité des conditions de vie et la faiblesse des montants accordés.

De notre avis, des deux programmes menés, celui avec le Réseau des Caisses Populaires avait beaucoup plus de chance de réussir, puisque bénéficiant au moins d'encadrement de la part de professionnels, si le bureau du HCR n'était parti. Celui avec le CREDO/HCR ne pouvait marcher puisque ce dernier est déjà chargé de l'assistance aux réfugiés. Ces derniers ne peuvent alors faire la différence entre l'assistance qui est non remboursable et le micro-crédit.

Il faut préciser que de nos entretiens avec le RCPB, ancien partenaire du HCR pour le programme de micro-crédits, les anciennes clauses et bases du protocole n'ont pas été mise en cause ; les seuls problèmes liés au refus des réfugiés de rembourser, la faiblesse de la circulation de l'information au sein des réfugiés et enfin le départ du bureau du HCR du Burkina qui n'a pas permis de discuter des conditions de poursuite du partenariat. .

## **Facilitation accès à l'emploi**

- Une initiative louable a été d'élaborer une base de données fichiers sur les CV des réfugiés (aptitudes des réfugiés) afin d'en faire une présentation aux employeurs potentiels. Mais cette initiative se bute au caractère inadapté des de la base de données et au faible flux d'entrée (seulement 17 CV reçus) au CREDO. Cette action qui promet des résultats probants est donc pour l'instant à un état projet.
- - Une autre action est de délivrer des lettres de recommandations aux réfugiés pour informer les employeurs sur le statut et ce qui est prévu par les lois. Cela en vue de lever les appréhensions ou incompréhensions et augmenter ainsi les chances du réfugié à l'obtention d'emplois. De 2004 à nos jours, la CONAREF a délivré 125 lettres de recommandations. L'évaluation des résultats atteints par ces lettres reste difficile car les réfugiés ne reviennent pas toujours avec l'information sur la suite réservée à leur dossier. Mais les partenaires sont au courant de 10 cas de réussites d'embauches à un emploi permanent.

## **Perception des réfugiés des actions initiées en leur faveur par ces programmes**

Les opinions des bénéficiaires sur les services offerts et rendus par le HCR et ses partenaires est relativement mauvaise :

**Services d'intégration** : 58% se déclarent pas satisfaits du tout, 32 % peu satisfaits et 6% satisfaits ;

**Formation professionnelle** : 58% se déclarent pas satisfaits du tout, 24% peu satisfaits, 11% satisfaits ;

**Stages** : 79% se déclarent pas satisfaits du tout, 11% peu satisfaits, 03% satisfaits ;

**Assistance sanitaire** : 36% se déclarent pas satisfaits du tout, 54% peu satisfaits, 05% satisfaits ;

L'analyse de l'impact des programmes révèle que des efforts restent à mener par le HCR et tous ses partenaires pour améliorer les performances réalisées :

- notamment la réalisation d'une grande opération de recensement des réfugiés ainsi que les conditions de vie de ces derniers en vue d'une évaluation réaliste des besoins en matière d'assistance.
- L'augmentation des bourses d'études (seulement 50% des réfugiés ayant bénéficié de formation en ont reçu) dans les domaines identifiés comme créneaux porteurs d'emploi.
- Le partenariat est à nouer avec des professionnels de l'emploi et de la formation professionnelle et une institution de micro-finance afin de renforcer les capacités des partenaires opérationnels du HCR ;
- La sensibilisation des réfugiés à faire la différence entre assistance et crédit et la nécessité d'une pérennisation de toute action de micro-crédit à initier.

## PROFIL PERSONNEL ET PROFESSIONNEL DES REFUGIES

### Situation socio-démographiques

#### *Présentation générale de la population*

La population des réfugiés de plus de 18 ans est estimée à 321 dont 16 à Bobo-Dioulasso. Une population essentiellement domiciliée à 95% à Ouagadougou.

La distribution par âge de la population enquêtée présente une prépondérance de jeunes de 18 à 45 ans qui représente autant chez les femmes que chez les hommes avec respectivement 84% pour les hommes et 89% pour les femmes.

**Tableau croisé 12 Sexe \* Tranche d'âge de l'enquêté**

		Sexe		Total
		Masculin	Féminin	
Tranche d'âge de l'enquêté	18 à 25 ans	16	11	27
	26 à 30 ans	16	5	21
	31 à 35 ans	13	8	21
	36 à 40 ans	11	6	17
	41 à 45 ans	13	4	17
	46 à 50 ans	8	0	8
	51 à 55 ans	3	4	7
	56 à 60 ans	2	0	2
Total		82	38	120

Source : Résultats d'enquêtes

Elle est majoritairement constituée de célibataire 55%, de moins de 40 ans (86% des célibataires), avec néanmoins une proportion non négligeable de mariés 39%. Il faut noter la présence de veufs/séparés à 4%.

**Tableau 13 : croisé Statut matrimonial \* Tranche d'âge de l'enquêté**

		Statut matrimonial				Total
		marié(e)	Célibataire	veuf(ve)/Séparé	union libre	
Tranche d'âge de l'enquêté	18 à 25 ans	0	26	0	0	26
	26 à 30 ans	2	19	0	0	21
	31 à 35 ans	7	13	0	0	20
	36 à 40 ans	12	5	0	0	17
	41 à 45 ans	10	4	1	2	17
	46 à 50 ans	7	0	1	0	8
	51 à 55 ans	6	0	1	0	7
	56 à 60 ans	2	0	0	0	2
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>67</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>118</b>	

Source : Résultats d'enquêtes

### *Scolarité*

Une population scolarisée et diplômée avec 82% des hommes et 74% des femmes qui ont au moins le CEPE. Une population masculine avec une grande proportion de 70% de diplômé de l'université par rapport aux femmes 46%.

**Tableau 14 : croisé Diplôme le plus élevé actuel \* Sexe**

		Sexe		Total
		Masculin	Féminin	
Diplôme le plus élevé actuel	CEP	1	0	1
	BEPC	9	8	17
	BAC	6	5	11
	BTS/bac +2	16	9	25
	Licence	9	1	10
	Maîtrise	15	3	18
	DEA/DESS	5	0	5
	Doctorat	2	0	2
	Autre	4	2	6
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>95</b>	

Sources : Résultats d'enquête

La proportion des personnes les plus diplômées diminue en partant des générations les plus anciennes aux générations les plus jeunes. 04% des personnes de 18-25, ans ont des diplômes universitaires, 76% pour les 25-45 ans, et 87% pour les 46 ans et plus. Globalement 72% des personnes détentrices de diplômes ont un niveau universitaire.



**Tableau 15 croisé Tranche d'âge de l'enquêté \* Diplôme le plus élevé actuel**

Effectif

		Tranche d'âge de l'enquêté								Total
		18 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	41 à 45 ans	46 à 50 ans	51 à 55 ans	56 à 60 ans	
Diplôme le plus élevé actuel	CEP	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	BEPC	9	1	1	0	2	0	0	0	13
	BAC	6	2	1	0	0	0	0	0	9
	BTS/bac +2	8	6	4	4	0	1	1	0	24
	Licence	0	5	2	1	1	1	0	0	10
	Maîtrise	1	4	5	4	2	2	0	0	18
	DEA/DESS	0	0	0	2	2	0	0	0	4
	Doctorat	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	Autre	0	0	2	0	3	1	0	0	6
Total		24	19	15	11	10	5	2	1	87

Source : Résultats d'enquête

## Expériences Professionnelles

Seulement 33% d'entre eux ont exercé une profession avant de quitter leur pays d'origine. Les dernières professions dans les pays d'origine concernent surtout les professions intellectuelles et scientifiques 12.4%, les artisans et ouvriers des métiers de type artisanal 6.1%, les membres de l'exécutif et du corps législatifs 5.3%, les forces armées 3%. On note aussi la présence d'employés de bureau, du personnel des services protection/sécurité, d'agriculteurs/pêcheurs de marché, de vendeurs et de conducteurs de véhicules.

## L'activité

Un fort taux d'inactivité de près de 65.2% a été relevé. Avec 20.5% des actifs occupés évoluant dans le secteur formel (dont 3.8% de salarié permanent et 16.7% de salarié occasionnel) et 9.8% dans le secteur informel(AGR).

Un plus fort taux d'inactivité est noté chez les femmes(84% par rapport 60% chez les hommes)

**Tableau 16 : croisé Situation professionnelle actuelle \* Sexe**

		Sexe		Total
		Masculin	Féminin	
Situation professionnelle actuelle	Aucune activité	50	36	86
	Emploi salarié permanent	4	1	5
	Emploi salarié occasionnel	20	2	22
	AGR	9	4	13
Total		83	43	126

Source : Résultats d'enquêtes

32% des actifs occupés mènent des AGR avec une présence plus marquée des hommes dans ce secteur avec près de 69%.

La grande majorité des emplois salariés est occasionnelle (82%) prouvant une certaine instabilité dans l'emploi.



50% des emplois occupés concerne des enseignants, 11.3% de prestataires de services, viennent ensuite les médecins, les consultants et chargé d'études, les assistants de recherche, les contrôleurs financiers, les gestionnaires, les maçons et les artistes.

30% des emplois occupés le sont dans la fonction publique et concerne surtout des structures comme l'Université, la recherche, l'Hôpital, et les finances et impôts.

Le phénomène d'inactivité touche plus ceux qui n'ont pas de diplôme universitaire car 96% d'entre eux ne mène aucune activité. Tandis que, relativement, seulement 66% des diplômés de l'université sont sans activité :

**Tableau 17 : croisé Diplôme le plus élevé actuel \* Situation professionnelle actuelle**

		Situation professionnelle actuelle				Total
		Aucune activité	Emploi salarié permanent	Emploi salarié occasionnel	AGR	
Diplôme le plus élevé actuel	CEP	1	0	0	0	1
	BEPC	15	0	0	1	16
	BAC	9	0	0	1	10
	BTS/bac +2	19	0	3	3	25
	Licence	8	0	1	1	10
	Maîtrise	10	2	6	0	18
	DEA/DE	3	0	1	1	5
	SS	0	0	2	0	2
	Doctorat	4	0	2	0	6
	Autre	4	0	2	0	6
<b>Total</b>		<b>69</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>93</b>

Source : Résultats d'enquêtes

11.4 % des enquêtés reconnaissent avoir reçu un revenu des AGR dans les activités suivantes : maçonnerie, couture, maintenance informatique, restauration, vente d'eaux glacées, la danse et la percussion.

## **APTITUDES A DEVELOPPER AU NIVEAU DES REFUGIES**

Il s'agit d'identifier sur la base de l'évaluation des besoins du marché de l'emploi, les aptitudes à développer dans le but d'accroître l'autosuffisance des réfugiés au Burkina-Faso.

### **Identification de créneau porteurs.**

Il faut rappeler ici que une situation exhaustive au niveau national des créneaux porteurs en terme d'emploi est actuellement menée par l'Observatoire Nationale sur l'Emploi et la formation Professionnelle. Les créneaux porteurs seront identifiés suivant :

#### **- le diplôme**

Les diplômes universitaires et les diplômes de fin d'apprentissage des écoles professionnelles offrent relativement plus d'opportunités à l'obtention d'un emploi .

#### **- Le type de professions**

A la suite des différentes analyses et des entretiens les groupes de professions pour les quels le marché est moins saturé sont :

- les professions intermédiaires
- les cadres supérieurs de l'administration publique, Dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises, des professions intellectuelles et scientifiques ;
- le personnel des services et vendeurs de magasin et de marché (les chefs- cuisiniers pour les hôtels et restaurants)
- les artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers d'assemblages et les ouvriers et employés non qualifiés ( machinistes pour les industries manufacturières, mécaniciens pour les garages de mécanique auto et enfin de techniciens intermédiaires en bâtiments et conducteurs de travaux pour les bâtiments et travaux publics).

### - **La branche d'activités**

Les branches d'activités qui se distinguent à l'issue de l'exploitation documentaire et des interviews sont :

- la grande branche des banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux particuliers à travers ses sous groupes que sont Hôtellerie/restaurants, Mécanique automobile, et informatique (maintenance) ;
- les bâtiments et travaux publics.
- le commerce de gros et de détail ;
- les transports, entrepôts et communications
- l'électricité et eau

## **Les difficultés d'accessibilité des réfugiés au marche de l'emploi**

### ***Secteur publics***

Ce secteur compte déjà des réfugiés en son sein. La principale difficulté des réfugiés à intégrer la fonction publique réside dans le rejet de leur dossier de candidature par des agents ignorant les prescriptions liées au statut de réfugiés.

La direction du recrutement à la fonction publique a proposé pour pallier à cet état de fait de réunir les dossiers des réfugiés au niveau de la CONAREF qui les transmettra à sa direction.

### ***Secteur privé formel***

Le secteur privé formel se caractérise par un mode de recrutement favorisant le réseau de connaissance et familiale ; une situation qui pénalise même les nationaux. Néanmoins, il demeure le secteur qui embauche la plus grande proportion des réfugiés salariés.

Les difficultés des réfugiés dans ce secteur sont liées aux appréhensions qu'éprouvent les employeurs, quand à leur recrutement. Appréhensions liées à une perception du réfugié assez particulière. Perception qui est due à une méconnaissance réelle des réfugiés qui sont souvent assimilés à des personnes indignes de confiance. La plupart des dossiers de candidature des réfugiés sont donc rejetés ou classés sans suite.

Les difficultés sont aussi liées à la méconnaissance des employeurs comme des acteurs du public en charge d'animer ce secteur sur le statut du réfugié et les prescriptions liées.

### ***Le secteur informel***

Aucune difficulté particulière n'a été identifiée par les réfugiés à leur insertion dans ce secteur sauf celles vécues par tous les acteurs évoluant dans ce secteur ; notamment :

- le manque de moyens financier ;
- le manque d'informations, de savoir et de savoir faire ;
- les problèmes de débouchés ;
- le manque d'accompagnement.

Enfin, il est important de noter un manque d'informations au niveau des réfugiés sur les possibilités d'emplois et les opportunités qu'offrent l'environnement institutionnel de marché de l'emploi.

### **Orientation d'une politique de capacitation des réfugiés**

Les atouts qui militent en faveur des réfugiés pour la mise en œuvre d'un programme d'insertion professionnelle est :

- un état de santé relativement bon (76.5% sont en bonne santé) et une grande proportion de personne non handicapés(93%) attestant des aptitudes physiques à tout type d'emploi ;
- Une durée au Burkina d'au moins 6 ans pour la majorité (82.7%) attestant d'une certaine stabilité dans le pays ;
- Un refus de repartir dans leur pays manifesté par près de 85% des réfugiés.

Une politique en faveur du renforcement des aptitudes des réfugiés pour répondre aux besoins de l'emploi tiendra compte d'abord des projets professionnelles des réfugiés pour lesquels l'emploi salarié et l'auto-emploi s'équivalent presque (avec une légère prédominance de l'emploi salarié).

**Tableau n°18 Projet professionnels**

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Emploi Salarié	67	50,8	55,4	55,4
	Auto emploi	54	40,9	44,6	100,0
	Total	121	91,7	100,0	
Manquante	Système manquant	11	8,3		
Total		132	100,0		

Source : Résultats d'enquêtes

Il serait alors judicieux de

- promouvoir autant l'auto-emploi que l'orientation des spécialisations et formations professionnelles vers des domaines pour lesquels le marché de l'emploi présente un besoin et mener une opération de charme vers les acteurs des secteurs privés et publics.
- Promouvoir l'éducation universitaire pour ceux qui en ont le potentiel et la formation professionnelle surtout dans les branches d'activités identifiées et pour des niveaux de qualification répondant aux professions identifiées.

## **RECOMMANDATIONS**

### **Education – formation**

- Consulter périodiquement l'Observatoire nationale sur l'Emploi et la Formation Professionnelle(ONEF) pour valoriser les résultats des études en cours dans le cadre d'une identification des créneaux porteurs plus fine et couvrant l'ensemble du territoire ;
- Orienter l'éducation universitaire et la formation professionnelle vers les domaines qui ont été retenus dans le présent rapport comme porteurs mais aussi en fonction des informations recueillies auprès de l'ONEF ;
- Augmenter le nombre de bourses allouées aux réfugiés surtout au profit des études universitaires et des formations professionnelles ;
- Initier un partenariat avec l'ANPE en vue d'appuyer le CREDO dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelle ;

### **Emploi**

- promouvoir l'auto-emploi des réfugiés vers le secteur des services offerts aux entreprises.
- Améliorer l'accès des réfugiés à l'information sur l'emploi par le biais de l'ANPE qui se chargera de mettre à la disposition des réfugiés toute l'information au sujet des offres d'emplois ;
- Organiser une action d'information et de sensibilisation en faveur des acteurs du secteur public comme privé, des partenaires et des réfugiés sur les résultats de la présente consultation et les actions retenues.
- Elaborer et réactualiser périodiquement une base de données sur les aptitudes des réfugiés ;
- Réaliser un documentaire sur des cas d'expériences réussies d'insertion professionnelle des réfugiés qui servira d'outils de sensibilisation en faveur des réfugiés pour leur faire savoir que cela est possible ; mais aussi en faveur des employeurs pour leur montrer qu'ils ont des pairs qui ont fait confiance aux réfugiés. ;
- Approcher les employeurs du public comme du privé afin d'approfondir la connaissance qu'ils ont des réfugiés et leur présenter les profils qui existent au sein de la population des réfugiés.

- Impliquer la CONAREF dans la réception des dossiers pour la fonction publique dans le cadre des opérations de recrutement et sensibiliser les réfugiés à retirer systématiquement une lettre de recommandation à la CONAREF.
- L'octroi de crédit équipements avec un nantissement de l'équipement concerné ; cette solution bien qu'elle ne rassure pas à 100% permet à l'institution d'amoindrir ses pertes en cas de départ du bénéficiaire du prêt (avec aussi le risque que l'équipement soit vendu avant le départ);
- Le crédit de groupe qui obligerai les réfugiés voulant mener une activité ensemble à se mettre en groupe pour l'obtention du crédit sans pour autant de même nationalité et de même sexe.
- L'installation d'un fond de garantie et une prise en charges des frais de gestion de l'institution pour les prêts octroyés aux réfugiés.
- Confier la gestion du programme de micro-crédit à un professionnel du secteur notamment nous proposons de reprendre le partenariat avec le RCPB. Mais dans ce cadre prévoir un partenariat tripartite entre le CREDO pour la réception des demande, l'ANPE pour l'appui au promoteur à la formalisation de son idée, l'étude de faisabilité, la capacitation, le montage du dossier, l'accompagnement vers le RCPB, ce dernier se chargera enfin d'examiner les dossiers, du financement, du suivi du remboursement du crédit et de l'activité. Le suivi de l'activité et la promotion commerciale sera confiée à l'ANPE qui pourra travailler avec un réseau d'acteurs professionnels (notamment le Salon international de l'artisanat de Ouagadougou et le Village Artisanal de Ouagadougou;
- Mettre en place un centre de métiers qui servira de cadre pour une partie des réfugiés dotée d'un savoir faire d'exercer leur activité. Ce centre servira aussi de centre d'apprentissage pour les réfugiés et les nationaux. Il faut rappeler que ce centre est communautaire et accueillera les réfugiés qui se mettent ensemble pour mener une activité.

### **Recommandations générales**

- Un comité des réfugiés existe mais il n'a aucune reconnaissance officielle et souffrent du départ de certains membres des organes dirigeants. Il faut donc encourager les réfugiées dans leur projet d'association et les appuyer notamment pour l'organisation du renouvellement des différentes et les démarches pour une reconnaissance

officielle ; l'existence d'un bureau démocratiquement élu permettra de faciliter toutes les actions d'informations sensibilisation et promouvoir l'esprit communautaire

- Organiser une action d'information sensibilisation vers les réfugiés pour promouvoir l'aspect communautaire de toutes les actions qui seront entreprises dans le cadre des AGR ;
- Prévoir à chaque étape de prendre en compte les problèmes spécifiques des handicapés (qui représentent près de 7% de la population des handicapés), des femmes et des jeunes qui sont les groupes les plus vulnérables ;
- Enfin mettre en place un système de suivi et d'évaluation efficace de la mise en œuvre des actions qui seront retenues.