Insertion professionnelle des jeunes diplômés des universités publiques et privées au Burkina Faso : analyse des facteurs déterminants

Abdou Karim Kobre

▶ **To cite this version:**

Abdou Karim Kobre. Insertion professionnelle des jeunes diplômés des universités publiques et privées au Burkina Faso : analyse des facteurs déterminants. Economies et finances. HESAM Université, 2022. Français. NNT : 2022HESAC007 . tel-03935627

HAL Id: tel-03935627
https://theses.hal.science/tel-03935627

Submitted on 12 Jan 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

HESAM UNIVERSITÉ

le cnam

ÉCOLE DOCTORALE ABBÉ-GRÉGOIRE (ED 546)

Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD, EA4132)

THÈSE

Présentée par : **Abdou-Karim KOBRÉ**

Soutenue le : **19 septembre 2022**

Pour obtenir le grade de : **Docteur d'HESAM Université**
Préparée au : **Conservatoire national des arts et métiers**
Discipline : **Sciences économiques, section 05**
Spécialité : **Économie du travail et de l'éducation**

Insertion professionnelle des diplômés des universités publiques et privées au Burkina Faso

L'analyse des facteurs déterminants

THÈSE dirigée par :
M. Patrick WERQUIN, Professeur, Cnam

Jury
Mme. Émilie VAYRE, Professeure, Psychologie du travail et des organisations, Institut de Psychologie, université Lumière Lyon 2, Bron, Présidente
Mme. Laurence LIZÉ, Maîtresse de conférences, HDR, Centre d'économie de la Sorbonne, université de Paris 1, France, Rapporteure
M. Mohammed BOUGROUM, Professeur des Sciences économiques, université Cadi Ayyad, Marrakech, Maroc, Rapporteur
M. Achille Augustin DIENDERE, Maître de conférences, Agrégé des Facultés de sciences économiques, université Thomas SANKARA, Burkina Faso
M. Patrick WERQUIN, Professeur, Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD), Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (Inetop), Paris, France, directeur de thèse.

T H È S E

Affidavit

Je soussigné Abdou-Karim KOBRE, déclare par la présente que le travail présenté dans ce manuscrit est mon propre travail, réalisé sous la direction scientifique de Patrick WERQUIN (directeur), dans le respect des principes d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité inhérents à la mission de recherche. Les travaux de recherche et la rédaction de ce manuscrit ont été réalisés dans le respect de la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche.
Ce travail n'a pas été précédemment soumis en France ou à l'étranger dans une version identique ou similaire à un organisme examinateur.

Fait à N'Djamena, le 19 juillet 2022
Signature
Abdou-Karim KOBRE

Affidavit

I, undersigned, Abdou-Karim KOBRE, hereby declare that the work presented in this manuscript is my own work, carried out under the scientific direction of Patrick WERQUIN (thesis director), in accordance with the principles of honesty, integrity and responsibility inherent to the research mission. The research work and the writing of this manuscript have been carried out in compliance with the French charter for Research Integrity.
This work has not been submitted previously either in France or abroad in the same or in a similar version to any other examination body.

N'Djamena, July 19, 2022
Signature
Abdou-Karim KOBRE

Avant-propos

Les termes techniques et pronoms personnels comme diplômé, chômeur, travailleur, actif, inséré ou ils, sont utilisés au masculin seulement pour ne pas alourdir le texte mais ils désignent à chaque fois, sauf mention contraire, diplômé et diplômée, chômeur et chômeuse, travailleur et travailleuse, actif et active, inséré et insérée, ou ils et elles.

Mon Dieu !

Mon Feu père !

Ma Mère !

Mon Épouse et Fils/fille

Mes sœurs ! Mes frères !

Mes grands-parents !

Mes tantes ! Mes oncles !

Mes cousines et cousins !

Mes nièces et neveux !

Mes amis !

Á vous tous qui, par vos œuvres désintéressées et discrètes ou par votre exemple avez fait de moi ce que je suis en m'amenant à faire chaque jour de mon mieux,

Je vous dédie humblement ce travail.

Remerciements

La présente thèse est le couronnement d'une longue carrière professionnelle dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, tant dans la fonction publique burkinabè que dans plusieurs institutions internationales. Á l'issue de ce long parcours de préparation de la thèse, je souhaiterais remercier tous ceux qui ont participé de près ou de loin à sa réalisation. Je tiens à remercier l'ensemble des enseignants et des personnes qui m'ont encadré pendant les différents cours et séminaires, et l'écriture de la thèse. Il s'agit plus particulièrement des personnes suivantes :

En premier lieu, mon Directeur de thèse, le professeur Patrick WERQUIN, pour la confiance qu'il a placé en moi en acceptant d'encadrer ce travail doctoral. Son soutien et ses conseils précieux ont été très bénéfique pour l'aboutissement de cette thèse. La liberté qu'il m'a donné de travailler m'a permis d'entreprendre sous sa supervision en apprenant énormément au cours de cette la recherche.

Je remercie vivement les professeurs Xavier JOUTARD et Mohammed BOUGROUM d'avoir accepté d'être membres du comité de suivi de la thèse. Je suis très reconnaissant de leurs différentes contributions durant ce parcours.

Que soit remercié également la professeure Émilie VAYRE, qui a accepté la présidence du jury de thèse. Mes vifs remerciements aux professeurs Laurence LIZÉ, Mohammed BOUGROUM et Achile Auguste DIENDERÉ, respectivement rapporteurs et membres du jury de cette thèse. Je suis singulièrement honoré de leur présence dans le jury de soutenance.

Pendant ma thèse, j'ai aussi rencontré des personnes qui ont accepté de m'accompagner dans ce travail, me recevoir et de répondre à mes questions sur un sujet qui pouvait s'avérer délicat aux vues de certaines entreprises.

J'exprime mon amitié à Aziz OUEDRAOGO, Arthur OUATTARA, Issiaka SOMBIÉ et Hamadoun TAMBOURA pour leur aide précieuse dans la modélisation et la lecture du document de thèse. Je réitère ma gratitude à toutes ces personnes pour leur amabilité et leur confiance, qu'elles soient assurées de mes plus vifs remerciements quant à la réalisation de cette thèse.

Enfin je tiens à remercier mes parents et mes amis pour leur soutien sans faille et leur accompagnement tout au long de ce parcours avec une pensée particulière pour ma petite famille : Zalissa, Zenabou, Farid, Jalil et Kamila. Vous m'avez permis de garder la motivation et l'énergie nécessaire jusqu'à la soutenance de cette thèse.

Résumé

Cette thèse contient une analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des diplômé es des universités publiques et privées au Burkina Faso. Elle met en évidence le déclassement à l'embauche et l'importance de l'intermédiation sur le marché du travail. Elle permet de déceler certaines des faiblesses de l'économie burkinabè à absorber les diplômé es de l'enseignement supérieur et d'analyser les facteurs explicatifs de leur insertion professionnelle, de leur déclassement à l'embauche et de l'importance de l'intermédiation sur le marché du travail pour les diplômé es de l'enseignement supérieur. Les résultats obtenus devraient aider à mieux informer la politique publique de l'emploi pour une rencontre plus équilibrée entre la demande et de l'offre de travail au-delà du baccalauréat.

Dans le détail, la première hypothèse de recherche retient certaines des caractéristiques individuelles comme facteurs déterminants de l'insertion professionnelle de ces diplômé es. L'échantillon représentatif de 7 280 individus tiré de l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI) révèle que 3 390 individus sont des actif ves occupé es et 3 890 individus des actif ves non occupé es. Parmi ces individus, 48,2 % sont des femmes et 51,8 % des hommes. Un modèle Logit permet de montrer que le sexe, le niveau d'instruction, la catégorie socio-professionnelle des parents et le type de formation influent significativement sur la probabilité d'avoir un emploi dans une structure publique ou privée.

La deuxième hypothèse stipule que les facteurs déterminants du déclassement au sein des administrations publiques et privées sont liés aux caractéristiques individuelles du travailleur, ou de la travailleuse, et à celles du marché du travail. À partir d'un échantillon de 500 travailleur euses de 118 structures publiques et privées, l'étude indique que le déclassement à l'embauche selon l'approche « subjective » est plus crucial dans les entreprises privées que dans les structures publiques. Les résultats du modèle Logit montrent que l'âge, le type d'entreprise, le sexe, le diplôme, la fonction occupée, le niveau d'instruction du père, le type de contrat, le statut de l'emploi, et le niveau de rémunération ont une influence significative sur la probabilité d'être déclassé e au premier emploi dans les structures privées ou publiques du pays.

La troisième hypothèse, selon laquelle il y aurait une perte de parts de marché des services publics de placement dans l'intermédiation sur le marché du travail, est confirmée. L'enquête porte en effet sur les canaux de recrutement lors de l'accès au premier emploi d'une cohorte de 500 travailleur euses qui ont obtenu leurs diplômes dans des universités d'Afrique, d'Amérique, et d'Europe. Elles et ils sont issu es de la promotion universitaire 2010, dont 78,7 % des diplômés et 21,3% des diplômées. Les résultats de l'analyse montrent ensuite que les services publics de placement ont perdu leur place sur le marché du travail (avec actuellement 4,7 % de part de marché), laissant la place à d'autres canaux de recrutement comme la mobilisation de son réseau (17,7% de part de marché) et le réseau professionnel qui est interne à l'entreprise (12% de part de marché). De plus, le canal des structures privées de placement est devenu le premier canal de recrutement avec une part de marché de 35,2 %. Par ailleurs, les résultats du modèle Probit multivarié indiquent que les variables comme l'université fréquentée, la situation matrimoniale, l'âge, le sexe, le niveau du diplôme, le domaine de la formation, la catégorie professionnelle du père et de la mère, la fonction occupée, le niveau de la fonction, le statut de l'entreprise et le niveau de rémunération ont une influence significative sur la probabilité d'avoir un emploi via les différents canaux de recrutement.

Mots clés : insertion professionnelle, déclassement à l'embauche, intermédiation, marché du travail, canaux de recrutement, université.

Abstract

This thesis contains an analysis of the determinants of school-to-work transition of graduates of public and private universities in Burkina Faso. It highlights the downgrading in recruitments and the importance of intermediation in the labour market. It makes it possible to identify some of the weaknesses of the Burkina Faso economy in absorbing higher education graduates and to analyse the factors that explain their occupational integration, their downgrading in recruitment and the importance of intermediation in the labour market for higher education graduates. The results should help to better inform public employment policy in order to achieve a more balanced match between the demand and supply of jobs, and a smoother education-training-employment and work continuum, for higher education graduates.

In detail, the first research hypothesis identifies individual characteristics as determinants of the occupational integration of these graduates. The representative sample of 7,280 individuals drawn from the Integrated Regional Survey on Employment and the Informal Sector (*Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel*, ERI-ESI) reveals that, among the individuals in the labour force, 3,390 are employed and 3,890 are unemployed. Of these individuals, 48.2 percent are women and 51.8 percent are men. A Logit model shows that gender, level of education, parents' socio-professional category and level of qualification significantly influence the probability of getting a job in a public or private structure.

The second hypothesis states that the determinants of downgrading in recruitments in public and private administration are related to individual worker and labour market characteristics. Using a sample of 500 workers from 118 public and private organisations, the study indicates that downgrading at hiring according to the "subjective" approach is more crucial in private companies than in public organisations. The results of the Logit model show that age, type of company, gender, degree, position held, father's education level, type of contract, job status, and level of pay have a significant influence on the probability of being downgraded at the first job in the country's private or public structures.

The third hypothesis, according to which there would be a loss of market share for the public employment service, is confirmed. The survey also examines the recruitment channels used to access the first job of a cohort of 500 workers who graduated from universities in Africa, America and Europe. They are from the 2010 university cohort, of which 78.7% are male and 21.3% are female graduates. The results of the analysis show that the public employment service has lost their rank in the labour market (with currently 4.7% market share), leaving room for other recruitment channels such as mobilising one's network (17.7% market share) and the professional network that is internal to the company (12% market share). In addition, the channel of private placement structures has become the first recruitment channel with a market share of 35.2%. Furthermore, the results of the multivariate Probit model indicate that variables such as university attended, marital status, age, gender, degree level, field of training, father's and mother's labour market state, job position, company status and salary level have a significant influence on the probability of getting a job through the different recruitment channels.

Key words: school-to-work transition, downgrading at recruitment, intermediation, labour market, recruitment channels, university

Table des matières

Avant-propos ..... *ii*
Remerciements ..... *v*
Résumé en français ..... *vi*
Résumé en anglais ..... *vii*
1. Situation du chômage au Burkina Faso **17**
2. Marché du travail et intermédiation au Burkina Faso **18**
3. Problématique de l'insertion professionnelle **19**
3.1. Choix de la question de recherche **20**
4. Objectifs et hypothèses **20**
4.1. Objectif général **20**
4.2. Objectifs spécifiques **20**
4.3. Hypothèse générale de recherche **21**
4.4. Hypothèses dérivées de recherche **21**
5. Méthodologie **23**
6. Plan de travail **24**
Première partie *25*
L'INSERTION PROFESSIONNELLE : DES THÉORIES DE L'ÉCONOMIE DU TRAVAIL ET L'EMPLOI AUX POLITIQUES *25*
1. Chapitre 1 : Économie du travail et de l'emploi, études empiriques *27*
1.1. Paradigme classique, néoclassique et keynésienne **28**
1.1.1. Théorie du capital humain 29
1.1.2. Théorie de l'appariement 29
1.1.3. Théorie du signal 30
1.1.4. Théorie classique, néoclassique et keynésienne du marché du travail 30
1.1.5. Théorie de la prospection de l'emploi 32
1.1.6. Théorie des contrats implicites 33
1.1.7. Théorie de la concurrence pour l'emploi ou « job competition » 33
1.2. Paradigme institutionnaliste **34**
1.3. Segmentation du marché du travail selon le concept « entreprise » **35**
1.3.1. Théorie des marchés interne et externe 35
1.3.2. Segmentation tripartite du marché du travail 36
1.4. Segmentation du marché du travail selon le concept « emploi » **36**
1.4.1. Prolongement de la théorie duale du marché du travail 36
1.4.2. Segmentation flexible du marché du travail 37

1.5. Segmentation du marché du travail à partir du niveau de « salaire » : théorie des insiders-outsiders 38

1.6. Segmentation du marché du travail au Burkina Faso 38

1.7. Approche théorique du déclassement et études empiriques 39

1.8. Études empiriques sur les déterminants de l'insertion professionnelle 44

1.8.1. Déterminants liés aux caractéristiques individuelles 44

1.8.2. Déterminants liés aux caractéristiques macroéconomiques 46

1.8.3. Déterminants institutionnels liés aux règlementations 49

1.9. Études empiriques sur l'intermédiation et marché du travail 51

1.9.1. Existence d'intermédiation sur le marché du travail 51

1.9.2. Efficacité comparée des intermédiaires sur le marché du travail 51

1.9.3. Spécialisation des intermédiaires et appariement sur le marché du travail 54

1.9.4. Organisation et gestion des structures d'intermédiation sur le marché du travail 55

1.10. Conclusion partielle : Lien entre insertion professionnelle, déclassement et intermédiation sur le marché du travail 56

1.Chapitre 2 : Politiques publiques de développement et règlementation du marché du travail 58

2.1. Politiques macroéconomiques et sectorielles de l'emploi 58

2.1.1. Politiques sectorielles et marché du travail 60

2.1.2. Conclusion partielle 63

2.2. Projets et programmes d'emploi et formation 64

2.2.1. Projets et programmes de promotion de l'ETFP 64

2.2.2. Fonds de promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat 69

2.2.3. Fond d'appui aux activités rémunératrices des femmes 71

2.2.4. Programmes agropastoraux 71

2.2.5. Projets et programmes d'investissement à HIMO 74

2.2.6. Programme spécial de création d'emplois pour les jeunes et femmes 77

2.2.7. Conclusion partielle 78

2.3. Quels sont les impacts des politiques économiques et sectorielles sur l'insertion professionnelle ? 80

2.4. Règlementation et fonctionnement du marché du travail 87

2.4.1. Réformes entreprises pour améliorer le fonctionnement du marché du travail 87

2.4.2. Difficultés qui freinent l'application de la règlementation 91

2.4.3. Structures publiques du marché du travail et fonctionnement 91

2.4.4. Structures privées du marché du travail et fonctionnement 94

2.4.5. Offreurs et demandeurs des travail 95

2.4.6. Organisations syndicales des travailleurs 95

2.4.7. Conclusion partielle ... 96

2.5. Quelle politique économique et sectorielle de l'emploi pour résorber le chômage ? ... 96

Deuxième partie ... ***101***
DÉTERMINANTS DE L'INSERTION, DU DÉCLASSEMENT ET DE L'INTERMÉDIATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ... ***101***
2. Chapitre 1 : Offre, demande de travail et facteurs explicatifs du chômage ... ***103***

1.1. Évolution de la population active ... 103

1.2. Évolution de la population instruite ou diplômée ... 104

1.3. Analyse de la situation des jeunes en âge de travailler ... 104

1.4. Analyse de l'offre et la demande du travail sur le marché ... 104

1.4.1. Offre de travail dans le secteur formel ... 105
1.4.2. Demande de travail dans le secteur formel ... 106
1.4.3. Analyse comparative de l'offre et de la demande du travail ... 107
1.4.4. Analyse de l'ampleur du chômage des diplômés ... 108
1.4.5. Offre et demande de travail dans le secteur informel ... 109

1.5. Facteurs explicatifs du chômage des jeunes ... 110

1.5.1. Facteurs politiques et institutionnels du chômage ... 111
1.5.1.1. Emploi et ETFP n'étaient pas une priorité transversale ... 111
1.5.1.2. Faible capacité institutionnelle et technique ... 112
1.5.1.3. Faible financement des Services publics d'emploi (SPE) ... 112
1.5.1.4. Inaccessibilité des PME/PMI aux avantages fiscaux dans le passé ... 113
1.5.2. Facteurs socio-économiques ... 114
1.5.2.1. Faible niveau d'employabilité des jeunes ... 114
1.5.2.2. Faible impact des fonds nationaux de promotion de l'emploi et de l'ETFP ... 114
1.5.2.3. Entrée précoce des jeunes dans le marché du travail ... 115
1.5.2.4. Faible accès des jeunes aux facteurs de production ... 115
1.5.2.5. Dynamiques démographiques ... 116
1.5.2.6. Structures économiques ... 116
1.5.2.7. Faible capacité du capital humain ... 117

1.6. Conclusion partielle ... 118

2.Chapitre 2 : Analyse des déterminants de l'insertion professionnelle ... ***119***

2.1. Déterminants liés aux caractéristiques individuelles ... 119

2.1.1. Variables de l'étude ... 120
2.1.2. Source des données ... 120
2.1.3. Caractéristiques de l'échantillon ... 121
2.1.4. Résultats de l'estimation et interprétation ... 123
2.1.5. Conclusion partielle ... 128

2.2. Mesures du déclassement subjective et analyse des facteurs explicatifs ... 129

2.2.1. Mesure du déclassement par l'approche « subjective » 129
2.2.1.1. Analyse du déclassement selon le sexe 131
2.2.1.2. Analyse du déclassement selon le type de secteur 131
2.2.1.3. Analyse du déclassement selon le type d'entreprises ou de structures 132
2.2.1.4. Analyse du déclassement selon la branche d'activités 132
2.2.1.5. Analyse du déclassement selon le niveau d'instruction du Père 133
2.2.1.6. Analyse du déclassement selon la fonction 134
2.2.1.7. Analyse du déclassement selon le type de contrat 134
2.2.1.8. Analyse du déclassement selon le niveau de revenu 135
2.2.2. Facteurs explicatifs du déclassement via l'approche « subjective » 135
2.2.2.1. Résultats et discussions 137
2.2.3. Conclusion partielle 141
2.3. Analyse des facteurs explicatifs de l'accès à l'emploi via les canaux de recrutement 142
2.3.1. Présentation des données collectées 143
2.3.2. Choix des entreprises et de l'échantillon 143
2.3.3. Analyse descriptive des données 144
2.3.4. Facteurs explicatifs du choix des canaux de recrutement 149
2.3.5. Conclusion partielle 158
Conclusion générale ***160***
Bibliographie ***169***
Annexe 1 : Sigles et Abréviations **183**
Annexe 2 : Résultat de la régression Probit multivarié **185**

Liste des tableaux

Tableau 1: Résultats du programme de formation aux métiers entre 2008 et 2010 65
Tableau 2: Résultats du programme d'appui à l'insertion professionnelle des diplômés 66
Tableau 3: Résultats des interventions du FAFPA entre 2005 et 2010 67
Tableau 4: bénéficiaires des programmes d'accroissement de l'employabilité des jeunes 68
Tableau 5: Interventions du projet de la petite irrigation entre 2001 et 2010 72
Tableau 6: Résultats des programmes d'accroissement des revenus agropastoraux 74
Tableau 7: Résultats des programmes HIMO entre 2001 et 2010 au Burkina Faso 75
Tableau 8: Performances du secteur minier entre 2016 et 2019 84
Tableau 9: Situation des recrutements de la fonction publique entre 2007 et 2010 93
Tableau 10: Population en âge de travailler selon le sexe et groupe d'âge en % 103
Tableau 11: Evolution de la population instruite de 2002 à 2007 104
Tableau 12: Niveau d'instruction de la population en âge de travailler (%) 104
Tableau 13: Evolution de l'offre et la demande de travail entre 1995 et 2016 107
Tableau 16: Proportion des individus selon le sexe et la région du Centre 122
Tableau 17: Proportion des individus selon le sexe et la région des Hauts-Bassins 122
Tableau 18: Présentation des résultats de la régression du modèle Logit 123
Tableau 19: Effets marginaux des variables explicatives sur la probabilité qu'un individu ait du travail 126
Tableau 20: Odds Ratio des variables explicatives sur la probabilité qu'un individu ait du travail 127
Tableau 21: Situation du déclassement par rapport au sexe 131
Tableau 22: Déclassement selon le secteur formel ou informel 131
Tableau 23: Délassement selon le type d'entreprise ou de structures 132
Tableau 24: Déclassement selon le niveau d'instruction du Père 134
Tableau 25: déclassement selon le type de contrat 135
Tableau 26: Déclassement selon le niveau de revenu 135
Tableau 27: Résultats du modèles Logit 137
Tableau 28: Motifs de recrutement 146
Tableau 29: Raisons de la poursuite de recherche d'emploi 146
Tableau 30 : Canaux de recrutement des diplômés et leurs poids 147
Tableau 31: Résultats de l'estimation du modèle Probit multivarié sur le choix des canaux de recrutement par les demandeurs d'emploi 151

Liste des figures

Figure 1: Offre de travail dans le secteur formel entre 1995 et 2016 *105*

Figure 2: Demande de travail dans le secteur formel entre 1995 et 2016 *106*

Figure 3: Offre et demande globale de travail dans le secteur formel entre 1995 et 2016 *108*

Figure 4: Évolution du taux de chômage des diplômés dans le secteur formel entre 1995 et 2016 *109*

Figure 6: Nombre de chômeurs et de travailleurs par rapport aux différentes régions *121*

Figure 7: Niveau d'instruction des individus dans l'échantillon *122*

Figure 8: Situation des parents des individus *123*

Figure 9 : Courbe ROC *128*

Figure 10: Déclassement selon les branches d'activités *133*

Figure 11: Déclassement selon le niveau de la fonction *134*

Figure 13: Courbe ROC *141*

Figure 14: Canaux d'information sur le marché du travail *147*

Figure 15 : Canaux de recrutement des offreurs de travail *149*

Figure 16: Schéma illustratif de la formation par alternance *163*

Liste des annexes

Annexe 1 : Sigles et Abréviations *183*

Annexe 2 : Résultat de la régression Probit multivarié *185*

Annexe 3 : Note méthodologique de la recherche *188*

Annexe 4 : Questionnaire enquête sur l'intermédiation *191*

Annexe 5 : Questionnaire enquête sur le déclassement *198*

Introduction

Le monde entier traverse actuellement une crise majeure de son histoire qui pourrait annihiler les progrès accomplis pour réduire le chômage dans le monde. Selon l'OIT (2018), le taux de chômage mondial s'est stabilisé après une hausse en 2016. Il a atteint 5,6% en 2017, pour un nombre total de chômeurs dépassant les 192 millions. En 2018, ce taux a légèrement fléchi retrouvant son niveau d'avant la crise financière de 2008 à 5%, ce qui correspond à un nombre de chômeurs dans le monde estimé à 172 millions (OIT, 2019). Le taux de chômage mondial s'est établi à 5,4% en 2019, mais l'économie mondiale a été frappée par une crise sanitaire (covid 19) sans précédent. Cette crise pourrait accentuer le déséquilibre du marché du travail. Ainsi, la baisse concernant les revenus du travail serait de 10,7%, soit 3500 milliards de dollars (2990 milliards d'euros), pendant les trois premiers trimestres de 2020, par comparaison avec la même période en 2019. « *S'agissant de la perte d'heures de travail, elle serait, au deuxième trimestre (par rapport au quatrième trimestre 2019, avant le début de la pandémie), de 17,3%, ce qui équivaut à 495 millions d'emplois à plein temps (sur la base d'une semaine de quarante-huit heures) »* (OIT, 2019).

Toujours selon OIT (2019), les problèmes du marché du travail varient d'un pays et d'une région à l'autre et sont liés à la qualité de l'emploi, au chômage et à l'inégalité entre les hommes et les femmes. Leur caractère spécifique et leur degré de priorité diffèrent selon les régions et le niveau de développement des pays. En effet, dans les onze sous-régions du monde, l'Afrique du nord enregistre le taux de chômage le plus élevé (12%) suivie de l'Asie centrale et occidentale (9%). « *La sous-utilisation des actifs a atteint une proportion inquiétante, touchant plus de 470 millions de personnes dans le monde en 2018 »* (OIT, 2019). Elle est très prononcée au niveau de la main-d'œuvre féminine en Afrique du Nord et dans les États arabes, touchant environ 40% de femmes actives dans les deux sous-régions (contre respectivement 20% et 12% pour les hommes).

En Afrique subsaharienne, les taux de chômage restent relativement faibles car la grande majorité des jeunes actifs exerce un métier dans le secteur informel. On dénombre 4,5% de la population au chômage. Ce chiffre qui, selon l'OIT, n'est pas dû au bon fonctionnement du marché du travail, mais qui s'explique par le fait que « *pour une grande partie de la population africaine, le chômage n'est pas une option* ». Cependant, ces jeunes souffrent régulièrement de sous-emploi et du manque de conditions de travail décentes. Sur les 38,1% du total de travailleurs pauvres en Afrique sub-saharienne, les jeunes représentent 23,5%. Les jeunes

femmes ont tendance à être plus défavorisées que les jeunes hommes dans l'accès au travail. L'emploi dans l'économie informelle ou l'emploi informel est la norme.

Fort de cela, les perspectives d'emplois et de revenus pour les jeunes deviennent faibles et les conséquences sur le plan social sont énormes en Afrique au cours de ces dernières années. Les jeunes diplômés ont exprimé leur mécontentement à travers des manifestations urbaines menées surtout par des jeunes diplômés politiquement actifs, mais économiquement marginalisés dans plusieurs capitales africaines. Par exemple, c'est le cas de Mohamed Bouazizi, un jeune diplômé marchand de fruits et légumes qui s'est immolé par le feu à Sidi Bouzid, le 17 décembre 2010 et qui a déclenché le printemps arabe.

1. Situation du chômage au Burkina Faso

Le taux de chômage au sens large[1] est estimé à 4,0% avec des disparités selon le niveau d'instruction. En effet, ce taux passe de 1,8% pour les personnes sans niveau d'instruction à 23,4% pour les personnes ayant un niveau d'instruction supérieur (ISND, 2015). Cette situation s'explique par le fait que les personnes sans niveau d'instruction se rencontrent principalement en milieu rural où l'emploi d'agriculteur est traditionnellement initié et pratiqué dès la jeunesse alors qu'en milieu urbain et avec l'éducation, les jeunes actifs préfèrent le travail salarié émanant de la fonction publique et des entreprises privées. En revanche, le taux de chômage national au sens du BIT[2] est estimé à 1,9% (c'est du chômage frictionnel). Le chômage est un phénomène principalement urbain, avec des disparités entre les régions. La région du centre a de ce fait le niveau de chômage le plus élevé. Les femmes sont plus exposées au chômage en milieu urbain, et sont plus atteintes par le phénomène du découragement. Le chômage est plus important chez les jeunes de 15 à 24 ans (6,5% au sens large) et s'accroit avec le niveau d'étude. Parmi les chômeurs, près de deux tiers sont à la recherche d'un premier emploi. Les jeunes chômeurs sont prédominants chez les primo-demandeurs d'emplois. Ils sont en majorité pris en

[1] L'application de la définition standard, c'est-à-dire la définition du BIT du chômage aux économies en développement conduit très souvent à des résultats qui donnent des suspicions. Ainsi, la définition au sens large du chômage est la définition standard en renonçant au critère de recherche de travail. Donc, le taux de chômage au sens large est le taux calculé à partir de cette définition.

[2] Un chômeur au sens du Bureau International du Travail (BIT) est une personne âgée de 15 ans ou plus :

- sans emploi durant une semaine donnée ;
- disponible pour travailler dans les deux semaines ;
- qui a effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Les démarches actives incluent étudier des annonces d'offres d'emploi, demander à ses amis, sa famille ou son entourage, contacter les structures de placement, etc.

charge par leur famille ou une tierce personne (9 chômeurs sur 10) en attendant de trouver un emploi rémunéré (ISND, 2015). De plus, il existe des disparités entre les milieux rural et urbain. Le taux de chômage est de 1,6% en milieu rural (dominé par les activités agricoles) contre un taux de 11,6% en milieu urbain. Ce faible niveau du taux de chômage en milieu rural ne doit pas occulter la précarité de l'emploi et est expliqué en partie par le sous-emploi (lié à la durée du travail) qui est de 23,7% au niveau national. Ce qui signifie que près du quart des actifs occupés travaillent moins de 40 heures et désirent travailler plus. Le taux de sous-emploi caractérisant le nombre d'actifs occupés ayant un revenu inférieur au Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est de 7,6% au niveau national (INSD, 2015).

2. Marché du travail et intermédiation au Burkina Faso

Le contexte du marché du travail au Burkina Faso est caractérisé par un déséquilibre important entre l'offre et la demande du travail. Ce déséquilibre est moins marqué au niveau du marché de travail agricole où la majorité des jeunes en âge de travailler exercent. Le secteur agricole reste de loin le principal pourvoyeur d'emploi pour les jeunes. On dénombre environ 77% des jeunes occupés dans le secteur agricole, contre 16,5% dans le secteur informel non agricole et 6,2% pour le secteur formel (INSD, 2010). La demande de travail comprend l'ensemble des besoins en ressources humaines exprimés par l'administration publique et parapublique, le secteur privé formel et informel. Cette demande de travail est calculée à partir des offres d'emplois provenant de la fonction publique d'une part et par la demande de travail publiée par l'ANPE et la presse écrite d'autre part. L'offre de travail quant à elle, émane des ménages (diplômés ou non diplômés) qui offrent leur force de travail aux administrations publiques et privées (par exemple, les entreprises, les ONGs, les associations). Elle correspond à la demande d'emploi sur le marché du travail. Ainsi, les individus qui possèdent une offre de travail sont ceux qui obtiennent un emploi rémunéré ou qui sont engagés dans un processus de recherche d'emploi. En 2004, le Centre d'Analyse des Politiques Economiques et Sociales (CAPES) analyse l'offre de travail à partir des données recueillies sur les candidatures aux concours directs de la fonction publique, les annonces publiées par l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) et celles publiées par l'Observatoire national de l'Emploi et de la Formation professionnelle (ONEF), et constate qu'elle évolue plus rapidement que la demande de travail émanant des entreprises, de la fonction publique et du secteur informel. Cependant, les données statistiques relatives au marché du travail (offre de travail et demande de travail) collectées par les Services Publics de l'Emploi (SPE), comme l'ANPE présentent beaucoup de faiblesses sur le plan de la qualité, de la quantité et de la couverture géographique (nationale, régionale et

provinciale). L'ANPE créée le 27 octobre 2004 est au centre du système d'intermédiation sur le marché de l'emploi. Elle est chargée, de mettre en œuvre les politiques actives du marché du travail sous forme d'actions d'intermédiation (missions de courtage d'emploi et d'information sur le marché du travail) et des actions de formation professionnelle pour développer l'employabilité des demandeurs d'emplois. Cette activité d'intermédiation est complétée par celle des bureaux privés de placement dont l'ouverture est autorisée par le code du travail (art. 12 du CT-2004). Au fil du temps, l'intermédiation des SPE sur le marché du travail connaît des bouleversements structurels (départ des cadres expérimentés, réduction du budget, instabilité de la Direction, faible qualité des services fournis aux clients…) entrainant la perte du monopole du placement à l'ANPE au profit d'autres canaux de recherche d'emplois. De plus, les jeunes diplômés acceptent des emplois dans la fonction publique et dans les entreprises dont les niveaux sont inférieurs à leurs niveaux de qualification. C'est le déclassement professionnel qui est un élément caractéristique du marché du travail. C'est le fait, pour un diplômé, possédant un niveau de formation a priori supérieur et occupe un emploi de niveau inférieur.

3. Problématique de l'insertion professionnelle

Le nombre de diplômés chômeurs s'accroit au fil du temps entrainant une situation de précarité chez les jeunes diplômés qui, il y a vingt ans ne rencontraient pas autant de difficultés pour s'insérer professionnellement. Ainsi, il y a lieu de se demander :

- quels sont les déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés ?
- quels sont les impacts des différentes politiques macroéconomiques et de l'emploi sur l'insertion professionnelle des diplômés ?
- quelle politique de l'emploi adaptée pour résorber le chômage des diplômés ?

De plus, le système d'intermédiation sur le marché du travail souffre d'un réel problème d'organisation et d'efficacité. Il y a lieu de se poser les questions suivantes :

- quelle est la place des SPE en général et de l'ANPE en particulier dans l'intermédiation sur le marché du travail au Burkina Faso ?
- quelles sont les autres canaux de recrutement que les acteurs (offreurs de travail et demandeurs de travail) utilisent ?
- quelles places occupent les autres canaux de recrutement dans le système d'intermédiation?
- Quels sont les facteurs explicatifs du choix des canaux de recrutement par les offreurs de travail ?

Ensuite, la situation de déclassement à l'embauche suscite aussi plusieurs interrogations :

- Quelle est l'ampleur du déclassement à l'embouche des diplômés dans la fonction publique et dans les autres structures ?
- Quel lien existe-t-il entre le sexe et le déclassement à l'embouche ?
- Quels sont les facteurs explicatifs du déclassement dans les entreprises et dans les autres structures ?

3.1. Choix de la question de recherche

Il y a autant de questions qui découlent de cette problématique de précarisation des diplômés des universités, parmi lesquelles on peut retenir la question principale de la recherche qui est relative aux déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés dont le lien est étroit avec le déclassement à l'embauche et l'intermédiation sur le marché du travail qui, constituent des questions secondaires. C'est autour de cette question que porte cette recherche dont le traitement est l'objet de la présente thèse qui est présentée dans le cadre de l'obtention du titre de docteur en Sciences économiques.

4. Objectifs et hypothèses

4.1. Objectif général

L'objectif général de cette recherche est d'analyser les déterminants individuels de l'insertion professionnelle des diplômés des universités publiques et privées, du déclassement à l'embauche et de l'intermédiation sur le marché du travail.

4.2. Objectifs spécifiques

Cette recherche est guidée par la question principale de recherche et les questions secondaires liées au déclassement professionnel et l'intermédiation sur le marché du travail qui sont rendues opérationnelles sous la forme d'objectifs spécifiques à atteindre :

- **Objectif spécifique 1** : présenter et analyser les différentes théories économiques qui ont abordé la question de l'insertion professionnelle en mettant en évidence les approches théoriques et empiriques des déterminants de l'insertion professionnelle, du déclassement et de l'intermédiation ;
- **Objectif spécifique 2** : présenter et analyser les différentes politiques de développement mises en œuvre au Burkina Faso en lien avec les stratégies sectorielles de l'emploi et de la formation ainsi que les différentes réformes engagées pour promouvoir l'emploi ;

- **Objectif spécifique 3** : décrire et analyser les caractéristiques du marché du travail burkinabè, en présentant la structure de l'offre du travail et de l'offre d'emploi et d'analyser les facteurs explicatifs du chômage des jeunes diplômés ;
- **Objectif spécifique 4** : Analyser à partir des estimations économétriques les déterminants individuels de l'insertion professionnelle, les facteurs explicatifs du déclassement à l'embauche ainsi que les facteurs explicatifs du choix des canaux de recrutement par les diplômés sur le marché du travail.

4.3. Hypothèse générale de recherche

Les diplômés des universités publiques et privées qui rencontrent des problèmes d'insertion professionnelle sont de plus en plus nombreux (INSD, 2018 et CAPES, 2004 et 2013). L'hypothèse générale qui sous-tend cette recherche est que l'insertion professionnelle des diplômés des universités publiques et privées est influencée par les caractéristiques individuelles des diplômés. Les difficultés d'insertion professionnelle des diplômés au premier emploi entrainent le déclassement à l'embauche, qui fait que les personnes possédant un haut niveau de certification occupent des postes normalement destinés à des personnes de niveau inférieur de certification. En outre, l'insertion professionnelle est aussi influencée par le bouleversement du système d'intermédiation sur le marché du travail, entrainant la perte d'une part de marché des SPE au profit d'autres canaux privés de recrutement.

4.4. Hypothèses dérivées de recherche

Hypothèse 1 : L'insertion professionnelle des diplômés est influencée par les caractéristiques du marché du travail d'une part et les caractéristiques individuelles des diplômés d'autre part. Ainsi, l'environnement socioculturel des parents, le sexe, l'âge, le type de formation, le milieu de résidence et le niveau d'instruction sont des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle. En effet, de nombreuses études empiriques ont tenté de cerner cette problématique au Burkina Faso, en Afrique et en France, dont certaines contributions peuvent soutenir cette hypothèse. Ainsi, Doumbouya et al (2011) analysent les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés en Guinée et montrent que « *les facteurs qui influencent significativement l'accès à un emploi sont le statut des établissements de formation, la maîtrise d'une langue internationale autre que le français, le stage, la formation en technique de recherche d'emploi, la spécialité, le groupe d'âge et la position sociale des parents* ». Pour sa part, Robin (2002) apporte sa contribution dans le débat en étudiant la trajectoire professionnelle des docteurs en sciences de la vie de l'Institut National de Recherche

Agronomique (INRA) en France et soutient que la nature du premier emploi occupé après la thèse dépend non seulement des caractéristiques individuelles, mais de l'encadrement reçu par les étudiants. Quant à Njike Njikam et al (2005), ils analysent les déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun et aboutissent à des résultats qui attestent l'influence des caractéristiques individuelles sur l'emploi des jeunes diplômés. Les résultats des estimations des modèles montrent que « *le niveau d'instruction ne prédisposerait plus les jeunes à l'accès rapide à un emploi décent. Ainsi, les variables relatives au capital humain expliquent faiblement l'accès des individus à l'emploi et le revenu tiré de l'emploi. Au contraire, l'étude montre que les variables relatives à l'instruction associées à l'expérience sur le marché du travail sont des facteurs déterminants dans l'accès à un statut protégé de l'emploi* ». En somme, les résultats de ces différentes études empiriques justifient bien le choix de l'hypothèse 1.

Hypothèse 2 : Le déclassement est un élément clé du déséquilibre du marché du travail dont les facteurs déterminants sont d'une part, les caractéristiques individuelles du diplômé (sexe, niveau de la fonction, nature du diplôme, niveau d'instruction du Père…) et les caractéristiques du marché du travail d'autre part. Cette hypothèse pourrait être soutenue par l'étude de Sami et Mâalej (2011) qui se focalise sur l'accès à un premier emploi d'une cohorte de jeunes sortants de l'enseignement supérieur en Tunisie. A partir d'une enquête réalisée auprès d'étudiants ayant obtenu leurs diplômes de maîtrise et de master spécialisé à la fin de l'année universitaire 2004/2005, il s'avère que 64,88 % des individus retenus sont en situation de sur-éducation. Par ailleurs, à l'aide d'un modèle Probit ils aboutissent aux résultats que la durée d'attente, le sexe, le milieu social et le diplôme sont les facteurs qui expliquent la sur-éducation (Sami et Mâalej, 2011).

Hypothèse 3 : Les SPE ont perdu leur place dans le système d'intermédiation au Burkina Faso. Ils n'arrivent pas à mettre en relation les demandeurs d'emplois (diplômés) et les employeurs, laissant la place à d'autres formes de canaux privées de recrutement qui ne respectent pas toujours les règles de transparence en vigueur. Cette hypothèse est soutenue par les travaux de Andrieux (2016) en France, qui montre que la crise de légitimité de Pôle emploi est due à l'existence d'un autre système parallèle de l'intermédiation qui cohabite avec le SPE sur lesquels les entreprises et les candidats s'appuient pour répondre à leurs besoins.

5. Méthodologie

Du point de vue de la méthode, cette recherche utilise une méthodologie basée sur des approches analytiques et économétriques. L'approche analytique consiste à faire une analyse descriptive des caractéristiques des données. L'approche économétrique consiste à établir la meilleure relation possible qui existe entre les variables dépendantes et explicatives. Les données utilisées dans le cadre de cette thèse proviennent de deux sources différentes :

1°) Les données de la première étude sur les déterminants individuels de l'insertion professionnelle sont extraites de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) de l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSD) en 2018. L'échantillon comporte 7280 individus dont 3458 individus sont des actifs non occupés et 3822 individus sont des actifs occupés. La démarche méthodologique consiste dans un premier temps à faire une revue de la littérature sur l'insertion professionnelle et à identifier quelques variables traduisant les liaisons déterminantes avec la chance de trouver un emploi à partir des travaux antérieurs. Dans un deuxième temps, à une analyse économétrique permet de confirmer les effets des modalités des différentes variables individuelles sur la variable dépendante. Pour ce faire, le modèle économétrique est estimé par le logiciel STATA 14 pour expliquer les facteurs susceptibles d'influencer la probabilité de trouver un emploi ;

2°) Les données utilisées dans la deuxième étude proviennent d'une enquête réalisée en janvier 2020 auprès de 500 diplômés qui travaillent dans 118 structures publiques et privées, évoluant dans les secteurs formel et informel. Tous les travailleurs sont issus de la promotion universitaire 2010. L'enquête a été réalisée dans les principales villes du pays où la majorité des entreprises s'y trouvent (Ouagadougou et Bobo Dioulasso). Nous avons adopté une approche « subjective » qui est basée sur une question directe relative à l'opinion de l'employé par rapport à l'emploi qu'il occupe. « *Il sera considéré comme déclassé s'il se dit être utilisé dans son emploi en dessous de son niveau de compétences. Il ne sera pas déclassé s'il déclare être utilisé à son niveau de compétences ou au-dessus* » (Giret, et al, 2006). Cette démarche permet de détecter les travailleurs déclassés et surclassés. Enfin, une estimation des facteurs susceptibles d'expliquer le déclassement à l'embauche par le modèle économétrique Logit ;

3°) Les données de la troisième étude proviennent de la même enquête réalisée en janvier 2020. Les entretiens ont été réalisés auprès des 500 diplômés travaillant dans 118 structures publiques et privées, évoluant dans les secteurs formel et informel. L'enquête a été réalisée dans les principales villes du pays où la majorité des entreprises s'y trouvent (Ouagadougou et Bobo Dioulasso). La démarche méthodologique comprend deux étapes complémentaires : (i) une analyse des différents modes d'intermédiation sur le marché du travail en passant en revue la

littérature économique relative à l'intermédiation et une analyse descriptive des données de l'enquête afin de connaitre les différents canaux de recrutement et leur part de marché sur le marché du travail ; et (ii) une estimation du modèle économétrique (Logit multivarié) en vue de déterminer les facteurs explicatifs du choix des canaux de recrutement par les diplômés.

6. Plan de travail

Cette étude se subdivise en deux parties :

La première partie est consacrée à l'insertion professionnelle : des théories aux politiques d'emplois. Ainsi, il est question dans le chapitre 1 de passer en revue, les différentes théories économiques relatives à l'insertion professionnelle, mettant en évidence les approches théoriques des déterminants de l'insertion professionnelle, les approches théoriques établissant les liens entre formation et emploi et les approches théoriques de l'intermédiation sur le marché du travail. Ensuite, procéder à une analyse de quelques études empiriques en relation avec l'insertion professionnelle, le déclassement professionnel et l'intermédiation sur le marché du travail. Le chapitre 2 permet d'analyser les différentes stratégies de développement mises en œuvre au Burkina Faso depuis les années 1960 ayant pris en compte l'emploi et la formation comme axe prioritaire. Par ailleurs, ce chapitre fait une présentation des différents projets et programmes d'emplois et de formations qui ont permis d'apporter des réponses à la question du chômage des jeunes diplômés et non diplômés. Enfin, ce chapitre décrit et analyse le fonctionnement du marché du travail en présentant les différentes réformes entreprises pour promouvoir l'emploi.

La deuxième partie est consacrée à l'analyse de l'offre de travail, la demande de travail et des déterminants de l'insertion professionnelle, du déclassement et de l'intermédiation sur le marché du travail. Le chapitre 1 décrit et analyse la structure de l'offre et la demande de travail tant dans le secteur formel et informel. Cela abouti à présenter une analyse des différents facteurs explicatifs du chômage des jeunes. Enfin, le chapitre 2 permet de faire des estimations économétriques pour analyser les facteurs déterminants de l'insertion professionnelle, les facteurs déterminants du déclassement à l'embauche et les facteurs explicatifs du choix des canaux de recrutement sur le marché du travail. Ainsi, la démarche consiste à faire une analyse descriptive des données, la spécification des modèles, l'estimation des modèles et l'analyse critique des résultats et les suggestions.

Première partie

L'INSERTION PROFESSIONNELLE : DES THÉORIES DE L'ÉCONOMIE DU TRAVAIL ET L'EMPLOI AUX POLITIQUES

Cette partie est subdivisée en deux chapitres et vise essentiellement deux objectifs :

Le premier chapitre vise à définir l'économie du travail, présenter ses différents courants et faire une revue documentaire sur les approches théoriques et empiriques qui revisitent l'insertion professionnelle, le déclassement professionnel, l'intermédiation et la segmentation du marché du travail. Ce chapitre aboutit à la conclusion partielle qu'il existe un lien théorique étroit entre l'insertion professionnelle, le déclassement et l'intermédiation sur le marché du travail. De plus, le deuxième chapitre vise à présenter les différentes stratégies de développement mises en œuvre depuis les années 1960 qui ont pris en compte l'emploi et la formation comme axe prioritaire. De façon opérationnelle, le chapitre présente les projets et programmes d'emplois et de formation ont été initiés par le Gouvernement pour développer l'employabilité des jeunes et la création d'emplois directs et indirects. Enfin, la règlementation et le fonctionnement du marché du travail sont décrits en mettant en évidence les différentes réformes entreprises pour promouvoir l'emploi.

1. Chapitre 1 : Économie du travail et de l'emploi, études empiriques

Le travail, le capital et la terre sont des moyens qui soutiennent la production dans l'entreprise. Le fait que tout une théorie est développée autour du facteur travail montre sa particularité et sa singularité par rapport aux autres facteurs de production. D'où, l'apparition de l'économie du travail et de l'emploi qui possède un vaste champ de préoccupations tels que les déterminants de l'emploi et du chômage, la question des salaires, la règlementation, les conflits de travail, les conventions collectives, l'organisation des acteurs individuels et institutionnel du travail (entreprises, demandeurs d'emplois, les syndicats de salariés et d'employeurs, l'État). En outre, elle s'intéresse à l'intermédiation sur le marché du travail (pratiques de recrutement et de promotion). Par ailleurs, au cours de cette dernière décennie, les inégalités sur le marché du travail se sont accrues, donnant un large champ d'investigation aux chercheurs de s'attaquer aux inégalités dans l'emploi (entre travailleurs à temps plein bénéficiant d'un emploi stable, et travailleurs en emplois précaires et souvent à temps partiel, les inégalités entre femmes et hommes…). Un autre champ d'investigation de l'économie du travail et de l'emploi reste la problématique des politiques publiques qui visent à définir un cadre institutionnel et juridique permettant d'affecter le travail en entreprise et le fonctionnement du marché du travail. A cet effet, le rôle de l'État en tant que régulateur est majeur dans l'élaboration des codes de travail attractifs qui statuent clairement sur des aspects comme : les contrats (CDI et CDD), les horaires et conditions de travail, le salaire minimum, les exonérations de charges, les conditions de licenciement, la protection sociale. De plus, les politiques publiques visent à apporter des réponses adéquates aux questions comme le chômage, la formation et l'insertion professionnelle dans la vie active. Ainsi, si l'objet de l'économie du travail est d'étudier l'emploi de l'individu (travail réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit), ils existent cependant d'autres dimensions de l'économie du travail qu'on ne doit pas occulter. C'est le travail indépendant et le travail domestique. Par conséquence, la définition de l'objet de l'économie du travail et de l'emploi doit tenir compte des deux visions suivantes : une vision restrictive centrée sur l'emploi et une autre élargie qui s'attache au travail non rémunéré (Gazier & Petit, 2019). Notre étude se focalise sur l'analyse de la vision restrictive de l'économie du travail, c'est à dire l'étude du travail rémunéré.

En effet, l'économie du travail et de l'emploi a connu des évolutions très importantes au cours des vingt dernières années avec l'apparition d'une nouvelle représentation du marché du travail qui réfute souvent les thèses abordées par les courants néoclassique et keynésien. « *C'est une discipline appliquée, une spécialisation tardive, une pluralité d'options théoriques et de pratiques empiriques »* (Gazier & Petit, 2019). Elle utilise les outils et les concepts de l'économie dans l'examen des faits, problèmes et politiques publiques du travail et de l'emploi. Une étude en économie du travail et de l'emploi nécessite une phase de collecte et le traitement de données qui permet de faire un diagnostic et de cerner le problème auquel on veut étudier et permet d'apporter des solutions. Ainsi, quel lien existe-t-il entre notre étude et les grandes écoles de pensée en économie : approches néoclassique, keynésienne, marxiste ou institutionnaliste.

Pour analyser les principales théories en économie du travail, nous regroupons les théories en deux grands paradigmes : le paradigme néo-classique fondé sur le fonctionnement du marché et le paradigme institutionnaliste qui rejette le marché comme modèle de base et fonde plutôt son analyse sur les institutions et les règles régissant les organisations. Ainsi, sous le paradigme néo-classique, nous présentons les théories du capital humain, de l'appariement, du signal, du « job competition », de la prospection d'emploi et des contrats implicites qui se rapportent directement aux thèses néo-classiques. Quant au paradigme institutionnaliste, nous nous sommes focalisés sur la théorie de la segmentation. De plus, les théories post-keynésianisme et marxiste sont inclues dans l'analyse car elles s'opposent à une vision axée uniquement sur le modèle du marché.

1.1. Paradigme classique, néoclassique et keynésienne

L'approche néoclassiques du marché du travail est basée sur l'analyse théorique du modèle de concurrence pure et parfaite. Le travail est une marchandise qui peut s'échanger sur un marché en fonction de l'offre et la demande. Donc, l'analyse du chômage va se faire en tenant compte de certaines rigidités. Ainsi, l'apport des néoclassiques en économie du travail est axé sur l'étude microéconomique du marché du travail pour adapter les représentations générales des marchés à ce marché particulier d'un service, un facteur de production, qu'est le « marché du travail » (Gazier & Petit, 2019). C'est donc un exercice difficile qui consiste à expliquer les hypothèses très abstraites relatives au processus d'interaction de l'offre et de la demande de travail, et la comparer aux réalités de l'économie.

1.1.1. Théorie du capital humain

Selon la théorie du capital humain, la formation constitue un investissement qui conduit à l'accroissement des capacités productives d'un individu qui sont liées à la qualification et la rémunération de l'emploi occupé. On peut formuler des critiques sur cette théorie par rapport au déclassement professionnel car le niveau d'éducation constitue une composante du capital humain parmi d'autres comme l'expérience et du savoir-faire (Mincer, 1974). Ainsi, dans un marché du travail qui fonctionne normalement, les entreprises en cherchant à maximiser leur profit, auront tendance à utiliser au mieux les compétences des personnes employées en adaptant le profil des postes de travail aux compétences des personnes embauchées. Dans une telle approche, il est difficile de parler de déclassement à l'embauche. Cependant, la théorie du capital humain envisage malgré tout l'existence de périodes où les acteurs (individus et État) investissent dans l'éducation au-delà des besoins en main-d'œuvre diplômée. Cela constitue un déséquilibre qui est supposé temporaire et peut se résorber naturellement par le jeu des réactions des individus et des entreprises (Freeman, 1976). D'où, « *Les individus sont en effet incités à investir moins dans l'éducation, compte tenu de la baisse de son rendement. Les entreprises sont encouragées à modifier leur organisation productive, pour bénéficier du moindre coût du travail qualifié »* (Nauze-Fichet & Tomasini, 2002, p 27).

1.1.2. Théorie de l'appariement

Ce modèle développé par Jovanovic en 1979 considère le déclassement comme un phénomène temporaire lié au manque d'information des demandeurs d'emploi (sur les emplois disponibles ou sur les caractéristiques des emplois) et des entreprises (sur les compétences détenues par les personnes à la recherche d'emploi). En effet, les situations de déclassement constitueraient pour les individus des accidents de parcours dans la phase de recherche d'un premier emploi. Ces situations ne seraient que temporaires car les individus déclassés sont incités à quitter leur emploi afin d'en obtenir un mieux adapté à leur niveau de compétence (Maassen, 2007). Et Sicherman (1991) souligne qu'après avoir obtenu certains contrats ou traversé des périodes de chômage ou d'emplois précaires, l'individu aura, en fin de parcours, un emploi adapté à ses aptitudes et à ses compétences. A l'inverse, les situations de « sur-classement » peuvent être plus durables car dans un contexte où la demande de main-d'œuvre diplômée serait supérieure à l'offre, un travailleur surclassé aurait tendance à rester dans l'entreprise (situation financièrement favorable). « *L'entreprise, quant à elle, peut envisager de garder une personne surclassée, puisque cela lui permet d'épargner de nouveaux coûts de prospection et d'embauche, et que la personne surclassée peut compenser progressivement l'insuffisance de*

sa formation initiale par l'acquisition d'expérience et de savoir-faire » (Nauze-Fichet & Tomasini, 2002, p 27).

1.1.3. Théorie du signal

Ce modèle développé par Spence en 1973, s'appuie également sur l'hypothèse d'une information imparfaite des agents sur le marché du travail. D'un côté, les employeurs ne connaissent pas la productivité réelle des candidats à l'embauche. Le diplôme constitue alors pour les entreprises un signal les aidant à identifier les personnes ayant les capacités productives adéquates. De l'autre côté, les travailleurs investissent dans l'éducation pour fournir des signaux clairs aux employeurs, leur permettant d'accéder à des niveaux d'emploi et de salaire élevés (Spence, 1973). Selon une telle approche, le système éducatif joue avant tout un rôle de sélection des compétences « potentielles » (aptitudes à s'adapter ou à se former aux emplois), plus que de développement des compétences « effectives » (connaissances théoriques ou pratiques). L'utilisation du diplôme comme critère d'appariement est fondée sur l'hypothèse que le coût d'acquisition d'un titre scolaire est d'autant plus faible que le potentiel des individus est élevé. Une diminution exogène d'un tel coût d'acquisition peut ainsi brouiller le signal associé aux diplômes et engendrer un phénomène de dévaluation des titres scolaires, plus que de développement du déclassement au sens strict. (Nauze-Fichet & Tomasini, 2002, p 28).

1.1.4. Théorie classique, néoclassique et keynésienne du marché du travail

À partir de la fin du XIXe siècle les néoclassiques vont montrer que le salaire détermine le niveau de l'emploi et que la flexibilité des prix permet un retour au plein emploi en cas de déséquilibre sur le marché du travail. Pour Keynes, le niveau de l'emploi détermine les salaires et c'est dans l'insuffisance de la demande effective qu'il faut rechercher les causes du chômage.
1°) En considérant les deux théories à l'horizon temporel, on constate que : Chez les néoclassiques, les ajustements sont instantanés sur le marché du travail dans le cadre de la concurrence pure et parfaite. Les ajustements se font à long terme (loi de Say). De plus, les classiques et les néoclassiques font une analyse microéconomique qui met le marché et le comportement rationnel des individus au cœur de leur théorie. Par contre, chez Keynes, on raisonne à court terme, les structures de l'appareil productif ne changent pas. Et contrairement aux autres, Keynes mène une analyse macroéconomique impliquant les institutions, les conventions, les anticipations.
2°) Considérant les deux théories selon la conception théorique du marché du travail et du salaire, les néoclassiques à travers Adam Smith indiquent que le salaire est le résultat d'un

rapport de force inégale entre l'ouvrier et le propriétaire du capital dont il dépend pour lui verser son salaire. Et, le niveau des salaires dépend des capitaux dont dispose les employeurs pour payer leurs salariés. Toute période de croissance est favorable aux salaires. En revanche, pour Keynes, le marché du travail des néoclassiques est une pure fiction et le choix entre travail et loisir est purement théorique puisque le salarié est contraint de vendre sa force de travail pour vivre et ce, quel que soit le niveau de salaire qui lui est proposé. Donc, le niveau de l'emploi ne dépend pas de la loi du marché mais de la demande effective.

3°) Quant à la conception du chômage selon les deux théories, on retient : pour les classiques (la loi des débouchés de Say), toute production génère des revenus qui servent à alimenter la demande. Les mécanismes correcteurs du marché éliminent la surproduction et permettent le plein emploi. Pour les classiques, les crises et le chômage ne peuvent pas être durables. Et chez les néoclassiques, le chômage est d'abord volontaire. Il provient soit de rigidités extérieures au marché (le salaire minimum, les syndicats, les contraintes réglementaires…), soit des facilités offertes aux travailleurs leur permettant de prolonger leur recherche d'emploi, comme l'allocation chômage. Par contre, chez Keynes, le chômage est d'abord involontaire. Il provient du fonctionnement même du capitalisme qui peut générer une demande insuffisante par rapport à celle qui serait nécessaire pour atteindre le plein emploi.

4°) quelles sont les solutions préconisées pour résorber le chômage selon des deux théories ?

Pour les classiques, la flexibilité des salaires entraîne nécessairement l'ajustement entre l'offre et le demande de travail dans la mesure où le niveau de salaire fait varier la population disponible et donc la situation sur le marché de l'emploi. Chez les néoclassiques, il faut réduire les salaires réels pour rendre l'embauche rentable pour l'employeur. Il faut donc déréglementer le marché du travail et supprimer l'allocation chômage ainsi que le salaire minimum. En revanche, chez Keynes, il faut augmenter la demande effective de consommation en relevant les salaires les plus bas et la demande effective d'investissement en faisant prendre en charge par l'État de grands programmes d'investissements via une augmentation des dépenses publiques.

Par ailleurs, le débat théorique entre classique, néoclassique et keynésien, a abouti à des prolongements contemporains de l'économie du travail et de l'emploi dont les analyses sont basées sur l'imperfection de l'information sur le marché du travail. C'est par exemple, la théorie du « job search », la théorie du contrat implicite et la théorie du « job compétition ».

1.1.5. Théorie de la prospection de l'emploi

La théorie de la prospection considère la situation à laquelle fait face un salarié au chômage à la recherche d'un emploi (Lippman & Mc Call, 1976). Elle stipule que toute recherche d'emploi a un coût qui peut être composé de : le temps passé, les dépenses directes (démarches, lettres, téléphone, déplacements, ...). De plus, il y a un coût psychologique en termes d'incertitude liée à la position de demandeur d'emploi (Stigler, 1962). Le fait aussi de décliner des emplois existants et présents parce que l'on espère trouver mieux est un coût d'opportunité. Zylberberg & Cahuc (2003) estiment « *qu'un chômeur réalise plusieurs activités de recherche qui sont entre autres consulter de petites annonces, envoyer du courrier, se renseigne auprès d'organismes spécialisés, établir des contacts ses amis et activer ses réseaux, s'inscrire à des stages de formation, se déplacer pour rencontrer d'éventuels employeurs* ». Par conséquent, le taux de sortie du chômage (taux de hasard) reste constant au cours du temps. Et lorsque les coûts de recherche baissent, le revenu du chômeur augmente en même temps que le salaire de réserve, mais le taux de sortie du chômage diminue. C'est la même chose lorsque le taux d'arrivée des offres augmente, le salaire de réserve augmente. Donc, le chômeur doit mener un ensemble d'activités car il ne dispose que d'une information imparfaite sur le marché du travail. Le fait qu'il ne possède pas de connaissances précise sur les emplois l'amène à croire qu'il y a des opportunités d'emplois qui cadrent avec son profil, mais il n'y a aucune information sur les types, les caractéristiques et la localisation de ces emplois. C'est pourquoi, il doit partir à leur recherche. En effet, dans sa « parabole des îles », Phelps (1970) met en évidence la dimension spatiale de la recherche d'emplois qui génère de coûts associés à la mobilité déployée au cours de la recherche d'emploi pour la production d'information. Pour lui, « *lorsqu'une récession économique touche l'archipel et si les travailleurs pensent que la récession est propre à leur île, il peut être rationnel de leur part de mettre en œuvre une stratégie de recherche pour localiser les meilleures opportunités d'emploi et ainsi accéder à l'océan de prospérité. Les individus peuvent donc prospecter au sein de leur île ou bien à l'extérieur s'ils pensent que les salaires proposés dans les autres îles sont plus élevés* ». Donc, cette mission de recherche d'emplois ou de prospection est dédiée au demandeur d'emplois. Il prospecte sur le marché du travail jusqu'à ce qu'il trouve un emploi qui lui correspond. Et pour Stigler (1962), ce processus montre que le marché du travail n'est pas différent des autres marchés de biens et services car la caractéristique principale de tous ces marchés est l'imperfection de l'information.

1.1.6. Théorie des contrats implicites

Cette théorie des contrats implicites stipule que l'employeur et le travailleur sont liés par un accord implicite pour que leur rémunération ne baisse pas en période de crise économique, en contrepartie de quoi leur salaire n'augmente pas en période de croissance. En effet, cette théorie permet d'établir une relation spécifique entre une entreprise et les travailleurs de sorte qu'en cas de fluctuations conjoncturelles due aux chocs interne ou externe, les rémunérations des travailleurs restent rigides. D'après Perrot Anne (1990), « *c'est que l'échange des services du travail s'accompagne de celui d'une procédure d'assurance protégeant les employés contre des variations trop importantes de leurs revenus* ». C'est une relation qui entraine un partage optimal du risque entre employeurs et travailleurs de telle sorte que les salaires restent moins fluctuants que dans un environnement concurrentiel. Les conséquences de cette vision du marché du travail est le sous-emploi du facteur travail. C'est le prix de l'assurance qui découle directement de la rigidité salariale. En conclusion, cette théorie du contrat implicite ne reconnait pas le travail comme une marchandise contrairement aux autres théories néoclassiques et atteste que l'entreprise joue à la fois un rôle d'embauche et d'assureur.

1.1.7. Théorie de la concurrence pour l'emploi ou « job competition »

Développé par Thurow (1975), ce modèle rejette l'hypothèse forte de la théorie du capital humain selon laquelle la productivité est apportée par le travailleur. Ce modèle repose sur l'idée qu'une part essentielle des compétences nécessaires pour occuper un emploi donné n'est réellement acquise qu'en occupant l'emploi. Les compétences professionnelles seraient donc largement transmises de manière plus ou moins formelle dans le cadre du travail (on-the-job training). De même, la productivité du travail constitue une caractéristique attachée à un emploi donné et non à la personne qui occupe cet emploi. Du côté de l'offre de travail, les individus se différencient alors, non par leur productivité, mais par le coût nécessaire pour les former à occuper tel ou tel emploi. Ainsi, ce coût est une fonction du bagage personnel de la personne (ses aptitudes innées, son niveau d'éducation, son expérience professionnelle). Du côté de la demande de travail, les emplois sont hiérarchisés préalablement à l'embauche, selon une grille de qualifications et de rémunérations qui sont déjà connues et fixées préalablement aux embauches. Donc, le salaire ne peut pas constituer une variable d'ajustement conjoncturel entre offre et demande de travail, puisqu'il est largement prédéterminé (Nauze-Fichet & Tomasini, 2002, p 28).

1.2. Paradigme institutionnaliste

L'institutionnalisation du marché du travail a été observé à partir de la fin du XIXe siècle, où le marché du travail concurrentiel cède progressivement la place à un cadre réglementé. Pour John R. Commons (1999), c'est un *« processus d'émergence de règles, conventions et normes d'échange acceptées par le plus grand nombre et progressivement intériorisées. Il permet de relier l'individu et le collectif en produisant les cadres favorables par lesquels les individus coordonnent leurs activités marchandes ».* L'institutionnalisation découle des dangers des mauvaises pratiques menées dans les marchés non régulés. Par exemple, un producteur peut se développer et atteint une position influente et devenir un monopole désagréable pour les consommateurs. Pour limiter cette pratique, on doit développer un droit à la concurrence. D'où le rôle de l'institutionnalisation du marché du travail qui présente plusieurs caractéristiques :

- L'emploi à un caractère statutaire et règlementaire car l'employer signe un contrat avec son employeur qui les lie. Le contrat peut ne pas fixer un délai pour la prestation fournie par le salarié. D'où le contrat à durée indéterminée (CDI). En revanche, le contrat peut aussi prendre la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD). Selon que les clauses du contrat sont soit CDI ou CDD, détermine le coût salarial du travailleur qui peut être fixe ou variable ;
- Le marché du travail est régulé par un cadre juridique qui est composé de lois, du code de travail, de conventions collectives…) qui permet de règlementer le marché du travail tout en gérant la question de l'intermédiation et le déroulement de carrière des travailleurs dans les structures publique et privées ;
- Les rémunérations des travailleurs sont faites à partir d'une grille de classification qui définit un salaire minimum (le SMIG qui varie selon les pays) ;
- Le code de travail, cadre législatif définit les conditions et modalités : la durée du travail, le travail de nuit, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire. Par exemple : l'article 54 du Code du travail du Burkina (cf. loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008) statue sur les conditions de la durée du contrat de travail en ces termes : « *Sauf lorsque son terme est imprécis, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans pour les travailleurs nationaux et à trois ans pour les travailleurs non nationaux »* ;
- L'institutionnalisation du marché du travail entraine un ensemble de rigidités qui concourent à la protection sociale des salariés.

Ainsi, l'institutionnalisation du marché du travail renvoi aux relations professionnelles qui sont constituées des règles et des pratiques qui construisent les rapports individuels et collectifs (salariés, syndicats, employeurs et État). Et Lallement (2018), alerte la sonnette d'alarme que « *le travail est sous tension* ». En effet, « *les fermetures d'entreprise, les délocalisations, les conflits sociaux, les vagues de suicides, le chômage persistant, l'organisation délétère des activités productives, les plaintes professionnelles, les réformes menées au pas de charge sont autant de thèmes qui, ponctuellement, retiennent l'attention et nourrissent les débats* » (Lallement, 2018).

Le rôle joué par les acteurs syndicaux et patronaux au sein des institutions de concertation sociale est important en matière de relations professionnelles. En effet, la crise économique et financière de 2008-2009 a eu des conséquences sur les conditions d'emploi et de travail dans le monde, entrainant des licenciements collectifs, des mises à pied temporaires, de gel des salaires, des coupures dans les avantages sociaux, des pertes importantes dans les fonds de retraite privés et publics. Face à cette situation, la province de Québec qui possède un système institutionnalisé de dialogue social a réagi promptement à travers d'une part des « *mécanismes de concertation tripartites entre l'État, les syndicats de salariés et les organisations patronales et la création d'organisations d'aide au reclassement, des mesures actives d'emplois d'autre part* » (Laroche & Barré, 2010).

1.3. Segmentation du marché du travail selon le concept « entreprise »

Deux théories se sont développées à partir du concept « entreprises ».

1.3.1. Théorie des marchés interne et externe

Le marché interne est défini comme « *une unité administrative, comme un établissement industriel, à l'intérieur de laquelle la rémunération et l'allocation du travail sont régies par un ensemble de règles et de procédures administratives* » (Doeringer & Piore, 1971). Ce marché fonctionne avec des règles qui sont propres à l'entreprise en termes de fixation des salaires, de conditions d'embauche et de gestion des carrières en interne. Donc, le marché interne correspond à une affectation des emplois et à une détermination des salaires selon des règles internes à l'entreprise. La concurrence n'influence pas sur ce type de marché. Par contre, « *les entreprises où les niveaux de salaires et l'affectation des salariés à des emplois obéissent aux*

lois du marché comme dans les théories néoclassiques, et où les individus sont en parfaite concurrence créent le marché du travail externe » (Doeringer & Piore, 1971).

1.3.2. Segmentation tripartite du marché du travail

En se basant sur les caractéristiques des entreprises, Bluestone (1970) répartit les entreprises selon leur taille et leur concentration en capital et distingue trois types d'économies : « *(i) l'économie du centre composée des activités des très grandes entreprises (industrie automobile, du pétrole, de l'aérospatial…) ; (ii) l'économie périphérique qui regroupe les activités des autres entreprises (agriculture, commerce de détails, services, etc.) ; et (iii) l'économie "irrégulière" où sont concentrées les activités informelles et clandestines* ».

1.4. Segmentation du marché du travail selon le concept « emploi »

Étudier la segmentation du marché du travail à partir du niveau des emplois amène à analyser la théorie duale du marché du travail. On passe d'une segmentation au niveau de l'entreprise à une segmentation au niveau de l'emploi. Dans ce cas, deux marchés du travail se côtoient et les caractéristiques de l'emploi (le niveau de salaires et le degré de stabilité de l'emploi) permettent de définir les segments. De plus, les deux segments peuvent être différenciés par d'autres caractéristiques liées aux emplois comme les conditions de travail, les formations, les conditions de promotions (Piore, 1972 ; Harrison, 1972 ; Averitt, 1968). On constate donc un premier marché où se trouvent des emplois typiques (CDI à temps plein), occupés par des salariés qualifiés, plutôt bien rémunérés et jouissant de bonnes conditions de travail et de perspectives de promotion interne (Piore, 1978 ; Averitt, 1968 et 1987). Ce marché se construit autour des marchés internes propres à certaines entreprises. À l'inverse, sur le marché secondaire se trouvent surtout les emplois atypiques (temps partiel ou à durée déterminée, intérim, apprentissage), souvent précaires, moins bien rémunérés et occupés souvent par des demandeurs d'emplois qui n'ont pas accès au marché primaire.

1.4.1. Prolongement de la théorie duale du marché du travail

La théorie duale du marché du travail s'est développée au fil des années par les contributions de nombreux théoriciens qui l'ont complété en désagrégeant le secteur primaire. En effet, pour Piore (1972), il y a au sein du secteur primaire une strate supérieure dont les activités demandent au travailleur de posséder des qualités telles que la qualification, la personnalité et la prise

d'initiative. Les emplois de cette strate ont les caractéristiques suivantes : ils sont stratégiques pour l'entreprise, ils sont bien rémunérés et les titulaires possèdent des perspectives de carrière intéressantes. Le turn-over est fréquent et est synonyme d'avancement dans les carrières. Par contre, dans « *la deuxième strate, la caractéristique des activités est la standardisation des tâches. De plus, les règles et procédures administratives sont plus rigides, et les salariés sont moins indépendants* » (Piore, 1972). D'autres auteurs comme Reich, Gordon et Edwards (1973) fondent leurs analyses en subdivisant le secteur primaire en des postes primaires « subordonnés » et des postes primaires « indépendants ». Ainsi, dans les postes primaires « indépendants », il est exigé aux travailleurs des qualités comme la créativité, la prise d'initiative personnelle et la capacité de gestion des problèmes. En ce qui concerne les postes primaires « subordonnés », les travailleurs réalisent des tâches opérationnelles et routinières. Les qualités principales demandées à ces travailleurs sont entre autres la disponibilité, la discipline et le respect des règles et procédures internes (Kristell Leduc & al, 2012).

1.4.2. Segmentation flexible du marché du travail

Ce modèle est l'un des plus récents de la segmentation. Il apparait suite aux changements intervenu dans les entreprises dans la gestion de la main d'œuvre, mettant en évidence les caractéristiques suivantes : chômage persistant, hétérogénéité des formes salariales, nouvelles méthodes de gestion, ajustement de la production et de la main d'œuvre. Cette nouvelle donne a entrainé une flexibilité de la main d'œuvre qui s'accompagne d'une hétérogénéité des coûts salariaux. L'une des études les plus récente de la « Segmentation flexible » est de Cases & Missègue (2001) qui étudient et découvrent une forte segmentation des emplois dans les activités de services. En effet, l'hétérogénéité des emplois est importante au sein de chaque activité de services. Par conséquent, les salariés du « cœur de métier » ou salariés du « noyau » des entreprises qui occupent les métiers d'encadrement et de spécialistes bénéficient d'un statut favorable, avec une stabilité des emplois, une bonne rémunération et une meilleure perspective de carrière. Par contre, les travailleurs de la « périphérie » composent le principal volant de flexibilité de la main-d'œuvre. Ils possèdent des contrats à temps partiel, à durée limitée. Le niveau des rémunérations sont faibles (Cases & Missègue, 2001).

1.5. Segmentation du marché du travail à partir du niveau de « salaire » : théorie des insiders-outsiders

La théorie des insiders-outsiders est un modèle théorique qui explique certaines rigidités à l'embauche sur le marché du travail par une segmentation en deux parties. Elle a été créée pour expliquer la hausse simultanée du chômage et des salaires. En effet, Lindbeck & Snower (1986) étudient le comportement des individus et montrent une opposition entre ceux qui occupent un emploi (les insiders) et les chômeurs et candidats potentiels (les outsiders). Cette théorie part de l'hypothèse que les insiders possèdent un pouvoir qui influence les décisions relatives aux salaires et à l'emploi. En effet, il est trop coûteux pour les entreprises de remplacer des travailleurs formés par l'entreprise par des chômeurs. Donc, les insiders sont protégés par les coûts d'embauche, de formation ou de licenciement. Cela renforce leur pouvoir de négociation. En outre, le pouvoir du insider se renforce au fil du temps par l'ancienneté car ses compétences se développent et le coût à son remplacement augmente davantage. Son pouvoir de négociation devient plus important. Par conséquent, il est très difficile pour un outsider de pouvoir être engagé dans l'entreprise (Cases & Missègue, 2001).

1.6. Segmentation du marché du travail au Burkina Faso

La littérature montre qu'il n'existe pas une théorie unique de la segmentation qui pourrait s'appliquer dans tous les pays du monde et de manière intemporelle. A partir de la définition de la segmentation par Bluestone (1970), en répartissant les entreprises selon leur taille et leur concentration en capital, on peut essayer de donner une définition de la segmentation au Burkina Faso selon le concept « entreprise » à savoir :

- (i) un segment où les activités sont menées dans des entreprises manufacturières, extractives, commerciales et des bâtiments et travaux publics. Ces entreprises sont bien structurées et règlementées. Leur objectif est la recherche du profit et sont généralement implantées en milieu urbain dans les grandes villes. Il y a une hétérogénéité de main-d'œuvre et de salaire dans ces entreprises, entrainant l'existence de deux catégories de travailleurs : les salariés du « cœur de métier » ou salariés du « noyau » qui occupent les métiers d'encadrement et de spécialistes. Ils bénéficient d'un statut favorable, avec une stabilité des emplois, une bonne rémunération et une meilleure perspective de carrière. Par contre, les travailleurs de la « périphérie » composent le principal mobile de flexibilité de la main-d'œuvre. Ils possèdent des contrats à temps partiel, à durée limitée et le niveau de leurs rémunérations est faibles ;

- (ii) un segment où les activités sont basées sur l'agriculture surtout en milieu rural. L'activité agricole reste de loin le principal pourvoyeur d'emplois pour les jeunes et occupe plus de 90% de la population active. Ici, les travailleurs sont composés essentiellement des salariés de la « périphérie ». Ils ne possèdent pas la plupart des contrats formellement signés à temps plein ni à temps partiel et le niveau de leurs rémunérations est faible.
- et (iii) un segment où sont concentrées les activités informelles et clandestines. Ce segment regroupe toutes les activités qui ne sont pas déclarées au registre du commerce. Ces entreprises sont non structurées et échappent au fisc. Les emplois occupés par les actifs sont des emplois informels qui sont très développés dans les grands centres urbains et exercés par des jeunes en majorité. Là encore, les travailleurs sont composés essentiellement des salariés de la « périphérie » qui ne possèdent pas la plupart des contrats formellement signés à temps plein ni à temps partiel et le niveau de leurs rémunérations est faible.

Fort de cette définition des trois segments dans le marché du travail au Burkina Faso, il est évident que les secteurs formel et informel cohabitent dans chaque segment. Dans le premier segment, la plupart des travailleurs sont des salariés et possèdent des contrats signés avec les employeurs. Plusieurs d'entre eux bénéficient de protection sociale. Par contre, d'autres sont dans des situations précaires. Le deuxième segment regorge plus de 95% des emplois informels et précaires. Très peu d'entre eux bénéficie de protection sociale. Enfin, le troisième segment est le siège du secteur informel où il y a très peu de protection sociale. Beaucoup d'individus travaillent sans contrat écrit et sans rémunération fixe à la fin du mois.

1.7. Approche théorique du déclassement et études empiriques

Plusieurs études empiriques ont permis d'établir des liens étroits entre l'insertion professionnelle des diplômés et le déclassement à l'embauche. Ainsi, pour mesurer le déclassement, trois méthodes sont utilisées essentiellement. Aucune de ces méthodes ne peut être considérée comme objective ou consensuelle et les différentes approches peuvent conduire à des évaluations quantitatives sensiblement différentes. Ainsi, la littérature présente les approches suivantes du déclassement :

L'approche « normative » s'appuie sur la construction d'une table de correspondance entre la catégorie sociale et le diplôme. La relation formation-emploi est considérée comme normale si le type d'emploi occupé est celui pour lequel la formation reçue a été conçue. Elle se place ainsi

dans une perspective adéquationniste sur le marché du travail. L'approche statistique stipule qu'une relation formation-emploi est « normale » si elle correspond à la situation la plus souvent rencontrée. Ainsi, « *est considéré comme déclassé tout individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé* » (Nauze-Fichet & Tomasini, 2002). Il est aussi possible de s'intéresser à la correspondance entre le diplôme et le salaire pour mesurer le déclassement salarial, c'est-à-dire que l'on définira comme déclassés les individus qui ont un salaire inférieur à celui obtenu, en moyenne, par des individus ayant un diplôme inférieur. Cette analyse permet d'établir une table de correspondance qui décrit la norme statistique du moment. À partir de cette norme, on peut distinguer les personnes « sur-diplômées » ou « sous-diplômées » par rapport à l'emploi qu'elles occupent. Cependant, ces normes statistiques sont dynamiques et se caractérisent par leur instabilité avec le temps. L'approche subjective envisage une relation formation-emploi comme « normale » si l'individu interrogé pendant l'enquête la considère comme telle. La personne déclassée est celle qui juge ne pas être employée à son niveau de qualification. Ainsi, cette approche s'intéresse au sentiment du salarié à l'égard de son travail. Or, le sentiment peut influencer la réponse de l'individu qui est enquêté. De plus, l'origine sociale, le sexe et le secteur d'activité de la personne enquêtée peuvent aussi influencer sa réponse. Par exemple, les fils de cadres s'estiment davantage déclassés que les fils d'ouvriers, les hommes s'estiment plus déclassés que les femmes, les actifs travaillant dans le secteur privé davantage que les fonctionnaires (Peugny, 2011 ; Di Paola et Moullet, 2012).

Pour Giret & Hatot (2001), ces définitions du déclassement posent des problèmes liés à la notion de « norme » et de « niveau de formation ». Ainsi, plusieurs questions peuvent être posées : cette norme est-elle indépendante du niveau de formation, de l'emploi, de la conjoncture économique ? qui définit la norme ? et est-ce le salarié lui-même qui donne son opinion ou un spécialiste des emplois qui est censé connaître la formation nécessaire pour chaque emploi ou un statisticien qui se base sur des enquêtes sur le marché du travail. Par ailleurs, assimiler le déclassement à un excédent de formation par rapport aux besoins de l'emploi revient à ne prendre en compte qu'une partie des compétences de l'individu et à négliger toutes les autres (Groot & Maassen, 2000). La formation d'un individu prend en compte tout un ensemble de compétences (formation initiale, savoir-être, expériences professionnelle). Or, la définition du déclassement selon les approches normative, statistique et subjective prend seulement en compte la formation initiale. Donc, il est possible qu'à niveau de formation identique, les travailleurs déclassés peuvent être différents des travailleurs qui ont atteint la « norme » par des compétences moins adaptées que les autres à l'emploi qu'ils occupent (Giret & Hatot, 2001).

Malgré les limites de ces définitions du déclassement selon les trois approches, une analyse faite sur quelques travaux empiriques permet de montrer le lien entre l'insertion professionnelle et le déclassement à l'embauche. En effet, Giret & Hatot (2001) testent la pertinence de deux mesures du déclassement généralement utilisées dans la littérature (la mesure normative qui est basée sur une analyse des emplois, et la mesure subjective qui se réfère à l'opinion du jeune diplômé). Ils étudient le déclassement à l'embauche des jeunes diplômés de BTS et de DUT sortis en 1992 du système éducatif en France à partir des données de l'enquête « Génération 92 » du Céreq et constatent que « *cinq ans après leur sortie, les jeunes diplômés sont moins déclassés que lors de leur premier emploi. Ainsi, les deux mesures « normative » et « subjective » retenues indiquent que le déclassement a effectivement diminué en cinq ans : le déclassement normatif est passé de 56% au premier emploi à 44% en 1997, le déclassement subjectif de 48% à 34%* ». Cependant, si le taux de déclassement a diminué d'une quinzaine de points pour les deux mesures, le déclassement subjectif à la date de l'enquête reste inférieur au déclassement normatif. En outre, Guironnet (2005) utilise également les enquêtes du céreq, sur les sortants de l'enseignement supérieur entre 1984 et 1996, pour analyser l'évolution des déterminants et de l'incidence de la sur-éducation et parvient à montrer que le phénomène de sur-éducation est loin marginal et la proportion des salariés déclassés double en douze ans. « *Le lien entre diplôme et accès à l'emploi s'est renforcé pour les sortants de l'enseignement supérieur mais paradoxalement les probabilités d'accès aux postes élevés de la hiérarchie professionnelle se sont largement dégradées entre 1987 et 1999 »*. L'ensemble des diplômes s'est dévalorisé et parallèlement les distributions d'emploi se sont largement dégradées. Forgeot & Gautié (1997) quant à eux, étudient l'insertion professionnelle des jeunes et le processus de déclassement en France. Ainsi, à partir d'une table de correspondance diplôme/profession, ils découvrent que la proportion des surdiplômés a fortement augmenté entre 1985 et 1995. Les résultats de cette étude annoncent que les femmes sont plus affectées par le déclassement que les hommes : *« en 1995, plus de 24 % des jeunes femmes étaient surdiplômées, contre moins de 18% des jeunes hommes. Les débutants sont logiquement, en moyenne, davantage surdiplômés* ». Au total, l'ancienneté du travailleur sur le marché du travail fait diminuer le déclassement (tous niveaux d'étude). Le déclassement varie aussi selon le secteur d'activité et le rôle du sexe dans le déclassement professionnel est évident. Par ailleurs, Sami & Mâalej (2011) mènent une étude en Tunisie qui se focalise sur l'accès à un premier emploi d'une cohorte de jeunes sortants de l'enseignement supérieur. L'enquête s'est réalisée auprès d'étudiants ayant obtenu leurs diplômes à la fin de l'année universitaire 2004/2005 possédant les diplômés de maîtrise et de master spécialisé, mais aussi les diplômes de cycle court (3 ans).

Ils aboutissent au résultat selon lequel 64,88 % des individus retenus sont en situation de sur-éducation. Par ailleurs, à l'aide d'un modèle Probit ils soutiennent que la durée d'attente, le sexe, le milieu social et le diplôme sont les facteurs explicatifs de la sur-éducation. Giret & Hatot (2001) testent la pertinence des mesures normative et subjective en étudiant les facteurs explicatifs du déclassement à l'embauche des jeunes diplômés de BTS et de DUT en France à partir des données de l'enquête « Génération 92 » du Céreq. Ils retiennent trois principales variables qui influencent la stratégie d'insertion professionnelle des jeunes diplômés : (i) l'arrêt des études pour motifs scolaires (lassitude ou peur de l'échec) et l'arrêt pour envie de travailler) ; (ii) les caractéristiques de l'entreprise (taille, statut privé ou public, localisation …) sont des variables qui fournissent des informations (signaux) sur la nature de l'emploi qui est proposé aux jeunes. Donc, le déclassement à l'embauche des jeunes diplômés possédant le même capital humain varie selon la segmentation du marché du travail car les mécanismes sont différents dans chaque segment du marché (Dolton & Vignoles, 2000) ; et (iii) le diplôme des parents intervient également dans le déclassement des enfants diplômés à l'embauche car les parents diplômés du supérieur disposent d'un capital social et de réseaux pouvant permettre à leurs enfants d'éviter le déclassement. Par contre, les jeunes diplômés dont les parents sont peu diplômés peuvent avoir une perception différente de leur déclassement (par exemple en le sous-estimant).

Donc, le déclassement à l'embauche est fortement lié à la mesure que l'on utilise. Selon qu'on utilise une mesure normative ou subjective, on aboutit à des résultats différents (Giret & Hatot, 2001). Lizé (2006) quant à elle analyse le rôle des politiques de l'emploi dans la compréhension du déclassement. Elle part de l'hypothèse que le déclassement peut être analysé à travers les politiques de l'emploi. Elle s'intéresse aux politiques « les emplois aidés » qui peuvent agir sur les phénomènes de concurrence pour l'emploi. Ainsi, partir de l'enquête « Génération 98 » du Céreq, elle analyse les décalages entre la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé et le niveau de diplôme des jeunes et montre que les titulaires des emplois aidés sont épargnés du déclassement jusqu'au niveau BAC+2. Donc, « *les politiques de l'emploi orientées vers les mesures pour l'emploi influencent les politiques de recrutement des entreprises sur les critères de sélection des candidats et sur la nature des contrats proposés »* (Lizé, 2006). Et, Phillipe d'Iribarne (1990) de conclure que la politique de l'emploi en faveur des jeunes est un outil qui permet d'atténuer la résistance au déclassement. Donc, les politiques de l'emploi agissent sur le déclassement à travers la mise en œuvre d'une certaine catégorie d'initiatives appelées (programmes emplois jeunes au Burkina Faso), qui visent à faire une discrimination positive en

matière d'emploi au profit des groupes spécifiques (jeunes, femmes, personnes handicapées…). Ainsi, « *la question du déclassement sur les emplois fait intervenir une combinaison de stratégies d'acteurs : celle des jeunes, des entreprises et de l'État, via le ciblage des dispositifs* » (Lizé, 2006). La mise en œuvre de ces types de programmes contribue à changer les trajectoires professionnelles de plusieurs jeunes en modifiant la file d'attente de chômage par des actions concertées entre les trois acteurs (État, entreprises et jeunes diplômé). Pour Lizé (2006), ces genres de « *dispositifs visent à modifier la file d'attente du chômage, en compensant la moindre productivité supposée de certains par une baisse du coût du travail pour les entreprises et en impulsant des effets contre-sélectifs en faveur des jeunes ou des peu qualifiés notamment* ». Par exemple, le Burkina Faso a initié plusieurs politiques actives du marché du travail (PAMT) à travers l'établissement de relation de partenariat entre l'État et les entreprises pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Ces programmes peuvent accroitre les chances des jeunes diplômés à intégrer rapidement le monde du travail à travers les relations établies avec les entreprises et l'État. A cet effet, l'État signe des conventions de partenariat formelles avec les entreprises partenaires pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés. Ces conventions prennent en compte les aspects suivants : facilitations accorder aux entreprises, l'allocation des stagiaires, l'assurance des stagiaires, le suivie des stagiaires au sein de l'entreprise et l'embauche. Les facilitations accordées aux entreprises peuvent être des exonérations ou autres avantages pour inciter les entreprises à recruter les stagiaires après leurs stages. Par ailleurs, d'autres programmes pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes diplômés consiste à signer des conventions de partenariat avec les entreprises pour développer les formations en alternance qui peuvent être une solution efficace pour les jeunes d'acquérir une qualification et de trouver un emploi salarié. Ce programme s'exécute à travers trois types de contrats : (i) le contrat jeune en entreprise, (ii) le contrat d'apprentissage et (iii) le contrat de professionnalisation. En somme, les programmes orientés vers les groupes spécifiques (jeunes, femmes, personnes handicapées…) contribuent à épargner les bénéficiaires du déclassement à embauche. Au total, « *Les mesures pour l'emploi joueraient dans le sens d'une baisse de la résistance au déclassement via un degré d'acceptation plus fort de ces emplois par des jeunes diplômés en contrepartie d'une formation ou d'une expérience professionnelle » (*Lizé, 2005).

1.8. Études empiriques sur les déterminants de l'insertion professionnelle

Le découpage retenu par Eckert et Hanchane (1997) donne deux grands groupes de déterminants individuels qui relèvent d'une temporalité archéologique et processuelle. Il utilise une approche longitudinale afin d'analyser les temporalités de l'insertion professionnelle, appréhendées à partir de trois types de variables : archéologiques (caractéristiques initiales sociodémographiques comme le sexe, l'origine géographique et familiale des individus), processuelles (liées au parcours après la formation) et structurelles (liées aux effets de la conjoncture). Les variables structurelles sont en relation avec la dynamique de l'économie et influencent l'évolution du marché du travail. Ainsi, cette section permet de distinguer trois groupes de déterminants de l'insertion professionnelle qui sont : les déterminants individuels (caractéristiques individuelles), les déterminants structurels (caractéristiques macro-économiques) et les déterminants processuels (caractéristiques institutionnelles et juridiques qui influencent les flux d'emplois et de main d'œuvre).

1.8.1. Déterminants liés aux caractéristiques individuelles

Cette analyse est faite à partir des résultats d'études empiriques réalisées par des chercheurs en Afrique et en Europe, montrant les difficultés des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail. En effet, s'intéressant à une population cible constituée de 600 diplômés sortis des Institutions d'enseignement supérieurs (IES) en Guinée pendant la période de 2000 à 2010, Doumbouya et al. (2001) analysent les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés et montrent que les facteurs qui influencent significativement l'accès à un emploi sont « *le statut des établissements de formation, la maîtrise d'une langue internationale autre que le français, le stage, la formation en technique de recherche d'emploi, la spécialité, le groupe d'âge et la position sociale des parents* ». En conclusion, les individus diplômés des IES publiques ont plus de chance d'obtenir un emploi que les diplômés sortants des établissements privés. Robin (2002), quant à lui, apporte sa contribution dans le débat en étudiant la trajectoire professionnelle des docteurs en sciences de la vie de l'INRA en France et soutient que la nature du premier emploi occupé après la thèse dépend non seulement des caractéristiques individuelles, mais de l'encadrement des étudiants. Pour lui, les variables individuelles qui conditionnent l'accès au premier emploi sont entre autres les publications de l'étudiant pendant sa thèse (Robin, 2002). Quant aux chercheurs Njike Njikam et al. (2005), ils analysent les déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun et aboutissent à des résultats

qui montrent bien l'influence des caractéristiques individuelles sur l'emploi des jeunes diplômés. En effet, les estimations des modèles montrent que le niveau d'instruction ne prédisposerait plus les jeunes à l'accès rapide à un emploi décent. Le fait de disposer d'une éducation est tout simplement un facteur dissuasif à l'insertion professionnelle précoce sur le marché du travail pour les jeunes. Les femmes (particulièrement les jeunes femmes), sont nombreuses sur le marché du travail et sont pour la plupart victimes de discriminations sur le plan salarial et sur le plan des responsabilités qui leur sont confiées. Ainsi, les variables relatives au capital humain expliquent faiblement l'accès des individus à l'emploi et le revenu tiré de l'emploi. Au contraire, l'étude montre que les variables relatives à l'instruction associées à l'expérience sur le marché du travail sont des facteurs déterminants dans l'accès à un statut protégé de l'emploi. Le manque d'expérience professionnelle des jeunes sur le marché du travail est alors un frein à leur accès dans le segment "salariés protégés". De plus, l'étude conclue que l'accès des jeunes à l'emploi est fortement influencé par le milieu de résidence contrairement aux adultes où le milieu de résidence n'est pas significatif dans l'explication de l'accès à l'emploi. Pour un jeune homme, la vie en milieu urbain augmente de près de 25% ses chances d'accéder à un emploi. A l'inverse, pour une jeune femme, la vie en milieu urbain réduit de 15% ses chances d'accéder à l'emploi. Cette situation est à l'origine de l'exode massif des jeunes hommes des campagnes vers les villes (Njike Njikam et al. 2005). Ensuite, Moundir et al (2012) étudient le fonctionnement du marché du travail en Algérie en s'intéressant à l'emploi de la population active. Ils déterminent d'une part les facteurs qui influencent la participation des individus à la vie active, et d'autre part évaluent l'impact des caractéristiques individuelles sur le statut d'occupation. Ils aboutissent aux résultats que la variable sexe est la plus discriminante. Pour les hommes, l'âge est la variable qui détermine le plus leur participation au marché de travail, par contre pour les femmes, dont le taux d'activité est beaucoup plus faible, c'est le niveau d'instruction et la formation professionnelle qui détermine le plus leur participation au marché de travail. Ensuite, par rapport aux facteurs qui influencent l'emploi, la variable la plus déterminante est l'âge. En effet, les jeunes âgés entre 15 et 24 ans sont les plus exposés au chômage et ceux qui ont suivi une formation professionnelle sont plus exposés au chômage que ceux qui n'ont pas suivi de formation. De plus, les diplômés de l'enseignement supérieur ont moins de chance de trouver un emploi que les autres. Ainsi, en procédant à une segmentation de la population des actifs occupés selon les caractéristiques individuelles (niveau d'instruction, âge, sexe, formation professionnelle et strate de résidence), ils constatent que les jeunes sont la catégorie la plus exposée à la précarité sur le marché du travail. Avec l'âge, la situation s'améliore pour les plus instruits. Plus le niveau d'instruction

d'un individu est élevé et plus le poste occupé est protégé. En revanche, plus le niveau d'instruction est faible et plus le poste occupé est précaire. Enfin, l'étude indique que les hommes ont plus de chance d'être actifs occupés que les femmes. Coffie (2015), fait une analyse des déterminants de l'intensité de la recherche d'emploi en Côte d'ivoire et aboutit à des résultats intéressants. Il indique que les chômeurs ivoiriens sont moins actifs en termes de recherche d'emploi que les chômeurs non ivoiriens et ont davantage recours aux concours de la fonction publique. Par ailleurs, les chômeurs faiblement qualifiés sont moins actifs en matière de recherche d'emploi que les chômeurs qualifiés et ont tendance à avoir recours aux réseaux de relations. Les chômeurs qualifiés, privilégient, quant à eux, les méthodes formelles de recherche d'emploi, c'est-à-dire participent aux tests de recrutement dans la fonction publique ou dans les entreprises privées. En étudiant la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés au Maroc, Bougroum et al. (2002) analysent les trajectoires professionnelles et les déterminants individuels des diplômés. Ils observent trois groupes d'individus : « *(i) les individus qui n'ont connu que le chômage (chômage d'exclusion), (ii) les individus qui n'ont connu que l'emploi (insertion incertaine) et (iii) les individus qui n'ont connu que les études (études permanentes) »*. Les estimations montrent que les variables explicatives utilisées dans le modèle (l'ancienneté du diplôme, le niveau du diplômé, l'âge, le genre, le revenu du ménage, la situation du diplômé au sein du ménage, et la taille du ménage) sont significatives et déterminent l'insertion professionnelle des diplômés.

Ainsi, l'ensemble de ces études empiriques montrent bien que les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emplois influencent leur insertion professionnelle, même si les situations sont différentes selon les pays. En plus de ces déterminants liés aux caractéristiques individuelles, il y a aussi les déterminants liés aux caractéristiques macroéconomiques qui peuvent expliquer et influencer l'insertion professionnelle des diplômés.

1.8.2. Déterminants liés aux caractéristiques macroéconomiques

Déjà en 1976, le chancelier Helmuth Schmitt remettait à l'honneur la politique de l'offre en déclarant devant le Bundestag : « Les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain qui font les emplois d'après-demain ». En 2013, Lahcene Bouriche aborde dans sa thèse de doctorat, la question des déterminants du chômage en Algérie à travers une analyse de série temporelle couvrant la période 1980-2009. Cette étude a permis d'identifier à court et à long terme un certain nombre des déterminants du chômage sur la période 1980 à 2009 relevant surtout des réformes économiques appliquées dans le cadre du plan d'ajustement structurel. Les

résultats des estimations attestent qu'il y a une corrélation négative directe entre la consommation de l'État, l'investissement domestique, le taux d'inflation, le taux de change et les termes de l'échange. Ainsi, à long terme, il y a une corrélation négative directe entre les dépenses nationales brutes et le taux de chômage, ce qui explique le rôle moteur du budget de l'État dans l'activité économique et notamment dans la stimulation de l'investissement et la relance de la croissance et par suite, dans la création d'emplois et la baisse du chômage depuis 2001. Flayols (2015) dans sa thèse de doctorat étudie le thème de « Accumulation du capital humain et employabilité » et aboutit à une relation éducation-emploi des jeunes au Maroc et en Tunisie dans laquelle la relation capital-humain et employabilité est fortement contrariée voire même inversée. Cette thèse réfute la théorie du capital humain qui met en évidence la relation positive entre accumulation du capital humain et emploi. Pour Becker, l'insertion professionnelle va dépendre du diplôme et de son délai d'obtention. Plus le délai d'obtention est long, plus il y a un accroissement des gains espérés. Dans cette recherche, l'auteur présente deux situations différentes dans les pays de l'Union Européenne et ceux du Middle East and North Africa (MENA). Ainsi, il y a une relation inverse entre le taux de chômage et le niveau d'éducation dans les pays de l'Union Européenne par rapport aux pays de MENA où on observe une situation paradoxale avec un taux de chômage qui augmente avec le niveau d'éducation. Et l'auteur de conclure que plusieurs conditions sont nécessaires pour que le cercle vertueux entre investissement en capital humain et croissance décrit par les modèles théoriques se mette en place. De ce fait, le niveau et la qualité du système éducatif du pays doivent s'améliorer et parallèlement le système productif doit générer en quantité suffisante des emplois qualifiés avec des niveaux de salaire pouvant rémunérer les investissements initiaux en capital humain (Flayols, 2015). Mouez et al (2012) font une analyse intra-sectorielle sur une série temporelle entre 1983 et 2008 en s'intéressant à 9 branches d'activité en Tunisie. Ainsi, les conclusions de leur analyse consacrent l'influence positive de quatre variables explicatives, à savoir la demande adressée, la subvention tarifaire, l'investissement (FBCF) et le coût salarial sur l'évolution de l'emploi. Cela tient principalement au fait que l'activité des industries agroalimentaires s'adresse à des biens de consommation alimentaires pour lesquels l'élasticité prix de la demande est faible. Ainsi, le coût salarial a un pouvoir explicatif très important des variations de l'emploi car une augmentation de 1% du salaire fait baisser, toutes choses étant égales par ailleurs, l'emploi de 42.17%. Cependant, les effets de la productivité du travail et du taux de la valeur ajoutée ne sont pas empiriquement significatifs contrairement aux fondements théoriques. Au total, les résultats obtenus par cette étude indiquent qu'un élargissement des capacités de production à l'aide des investissements et une augmentation du coût salarial

inférieure à celle de la production semblent être les meilleurs instruments pour renforcer les créations d'emplois par les industries agro-alimentaires tunisiennes (Mouez et al., 2012). Dans le cas du Burkina Faso, Zerbo (2018), bâtit son analyse sur la théorie générale de la firme et développe une nouvelle représentation du marché du travail qui permet de tirer des enseignements sur l'équilibre du marché du travail et la relation entre l'économie et le chômage. Il conclut ensuite que l'équilibre de sous-emploi est bien possible dans une économie pour deux principales raisons : « *(i) Les entreprises ne réalisent pas assez de profits réels permettant d'accroitre leur demande de travail, à cause notamment d'une insuffisance de demande globale rentable et/ou de l'existence de fortes rigidités sur le marché du travail ; (ii) Les entreprises réalisent des profits réels élevés, mais le marché du travail est trop flexible de sorte que la dynamique économique est très peu favorable à la création d'emplois et/ou les capacités de production des entreprises sont relativement limitées par rapport à l'offre de travail* ». Il est donc essentiel selon lui de faire un dosage judicieux de la flexibilité et de la sécurité du marché du travail pour que la croissance économique génère à la fois suffisamment d'emplois et de profits. Toujours Zerbo (2018), étudiant les tests empiriques de la fonction de demande de travail, aboutit à la conclusion que les tests économétriques réalisés à partir de données collectées auprès de 370 entreprises formelles du Burkina Faso confirment d'une part, que la composante quantitative de la demande de travail est croissante avec le profit brut et décroissante avec le niveau moyen des salaires et, d'autre part, que la demande composée de travail (quantitative et qualitative) est croissante avec le profit brut et décroissante avec la prime moyenne de qualification. Raoul (2010) analyse l'impact des variables macroéconomiques sur le dynamisme du marché du travail au Cameroun à l'aide d'un modèle macroéconomique à partir d'une série temporelle sur la période allant de 1993 à 2003. Les résultats montrent que l'élasticité de l'emploi est influencée par le fonctionnement de l'économie de manière générale, mais que cette influence est encore très faible dans certains cas et négative dans d'autre.

Au regard des différents résultats obtenus par les chercheurs de façon empirique, il est évident que les caractéristiques macroéconomiques sont des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés car l'élasticité de l'emploi est influencée par la dynamique de l'économie. Qu'en est-il des effets du cadre institutionnel (administratif et juridique) du dispositif de l'emploi et de la formation sur l'insertion professionnelle ?

1.8.3. Déterminants institutionnels liés aux règlementations

La mise en œuvre des réformes sur le marché du travail peut avoir des impacts positifs ou négatifs sur l'emploi. Ainsi, la théorie économique prévoit qu'une protection stricte de l'emploi devrait réduire les flux de main d'œuvre (OCDE, 2010). Par exemple, certaines mesures adoptées dans la loi (code du travail) concernant les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée indéterminée (CDI) peuvent influencer positivement ou négativement le niveau de création d'emplois par les entreprises. De ce fait, si les CDD sont moins onéreux que les CDI, les employeurs ont tendance à remplacer les travailleurs temporaires aux travailleurs permanents, entraînant un fort turn-over des travailleurs dans les entreprises. De plus, lorsque le code de travail contient des mesures restrictives sur le licenciement, les entreprises ont tendance à réduire la création d'emplois (OCDE, 2010). Par ailleurs, en faisant une analyse théorique de l'effets de la règlementation sur les contrats temporaires, des auteurs montrent qu'en autorisant le recours aux contrats temporaires tout en maintenant des réglementations strictes en matière de protection de l'emploi pour les contrats à durée indéterminée, la réaction des entreprises serait inévitablement de substituer des travailleurs temporaires aux travailleurs permanents, ce qui n'aura aucun effet sur l'emploi à long terme (Boeri et Garibaldi, 2007 ; Bentolila et al., 2008). Cependant, Saint Paul (1996) prévient que « *l'effet de la réglementation sur les contrats temporaires ne peut être considéré seul, mais qu'il est subordonné au degré de rigueur de la protection de l'emploi relative aux contrats permanents. En présence « d'insiders » protégés, qui bénéficient de dispositions en faveur de la sécurité de l'emploi, les titulaires de contrats temporaires (souvent des jeunes et d'autres groupes défavorisés) supporteront l'essentiel du fardeau de l'ajustement de l'emploi* » (Saint Paul, 1996). Par exemple, le code de travail adopté au Burkina Faso en 2008 contenait des dispositions sur l'existence de contrats à l'essai, de stage et d'apprentissage qui permet aux jeunes de bénéficier d'une expérience professionnelle, que le code de 2004 ne disposait pas. Ainsi, ce code a été bien accueilli par les demandeurs d'emplois car cette disposition facilite leur insertion professionnelle. De plus, suivant les dispositions du code du travail de 2004, le CDD ne pouvait être conclu avec la même entreprise plus de deux fois ni renouvelé plus d'une fois (article 60 du CT-2004). Cette limitation du nombre de renouvellement a été levée par le code du travail (CT-2008) qui stipule en son article 52 que le CDD est renouvelable sans limitation sauf en cas d'abus laissé à l'appréciation de la juridiction compétente. Ainsi, cette disposition a été très salutaire pour les entreprises (demandeurs de travail). En outre, les allocations chômage peuvent aussi influencer les flux bruts de travailleurs dans une économie. C'est un régime d'assurance sociale qui compense la perte de salaire des actifs non occupés. Selon les pays, le bénéfice de cette

allocation peut être obligatoire (France), et l'ouverture des droits peut être subordonné à des périodes minimales d'emploi préalables et à des taux de compensation. Cependant, les prestations de chômage qui combinent des taux élevés de compensation et de durées contribuent à réduire les efforts de recherche des diplômés en situation de chômage. Cela peut contribuer à augmenter la durée des périodes de chômage et le niveau global du chômage. De plus, elle contribue à ralentir les transitions du chômage vers l'emploi et par conséquent les flux bruts de travailleurs (OCDE, 2010). Pour cela, Gomez-Salvador et al. (2004) à l'aide d'une analyse de régression linéaire reposant sur les données d'entreprises européennes, relèvent l'existence d'un « *lien négatif entre la création d'emplois et la durée des prestations des allocations chômage, mais ils ne notent aucun impact sur les destructions d'emplois. Les résultats de cette étude tiennent compte de l'effet d'autres institutions du marché du travail, mais pas du niveau du taux de remplacement* ». Quant à Burdett et Mortensen (1998), ils travaillent sur l'impact des salaires minimum sur les flux bruts de travailleurs. Ils indiquent qu'en présence d'une situation de déséquilibre du marché du travail (un seul demandeur de travail se trouve face à un nombre important d'offreurs de travail), l'éventail des salaires peut être dispersé de manière inefficiente et les taux de cessation d'emploi deviennent importants. Dans ce cas, « *les salaires « minimum » tout en réduisant l'éventail des salaires proposés, pourraient aussi réduire les cessations d'emploi volontaires et améliorer la stabilité de l'emploi »* (Burdett & Mortensen, 1998). En revanche, Pries et Rogerson (2005) estiment que les salaires d'embauche peuvent corrélés positivement avec la hausse des salaires « minimum ». Cela contribue à relever le seuil de productivité à partir duquel les appariements sont créés. D'où le caractère sélectif dans les recrutements des entreprises. Par la suite, analysant les effets de la rigidité des salaires sur les flux bruts d'emplois et de travailleurs, Bertola & Rogerson (1997) indiquent « *qu'en présence d'une rigidité à la baisse des salaires, les entreprises frappées par des chocs négatifs sont incapables d'ajuster les coûts de main-d'œuvre, elles font recours à la réduction des effectifs, ce qui débouchera à des cessations d'emploi suivies de nouvelles embauches lorsque leurs perspectives d'avenir s'amélioreront »*. Donc, il y a une corrélation positive entre rigidité à la hausse de salaire et les ajustements de main d'œuvre. D'autres mesures sur la gouvernance du marché du travail concernent les obstacles à la création d'entreprises qui peuvent réduire les flux bruts de travailleurs (OCDE, 2010). « *Si une réforme réglementaire permet de réduire les coûts de création, les bénéfices attendus de la création seront plus élevés, ce qui abaissera le seuil de productivité attendue à partir duquel une entreprise décide de créer son activité. Cependant, si la même réforme réglementaire n'a aucun effet sur les frais de fonctionnement potentiels de chaque entreprise, les chocs de productivité obligeront plus fréquemment les*

entreprises nouvellement créées peu productives à quitter le marché » (Hopenhayn & Rogerson, 1993).

1.9. Études empiriques sur l'intermédiation et marché du travail

Dans cette section, il est question de passer en revue quelques études théoriques et empiriques qui ont étudié les modes d'intermédiation du côté de l'offreur et du demandeur de travail. Ces différentes études expliquent le rôle que jouent les intermédiaires et leurs efficacités sur le marché du travail.

1.9.1. Existence d'intermédiation sur le marché du travail

L'apparition des intermédiaires sur le marché du travail dans le paysage contemporain de la théorie économique a été observée dans la recherche de Stigler (1962) qui s'appuie sur l'imperfection de l'information sur les marchés du travail. La recherche d'information est coûteuse pour les deux parties (offreurs de travail et demandeurs de travail). La présence des intermédiaires sur le marché réduit les coûts d'acquisition de l'information et d'un point de vue plus institutionnaliste, les coûts de transaction, de négociation et d'exécution des contrats (Williamson 1985). L'existence des intermédiaires sur le marché du travail est une réponse aux déficiences d'informations. Ainsi, l'existence des intermédiaires permet d'apporter une réponse aux différentes défaillances du marché. « Le *bon fonctionnement d'un marché est un bien public qui fournit une utilité aux offreurs de travail. Les agents individuels ne peuvent (ou choisissent de ne pas) supporter les coûts nécessaires à la production d'informations parfaites, ce qui entraîne des périodes de recherche importantes dans le marché et des problèmes de sélection adverse* » (Autor, 2008). Une autre justification de l'intermédiation est que l'existence d'intermédiaires entre l'offre et la demande de travail permet d'améliorer leur reconnaissance réciproque sur le marché du travail. « *Le passage par un mode d'accès à l'emploi plutôt qu'à un autre a une conséquence sur la qualité de l'emploi trouvé, mesurée par le salaire* » (Giret & al, 1996).

1.9.2. Efficacité comparée des intermédiaires sur le marché du travail

L'origine du service public d'emploi date de 1919. Sa création a été fortement encouragée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et les employeurs qui ont accepté l'idée d'un service public de l'emploi, car la mission dédiée aux organisations syndicales des différentes

branches professionnelles pour mettre en relation l'offre et la demande étaient inefficaces (Thuy et al. 2001). Le débat actuel concernant l'efficacité des canaux de recrutement a été alimenté par plusieurs chercheurs. L'efficacité de l'intermédiaire peut être déterminée à partir des activités de recherche sur le marché et permet d'augmenter le taux de rencontre et d'appariement (Rubinstein & Wolinsky, 1987). Elle peut aussi être déterminée par l'expertise dans l'évaluation des qualités et permet une bonne sélection des candidats avant l'appariement (Biglaiser, 1993). Plusieurs auteurs ont montré les limites des SPE dans le domaine de l'intermédiation et d'autres voient en eux, une opportunité pour une certaine catégorie de demandeurs d'emplois. Ainsi, la comparaison des intermédiaires sur le marché du travail (entre les SPE et les bureaux privés de placement, le réseautage, les relations personnelles, les candidatures spontanées, l'internet, etc) peut se faire à travers la littérature.

D'un côté, les partisans de l'inefficacité des SPE comme Beveridge (1931) a indiqué que les SPE ne se sont pas développés rapidement et que la plupart des recrutements ont été réalisés via d'autres canaux. Ensuite, Eberts & Holzer (2004) ont relevé qu'aux Etats-Unis, le fait que la majorité des employeurs n'utilisent pas le SPE constitue une difficulté majeure pour eux. Quant à King & Rothstein (1994), ils fustigent le SPE en Suède, considéré comme partiellement performant et d'après Okeke (2001), seulement 10% des salariés suédois ont trouvé leur emploi via le SPE. Quant à Petrongolo & Pissarides (2001), ils s'invitent dans le débat en affirmant que les SPE ont des limites dans la mise en œuvre des politiques sociales en faveur des catégories vulnérables. Ils montrent ensuite que l'intervention étatique dans l'activité de recherche d'emploi n'est pas une amélioration sur le plan social car certaines politiques sociales de l'État contribuent à augmenter le taux de chômage au lieu de le diminuer. Par exemple, les allocations chômage mal appliquées peuvent entrainer la perte d'engouement de chercher de l'emploi (Petrongolo & Pissarides, 2001). C'est pourquoi, Dale T. et al. (1994), en travaillant sur la fonction de correspondance entre l'offre d'emploi et la demande, montrent que l'importance des allocations chômage entraine un taux de chômage plus élevé et une durée de recherche plus longue. Toujours, en abordant dans le même sens de l'inefficacité des SPE, J. Boone et al. (2009), utilisent les données issues de 20 pays de l'OCDE, font une analyse empirique et montrent que malgré l'efficacité de la formation pour faire baisser le taux de chômage, les SPE et les emplois subventionnés ne sont d'aucune efficacité.

De l'autre côté, un ensemble de travaux montre que le SPE peut avoir un impact très positif sur l'efficacité du marché du travail bien au-delà de l'indemnisation (Fontaine & Malherbet, 2013).

Les auteurs comme Zweifel & Zaborowski (1996), qui ont travaillé sur « la théorie des choix publics ou de la bureaucratie » glorifient aussi l'efficacité de l'intermédiaire public. En effet, les agents du service public n'ont pas pour objectif la réalisation d'un profit sur un marché concurrentiel. C'est ce qui explique son faible volume d'appariements sur le marché du travail. En revanche, les SPE ont des contraintes (non-discrimination des chômeurs) et une mission spécifique (accompagnement des chômeurs et en particulier de longue durée). Par ailleurs, les travaux de Gregg & Wadsworth (1996) sur le SPE britannique le « Jobcentre » attestent leur impact positif sur le retour à l'emploi, et spécialement pour les chômeurs de longue durée, contrairement aux agences privées pour lesquelles aucun impact n'a été perçu sur cette catégorie de demandeurs d'emploi. L'activité de conseil et d'accompagnement du SPE au profit des primo-demandeurs d'emploi a montré son impact positif sur les individus. Ainsi, à travers une étude empirique, Kluve (2010) utilise les données de 137 programmes de politiques actives de l'emploi appliqués dans 19 pays et montre que les programmes « services et sanctions[3] » sont efficaces pour augmenter la probabilité de retour à l'emploi. Cependant, il faut poser des réserves par rapport à l'activité d'accompagnement à la recherche dont l'impact sur le retour à l'emploi est difficilement mesurable puisque le retour à l'emploi peut s'expliquer par plusieurs facteurs externes au SPE tels que la recherche personnelle, l'opportunité du réseau, l'accompagnement, etc. En outre, Thomas (1997) renchérie en montrant que les résultats de plusieurs recherches dénonçant l'inefficacité du SPE sont biaisés. Pour lui, ces études tiennent compte dans leur évaluation, la durée de chômage de l'individu, or il s'avère que de nombreux individus se tournent vers le service public de l'emploi en dernier recours, après avoir utilisé les méthodes alternatives. La présence de chômeurs de longue durée ne s'explique donc pas forcément par l'inefficacité du service public (Thomas, 1997). Et Kahn & Low (1990) et Yavas (1994), de conclure que « *l'agence publique de placement est un intermédiaire qui rend des services publics en créant un lieu visible sur le marché où les agents s'inscrivent, viennent chercher de l'information et se rencontrer* ».

Par contre, Campens et Tanguy (2006) ont une position tranchée et indiquent que l'agence privée de placement est plus efficace que l'agence publique. Pour eux, l'ouverture du marché du placement aux agences privées de placement augmente les sorties du chômage et diminue le taux de chômage. Pour Bessy et Marchal (2007), les grandes entreprises s'adressent aux services publics et privés de placement pour pourvoir un emploi tandis que les petites

[3] Les services regroupent les formations à la recherche d'emploi, le conseil en orientation professionnelle, l'accompagnement psychologique, le suivi du demandeur et le contrôle/sanction

entreprises recourent aux réseaux sociaux (Bessy et Marchal, 2007). Ainsi, les discussions se poursuivent avec Marchal & Rieucau (2009) qui analysent le recrutement en France via des canaux diversifiés en mettant en opposition « *les annonces d'offres d'emplois qui diffusent des informations à distance et les relations familiales qui donnent un jugement de proximité des caractéristiques des candidats à l'embauche »*. Ils montrent que ces deux canaux conduisent au recrutement de candidats dont « *le profil sociodémographique diverge fortement et que les divergences sont attribuées aux repères de sélection et aux modes de jugement activés dans les deux cas* ». Quant à Clark (1988), il met en avant la pertinence des caractéristiques individuelles comme le niveau d'éducation et l'expérience professionnelle des demandeurs d'emplois dans la prospection via le réseau social. Pour lui, ces deux variables ont une influence dans le choix du canal du réseau social. Marry (1992) renchérit en focalisant son analyse sur le niveau de diplôme des individus. « *Les individus les plus diplômés utilisent les modes marchands et les réseaux sociaux et précise par ailleurs que le capital humain est positivement lié avec la densité des connexions sociales »* (Marry, 1992). Et Lizé (2000) poursuit en affirmant que « *les individus qui sont moins diplômés se dirigent vers les intermédiaires de placement qui leur donnent accès gratuitement à des offres adaptées à leur niveau de qualification (services publics de placement*) ».

Fort de ces discussions entre chercheurs, il apparait difficile de faire une comparaison des intermédiaires en termes d'efficacité car chaque intermédiaire à une force particulière dans des domaines précis. Néanmoins, les différents travaux apportent un éclairage sur le rôle des intermédiaires selon leurs vocations. Les bureaux privés de placement cherchent à maximiser leur profit. Pour eux l'intermédiation est un business, alors que les SPE rendent des services non marchands aux demandeurs d'emplois. Ainsi, en considérant les SPE dans leur champ de prédilection, ils deviennent efficaces dans la mise en œuvre des politiques actives sur le marché du travail (programmes d'accompagnement des primo demandeurs, programmes de fonds d'appui aux demandeurs, programmes de développement de l'employabilité des jeunes diplômés).

1.9.3. Spécialisation des intermédiaires et appariement sur le marché du travail

Le comportement des acteurs (offreurs de travail et demandeurs de travail) amène les structures d'intermédiation à se spécialiser sur le marché du travail. Dans les pays anglo-saxons, les immigrants et les personnes issues des minorités ethniques obtiennent souvent leur emploi par

les relations ou par les intermédiaires publics (Holzer, 1987 ; Frijters et al, 2005). D'autres études empiriques montrent aussi que les jeunes et les personnes dépourvues de diplômes comptent davantage sur leurs liens familiaux que sur les autres canaux de recrutement pour s'insérer dans la vie active (Degenne et al., 1991). Ainsi, les entreprises de grande taille attirent les candidatures spontanées et utilisent les agences publiques et privées de placement pour leurs recrutements (Bessy et al, 2007). En revanche, les petites organisations comptent surtout sur les réseaux et les annonces pour leurs recrutements (Marsden & Campbell, 1990).

Les entreprises choisissent le canal par lequel elles possèdent des informations sur le marché du travail. Pour Thomas (1997), Gregg & Wardsworth (1996) et Clark (1988), le SPE se spécialisent davantage sur des segments relatifs à l'appui aux offreurs de travail vulnérables tandis que les agences privées se tournent vers les offreurs de travail plus qualifiés et compétents. C'est pourquoi, Vincens (1995), propose « *une distinction des intermédiaires selon leur degré d'intervention dans le processus d'ajustement entre l'offre et la demande de travail* ». Ainsi, chaque intermédiaire se place sur un segment spécifique du marché du travail, en fonction des emplois à pourvoir, des offreurs de travail et des demandeurs de travail dont le choix de l'intermédiaire peut dépendre des dépenses effectuées dans le processus de recrutement et le coût de l'appariement de l'individu au poste vacant.

1.9.4. Organisation et gestion des structures d'intermédiation sur le marché du travail

La question organisationnelle et managériale est très importante dans l'intermédiation sur le marché du travail en vue de faciliter le rapprochement de l'offre et la demande sur le marché du travail. C'est pourquoi, en étudiant la différence de performance entre les agences du service public de l'emploi Suédois, Althin R et al. (2004) montrent que la divergence est principalement due à un système d'allocation des ressources défaillant. Et Koning (2009), s'intéressant à la productivité des agents du SPE, montre « *qu'un fort ratio d'agents/demandeurs d'emploi permet d'augmenter le taux de retour à l'emploi pour les chômeurs de courte durée »*. Ensuite, Behncke S et al. (2010) se sont intéressés à la relation entre demandeurs d'emploi et agents de placement. Ils montrent que « *les agents les plus exigeants ont de meilleurs résultats que ceux qui cherchent à créer une relation de totale coopération avec les demandeurs d'emploi, non pas parce qu'ils utilisent plus de sanctions mais parce que les demandeurs d'emploi qu'ils ont en charge, craignent d'avoir des sanctions, en conséquence, ils sont plus assidus et efficaces dans leur recherche d'emploi »* (Behncke S et al., 2010). Enfin, en analysant la question

d'organisation des intermédiaires, on s'aperçoit que les SPE dans plusieurs pays en Afrique sub-saharienne sont souvent mal organisés et dotés de personnels et de budgets insuffisants au regard de l'importance du chômage dans ces pays. C'est ce qui les empêche de jouer efficacement leur rôle d'intermédiation sur le marché du travail. Le cas du Burkina Faso est un exemple patent car les activités de l'ANPE sont réduites essentiellement à un rôle bureaucratique d'enregistrement des demandeurs d'emploi et/ou des formulaires de contrats alors que les besoins des demandeurs d'emplois et des employeurs augmentent tous les jours. Au total, la littérature sur la question de l'intermédiation montre bien des divergences concernant l'évaluation de l'efficacité des canaux de recrutement pour faciliter la fluidité du marché du travail et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. En ce qui concerne l'efficacité du SPE, il est réel, mais difficile de la mesurer de façon quantitative. Néanmoins, il est évident que tous les canaux de recrutement possèdent des forces et des faiblesses sur le marché du travail.

1.10. Conclusion partielle : Lien entre insertion professionnelle, déclassement et intermédiation sur le marché du travail

La littérature sur l'insertion professionnelle est riche et variée et permet de mieux cerner les déterminants de l'insertion professionnelle qui sont à la fois individuels, macroéconomiques et institutionnels. Il est évident qu'il existe un lien étroit entre l'insertion professionnelle, le déclassement professionnel et l'intermédiation sur le marché du travail. En effet, le déclassement réduit les chances des personnes sous-diplômées et sans diplômes d'obtenir des emplois sur le marché du travail. D'où, le déséquilibre de l'offre et la demande sur le marché du travail entrainant forcement une forte proportion de travailleurs déclassés, puisse que le diplôme ne joue plus son rôle de signale auprès des employeurs. De plus, l'intermédiation sur le marché du travail est un mécanisme qui devrait permettre à tous les demandeurs d'emplois (diplômés et non diplômés) d'avoir les mêmes chances de trouver un emploi rémunéré. Mais force est de constater qu'actuellement, le marché du travail connaît un bouleversement entrainant l'apparition d'autres canaux de recrutement privés comme les réseaux sociaux (*Linkedin, Viadéo*, *relations*), les structures privées de placement et sociétés d'intérim qui ont retiré une part importante de marché des SPE. En somme l'intermédiation sur le marché du travail est un puissant outil au service de l'insertion professionnelle. Malgré le lien théorique qui existe entre l'insertion professionnelle, le déclassement et l'intermédiation sur le marché du

travail, les données disponibles ne permettent pas d'établir un lien entre les trois à l'aide d'outils statistiques et économétriques. Ainsi, cette recherche se contentera de faire une analyse de façon séparée les déterminants individuels de l'insertion professionnelle, les facteurs explicatifs du déclassement et les facteurs explicatifs du choix des canaux de recrutement sur le marché du travail.

Ainsi, pour mieux cerner la question de l'insertion professionnelle au Burkina Faso, il est important d'analyser les différentes stratégies ou politiques de développement élaborées et mises en œuvre dans le pays pour promouvoir l'emploi en faveur des demandeurs depuis 1960 à 2016.

1.Chapitre 2 : Politiques publiques de développement et règlementation du marché du travail

L'économie burkinabè a connu des bouleversements importants marqués par des réformes économiques et sociales. Ainsi, pour améliorer l'environnement des affaires afin de promouvoir le développement du secteur privé et renforcer la création d'emplois, le Burkina Faso a engagé depuis le début des années 1990 un certain nombre de réformes telles que : *(i) l'adoption du code des investissements plus incitatif, (ii) la simplification et l'allègement de la fiscalité, (iii) la simplification des formalités de créations d'entreprises, (iv) la révision de la législation du travail en vue d'une plus grande flexibilité du marché du travail*. Cela a permis de mettre en œuvre des stratégies de développement qui ont produit des résultats divers et influencer la promotion de l'emploi dans le pays. En outre, pour apporter des réponses appropriées aux problèmes de l'insertion professionnelle des jeunes, le Gouvernement a entrepris d'autres actions visant la relecture du code de travail en 2008 et 2021 et du code des investissements en 2018).

2.1. Politiques macroéconomiques et sectorielles de l'emploi

Aux lendemains de l'indépendance, le Burkina Faso a opté pour la planification comme stratégie de développement économique et social. A cet effet, il a élaboré et mis en œuvre cinq plans quinquennaux de développement (1967-1971, 1972-1976, 1977-1981, 1986-1990 et 1991-1995) et un programme biennal qui est le Programme Populaire de Développement (PPD) 1984-1985 sous la révolution (Bonoudaba et al., 2015). Le système de planification a connu deux périodes majeures. La période des plans-projets qui va de 1967 à 1981 et celle des plans par objectif qui va de 1986 à 1995. Les plans de la deuxième période ont été l'œuvre des compétences nationales qui se sont appuyées sur des techniques de comptabilité nationale et de prévisions avancées, et sur des perspectives globales et sectorielles mieux élaborées. Les plans ont été élaborés en privilégiant la démarche participative. Les caractéristiques communes de ces plans étaient les rôles importants joués par les deux secteurs (public et privé) et l'État y jouait un rôle prépondérant (Bonoudaba et al., De plus, les priorités s'articulaient autour du développement du monde rural, des infrastructures économiques et des équipements collectifs ainsi que de la satisfaction des besoins de base des populations. Ainsi, vers la fin des années

80, la planification a été d'une manière générale, mise à l'épreuve avec l'avènement des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS). En 1991, les autorités ont décidé, en vue de faire face à d'important déficit financier que connaissait le pays, de mettre en œuvre des réformes économiques et structurelles avec le soutien de la communauté financière internationale. Face à cette situation, des réflexions ont été menées sur le renouveau de la planification, afin d'inscrire ces réformes dans une perspective de long terme. Ces réflexions ont abouti en 1995, à la formulation d'une perspective décennale qui est « la Lettre d'intention de politique de développement humain durable (LIPDHD, 1995-2005) ». Son objectif était de centrer la stratégie de développement du pays sur le concept de sécurité humaine. Poursuivant volonté de mettre en place des réformes, le pays est éligible en 1997 à l'initiative d'allègement de la dette des Pays Pauvres Très Endettés (PPTE). Et pour le bénéfice effectif de cette initiative, le premier Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP) a été élaboré en 2000 et a été révisé en 2003 avec une participation de tous les acteurs de développement. Le bilan de la mise en œuvre du CSLP reste mitigé car la croissance économique n'a pas été suffisamment forte pour induire une réduction significative de la pauvreté. L'indice de développement humain (IDH) du pays est resté faible (0,305 en 2010). Au regard des résultats mitigés des CLSP, d'autres politiques de développement ont été élaborés notamment, de la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable (SCADD) en 2010 et du Plan national de développement économique et social (PNDES) en 2016.

De l'analyse des résultats de la SCADD, on retient que le taux d'investissement global s'est situé en moyenne à 24,6% du PIB, tiré par l'investissement privé qui a progressé de 12,7% en moyenne annuelle, ces quatre dernières années. Cette croissance a été essentiellement due au secteur secondaire à travers les investissements dans les secteurs des télécommunications et des mines. Depuis l'adoption du code minier en 2003 (Loi n°031-2003/AN du 8 mai 2003), et sa révision en 2015, plus favorable à l'investissement privé. Le pays a connu un boom minier sans précédent particulièrement dans le domaine de l'exploitation aurifère. En 2010, l'or a contribué pour 440 milliards de FCA aux recettes d'exportation du pays, soit 62,77% et a contribué à 7,7% au PIB confirmant ainsi sa position de premier produit d'exportation depuis 2009. La situation de l'emploi au 31 décembre 2011 dans le secteur minier a été de 5 194 emplois dont 3 888 emplois pour les nationaux soit 75% des emplois crées. Une grande partie des emplois non qualifiés reviennent aux locaux. Quant au Plan National de Développement Economique et Social (PNDES), il qui tire sa source de différentes stratégies comme le programme présidentiel, la vision « Burkina 2025 » et les engagements internationaux auxquels le Burkina

Faso a souscrit. La vision du PNDES est de faire du Burkina Faso, une nation démocratique, unie et solidaire, transformant la structure de son économie et réalisant une croissance forte et inclusive, au moyen de modes de consommation et de production durables. Quel bilan à mi-parcours de la mise en œuvre ?

En effet, depuis son adoption en 2016, le PNDES se met en œuvre dans un contexte sécuritaire très éprouvant et des fortes revendications salariales auxquelles le Gouvernement doit faire face. Ainsi, d'une manière globale, la mise en œuvre du PNDES en 2017 a permis de renforcer l'accélération du rythme de croissance du PIB réel, qui s'est établi à 6,7% en 2017 contre 5,9% en 2016 et 4% en 2015. Selon le rapport sur le bilan de la mise en œuvre du PNDES en juin 2018, la promotion de l'emploi décent et la protection sociale, particulièrement pour les jeunes et les femmes, a aussi connu des résultats appréciables tels que la création de 183 635 emplois formels dont au moins 87000 emplois décents et l'accompagnement de la signature de conventions collectives.

2.1.1. Politiques sectorielles et marché du travail

Au cours de la période 2001-2010, le Burkina Faso a élaboré et mis en œuvre des politiques sectorielles de promotion de l'emploi. Il s'agit de (i) le Cadre Stratégique de Promotion de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au Burkina Faso 2001-2005 (CSPEFP-BF) ; (ii) la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) ; (iii) la Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Technique et Professionnel (PNEFTP et (iv) la Politique Nationale du Travail (PNT). Le CSPEFP-BF fut adopté en conseil des ministres en août 2001. Son objectif était de contribuer à créer un environnement législatif et institutionnel plus propice à l'emploi et d'accroitre davantage le potentiel de création d'emplois des projets et programmes de développement sectoriel. Plus concrètement, le CSPEFP-BF visait *(i) le renforcement du cadre juridique de la formation professionnelle, (ii) le développement de l'ingénierie de formation, (iii) la réhabilitation et l'accroissement du dispositif national de formation, (iv) la définition des filières prioritaires de formation professionnelle, (v) la coordination du système national de formation professionnelle*. En termes de bilan, il est évident que le CSPEFP-BF a connu une large participation des acteurs de la vie socio-économique. Il a permis la reconnaissance de la transversalité de la problématique de l'emploi et la prise en compte de la formation professionnelle et l'apprentissage. De plus, le CSPEFP-BF a permis la prise en compte des préoccupations liées au système d'information sur le marché du travail. Cependant, le CSPEFP comporte quelques insuffisances au plan stratégique, institutionnel et opérationnel. En effet,

l'analyse de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle n'a pas été assez approfondie et les préoccupations majeures n'ont pas été mises en évidence. Cette insuffisance de l'analyse diagnostique est en partie liée à l'indisponibilité d'informations statistiques sur le marché du travail au cours des années 1990.

Pour donner suite aux recommandations du Sommet extraordinaire des Chefs d'État et de Gouvernements de l'Union Africaine en septembre 2004, la PNE et de son Plan d'Action Opérationnel (PAO) ont été adoptés en 2008. La PNE a été élaborée sur une base tripartite élargie (organisations syndicales de travailleurs, organisations d'employeurs, Etat, organisations de la société civile). En plus, elle considère la problématique de l'emploi dans toute sa globalité (transversalité, genre, chômage, sous-emploi, etc.). Elle vise à répondre au besoin d'amélioration de la qualité des emplois sans oublier le défi de création d'emplois pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail, à savoir les jeunes diplômés et non diplômés. Pour ce faire, la stratégie est structurée autour de quatre objectifs stratégiques et huit objectifs immédiats. Elle constitue une avancée importante en matière de planification des actions de promotion de l'emploi, du fait qu'elle propose une réponse transversale et globale à la problématique de l'emploi, et son dispositif de mise en œuvre permet l'implication de tous les acteurs. La principale force de la PNE est relative à la cohérence de sa stratégie de mise en œuvre qui est participative, basée sur une finalité, des principes directeurs et des orientations stratégiques assez claires. La planification de la PNE s'est faite à plusieurs niveaux (objectifs stratégiques, objectifs immédiats, actions et activités). Ce qui donne une grande cohérence à la stratégie d'ensemble de promotion de l'emploi. De plus, la transversalité de l'emploi et la dimension genre ont été prises en compte dans la PNE. Aussi, le document du Plan d'actions de la PNE détaille d'une part le cadre de mise en œuvre qui comprend le rôle et les fonctions des structures de mise en œuvre, la conduite opérationnelle du plan d'actions, la mobilisation des ressources. D'autre part, pour chaque objectif stratégique, le plan d'actions rappelle la stratégie de mise en œuvre, définit le cadre logique de mise en œuvre, ainsi qu'une matrice des indicateurs de suivi-évaluation. Par ailleurs, le dispositif institutionnel de mise en œuvre de la PNE est un atout de cette politique. En effet, il définit les rôles et responsabilités de chaque groupe d'acteurs dans la mise en œuvre et le suivi de la PNE. Le dispositif est composé du Conseil National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNEFP) qui est l'organe de concertation et d'orientation de la PNE, du comité technique permanent du CNEFP qui assure le pilotage de la PNE, d'une Unité de gestion opérationnelle de la PNE qui est chargée de

l'exécution, des Directions régionales en charge de l'emploi qui sont les structures de relai à l'échelon régional.

Comme le CSPEFP, la PNE comporte également quelques insuffisances notamment sur le plan opérationnel. En effet, le dispositif institutionnel de la PNE est pertinent dans sa forme, il faut noter qu'il est constitué d'organes qui n'existaient pas encore en 2008. La mise en place tardive des principaux organes n'a été achevée qu'en 2012. Cela n'a pas permis de favoriser et de suivre la mise en œuvre par les acteurs des secteurs économiques clés, des actions du plan d'actions opérationnel de la PNE qui relèvent de leurs compétences et responsabilités. De plus, la matrice des indicateurs de suivi-évaluation de la PNE n'est pas assez opérationnelle pour le suivi de la mise en œuvre du Plan d'actions. D'une part, la plupart des indicateurs proposés sont complexes, difficiles à calculer ou ne sont pas toujours disponibles. D'autre part, les indicateurs ne sont pas hiérarchisés selon le niveau du suivi-évaluation (indicateurs de produits, indicateurs d'effets, indicateurs d'impact). La complexité de la matrice d'indicateur a été résolue par la suite avec la définition en 2009 de 12 indicateurs clés de la PNE, au lieu de 68 indicateurs définis dans la matrice. Une autre faiblesse est que le Plan d'actions de la PNE n'a pas été structuré conformément à l'approche programme en vigueur au Burkina Faso depuis 2010. Ce qui rend moins visibles les contributions escomptées de la PNE aux objectifs nationaux de développement et ne facilite pas par conséquent la mobilisation des ressources publiques pour la mise en œuvre du Plan d'actions. En outre, les conflits de compétences et le manque de coordination entre les structures rattachées du ministère en charge de l'emploi (ANPE, les fonds et les programmes) et la Direction générale en charge de l'emploi a accentué les difficultés de gestion de la PNE. En ce qui concerne la formation technique et professionnelle, les orientations de la PNE en matière d'amélioration de l'employabilité sont cohérentes avec la PN-EFTP. Ces orientations visent à élever le niveau de connaissances et de compétences de la population active et, plus particulièrement des jeunes, pour favoriser leur insertion dans les emplois et les métiers porteurs afin de stimuler la croissance économique et de réduire la pauvreté. Ainsi, la PN-EFTP couvre toutes les voies de qualification permettant aux jeunes et adultes scolarisés, déscolarisés, non scolarisés, d'être compétitifs sur le marché du travail dans tous les secteurs d'activités socio-économiques. L'évolution d'une logique d'offre de formation à une logique de demande de formation est le nouveau choix stratégique majeur de la PN-EFTP. Le choix stratégique de la PN-EFTP vise à rompre avec la logique d'offre du système éducatif actuel qui entraîne souvent une inadéquation formation-emploi. Il faut désormais former selon les besoins réels et potentiels d'emplois de l'économie en renforçant le partenariat entre le système d'EFTP et le

monde économique. Cependant, des faiblesses ont aussi entravé la mise en œuvre de la PN-EFTP. Cette stratégie n'a pas pu être véritablement mise en œuvre au cours de la période 2008-2010 à cause des retards accusés dans l'élaboration et l'adoption des outils de son opérationnalisation. Son premier plan d'actions a été adopté en septembre 2010 pour la période 2011-2015. De plus, le Programme d'appui à la politique sectorielle de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (PAPS-EFTP), qui est le principal outil de mise en œuvre du plan d'actions, a été lancé en mai 2013. Une autre faiblesse de la PN-ETFP réside dans l'inexistence d'un mécanisme adéquat de financement du secteur de l'EFTP. Cela constitue une contrainte majeure pour l'atteinte des résultats de la PN-EFTP notamment pour la promotion d'une logique de demande de formation. C'est dans ce cadre que le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) appuyé par le PAPS-EFTP a en charge de subventionner les initiatives de formation professionnelle et d'apprentissage à hauteur de 75% et les équipements pédagogiques des centres de formation à hauteur de 25%. Mais, le champ d'action de ce fond ne couvre pas l'enseignement technique et professionnel (ETP) et ses moyens financiers sont limités avec une dotation budgétaire annuelle de moins de 500 millions. Par ailleurs, instituée comme la contribution du secteur privée au financement de l'EFTP, la Taxe patronale d'apprentissage (TPA) n'est pas reversée au dispositif de l'EFTP.

Toujours dans le cadre de la promotion de l'emploi décent, la PNT a été adoptée et a un lien avec la SCADD, le PNDES, la PNE et le Pacte mondial pour l'emploi. Elle propose des mesures visant à promouvoir un fonctionnement harmonieux du marché du travail et à étendre la protection sociale. Pour favoriser « la marche vers le travail décent » comme souhaité dans la PNE, la PNT vise à promouvoir un environnement juridique et institutionnel de travail favorable au travail décent, le dialogue social, la protection sociale, notamment la sécurité et la santé au travail et l'équité genre en milieu de travail. Cependant, la mise en œuvre de la PNT se heurte à des insuffisances institutionnelles, techniques et humaines d'une part dues aux retards constatés dans l'opérationnalisation de l'organe de concertation à savoir, le Conseil supérieur du travail. D'autre part, les capacités techniques et humaines de l'administration du travail en charge de la coordination de la mise en œuvre de la politique nationale de travail sont très réduites.

2.1.2. Conclusion partielle

Il est bien vrai que différentes stratégies macroéconomiques et sectorielles ont été élaborées et mises en œuvre au Burkina Faso en faveur de la promotion de l'emploi. Cependant, seules les

stratégies comme la SCADD et le PNDES ont considéré l'emploi comme un axe important et cela a entrainé l'élaboration et la mise en œuvre de plusieurs projets et programmes d'emploi et de formation qui ont contribué à créer des emplois au profit des demandeurs d'emplois entre 2011 et 2018. Par ailleurs, un nouveau référentiel plus transversal est élaboré pour adresser en même temps les problèmes de l'emploi, de la formation professionnelle et de la protection sociale intitulé : Politique sectorielle du travail, de l'emploi et de la protection sociale (PS/TEPS) qui a pour ambition de faire du Burkina Faso : « *une Nation solidaire et inclusive où l'ensemble des citoyens sans distinction aucune ont un accès égal et équitable à l'emploi productif, au travail décent et à la protection sociale leur permettant de participer pleinement à la vie politique, économique et sociale à l'horizon 2027* ». Son objectif global est de promouvoir l'emploi productif, le travail décent et la protection sociale au profit de l'ensemble des citoyens du Burkina Faso.

2.2. Projets et programmes d'emploi et formation

Les projets et programmes d'emploi et de formation sont des initiatives prises par le Gouvernement en vue de développer l'employabilité des jeunes et de créer des emplois directs et indirects. En effet, la création du Ministère de la jeunesse et de l'emploi (MJE) en 2006 a permis de mettre en œuvre des projets et programmes en lien avec la PNE qui peuvent être classés en plusieurs catégories : (i) les fonds nationaux de promotion de l'emploi, (ii) les programmes d'accroissement des revenus dans le secteur agropastoral, (iii) les programmes des travaux à Haute intensité de main-d'œuvre, (iv) les programmes d'accroissement de l'employabilité des jeunes et (v) les programmes visant à renforcer le dispositif d'intermédiation sur le marché de l'emploi. Cette section est consacrée à l'analyse de l'efficacité des différents projets et programmes de promotion de l'EFTP et de l'emploi.

2.2.1. Projets et programmes de promotion de l'ETFP

Les autorités burkinabè ont entrepris plusieurs initiatives visant le renforcement et la promotion de la formation technique et professionnelle pour entrainer l'impact de ce type d'enseignement sur l'amélioration de l'employabilité des jeunes. Au nombre de ces programmes, on peut citer :

1°) Le Programme de formation de 5000 jeunes par an à l'entreprenariat (PFE) a démarré en 2008 et a été exécuté par le Ministère en charge de l'emploi en collaboration avec le Fond d'Appui aux Initiatives des Jeunes (FAIJ). Il visait à promouvoir l'entreprenariat des jeunes en s'appuyant sur leurs initiatives créatrices d'emplois et sur leurs motivations à créer des micros,

petites et moyennes entreprises. En 2008, le programme a formé 3532 jeunes, 1481 plans d'affaires ont été élaborés par des jeunes formés. En 2009, un total de 4179 jeunes a été formé et 2088 plans d'affaires ont été élaborés. En 2010, le nombre de jeunes formés en entreprenariat a été de 5505, dépassant l'objectif de 5000 jeunes par an. Au total, 13 216 jeunes ont été formés en entreprenariat dans le cadre de ce programme entre 2008 et 2010, dont 32% de femmes.

2°) Le Programme de formation de 10 000 jeunes par an aux métiers (PFM) qui est mis en œuvre par l'ANPE a démarré en 2008 et visait à renforcer l'employabilité des jeunes filles et garçons de toutes les couches sociales du pays, à travers des actions de formation souples et adaptées. Il est exécuté dans les 13 régions du pays et a concerné une vingtaine de filières réparties dans les régions selon leurs potentialités économiques. Il s'agit notamment des filières de la mécanique, de la menuiserie, des TIC, des BTP, de la couture, de l'agroalimentaire, du textile, etc. De 2008 à 2010, le programme a permis de former un effectif de 31 227 jeunes à différents métiers, dont 28,6% de jeunes de sexe féminin. Respectivement 35% et 25% de ces jeunes ont été formés dans les filières de la mécanique (mécanique rurale, mécanique 2 roues et mécanique auto) et de la menuiserie (métallique, bois). Cependant, l'absence d'un mécanisme d'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés a constitué la faiblesse majeure du PFM.

Tableau 1: Résultats du programme de formation aux métiers entre 2008 et 2010

Désignation	2008	2009	2010	Total
Nombre de jeunes formés	8 270	11 910	11 047	31 227
Proportion de filles formées (%)	6,0	39,9	33,3	28,6
Contribution des centres partenaires (%)	66,4	64,7	77,9	69,8

Sources : Données ONEF et rapports d'activités de l'ANPE

3°) Le Programme d'appui à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés en fin de cycle (PA/ISJD) a été initié en 2006 par l'ANPE. Il vise à accroitre l'employabilité des diplômés sortants de l'enseignement supérieur à travers les placements en stage, la formation en technique de recherche d'emploi et la formation en entreprenariat. Le programme touche depuis 2009 six régions du pays. Pour le placement en stage, les jeunes diplômés ont la charge de prospecter et d'obtenir eux-mêmes leur poste de stage en vue de les familiariser aux rouages et contraintes du marché du travail. L'ANPE délivre aux jeunes candidats des attestations de prise en charge pour faciliter l'obtention des postes de stage. Chaque stagiaire bénéficie d'une allocation de 30 000 FCFA (SMIG) supportée par le programme pendant une durée de 3 mois. Au cours de la période 2006-2010, un total de 1938 jeunes diplômés ont été formés en entreprenariat dans le cadre du programme, 1885 jeunes ont été formés en technique de

recherche d'emploi, 3665 jeunes ont été placés en stage. Environ 31% des jeunes bénéficiaires du programme sont de sexe féminin. L'évaluation de l'impact du programme faite par l'ONEF en septembre 2009 a montré que 1,8% des bénéficiaires ont créé leurs propres entreprises, 21,5% ont trouvé un emploi dans le secteur non étatique, 56,9% sont au chômage ou en stage.

Tableau 2: Résultats du programme d'appui à l'insertion professionnelle des diplômés

Désignation	2006	2007	2008	2009	2010	Total
Formation en TRE	249	405	855	210	166	1885
Formation en entreprenariat	242	425	830	231	210	1938
Placements en stage	314	674	1 030	1 105	542	3 665

Source : Rapports ANPE et ONEF, 2007-2011

4°) Le Groupement d'Intérêt Public – Programme National de Volontariat au Burkina Faso (GIP-PNVB) a démarré depuis 2006 et vise à promouvoir le volontariat à travers la mise en œuvre du Programme national de volontariat en partenariat avec le PNUD et le Programme VNU. L'évolution de ce programme a permis sa transformation en un Groupement d'intérêt public. Le programme a permis d'accroître l'employabilité de plus d'un millier de jeunes, en leur offrant la possibilité d'acquérir une expérience dans le milieu professionnel entre 2008 et 2010. En effet, un total de 1913 jeunes a été placé en position de travail dans diverses structures pour une durée d'au moins 6 mois. En 2017, ce sont 1 178 volontaires nationaux qui ont été envoyés en mission contre 908 en 2016, soit une hausse de 29,7%. Parmi ces volontaires en mission, les femmes constituent plus de la moitié (55,9%). Cette prépondérance des femmes est maintenue depuis 2013. Les jeunes de moins de 35 ans constituent les 80,4% des volontaires nationaux en mission.

5°) Le Projet mille (1000) jeunes filles a été créé en juin 1994 dans le cadre des engagements nationaux et placé sous la tutelle du Ministère de l'action sociale et de la solidarité nationale. Ce projet concerne les jeunes filles de 14 à 18 ans sans distinction de niveau d'instruction. Il visait : (i) à assurer la promotion socio-économique de la jeune fille rurale ; (ii) à contribuer à l'accroissement de la production agricole ; (iii) à contribuer à réduire le chômage des jeunes filles. Les interventions du Projet consiste à former les jeunes filles dans les métiers du textile (couture, teinture, tissage), de l'agropastoral (élevage, maraichage), de la pâtisserie et de la restauration, à travers les centres de production et de formation pour jeunes filles (CPF/JF). A l'issue de la formation de deux ans, le projet fournit à chaque jeune fille formée un kit d'installation d'une valeur de 150 000 FCFA et un fonds de roulement de 120 000 FCFA. Soit un total de 270 000 FCFA par fille formée quelle que soit la filière. Au cours de la période

2001-2010, le Projet mille jeunes filles a formé et équipé 990 jeunes filles, sur un total de 1000 filles inscrites au départ ; soit un taux de succès de 99% pour la décennie.

6°) Le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) est un fonds national de financement créé en 2003 afin de contribuer à la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Il est chargé (i) de financer tout ou une partie des actions individuelles et collectives de formation rapide à finalité de l'emploi, (ii) d'appuyer les opérateurs de formation professionnelle par le financement du perfectionnement de leurs formateurs et de l'élaboration des stratégies novatrices et d'ingénieries pédagogiques appropriées, (iii) d'appuyer les instituts de formation à moderniser leurs équipements et de contribuer à l'identification des besoins en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Les interventions du FAFPA consistent à subventionner à hauteur de 75% maximum les actions de formation approuvées et à hauteur de 25% maximum les investissements d'équipements pédagogiques approuvés.

Tableau 3: Résultats des interventions du FAFPA entre 2005 et 2010

Désignation	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
Nombre de formés	453	1 011	2 495	2 895	3 084	2 005	11 943
Montant du financement	54,7	93,2	228,5	292,0	211,2	163,6	1 043,2
Satisfaction des demandes reçues (%)	25,0	30,8	27,3	32,4	19,5	12,7	24,4

Source : Annuaires statistiques de l'ONEF, 2006-2011

Les actions du FAFPA ont permis de former 11 943 personnes dont 52,8% de femmes. Environ 25% des bénéficiaires des interventions du FAFPA ont concernés la formation par apprentissage, 31% des artisans qui ont suivi des actions de perfectionnement, 43% sont des travailleurs d'entreprises ayant bénéficié de formation continue, 3% des formés sont des actifs du monde rural. L'analyse des actions du FAFPA montre qu'un effort important est déployé en faveur des femmes. Cependant, le financement de la formation du monde rural reste faible au regard de la proportion de la population active rurale et de l'importance du sous-emploi en milieu rural. Aussi, les capacités financières du FAFPA sont très limitées. Le FAFPA arrive à satisfaire que 24,4% des demandes de financement des actions de formation qui lui sont adressées à cause de la faiblesse de ces capacités financières. Au regard de l'importance de cette structure, il est évident que le reversement de la Taxe Patronale d'Apprentissage (TPA) dans le fonds de la formation professionnelle contribuera à élargir les actions du FAFPA. En 2008, sur un total de 7,5 milliards de FCFA de taxe versée par le secteur privé au titre de la TPA, le FAFPA a bénéficié seulement d'une subvention de 426 millions de FCFA du Budget national.

En conclusion, le récapitulatif des actions menées en faveur du développement de l'employabilité des jeunes se présente dans le tableau ci-dessous :

Tableau 4: bénéficiaires des programmes d'accroissement de l'employabilité des jeunes

Désignation	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
Formation en entreprenariat			242	425	4 362	4 410	5 715	**15 154**
Formation aux métiers	493	263	587	2 146	9 998	13 303	12 349	**39 139**
Formation en TRE			249	405	855	210	166	**1 885**
Placement en stage			314	674	1 030	1 105	542	**1 530**
Volontariat					38	925	950	**1 913**
Formation continue		190	424	846	1167	1691	703	**5 021**
Total	**493**	**453**	**1 816**	**4 496**	**16 420**	**20 539**	**20 425**	**64 642**

Source : Données des annuaires statistiques de l'ONEF

Au total, il est visible que les programmes visant à accroitre l'employabilité des jeunes ont permis de toucher un total d'au moins 64 642 jeunes au cours de la dernière décennie. On note que les actions d'accroissement de l'employabilité des jeunes se sont intensifiées sur la période 2008-2010.

7°) Le Projet BID/EMCO a été initié avec l'appui de la Banque Islamique de Développement (BID) en 2007. Il a permis de rénover le Centre d'évaluation et de formation professionnelle de Ouagadougou (CEFPO). Le CEFPO dispose désormais d'une capacité d'accueil de 300 places en salles de cours et de 200 postes de travail en ateliers. Avec l'organisation de la formation de type dual, le CEFPO a une capacité de formation de 960 apprenants par an dans dix filières de formation professionnelle. La formation initiale du CEFPO est ouverte aux détenteurs du BEPC, du CAP et du CQP. Après 2 à 3 ans de formation, les apprenants passent un examen pour l'obtention du Brevet de Qualification Professionnelle (BQP).

9°) Le Programme de Renforcement de la Formation Professionnelle (PRFP) a été financé principalement par la Coopération Taïwanaise. C'est l'un des plus importants programmes dans le sous-secteur de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels qu'a connu le Burkina Faso. Prévu pour être exécuté sur la période 2007-2013, pour un montant total de 37,3 milliards de FCFA, le PRFP visait à doter le pays des infrastructures de l'EFTP adaptées aux potentialités locales. Sur la période 2007 à 2012, le PRFP a réalisé des centres de formation dans les régions telles que :

- le « Centre de référence de Ziniaré », inauguré en octobre 2010 ;

- la construction de quatre lycées professionnels à Ouagadougou, Bobo Dioulasso, Koudougou et Ouahigouya ;
- la construction du centre de formation professionnelle à vocation industrielle de Bobo ;
- le renforcement de treize centres régionaux de formation professionnelle.

De plus, le PRFP a contribué au renforcement de la formation des formateurs techniques, par l'ouverture en 2009, des premières filières industrielles à l'université de Koudougou et à la mise en œuvre des projets « formation au certificat d'aptitude de l'enseignement technique (CAET) » et « certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (CAPET) ». Des ressources humaines formées en quantité et en qualité. Ce produit prend en compte le perfectionnement de plus de 250 formateurs et gestionnaires de l'ETFP et la formation de 304 enseignants techniques de niveau CAET et CAPET. Ce produit se compose de divers sous-produits constitués de plus de quatre-vingts études (dont 15 référentiels et 18 programmes de formation BTS), d'environ 70 ateliers et d'une assistance technique d'une vingtaine d'experts et associés. D'autres actions fortes sur la certification et l'école/entreprises ont été financées sur la période allant de 2013 à 2016 (PRFP phase 2).

10°) Le Programme d'appui à la politique sectorielle de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (PAPS-EFTP) visait à appuyer la mise en œuvre de la Politique nationale d'EFTP. Il couvrait la période 2012-2016 et bénéficie de l'appui technique et financier de l'Agence Française de Développement (AFD), de la Coopération autrichienne et de la Coopération Luxembourgeoise. Sur le plan de l'ingénierie de formation, le PAPS-EFTP visait à privilégier davantage l'approche par les compétences (APC) et la validation des acquis de l'expérience (VAE) par rapport à l'approche de la formation axée sur l'acquisition de « connaissances théoriques » qui est actuellement la plus dominante au Burkina Faso. En termes de résultats, le programme a permis d'élever le niveau de compétence de la population active et, plus particulièrement des jeunes, et favoriser leur insertion dans les emplois afin de stimuler la croissance économique et de réduire la pauvreté.

2.2.2. Fonds de promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat

Le dispositif de promotion de l'emploi au Burkina Faso comprend des structures de financement mises en place par le Gouvernement. Ces structures appelées « fonds nationaux », ont été créées pour faciliter l'accès des catégories de promoteurs les plus défavorisés aux crédits. Les « fonds nationaux » sont régis par la loi n°004-2005/AN du 24 mars 2005 portant

définition et réglementation des fonds nationaux de financement et le décret n°2005-557/PRES/PM/MFB du 27 octobre 2005 portant statut général des fonds nationaux de financement. Leur contribution dans la création d'emplois à travers le financement de microprojets et d'entreprises est visible même si des difficultés existent dans la mise en œuvre des activités. Pour faciliter et améliorer l'accessibilité aux financements au profit des promoteurs, le Ministère a mis en place pour les quatre fonds (FAPE, FAIJ, FASI et FAFPA), des guichets uniques dans les 12 chefs-lieux de régions autres que Ouagadougou. Ils constituent une source d'informations et d'orientation des promoteurs, des structures techniques d'assistance et de suivi des projets financés et, surtout, un instrument de simplification et d'accélération des procédures des fonds de promotion de l'emploi. Le financement des projets des promoteurs par les fonds nationaux (FAPE, FAIJ, FASI) a connu une évolution entre 2016 et 2017. En effet, en 2017, le montant global accordé aux promoteurs par ces fonds s'élève à 3,1 milliards de FCFA contre 2,3 milliards FCFA en 2016, soit une hausse de 31,2%.

Sur le plan régional, le Centre enregistre près de la moitié des financements accordés aux bénéficiaires, soit 49,0%. Les autres régions, quant à elles, enregistrent moins de 10%. Sur la période 2013-2017, le montant total des financements est passé de 1,9 milliards en 2013 à 3,1 milliards en 2017, soit un taux annuel moyen de 13,5%. Les financements octroyés aux promoteurs permettent la création et/ou consolidation des emplois. Le montant des financements sollicités s'élève à 7,1 milliards FCFA en 2017 contre 3,1 milliards FCFA du montant des financements accordés, soit un taux global de couverture des demandes de financement de 43,4%. Les tendances dans la répartition par région des financements accordés révèlent une forte couverture au profit de la région des Cascades (63,1%) et une couverture moyenne des régions de l'Est (54,3%), du Centre-Nord (53%) et de la Boucle du Mouhoun (51,0%). Quant aux autres régions, elles ont chacune un taux de couverture inférieur à 50%. Selon le sexe en 2017, le taux de couverture des demandes de financement est supérieur chez les femmes (51,4%.) que chez les hommes (40,4%). Les montants accordés par les fonds ont permis de financer 3 005 projets en 2016 contre 3 592 en 2017, soit une hausse de 19,5%. Sur les 3 592 promoteurs financés en 2017, la région du Centre enregistre 1 858, soit un taux de 51,7% contre des très faibles taux à l'ordre de 0,9%, 1,5%, 2,1% et 2,2% respectivement pour le Sud-ouest, le Centre-est, le Plateau central et le Sahel. Aussi, la proportion des hommes qui ont bénéficié de financement de leur projet en 2017 est de 61,3% contre 38,9% pour les femmes.

2.2.3. Fond d'appui aux activités rémunératrices des femmes

Le Fond d'Appui aux Activités Rémunératrices des Femmes (FAARF) a été créé en 1990 par l'Etat burkinabè afin de promouvoir l'accès des femmes au crédit en leur octroyant des prêts et/ou des garanties, en leur dispensant des formations qui permettent une meilleure gestion de leurs affaires. A travers la création du FAARF, l'Etat vise à provoquer une dynamique économique dans le monde féminin (notamment dans les milieux défavorisés) par l'émergence de petites unités de production. Le FAARF intervient dans tous les départements du Burkina Faso, plus précisément dans 3 316 villes et villages.

Au cours de la décennie 2008-2010, le FAARF a distribué 9 855,6 millions de FCFA, soit un montant annuel moyen de financement de 3 285,2 millions de FCFA. Le montant des financements annuels du FAARF s'est régulièrement accru depuis 2006 pour atteindre 3 400,5 millions de FCFA en 2010. Environ 35% de ces financements sont destinés à des projets agropastoraux et 27% à des micros et petites activités de transformation. Les projets de commerce et de prestation de services occupent 38% du montant de crédits. En somme, les interventions du FAARF ont permis de créer 205 011 emplois au cours de la période 2008-2010, soit en moyenne 68 337 emplois promus par an. Cependant, la majorité des emplois promus sont des auto-emplois de subsistance qui ne permettent pas aux femmes de s'inscrire dans une logique entrepreneuriale plus favorable à l'emploi décent. Cela est lié à la faiblesse des crédits octroyés et à la faiblesse des capacités entrepreneuriales des femmes ciblées.

2.2.4. Programmes agropastoraux

Le secteur agropastoral occupe environ 80% de la population active. Cependant, les revenus de travail restent assez bas à cause du faible niveau de productivité. Pour pallier à cette difficulté, la SCADD a fait sienne la cible 1B des OMD qui vise à « *Atteindre le plein emploi productif et un travail décent pour tous, y compris les femmes et les jeunes* ». Ainsi, la SCADD vise à accroitre significativement la productivité du travail et à éliminer le chômage urbain à l'horizon 2015. En termes de résultats chiffrés escomptés, il s'agit d'atteindre un accroissement du taux de productivité du travail de 10,6% en 2015, contre 3,8% en 2007 et un ratio « population urbaine employée / population active urbaine totale » de 100% en 2015, contre 86,2% en 2003. L'accent a été mis sur le secteur rural. Dans ce cadre, une revue des dépenses publiques agricoles centrées sur l'emploi a été réalisée en vue d'améliorer l'impact des projets/programmes du secteur agricole sur l'emploi. Ces programmes sont entre autres :

1°) Le Projet de la petite irrigation qui a débuté au cours de la campagne 2001-2002 et il visait à renforcer les bases de durabilité, de productivité et de rentabilité de l'agriculture irriguée afin de contribuer plus efficacement à réduire l'insécurité alimentaire et la pauvreté rurale. Du point de vue de l'emploi, le projet de la petite irrigation contribue à réduire le sous-emploi des actifs agricoles à travers la culture de saison sèche. Pour atteindre cet objectif, le projet aménage des périmètres de petite irrigation au profit des producteurs, leur permet d'acquérir des équipements agricoles à travers le microcrédit et appuie la réalisation des fosses fumières et la formation des producteurs.

Tableau 5: Interventions du projet de la petite irrigation entre 2001 et 2010

Période	Montant des crédits alloués	Bénéficiaires		Total
		Hommes	Femmes	
2001-2002	99,7	6 251	3 365	9 616
2002-2003	303,0	18 990	10 225	29 215
2003-2004	246,1	20 595	11 090	31 685
2004-2005	1278,9	68 491	36 879	105 370
2005-2006	1034,8	65 129	46 379	111 508
2006-2007	1245,4	77 215	56 989	134 204
2007-2008	927,8	62 412	37 571	99 983
2008-2009	807,3	53 614	33 379	86 993
2009-2010	812,5	54 702	32 854	87 556
Total	**6 755,5**	**427 399**	**268 731**	**696 130**

Source : Données des rapports d'activités du Projet de la petite irrigation, MAH

Au cours de sa phase pilote 2001-2005, le coût d'exécution du projet s'est situé à environ 6 milliards de FCFA dont 1,9 milliards FCFA de crédits alloués aux producteurs. Pour la deuxième phase (2006-2010), un montant de 127,5 milliards de FCFA a été mobilisé pour la mise en œuvre du projet dont 4,8 milliards de FCFA ont été alloués aux producteurs. Au total, au cours de la période 2001-2010, le projet a alloué environ 6,7 milliards de FCFA de microcrédits à 696 130 producteurs dont 38,6% de femmes. Le nombre d'emplois promus est estimé à plus de 800 000 dont 350 000 emplois au profit des femmes.

2°) Le Programme d'Appui aux Filières Agro-Sylvo-Pastorales (PAFASP) a démarré ses activités en 2007. Il avait pour objectif l'amélioration de la compétitivité des filières agro-sylvo-pastorales sur les marchés nationaux, sous régionaux et internationaux en vue de contribuer à la croissance agricole. Pour ce faire, il subventionne des micro-projets dans cinq filières de production (mangue, oignon, volaille traditionnelle, bétail-viande, maïs/sésame) au profit des organisations de producteurs, des organisations et associations professionnelles, ainsi que des groupes spécifiques (jeunes et femmes). Les résultats obtenus en trois années d'exécution sont

encourageants. En effet, entre 2007 et 2010, un total de 1758 micro-projets a été financé pour un total de 3,2 milliards de FCFA. Le nombre d'emplois promus par le PAFASP est estimé à 48 675 emplois.

3°) Le Programme d'Appui au Développement de l'Agriculture (PADAB II) a un coût global de 27 milliards de FCFA et couvrait la période 2006-2011. Son objectif était de réduire la pauvreté en milieu rural à travers l'augmentation et l'amélioration des revenus des producteurs et productrices dans trois régions (Est, Sud-ouest, Centre-Ouest)). Le PADAB II a permis d'appuyer les producteurs et productrices à travers le financement de microprojets, la formation et la mise en place de paysans relais. Entre 2007 et 2009, le programme a financé 1221 micro-projets pour un montant de 1,1 milliards de FCFA. L'ensemble des bénéficiaires des actions du PADAB II est estimé à environ 11 189 personnes dont 58,7% de femmes et 41,3% d'hommes. Ainsi, le PADAB II a permis de promouvoir environ 11 200 emplois ruraux.

4°) Le programme Dynamisation des Filières Agricoles du Burkina Faso (DYFAB) a couvert la période 2006-2012 avec un coût global de 4,2 milliards de FCFA. Il visait à réduire la pauvreté via le développement du potentiel productif national par la diversification de la base de production, l'amélioration de sa compétitivité et du bilan alimentaire. De 2006 à 2010, le programme a financé 510 projets pour un montant global de 750 millions de FCFA. Ce financement a bénéficié à 62 540 producteurs des filières lait, karité et banane, et a permis de promouvoir 64 780 emplois.

5°) Le Programme d'Investissement Communautaire en Fertilité Agricole (PICOFA) a couvert la période 2005-2012. Son objectif général était d'améliorer les conditions de vie et les capacités des populations rurales pauvres de la région de l'Est. Pour ce faire, il vise à (i) intensifier les systèmes traditionnels de culture et d'élevage pratiqués par les petits exploitants familiaux, (ii) parvenir à une gestion durable des ressources en eau, (iii) inverser la tendance actuelle à la destruction du capital naturel de production agricole et d'élevage (ressources agropastorales).Pour atteindre ces objectifs, le PICOFA octroie des crédits à des groupements de producteurs pour les activités de maraîchage, de l'élevage, du petit commerce, de la transformation, ainsi que pour le warrantage et pour l'achat d'intrants agricoles. Au cours de la période 2005-2010, le PICOFA a financé 67 groupements de producteurs dans la région de l'Est à un montant de 62,7 millions de FCFA. Ces activités de financement ont concerné 1008 bénéficiaires dont 84% de femmes et 16% d'hommes.

6°) Le Projet de Développement Rural Décentralisé et Participatif, Bazega-Kadiogo (PDRDP) a un coût de 19,6 milliards de FCFA et couvait la période 2002-2009 grâce à un financement FAD. Le projet visait à contribuer à la réduction de la pauvreté dans les provinces du Bazéga et du Kadiogo par (i) le renforcement de la sécurité alimentaire, (ii) l'amélioration de la gestion des ressources naturelles, (iii) l'accroissement des productions agro-sylvo-pastorales, (iv) l'accroissement des revenus des populations du Bazéga et du Kadiogo, (v) le renforcement des services sociaux de base. Au total, les interventions du projet ont bénéficié à 3000 producteurs dont 57,6% de femmes. Le nombre d'emplois promus est estimé à 4500 dont 2700 emplois promus en faveurs des femmes.

Tableau 6: Résultats des programmes d'accroissement des revenus agropastoraux

Désignation projets	Période couverte	Coût global (milliards de FCFA)	Montant du financement direct des bénéficiaires	Emplois promus 2001-2010
Projet petite irrigation	2001-2010	6,7	5,2	800 000
PAFASP	2007-2012	46	3,2	48675
PADAB II	2006-2011	27	0,3	11189
DYFAB	2006-2012	4,2	0,8	64780
PICOFA	2005-2012	17	0,06	1008
PDRPD	2002-2009	19,6	0,04	4500
Ensemble		**120,5**	**9,8**	**930 152**

Source : Données des rapports d'activités des programmes

Au cours de la période 2001-2010, le Burkina Faso a exécuté sept programmes visant à accroitre les revenus dans le secteur agricole. Le coût global de ces programmes est estimé à 120,5 milliards de FCFA. Cependant, le volet financement de microprojets reste assez marginal dans les programmes visant à accroitre les revenus agricoles. Il ne représente que 8,1% en moyenne du coût global de ces programmes, soit à peine 1 milliard de FCFA par an.

2.2.5. Projets et programmes d'investissement à HIMO

Depuis les années 1990, le Burkina Faso s'est engagé dans l'exécution de programmes des travaux à Haute intensité de main-d'œuvre en vue notamment de faire face au sous-emploi saisonnier des actifs ruraux. Une dizaine de programmes des travaux à haute intensité de main-d'œuvre ont été exécutés au Burkina Faso au cours des vingt dernières années. Mais, au cours de la période 2001-2010, quatre programmes HIMO ont été exécutés. Il s'agit (i) du Programme d'aménagement de pistes à Haute intensité de main-d'œuvre, (ii) de l'Agence Faso Baara, (iii) du Programme de pistes rurales à l'Est (PrEst) et (iv) du Fonds d'investissement pour les collectivités décentralisées (FICOD) (tableau 7).

Tableau 7: Résultats des programmes HIMO entre 2001 et 2010 au Burkina Faso

Programme HIMO	Période d'exécution concernée	Coût des travaux réalisés (milliards de FCFA)	Masse salariale (milliards de FCFA)	Ratio main d'œuvre (%)
Programme d'aménagement des pistes HIMO	2001-2005	3,4	1,3	38,2
Agence Faso BAARA	2001-2010	166,7	25,0	15,0
Programme de pistes rurales à l'Est (PrEst)	2002-2010	4,4	1,4	31,8
Fonds d'investissement des collectivités décentralisées (FICOD)	2005-2010	5,7	1,7	29,8
Ensemble	2001-2010	180,2	29,4	16,3

Source : Données des rapports d'activités des programmes

Le Programme d'aménagement de pistes à Haute intensité de main-d'œuvre a démarré en 2001 avec l'appui de la République fédérale d'Allemagne. Il a été exécuté sur la période 2001-2005 et avait comme activité principale le financement des projets HIMO à travers des entreprises locales. Sur sa période d'exécution (2001-2005), le programme a financé 160 projets pour un montant total de 3 257,5 millions de FCFA. Ces interventions ont permis de créer 76 440 emplois dont 440 emplois qualifiés et 76 000 emplois non qualifiés, ainsi que de distribuer une masse salariale de 1 250 millions de FCFA.

L'Agence Faso Baara a été créée en 1991 par l'Etat burkinabè avec l'appui de la Banque Mondiale, l'Agence Faso Baara a pour objectif d'exécuter des travaux HIMO en vue de la création d'emplois de courte durée au profit des populations locales à travers la construction des pistes, d'ouvrages hydrauliques et des infrastructures socio-économiques. Sur la période 1991-2010, les travaux HIMO réalisés par l'Agence s'élèvent à 226,6 milliards de FCFA et ont permis de créer 215 000 emplois dont 5300 emplois permanents (2,5%). La masse salariale distribuée s'élève à 34 milliards de FCFA, soit 15% des montants investis. Sur la période 2001-2010, Faso Baara a créé environ 117 500 emplois dont 3 500 emplois permanents et a distribué une masse salariale de 25 milliards de FCFA. Au plan qualitatif, les emplois créés par l'Agence Faso Baara sont à 97% des emplois temporaires dont la durée moyenne de travail correspond à 96 hommes/jour par emploi créé, soit environ 4 mois de travail en moyenne par emploi créé. Les emplois temporaires sont généralement rémunérés au SMIG.

Le Programme de pistes rurales à l'Est (PrEst) est un programme de désenclavement qui a été exécuté en trois phases sur la période 2002-2011 et dont les activités sont relatives à (i) l'aménagement et l'entretien durable des pistes rurales, (ii) l'apprentissage dans l'action des comités villageois de pistes et (iii) la formation des bureaux d'études techniques et des PME à l'approche HIMO, aux techniques de mise en œuvre, de gestion et d'entretien des pistes. Sur la période 2002-2010, le PrEst a créé 54 000 emplois en moyenne dont 20% de femmes. La masse salariale distribuée est estimée à 1,4 milliards de FCFA, soit 31% du coût des investissements réalisés.

Le Fonds d'Investissement pour les Collectivités Décentralisées (FICOD) a été créé en 2005. Il a été un instrument d'accompagnement du processus de décentralisation en vue d'améliorer la situation économique et sociale des populations à travers notamment le renforcement des infrastructures économiques et sociales dans les communes. Exécuté en 4 phases sur la période 2005-2010, le FICOD a réalisé des infrastructures dans plusieurs communes du pays d'un montant total de 5,7 milliards de FCFA. Il a distribué une masse salariale de 1,7 milliards de FCFA, soit 29,8% du coût de réalisation. Les emplois créés dans le cadre des projets HIMO du FICOD sont rémunérés au SMIG.

Au cours de la période 2001-2010, quatre programmes des techniques à haute intensité de main-d'œuvre ont été exécutés au Burkina Faso. Le montant global des investissements/travaux réalisés dans le cadre de l'exécution de ces programmes HIMO est estimé à 180,2 milliards de FCFA pour la décennie, soit une moyenne de 18,0 milliards de FCFA de travaux réalisés par la technique HIMO par an. La masse salariale distribuée au cours de la décennie grâce aux programmes HIMO est de 29,4 milliards de FCFA. Ainsi, au cours de la période 2001-2010, les programmes HIMO ont permis de verser en moyenne une masse salariale de 2,9 milliards de FCFA par an aux populations. La masse salariale moyenne ainsi versée par an correspond à environ 8100 emplois permanents rémunérés au salaire minimum au cours d'une année. Par ailleurs, une proportion importante (75% environ) des emplois non qualifiés créés dans le cadre des travaux HIMO bénéficient à des jeunes de 20 à 35 ans. Alors, les programmes HIMO ont significativement contribué à la promotion de l'emploi au cours des dix dernières années, notamment en faveur des jeunes non qualifiés.

Le Programme des Travaux Routiers à Haute Intensité de Main-d'œuvre (PTR-HIMO) a été mis en œuvre sous la tutelle du Ministère des infrastructures, du désenclavement et des

transports et a démarré en 2011 avec pour mission de développer toutes initiatives d'exécution des travaux routiers dans le but de créer l'emploi et accroître l'employabilité des jeunes et des femmes. Ce programme est intervenu dans le cadre du PSCE sur le volet HIMO et spécifiquement pour les petits travaux tels que l'entretien, curage des caniveaux et le nettoyage des cimetières. Ce volet est confié aux associations de jeunes qui ont une grande capacité de mobilisation de la main d'œuvre. Par contre sur le volet entretien routier, l'exécution des travaux est confiée aux PME à travers la signature des conventions. De 2011 à 2012, sur financement du PSCE, le PTR-HIMO a créé dans les communes urbaines 8 000 emplois sur 11 000 prévus pour une durée variant de trois à quatre mois et a versé un salaire mensuel de 37 000 FCFA par employé. De plus, 1 402 personnes ont été employées moyennant 45 000 FCFA par jour pendant environ 4 mois pour le volet entretien courant des routes.

Quant au Programme d'intervention prolongée de secours et de redressement (IPSR), il a été initié par le Programme Alimentaire Mondial (PAM) qui intervient dans six régions du Burkina Faso (Centre-Ouest, Centre-Nord, Centre-Est, le Nord, l'Est et le Sahel). Il comprend deux composantes : (i) la composante nutrition et (ii) la composante sécurité alimentaire, et c'est dans la mise en œuvre de la deuxième composante qu'est utilisée la méthode HIMO à travers les activités de conservation des sols et la construction, réhabilitation des pistes rurales. Les recrutements sur les chantiers s'opèrent avec l'appui des partenaires, notamment les projets et ONGs et se font sur la base de la vulnérabilité des familles de provenance des ouvriers. Un salaire journalier agricole fixé au taux de 1 200 FCFA est versé à chaque ouvrier ayant travaillé sur les chantiers HIMO. Démarrée en 2012 dans la région du Sahel pour 21 mois, la composante a recruté 128 000 participants en qualité d'ouvriers dont 42% de femmes/filles et a versé un montant de près de 14 milliards de francs CFA au titre des salaires.

2.2.6. Programme spécial de création d'emplois pour les jeunes et femmes

En février 2012, le Gouvernement a lancé le Programme spécial de création d'emplois pour les jeunes et les femmes (PSCE/JF). Prévu pour couvrir la période 2012-2014, le PSCE/JF est une réponse conjoncturelle à la situation d'emploi des jeunes et des femmes qui s'inscrit dans le cadre de la réalisation des objectifs 2 et 3 de la PNE relatif respectivement au renforcement de la création d'emploi et à l'amélioration de l'employabilité. L'objectif général du PSCE/JF est de « contribuer à réduire le chômage et le sous-emploi des jeunes et des femmes ». Il vise (i) à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes diplômés, (ii) à faciliter l'accès des jeunes déscolarisés

et non scolarisés à l'emploi, (iii) à renforcer les capacités productives des jeunes ruraux, (iv) à renforcer l'accès des femmes aux technologies de production, de transformation et de conservation, (v) à renforcer la création d'emplois par les PME et entreprises locales. Le PSCE/JF escomptait contribuer à faire baisser le taux de chômage de son niveau actuel de 2,4% à moins de 1% en 2014, en créant 64 200 emplois et en formant 45 100 jeunes diplômés et jeunes ruraux en moyenne par an. En termes de bilan on peut retenir qu'en un an de mise en œuvre, ce programme a permis de créer 58 771 emplois dont 27 493 emplois directs et 31 218 emplois indirects en 2012. Les emplois créés en 2013 se chiffrent à 12 987 emplois dont 4 391 emplois directs et 8 596 emplois indirects. De plus, pour améliorer leur employabilité, 18 607 jeunes ont bénéficié des stages d'initiation, à la vie professionnelle et du volontariat national. Les bénéficiaires des différentes formations sont estimés à 7 015 jeunes et femmes urbains et ruraux. Malgré ces acquis engrangés, la mise en œuvre du PSCE/JF 2012 a rencontré des difficultés relatives au démarrage tardif des activités du programme, à l'insuffisance de communication, au manque d'un dispositif adéquat de suivi des stagiaires sur le terrain. En conclusion, malgré les difficultés rencontrées, l'annuaire statistique du Ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle indique que les différents projets et programmes d'emplois et de formations ont permis d'engranger les résultats suivants :

- hausse de 40,2% des emplois consolidés par les fonds de financement en 2017 par rapport à 2016 ;
- hausse de 55% des emplois créés en 2017 par rapport à 2016 ;
- plus d'emplois créés et consolidés dans la région du Centre en 2017 ;
- 13 000 emplois créés à travers les Techniques HIMO en 2017.

2.2.7. Conclusion partielle

La leçon principale à tirer au niveau des projets et programmes est qu'il n'y a pas de système de suivi évaluation efficace pour mesurer les progrès et les insuffisances pendant la mise en œuvre. Pire, les indicateurs de performance ne sont pas définis dans certains documents de programme pendant la formulation. Ce qui rend difficile la production des données statistiques fiables relatives à l'emploi. La non-couverture de l'ensemble du territoire par ces projets et programmes ne permet pas de donner les mêmes chances à tous les jeunes du pays, ce qui entraine l'exode rural des jeunes vers les grandes villes. Les projets et programmes d'emploi mis en œuvre sont nombreux et ne s'exécutent pas dans une dynamique de synergie d'action entre les secteurs ministériels, avec le Ministère en charge de l'emploi comme un secteur transversal. De plus, il ressort que la part de financement des programmes d'emploi par les

bailleurs de fonds, notamment la Coopération multilatérale (Nations Unies, BAD, BOAD, FIDA, ACDI, Banque Mondiale, …) et la Coopération bilatérale (Chine, AFD, Lux-development, italienne, autrichienne, danoise, …) est très importante par rapport à celle du Gouvernement. Il va falloir changer de modèle de financement car les procédures de financement des activités des partenaires bilatéraux et multilatéraux sont souvent longues et ne permettent pas une meilleure absorption des fonds.

Les projets et programmes visant à développer l'entrepreneuriat par les microcrédits ont un poids relativement faible si l'on tient compte des besoins des jeunes en matière de financement. Il convient de souligner que la contribution des structures de financement (fonds nationaux) à la promotion de l'emploi reste faible à cause des difficultés institutionnelles et techniques liées d'une part aux problèmes de garanties exigées aux promoteurs, l'insuffisance de l'appui conseil au profit des promoteurs et la faible performance du dispositif de suivi évaluation des impacts des financements en termes de création et de consolidation d'emplois constitue un handicap sérieux pour la pérennisation des micro-projets.

Les programmes de formation pour développer l'entrepreneuriat contribuent à développer l'employabilité des jeunes et devraient tenir compte des besoins réels du marché de travail. Ils sont souvent inefficaces car les formations reçues par les jeunes ne correspondent pas forcement aux compétences demandées par le secteur privé. C'est pourquoi, les différents acteurs (Etat, employeurs, syndicats, école de formation) devraient travailler en synergie pour faire des formations utiles basées sur le développement des compétences.

Les programmes de renforcement des compétences pour favoriser l'accès au travail ont un poids relativement important dans le dispositif de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. Le programme d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en fin de cycle des universités et écoles supérieures est un exemple de partenariat réussi entre l'Etat et les employeurs. Mais ce programme rencontre des difficultés liées à l'absence d'un cadre institutionnel formalisé (structures et organes de pilotage et de gestion du programme) et d'un dispositif de suivi évaluation efficace et fonctionnel. De même, les difficultés d'obtention des stages amènent souvent les jeunes à accepter des stages au rabais, qui ne sont pas en adéquation avec leur formation. De plus, la faible capacité des entreprises constitue un frein à l'embauche des jeunes à l'issue du stage malgré la bonne volonté de certaines d'entre elles. Ces programmes

sont un véritable outil d'insertion professionnelle. C'est pourquoi, le Gouvernement devrait accorder des facilités aux entreprises partenaires pour garder les jeunes à l'issue de leur stage.

Les programmes d'emploi par la réalisation des infrastructures à travers l'approche HIMO ont un poids important dans la promotion de l'emploi. Ils contribuent à créer des emplois temporaires en masse. Ils ont permis de construire dans plusieurs provinces des banques de céréales, des puits alimentaires, des pharmacies villageoises, des diguettes antiérosives, des pistes rurales, des centres de santé et de promotion sociale et des écoles. Leur contribution dans la lutte contre la pauvreté est réelle car ils permettent de partager une masse importante de salaire à la main d'œuvre qualifiée et non qualifiée.

Les programmes visant à augmenter les revenus agricoles ont un poids important dans la promotion de l'emploi. Ces projets et programmes mis en œuvre dans le secteur agro-sylvo-pastoral sont de véritables opportunités de création d'emplois car le bassin d'emploi rural regroupe 84,9% des actifs occupés dont 82,6% des hommes et 87,3% des femmes occupés. Cependant, les contraintes dans ce secteur sont nombreuses et contribuent à freiner le développement des filières Agro-sylvo-pastorales. Les contraintes de production, de transformation, de conditionnement, de stockage, de transport et d'écoulement des produits, sont des difficultés majeures auxquelles les producteurs font face.

2.3. Quels sont les impacts des politiques économiques et sectorielles sur l'insertion professionnelle ?

Au Burkina Faso, la vision des politiques macroéconomiques est d'entrainer et de soutenir la croissance économique, qui appuie la promotion de l'emploi et la réduction du chômage des jeunes. Cependant, les résultats obtenus par la SCADD et le PNDES n'ont pas permis de réduire significativement le chômage et le sous-emploi des jeunes. En effet, l'analyse des résultats obtenus par la SCADD concernant la demande extérieure a permis de constater la progression des exportations à 8,3% en moyenne annuelle entre 2000 et 2004. Le taux de progression des exportations a atteint 10,8% en 2009 contre 7,8% en 2000. Cela traduit une légère amélioration du degré d'ouverture de l'économie dont la faiblesse tient non seulement à la faible diversification de la gamme des produits exportables, mais aussi au poids de l'économie informelle. L'analyse de la demande intérieure (consommation et investissement) permet aussi de voir les progrès réalisés par l'économie nationale entre 2000 et 2005. Ces progrès ont été

dus aux réformes entreprises en matière d'amélioration du climat des affaires dans le cadre de « Doing Business », ce qui a permis de créer les conditions favorables pour attirer les investisseurs. Ainsi, le taux d'investissement global s'est situé en moyenne à 24,6% du PIB, tiré par l'investissement privé qui a progressé de 12,7% en moyenne annuelle. Cette croissance a été essentiellement due au secteur secondaire à travers les investissements dans les secteurs des télécommunications et des mines. Les investissements dans le secteur public, orientés vers la réalisation des infrastructures socioéconomiques et le soutien à la production ont aussi permis de booster la croissance. La contribution de la consommation à la croissance a été de 3,3% du PIB du fait essentiellement, de la consommation publique qui a progressé de 6,7% en moyenne annuelle. Par contre, la consommation privée a connu une faible progression de 2,8% à cause de la faiblesse du pouvoir d'achat des ménages rongé par les effets des crises alimentaire et financière. Depuis l'adoption du code minier en 2003 (Loi n°031-2003/AN du 8 mai 2003), et sa révision en 2015, plus favorable à l'investissement privé ; le pays a connu un boom minier sans précédent particulièrement dans le domaine de l'exploitation aurifère. Et l'or est devenu le premier produit d'exportation du pays, surclassant du coup le coton. Le secteur secondaire est désormais porté par l'industrie minière qui est plus capitalistique. Les mines sont devenues une source de création d'emplois pour de nombreux jeunes au niveau locale. En 2010, l'or a contribué pour 440 milliards de FCA aux recettes d'exportation du pays, soit 62,77% et a contribué à 7,7% au PIB confirmant ainsi sa position de premier produit d'exportation depuis 2009. La situation de l'emploi au 31 décembre 2011 dans le secteur minier a été de 5194 emplois dont 3 888 emplois pour les nationaux soit 75% des emplois crées. De plus, les emplois non qualifiés sont importants et reviennent aux offreurs de travail locaux.

Par ailleurs, les deux secteurs clés de l'économie burkinabè qui ont été significativement touchés par la mise en œuvre du PNDES entre 2016 et 2020 restent l'agriculture et le secteur minier qui sont aujourd'hui les moteurs de l'économie. Même si cette politique a été confronté doublement par l'insécurité et la pandémie de la covid 19, elle a eu un impact sur ces deux secteurs porteurs de l'économie, permettant de résorber un tant soit peu le chômage. Ainsi, les effets du PNDES sont visibles dans la réalisation des cinq objectifs stratégiques de l'axe 3 à savoir : (i) *développer durablement un secteur agro-sylvo-pastoral, faunique et halieutique productif et résilient, davantage orienté vers le marché et basé sur les principes de développement durable ; (ii) développer un secteur industriel et artisanal compétitif, à forte valeur ajoutée et créateur d'emplois décents ; (iii) promouvoir le commerce et l'expansion des industries de services à forte valeur ajoutée et créatrices d'emplois décents ; (iv) développer*

des infrastructures de qualité et résilientes, pour favoriser la transformation structurelle de l'économie ; (v) inverser la tendance de la dégradation de l'environnement et l'assurance durable de la gestion des ressources naturelles et environnementales (PNDES, 2020).

D'un part, dans le domaine de la production végétale, les investissements sur les aménagements hydro-agricoles et la mise à disposition des intrants aux producteurs ont permis de booster la production agricole à plus 5 millions de tonnes en 2020-2021. Des avancées notables ont été enregistrées en 2020, sur le développement du secteur Agro-sylvo-pastoral, halieutique et faunique (ASPHF) avec l'aménagement de bas-fonds au profit des producteurs (passe de 4039,10 hectares en 2019 à 4511,7 hectares en 2020), les réalisations conséquentes de petits ouvrages de mobilisation de l'eau (passe de 355 en 2019 à 425 en 2020), la mise à disposition des équipements et des semences améliorées au profit des producteurs (passe de 5615 tonnes en 2019 à 9448 tonnes en 2020). D'autres investissements réalisés dans les transports, les infrastructures routières et la sécurisation des titres de transport ont permis de construire plusieurs pistes rurales, de faire des voiries urbaines et de bitumage de nouvelles routes dans le but d'améliorer l'approvisionnement de notre pays. En outre, les résultats obtenus dans la production animale et halieutique sont encourageants :

- Le nombre de parcs de vaccination construits passe de 67 en 2019 à 438 en 2020 ;
- La quantité de sous-produits agro-industriels (SPAI) subventionnés mis à la disposition des producteurs s'est accrue de 9474 tonnes en 2019 à 128521 tonnes en 2020 ;
- La quantité de semences fourragères subventionnées mises à la disposition des producteurs est passée de 179,54 tonnes en 2019 à 138 947 tonnes en 2020 ;
- Le nombre de vaches gestantes après insémination a aussi évolué, passant de 1150 en 2019 à 3243 en 2020 ;
- Le nombre de producteurs formés aux techniques d'entretien et de gestion de troupeau est passé de 17 en 2019 à 524 en 2020 ;
- Le nombre de kits de production et de récolte de miel mis à la disposition des producteurs est passé de 135 en 2019 à 395 en 2020 ;
- Le nombre d'équipements subventionnés (broyeurs polyvalents, motoculteurs et charrettes) mis à la disposition des producteurs a progressé, passant de 1534 en 2019 à 7124 en 2020 ;
- Le nombre de producteurs formés aux filières animales passe de 10893 en 2019 à 93341 en 2020.

En ce qui concerne la production et de l'exploitation durable des forêts et de la faune, les résultats sont aussi à la hauteur des attentes, même si le problème sécuritaire n'a pas permis de rendre effective la chasse. Cependant, le nombre de jardins nutritifs mis en place a augmenté, passant de 146 en 2019 à 8508 en 2020. Plusieurs acteurs ont été sensibilisés aux techniques améliorées de cueillette, de stockage, de conservation, de conditionnement et de transformation des produits forestiers non ligneux (PFNL). C'est ce qui fait passer le nombre de personnes formées aux filières PFNL de 3928 en 2019 à 9760 en 2020. Et le nombre total d'Organisation professionnelle (OP) appuyés par niveau de structuration passe de 512 en 2019 à 1302 en 2020. Toutefois, la mise en œuvre du PNDES a aussi permis d'améliorer l'accès des producteurs aux marchés des produits ASPHF en vue d'augmenter le taux de commercialisation des produits agricoles et le taux d'approvisionnement de l'agro-industrie. Ainsi, les journées promotionnelles et/ou manifestations commerciales organisées se sont multipliées pour améliorer l'accès des producteurs aux marchés des produits ASPHF (passant de 12 journées en 2019 à 106 en 2020). Des infrastructures de stockage et de conservation ont été construites passant le nombre de 45 en 2019 à 191 en 2020. Cela a permis la formation des acteurs aux normes de bonnes pratiques de transformation et de commercialisation (le nombre de personnes formé passe de 376 en 2019 à 1003 en 2020). De plus, le PNDES a aussi œuvré pour augmenter le nombre d'équipements de transformation au profit des acteurs à prix subventionnés. Par la suite, le nombre d'unités de transformation des produits agricoles s'est accru. Par ailleurs, la contribution des collectivités territoriales à l'amélioration de la productivité du secteur ASPHF en 2020 s'est traduite par la réalisation d'investissements d'un montant total de 1124484102 FCFA contre une prévision annuelle de 2336281438 FCFA, ce qui représente à peu près 50%.

D'autre part, la mise en œuvre du PNDES a engendré un essor du secteur minier, dont l'impact sur le reste de l'économie est évident depuis 2009. En effet, la contribution des industries extractives devient de plus en plus importante, avec un poids estimé à 24,6% en 2011, contre une part estimée à peu près de 6% avant 2009 (MEF-DGEP 2012 ; BAD-BM 2011). L'or est aujourd'hui le principal produit d'exportation devant les produits agricoles (son exploitation représente près de 43% des exportations du pays en valeur). A la faveur du PNDES, le Gouvernement a entrepris des reformes (la révision du code minier en 2015 et du code des investissements en 2019) et cela a favorisé un accroissement important des investissements privés directs étrangers dans le secteur minier qui sont passés de 1388,175 milliards de FCFA en 2016 à 1461,819 milliards de FCFA en 2017. Actuellement, il y a deux types d'exploitation de l'or au Burkina Faso : une exploitation industrielle qui est encadrée et a permis de créer 9000

emplois directs et 27000 emplois indirects et fait vivre près de 300000 personnes. Une exploitation artisanale « à risque » très développée dans certaines régions du pays (Boucle du Mouhoun, Sud-Ouest, Cascades, Centre-Est, Sahel...), qui emploie plus d'un million de personnes, avec plus de 500 000 habitants des zones riveraines des sites d'orpaillage qui bénéficient indirectement des retombées de l'activité. En ce qui concerne l'emploi et les compétences professionnelles, à la fin de l'année 2019, le nombre total des employés des sociétés minières au Burkina Faso, toutes catégories confondues, était de 15342, dont 13874 travailleurs nationaux représentant 90,43% de l'effectif total. Les cadres supérieurs et cadres moyens burkinabè représenteraient environ 27,13%. L'exploitation des substances de carrières procure environ 8900 emplois, principalement occupés par des nationaux. Quant à l'exploitation artisanale de l'or, elle emploie environ 1,3 millions d'orpailleurs (Bohbot, 2017).

Tableau 8: Performances du secteur minier entre 2016 et 2019

Désignation	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Contribution au PIB	8,3%	11,4%	10,6%	12,2%
Nombre de mines en exploitation	10,0	12,0	13,0	16,0
Production industrielle d'or (en tonnes)	38,3	46,4	52,4	50,3
Production de zinc (en milliers de tonnes)	155,7	164,3	183,4	190,8
Recettes d'exportation (en milliards FCFA)	1974,0	1181,0	1294,0	1420,0
En % des recettes d'exportation totales	0,7	0,7	0,7	0,7
Recettes au budget de l'État (en milliards FCFA)	190,0	226,0	252,0	276,0
Taux de croissance des recettes directes	12,8%	19,0%	11,5%	9,4%
En % des recettes totales	15,4%	16,4%	15,4%	14,0%
Investissements initiaux réalisés (en milliards FCFA)	197,3	187,7	131,6	83,4

Source : Ministère des Mines et des Carrières, 2019

De plus, les différentes politiques comme la SCAAD et le PNDES ont permis de créer plusieurs initiatives sur le plan opérationnel dans le cadre des « *Politiques et stratégies de développement et de protection de l'environnement* ». Ainsi, le pays a élaboré et mis en œuvre la Stratégie nationale d'économie verte 2016-2020 qui a permis de développer les initiatives sur l'emplois verts dans le domaine de l'énergie solaire et de la production de l'énergie domestique (Par exemple, le programme de biodigesteur qui associe la fertilisation de sol et la production de l'énergie et l'assainissement).

1°) Le cas de l'entreprise Lagazel dans la production de lampes photovoltaïques est une innovation dans la fabrication locale de lampes solaires au Burkina Faso depuis octobre 2016. Cette entreprise est installée à Dédougou et a une capacité de production actuelle de 300 lampes par jour. Actuellement, sa production a augmenté et avoisine 500 milles de lampes solaires. L'entreprise produit et vend les lampes Kalo (LK1500 et de la LK3000), dotées chacune d'une batterie amovible. Le prix de vente des lampes varie entre 13 000 et 22 000 FCFA, soit (20 et

33 euros). Les lampes sont écologiques et durables. L'entreprise comptait à sa création une vingtaine d'employés au fil du temps.

2°) L'entreprise Nafa Naana participe à la création d'emplois verts et décents au Burkina Faso à travers la fabrication des foyers et permet aux fournisseurs ainsi qu'aux distributeurs locaux d'augmenter leurs revenus. Ses produits sont économes en combustible et diminuent la pression exercée sur les ressources naturelles, contribuant ainsi à la préservation de l'environnement. Elle a commercialisé plus de 21116 foyers améliorés et 15175 réchauds à gaz en 2010 et plus de 9 609 produits solaires en 2012. Cela a permis d'éviter l'émission de 148729 tonnes de gaz carbonique (CO2) et d'économiser 83301 tonnes de bois. Au total, les ménages qui utilisent ces produits ont économisé 8051950 € sur les dépenses énergétiques.

3°) l'entreprise Mitibkieta intervient dans le recyclage des sachets plastiques et contribue à créer des emplois directs. Elle a démarré avec une dizaine d'employés et aujourd'hui a plus d'une centaine. Ces emplois ne nécessitent pas de qualifications diplômantes préalables, mais exige un apprentissage continu qui permet d'accroitre le savoir-faire des travailleurs. Il existe d'autres emplois indirects engendrés par ce recyclage tels que agents commerciaux (vente des produits fabriqués) et des femmes collectrices de sachets usagés. Ce travail mobilise un nombre important des femmes collectrices, ce qui rend l'offre de sachets abondante et peu coûteuse.

4°) Une autre initiative salutaire dans le domaine de l'agriculture est le Programme national de biodigesteurs du Burkina Faso (PNB-BF) est une structure étatique qui, depuis 2010, assure la promotion du biodigesteur, dispositif qui permet la production de biogaz. Le programme assure la formation des professionnels du secteur et la coordination des activités, et il fait la promotion d'un tel outil pour ses avantages multiples, aussi bien pour la protection de l'environnement que sur le plan économique. En termes de résultats, le programme a permis de construire à nos jours 8500 biodigesteurs pour accompagner les ménages dans la production de biogaz à usage domestique (éclairage et cuisine) à partir d'excréments de bétail. Les emplois indirects crées par cette initiative sont nombreux car sa réalisation nécessite des professionnels de la filière maçonnerie. Les conditions à remplir par un ménage pour bénéficier du biodigesteur sont entre autres : la disponibilité d'animaux, l'existence d'une alimentation en eau à proximité, l'espace nécessaire à la mise en place du dispositif, et d'une contribution financière qui varie selon la capacité choisie du biodigesteur.

5°) De plus, grâce au PNDES, d'autres initiatives visant à développer l'employabilité des jeunes ont permis de résorber un tant soit peu le chômage à travers les fonds nationaux (FASI, FAPE, FAIJ, FAARF, etc.) et le Fond burkinabè de développement économique et social (FBDES) qui, grâce au « programme Burkina Startups », identifie les opportunités d'investissements,

c'est-à-dire des « startups » présentant de belles perspectives de croissance et à la recherche de fonds. Ainsi, le FBDES investie lors d'une des premières levées de fonds et les accompagne dans leur croissance. La phase d'incubation permet de soutenir le projet et de façonner son porteur afin de devenir un « bon entrepreneur ». Ce programme a permis surtout aux diplômés de s'insérer professionnellement dans leurs milieux de vie en créant plus de 2075 emplois directs. Ces projets ont également créé de la richesse et des revenus pour les porteurs. Chaque startup a permis de créer au moins trois emplois directs.

6°) En outre, une autre initiative similaire est celle de la fondation « Afrik Éveil », qui est une organisation privée burkinabè à but non lucratif, dont le siège est à Ouagadougou. C'est une initiative d'une vingtaine de professionnels expérimentés vivant au Burkina Faso et à l'étranger (Ghana, Canada, Côte d'Ivoire, États-Unis, France, Suisse et Taïwan) pour la promotion de l'entreprenariat comme solution au chômage en Afrique. Elle travaille dans l'incubation et la maturation des entreprises durables, ainsi que dans l'entreprenariat et le conseil des organisations. Sa mission est d'accompagner les jeunes dans le développement de leurs compétences entrepreneuriales et managériales à travers des formations pratiques, du mentorat, du coaching et du réseautage. Depuis 2016, Afrik Éveil est le principal partenaire local de SEED[4] dans la mise en œuvre du projet Switch Africa Green (SAG-SEED) au Burkina Faso et au Ghana. En 2017, Afrik Éveil a animé deux ateliers au profit 57 entrepreneurs d'une part dans le domaine de « *la transformation des produits agricoles et la manufacture de produits écologiques de soin et d'hygiène »* et de « *la revalorisation du plastique et de la transformation des déchets en ressources pour l'industrie* ».

En somme, les politiques publiques mises en œuvre au Burkina depuis la SCAAD et le PNDES ont produit des résultats mitigés sur le plan de la promotion de l'emploi et de la lutte contre le chômage. Cependant, il y a des acquis que nous devons consolider au niveau :

- des programmes visant à règlementer le marché du travail (révision participative et tripartite de code de travail) ;
- des programmes sur l'amélioration du climat des affaires (révision du code des investissements) ;
- des programmes d'insertion « emplois jeunes », qui sont PAMT ;
- des programmes « fonds nationaux » ;
- des programmes « Burkina startup » ;

[4] SEED est une initiative mondiale dédiée à la promotion de l'entreprenariat vert et inclusif (ou entreprenariat éco-inclusif), pour une économie verte et un développement durable.

- des programmes relatifs à l'intermédiation sur le marché du travail (PAMT au profit des groupes spécifiques) ;
- des programmes visant à appuyer les acteurs du secteur informel pour la formalisation de leurs entreprises.

Ainsi, en adoptant une bonne gouvernance dans la gestion de l'administration publique et privée, il est impératif que les difficultés rencontrées dans la mise œuvre des politiques publiques seront aplanies et le pays transformera son économie vers l'émergence et la prospérité.

2.4. Règlementation et fonctionnement du marché du travail

Plusieurs acteurs interviennent sur le marché du travail burkinabè en contribuant à son fonctionnement. Il s'agit de :

- l'État qui joue son rôle de régulateur et d'incitateur. Il réglemente les conditions de travail, veille à la bonne application de la réglementation du marché du travail et influence le processus de fixation des salaires. Il intervient aussi dans la résolution de conflits entre travailleurs et employeurs ;
- les structures de formation qui développent le capital humain ;
- les structures d'appui à la promotion de l'emploi (SPE et structures privées) ;
- les organisations d'employeurs et des travailleurs (syndicat) ;
- les structures de financement (Banques, fonds nationaux, FBDES…).

Ainsi, pour améliorer son fonctionnement, le marché du travail a connu plusieurs réformes qui ont produits des résultats satisfaisants. Cependant, quelques faiblesses entravent sa mise en œuvre.

2.4.1. Réformes entreprises pour améliorer le fonctionnement du marché du travail

La loi qui règlemente la fonction publique est la Réforme globale de l'administration publique (RGAP). Elle a été adoptée par la loi n° 13/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique. Son décret de promulgation n° 98-205/PRES a été pris le 29 mai 1998. Ainsi, le Ministère en charge du travail élabore les politiques et les normes régissant le travail (politique du travail, code de travail, textes juridiques sur le travail, etc.). Il veuille au respect de la protection sociale des travailleurs par les employeurs (assurance vieillesse, liberté d'association, santé au travail, accident de travail, etc.). Au Burkina Faso, jusqu'à la date du 13 mai 2008, le marché du travail était réglementé

principalement par la loi n°033-2004/AN du 14 septembre 2004 portant code du travail au Burkina Faso, qui réglait les relations professionnelles entre travailleurs et employeurs autres que ceux de la fonction publique et des corps spécifiques. Une nouvelle loi portant code du travail au Burkina Faso a été adoptée le 13 mai 2008 mettant un terme à l'application du code de 2004. Ce nouveau code du travail de 2008 comporte des dispositions qui sont de nature à favoriser la formation professionnelle et l'emploi des jeunes qui sont entre autres :

- *(i) l'existence de contrats à l'essai, de stage et d'apprentissage qui permet aux jeunes de bénéficier d'une expérience professionnelle dans un cadre réglementaire bien défini ;*
- *(ii) l'abrogation de l'obligation faite à l'employeur de recourir à l'ancienneté et aux charges familiales comme critères de licenciement pour motif économique qui évite désormais que les jeunes soient les premières victimes des licenciements pour motif économique ;*
- *(iii) du plafonnement du montant des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif qui a pour conséquence de réduire les incertitudes liées au coût du facteur travail et de rendre le marché du travail plus attrayant pour les investisseurs* (Ouedraogo, Lassané; Zerbo, Adama, 2010).

En effet, la loi n°033-2004/AN du 14 septembre 2004 portant code du travail au Burkina Faso stipulait à son article 2 qu'est considérée comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne, physique ou morale, publique ou privée. Le code du travail de mai 2008 interdit également toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession. Ainsi, dans ce code, la détermination de la qualité du travailleur ne dépend ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé. Ces dispositions concernent aussi bien les travailleurs du secteur formel, que ceux des secteurs non structurés et agricoles qui pourtant échappent à la réglementation. Par ailleurs, tout comme le code du travail de décembre 1992, le code du travail de 2004 (CT-2004) fixe l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail à 15 ans (article 147), tandis que le code du travail de 2008 (CT-2008) l'a fixé à 16 ans (article 152). Le travail forcé ou obligatoire (article. 5 des deux codes) et les pires formes de travail des enfants (article 148 du CT-2004, article 153 du CT-2008) sont interdits.

Dans le cadre des relations professionnelles, le code du travail burkinabè prévoit quatre principaux types de contrats de travail présentés ci-après. Les contrats de travail sont passés librement, constatés par écrit ou être de nature verbale (article. 38 du CT-2004, art.29 du CT-2008). Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement (art. 39 du CT-2004, art. 30 du CT-2008).

Le contrat de travail à l'essai est constaté obligatoirement par écrit (article 51 du CT-2004, article. 41 du CT-2008), le contrat à l'essai a une durée maximale de huit jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée, d'un mois pour les employés autres que les agents de maîtrises et les cadres, trois mois pour les agents de maîtrises et les cadres. Il ne peut être renouvelé qu'une fois et pour la même durée (article 52 du CT-2004, article 42 du CT-2008). Sauf dispositions particulières prévues expressément au contrat, l'engagement à l'essai peut cesser à tout moment, sans préavis ni indemnités par la volonté de l'une des parties (article 54 et 55 du CT-2004, article 44 et 45 du CT-2008). L'existence du contrat à l'essai pallie en partie les problèmes d'asymétries d'information à l'embauche entre employeurs et employés, en donnant la possibilité à chacune des deux parties de rompre le contrat au cas où celui-ci ne lui donne pas satisfaction. Ainsi, ce type de contrat devrait favoriser l'insertion des jeunes sans expérience professionnelle. Le contrat de travail à temps partiel est de durée d'exécution inférieure à la durée hebdomadaire légale. Il est rémunéré au prorata du temps de travail effectivement accompli (article 56 du CT-2004, article 47 du CT-2008). Il peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est d'une durée maximale de deux ans pour les nationaux et de trois ans pour les non nationaux (article 62 du CT-2004, article 54 du CT-2008). Suivant les dispositions du code du travail de 2004, le CDD ne pouvait être conclu avec la même entreprise plus de deux fois ni renouvelé plus d'une fois (article 60 du CT-2004). Cette limitation du nombre de renouvellement a été levée par le nouveau code du travail qui stipule en son article 52 que le CDD est renouvelable sans limitation sauf en cas d'abus laissé à l'appréciation de la juridiction compétente. Il ne peut être mis fin avant terme à un CDD qu'en cas d'accord des parties, de force majeure ou de faute lourde constatées par écrit (article 67 du CT-2004, art. 60 du CT-2008). L'arrivée à terme du CDD conserve au profit du travailleur le bénéfice d'une indemnité de fin de contrat calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement, laquelle, suivant les dispositions de la convention collective en vigueur, équivaut à 25% du salaire mensuel. La limitation du nombre de renouvellements du contrat de travail à durée déterminée par les précédents codes du travail avait fait l'objet de récriminations par les employeurs qui souhaitaient en conclure autant de

fois qu'ils le désiraient. Les employeurs ont soutenu que cela leur permettrait d'ajuster, en cas de besoin et à moindre coût, la main-d'œuvre employée par rapport au niveau de l'activité. Autrement dit, le renouvellement sans limitation du CDD serait source d'une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre dans l'entreprise. L'argument en faveur d'une souplesse de l'ajustement des besoins de main-d'œuvre à l'activité économique de l'entreprise fait sens. Il y a cependant lieu de se demander si le renouvellement sans limitation des CDD prévu dans le nouveau code du travail n'entraînera pas un recours massif des employeurs à ce type de contrat au détriment des contrats à durée indéterminée (CDI) en vue d'échapper aux règles régissant leur rupture. Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) n'est pas soumis au visa de l'inspection du travail ou de la direction du travail sauf pour les travailleurs étrangers et les contrats nécessitant l'installation du travailleur hors de sa zone de résidence habituelle. Par ailleurs, la rupture du CDI peut intervenir à tout moment par la volonté de l'une des parties, sous réserve du respect des règles de préavis et de licenciement. La durée du préavis est fixée à huit jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée, trois mois pour les agents de maîtrises et les cadres, un mois pour les autres travailleurs (article 75 du CT-2004, article 66 du CT-2008).

Ainsi, dans un souci d'améliorer la promotion de l'emploi, une nouvelle relecture du code de travail de 2008 a été entreprise en 2018 et 2021. Du 23 au 25 mars 2021 à Ouagadougou, le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale, le Conseil national du patronat burkinabè (CNPB) et l'Unité d'action syndicale (UAS) ont organisé un atelier de concertation en vue de relire le code de 2008. Le nouveau code en préparation entend prendre en compte la nouvelle donne introduite par la maladie à coronavirus. La pandémie a favorisé de nouvelles formes d'organisation de travail tel que le télétravail, montrant les limites de la législation du travail actuelle au Burkina Faso (CT-2008). De plus, une autre réforme qui a été adoptée en faveur de la promotion de l'emploi est la Loi n°038/2018/AN du 30 octobre 2018, portant code des investissements au Burkina Faso. C'est une réforme novatrice et présente des avantages aux Petites et Moyennes Industries (PMI) qui sont entre autres l'allègement des conditions pour les Petites et Moyennes Industries (PMI) et la décentralisation des avantages pour les entreprises hors de la ville de Ouagadougou. Ce nouveau code a un paquet d'avantages qui permet de prendre en compte toutes les composantes du secteur privé. Ces avantages s'étendent en fonction des régimes depuis la phase d'installation de l'entreprise jusqu'à la phase d'exploitation. Avec des coûts souvent élevés lors de la taxation des produits à la douane, les entreprises se retrouvaient dans des situations difficiles. En guise de solutions, les entreprises

agrémentées vont bénéficier maintenant d'un traitement spécial au niveau des services des impôts. Ainsi, ce nouveau code se présente alors comme un outil « très important » pour le développement des entreprises au Burkina et par suite, un instrument de la promotion de l'emploi.

2.4.2. Difficultés qui freinent l'application de la règlementation

S'agissant du non-respect de la législation du travail, il ressort que l'économie informelle (agricole et non agricole) qui emploie plus de 90% des jeunes actifs échappe totalement à cette législation du travail. En effet, la réglementation du travail n'est pas respectée pour l'ensemble des emplois du secteur privé formel. Selon le rapport national sur le développement 2012 du PNUD, 23% des personnes employées dans le secteur formel sont sans contrat de travail (écrit ou verbal) et 16% d'entre eux ont un salaire inférieur au SMIG. Selon ce rapport national, les jeunes et les femmes sont les principales victimes du non-respect de la réglementation dans les entreprises. Dans la ville de Ouagadougou, 74% des jeunes salariés de 16 à 24 ans et 72% de ceux de 25 à 35 ans sont sans contrat de travail et respectivement 25% et 15% d'entre eux ont un salaire inférieur au SMIG (Ouedraogo, Lassané; Zerbo, Adama, 2010). Les capacités opérationnelles de l'administration de travail burkinabé sont très insuffisantes et ne lui permettent pas d'assurer un niveau de contrôle susceptible de contribuer significativement à l'amélioration des conditions de travail des jeunes. L'administration du travail burkinabé est organisée suivant les principes de la convention n°150 de l'OIT. Elle dispose également des moyens juridiques nécessaires pour conduire à bien ses missions en matière de régulation du marché du travail. Cependant, elle est confrontée à un déficit important de capacités techniques, logistiques et humaines. Les capacités humaines de l'inspection du travail correspondent à un inspecteur de travail pour 108 000 travailleurs, contre une norme de 40 000 travailleurs pour un inspecteur de travail admise par le BIT dans les pays les moins avancés (Ouedraogo, Lassané; Zerbo, Adama, 2010).

2.4.3. Structures publiques du marché du travail et fonctionnement

Elles comprennent les opérateurs de formation qui sont les établissements d'enseignement supérieur comme les universités publiques. Les écoles secondaires et les centres de formation professionnelle publics contribuent dans la formation des apprenants. Ces structures forment des étudiants et des élèves dans plusieurs filières pour les besoins de l'économie. Elles interviennent en amont et jouent un rôle important dans le développement du capital humain. Il y a aussi les écoles professionnelles du secteur public qui forment des fonctionnaires et des

agents de l'État. La condition d'accès privilégiée est l'admission à un concours direct de la fonction publique. Mais des recrutements complémentaires sont organisés régulièrement aussi bien pour les nationaux que les étrangers. En plus des opérateurs de formation, les autres acteurs du marché du travail sont : (i) les structures publiques de l'emploi et de la formation (les structures d'intermédiation et l'observatoire national de l'emploi et de la formation) ; (ii) les fonds nationaux de financement ; et (iii) les Ministères de l'éducation, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le Ministère des enseignements supérieurs et le Ministère en charge de la formation professionnelle et de l'emploi sont les tutelles des structures d'emploi et de formation. Ces structures sont en charge du développement de l'ingénierie de la formation et des qualifications. Elles élaborent les curricula et les programmes de formation ainsi que les référentiels des métiers, des stratégies pédagogiques et d'évaluation. Le Ministère en charge de l'éducation et de l'enseignement supérieur élabore la loi d'orientation générale de l'éducation de la formation et de la recherche qui donne une orientation générale de l'éducation, la formation et la recherche en définissant ces objectifs. Elles tracent les cadres juridiques et institutionnels de son organisation. Il définit les modes d'organisation des filières (leur positionnement hiérarchique, les types de passerelles) et les caractéristiques de l'offre de formation : durée et intensité, niveau et contenu, méthode pédagogique (formation académique, formation en alternance, etc.) modalités de certification et type de diplôme. Le Ministère en charge de la formation et de l'emploi a mis en place le Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de Certification des programmes de formation (SP/CNC-PF) en 2009. C'est est un outil de valorisation et de normalisation de l'apprentissage au Burkina Faso. A ce titre, il est chargé notamment de l'organisation des examens permettant de délivrer les titres de qualification professionnelle non formelle et informelle. Un système de validation des acquis de l'expérience (VAE) est mis en place et permet de valider les acquis des apprenants à travers des titres de qualification professionnelle. Une autre institution du dispositif est le CNEFP dont le décret portant composition, organisation, attributions et fonctionnement a été adopté en septembre 2009 et les membres ont été installés en mars 2012. Ce conseil est présidé par le Premier Ministre et est composé de 56 membres représentants l'État, les organisations syndicales des travailleurs, les organisations des employeurs et les organisations de la société civile. Il est chargé *(i) d'orienter les initiatives du dispositif et des acteurs de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi et de la politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels ; (ii) de veiller à la convergence et à la complémentarité des interventions et actions de promotion*

de l'emploi et de la formation professionnelle, (iii) d'instaurer et développer de façon générale le dialogue social et la concertation sur les politiques nationales en matière d'emploi et de formation professionnelle, (iv) d'examiner et adopter les rapports de mise en œuvre des politiques nationales en matière d'emploi et de formation professionnelle. Un autre acteur clé du dispositif de promotion de l'emploi au Burkina Faso est constitué des structures de financement mises en place par le Gouvernement appelées « fonds nationaux », qui ont été créées pour faciliter l'accès des catégories de promoteurs les plus défavorisés aux crédits. Les « fonds nationaux » sont régis par la loi n°004-2005/AN du 24 mars 2005 portant définition et réglementation des fonds nationaux de financement et le décret n°2005-557/PRES/PM/MFB du 27 octobre 2005 portant statut général des fonds nationaux de financement. Leur contribution dans la création d'emplois à travers le financement de microprojets et d'entreprises est visible même si des difficultés existent dans la mise en œuvre des activités. De plus, il a été créé en juillet 2003, le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) dont le rôle principal est d'assurer la formation continue des travailleurs du secteur privé. Les structures d'intermédiation accomplissent une mission de courtage d'emplois et d'informations sur le marché du travail. Elles sont composées de l'ANPE, l'AGRE et les diverses structures privées de placement. L'ANPE est la structure nationale publique de l'intermédiation. L'AGRE, créé en 2011, est chargée du recrutement des agents de la fonction publique et de la promotion de l'expertise publique nationale. A ce titre, elle est chargée de la gestion des besoins de recrutement des départements ministériels et des institutions. Elle organise les concours directs et des concours et examens professionnels de la fonction publique et valorise l'expertise nationale. Au cours de ces trois dernières années, les conditions de réception des dossiers de candidature ont été significativement améliorées grâce aux Technologies de l'information et de communication (TIC), permettant ainsi à tous les candidats de pouvoir déposer leurs dossiers avant la date de clôture de dépôt des candidatures. D'autres innovations sont intervenues en 2020 avec l'organisation des concours professionnels exclusivement en ligne (dossier de candidature, composition de sujets, correction et proclamation des résultats).

Tableau 9: Situation des recrutements de la fonction publique entre 2007 et 2010

Désignation	2007	2008	2009	2010
Nombre de candidature	312704	307056	362826	390518
Offres d'emploi	8685	8488	7420	7550
Taux de satisfaction de la demande (%)	2,8	2,8	2,0	1,9
Effectif total du secteur public	86181	93360	89606	107726
Offres d'emploi (en % de l'effectif total)	10,1	9,1	7,5	7,0
Candidatures (en % de l'effectif total)	362,8	328,9	368,0	362,5

Source : données recueillies dans annuaires statistiques de l'ONEF

Au regard de ces chiffres, il est évident que les candidatures enregistrées aux concours de recrutement de la fonction publique restent de loin plus nombreuses que les demandes d'emplois provenant des demandeurs d'emplois. Ces chiffres viennent confirmer une fois de plus la nécessité de trouver les voies et moyens nécessaires pour promouvoir des emplois décents en faveur des jeunes. Selon l'INSD, le taux d'emploi précaire est estimé à 33,2% au niveau national en 2018 et décroît avec l'âge. Cet emploi précaire touche plus les jeunes de 15-24 ans (59,5%). Ainsi, plusieurs jeunes se rabattent sur les concours de la fonction publique comme une solution pour l'obtention d'un emploi décent. La fonction publique et les collectivités territoriales sont des pourvoyeurs d'emploi au Burkina Faso. L'emploi formel se compose à 55,2% d'emplois du secteur public. Compte tenu de la faiblesse du secteur privé moderne, nombre de jeunes demandeurs d'emplois se ruent sur les concours de la fonction publique qui leur offrent des opportunités de travail. En 2016, le nombre de postes à pourvoir à la fonction publique était de 24 042, dont 4 588 postes à pourvoir au niveau des concours professionnels et 11537 au niveau des directs. Il faut ajouter les 787 postes des 12 concours annulés en 2015 pour fraude. De plus 7 917 postes ont été pourvus au titre des concours sur mesures nouvelles. En 2017, ils étaient 905 166 candidats dans les treize régions du pays à prendre part aux 93 concours directs ouverts de la fonction publique, pour 11 096 postes à pourvoir. En 2018, le nombre de postes à pourvoir était de 6 668 postes pour un dépôt de 1 315 515 dossiers de candidat. En 2019, le nombre de postes à pourvoir était de 5 892 postes pour un dépôt de 1 247 751 dossiers de candidats. En 2020, les postes disponibles étaient à 4 721 pour un dépôt de 1 290 142 dossiers de candidats. Cette situation est due au fait que l'Etat reste le plus gros pourvoyeur d'emplois.

2.4.4. Structures privées du marché du travail et fonctionnement

Le secteur privé regroupe les activités du secteur économique y compris celles de l'économie rurale. Il joue le rôle de créateur de richesses et de pourvoyeur d'emplois. Ce sont les entreprises qui exercent dans les secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire). Les différents domaines d'activités sont : les BTP, les mines et carrières, les entreprises manufacturières, les services, etc. D'autres structures formelles comme les banques, les caisses populaires et les institutions de micro finance interviennent dans le financement des projets d'entreprises des promoteurs qui sont des demandeurs d'emplois. Les difficultés rencontrées par les promoteurs au sein de ces structures sont entre autres la garantie qui empêche les jeunes demandeurs d'emplois à bénéficier des fonds. En outre, les Organisation internationales (multilatérales, bilatérales et ONG) interviennent dans la promotion de l'emploi au Burkina à travers le

recrutement des diplômés qui bénéficient de bonnes conditions de travail et de rémunération. Quant à l'économie informelle non agricole (rurale et urbaine), c'est un acteur majeur du marché du travail et représente 11,4% des emplois au Burkina Faso. Elle fournit des opportunités d'emplois à environ 70% des actifs urbains non agricoles. Elle est le principal employeur en milieu urbain et contribue pour 25% à l'emploi en milieu rural. L'emploi féminin y représente plus de la moitié des effectifs. Il est constitué principalement de petites activités et de l'artisanat. L'emploi informel non agricole se compose à 8,5% de salariés, à 43,4% d'indépendants/auto-emplois et à 48,1% d'apprentis/aides familiaux. Le revenu moyen mensuel par travailleur est de 36 400 FCFA avec plus de 64,5% de travailleurs qui ont des revenus inférieurs au salaire minimum (INSD, 2003). Par ailleurs, on trouve parmi les opérateurs de formation les établissements d'enseignement supérieurs les universités privées et les écoles supérieures privées. Les écoles secondaires et les centres de formation professionnelle privés contribuent aussi dans la formation des apprenants pour les besoins de l'économie.

2.4.5. Offreurs et demandeurs des travail

Le marché du travail burkinabè est animé par deux acteurs que sont les demandeurs et offreurs de travail. En effet, les demandeurs de travail sont composés de la fonction publique, des entreprises privées et parapubliques, les organisations internationales et le secteur informel. De plus, dans le cadre de la décentralisation, des collectivités territoriales sont créés et recrutent des demandeurs d'emplois afin d'assurer le fonctionnement des administrations territoriales. Les offreurs de travail sont les jeunes qui sont à la recherche d'un emploi. Ils sont qualifiés ou non qualifiés. Chaque année, plus de 200 000 jeunes entrent sur le marché du travail. Par exemple, le nombre d'offreurs de travail pour les concours de la fonction publique en 2020 était estimé à 1 200 000 candidats.

2.4.6. Organisations syndicales des travailleurs

Un autre acteur clé du marché du travail est constitué des structures syndicales des travailleurs. L'existence d'un syndicat donne aux travailleurs un pouvoir de marché qui leur permet d'intervenir dans la fixation des rémunérations. Les syndicats jouent un rôle important pour défendre les intérêts des travailleurs à travers les négociations avec les employeurs. Les syndicats de travailleurs sont nombreux et se regroupent en centrales syndicales et syndicats autonomes.

2.4.7. Conclusion partielle

Le marché du travail est structuré et composé des acteurs clés comme les demandeurs d'emplois (personnes qualifiées et non qualifiées), les demandeurs de travail (le secteur privé composé des entreprises privées, des ONGs et des associations ; le secteur public, composé de l'administration publique et ses démembrements). En plus d'être demandeur de travail, l'État intervient sur le marché du travail pour jouer un rôle de régulateur et d'incitation. Il réglemente les conditions de travail, veille à la bonne application de la réglementation et influence le processus de fixation des salaires. Il intervient aussi dans la résolution de conflits entre travailleurs et employeurs. L'un des instruments juridiques qui régule le marché du travail est le code du travail de 2008 qui a été relu en 2021[5]. D'autres structures clés interviennent sur le marché du travail comme les institutions financières (banques, fonds nationaux, caisses d'épargnes et de crédits, …) à travers le financement des projets d'entreprises des promoteurs. Les structures d'intermédiation et d'ingénierie sont des institutions indispensables respectivement dans le courtage d'emplois et dans l'élaboration des curricula, modules et des référentiels de formation. Le marché du travail au Burkina Faso est caractérisé par un déséquilibre important de l'offre et la demande du travail (par exemple, pour 5892 postes à pourvoir dans la fonction publique en 2020, on comptait plus de 1 200 000 candidats en liste). Actuellement, le marché du travail se caractérise par des tensions importantes telles que les écarts entre l'offre et la demande du travail, le décalage entre les profils des demandeurs d'emplois et les profils recherchés par les entreprises, les pertes d'emplois (licenciements des travailleurs). Enfin le secteur informel constitue le principal pourvoyeur d'emplois en milieu urbain et contribue pour 25% des emplois en milieu rural non agricole (rurale et urbaine). Il fournit des opportunités d'emplois à environ 70% des actifs urbains non agricoles.

2.5. Quelle politique économique et sectorielle de l'emploi pour résorber le chômage ?

Les chapitres précédents nous ont permis de passer en revue les politiques macroéconomiques et sectorielles (travail, emploi, formation professionnelle et protection sociale) que le pays a initié et exécuté entre 1960 et 2020. Nous constatons malheureusement que ces initiatives n'ont pas pu résoudre la question cruciale de l'emploi des jeunes. Pour apporter une réponse adéquate à la situation de chômage des jeunes (diplômés ou non diplômés), la mise en œuvre de politiques macroéconomiques en cohérence avec des politiques sectorielles de l'emploi est impérative en

[5] Cette loi n'est pas encore votée par l'Assemblée nationale

vue d'entrainer une augmentation de la demande de travail de la part des entreprises et des autres employeurs (administration publique, collectivités territoriales, ONGs…). Pour cela, il faut une amélioration de la compétitivité des entreprises et de l'économie à travers l'amélioration du climat des affaires. Or, selon le Group de la Banque Mondiale en 2021, le Burkina Faso se classe à la 151ème rang du classement de « Doing Business 2020 » sur un total de 190 pays. Ce classement indique qu'il y a du travail à faire quant à la dynamisation de l'économie et la compétitivité des entreprises burkinabè. En se référant à certains indicateurs de la compétitivité, il est évident que la situation est aujourd'hui difficile. Ces indicateurs sont entre autres : l'accès à l'électricité où le pays occupe la 183ème place ; l'exécution des contrats à la 165ème place, le paiement des taxes et impôts à la 154ème place et l'obtention de crédits à la 152ème place. A cela s'ajoute un autre problème de compétitivité de l'économie qui est son appartenance à l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) dont la monnaie est liée par un taux de change fixe à une monnaie forte qu'est l'euro (OIT, 2020). De plus l'enclavement du pays ne le favorise pas dans la dynamisation de son économie par rapport aux autres pays côtiers qui bénéficient des débouchés maritimes. Ainsi, quelles solutions il faut apporter ?

1°) La solution est de stimuler la demande de travail émanant des entreprises et des autres acteurs économiques afin de donner plus de chance aux demandeurs d'emplois de s'insérer sur le marché du travail tout en améliorant leur employabilité. Au regard de la forte croissance démographique, l'offre de travail augmente très rapidement chaque année, mais elle n'est pas en adéquation avec les besoins des entreprises. C'est pourquoi, le pays doit mettre l'accès sur le développement du système éducatif (formation générale, technique et professionnelle). Ainsi, le rôle du secteur privé dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de formation technique et professionnelle est un impératif pour que les compétences de la main d'œuvre soient en adéquation avec les besoins des entreprises tant en milieu urbain que rural. « *Ainsi, l'accumulation du capital humain dans le monde rural va favoriser l'augmentation de la productivité du travail agricole et une augmentation des revenus du travail. De plus, elle va également permettre une transformation structurelle plus rapide de l'économie burkinabè, avec une diminution de la main-d'œuvre agricole et une augmentation de l'offre de travail en milieu urbain* » (OIT, 2020).

2°) une deuxième solution réside dans la mise en œuvre des programmes d'appui à l'entrepreneuriat et à l'auto-emploi qui occupent une place prépondérante dans la politique de l'emploi. Ces programmes apportent leur contribution dans la promotion de l'emploi au

Burkina Faso. Plusieurs initiatives de promotions de l'entrepreneuriat ont eu des résultats probants en matière de création d'emplois. On peut citer entre autres :

- l'entreprise Lagazel dans la production de lampes photovoltaïques est une innovation dans la fabrication locale de lampes solaires depuis octobre 2016 ;
- l'entreprise Kalo produit et vend les lampes Kalo (LK1500 et de la LK3000), dotées chacune d'une batterie amovible ;
- l'entreprise Nafa Naana participe à la création « d'emplois verts » et décents à travers la fabrication des foyers et permet aux fournisseurs ainsi qu'aux distributeurs locaux d'augmenter leurs revenus ;
- l'entreprise Mitibkieta intervient dans le recyclage des sachets plastiques et contribue à créer des emplois directs ;
- l'initiative des biodigesteurs est un dispositif qui permet la production de biogaz et contribue au développement de l'agriculture. Elle permet de créer des emplois et génère des revenus conséquents ;
- l'initiative « programme Burkina Startups » mise en œuvre par le Fond burkinabè de développement économique et social (FBDES) est une réelle opportunité de financement des PME pour les promoteurs qui innovent ;
- la fondation Afrik Éveil est une initiative qui développe les compétences entrepreneuriales et managériales des promoteurs d'entreprises à travers des formations pratiques, du mentorat, du coaching et du réseautage. Elle anime des ateliers au profit des entrepreneurs dans des domaines comme : la transformation des produits agricoles, la manufacture de produits écologiques de soin et d'hygiène, la revalorisation du plastique et de la transformation des déchets en ressources pour l'industrie.

3°) La troisième mesure consiste à mettre en œuvre les programmes de formation professionnelle qui contribuent à développer l'employabilité des jeunes en tenant compte des besoins réels du marché de travail. La création de l'Agence nationale de la formation professionnelle (ANFP) en 2020 pourrait contribuer à créer une synergie entre les différents programmes et améliorer le pilotage de la formation professionnelle.

4°) La quatrième mesure de la politique de l'emploi qui peut apporter des solutions au chômage est l'intermédiation sur le marché du travail. Ainsi, les mesures prises dans la Politique sectorielle du travail, de l'emploi et de la protection sociale (TEPS) en faveur de l'intermédiation contribuent à développer simultanément les activités de placement et la mise en œuvre des Politiques actives du marché du travail (PAMT). Il s'agit d'actions d'accompagnement des mesures de promotion de l'entrepreneuriat et de formation (assistance

à la recherche d'emploi, orientation professionnelle, services de placement, etc.). Quant aux Politiques passives du marché du travail (PPMT), ce sont des mesures publiques pour soutenir l'emploi et les prestations sociales, comprenant l'aide au revenu, l'assurance-chômage et la législation du travail, des régimes de sécurité sociale et des dispositions relatives à la protection de la maternité (Burkina Faso, PS/TEPS, 2018-2027). Elles sont plus orientées vers les personnes vulnérables.

5°) Il est donc déterminant pour le Burkina Faso de poursuivre les mesures allant dans le sens de la réduction des obstacles à l'emploi en faisant des réformes visant à traiter les problèmes des deux côtés sur le marché du travail : la demande et l'offre. A cet effet, plusieurs mesures sont prises pour réduire les obstacles à la création d'entreprises qui peuvent émanés de l'État et des promoteurs eux-mêmes. Il s'agit entre autres :

- la Maison de l'Entreprise du Burkina Faso (MEBF), en collaborations avec le Ministère du Commerce de l'Industrie et de l'Artisanat (MCIA), a mis en place une plateforme de création d'entreprises en ligne. Le but de cette plateforme est de faciliter et réduire les procédures ainsi que les délais d'accomplissement des formalités de création d'entreprises. Le lien d'accès à la plateforme est « www.creerentreprise.me.bf » ;
- le Projet d'appui à l'entreprenariat de la diaspora du Burkina Faso (PAED-BF) a mis en place une plateforme numérique pour faciliter la création d'entreprises par les Burkinabè de la diaspora. Le lien d'accès à la plateforme est « www.diasporaburkina.bf » ;
- la problématique de l'accès au financement des PME est une préoccupation pour les promoteurs. Pour apporter des solutions, la Maison de l'Entreprise du Burkina Faso (MEBF) a mis en place le Service de Facilitation du Financement des Entreprises (SEFAFI) ;
- l'élaboration d'un guide de création d'entreprise et la réduction des frais de création d'entreprises pour accompagner les promoteurs moins nanties financièrement.

Ainsi, ces différentes actions contribuent à réduire les obstacles à la création d'entreprises et entrainent un engouement pour l'entrepreneuriat. Cependant, ces mesures seules ne suffisent pas pour garantir la survie des entreprises car elles ont besoin d'un environnement favorable pour leur développement. Le taux de morbidité des entreprises créées varie entre 6,5% et 15,2% selon les secteurs d'activités sur les trois premières années de leur création (Maison de l'entreprise du Burkina, 2011). Pour connaitre les facteurs explicatifs de la morbidité des entreprises, il est important adopter une approche globale pour mieux appréhender les dimensions peuvent expliquer cette morbidité. C'est par exemple l'organisation, les difficultés

d’accès aux financements, les difficultés d’accès aux marchés publics et le manque d’innovation des PME elles-mêmes (Maison de l’entreprise du Burkina, 2011).

6°) Pour relever les défis de la politique de l’emploi, la mise en place d’un cadre institutionnel de formulation, de mise en œuvre et de suivi est nécessaire. C’est un organe multisectoriel qui devra fonctionner comme un système d’orientation, de veille et de décision pour anticiper les éventuels problèmes dans l’implémentation et apporter des solutions. Actuellement, la politique de l’emploi est en quête d’un cadre institutionnel de formulation, de mise en œuvre et de suivi-évaluation plus efficace et performant. Par exemple, la PNE adoptée en 2008 a été mise en œuvre de façon partielle à cause du retard dans la mise en place du CNEFP.

Deuxième partie

DÉTERMINANTS DE L'INSERTION, DU DÉCLASSEMENT ET DE L'INTERMÉDIATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La première partie a permis de passer en revue la littérature sur l'économie du travail et de l'emploi en vue d'expliquer l'insertion professionnelle à travers des approches théoriques et empiriques. Ensuite, de présenter les politiques macroéconomiques ainsi que les projets et programmes qui ont permis d'apporter des réponses au problème de chômage. La mise en œuvre de ces politiques a été ponctuée par une règlementation pour faciliter un bon fonctionnement du marché du travail. Ainsi, la deuxième partie de la thèse consiste dans un premier chapitre à analyser l'évolution de l'offre et la demande dans le marché du travail ainsi que les facteurs explicatifs du chômage. Enfin, il est important de procéder à des estimations économétriques des déterminants individuels de l'insertion professionnelle des diplômés d'une part, les facteurs explicatifs du déclassement à l'embauche et les facteurs explicatifs du choix des canaux de recrutement par les demandeurs d'emplois (chapitre 2).

2. Chapitre 1 : Offre, demande de travail et facteurs explicatifs du chômage

L'offre et la demande de travail sont des facteurs déterminants de l'équilibre du marché du travail. L'offre du travail au Burkina Faso peut être analysée à travers la dynamique de la population en général et l'évolution de la main d'œuvre sur le marché du travail. Et la demande de travail émane des entreprises, de la fonction publique, des collectivités territoriales et d'autres structures comme les ONG et Organisation internationales.

1.1. Évolution de la population active

Selon l'INSD (2015), le Burkina Faso a une population très jeune et une dynamique démographique très forte, estimée à 18 450 495 individus en 2015. Environ 66% des habitants ont moins de 25 ans. Les jeunes de 15 à 24 ans et de 25 à 35 ans représentent respectivement 19,1% et 14,3% de la population totale. La proportion des jeunes filles est plus élevée (34,9%) que celle des jeunes hommes (31,7%). Le taux de croissance démographique est de 3,1% pour l'ensemble de la population et 3,7% pour la population des jeunes de 15 à 35 ans. La population active est de 8 696 995 au sens du BIT. Cela signifie qu'au sens du BIT, huit personnes au moins sur dix (82%) sont actives en 2015. Ce taux masque des disparités dans l'espace (régions, milieu de résidence), le sexe et le niveau d'instruction. La population active est de 1 901594 en milieu urbain et 6 795401 en milieu rural. La population active femme progresse plus rapidement que celle des hommes. Entre 1990 et 2017, elle s'est stabilisée à 55,5% de la population active totale contre environ 44,5% chez les hommes (INSD, 2015). Ainsi, la moitié de la population burkinabé à l'âge de travailler (16 à 64 ans), et 61% de la population en âge de travailler est jeune. Dans la population féminine en âge de travailler, on enregistre 62,9% de jeunes, contre 58,9% de jeunes dans la population masculine de 16 à 64 ans. Les personnes en âge de travailler âgées de 50 ans au moins ne représentent que 15,5% de cette main-d'œuvre potentielle. Ainsi, à l'image de l'ensemble de la population burkinabé, la population en âge de travailler est très jeune. Ce qui constitue un atout pour le développement économique du pays (INSD, 2015).

Tableau 10: Population en âge de travailler selon le sexe et groupe d'âge en %

Désignation	16-24 ans	25-35 ans	36-49 ans	50 - 64 ans	Total
Homme	32,6	26,3	24,5	16,7	100
Femme	31,6	31,3	22,5	14,6	100
Ensemble	32	29	23,4	15,5	100

Source : Calculs à partir des données de l'EICVM 2009/2010

1.2. Évolution de la population instruite ou diplômée

La population instruite a connu une évolution entre 2002 et 2007 atteignant plus de 7 millions de personnes tous niveaux confondus (primaire, secondaire et supérieur). Le niveau primaire représente 80,03% de la population instruite contre respectivement 18,38% et 1,59% pour les niveaux secondaire et supérieur.

Tableau 11: Evolution de la population instruite de 2002 à 2007

Années	Niveau primaire	Secondaire	Supérieure
2002	938238	212572	**15676**
2003	1012150	237893	**18200**
2005	1270837	295412	**27062**
2006	1390571	319749	**29497**
2007	1561258	352376	**32412**
Total	**6173054**	**1418002**	**122847**

Source : l'INSD, Annuaire statistique, 2007

1.3. Analyse de la situation des jeunes en âge de travailler

Les jeunes en âge de travailler sont plus instruits que leurs ainés, mais possèdent d'énormes déficits au niveau du capital humain surtout chez les jeunes femmes. Environ 58% des jeunes de 16 à 24 ans et 71% de ceux de 25 à 35 ans ne sont ni instruits, ni alphabétisés. Seulement 12,1% des jeunes de 25 à 35 ans et 20,4% des jeunes de 16 à 24 ans ont un niveau secondaire au moins. Un peu moins de 2% des jeunes de 25 à 35 ans ont un niveau supérieur (INSD, 2015).

Tableau 12: Niveau d'instruction de la population en âge de travailler (%)

Désignation	16-24 ans	25-35 ans	36-49 ans	50 - 64 ans	Ensemble
Aucun niveau	58,1	70,8	79,9	87,4	71,4
Alphabétisé	1,3	2,1	2	1	1,7
Primaire	20,2	12,1	11	7,8	14,6
Secondaire	19,3	10,3	5,6	3	11
Supérieur	1,1	1,8	1,4	8	1,3
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Calculs à partir des données de l'EICVM 2009/2010

1.4. Analyse de l'offre et la demande du travail sur le marché

Cette section permet de faire une analyse de l'offre et de la demande sur le marché du travail qui est caractérisé par un déséquilibre crucial dans le secteur formel.

1.4.1. Offre de travail dans le secteur formel

L'offre de travail dans le secteur formel émane des ménages qui offrent leur force de travail aux entreprises. Elle correspond à la demande d'emploi sur le marché du travail. Elle est l'un des éléments essentiels pour appréhender le fonctionnement du marché du travail. Elle est définie comme le montant d'efforts offerts par une population aux entreprises. Un individu qui veut offrir sa force de travail décide par rapport à différents niveaux de salaire, à des quantités de travail offertes et des heures de travail quotidiennes, hebdomadaires ou annuelles. Ainsi, les individus qui possèdent une offre de travail sont ceux qui ont un emploi rémunéré ou qui sont engagés dans un processus de recherche d'emploi. En analysant l'offre de travail formel à partir des données recueillies sur les candidatures aux concours directs de la fonction publique, les annonces publiées par l'ANPE et celles publiées par l'ONEF, on constate son évolution rapide.

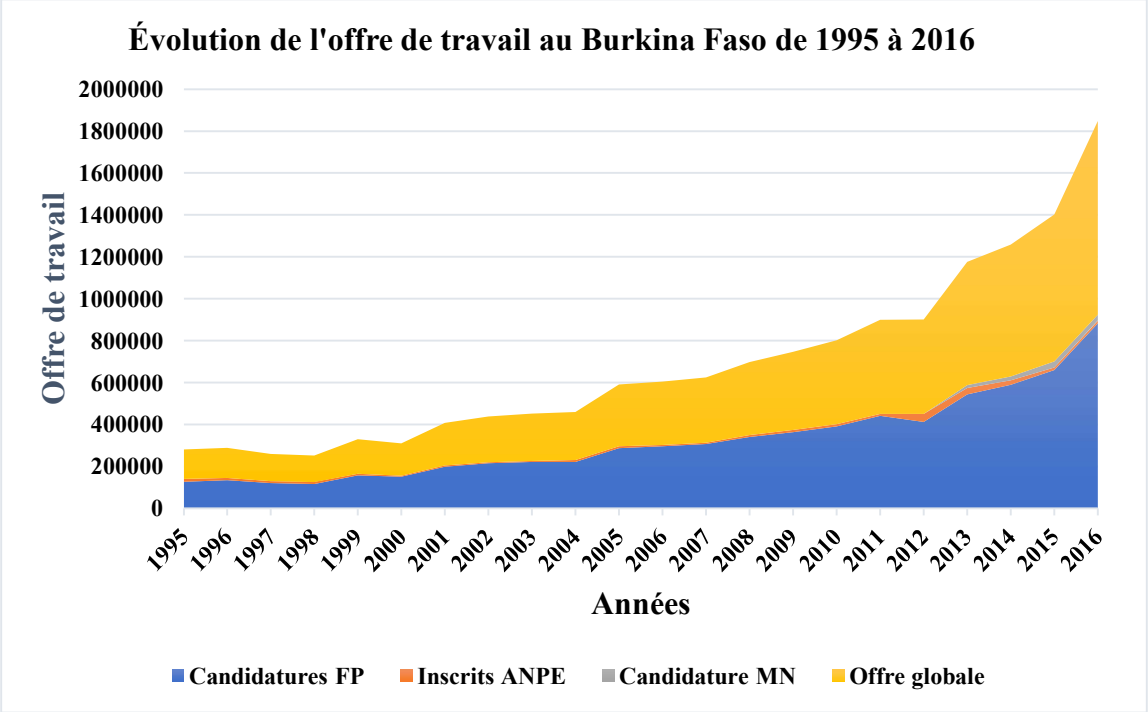

Figure 1: Offre de travail dans le secteur formel entre 1995 et 2016

L'offre de travail dans le secteur formel a connu une croissance diverse selon les périodes. Entre 1995 et 2016, elle a cru en moyenne de 10,09% par an. La période de 1995 à 2004 est caractérisée par une croissance moyenne de 6,48% par an alors qu'entre 2005 à 2016, l'offre de travail a augmenté de 12,80% en moyenne par an. Cette croissance rapide de l'offre de travail résulte essentiellement de la croissance du nombre de candidatures aux concours directs de la fonction publique qui augmente en moyenne de 7% par an.

1.4.2. Demande de travail dans le secteur formel

La demande de travail comprend l'ensemble des besoins en ressources humaines (personnels, ouvriers, etc.) exprimés par l'administration publique et parapublique et le secteur privé. Cette demande de travail est estimée par les offres d'emploi provenant de la fonction publique d'une part et par la demande de travail publiée par l'ANPE et la presse écrite, d'autre part.

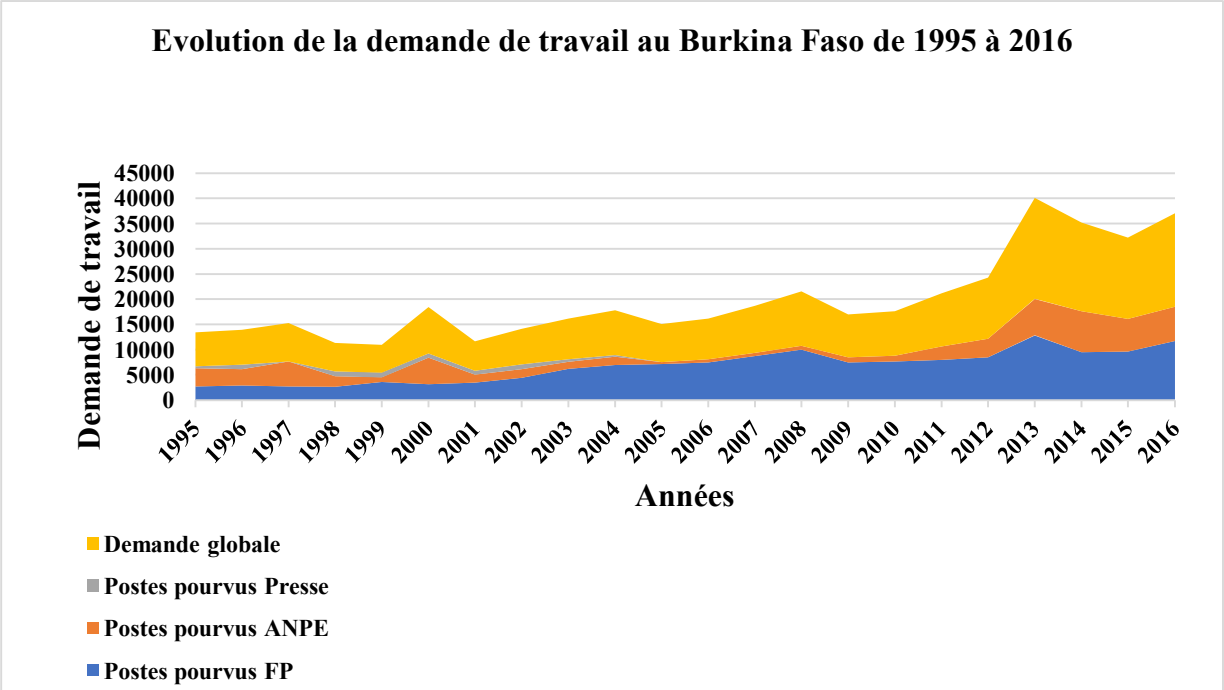

Figure 2: Demande de travail dans le secteur formel entre 1995 et 2016

La demande de travail dans le secteur formel a connu une évolution variée entre 1995 et 2016. Elle est composée essentiellement par les annonces de l'ANPE, les postes pourvus dans la fonction publique et les postes pourvus par les entreprises dont les annonces sont publiées dans la presse. Entre 1995 et 2016, la demande de travail provenant de la fonction publique a connu une hausse annuelle en moyenne de 8,95%. Cependant, on note quelques variations entre les périodes. Ainsi, de 2000 à 2008, la demande de travail émanant de la fonction publique a connu une hausse de 13,03% en moyenne par an et la période de 2009 à 2011 a enregistré une baisse de 6,34%.

Quant à la demande de travail provenant de l'ANPE, bien qu'elle ait connu globalement une hausse de 30,41% en moyenne annuelle, les variations sont très régulières dans la série entre 1995 et 2016. Entre 1995 et 1999, les annonces de l'ANPE connaissent une hausse de 18,08% en moyenne par an et entre 1999 et 2000, une hausse spectaculaire de 79,36% est enregistrée.

De plus, les annonces concernant la demande de travail dans la presse écrite sont restées quasiment faibles et n'ont jamais atteints 1000 jusqu'en 2004. Elles sont passées de 373 en 1995 à 313 en 2004. Cependant, les chiffres tournent autour de 800 demandes entre 1996 et 2002. Malgré la faiblesse de la demande de travail dans le secteur formel par rapport à l'offre de travail, les statistiques fournies par les annonces de l'ANPE, celles de la presse et de la fonction publique montrent bien que la demande de travail évolue en moyenne 7,70% par an.

1.4.3. Analyse comparative de l'offre et de la demande du travail

Ce paragraphe permet d'analyser l'ampleur du phénomène et les écarts considérables qui existent entre l'offre et la demande de travail au Burkina Faso.

Tableau 13: Evolution de l'offre et la demande de travail entre 1995 et 2016

Année	Offre globale de travail	Demande globale de travail	Année	Offre globale de travail	Demande globale de travail
1995	140435	6697	**2006**	302372	8060
1996	143615	6970	**2007**	312125	9354
1997	129606	7616	**2008**	349057	10774
1998	125767	5643	**2009**	373184	8488
1999	164727	5464	**2010**	400599	8806
2000	154934	9205	**2011**	450018	10592
2001	203641	5809	**2012**	450214	12126
2002	219217	7066	**2013**	588186	20063
2003	225584	8074	**2014**	628880	17584
2004	229516	8907	**2015**	701128	16097
2005	295302	7535	**2016**	924153	18508

Source : ONEF, ANPE

Au regard des chiffres affichés dans le tableau 13, on s'aperçoit que les chances d'obtenir un emploi reste très faible à cause du nombre de candidatures (offre de travail) croissant chaque année. La probabilité d'obtenir un emploi est de 3,37% en moyenne par an. Les postes à pourvoir chaque année au niveau national sont largement en dessous du nombre d'offreurs de travail. Au même moment que la demande de travail augmente dans le temps, l'offre de travail augmente plus que proportionnellement et contribue à détruire les efforts qui sont faits pour créer les emplois par les différents secteurs. Ainsi, chaque année, le stock d'offreurs de travail s'accroît de plus en plus. Cet écart apparaît de façon plus claire avec l'évolution de la courbe de l'offre globale par rapport à celle de la demande globale de travail (figure 3).

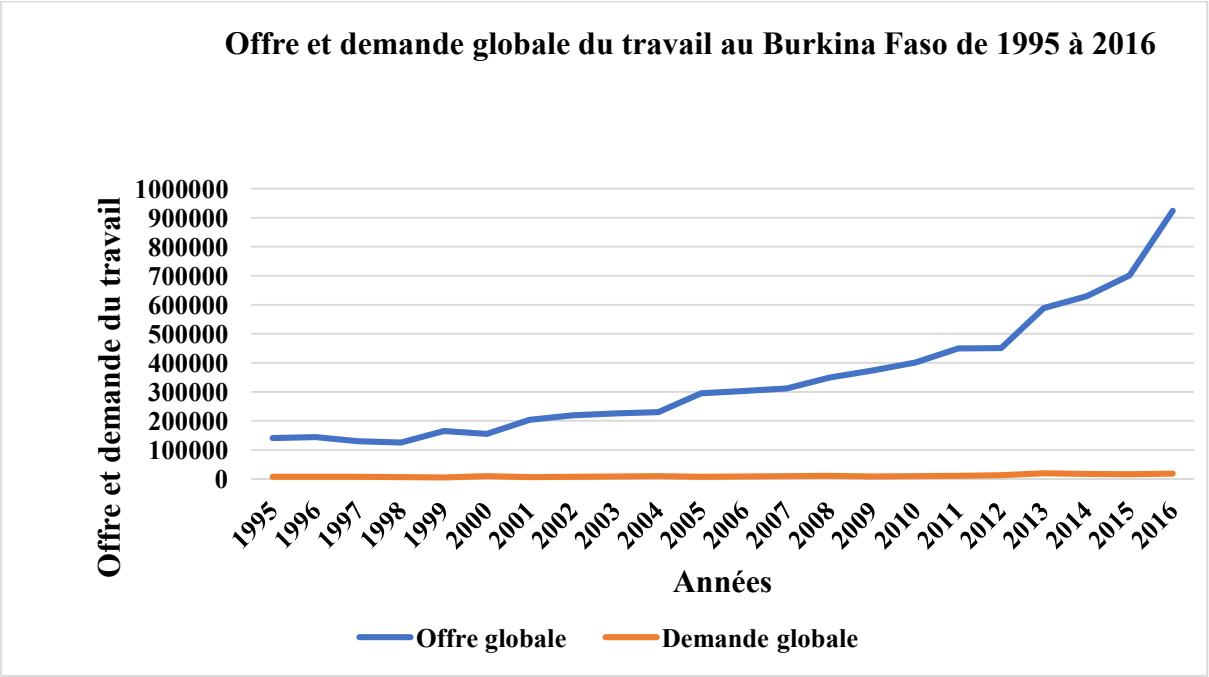

Figure 3: Offre et demande globale de travail dans le secteur formel entre 1995 et 2016

Au regard de ce graphique, on constate que l'offre globale de travail, après avoir connu une légère baisse dans les années 1997 et 1998, a repris une certaine ascension à partir de l'année 1999 et cette tendance s'est poursuivie jusqu'en 2016. A contrario, la demande globale de travail évolue très faiblement et a tendance à décoller en 2012.

1.4.4. Analyse de l'ampleur du chômage des diplômés

A partir des données recueillies sur l'offre de travail et la demande de travail, une analyse de l'ampleur de la situation est faite à travers le calcul du taux de chômage qui est défini comme le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active. En utilisant cette définition, le calcul du taux de chômage au Burkina de 1995 à 2016 présente une tendance à la hausse comme indiquée dans la figure 4.

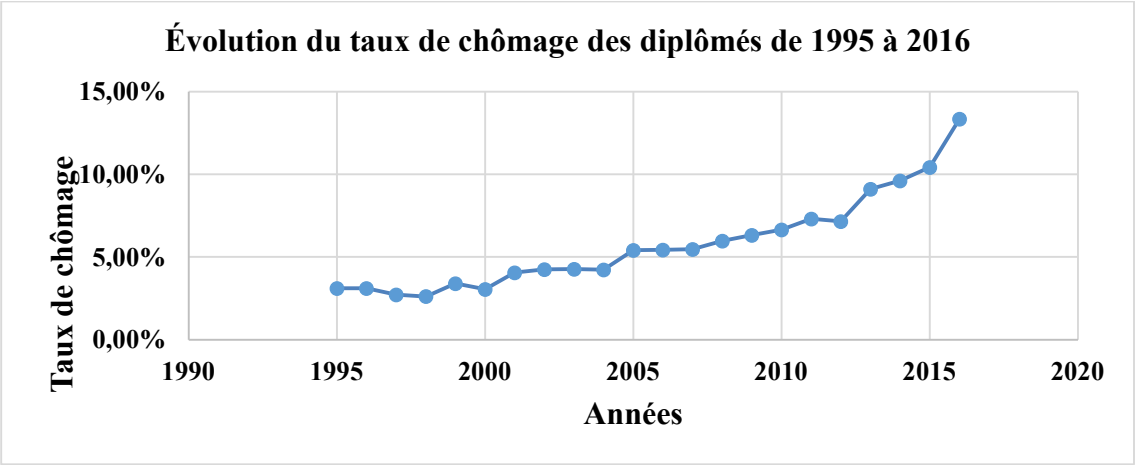

Figure 4: Évolution du taux de chômage des diplômés dans le secteur formel entre 1995 et 2016

L'augmentation du taux de chômage des diplômés s'explique à première vue par l'accroissement de la demande éducative qui a comme corolaire, l'accroissement du nombre de diplômés sortant chaque année des établissements d'enseignement supérieur publics, privés et également des nombreux lycées et collèges disséminés dans tout le pays. Selon les statistiques du Ministère des enseignements secondaires, supérieurs et de la recherche scientifique, de 2006 à 2016, les universités publiques et privées du Burkina Faso ont formé plus de 119 204 diplômés de niveau allant du BAC+2 à BAC+7, dans des filières variées.

1.4.5. Offre et demande de travail dans le secteur informel

L'offre de travail sur le marché du travail émane des ménages qui offrent leur force de travail aux entreprises formelles et informelles. Selon l'INSD (2015), la population active est estimée à 8 696 995 personnes au sens du BIT. Le taux d'activité net au sens du BIT est estimé à 82%. Il est élevé en milieu rural et chez les hommes et décroit avec le niveau d'étude. Le taux d'activité élargi est estimé à 83,8%. Le nombre d'actifs occupés qui exercent leur activité principale dans le secteur informel est de 95,5%. Ce constat est plus prononcé en milieu rural (99,3%) qu'en milieu urbain (81,2%). Selon le sexe, ces taux sont de 97,5% pour les femmes et 93,5% pour les hommes. Quant aux jeunes de 15 à 34 ans, ils sont occupés à 90,0% dans le secteur informel. Ils sont moins insérés dans le secteur formel (2,4% pour le secteur public et 1,8% pour le privé formel). Selon INSD (2018), le Burkina Faso compte 2 290 418 unités de production informelles (UPI) non agricoles en 2018 avec près de la moitié (48,0%) qui exercent dans le secteur d'activité du commerce. Plus de 2 chefs d'UPI sur trois se trouvent en milieu rural et près de la moitié exerce dans le secteur du commerce. Les UPI emploient peu de travailleurs au démarrage de leur activité (en moyenne 1,3 personne par UPI sur le plan

national). Plus de la moitié des emplois des UPI, soit 52,8% sont dans un statut de travailleurs pour leur propre compte. Les conditions d'activité sont précaires et 42,1% ne possède pas un local professionnel. La protection sociale est quasi inexistante. Entre 2015 et 2018 il y a environ 700 mille UPI créées dont 52% sont des UPI commerciales. En ce qui concerne les motifs de création, c'est principalement la recherche d'un meilleur revenu (48,1%) et l'incapacité à trouver un travail salarié (26,2%).

En conclusion, il est évident que le marché du travail est caractérisé par la faiblesse de la demande de travail par rapport à l'offre de travail dans le secteur formel, bien que les statistiques fournies par les annonces de l'ANPE, celles de la presse et de la fonction publique montrent que la demande de travail évolue en moyenne 7,70% par an. Par contre, les chances pour un offreur de travail d'obtenir un emploi est très faible, soit environ 3,37%. Ce déséquilibre crucial du marché du travail entraine le chômage de la population en âge de travailler, notamment les jeunes diplômés issus des universités publiques et privées. Quels sont les facteurs explicatifs du chômage des jeunes au Burkina Faso ?

1.5. Facteurs explicatifs du chômage des jeunes

Cette section permet d'expliquer les facteurs explicatifs du chômage au Burkina Faso. En effet, la définition du chômage selon le BIT[6] ne reflète pas la réalité du Burkina Faso car définir le chômage de cette façon cache l'ampleur du chômage surtout en milieu rural où on a l'impression que tout le monde travaille. Dans le cas du Burkina Faso, un chômeur c'est celui qui est sans emploi et qui en occupera s'il en trouvait. C'est la définition du taux de chômage « au sens large », qui prend en compte toutes les personnes sans emplois même les chômeurs découragés. Elle est souvent utilisée par l'INSD pour présenter la réalité du chômage en milieu rural et urbain. Cette définition exclut le critère de recherche d'emploi. Face à l'ampleur du chômage, il est impératif d'analyser en profondeur les facteurs déterminants du chômage au Burkina Faso qui sont d'ordre politiques, institutionnels et socio-économiques.

[6] Un chômeur au sens du Bureau International du Travail (BIT) est une personne âgée de 15 ans ou plus :
- sans emploi durant une semaine donnée ;
- disponible pour travailler dans les deux semaines ;
- qui a effectué, au cours des quatre dernières semaines, une démarche active de recherche d'emploi ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois.

Les démarches actives incluent étudier des annonces d'offres d'emploi, demander à ses amis, sa famille ou son entourage, contacter les structures de placement, etc.

1.5.1. Facteurs politiques et institutionnels du chômage

Sur le plan politique et institutionnel, le Burkina Faso a élaboré entre 1967 et 1995 plusieurs stratégies qui ne prenaient pas spécifiquement en compte la question de l'emploi. Cependant, après la mise en œuvre du PAS, la question de l'emploi est devenue cruciale. Et depuis la révision du CLSP en 2003, cette question est prise au sérieux et s'inscrit désormais comme une priorité nationale. En 2006, avec l'élaboration de la Politique nationale de l'emploi (PNE) et son adoption en 2008, le pays a connu des progrès très importants en matière de promotion de l'emploi. Le processus s'est poursuivi avec l'adoption d'autres politiques comme : « *(i) la politique nationale de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle ; (ii) la politique nationale de la formation professionnelle ; (iii) la politique nationale de la jeunesse ; (iv) la politique nationale du travail ; et (v) la politique nationale du genre* ». De plus, sur le plan opérationnel, le pays a formulé et mis en œuvre plusieurs projets et programmes d'envergure dans le domaine de l'emploi et de la formation technique et professionnelle. Malgré cet environnement institutionnel étoffé par la formulation de politiques et programmes d'emploi et de formation, nombreux facteurs limitent les effets de ces différentes actions sur la réduction du sous-emploi et du chômage des jeunes.

1.5.1.1. Emploi et ETFP n'étaient pas une priorité transversale

En effet, la SCADD qui a été la stratégie de développement du Burkina Faso de 2011 à 2015, avait des faiblesses dans la prise en compte de l'emploi et la formation. Il ne suffit pas de mentionner dans les axes stratégiques que l'emploi est une priorité, il faut le décliner en actions concrètes. Ainsi, les différentes faiblesses de la SCADD résidaient au fait que l'emploi et l'EFTP ne sont pas définis comme une priorité transversale. Cela ne favorise pas l'engagement des acteurs de tous les secteurs à prendre en compte la promotion de l'emploi et l'EFTP à travers les politiques et programmes sectoriels de développement. Ainsi, la matrice de mesure des performances de la SCADD ne mentionne aucune action spécifique pour promouvoir l'EFTP. Par exemple, l'indicateur de performance de l'emploi mentionné dans la matrice des mesures de la SCADD est « *le nombre de travailleurs déclarés à la CNSS* ». Cet indicateur ne permet pas de cerner les progrès dans le secteur de l'emploi car il existe plusieurs travailleurs dans le secteur privé formel qui ne sont pas immatriculés à la CNSS. Cet indicateur exclut aussi tous les jeunes promoteurs installés à leur propre compte grâce aux « fonds nationaux » qui débutent leur activité dans le secteur informel qui ne sont pas immatriculés à la CNSS. En outre, le secteur privé formel au Burkina Faso compte en son sein de nombreux travailleurs non déclarés à la CNSS et considérer ce seul indicateur revient à nier le caractère informel de l'économie

burkinabè. De plus, les actions proposées pour développer l'emploi et accroitre le revenu dans la matrice des mesures pour les années 2011 et 2012 comme : « *(i) un document de plan d'actions révisé, (ii) des stratégies régionales de l'emploi validées et (iii) des études diagnostiques réalisées* », ne constituent pas des mesures phares du secteur de l'emploi. La réalisation à 100% de ces actions n'assure pas la promotion de l'emploi et l'accroissement des revenus.

1.5.1.2. Faible capacité institutionnelle et technique

La faiblesse des capacités institutionnelles et techniques des dispositifs des politiques (PNE, PNEFTP et PNT), ainsi que les problèmes de coordination et de conflits de compétence entre ces dispositifs constituent un handicap important pour une mise en œuvre et un suivi efficace de ces politiques. Les problèmes de coordination sont constatés tant au niveau des services techniques et rattachés du Ministère en charge de l'emploi et de la formation. Toutes choses qui ne garantissent pas une bonne mise en œuvre des politiques, programmes et projets de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle (Adama ZERBO et Anouar OUEDRAOGO, 2014).

1.5.1.3. Faible financement des Services publics d'emploi (SPE)

La faiblesse des financements publics du secteur de l'emploi et de l'EFTP constitue un frein à la promotion de l'emploi. Les dotations budgétaires du secteur de la jeunesse, de l'emploi et de la formation professionnelle sont très faibles et représentent à peine 1% du budget national (Burkina Faso-ILO, 2014). Aussi, la part des allocations budgétaires des secteurs économiques à fort potentiel d'emplois, tels que le développement rural, l'industrie, l'artisanat, les infrastructures, le transport, ne permet pas de booster l'économie afin de créer le maximum d'emplois. A titre d'exemple, pour le secteur du commerce, de l'industrie, de l'artisanat et des mines, les dotations budgétaires ont représenté 0,8% du budget national en 2011, contre 6,7% en 2006. Avec une moyenne de 54,4 milliards de FCFA par an au cours de la période 2006-2008, le montant des dotations budgétaires de ce secteur a reculé pour se situer à un montant moyen de 15,9 milliards de FCFA au cours de la période 2009-2011. Pourtant, ce secteur comprend également l'économie informelle qui représente 52% de l'emploi des jeunes en milieu urbain et 16,5% de l'emploi des jeunes au niveau national. Cependant, la mise en œuvre du PNDES a permis de drainer une masse importante de financement des Partenaires techniques et financiers (PTF) et de l'investissement privé dans plusieurs secteurs de l'économie comme ceux des mines et carrières, qui constituent actuellement les plus grands pourvoyeurs d'emplois.

1.5.1.4. Inaccessibilité des PME/PMI aux avantages fiscaux dans le passé

Les avantages fiscaux accordés par le code des investissements n'étaient pas accessibles à tous les PME/PMI. Les entreprises bénéficiaires d'un régime privilégié sont tenues, entre autres : « *(i) d'employer en priorité les nationaux et de réaliser des actions de formation professionnelle à tous les niveaux et (ii) d'utiliser en priorité, à qualité égale et à prix égal les services des entreprises de prestation régulièrement établies au Burkina Faso* ». Ainsi, le niveau minimum d'investissements exigé pour bénéficier des avantages du code des investissements qui est de 100 millions de FCFA reste largement supérieur aux capacités de mobilisation de ressources des PME/PMI. Par conséquent, quel que soit leur potentiel de création d'emplois, la majorité des petites et moyennes entreprises et industries ne peuvent pas bénéficier des avantages du code des investissements. Cependant, dans le code de janvier 2010, le législateur avait prévu des dispositions de faveur au profit des PME/PMI dans la réforme notamment dans les articles suivants :

- Article 126 : les petites industries et petites entreprises nouvellement créées sont exonérées de la contribution des patentes pendant deux (02) exercices à compter de la date de démarrage effectif de leurs activités, dument constaté par l'administration fiscale ;
- Article 127 : le bénéfice de l'exonération est soumis à une demande adressée au Directeur général des impôts dans le délai de souscription de la déclaration d'existence ;
- Article 128 : les petites industries et petites entreprises adhérant aux centres de gestion agréés bénéficient des avantages fiscaux ci-après : (i) une réduction de 30% de l'impôt sur les bénéfices ; (ii) une réduction de 50% du minimum forfaitaire de perception ; (iii) une réduction de 20% de la taxe patronale.

En revanche, le nouveau code des investissements adopté le 30 octobre 2018, accorde une place de choix à la commune de Bobo-Dioulasso et des faveurs aux sociétés de promotion immobilière chaque année dans la loi de finances, dans le cadre de la promotion des logements sociaux. Parmi les entreprises pouvant bénéficier d'un régime favorable, ce nouveau code a créé une nouvelle catégorie dont l'investissement est compris entre 2 et 25 milliards de FCFA. Ce nouveau code des investissements s'étend aux nouveaux secteurs d'activités ou activités émergentes qui sont apparues après l'adoption de celui de 1995 tels que le secteur des énergies renouvelables (solaire et biomasse), et à la protection de l'environnement. Enfin, il prend en compte l'émergence depuis un certain temps des Petites et moyennes entreprises et des Petites et moyennes industries (PME/PMI).

1.5.2. Facteurs socio-économiques

Sur le plan économique et social, le faible niveau d'employabilité des jeunes, les mentalités des jeunes orientées vers le salariat plutôt que l'entrepreneuriat, le faible impact des « fonds nationaux », le faible accès à la terre et aux autres moyens de production par les jeunes et la faible mécanisation du secteur agricole constituent des facteurs limitant la promotion de l'emploi.

1.5.2.1. Faible niveau d'employabilité des jeunes

Le niveau d'employabilité des jeunes est assez bas, surtout chez les jeunes femmes. A peine 5% des jeunes de 16 à 35 ans en général et 3,6% des jeunes femmes en particulier ont bénéficié d'un enseignement ou d'une formation technique et professionnelle. Parmi les jeunes bénéficiaires, environ 74% sont formés dans les filières tertiaires. 66,7% des jeunes n'ont bénéficié d'aucune formation ; ce taux est de 74,7% pour les jeunes femmes (INSD, 2010). Cet état de fait montre que la main d'œuvre est inadéquatement qualifiée et les entreprises rencontrent des difficultés pour trouver les compétences dont elles ont besoin, notamment dans le secteur minier. Ainsi, le recrutement de jeunes diplômés constitue des solutions de derniers recours pour les chefs d'entreprises, qui préfèrent le plus souvent recourir à des personnes ayant déjà une solide expérience professionnelle.

1.5.2.2. Faible impact des fonds nationaux de promotion de l'emploi et de l'ETFP

Plusieurs études ont déjà souligné que la multiplicité des fonds de promotion de l'emploi favorise une grande dispersion des ressources financières disponibles (CAPES, 2012 ; Dayo et Ilboudo, 2013). La mise en œuvre de ces actions n'a pas eu l'effet escompté sur la réduction du chômage et du sous-emploi des groupes vulnérables que sont les jeunes et les femmes. Plusieurs raisons expliquent cette situation : *(i) l'insuffisance des budgets destinés à financer les fonds ; (ii) l'inexistence d'une coordination entre les fonds et les programmes ; (iii) la faible capacité des fonds à assurer le suivi des promoteurs et à recouvrer les créances ; (iv) l'inégalité en faveur des régions*[7] *du Centre et des Hauts Bassins dans la répartition régionale des projets financés ; et (v) la faible couverture géographique des fonds*. Au regard de toutes ces raisons, il est évident que l'impact des fonds d'appui à la promotion de l'emploi reste très faible.

[7] Les régions du Centre et des Hauts bassins ont respectivement pour chefs-lieux Ouagadougou et Bobo Dioulasso

1.5.2.3. Entrée précoce des jeunes dans le marché du travail

Les libertés de participation au marché du travail, les facilités d'insertion socioprofessionnelle, ainsi que les libertés de choix d'emplois sont fortement réduites, surtout chez les jeunes et les femmes. En effet, la persistance du chômage urbain est en partie due à l'entrée précoce de la majorité des jeunes sur le marché du travail favorisée par le déficit de l'offre de formation. Le chômage des jeunes est accentué non seulement par le faible niveau d'employabilité des jeunes, mais également par la participation précoce liée au manque d'alternatives de formation. Environ 87% des jeunes de 16 à 35 ans sont actifs et 81% des jeunes en âge de travailler participent au marché du travail avant leur 18^{ième} anniversaire dont 77,4% des jeunes femmes et 85,3% des jeunes hommes. Cela s'explique en partie par le fait que le système éducatif burkinabè dans son ensemble n'offre pas la possibilité à la majorité des enfants et des jeunes de moins de 25 ans d'y passer le temps nécessaire à leur éducation (Burkina Faso, MJFPE, 2014). En effet, le rapport national sur le développement humain au Burkina Faso de 2012 indique que la durée de scolarisation que peut espérer une personne de 7 à 24 ans n'est que de 5,5 ans en moyenne au Burkina Faso. Dans un tel contexte, la majorité des jeunes exclus du système éducatif national sont contraints de participer précocement au marché du travail sans avoir acquis des compétences nécessaires à leur insertion dans le tissu économique. Ce qui a pour conséquence d'accentuer le chômage des jeunes, le sous-emploi des jeunes, la vulnérabilité et l'informalité de l'emploi chez les jeunes.

1.5.2.4. Faible accès des jeunes aux facteurs de production

La majorité des jeunes actifs occupés sont des travailleurs familiaux non rémunérés ou des travailleurs indépendants vulnérables parce qu'ils n'ont pas toujours accès aux moyens essentiels de production (les terres arables, les équipements de production, le crédit). En outre, le taux de pauvreté des travailleurs du secteur agricole burkinabè demeure élevé car ce secteur reste encore faiblement mécanisé, fortement dépendant de la pluviométrie et dominé par les cultures de subsistance. En effet, selon l'INSD (2010), à peine 2% des unités de production agricole pratiquent l'agriculture motorisée, 55% d'entre elles pratiquent l'agriculture à traction animale. Environ 43% des unités agricoles continuent de pratiquer l'agriculture traditionnelle, c'est-à-dire en utilisant uniquement la daba. Aussi, seulement 23% des actifs agricoles en général et seulement 21% des jeunes actifs agricoles en particulier pratiquent les cultures de saison sèche. Aussi, pour plus de 85% des unités agricoles, l'objectif principal de la production est l'autoconsommation du ménage. Ainsi, l'amélioration de l'accès des jeunes actifs de l'économie informelle et du secteur agricole aux moyens adaptés de production est

indispensable pour réduire la forte précarité de leurs emplois, accroitre significativement la productivité du travail et réduire le sous-emploi.

1.5.2.5. Dynamiques démographiques

Le défi de la création d'emploi est largement influencé par les structures démographiques et les évolutions qu'elles connaissent. Selon l'INSD (2015), le Burkina Faso a une population très jeune et une dynamique démographique très forte, estimée à 18 450 495 individus en 2015. Environ 66% des habitants ont moins de 25 ans. Les jeunes de 15 à 24 ans et de 25 à 35 ans représentent respectivement 19,1% et 14,3% de la population totale. La proportion de jeunes filles est plus élevée (34,9%) que celle des jeunes hommes (31,7%). Le taux de croissance démographique est de 3,1% pour l'ensemble de la population et 3,7% pour la population des jeunes de 15 à 35 ans. La population active est de 8 696 995 au sens du BIT. Cela signifie qu'au sens du BIT, huit personnes au moins sur dix (82%) sont actives en 2015 (INSD, 2015).

1.5.2.6. Structures économiques

Les structures économiques burkinabè ne sont pas très favorables à de fortes dynamiques d'emploi. L'économie est principalement rurale et agricole avec des conditions de production dominantes à faible productivité. L'exercice de l'activité demeure toutefois l'apanage des ménages ruraux (94,3%) contre seulement 23% dans les villes. C'est une économie peu favorable à l'accumulation et à l'investissement, qui sont la source principale de la création d'emploi. Le secteur agricole reste de loin le principal bassin d'emploi des jeunes, suivi de l'économie informelle non agricole et du secteur formel. Environ 77% des jeunes occupés sont dans le secteur agricole, contre 16,5% pour l'économie informelle non agricole et 6,2% pour le secteur formel. Au niveau urbain, on retrouve également des activités dominantes à faible productivité avec l'artisanat et les activités informelles. Les micros-entreprises qui constituent l'essentiel de ce tissu économique sont la plupart extrêmement fragiles. Le secteur économique de type manufacturier, qui a le potentiel pour donner une forte impulsion à l'emploi, est quasi stagnant (le secteur secondaire occupe seulement 4,8% de la population active). Ce secteur est aujourd'hui dynamisé par le boom minier qui a permis au Burkina Faso d'améliorer ses performances économiques avec une croissance économique située entre 6 et 7% jusqu'en 2014. Quant au secteur tertiaire, les activités sont essentiellement axées sur le commerce traditionnel et international avec l'apport des Technologies de l'information et de la communication (TIC) pour les nouveaux acteurs commerciaux. Son poids dans l'économie est de 14,5%.

1.5.2.7. Faible capacité du capital humain

Au Burkina Faso, la population en âge de travailler est relativement abondante et jeune (8 696 995 sont actifs au sens du BIT en 2015), mais son niveau d'employabilité reste globalement faible. Selon l'INSD (2015), plus de la moitié de la population de dix (10) ans ou plus est non scolarisée en 2015. Les personnes non instruites représentent 57,2%, les personnes de niveau d'instruction primaire constituent 23,6% et ceux du supérieur 2,2%. De plus, en milieu rural, 68% de la population est non scolarisée contre 28,4% en milieu urbain. En ce qui concerne la formation professionnelle, dans l'ensemble, 47% de la population n'a pas bénéficié de formation professionnelle et 14,3% ont bénéficié d'une formation « sur le tas ». A peine 3% de la population a suivi une formation professionnelle dans le supérieur ou dans un institut de formation (INSD, 2015). Pour ce qui est du milieu de résidence, 23,8% de personnes qui résident en milieu urbain sont sans formation professionnelle et 11% ont eu une formation « sur le tas ». En milieu rural, 55,5% de la population sont sans formation et 15,5% ont bénéficié d'une formation « sur le tas ». Cette situation se justifierait par une plus forte offre de formation en milieu urbain. Dans la région du Centre, 9,5% de la population a bénéficié d'un enseignement supérieur et 2,3% a étudié dans un institut ou centre de formation. Les populations du Sud-Ouest (49,9%), du Centre-Nord (31,5%) et du Centre-Est (20,5%) ont le plus suivi les formations « sur le tas ». Sur le plan du sexe, les hommes bénéficient plus de formation professionnelle que les femmes car 39,9% des hommes sont sans formation professionnelle contre 53,1% de femmes.

Un autre facteur de faiblesse du capital humain est le manque d'expériences professionnelles de la majorité des actifs car nombre d'entre eux ont bénéficié de formation théorique et n'ont jamais eu l'occasion de rentrer dans un atelier pour la pratique. La faible culture entrepreneuriale est aussi une caractéristique de la faiblesse du capital humain au Burkina Faso. La capacité des diplômés à prendre des initiatives autonomes est aussi un déterminant de leur capital humain. L'entrepreneuriat est un risque qu'il faut prendre et cela n'est pas facile pour quelqu'un qui a hérité d'un système éducatif dont la finalité est de travailler comme fonctionnaire et salarié. Aussi, l'absence de stratégie en matière d'entrepreneuriat a joué négativement sur la création d'entreprises chez les jeunes. C'est dans ce sens que le centre pour le dialogue humanitaire en collaboration avec ses partenaires a accompagné en mars 2021 l'État burkinabè pour l'élaboration de la Stratégie nationale de promotion de l'entrepreneuriat des jeunes. Cette stratégie s'inscrit dans le cadre du projet « la voix du Sahel » qui vise à une meilleure prise en charge de l'entrepreneuriat des jeunes dans les pays du G5 Sahel. En effet, il

ressort de l'analyse diagnostic que les facteurs qui entravent l'entrepreneuriat des jeunes au Burkina Faso sont notamment l'absence des centres d'incubation (47,80%), la faiblesse de la culture entrepreneuriale (45%), l'absence de volonté politique (44,20%), le manque de qualification (42,10%) et les lourdeurs administratives (41,30%).

1.6. Conclusion partielle

Le marché du travail au Burkina Faso est animé par une population active estimée à 8 696 995 au sens du BIT. La population active femme progresse plus rapidement que celle des hommes, avec respectivement 55,5% et 44,5% entre 1990 et 2017. Et 61% de la population en âge de travailler est jeune avec l'âge compris entre 16 à 64 ans (INSD, 2015). Le secteur informel à travers ses différents segments est le plus grand pourvoyeur d'emplois, avec 95,5% des actifs occupés exerçant leurs activités dans le tertiaire comme le commerce et l'artisanat. On dénombre 99,3% des actifs de ce secteur en milieu rural et 81,2% en milieu urbain. De plus 97,5% sont des femmes, contre 93,5% d'hommes. Les jeunes de 15 à 34 ans sont occupés à 90,0% dans le secteur informel. De plus, les facteurs explicatifs du chômage au Burkina Faso sont essentiellement liés aux facteurs politiques, institutionnels et socioéconomiques. Les facteurs politiques et institutionnels sont relatifs à la faiblesse dans la formulation des politiques macro-économiques et sectorielles de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces faiblesses ont très longtemps constitué un frein à la promotion de l'emploi et accentué le chômage et le sous-emploi. Les facteurs socioéconomiques sont liés aux caractéristiques individuelles des demandeurs d'emplois et à la dynamique de l'économie burkinabè. Ainsi, on retient que le déséquilibre du marché du travail structurel, dû au fait que l'offre de travail est permanemment supérieure à la demande de travail. De plus, les facteurs explicatifs du chômage sont d'ordre politique, institutionnel et socioéconomique. Cela nous amène dans un troisième chapitre à analyser les déterminants de l'insertion professionnelle en mettant l'accent sur les caractéristiques individuelles des diplômés d'une part le déclassement à l'embouche et l'intermédiation sur le marché du travail d'autre part.

2.Chapitre 2 : Analyse des déterminants de l'insertion professionnelle

L'objectif de ce chapitre est d'utiliser un modèle de régression logistique pour estimer dans un premier temps les déterminants de l'insertion professionnelle (caractéristiques individuelles) des diplômés et les facteurs explicatifs du déclassement professionnel). Dans un second temps, estimer et analyser les facteurs explicatifs du choix des canaux de recrutement par les diplômés. Ainsi, il s'agit de présenter à chaque fois, les sources de données, les variables, l'équation économétrique à estimer, la méthode d'estimation ainsi que l'interprétation des résultats.

2.1. Déterminants liés aux caractéristiques individuelles

Il s'agit de quantifier les effets des facteurs susceptibles d'influencer la probabilité de trouver un emploi. La variable d'intérêt est la « situation de l'emploi ». Cette variable est qualitative dichotomique. Elle enseigne sur le fait que l'individu qui est actif travaille ou pas. Elle se prête donc aux modèles binaires (modèles Probit et Logit). Ainsi, si Y désigne la variable dépendante, on peut écrire : Y=1 si l'individu travaille et Y=0 sinon.

Encadré 1 : Présentation du modèle de régression logistique

La régression logistique est une technique de modélisation économétrique permettant de prédire les valeurs d'une variable qualitative, le plus souvent binaire (variable à prédire, variable expliquée) à partir d'un ensemble de variables *X* quantitatives ou qualitatives (variables prédictives, variables explicatives) (Lebart*et al.*, 2000). Le principe du modèle de la régression logistique est de relier la (non) survenance d'un événement au niveau de ces dernières en élaborant un modèle de prédiction.

L'intérêt majeur de cette méthode est d'évaluer la force de l'association entre chaque variable indépendante et la variable dépendante, en tenant compte de l'influence des autres variables intégrées dans le modèle.
Dans le cadre de la régression logistique binaire, la variable *Y* prend deux modalités possibles {1,0}.
Le modèle Logit s'écrit alors comme suit : Pr (Yi=1 xi) =F(xi′β), avec
Yi : variable dépendante. Dans le cas présent : Yi= 1 si l′individu i est chômeur, 0 si l′individu i est occupé
F : fonction de répartition de la loi logistique
xi : variables explicatives
β : ensemble des paramètres à estimer

La méthode généralement adoptée pour l'estimation des paramètres est celle du maximum de vraisemblance. L'évaluation répond par la suite à une série de tests statistiques dans le but de vérifier la significativité du modèle et la pertinence des variables (RiccoRakotomalala, 2015).

2.1.1. Variables de l'étude

La revue de la littérature faite dans le premier chapitre de la première partie a permis d'examiner certaines études empiriques qui ont traité le thème de l'insertion professionnelle, où le contexte de certains pays est proche du Burkina Faso. En effet, Moundir et al. (2012) étudient le fonctionnement du marché du travail en Algérie en s'intéressant à l'emploi de la population active. Ils déterminent d'une part les facteurs qui influencent la participation des individus à la vie active, et d'autre part évaluent l'impact des caractéristiques individuelles sur le statut d'occupation. Ils aboutissent aux résultats que les variables sexe, âge, niveau d'instruction, le type de formation et la strate de résidence apparaissent comme des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle. De plus, Doumbouya et al. (2001) ainsi que Njike Njikam et al. (2005), étudient respectivement la question de l'insertion professionnelle des diplômés des universités publiques et privées en Guinée et au Cameroun et montrent aussi que les variables liées aux caractéristiques individuelles (sexe, âge, niveau d'étude, type de formation…) influencent l'accès à l'emploi des diplômés. Robin (2003) quant à lui soutient qu'en France la nature du premier emploi occupé après la thèse dépend non seulement des caractéristiques individuelles, mais de l'encadrement des étudiants. Au regard des résultats obtenus par les différents chercheurs, le choix des variables de cette thèse se justifie. Ainsi, le choix des variables : type de formation, niveau d'instruction, tranche d'âge et catégorie professionnelle des parents est justifié par les résultats de l'étude de Robin (2003), Moundir et al (2012) et Doumbouya et al. (2001). De plus, les résultats des études de Njike Njikam et al. (2005) et Moundir et al. (2012) permettent de soutenir le choix des variables sexe et milieu de résidence.

2.1.2. Source des données

Cette étude est réalisée sur la base d'un échantillon représentatif de 7280 individus, tiré de l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI, 2018) de l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSD) du Burkina Faso.

Encadré 2 : L'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) a été réalisée à partir d'un sondage probabiliste aréolaire à deux degrés avec stratification au premier degré dans les huit Etats membres de l'UEMOA. L'objectif de l'enquête est de fournir la situation de référence pour le suivi de l'emploi et le secteur informel dans les Etats membres de l'UEMOA, au niveau national, pour les milieux urbain et rural, et pour la première subdivision administrative de chacun des pays.
L'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI) est une opération statistique d'envergure nationale dans les Etats membres de l'UEMOA et couvre deux volets : (i) le premier volet collecte des données sur les caractéristiques socio démographiques et sur l'emploi de la population et (ii) le second volet est relatif à la collecte des données auprès des unités de production informelles non agricoles identifiées lors du premier volet.
Afin d'atteindre les objectifs fixés à l'enquête, quatre types de questionnaires ont été utilisés :

- un questionnaire ménage qui a servi à recueillir des informations sur tous les membres du ménage, le ménage et l'habitation ;
- un questionnaire emploi administré dans chaque ménage à tous les individus âgés de 10 ans et plus ;

- un module gouvernance, paix et sécurité greffé au questionnaire emploi et administré aux individus de 18 ans et plus dans tous les ménages ;
- un questionnaire secteur informel administré aux chefs d'unités de production informelles (UPI) non agricoles identifiés pendant l'administration du questionnaire emploi.

La collecte des données s'est faite par deux catégories d'équipes sur le terrain : la première équipe chargée du volet emploi et la seconde, du volet secteur informel. Elle a été réalisée par CAPI (Computer AssistedPersonal Interview) au moyen de smartphones. Les questionnaires ont été programmés en CSPRo et saisis en temps réel sur le terrain sur les smartphones au cours des entretiens.

2.1.3. Caractéristiques de l'échantillon

L'échantillon de l'étude comporte 7280 individus dont 3390 individus actifs occupés et 3890 individus actifs non occupés. Parmi les individus, il y a 48,2% de femmes et 51,8% des hommes. La majorité des individus enquêtés proviennent des deux grandes villes de Bobo Dioulasso et de Ouagadougou. L'analyse selon les localités du pays montre que l'échantillon contient 73,4% des actifs non occupés vivant en milieu urbain et 26,6% en milieu rural. En ce qui concerne les régions, le Centre et les Hauts bassins tiennent le record, avec 57,24% des actifs non occupés et 56% des actifs occupés. Toutefois, les Hauts-Bassins comptent le plus grand nombre d'individus actifs non occupées (34,4%) et d'individus actifs occupés (33,7%). Ensuite, les régions des Cascades, du Centre Ouest et du Nord, viennent ensemble en seconde position avec respectivement 18,7% des actifs non occupés et 18,05% des actifs occupés. Le nombre important des actifs occupés vivant en milieu urbain (73,4%) est dû au fait que les grands centres urbains comme Ouagadougou, Bobo Dioulasso, Banfora et Koudougou attirent les jeunes provenant des milieux ruraux à la recherche de l'emploi.

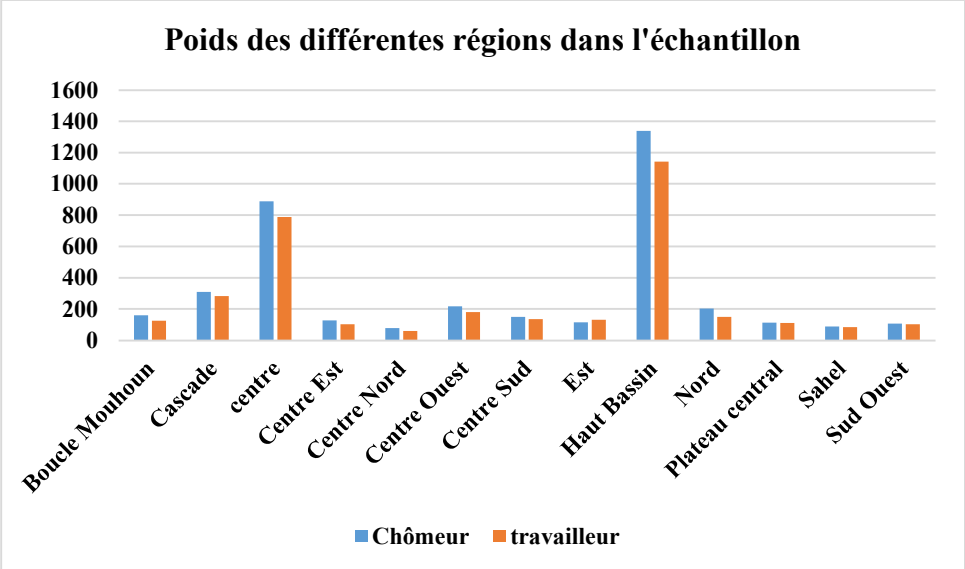

Figure 5: Nombre de chômeurs et de travailleurs par rapport aux différentes régions

L'analyse des données selon le sexe et région indique que la région du centre compte 23,02% d'individus dont 48,99% de femmes et 51,01% des hommes. Quant à la région des Hauts-

Bassins, elle compte 34,07% d'individus dont 47,38% de femmes et 52,62% des hommes. Parmi les femmes de la région du centre, 52,61% sont des femmes actives non occupées et 47,38% sont des femmes actives occupées. Parmi les femmes de la région des Hauts-Bassins, 53,70% sont des femmes actives non occupées et 46,29% sont des femmes actives occupées.

Tableau 14: Proportion des individus selon le sexe et la région du Centre

Désignation	Actifs non occupés	Actifs occupés
Femmes	432	389
Hommes	457	398
Total	**889**	**787**

Source : Calculs à partir des données de l'enquête par l'auteur

Tableau 15: Proportion des individus selon le sexe et la région des Hauts-Bassins

Désignation	Actifs non occupés	Actifs occupés
Femmes	631	544
Hommes	707	598
Total	**1338**	**1142**

Source : Calculs à partir des données de l'enquête par l'auteur

Les individus possédant les niveaux d'instruction secondaire et primaire sont les plus nombreux, soit respectivement 56,8% et 28,8%. Les individus ayant suivi une formation technique représentent 82,1%. Ils sont plus nombreux que ceux ayant fait des études générales (17,9%). Cela dénote l'importance accordée à la formation technique et professionnelle dans le système éducatif au Burkina Faso depuis les années 2006 avec la création du Ministère de la jeunesse et de l'emploi (MJE).

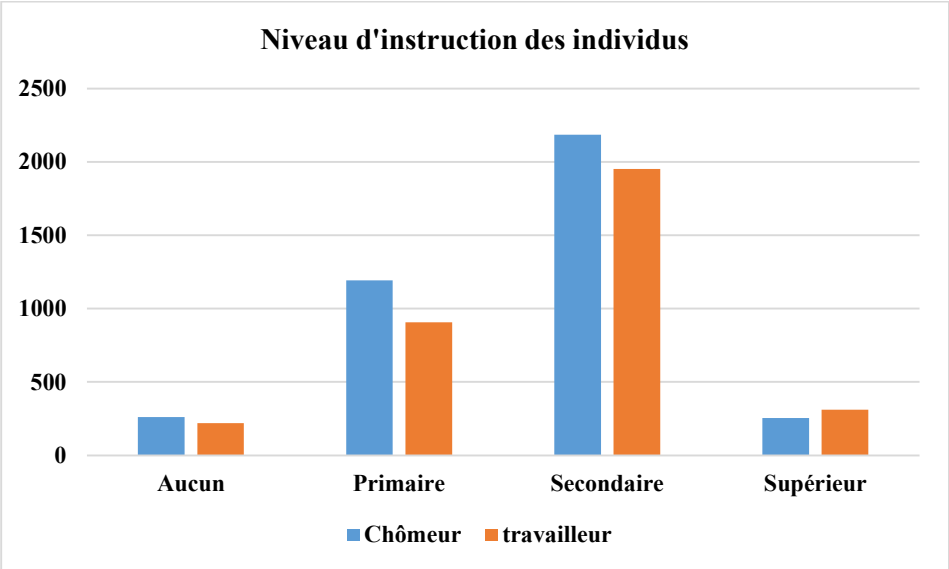

Figure 6: Niveau d'instruction des individus dans l'échantillon

L'analyse des données de l'enquête en fonction de la catégorie socioprofessionnelle des parents montre que les individus dont les parents sont agriculteurs représentent 51,5% contre 37,2%

pour ceux ayant l'un des parents travaillant dans le secteur privé formel et informel. De plus, 5,33% des individus de l'échantillon ont des parents fonctionnaires cadres moyens et 4,35% des individus sont issus de parents fonctionnaires agents d'exécution. Les individus dont les parents sont des haut-fonctionnaires représentent seulement 1,44% et ceux dont les parents travaillent dans des ONG sont de 0,16%.

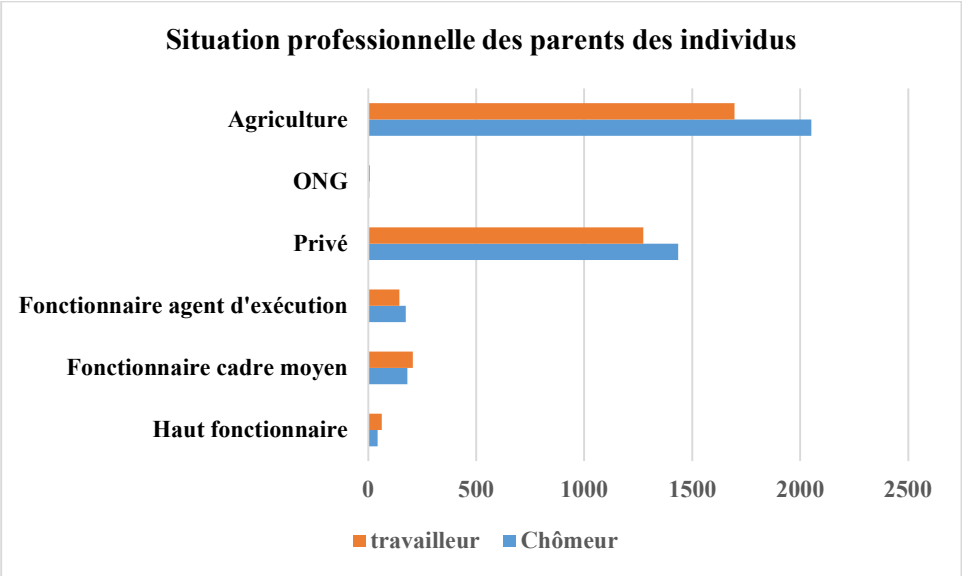

Figure 7: Situation des parents des individus

2.1.4. Résultats de l'estimation et interprétation

Après l'apurement de la base des données, l'exécution du modèle donne les résultats présentés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 16: Présentation des résultats de la régression du modèle Logit

Variable dépendante	Variable explicatives	Coefficients	P-value
Situation dans l'emploi	Constante	0,5903	0,006***
	Région	0,0069	0,364
	Sexe	0,2150	0,000***
	Milieu de résidence	-0,0216	0,718
	Niveau d'instruction	0,2141	0,000***
	Type de formation	-0,1322	0,041**
	Catégorie de l'un des parents	-0,2077	0,000***
	Tranche d'âge	-0,0336	0,123

Source : Auteur à partir des données de l'enquête
***** significativité à 0%, ** significativité à 1% et * significativité à 5%**

Les résultats obtenus présentent un modèle globalement significatif avec un p-value=0,0000 et une spécificité moyenne au regard de la courbe ROC qui affiche 0,5381 de l'espace en dessous

de la courbe (voir figure 9). Il apparait de prime à bord, que la presque totalité des variables jouent un rôle de premier plan dans l'explication de l'insertion professionnelle des diplômés au Burkina Faso aux seuils de confiance de 0%, et 1%.

L'étude est partie de la présomption selon laquelle l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dépendait de sept variables explicatives : le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, la région, le milieu de résidence, le type de formation et la catégorie socio-professionnelle de l'un des parents. Ainsi, après élaboration du modèle et estimation des paramètres et contrairement aux prédictions, l'influence des variables « tranche d'âge », « milieu de résidence » et « région » n'est pas significative sur la probabilité d'accès à l'emploi des individus diplômés. Ces variables ne semblent pas jouer un rôle essentiel dans l'explication de la variable insertion professionnelle des diplômés au Burkina Faso. En revanche, les variables « sexe », « niveau d'instruction » et « catégorie socio-professionnelle de l'un des parents » sont significatives au seuil de 0%. La variable « type de formation » est significative au seuil de 1%.

Le fait que certaines variables pertinentes comme le « niveau d'instruction » et le « type de formation » soient significatives respectivement au seuil de 0% et 1% indique que le marché du travail burkinabè est en phase avec la théorie du capital humain (Becker, 1975) et la théorie du « filtre » ou du « signal » (Spence,1973) qui mettent l'accent sur l'éducation et le fait d'avoir un diplôme comme des facteurs déterminants de l'insertion professionnelle. Le diplôme est donc un signal.

La significativité positive de la variable « sexe » montre que le fait d'être homme ou femme influence la probabilité d'être inséré professionnellement sur le marché du travail burkinabè. Cependant, la probabilité d'obtenir un emploi est plus élevée chez un individu de sexe masculin que chez un individu de sexe féminin. Ce résultat est confirmé par (INSD, 2015) à travers l'enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI, 2015) au Burkina Faso, qui présente au niveau national, un taux net d'activité au sens du BIT de 85,9% chez les hommes contre 78,8% pour les femmes, soit 7,1 points d'écart. Mais l'explication plausible qu'on peut donner à ce résultat est lié au niveau d'instruction des deux sexes. En effet, le taux d'emploi chez les personnes de niveau d'instruction supérieur est de 56,3%, soit 45,8% chez les femmes et 68,8% chez les hommes (INSD, 2015). Le fait que les hommes soient plus instruits au niveau supérieur que les femmes, donne plus de chance aux hommes d'être insérés professionnellement que les femmes. Ce résultat est encore confirmé par les travaux de Fouzi

& Abdelwahad (2008), qui analysent l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail au Maroc et montrent que les diplômés de sexe masculin ont une plus forte probabilité de trouver un emploi que leurs collègues de sexe féminin. En revanche, Behanzin et al. (2012) aboutissent au résultat contraire de Fouzi & Abdelwahad (2008) en étudiant l'insertion professionnelle au Bénin. Ainsi, les résultats montrent que le sexe est significatif dans l'explication de l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin, mais il y a un avantage chez les femmes par rapport aux hommes dans l'obtention d'un emploi. En somme, si les cas du Burkina Faso et celui du Maroc donnent un avantage du côté du sexe masculin, le cas du Benin contredit cette hypothèse.

Le niveau d'instruction influence positivement l'accès des diplômés à l'emploi au seuil de 0% car les individus qui ont un niveau d'étude supérieure ont plus de chance de s'insérer professionnellement que les diplômés ayant le niveau primaire et secondaire. Cela s'explique par le fait qu'au cours de ces dix dernières années, les niveaux de la plupart des concours de la fonction publique ont augmenté, passant du niveau de Brevet d'études du premier cycle (BEPC), au niveau BAC ou BAC plus. De plus avec le boom du secteur minier, beaucoup de jeunes diplômés ont obtenu des emplois dans ce secteur.

Le « type de la formation » est une variable significative au seuil de 1%, indique que les individus ayant suivi les formations techniques et professionnelles ont plus de chance de s'insérer sur le marché du travail burkinabè que ceux ayant choisi les filières générales. Cela signifie que la formation générale expose relativement les diplômés à plus de risque de chômage. Ce résultat est confirmé par l'étude de Doumbouya et al. (2011) qui montre que la spécialité de la formation est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle des diplômés en Guinée. Donc, les formations spécialisées dans les filières techniques sont plus favorables à l'accès des diplômés à l'emploi que les formations générales.

La « catégorie socio-professionnelle de l'un des parents » influence positivement les chances d'un individu diplômé d'être inséré professionnellement. Les diplômés dont les parents sont des hauts fonctionnaires, des travailleurs dans une ONG et des cadres moyens ont plus la chance d'être insérés professionnellement par rapport aux diplômés dont les parents sont des agriculteurs ou des travailleurs dans le privé. Cela signifie d'une part que les parents occupant de hautes fonctions dans l'administration publique sont plus proches de l'information au profit de leurs enfants, et d'autre part, ils utilisent des réseaux de relations comme un canal de

recrutement pour leurs enfants. Ce résultat est aussi confirmé par l'étude de Doubouya et al. (2011) qui montre que la position sociale des parents est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle des diplômés en Guinée.

Cependant, force est de constater que des efforts sont faits par le Ministère en charge de la fonction publique pour donner les mêmes chances à tous les candidats concernant les concours d'entrer dans la fonction publique et des mesures nouvelles. Ces concours sont organisés chaque année par l'Agence Générale de Recrutement de l'État (AGRE) et tous les diplômés sans discrimination (niveau social, région, situation matrimoniale, etc.) y participent. En 2019 et 2020, des innovations importantes ont permis de renforcer la transparence de ces concours telles que les inscriptions en ligne et la correction électronique des copies. Ainsi, la bonne organisation de ces concours permet de donner les mêmes chances à tous les candidats sans distinction et quel que soit la catégorie socio-professionnelle des parents.

Tableau 17: Effets marginaux des variables explicatives sur la probabilité qu'un individu ait du travail

Variable dépendante	Variable explicatives	Effets marginaux	P-value
Situation dans l'emploi	Constante	0,1447	0,006***
	Région	0,0017	0,364
	Sexe	0,0527	0,000***
	Milieu de résidence	-0,0053	0,718
	Niveau d'instruction	0,0525	0,000***
	Type de formation	-0,0324	0,041**
	Catégorie de l'un des parents	-0,0509	0,000***
	Tranche d'âge	-0,0082	0,123

Source : Auteur à partir des données de l'enquête
***** significativité à 0%, ** significativité à 1% et * significativité à 5%**

En analysant les effets marginaux, on constate que les hommes ont plus de chance de trouver de l'emploi que les femmes. En effet, le fait d'être homme accroit la chance de trouver de l'emploi de 0,05 point ou 5,27%. Le fait de passer d'un niveau d'instruction à l'autre accroit la chance de trouver un emploi de 0,05 point ou 5,25%. Étudier dans une filière générale diminue la chance de trouver un emploi de 3,24% par rapport à celui qui a opté pour une filière technique. Les diplômés dont le père ou la mère travaille dans le domaine agricole ou travaille dans le secteur privé ont moins de chance de trouver de l'emploi que ceux dont les parents sont des fonctionnaires ou des travailleurs dans des ONGs. Donc, avoir le père ou la mère travailleur agricole ou travailleur dans le privé, diminue la chance de trouver de l'emploi de 5,09% par

rapport aux diplômés dont les parents sont des fonctionnaires ou des travailleurs dans des ONGs.

L'analyse de Odds ratio : Le Odds ratio est un indicateur qui permet de tester l'association entre deux variables, l'une étant une variable d'intérêt et l'autre une variable explicative dans un modèle CLDV[8] donné. Il se calcule en général sur les variables dichotomiques. Toutefois, on peut dichotomiser les variables explicatives continues. Pour ce fait, on choisit une caractéristique de tendance centrale comme critère. Ainsi un Odds ratio différent de 1 signifie qu'il y a association entre les deux variables, un odds ratio égal à 1 signifie que les deux variables ne sont pas en liaison. Le odds ratio est défini à partir de rapport entre deux odds.

Tableau 18: Odds Ratio des variables explicatives sur la probabilité qu'un individu ait du travail

Variable dépendante	Variable explicatives	Odds Ratio	P-value
Situation dans l'emploi	Constante	1,8046	0,006**
	Région	1,0070	0,364
	Sexe	1,2399	0,000***
	Milieu de résidence	0,9786	0,718
	Niveau d'instruction	1,2388	0,000***
	Type de formation	0,8761	0,041**
	Catégorie de l'un des parents	0,8124	0,000***
	Tranche d'âge	0,9668	0,123

Source : Auteur à partir des données de l'enquête
***** significativité à 0%, ** significativité à 1% et * significativité à 5%**

Un individu de sexe masculin a presque 1,24 fois plus de chance d'avoir un emploi qu'un individu de sexe féminin. De plus, un individu de niveau d'instruction « supérieur » a presque 1,24 fois plus de chance d'avoir un emploi qu'un individu de niveau d'instruction « secondaire », « primaire » ou « sans niveau ». Ensuite, un individu qui étudie dans une filière technique possède 87,61% de chance d'avoir un emploi qu'un individu ayant étudié dans une filière générale. Enfin, un individu dont le père ou la mère est fonctionnaire ou travailleur dans le secteur privé, possède 81,24% de chance d'avoir un emploi qu'un individu dont le père ou la mère est travailleur agricole ou travailleur dans le privé.

[8]Categorical *and* Limited Dependent Variable

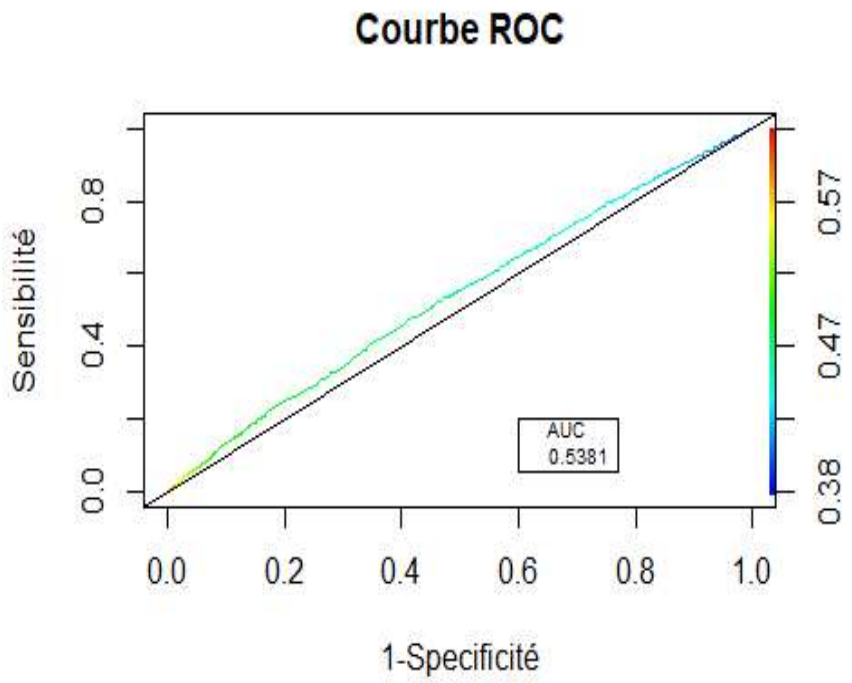

Figure 8 : Courbe ROC

La courbe ROC (Receiver Operating Characteristic) permet de représenter la capacité d'un test à discriminer entre la population travailleuse et la population en chômage. C'est une représentation graphique de la relation existante entre la sensibilité et la spécificité d'un test, calculée pour toutes les valeurs seuils possibles. Il est nécessaire de calculer la surface située sous la courbe ROC (*Area Under the Curve*). Celle-ci informe sur la probabilité que le résultat du test, face à deux individus (un en chômage et un travailleur), permette de connaître leur situation sur le marché du travail. Ainsi, l'aire sous cette courbe (Area Under the Curve) est estimée à 0,5381 supérieur à 50%. Ce résultat est bon, mais indique que le modèle est peu informatif en termes de prédiction, ce qui indique un pouvoir discriminant faible. En d'autres termes, le modèle ne peut pas être utilisé pour prédire la probabilité d'être en situation d'emploi.

2.1.5. Conclusion partielle

Que peut-on retenir d'essentiel de ce chapitre ? Cette étude a permis de mieux comprendre les déterminants individuels de l'insertion professionnelle des diplômés au Burkina Faso. Les investigations ont permis de mettre en évidence les facteurs qui influencent significativement l'accès à un emploi des diplômés que sont : le sexe, le niveau d'instruction et la catégorie socio-professionnelle de l'un des parents au seuil de 0% (le risque d'erreur est presque inexistant). De plus, la variable « type de formation » est significative au seuil de 1%. Les hommes ont plus

de chance de trouver de l'emploi que les femmes. Le fait de passer d'un niveau d'instruction inférieur à un niveau supérieur accroit la chance de trouver un emploi. De plus, faire des études dans une filière générale diminue la chance de trouver un emploi par rapport à une filière technique. Le statut social des parents influence l'insertion professionnelle de leurs enfants diplômés. Ainsi, avoir un parent travailleur agricole ou travailleur dans le privé diminue la chance de trouver de l'emploi et avoir un parent fonctionnaire augmente la chance de trouver de l'emploi. Les résultats de cette étude interpellent à plus de justice sociale dans la recherche de l'emploi des diplômés. Ainsi, il va falloir lutter contre certaines discriminations du côté du sexe et de la catégorie sociale pour donner les mêmes chances à chaque diplômé sur le marché du travail.

2.2. Mesures du déclassement subjective et analyse des facteurs explicatifs

Cette section permet d'analyser le déclassement professionnel qui est défini comme la situation d'une personne dont le diplôme est supérieur au diplôme nécessaire à l'emploi qu'elle occupe. Cette définition émane des travaux de l'économiste nord-américain Georges Freeman (1971, 1975, 1976) qui est l'un des premiers à s'être interrogé sur le problème du surinvestissement éducatif dans l'enseignement supérieur (*Overinvestment in college training et overeducateg american*). Si Freeman et les anglo-saxons utilisent la notion de sur-éducation, en France, c'est la notion de déclassement qui est la plus prisée en sciences sociales. Ainsi, pour mesurer le déclassement professionnel, plusieurs méthodes sont utilisées. Pour le moment aucune de ces méthodes ne peut être considérée comme objective ou consensuelle et les différentes approches peuvent conduire à des évaluations quantitatives sensiblement différentes. La littérature présente essentiellement trois approches du déclassement : l'approche « normative », l'approche statistique et l'approche subjective. De ce fait, compte tenu des données disponibles, nous optons de faire dans un premier temps une mesure du déclassement à l'embauche à travers l'approche « subjective » et analyser les facteurs explicatifs du déclassement dans un second temps.

2.2.1. Mesure du déclassement par l'approche « subjective »

La mesure du déclassement est faite à partir de l'approche subjective qui renvoie à une norme personnelle. C'est un ressenti de l'individu qui s'auto-apprécie vis-à-vis de sa situation à travers la réponse à la question suivante : « *A propos de cet emploi, diriez-vous que vous étiez utilisé*

(a) à votre niveau de compétences, (b) en dessous de votre niveau de compétences, (c) au-dessus de votre niveau de compétences ? ». A cet effet, on attribue :

- 0 à la réponse « en dessous de votre niveau de compétences » ;
- 1 à la réponse « à votre niveau de compétences ou au-dessus de votre niveau de compétences ».

Ainsi, l'approche subjective est basée sur une question directe relative à l'opinion de l'employé par rapport à l'emploi qu'il occupe. « *Il sera considéré comme déclassé s'il se dit être utilisé dans son emploi en dessous de son niveau de compétences. Il ne sera pas déclassé s'il déclare être utilisé à son niveau de compétences ou au-dessus* » (Giret et al., 2006). Donc, avoir le sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétences correspond alors à un déclassement subjectif de l'individu. Dans ce cas, l'individu ne fait pas référence à la correspondance entre formation et emploi, mais à d'autres dimensions relatives à la satisfaction professionnelle qui peuvent l'amener à se sentir déclassé. Selon Giret et al. (2006), « *le salarié se positionne alors sur le niveau de formation ou de qualification par rapport à son emploi actuel ou plus indirectement, par rapport à un emploi comparable* ». Néanmoins, « *l'approche subjective présente l'intérêt de mieux prendre en compte l'environnement du salarié et de s'affranchir des problèmes de nomenclature d'emploi* » (Giret, 2005, p. 280). Cette approche du déclassement est spécifique à un contexte lié à l'environnement de l'entreprise, du secteur d'activité, de la branche d'activité. Malgré son caractère subjective, elle peut s'adapter très rapidement à des changements (technologiques ou organisationnels).

Encadré 3

L'échantillon de l'étude s'est fait sur la base d'un Recensement Industriel et Commercial (RIC VII 2016) réalisé en 2016 par l'INSD, qui a permis de dénombrer 99.261 entreprises dans 47 villes du Burkina Faso. Ces unités économiques, dans leur majorité, sont concentrées dans les villes de Ouagadougou et de Bobo avec respectivement 55,4% et 17,3% des entreprises dénombrées, soit au total 72,7%. Sur la base de ce recensement, une classification des entreprises a été faite selon les critères du chiffre d'affaires. Ainsi, nous avons utilisé le RIC VII 2016 comme notre base de sondage en utilisant le critère basé sur le chiffre d'affaires pour tirer un échantillon de 118 entreprises dans un premier temps. Ensuite, dans un second temps, le critère du nombre d'employés a été utilisé pour tirer un échantillon de 500 travailleurs répondant à la condition d'appartenir à la promotion universitaire des diplômés de 2010. Le tirage est aléatoire à probabilité inégale. Donc, l'échantillon tiré est proportionnel au nombre d'employés de l'entreprise. Les employés des entreprises de grandes tailles ont plus de chance d'être tirés à cause de l'échantillonnage par quotas.

Les données de l'étude proviennent d'une enquête réalisée en janvier 2020 auprès des diplômés qui travaillent dans 118 structures (Fonction publique, établissements publics de l'État, société d'État, entreprises privées formelles et informelles). Cette enquête s'est intéressée à l'accès au premier emploi d'une cohorte de 500 diplômés issus des universités de Ouagadougou et Bobo Dioulasso, des universités d'Afrique, d'Europe et d'Amérique. Ils sont tous issus de la promotion universitaire 2010. L'enquête révèle que dix (10) ans après l'obtention de leurs diplômes, ils ont tous obtenu un premier emploi dans les différentes structures. Cependant, certains estiment occuper des postes dont le niveau est inférieur à leur qualification ou compétence et d'autres estiment être satisfaites de leur situation professionnelle.

A cet effet, un questionnaire a servi à interviewer tous les enquêtés. Dans chacune des 118 entreprises, une équipe de cinq enquêteurs et deux superviseurs ont mené les activités de collecte de données. En plus des entretiens directs, d'autres outils comme le téléphone, les courriels ont permis de réaliser certains entretiens où la distance

séparait les employés et les agents de collecte de données. A l'issue de la collecte, les données ont été codifiées et saisies dans Excel, puis importées par la suite dans SPSS et Stata14 pour les différentes analyses. Ce qui a permis de faire l'analyse des données.

2.2.1.1. Analyse du déclassement selon le sexe

Le tableau 21 présente la situation des travailleurs déclassés selon le sexe. Les travailleurs de sexe masculin représentent 78,4% tandis que les travailleuses de sexe féminin représentent 21,6%. On dénombre 50,5% des travailleurs hommes qui estiment être déclassés car ils travaillent en dessous de leur niveau de compétence. Par contre, la proportion de femmes qui considèrent leur situation comme un déclassement professionnel est de 41,6%. Cela signifie que le déclassement concerne aussi bien les travailleurs hommes que femmes. Ainsi, « *les jeunes femmes se déclarent moins souvent déclassées que les jeunes hommes, alors même qu'elles le sont plus souvent d'après l'approche statistique du déclassement* » (Giret et al, 2006),

Tableau 19: Situation du déclassement par rapport au sexe

Désignation		**Sexe**		**Total**
		Homme	**Femme**	
Situation des travailleurs	**Déclassé**	198	45	243
	Non déclassé	194	63	257
Total		**392**	**108**	**500**

Source : calculs de l'auteur à partir des données de l'enquête

2.2.1.2. Analyse du déclassement selon le type de secteur

L'analyse des données de l'enquête permet de dénombrer 80,4% des travailleurs qui ont un emploi dans le secteur formel[9] contre 19,6% dans le secteur informel[10]. De plus, l'analyse du déclassement selon l'approche « subjective » atteste que 52,23% des travailleurs possédant des emplois dans le secteur formel se disent déclassés contre 33,67% de travailleurs dans le secteur informel.

Tableau 20: Déclassement selon le secteur formel ou informel

Effectif	**Emploi dans le secteur formel**	**Emploi dans le secteur informel**	**Total**
Déclassé	210	33	243
Pas déclassé	192	65	257
Total	**399**	**70**	**500**

[9] Le secteur formel regroupe toutes les structures publiques, les sociétés d'État, les EPE et les structures privées qui sont immatriculées au registre du commerce.

[10] Il s'agit de jeunes diplômés qui ont bénéficié d'un programme d'insertion « emploi jeunes » piloté par le fond burkinabè de développement économique et sociale (FBDES), qui ont créé des start-ups dans le domaine des TIC avec un statut d'entreprises informelles. Cependant, ces diplômés (promoteurs) se sont fixés des salaires mensuels qui correspond à la grille salariale de certaines entreprises privées. Cela constitue donc un critère de comparaison pour eux.

Source : calculs de l'auteur à partir des données de l'enquête

2.2.1.3. Analyse du déclassement selon le type d'entreprises ou de structures

L'analyse du déclassement selon le type d'entreprises montre que 74,2% des travailleurs sont dans les entreprises privées (formelles et informelle) contre 25,8% dans les structures publiques (fonction publique, Établissement publics de l'État et les sociétés d'État). Le taux de déclassement subjective dans les entreprises privées est très élevé, soit 75,68% contre 22,48% des travailleurs issus des structures publiques qui se considèrent déclassés par rapport à leur niveau de compétence.

Tableau 21: Délassement selon le type d'entreprise ou de structures

Effectif des employés	Entreprises privées	Structures publiques	Total
Déclassé	214	29	243
Pas déclassé	157	100	257
Total	**371**	**129**	**500**

Source : calculs de l'auteur à partir des données de l'enquête

2.2.1.4. Analyse du déclassement selon la branche d'activités

L'analyse des données a permis de constater que 214 travailleurs du secteur privé sont déclassés contre seulement 29 dans le secteur public. Ce qui permet de voir que le déclassement est très important dans le secteur privé formel que dans le secteur public. Les secteurs du BTP et du gaz liquide - énergie comptent chacun 8% de travailleurs qui estiment être déclassés par rapport à leur niveau de qualification et de compétence. Les secteurs du transport et du commerce enregistrent respectivement 7% et 6% des travailleurs qui considèrent leur situation professionnelle de déclassement. Par ailleurs, aucun travailleur provenant de la fonction publique, des sociétés d'État et des industries extractives ne s'estime être déclassé. Le cas de la fonction publique est expliqué par l'organisation des concours de la fonction publique dont les niveaux de recrutement sont bien définis à l'avance et les candidats déposent leurs dossiers en connaissant les modalités d'évolution et de carrière. Lorsqu'on choisit de postuler à un concours dont le niveau du diplôme est inférieur à celui dont on dispose, en le faisant en toute responsabilité et il n'y a pas lieu de revendiquer une promotion en dehors des concours professionnels. C'est ce qui explique que le fonctionnaire se dit en situation normale même s'il occupe une fonction en deçà de son niveau d'étude et de ses compétences. Quant aux industries extractives, les jeunes ne se considèrent pas déclassés car elles offrent aujourd'hui les meilleurs niveaux de salaire aux jeunes par rapport aux autres entreprises. Par contre, les établissements publics de l'État (EPE) enregistrent 5,60% de travailleurs déclassés. Cela pourrait s'expliquer

d'une part par les opportunités offertes aux jeunes diplômés dans le cadre des « programmes mesures jeunes », qui sont des programmes d'appui au développement de l'employabilité et à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Certains jeunes diplômés bénéficiaires de ces programmes arrivent à intégrer les EPE dans des fonctions dont les niveaux d'études sont inférieurs aux siens. D'autre part, ce déclassement pourrait être expliqué aussi par l'envie des jeunes de continuer leurs études même pendant qu'ils sont travailleurs. Cela contribue à augmenter leurs niveaux d'études plus que les niveaux requis pour les fonctions qu'ils occupent.

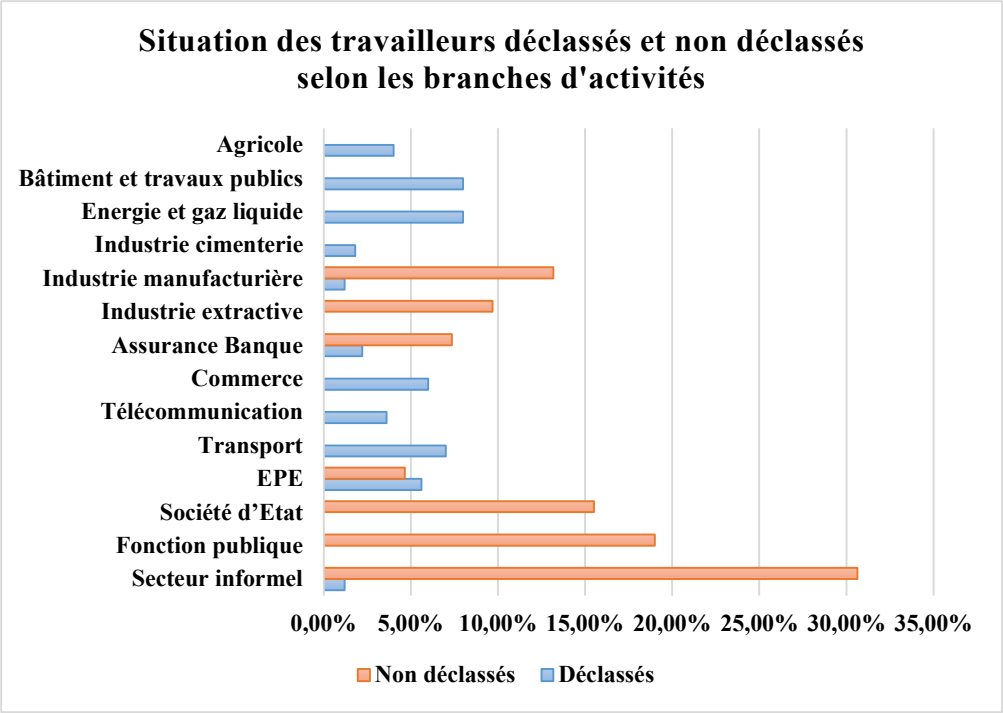

Figure 9: Déclassement selon les branches d'activités

2.2.1.5. Analyse du déclassement selon le niveau d'instruction du Père

Le niveau d'instruction du Père peut avoir une influence sur le déclassement « subjective ». L'analyse des données de l'enquête montre que 79,42% des travailleurs qui estiment être déclassés par rapport à leur compétence sont issus de Père ayant un niveau d'instruction. Par contre, seulement 20,38% des travailleurs qui estiment être déclassés par rapport à leur compétence ont le Père sans niveau d'instruction. Ce résultat infirme du même coup l'hypothèse formulée par certains auteurs qui pensent que « *les fils de cadres s'estiment davantage déclassés que les fils d'ouvriers, les hommes s'estiment plus déclassés que les femmes, les actifs travaillant dans le secteur privé davantage que les fonctionnaires* » (Peugny, 2011 ; Di Paola et Moullet, 2012).

Tableau 22: Déclassement selon le niveau d'instruction du Père

Variables	Travailleur déclassé	Travailleur non déclassé	Total
Père instruit	193	148	341
Père non instruit	50	109	159
Total	**243**	**257**	**500**

Source : calculs de l'auteur à partir des données de l'enquête

2.2.1.6. Analyse du déclassement selon la fonction

Les travailleurs qui occupent des fonctions d'agent d'exécution (BAC), cadre moyen (BAC +2), et de cadre supérieur (BAC+4) se sentent déclassés par rapport à leur niveau de compétence. Ceux qui occupent des fonctions de cadre supérieur (BAC+5) se réclament aussi d'être déclassés, mais de façon moindre que les premiers. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait qu'au Burkina Faso, la plupart des recrutements se font dans les entreprises privées avec les diplômes de Master 1, Master2 et les diplômes d'ingénieur (Le taux de déclassement subjective dans les entreprises privées formelles est de 75,68%).

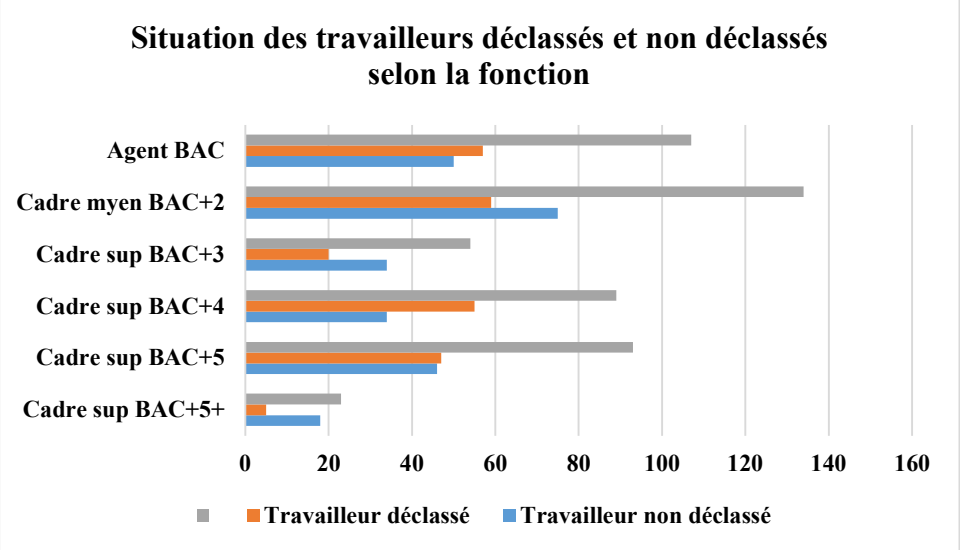

Figure 10: Déclassement selon le niveau de la fonction

2.2.1.7. Analyse du déclassement selon le type de contrat

Par rapport au contrat, on note que la majorité des individus travaillent avec des contrats à durée indéterminée. Seulement 14,4% des travailleurs possèdent des CDD contre 85,6% de CDI. La majorité des individus qui travaillent avec des contrats CDI sont en situation de déclassement (76,54%) par rapport aux travailleurs possédant des CDD qui se sentent aussi déclassés à une moindre mesure (23,45%). Cela s'explique par le fait que le CDI dans la fonction publique est une garantie pour beaucoup de travailleurs qui comptent sur les avantages liés à la protection

sociale (assurance vieillesse et assurance maladie). De ce fait, certains préfèrent être dans une position de stabilité même étant déclassé.

Tableau 23: déclassement selon le type de contrat

Effectif	CDD	CDI	Total
Déclassé	57	186	243
Pas déclassé	15	242	257
Total	**72**	**428**	**500**

Source : calculs de l'auteur à partir des données de l'enquête

2.2.1.8. Analyse du déclassement selon le niveau de revenu

La majorité des travailleurs ont des revenus compris entre 100 et 300 milles franc CFA. Cette catégorie de travailleurs compte le plus grand nombre de travailleurs qui se sentent déclassés (56,79%). Ceux qui ont des revenus supérieurs à 300 milles franc CFA se sentent aussi déclassés par rapport à leur compétence (18,51%). On a l'impression que les titulaires de revenus élevés se plaignent et ne sont pas satisfaits de leur niveau d'emploi et de salaire. Par contre, les travailleurs qui ont des salaires relativement faibles (SMIG, compris entre 50 et 100 FCFA) se plaignent moins, respectivement (20,16% et 4,52%).

Tableau 24: Déclassement selon le niveau de revenu

Effectif	Revenu Inférieur au SMIG	Revenu compris entre 50-100 milles	Revenu compris entre 100-300 milles	Revenu supérieur à 300 milles	Total
Déclassé	49	11	138	45	243
Pas déclassé	75	3	147	32	257
Total	**124**	**14**	**285**	**77**	**500**

Source : calculs de l'auteur à partir des données de l'enquête

2.2.2. Facteurs explicatifs du déclassement via l'approche « subjective »

Les facteurs explicatifs du déclassement selon l'approche « subjective » sont liés aux caractéristiques sociales et individuelles du jeune travailleur (Giret et al, 2006). Pour cela, il est important d'isoler l'influence des différents facteurs sur la probabilité de déclassement dans cette étude. La méthodologie utilisée pour atteindre notre objectif est la régression logistique. C'est une technique de modélisation économétrique qui permet de prédire les valeurs d'une variable qualitative, le plus souvent binaire (variable à prédire, variable expliquée) à partir d'un ensemble de variables X quantitatives ou qualitatives (variables prédictives, variables explicatives) (Lebart *et al.*, 2000). Le principe du modèle de la régression logistique est de relier la (non) survenance d'un événement au niveau de ces dernières en élaborant un modèle de

prédiction. L'intérêt majeur de cette méthode est d'évaluer la force de l'association entre chaque variable indépendante et la variable dépendante, en tenant compte de l'influence des autres variables intégrées dans le modèle. Dans le cadre de la régression logistique binaire, la variable Y prend deux modalités possibles {1,0}.

Le modèle Logit s'écrit alors comme suit : Pr (Yi=1 xi) =F(xi′β), avec

Yi : variable dépendante. Dans le cas présent : Yi= 1 si l′individu i est déclassé, 0 si l′individu i est non déclassé (F : fonction de répartition de la loi logistique ; xi : variables explicatives et β : ensemble des paramètres à estimer). La variable endogène « yi » représente la situation du travailleur (il peut être déclassé ou non déclassé). Elle est binaire et codée 1 si le travailleur est en position de déclassé, c'est-à-dire qu'il occupe un poste d'emploi inférieur au niveau de la formation acquise, et 0 sinon.

Pour répondre à la problématique du déclassement professionnel, la littérature économique permet de retenir un certain nombre de variables susceptibles de donner une explication aux facteurs déterminants du déclassement à l'embauche. Il s'agit entre autres des variables liées aux caractéristiques sociales et individuelles (le sexe, l'âge, la nature du diplôme obtenue par le travailleur, le niveau de la fonction, le niveau d'instruction du père ou de la mère) et des variables relatives au marché du travail (le type d'entreprise, le type de contrat, le statut de l'emploi, le statut de l'entreprise et le niveau de revenu). A l'aide d'un modèle économétrique, ces différentes variables permettent d'estimer les facteurs explicatifs du déclassement. Les résultats de l'estimation sont présentés dans le tableau 27 ci-dessous :

2.2.2.1. Résultats et discussions

Tableau 25: Résultats du modèles Logit

Situation du travailleur (déclassement professionnel)	Coefficients	Effets Marginaux	Ecart-type	t-stat	Seuil
Type d'entreprises					
Entreprises du secteur public	-	-	-	-	-
Entreprises du secteur privé	5,5504	-0,571	0,6172	-8,99	***
Age de l'individu					
Age	-1,6306	-0,1868	0,3108	-5,25	***
Age^2	0,0271	0,0031	0,0053	5,13	***
Sexe					
Homme	-	-	-	-	-
Femme	-0,434	0,0504	0,336	-1,29	
Diplôme obtenu					
Diplôme du DUT ou BTS	-	-	-	-	-
Diplôme de licence	1,3315	0,1568	0,5748	2,32	**
Diplôme du Master1	-1,1951	-0,1296	0,5817	-2,05	**
Diplôme du Master 2 et ingénieur	1,3149	0,1548	0,6559	2,00	**
Diplôme de doctorat	1,5848	0,1855	1,2508	1,27	
Fonction occupée					
Agent niveau BAC	-	-	-	-	-
Cadre supérieur BAC+2	0,7304	0,0746	1,3737	0,53	
Cadre supérieur BAC+3	4,0394	0,4216	1,4379	2,81	***
Cadre supérieur BAC+4	0,3111	0,0313	1,4551	0,21	
Cadre supérieur BAC+5	2,8863	0,3041	1,4241	2,03	**
Cadre supérieur BAC +5 et plus	2,4201	0,2549	1,4862	1,63	
Niveau d'instruction du Père					
Père non instruit	-	-	-	-	-
Père instruit	-2,6019	0,3195	0,3521	-7,39	***
Type de contrat					
Contrat à durée déterminée	-	-	-	-	-
Contrat à durée indéterminée	-0,9294	-0,1089	0,4376	-2,12	**
Statut de l'emploi					
Emploi du secteur formel	-	-	-	-	-
Emploi du secteur informel	-4,6366	-0,4801	0,6721	-6,9	***
Niveau de rémunération					
Inférieur au SMIG	-	-	-	-	-
Entre le SMIG et 100 milles	1,7273	0,2026	0,8171	2,11	**
Compris entre 100 et 300 milles	1,5417	0,1813	0,8039	1,92	*
Supérieur à 300 milles	1,7532	0,2056	0,8586	2,04	**
Nombre d'observations	*500*				
Log de vraisemblance	*330,08*				
Prob > chi2	*0,0000*				
Pseudo R2	*0,4765*				

significativité de 10%, ** significativité de 5% et * significativité de 1%*
Sources : Calculs de l'auteur

De manière générale, on observe une significativité globale du modèle avec une p-value=0,0000 et une bonne spécificité au regard de la courbe ROC qui affiche 92% de l'espace en dessous de la courbe (voir figure 13). Toutes les variables présentent des significativités à l'exception de la variable « genre » pour laquelle nous attendions un impact sur le déclassement professionnel.

Avec une significativité de 1%, les individus qui travaillent dans des entreprises du secteur privé sont fortement enclins à être déclassés avec une probabilité de 57% par rapport à ceux qui travaillent dans des entreprises du secteur public. Cela s'explique par le fait que les concours de la fonction publique sont organisés avec des niveaux de diplôme bien définis et une grille de salaire bien connue. On postule en toute âme et conscience et une fois accédé, on ne peut pas négocier le salaire ni faire valoir un niveau de diplôme plus élevé en dehors de l'admission à un concours professionnel. Donc, être déclassé dans la fonction publique est un choix délibéré du diplômé (Vanessa & Moullet, 2012). Par contre, les entreprises privées choisissent délibérément de recruter des personnes surdiplômées pour occuper des fonctions de niveau inférieur afin de maximiser leur profit (Kobré & Ouattara, 2021).

L'âge est en relation directe avec le déclassement professionnel. Ainsi, plus l'âge augmente, la probabilité d'être déclassé baisse de 18%, avec une significativité de 1%, jusqu'à atteindre un niveau de seuil[11] de 30 ans et augmente par la suite. En effet, l'âge exerce une influence positive sur la probabilité d'être déclassé. Les travailleurs les plus jeunes connaissent plus le phénomène du déclassement que les travailleurs plus âgés. Ce résultat est cohérent avec les résultats d'autres travaux qui attestent que « *des diplômés sont parfois obligés au bout d'une durée de chômage longue de postuler à des postes « non-cadres » pour sortir du chômage* » (Pochic, 2001). Ces individus justifient cette acceptation du déclassement par des raisons liées au réseau professionnel, à la volonté de mettre fin au chômage de longue durée et aussi à cause des difficultés financières qu'ils rencontrent. Cependant, un tel emploi est considéré pour eux comme un emploi d'attente. Certains, constatant que leur âge augmente (très longues durées de

[11]L'effet de seuil représente le changement de tendance dans l'évolution d'une variable quantitative. Ainsi, on observe soit un maximum ou un minimum pour cette variable. Cette situation est observée lorsqu'une variable quantitative et son carré sont significatives avec des coefficients de signes différents. Toute choses étant égale a par ailleurs, en supposant les autres variables constantes et en égalisant la dérivée de la fonction à zéro, le seuil est ainsi obtenu :
$\frac{\partial(\alpha Age+\beta Age^2+c)}{\partial Age} = 0 \implies Age_{seuil} = \frac{-\alpha}{2\beta}$ avec α et β les sont les coefficients de régression respectifs de Age et Age^2. Dans notre cas, Age seuil = 30 ans

chômage) sont prêts à accepter n'importe quel emploi, même des emplois aidés comme des CES[12] pour réintégrer le marché du travail (Pochic, 2001).

Comme précisé plus haut le sexe (homme, femme) n'est pas significatif par rapport au déclassement alors que les hypothèses formulées prévoyaient le déclassement du côté des femmes. Ce résultat est en contradiction avec plusieurs études empiriques. En effet, en étudiant la relation entre l'insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, Forgeot Gérard et al. (1997) montrent que les femmes sont plus touchées par le déclassement que les hommes (*plus de 24% des jeunes femmes étaient surdiplômées, contre moins de 18% des jeunes hommes en France entre 1986 et 1995*). Par ailleurs, Baudelot et al. (1999) vont dans le même sens que Forgeot Gérard et al. (1997) et montrent que les femmes, malgré des difficultés professionnelles plus importantes, ont tendance à juger aussi favorablement que les hommes leur situation sur le marché du travail. Ainsi, Sami & Mâalej (2011) ajoutent qu'elles prennent moins de risques et s'aventurent moins dans la recherche d'un autre emploi et acceptent plus volontiers une situation de sous-classement garantie (Sami & Mâalej, 2011).

L'étude indique que les diplômés de licence, de Master 2 et de cycle ingénieur se sentent en situation de déclassé que ceux qui ont le diplôme DUT et BTS. En outre, lorsqu'un individu détient le Master 1, il s'estime moins en situation de déclassé. L'explication qu'on peut donner à cette situation est que le diplôme de Master1 (appelé Maîtrise avant le système LMD) est le diplôme le plus sollicité au premier emploi pour les concours de la fonction publique et les structures privées. Ils ne s'estiment pas être déclassé car la plupart ont choisi volontiers de postuler aux différents concours. Aucune significativité n'est observée au niveau des diplômés du doctorat. En ce qui concerne le niveau de la fonction, deux (2) modalités uniquement présentent des significativités : cadre supérieur BAC+3 et cadre supérieur BAC+5. Ce résultat est en cohérence avec l'explication relative au niveau du diplôme.

Le fait que le père soit instruit, a également un impact sur la probabilité que l'individu se sent déclassé. Cette probabilité baisse de 32% relativement aux individus dont le père n'est pas instruit. Cela signifie que les travailleurs dont le Père ne possède aucun niveau d'instruction s'estiment plus être déclassés que ceux dont le Père a un niveau d'instruction. Ce résultat est cohérent avec les travaux de Sami & Mâalej (2011) qui stipulent que le diplôme des parents

[12] Les contrats emploi solidarité (CES) et le contrats emploi consolidé (CEC) sont considérés comme une mesure « active » de la politique de l'emploi

peut également intervenir dans le déclassement. « *Les parents diplômés de l'enseignement supérieur disposent d'un capital social et de réseaux pouvant permettre à leurs enfants d'éviter le déclassement. En revanche, les jeunes dont les parents sont peu diplômés risquent d'avoir une perception différente de leur déclassement, par exemple en le sous-estimant »* (Sami & Mâalej, 2011).

La même observation est faite sur les travailleurs qui sont en contrat à durée indéterminée. Les chances qu'ils soient déclassés baissent de 11% par rapport à ceux qui sont en contrat à durée déterminée avec une significativité de 1%. Cette étude montre que les travailleurs possédant un contrat à durée déterminée (CDD) se sentent moins en situation de déclassé que les travailleurs possédant un contrat à durée indéterminée (CDI). Cela s'explique dans le cas du Burkina Faso par le fait que plusieurs offreurs de travail cherchant la stabilité socioprofessionnelle préfèrent occuper un emploi stable (CDI plus protection sociale) même si cet emploi a un niveau inférieur à leur niveau de qualification et de compétence. C'est pourquoi, l'étude montre que les travailleurs qui exercent dans le secteur informel sont moins enclins à être déclassés comparativement à ceux qui exercent dans le secteur formel. La probabilité relative qu'ils soient déclassés est de -48%. Cela s'explique par le fait que les individus interviewés lors de l'enquête dans les entreprises du secteur informel sont des responsables qui sont eux-mêmes patrons et qui se payent eux-mêmes. Ils sont en même temps leurs propres employés. Ils ne se considèrent pas déclassés. De plus, le déclassement est également lié au niveau de rémunération des travailleurs. En effet, l'étude montre que plus le revenu augmente, plus les travailleurs ont une propension élevée de se considérer en situation de déclassé. On observe les probabilités relatives sont de 20%, 18% et 21% respectivement pour les individus dont le revenu est compris entre le SMIG et 100 milles, ceux dont le revenu est compris entre 100 milles et 300 milles et les derniers dont le revenu est supérieur à 300 milles.

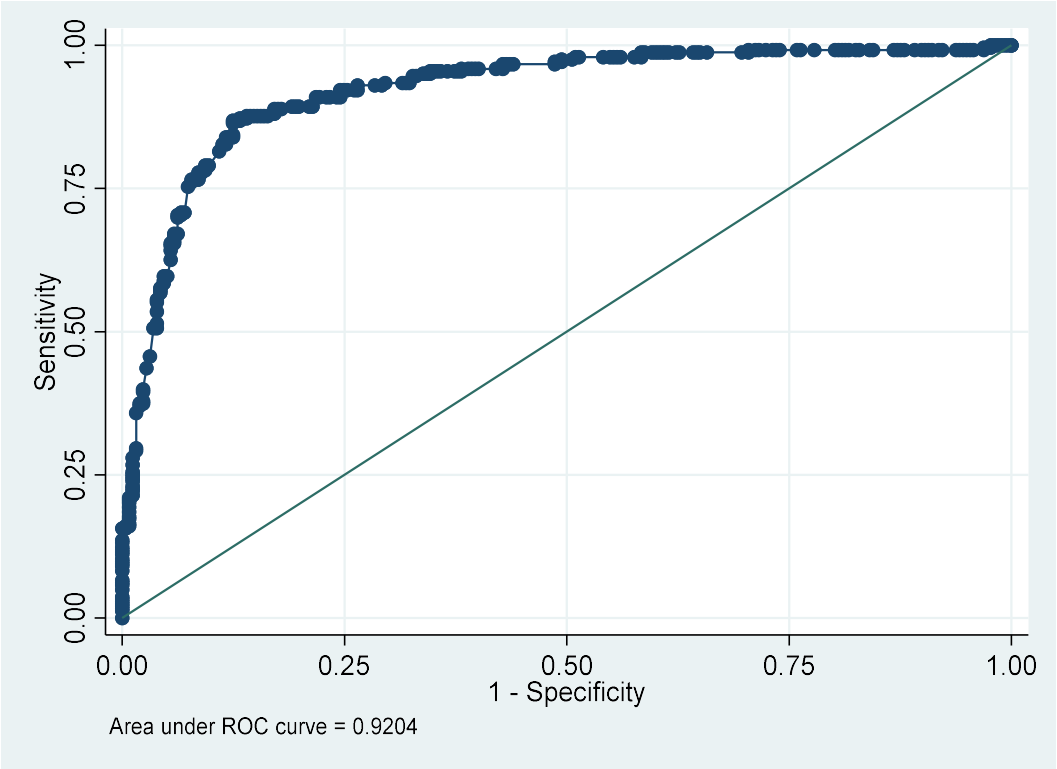

Figure 11: Courbe ROC

2.2.3. Conclusion partielle

Cette étude part de l'hypothèse selon laquelle les facteurs déterminants du déclassement « subjective » au sein des administrations publiques et privées sont liés d'une part aux caractéristiques individuelles du travailleur et aux caractéristiques du marché du travail d'autre part. Cette étude a été réalisée à partir des données d'une enquête réalisée auprès de 500 travailleurs de 118 structures publiques et privées, tous diplômés de l'enseignement supérieur public et privé. Au terme de cette analyse, les résultats importants sont obtenus :

- Les variables telles que l'âge, le type d'entreprise, le sexe, le diplôme, la fonction occupée, le niveau d'instruction du père, le type de contrat, le statut de l'emploi, et le niveau de rémunération ont une influence significative sur la probabilité d'être déclassé dans une fonction donnée notamment dans les structures privées du pays ;
- le déclassement « subjective » concerne aussi bien les travailleurs hommes que femmes. Il y a autant d'hommes que de femmes qui s'estiment être déclassés par rapport à leur niveau de compétence (respectivement 50,5% et 41,6%) ;
- Le taux de déclassement « subjective » dans les entreprises privées est très élevé, soit 75,68% contre 22,48% des travailleurs issus des structures publiques qui se considèrent déclassés par rapport à leur niveau de compétence ;

- Les travailleurs qui occupent des fonctions de niveau BAC, BAC +2 et BAC+4 se sentent déclassés par rapport à leur niveau de compétence. Ceux qui occupent des fonctions de niveau BAC+5 et Doctorat se réclament aussi d'être déclassés, mais de façon moindre que les premiers ;
- Le déclassement « subjective » est l'apanage des titulaires de revenus élevés. Ils se plaignent et ne sont pas satisfaits de leur niveau d'emploi et de salaire car ils se considèrent déclassés par rapport à leurs compétences. Par contre, les travailleurs qui ont des salaires relativement faibles (SMIG) se plaignent moins et acceptent leur rang même si certains d'entre eux se considèrent déclassés par rapport à leurs compétences.

Fort de ce résultat, il est évident que le déclassement entraine l'imperfection du marché de travail burkinabè qui est la cause principale de l'éviction des travailleurs faiblement qualifiés par des travailleurs plus qualifiés. Donc, le déclassement est un phénomène réel et devrait être une préoccupation pour les autorités politiques dans la mesure où la formation constitue un poids pour le budget national. Ne pas prendre des mesures contre ce phénomène du déclassement risquerait d'évincer les personnes sans diplômes sur le marché du travail. Les conséquences du déclassement sont nombreuses et peuvent entraîner la perte de motivation et la baisse de productivité chez les travailleurs ; toute chose qui risquerait de se répercuter sur les résultats de l'entreprise et de l'économie tout entière. De plus, le déséquilibre croissant de l'offre et la demande sur le marché du travail entraine forcement une forte proportion de travailleurs déclassés, puisse que le diplôme ne joue plus son rôle de signale auprès des employeurs.

2.3. Analyse des facteurs explicatifs de l'accès à l'emploi via les canaux de recrutement

Cette section vise à expliquer les facteurs explicatifs de l'accès à l'emploi via les canaux de recrutement au Burkina Faso. Malgré le rôle important que ces canaux jouent dans le recrutement, plusieurs chercheurs ont montré les limites des services publics de l'emploi (SPE) dans le domaine de l'intermédiation sur le marché du travail comme Dockery & Stromback **(**2001). Par contre, Kahn et al. (1990) et Yavas (1994) voient aux SPE, un intermédiaire qui rend des services publics en permettant aux acteurs (demandeurs d'emploi et offreurs d'emplois) d'avoir accès à l'information sur le marché. Récemment en 2018 au Burkina Faso,

l'ONEF a montré que le taux de recours à l'ANPE[13] par les demandeurs d'emplois et les demandeurs de travail est seulement de 7,1% sur le marché du travail tandis que les activités d'intermédiation des structures privées de placement représentent 24,2% d'offres d'emploi publiées sur la période de 2013 à 2018. Au regard de cette situation, la présente section vise à défendre la thèse selon laquelle l'intermédiation sur le marché du travail burkinabè connaît des bouleversements structurels entrainant la perte de part de marché des services publics de l'emploi (SPE) au profit d'autres canaux de recrutement. Le travail à faire consiste à : (i) présenter les données en analysant les canaux d'information et les canaux de recrutement ; (ii) analyser les différentes formes d'intermédiation sur le marché du travail afin de connaître les canaux de recrutement les plus utilisés par les acteurs (demandeurs et offreurs de travail) ; (iii) estimer à l'aide d'un modèle économétrique les facteurs explicatifs de l'accès à l'emploi via les différents canaux de recrutement.

2.3.1. Présentation des données collectées

Les données utilisées dans cette étude proviennent d'une enquête réalisée en janvier 2020 auprès des diplômés qui travaillent dans 118 structures (Fonction publique, établissements publics de l'État, sociétés d'État, entreprises privées formelles et informelles). Cette enquête s'est intéressée à l'accès au premier emploi via les canaux de recrutement, d'une cohorte de 500 diplômés issus des universités de Ouagadougou et Bobo Dioulasso, d'Afrique, d'Europe et d'Amérique. Les travailleurs sont tous issus de la promotion universitaire 2010. Au moment de l'enquête, ils sont tous insérés professionnellement dans les différentes structures.

2.3.2. Choix des entreprises et de l'échantillon

Le choix des entreprises et de l'échantillon a été fait à partir de la base du recensement industriel et commercial (RIC VII 2016) réalisé par l'INSD. Cette base de données a permis de dénombrer 99261 entreprises dans 47 villes du Burkina Faso. Ces unités économiques, dans leur majorité, sont concentrées dans les villes de Ouagadougou et de Bobo avec respectivement 55,4% et 17,3% des entreprises dénombrées, soit au total 72,7%. Ainsi, nous avons utilisé le RIC VII 2016 comme notre base de sondage en utilisant le critère du chiffre d'affaires pour tirer un échantillon de 118 entreprises dans un premier temps. Ensuite, dans un second temps, le critère du nombre d'employés a été utilisé pour tirer un échantillon de 500 travailleurs répondant à la condition d'appartenir à la promotion universitaire 2010. Le tirage est aléatoire à probabilité

[13] Agence nationale pour l'emploi du Burkina Faso

inégale. Donc, l'échantillon tiré est proportionnel au nombre d'employés de l'entreprise. Les employés des entreprises de grandes tailles ont plus de chance d'être tirés. A cet effet, un guide d'entretien a servi de fil directeur à toutes les interviews menées. Dans chacune des 118 entreprises, une équipe de cinq enquêteurs et deux superviseurs ont mené les activités de collecte des données. En plus des entretiens directs, d'autres outils comme le téléphone, les courriels ont permis de réaliser certains entretiens où la distance séparait les employés aux agents de collecte des données. A l'issue de la collecte, les données ont été codifiées et saisies dans Excel, puis importées par la suite dans SPSS et STATA14 pour les différentes analyses. Ce qui a abouti aux résultats suivants :

2.3.3. Analyse descriptive des données

Parmi les 500 individus interviewés qui ont obtenu leur premier emploi entre 2010 et 2019, la majorité a fréquenté les universités de Ouagadougou et de Bobo Dioulasso, soient respectivement 75,4% et 6,5%. Ensuite viennent respectivement les universités d'Afrique (5,9%), des USA (4,9%), du Canada (4,9%) et de l'Europe (2,4%). Les individus diplômés titulaires de Master 2 et de diplômes d'ingénieur représentent 31,3% et ceux possédant le Master 1 représentent 24,4%. Les autres diplômes sont représentés par : Licence (13,2%), BTS (13,2%), DUT (14,2%) et doctorat (3,7%). Cela s'explique par le fait que le diplôme le plus utilisé pour recruter les cadres supérieurs aussi bien dans l'administration publique que dans le secteur privé est le master 1, appelé « Maîtrise, équivalent à BAC+4 » avant l'application du système LMD. En ce qui concerne les domaines de formation, les spécialités en sciences économiques et juridiques sont les plus représentées parmi les diplômés travailleurs interviewés. Les spécialités (économie, business, commerce, finance) représentent 50,2% et celles relatives au (droit, audit, comptabilité et fiscalité) représentent 28%. Les individus masculins représentent 78,7% tandis ceux de sexe féminin représentent 21,3%. Cela est dû à la faible proportion des diplômés femmes par rapport aux diplômés hommes dans l'enseignement supérieur. Quant à la situation matrimoniale, les mariés sont les plus nombreux (76,4%) et les célibataires (23,6%). On pourra expliquer le nombre important d'individus mariés par le fait qu'après l'insertion professionnelle, le jeune diplômé burkinabè poursuit son insertion sociale à travers le mariage qui est une institution très importante dans la société et constitue un facteur d'intégration sociale. Les individus ayant l'âge de 20 ans sont les plus représentés dans l'échantillon (26,6%). Ceux qui ont 30 ans représentent 25,2% et les 25 ans représentent 25%. Ainsi, la caractéristique principale des données collectées est la jeunesse des individus. Cela est dû d'une part à la politique de rajeunissement des employés dans les différentes structures et le

recrutement massif des jeunes diplômés dans les sociétés minières et dans les structures bancaires et assurances au cours de ces dernières années. De plus, Les individus dont les parents exercent dans l'agriculture détiennent le record (29,3% du côté du Père et 30% du côté de la mère). Cependant, Ceux dont le Père occupe l'une des fonctions de « haut fonctionnaire », « fonctionnaire cadre moyen » et « travailleur dans le secteur privé formel » sont représentés respectivement à 21,5% ; 17,1% et 15%. Du côté de la mère, la variable « fonctionnaire agent d'exécution » représente 20,3% d'individus et 17,1% des individus ont la mère « commerçante ». La majorité des individus ont obtenu leur premier emploi entre 2014 et 2017, soit au total 82,9% des individus recrutés dans les différentes structures (*banques et assurance, transport, le BTP, entreprises de vente de produits agricoles, industries extractives, manufacturières et cimenteries*). En outre, 85,4% des individus occupent des emplois dans le secteur formel contre 14,2% occupant des emplois dans le secteur informel[14]. Les individus possédant des contrats à durée indéterminée (CDI) représentent les deux tiers des individus qui possèdent des contrats à durée déterminée (CDD). Soit respectivement 85,8% et 14,2%. Ensuite, les individus protégés par une assurance maladie dans les différentes structures sont de 82,7% et ceux bénéficiant de l'assurance vieillesse représentent 6,1%. Toutefois, 2% des individus ne bénéficient d'aucune protection (ni l'assurance vieillesse, ni l'assurance maladie). 71,3% des entreprises ont un statut privé qui cherchent le profit tandis que les structures de la fonction publique représentent 18,3% et les sociétés d'État (société à capitaux publics), représentent 8,1%. L'enquête a aussi permis de connaître les motifs de l'embauche des diplômés par les entreprises. Les motifs sont variés et dépendent du type d'entreprise. Ainsi, pour les entreprises privées formelles et les sociétés d'État, le motif principal de l'embauche des diplômés est « *la satisfaction de l'augmentation de la demande des clients* » (34,1%). Par contre, le motif relatif au « remplacement de travailleur » est le plus représentatif dans toutes les structures y compris la fonction publique (37%). Le remplacement concerne les travailleurs admis à la retraite et ceux ayant obtenu d'autres fonctions ailleurs (turn-over). Un autre motif de l'embauche est « *la réalisation d'un projet personnel* » (15,2%). Ce groupe d'individus est représenté par les diplômés qui ont décidé de créer leur propre entreprise en bénéficiant des prêts provenant des « Fonds nationaux » et du Fonds burkinabè de développement économique et social (FBDES).

[14] Ce groupe d'individus est représenté par les travailleurs qui ont bénéficié de l'appui du FBDES et des « Fonds nationaux » sous forme de prêt pour mettre en place leurs projets personnels. Leurs entreprises ne sont pas structurées pour le moment mais évoluent tant bien que mal dans le secteur informel

Tableau 26: Motifs de recrutement

Motifs	Fréquence	Pourcentage
Remplacement d'un agent	184	36,80
Création d'une nouvelle activité	62	12,40
Augmentation de la demande	169	33,80
Réorientation interne de l'entreprise	9	1,80
Réaliser une idée de projet personnel	76	15,20
Total	**500**	**100,0**

Source : Auteur à partir des données de l'enquête

Parmi les diplômés recrutés dans les différentes structures, il y a 71% qui ne cherche plus de l'emploi. Ils sont satisfaits et comptent faire leur carrière en l'entreprise dans le « salariat ». Par contre 29,1% sont toujours en quête d'un autre emploi. Les raisons de leur poursuite de recherche sont nombreuses. 15,4% cherchent à travailler dans un autre secteur pour gagner plus de revenus ; 4,1% des travailleurs disent que le métier qu'ils exercent est sous qualifié par rapport à leur formation ou à leur expérience. Les deux autres raisons de recherche d'emploi sont : « *salaire est trop bas, je cherche un autre emploi avec un salaire supérieur* » et « *le type et la durée du contrat sont inadaptés* » représentent respectivement 3,5% et 3,3%.

Tableau 27: Raisons de la poursuite de recherche d'emploi

Raisons de la poursuite de recherche	Fréquence	Pourcentage
Métier sous qualifié par rapport à la formation ou expérience	20	4,1
Chercher à travailler dans un autre secteur et gagner plus	74	15,0
Type de contrat ou durée inadapté	16	3,3
Salaire trop bas- cherche salaire supérieur	17	3,5
Condition de travail difficile	1	0,2
Distance travail domicile trop important	8	1,6
Temps de travail ne convient pas	2	0,4
Était en essai ou en stage	2	0,4
Ne poursuit pas la recherche du travail	**352**	**71,5**

Source : Auteur à partir des données de l'enquête

En ce qui concerne les revenus des travailleurs, ils sont situés dans une marge acceptable par rapport au coût de la vie du pays. Seulement 1% des revenus sont inférieurs au SMIG et 4,9% supérieurs au SMIG. Ces travailleurs sont ceux qui évoluent dans le secteur informel ou qui sont à leur début. 56,9% des revenus sont situés entre 200 000 FCFA et 400 000 FCFA. De plus, 15,1% des revenus sont supérieurs à 400 000 FCFA. Ces chiffres s'expliquent par le fait que l'étude concerne en majorité les travailleurs diplômés qui ont obtenu un emploi dans les structures formelles (banques, assurance, transport, sociétés d'État, etc.) où les salaires sont plus élevés. Par rapport aux canaux d'information et de recrutement utilisés par les diplômés,

l'enquête révèle que les canaux d'information les plus utilisés sont respectivement les relations des parents qui représentent 26,4% et les relations personnelles (25,6%). La diffusion Média (radio, télé) vient en troisième position avec 20,7%. Le canal de l'ANPE vient en quatrième position avec 7,7%. Viennent ensuite l'internet (7,5%), la presse écrite et les journaux (6,7%) et les réseaux sociaux avec 5,3%. Ces résultats montrent que l'intermédiation sur le marché du travail a bien connu des bouleversements qui ont entrainé l'apparition de nouveaux canaux d'information qui sont aujourd'hui plus utilisés par les diplômés à la recherche d'un emploi, que le canal des Services publics de placement (SPE).

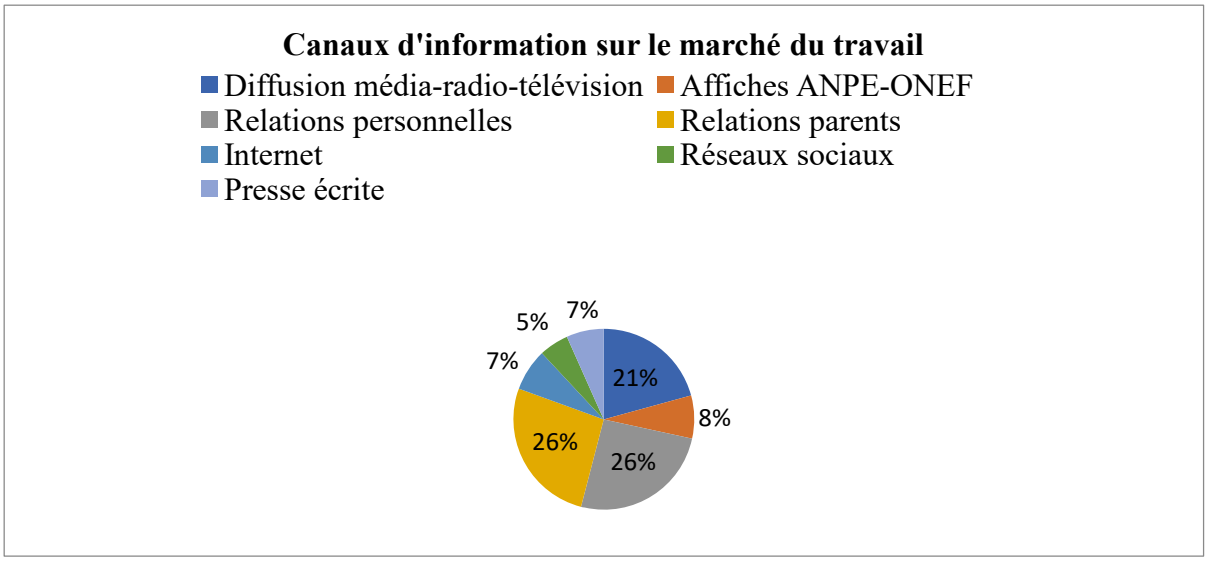

Figure 12: Canaux d'information sur le marché du travail

Le bouleversement constaté sur le marché du travail a aussi influencé les modes de recrutement sur le marché du travail.

Tableau 28 : Canaux de recrutement des diplômés et leurs poids

Canaux de recrutement	Fréquence	Pourcentage
ANPE	24	4,70
Journaux-internet	5	1,00
Concours fonction publique	47	9,40
Concours mesures nouvelles	6	1,20
Fonds propres des parents	9	1,80
Bureau privé de placement	174	35,20
Fonds nationaux	67	13,40
Canal interne de l'entreprise	60	12,00
Entreprise intérim	12	2,40
Réseautage	87	17,40
Candidature spontanée	9	1,80
Total	**500**	**100**

Source : Auteur à partir des données de l'enquête

Ainsi, il ressort des résultats de l'enquête que le canal de recrutement le plus utilisé par les entreprises et les demandeurs d'emplois est le canal des bureaux privés de placement qui a une part de marché de 35,2%. Le deuxième canal de recrutement est le réseautage avec une part de marché de 17,7%. Ce canal s'est développé très rapidement grâce à l'avènement des technologies de l'information et de la communication (TIC). Avec les TIC, l'information passe facilement par les réseaux sociaux (facebook, whatsapp, etc) et professionnels (Linkedin, sites professionnels, associations d'anciens étudiants, etc). Ensuite, l'enquête révèle que 13,4% des diplômés ont bénéficié des financements des « fonds nationaux » pour créer leurs propres entreprises. Parmi les bénéficiaires, on dénombre 30% de femmes. Les « fonds nationaux » constituent un instrument de promotion de l'emploi. Pour faciliter l'accès des jeunes aux crédits, le Ministère en charge de l'emploi et de la formation a créé en 2008 des guichets uniques des « Fonds nationaux » dans 12 chefs-lieux de région du pays afin d'améliorer l'accès de ces fonds aux jeunes promoteurs. En quatrième position, le « canal interne de l'entreprise » engrange une part de marché de 12,0%. Ce canal est propre aux entreprises privées et son contenu dépend de chaque entreprise. Guillemette & Géraldine (2014), indiquent que « *les entreprises organisées en marchés internes font évoluer les qualifications grâce à la formation et aux mobilités internes, recrutent sur des ports d'entrée spécifiques et puisent dans un marché aux frontières plus perméables* ». Donc, ce qui constitue un signal sur ce marché, c'est le niveau d'études qui est comme un « *marqueur d'un potentiel* » à évoluer. Le canal de la fonction publique a un marché global de 10,5%, soit respectivement 9,3% pour les concours de la fonction publique et 1,2% pour les concours sur mesures nouvelles. En effet, pour renforcer le dispositif de rapprochement de l'offre et la demande de travail dans le secteur public, le Gouvernement a créé en 2011, l'AGRE qui est chargée du recrutement des agents de la fonction publique et de la promotion de l'expertise publique nationale. Chaque année, cette agence est chargée d'organiser les concours de la fonction publique et ceux des mesures nouvelles pour remplacer les agents partis en retraite ou ceux décédés. Quant à l'ANPPE[15], qui jadis était la structure maîtresse de rapprochement de l'offre et la demande de travail, est actuellement en perte de vitesse. Sa part de marché dans le dispositif d'intermédiation est seulement de 4,7%. En effet, depuis l'ouverture de l'activité de placement aux bureaux privés de placement à travers le code du travail 2004 (art. 12 du CT-2004), l'ANPE a perdu le monopole de placement au Burkina Faso.

D'autres structures complètent le dispositif de l'intermédiation avec des parts de marché relativement faibles. C'est le cas des entreprises d'intérim avec une part de 2,2%. Leurs offres

[15] Agence nationale pour l'emploi au Burkina Faso

sont constituées en général des jeunes demandeurs d'emplois qu'elles placent dans les sociétés de gardiennage et dans les sociétés minières. Les fonds propres des parents contribuent au financement des projets professionnels des enfants diplômés dans une proportion de 1,8% au même niveau que les candidatures spontanées (1,8%). Enfin, le canal de recrutement relatif aux « journaux et internet » est faiblement utilisé dans l'intermédiation sur le marché du travail avec une part de 1%. La faible part de ce canal est due au fait que l'internet est toujours un luxe pour certains demandeurs d'emplois qui habitent dans des lieux non accessibles à la connexion internet.

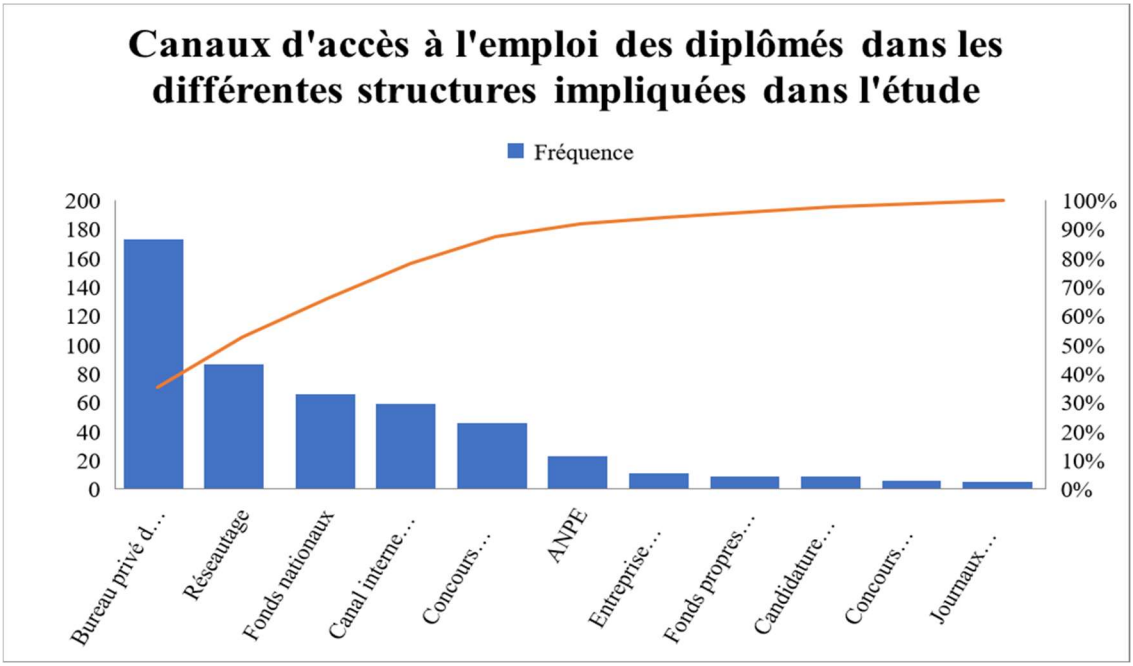

Figure 13 : Canaux de recrutement des offreurs de travail

2.3.4. Facteurs explicatifs du choix des canaux de recrutement

Après un passage en revue de la littérature sur le rôle de l'intermédiation sur le marché du travail, il convient de vérifier dans la base de données si le mode d'intermédiation obéit à un choix rationnel de la part de l'employé (diplômés), ou si le mode d'affectation est aléatoire. Afin d'étudier les facteurs susceptibles d'expliquer les choix des diplômés, deux catégories de variables explicatives sont retenues à partir de la littérature : (i) les variables liées aux caractéristiques individuelles du demandeur d'emploi (université d'origine, âge, genre, niveau de salaire à l'embauche, niveau de formation, fonction occupée, niveau du diplôme, domaine de formation, catégorie professionnelle de la mère, catégorie professionnelle du père.) ; et (ii) les variables liées à la demande de travail (statut de l'entreprise, secteur d'activité). Ces différentes variables permettent de mieux appréhender le positionnement de chaque canal de

recrutement sur le marché du travail. En s'inspirant de Bessy & Marchal (2009), une modélisation des effets séparés de chacun des canaux à l'aide de modèles de régressions logistiques a permis d'identifier des comportements similaires des demandeurs d'emploi (diplômés) vis-à-vis de ces canaux de recrutement. Donc, l'hypothèse de l'existence d'interactions entre ces quatre canaux peut être envisagée. Pour Maatig (2010), cette analyse peut être complétée par une analyse multidimensionnelle pour isoler l'effet propre de chaque variable et donc avoir une idée plus approfondie sur l'intensité de la liaison entre les comportements des demandeurs d'emploi (diplômés) et les canaux de recrutement.

A cet effet, la relation qui pourrait exister entre les caractéristiques individuelles des diplômés et les canaux de recrutement est étudiée grâce à un modèle Probit multivarié, en modélisant simultanément les comportements des individus. Les différentes équations concernent les canaux suivants : (i) le canal des services publics de l'emploi (SPE) ; (ii) le canal des structures privées de placement (SPP) ; (iii) le canal du réseautage ; et (iv) le réseau professionnel ou canal interne de l'entreprise. Cette modélisation permet de tester à la fois si les comportements sont sélectifs et s'ils sont liés ou non. Soient C_1, C_2, C_3 et C_4, les quatre variables aléatoires binaires définies par :

$$C1=\begin{cases}1 \text{ si le diplômé est inséré par le canal des services publics de placement}\\ \text{o sinon}\end{cases}$$

$$C2=\begin{cases}1 \text{ si le diplômé est inséré par le canal des structures privées de placement}\\ \text{o sinon}\end{cases}$$

$$C3=\begin{cases}1 \text{ si le diplômé est inséré par le canal du réseautage}\\ \text{o sinon}\end{cases}$$

$$C4=\begin{cases}1 \text{ si le diplômé est inséré par le canal interne de l'entreprise}\\ \text{(réseau professionnel)}\\ \text{o sinon}\end{cases}$$

Avec C_1, C_2, C_3 et C_4 quatre variables aléatoires discrètes. On peut écrire le système suivant :

$$\begin{cases} C_1^* = \beta 1X1 + \varepsilon 1 \\ C_2^* = \beta 2X2 + \varepsilon 2 \\ C_3^* = \beta 3X3 + \gamma 1C1 + \gamma 2C2 + \varepsilon 3 \\ C_4^* = \beta 4X4 + \gamma 1C1 + \gamma 2C2 + \gamma 3C3 + \varepsilon 4 \end{cases}$$

Où C_1^*, C_2^*, C_3^* et C_4^* sont respectivement les variables latentes continues associées aux variables aléatoires *C_1, C_2, C_3* et *C_4*. Les vecteurs *Xj* (j=1,2,3,4) contiennent les facteurs exogènes pouvant expliquer les choix des canaux de recrutement par les offreurs de travail (caractéristiques individuels, niveau de diplôme, situation professionnelle des parents, niveau fonction, fonction

occupée, statut de l'entreprise et niveau de revenu). Les εi sont les termes d'erreur qui sont distribués conjointement selon une loi normale, tels que :

$$\begin{pmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \\ \varepsilon_4 \end{pmatrix} \rightarrow N(0, \Sigma) \qquad \Sigma = \begin{pmatrix} 1 & \rho 21 & \rho 31 & \rho 41 \\ \rho 21 & 1 & \rho 32 & \rho 42 \\ \rho 31 & \rho 32 & 1 & \rho 43 \\ \rho 41 & \rho 42 & \rho 43 & 1 \end{pmatrix}$$

Les coefficients ρjk (avec j ≠ k) reflètent les corrélations pouvant exister entre les erreurs des quatre équations. Si les comportements sont indépendants, ces coefficients sont nuls. Par contre, ils sont significativement différents de zéro si les comportements sont dépendants les uns des autres. Les résultats de cette estimation sont constatés dans le tableau 31.

Tableau 29: Résultats de l'estimation du modèle Probit multivarié sur le choix des canaux de recrutement par les demandeurs d'emploi

Variables	Canal des services publics de placement	Canal des structures privées de placement	Canal du réseautage	Canal interne de l'entreprise (réseau professionnel)
Université fréquentée (1. Ouagadougou et Bobo Dioulasso=réf)				
2.Afrique, USA, Canada et Europe	0.134	0.542**	-0.261	-1.360**
	(0.462)	(0.274)	(0.335)	(0.618)
Situation matrimoniale (1. Marié=réf)				
2.Célibataire	0.00635	0.146	0.0635	0.364*
	(0.297)	(0.174)	(0.197)	(0.210)
Sexe (1. Masculin=réf)				
2.Féminin	-0.147	-0.0923	-0.316	0.210
	(0.345)	(0.183)	(0.210)	(0.213)
Age2020	0.154***	-0.0513***	-0.0388**	0.0300*
	(0.0304)	(0.0140)	(0.0161)	(0.0174)
Niveau du diplôme (1. BTS/DUT=réf)				
2.Licence	0.546*	-0.326*	0.0605	0.144
	(0.312)	(0.176)	(0.202)	(0.216)
3.Master 1	0.934***	-0.109	0.452**	-0.0608
	(0.339)	(0.190)	(0.229)	(0.224)
4. Master 2, ingénieur, doctorat	0.0673	-0.247	0.520	0.0502
	(0.588)	(0.393)	(0.508)	(0.433)
Domaine formation (1. Economie=réf)				
2. Sociologie, psycho, linguistique et philosophie	-0.408	0.0925	0.0458	-3.077
	(4.791)	(0.477)	(0.464)	(130.6)
3.Sciences (naturelle, physique, TIC)	-2.424***	1.224***	-0.989***	-0.459**
	(0.683)	(0.203)	(0.278)	(0.225)
Catégorie socio Père (1. Haut fonctionnaire=réf)				
2.Cadre moyen	0.519	-0.340	0.0896	0.144
	(0.349)	(0.208)	(0.253)	(0.234)
3. Travailleur du privé, commerçant, ONG	0.871**	-0.332	0.433*	-0.107
	(0.392)	(0.222)	(0.257)	(0.254)
4. Agriculture	1.367***	-0.219	0.278	-0.641**
	(0.335)	(0.208)	(0.242)	(0.288)
Catégorie socio Mère (1. Haut fonctionnaire=réf)				
2. Cadre moyen	0.627	0.233	-0.278	-0.508*
	(0.535)	(0.263)	(0.275)	(0.301)

3. Travailleuse du privé, commerçant, ONG)	0.356	0.379	-0.497*	-0.290
	(0.537)	(0.268)	(0.289)	(0.302)
4. Ménagère, agriculteur	0.677	0.181	-0.544*	0.0520
	(0.516)	(0.284)	(0.303)	(0.319)
Niveau de la fonction (1. Cadre supérieur BAC+5 et plus=réf)				
2. Cadre supérieur BAC+4	-0.671**	0.138	0.712***	0.157
	(0.276)	(0.188)	(0.232)	(0.214)
3. Cadre supérieur BAC+3	-2.184***	0.334	0.675***	0.0516
	(0.562)	(0.216)	(0.252)	(0.230)
4. Cadre moyen BAC+2	-1.494***	0.321	0.904***	-0.331
	(0.400)	(0.224)	(0.259)	(0.279)
Fonction occupée (1. Directeur G et Technique=réf)				
2.Agent de conception, agent technique	-1.043***	0.166	0.867***	0.348
	(0.319)	(0.198)	(0.252)	(0.248)
3. Agent communication, marketeur, commercial	-1.026***	0.410**	0.568**	0.769***
	(0.317)	(0.202)	(0.256)	(0.243)
Statut de l'entreprise (1. Fonction publique=réf)				
2.Entreprise (privée formelle, profit)	-3.768***	0.946***	1.020***	5.082
	(0.475)	(0.249)	(0.288)	(73.86)
3. Entreprise (privée, informelle, profit)	-4.039***	1.746***	0.551	4.916
	(0.592)	(0.350)	(0.445)	(73.86)
Niveau de revenu (1. 100 à 200 milles FCFA)				
2. Revenu entre 200 à 300 milles	-1.721***	0.556***	0.181	0.436*
	(0.371)	(0.185)	(0.201)	(0.252)
3. Revenu entre 300 à 400 milles	-0.594*	0.401**	-0.410*	0.803***
	(0.334)	(0.191)	(0.216)	(0.245)
4. Revenu supérieur à 400 milles	-0.706*	0.772***	-0.904**	0.515*
	(0.401)	(0.250)	(0.391)	(0.303)
Constant	6.747***	-3.328***	-1.600**	-5.742
	(1.222)	(0.622)	(0.667)	(73.86)
Observations	500	500	500	500
Standard errors in parentheses **(*) significativité de 10%, (**) significativité de 5% et (***) significativité de 1%** **Likelihood ratio test of rho21 = rho31 = rho41 = rho32 = rho42 = rho43 = 0** **chi2(6) = 150.748, Prob > chi2 = 0.0000** **Wald chi2(100) = 353.28**				

Source : Calculs de l'auteur à partir des données de l'enquête

La significativité globale du modèle est évidente car les p-values associées à la statistique de chi2 sont tous nulles. En outre, les coefficients de corrélation des erreurs du Probit quadri-varié sont significativement différents de zéro, d'où l'existence d'une interdépendance entre les choix des canaux de recrutement par les individus (diplômés). Ces choix ne dépendent pas uniquement des caractéristiques propres de chaque canal de recrutement mais aussi de l'existence d'autres considérations sur le marché du travail. Ce sont les facteurs non observés qui peuvent être liés aux caractéristiques individuelles du diplômé, mais aussi aux caractéristiques du marché du travail. Ces facteurs non observés sur le marché influencent les choix des individus. Les coefficients ρjk (avec $j \neq k$) calculés à partir du modèle reflètent les corrélations pouvant exister entre les erreurs des quatre équations (cf. annexe 2 pour le détail des calculs).

Donc, l'influence significative de plusieurs caractéristiques individuelles sur le choix des canaux de recrutement est confirmée. Ainsi, l'analyse de la significativité individuelle des paramètres montre que les variables telles que « *université d'origine, âge, niveau du diplôme, domaine de formation, catégorie professionnelle du père, catégorie professionnelle de la mère, niveau de fonction, fonction occupée, statut de l'entreprise et niveau de rémunération du diplômé* » ont une influence significative sur la probabilité d'être inséré professionnellement par les canaux de recrutement (le canal des services publics de placement, le canal des structures privées de placement, le canal du réseautage et le canal interne de l'entreprise). Cependant, bien qu'elles soient significatives, les influences sont alternées entre le positif et le négatif selon les canaux.

L'université d'origine du diplômé n'a aucune influence sur le mode d'accès à l'emploi par les canaux des services publics de placement et du réseautage. Cependant, elle exerce une influence positive sur le canal des structures privées de placement et négative sur le canal interne de l'entreprise. Un individu qui a obtenu son diplôme dans les universités d'Afrique, d'Amérique, du Canada et d'Europe a plus de chance d'être inséré par le canal des structures privées de placement et moins de chance d'être inséré via le canal interne de l'entreprise. Généralement, les diplômés provenant des universités d'Amériques, du Canada, d'Europe et d'Afrique anglophone sont beaucoup prisés par les entreprises privées à cause de leur background en anglais. Ils s'insèrent facilement dans les grandes entreprises (minières, ONGs internationales, Organisation des Nations Unis, sociétés de télécommunication…) qui privilégient le canal privé de placement. De plus, l'étude révèle que les célibataires semblent privilégier la recherche de

l'emploi par le canal interne de l'entreprise par rapport aux autres modes d'intermédiation. Cela s'explique par le fait que la stratégie adoptée par ce canal est basée sur les jeunes de 20 à 35 ans qui sont en majorité célibataires. En effet, l'enquête permet de constater que certaines entreprises privées comme les banques et assurances ont tendance à constituer une base de données de « main-d'œuvre jeune » en leur sein à travers des stages qu'elles offrent aux jeunes diplômés qui seront par la suite recrutés en cas de besoins. Les entreprises expliquent cela par le fait que le domaine des banques et assurances demande des connaissances spécifiques qui ne sont pas données aux étudiants pendant leur formation universitaire. C'est pourquoi, elles sélectionnent les jeunes avec un bas niveau d'étude, les former pendant des stages et par la suite constituer une banque de données de CV (CVthèque). C'est le canal interne de l'entreprise qui est beaucoup basé sur les relations personnelles car la sélection des jeunes se fait à travers le réseautage. Ainsi, en investissant dans les stages des jeunes diplômés, les entreprises créent des marchés internes qui font évoluer les qualifications grâce à la formation et aux mobilités internes. Elles recrutent ensuite elles-mêmes sur ce marché qu'elles maîtrisent tous les contours. Pour constituer ce marché interne, les entreprises s'appuient sur l'âge et le niveau d'étude des diplômés (qui donne le signal). Cette enquête a révélé que les banques et assurances sélectionnent essentiellement des diplômés en finance, comptabilité, marketing, économie, statisticiens ayant essentiellement les niveaux BTS et DUT (équivalent du BAC+2). Ces jeunes diplômés possèdent déjà un potentiel qu'il faut faire évoluer à travers les stages pratiques et cela leur permet de connaître et d'épouser la vision de l'entreprise. En cas de recrutement dans les autres structures similaires, elles viennent puiser dans ces offres de main-d'œuvre déjà constituées de jeunes diplômés stagiaires. En somme, ce canal est basé sur les relations et les jeunes célibataires profitent des réseaux et des relations de leurs parents pour s'insérer professionnellement via ce canal.

L'âge de l'individu influence négativement l'accès à l'emploi par le canal des services privés de placement et le réseautage. Les diplômés les moins âgés ont moins de chance d'avoir un emploi à travers ces deux canaux de recrutement. Par contre, plus l'âge est bas, plus l'individu a plus de chance d'avoir un emploi par le biais du canal des structures publics de placement et le canal interne de l'entreprise. Ce résultat se révèlent en adéquation avec les prédictions de la littérature à travers les travaux de Gregg & Wadsworth (1996) sur le service public de l'emploi britannique le « Jobcentre ». Ils montrent que « *le SPE se spécialise davantage sur des segments relatifs à l'assistance aux demandeurs d'emplois en situation difficile et jeunes, tandis que les agences privées se concentrent sur les demandeurs plus qualifiés et compétents, c'est-à-dire les plus*

âgés ». Pour eux, les politiques actives sur le marché du travail relatives aux activités de conseil et d'accompagnement des SPE au profit des primo-demandeurs d'emploi facilitent leur insertion professionnelle par ce canal. Dans le cas du Burkina Faso, ces activités sont relatives aux programmes d'accompagnement des primo demandeurs via les « fonds nationaux », le « Burkina start up » et les autres initiatives pour développer l'employabilité des jeunes diplômés, suivi de leur insertion professionnelle. De plus, les résultats économétriques indiquent l'impact primordial du niveau de diplôme, comme déjà souligné dans les analyses statistiques de Clark (1999). Le niveau du diplôme a une influence positive sur le canal des SPE et du réseautage. Les individus qui possèdent le diplôme de Master1 ont plus la chance d'avoir un emploi par ces canaux. En revanche, ils ont moins de chance de s'insérer professionnellement via le canal des structures privées de placement. En effet, le niveau de diplôme de Master 1 corresponde très souvent au niveau requis par les entreprises privées et la fonction publique pour recruter les cadres supérieurs. Par ailleurs, le domaine de formation ou spécialité a une influence positive sur le canal des structures privées de placement. Par contre, elle influence négativement l'accès à l'emploi par le biais des SPE, du réseautage et du canal interne de l'entreprise. En effet, l'enquête a révélé que le canal des structures privées de placement est spécialisé dans le recrutement des personnels techniques dans les filières comme l'économie, la marketing, le commerce, le business, les finances, le droit, l'audit, la comptabilité, la fiscalité, les TIC. De plus, les structures privées de placement possèdent en leur sein des spécialistes pouvant conduire le recrutement des personnels par rapport à ces spécialités où le niveau du diplômé est élevé. C'est pourquoi, « *les grandes entreprises s'adressent aux services publics et privés de placement pour pourvoir un emploi tandis que les petites entreprises recourent aux réseaux sociaux* » (Bessy & Marchal, 2007). Les employeurs privilégient le recours aux services payants d'un cabinet de recrutement pour un emploi très qualifié ou à haute responsabilité (Marchal et al., 2009). Et Thomas (1997) conclut alors que les agences privées se concentrent sur les demandeurs plus qualifiés et compétents.

La catégorie professionnelle du père a une influence positive sur l'accès à l'emploi par le canal des SPE et le canal du réseautage. Par contre, son influence est négative sur le canal interne de l'entreprise. En effet, les individus dont le Père est travailleur dans le secteur privé ou occupant une fonction d'agriculteur, ont plus de chance de s'insérer via les canaux des services publics de placement et le canal du réseautage par rapport aux individus dont le Père est haut fonctionnaire. Pour Thomas (1997), Gregg & Wardsworth (1996) et Clark (1988), le SPE se spécialisent davantage sur des segments relatifs à l'appui aux offreurs de travail vulnérables

tandis que les agences privées se tournent vers les offreurs de travail plus qualifiés et compétents. De plus, les concours de la fonction publique au Burkina Faso sont ouverts à tout le monde sans exception de catégorie socio-professionnelle des parents. Donc, les enfants des haut-fonctionnaires, des fonctionnaires cadres moyens, des travailleurs du privé, ONG et les agriculteurs peuvent postuler aux concours sans discrimination pour obtenir un emploi via les SPE. C'est pourquoi, Kahn & Low (1990) et Yavas (1994) affirment que « *l'agence publique de placement est un intermédiaire qui rend des services publics en créant un lieu visible sur le marché où les agents s'inscrivent, viennent chercher de l'information et se rencontrer* ». Par ailleurs, les individus dont le Père est travailleur dans le secteur privé, ont plus de chance d'avoir un emploi via le canal du réseautage par rapport aux individus dont le Père est un haut fonctionnaire car le réseautage est basé sur les relations et il se fait plus facilement dans les entreprises privées. Cependant, avoir un Père agriculteur diminue les chances d'être inséré par le canal de l'entreprise car ce canal est fondé sur les relations et la possession de l'information.

Le niveau de fonction influence positivement l'accès à l'emploi par le canal du réseautage. Par contre, son influence est négative sur l'insertion professionnelle par le canal des SPE. Les individus qui occupent des fonctions de cadre supérieur BAC+2, BAC+3, BAC+4 semblent prioritairement obtenir leur emploi par le canal des services publics de placement et du canal du réseautage. En effet, le recours aux réseaux sociaux et professionnels (*Linkedin, Viadéo, Face book, Association des diplômés de promotion, etc*.) est aujourd'hui un moyen efficace pour les recruteurs d'obtenir le meilleur candidat. C'est ce qui explique l'engouement des personnes plus diplômés et qualifiées autour des réseaux sociaux et professionnels dans le monde. Ces réseaux sont capables de mettre en contact plusieurs professionnels distants sur le plan géographique. En France, « *les réseaux sont aujourd'hui à l'origine d'une embauche sur cinq* » (Larquier & Rieucau, 2017). « *Leur relative efficacité est attribuée à leur capacité à réduire les incertitudes sur les deux versants du marché du travail et à diffuser une information fiable, de confiance et de qualité »* (Ioannides & Datcher Loury, 2004). De plus, La fonction occupée a une influence négative sur l'accès à l'emploi via le canal des services publics de placement. Par contre, son influence est positive sur l'insertion professionnelle par le canal des structures privées de placement, du canal du réseautage et du canal interne de l'entreprise. Si les agents de conception, d'exécution, de la communication, du marketing et du commerce ont moins de chance d'être insérés par rapport aux directeurs via le canal des SPE, ils ont plus de chance d'avoir un emploi par rapport aux directeurs à travers les autres canaux (canal des structures privées de placement, réseautage et canal interne de l'entreprise). Ce résultat pourrait

être expliqué par le fait que les recrutements dans des postes de directeur technique et directeur général dans les entreprises (privées et sociétés d'État) au Burkina Faso, se font très souvent par le canal des structures privées de placement à travers un appel à candidature. Dans ce cas, les procédures marchandes seraient alors plus efficaces que le mode de recrutement via les services publics de placement. Il y a aussi actuellement un fort recours aux réseaux sociaux et professionnels (*Linkedin, Viadéo, Face book, Association des diplômés de promotion, etc.*) dans le recrutement des meilleurs candidats.

Le statut de l'entreprise exerce une influence négative sur l'accès à l'emploi par le biais du canal des services publics de placement et influence positivement les canaux des structures privées de placement et du réseautage. Les individus ont moins de chance de s'insérer professionnellement dans les entreprises privées formelles via le canal des services publics de placement par rapport à la fonction publique. Par contre, ils ont plus de chance d'avoir un emploi à travers des canaux des structures privées de placement et du réseautage. En effet, le canal des services publics de placement, bien qu'il s'intéresse à tous les domaines, est souvent limité en termes de capacité (compétences en ressources humaines) pour réaliser certains recrutements qui demandent un panel dont les membres doivent posséder de compétences pointues dans des domaines techniques. Ce qui amène Thomas (1997) à affirmer que « *le service public de l'emploi se spécialise davantage sur des segments relatifs à l'assistance aux demandeurs d'emplois en situation difficile, qui peuvent bénéficier des politiques sociales alors que les agences privées se concentrent sur les demandeurs plus qualifiés et compétents* ». Ainsi, les entreprises privées formelles font le plus souvent recours au canal des structures privées de placement et les recrutements dans la fonction publique et dans les établissements publics de l'État (EPE) sont généralement faits par le canal des services publics de placement comme l'AGRE. Quant au niveau de rémunération, il influence positivement l'accès à l'emploi par le biais du canal des structures privées de placement et le canal interne de l'entreprise. Il influence négativement l'accès à l'emploi via le canal des SPE et du réseautage. Plus le niveau de revenu augmente, moins l'individu a des chances d'être recruté dans la fonction publique par le canal des SPE et le canal du réseautage. En revanche, les chances d'insertion professionnelle de l'individu augmentent via le canal des structures privées de placement et du canal interne de l'entreprise. Ce résultat est en adéquation avec les travaux de Giret et al. (1996), qui attestent que l'introduction des différents modes de recrutement dans la fonction de gain fait ressortir l'ANPE[16] comme un facteur négatif dans la possibilité d'accéder à une position salariale élevée

[16]Agence nationale pour l'emploi de la France

car les individus qui accèdent à l'emploi par l'ANPE[17] ne paraissent pas présenter les meilleurs signaux de productivité pour l'employeur.

2.3.5. Conclusion partielle

Au terme de cette analyse, il s'agit de voir si des réponses ont été apportées à la problématique de l'intermédiation à savoir la perte de part de marché des services publics de l'emploi (SPE) sur le marché du travail burkinabè. L'objectif visé par cette étude est d'analyser les parts de marché des différentes formes d'intermédiation et de connaître les canaux de recrutement les plus utilisés par les acteurs (demandeurs et offreurs de travail) et les facteurs déterminants du choix des canaux de recrutement. L'étude a abouti à deux résultats suivants :

1°) les variables individuelles et celles liées au marché du travail comme : l'université d'origine, la situation matrimoniale, l'âge, le domaine de formation, la catégorie professionnelle du père et de la mère, le niveau de fonction, la fonction occupée, le statut de l'entreprise et le niveau de rémunération ont une influence significative sur le choix des canaux de recrutement par les diplômés dans leur insertion professionnelle.

2°) les services publics de placement, notamment l'ANPE ont perdu une part importante de leur marché qui faisait d'eux les structures qui détenaient le monopole du placement au Burkina Faso. Il y a là une crise de légitimité des services publics de placement auprès des demandeurs d'emplois et des entreprises à cause des problèmes organisationnels liés à des processus de recrutement, des outils de recrutement et de compétences du personnel des SPE qui ne répondent pas toujours aux attentes des entreprises.

3°) L'étude a permis de comprendre qu'il existe une diversité d'intermédiaires sur le marché du travail qui ne travaillent pas sur les mêmes segments du marché du travail et ne pratiquent pas les mêmes coûts de prestation. Toutefois, le marché du travail connaît aujourd'hui l'émergence de deux canaux de recrutement à savoir : le canal du réseautage (avec une part de marché de 17,7%) et le réseau professionnel ou le canal interne de l'entreprise (avec une part de marché de 12%). Les poids respectifs de ces deux canaux dépassent largement celui de l'ANPE qui est seulement de 4,7%. Le canal des structures privées de placement est devenu le premier canal de recrutement avec une part de marché de 35,2% sur le marché du travail. L'ensemble des SPE (AGRE, Fonds nationaux et ANPE) réuni, a une part de marché de 28,6%, inférieur à la part de marché des structures privées de placement.

[17] Agence nationale pour l'emploi de la France

4°) L'étude a permis de montrer que la plupart des structures dites « bureau privé de placement » et « bureau d'intérim » exercent l'activité de placement comme une activité secondaire. Toutes ces structures ne sont pas des structures spécialisées dans le placement, mais spécialisées dans d'autres domaines comme l'audit, la comptabilité, le droit et la fiscalité. Cette situation est la résultante de l'absence de règlementation organisant la profession sur la base d'un cahier de charges et d'une procédure d'agrément pouvant permettre de protéger les candidats à l'emploi et de donner des garanties aux employeurs.

Conclusion générale

Cette recherche avait pour objectif d'analyser les déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés des universités publiques et privées au Burkina Faso, tout en mettant un accent sur l'analyse des facteurs explicatifs du déclassement professionnel et de l'intermédiation sur le marché du travail. Ainsi, les résultats obtenus révèlent que :

1°) Les caractéristiques socioéconomiques des individus (le sexe, le niveau d'instruction et la catégorie socio-professionnelle de l'un des parents et le type de formation) influencent significativement l'accès à un emploi. Ainsi, la variable relative au « sexe » interpelle sur le faible accès des femmes à l'emploi rémunéré car l'étude montre que les hommes ont plus de chance de trouver de l'emploi que les femmes. Le fait de passer d'un niveau d'instruction inférieur à un niveau supérieur accroit la chance de trouver un emploi. De plus, faire des études dans une filière générale diminue la chance de trouver un emploi par rapport à une filière technique. Le diplômé dont le père ou la mère est travailleur agricole ou travailleur dans le secteur privé informel a moins de chance de trouver un emploi que celui dont les parents sont des fonctionnaires ou des travailleurs dans le secteur privé formel (entreprises et ONGs). Ainsi, il va falloir lutter contre certaines discriminations du côté du sexe et de la catégorie sociale pour donner les mêmes chances à chaque diplômé sur le marché du travail. Donc, ces résultats confirment bien l'hypothèse 1 de cette recherche.

2°) Le déclassement professionnel est une réalité sur le marché du travail burkinabè et il est influencé par les caractéristiques individuelles du travailleur. Les variables telles que le type d'entreprise, le sexe, le diplômé, la fonction occupée, le niveau d'instruction du père, le type de contrat, le statut de l'entreprise, et le niveau de revenu ont une influence significative sur la probabilité d'être déclassé dans une fonction donnée dans les structures privées et publiques du pays. Ces résultats confirment l'hypothèse 2 de cette recherche.

3°) La part de marché du dispositif public de placement est devenue très faible sur le marché du travail burkinabè, avec une proportion de 4,7% pour l'ANPE. Par contre, le canal des structures privées de placement a une part de marché de 35,2%. Cette étude révèle la montée en puissance de deux nouveaux canaux de recrutement que sont : le canal du réseautage qui représente 17,7% de part de marché et le réseau professionnel qui est interne à l'entreprise avec une part de 12,0%. Ces résultats confirment l'hypothèse 3 de cette recherche et interpellent à une meilleure organisation du dispositif public d'intermédiation qui a un rôle majeur dans l'insertion professionnelle des diplômés.

Au regard des résultats obtenus dans cette recherche, il est important de présenter quelques suggestions dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'emploi.

Suggestions pour résultat 1 : Dans la mesure où faire des études dans une filière générale diminue la chance de trouver un emploi par rapport à une filière technique et professionnelle, nous suggérons :

1°) la mise en place d'initiatives de formation universitaire par alternance

Le développement des formations universitaires par alternance dans certaines filières techniques en rapport avec les besoins du secteur privé (entreprises et industries) permettra de mettre l'étudiant en situation d'apprentissage dans deux lieux différents. Ce type de formation conjugue : *(i) acquisition des connaissances théorique (savoirs), technique et technologique au cours des séquences développées dans les établissements universitaires de formation ; (ii) acquisition des techniques de production (savoir-faire et savoir-être) par la réalisation des activités professionnelles en entreprise*. L'alternance est un dispositif qui allie cursus universitaire et immersion en entreprise. Dans le cas du Burkina Faso, il est impératif de développer des programmes de formations universitaires en alternance dans certaines filières du tertiaire de niveau BTS et DUT (50% à l'université et 50% dans une entreprise). L'objectif de ces programmes universitaires est de formaliser des métiers et permettre à des jeunes diplômés de créer des entreprises dans divers domaines porteurs de l'économie. Par exemple, les programmes de formation peuvent être axés sur des domaines suivants :

- le développement du textile à travers le « Faso danfani » (maîtrise de toute la chaine de production et de commercialisation) ;
- la coupe couture et modélisme dans le développement du « Faso danfani » pour inciter une consommation massive des produits à base de « faso danfani » (vêtements, sacs d'écolier, tenu scolaire, nape de table et autres gadgets) ;
- la transformation des produits agricoles (maîtrise des techniques de transformation et de commercialisation) ;
- la commercialisation des produits agricoles (recherche de débouchés) pour éviter le pourrissement des produits frais comme la mangue, la pomme de terre, la tomate, l'oignon et le haricot vert ;
- La maroquinerie pour permettre un développement des techniques de production et de commercialisation des produits (chaussures, ceintures, les garnitures de meubles, etc). Par exemple, l'université de Kaya pourrait expérimenter ce programme pour permettre aux petites entreprises informelles de maroquinerie de se transformer en PME formelles utilisant des outils modernes de production.

Ainsi, les étudiants qui bénéficieront de ces programmes de formation pendant deux ans seront immédiatement opérationnels et devenir des entrepreneurs modernes dans les différents domaines. L'impact de ces programmes à moyen et long terme est la naissance d'une nouvelle classe d'entrepreneurs modernes dans les différents domaines qui utilisent les TIC comme moyen de communication. De plus, ces programmes contribueront à la création massive des emplois au profit des jeunes.

Figure 14: Schéma illustratif de la formation par alternance

Les modalités de mise en œuvre de ces programmes universitaires se font grâce à un partenariat tripartite entre l'État, l'entreprise et l'université. Les enseignants qui assurent ces formations adoptent une pédagogie adaptée et innovante en encadrant les étudiants en interface avec des maîtres d'apprentissage en entreprise. La formation alterne des périodes d'enseignement (généraux, professionnels et technologiques) à l'université et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise, d'une ou plusieurs activités correspondant à la qualification visée. Pour mobiliser les entreprises dans l'encadrement des étudiants, l'État pourrait accorder des avantages fiscaux aux entreprises pour les amener à recruter les étudiants à la fin de leur stage. L'alternant a un statut d'étudiant et bénéficie d'une aide financière et une couverture sociale et d'assurance. Á la fin de la formation, il(elle) bénéficie d'un diplôme universitaire. Il (elle) acquiert des compétences professionnelles et de l'expérience professionnelle à valoriser lors de sa future recherche d'emploi.

2°) La promotion de l'entrepreneuriat dans les universités publiques et privées

Pour promouvoir l'entrepreneuriat dans les universités publiques et privées, il est nécessaire de créer des incubateurs d'entreprises dans toutes les universités du pays. Les incubateurs ont pour

vocation de proposer aux futurs entrepreneurs des infrastructures mais surtout un accompagnement, assuré par des spécialistes, des consultants ou des chefs d'entreprise expérimentés (l'exemple de la chambre de commerce et d'artisanat). L'objectif est d'aider les étudiants à passer de l'idée au projet à la création de leur entreprise. De plus, la mise en place des chèques conseils permettront aux jeunes promoteurs d'entreprises de consulter à moindre frais des experts dans des domaines variés comme le droit, la stratégie, les finances, la fiscalité, le marketing, le circuit de distribution. Chaque chèque conseil permet de financer par exemple 80% de la prestation d'expertise nécessaire et les 20% restant à la charge du promoteur. Cela permettra non seulement aux jeunes promoteurs de développer leurs activités, mais aussi de bénéficier d'un suivi régulier de la part des spécialistes, toute chose qui contribue à pérenniser les projets.

3°) La promotion des emplois verts par le secteur privé

Le pays pourrait aussi développer les emplois verts car la majorité des métiers verts sont basés sur des formations à courtes durées (en général, moins d'une année). Ils existent des opportunités de création d'emplois verts dans plusieurs secteurs (énergie, traitement des déchets, agriculture/élevage, eau et assainissement, etc.). Selon BIT (2018), « *l'énergie reste le secteur le plus attractif en termes d'emplois verts au Burkina Faso, mais le secteur des transports est relativement vierge pour le moment » (*BIT, 2018). Les carburants que les burkinabè utilisent aujourd'hui sont produits à base du pétrole qui polluent l'environnement. Cependant, l'initiative du Larlé Naaba Tigré, promoteur de Belwet biocarburant S.A est un début de promotion des emplois verts dans le secteur des transports. Cette entreprise produit le carburant avec une plante appelée « le jatropha ». Ainsi, la vulgarisation des initiatives en faveur des emplois verts passe aussi par le secteur secondaire à travers les industries qui peuvent faire des investissements importants dans les métiers verts.

Suggestions pour résultat 2 : Pour réduire le déclassement sur le marché du travail, il faut produire des diplômés qui sont immédiatement absorbés par l'économie. Le fait que l'État dépense des sommes importantes pour former des personnes sur-éduquées interpelle à la correction des décalages entre l'offre et la demande de compétences. Ainsi, il est nécessaire de réguler le problème de déclassement par l'information et l'orientation scolaire, universitaire et professionnelles. Selon Quintini (2011), deux sur-éduqués sur cinq se trouvent dans un emploi sans lien avec leur domaine d'étude. Le fait de travailler dans un secteur sans rapport avec le type d'étude suivie est une source importante de sur-éducation. Le Burkina Faso doit mettre

l'accent sur l'orientation universitaire afin de permettre aux jeunes bacheliers d'étudier dans les domaines en lien avec leurs projets professionnels (*promouvoir le concept : un étudiant, un projet professionnel susceptible de devenir une entreprise dans son environnement*). Toute chose qui permet aux étudiants de créer leurs propres affaires sur la base des différents projets professionnels.

De plus, l'État pourrait mettre en œuvre des programmes de formation universitaires en collaboration avec les entreprises qui devraient être orientés vers l'acquisition de savoir-faire et du savoir-être en lien avec les besoins de l'économie et non l'accumulation de connaissances théoriques. A cet effet, l'État pourrait signer des conventions de partenariat formelles avec les entreprises partenaires pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés. Ces conventions prennent en compte les aspects suivants : facilitations accorder aux entreprises, l'allocation des stagiaires, l'assurance des stagiaires, le suivie des stagiaires au sein de l'entreprise et l'embauche. Les facilitations accordées aux entreprises peuvent être des exonérations ou autres avantages pour inciter les entreprises à recruter les stagiaires après leurs stages. Trois types de contrats de travail sont concernés :

- le contrat jeune en entreprise qui vise à insérer le jeune diplômé à travers un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à mi-temps minimum. Il permet à l'employeur de percevoir une aide de l'État pendant un temps donné (décidé de commun accord) ;
- le contrat d'apprentissage qui vise à insérer le jeune diplômé à travers un contrat de travail alternant formation en entreprise et au centre de formation professionnelle (CFPO, centre de référence de Ziniaré, centres dans les régions, etc.). Ce type de contrat est destiné à des diplômés ou non diplômés qui désirent faire la formation technique et professionnelle. L'objectif est d'acquérir un diplôme reconnu qui ouvre la porte du monde de travail ;
- le contrat de professionnalisation qui vise à insérer le jeune diplômé à travers un contrat de travail en alternance à durée déterminée, ou indéterminée, avec une action de professionnalisation. L'objectif est d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans une convention collective de branche. La Commission nationale de certification (CNC) pourrait être un acteur clé dans la réalisation de tels contrats avec les entreprises.

En somme, les programmes orientés vers l'apprentissage par alternance contribuent à épargner les bénéficiaires du déclassement à embauche.

Suggestions pour résultat 3 : La mise en place de politique publique visant à rendre le marché du travail plus transparent en impliquant tous les acteurs (État, entreprises, demandeurs d'emplois, structures d'intermédiation) est une nécessité. Pour réduire les dysfonctionnements du système d'intermédiation, il faut mettre en place un système permettant d'agréger l'ensemble des offres sur le site internet de l'ONEF et connecté aux treize régions du pays pour éviter les problèmes d'asymétrie d'information. Pour cela, l'ONEF devrait travailler dans le sens d'une mutualisation des informations sur l'ensemble des offres d'emplois, quel que soit le canal de diffusion et de recrutement. Cela pourrait contribuer non seulement à la transparence dans les recrutements, mais aussi d'améliorer la qualité et la quantité des données relatives aux placements effectués par les structures de placement (privées et publiques). En outre, l'amélioration de la qualité de service des structures privées de placement passe par une règlementation afin d'organiser la profession sur la base d'un cahier de charges et d'une procédure d'agrément qui permettra d'instaurer une transparence dans les recrutements, de protéger les candidats à l'emploi et de donner des garanties aux employeurs. De plus, les capacités (techniques et matériels) de l'ANPE devraient être renforcées pour lui permettre de mieux accomplir ses missions régaliennes. Enfin, l'État à travers l'AGRE devrait continuer l'organisation des concours de la fonction publique tout en poursuivant les réformes visant la modernisation de l'administration publique. Des innovations devraient se poursuivre afin de digitaliser tout le processus des concours directs, professionnels. Quant aux « Fonds nationaux », des efforts de transparence et de suivi des micro-projets devraient se poursuivre pour consolider le maximum de projets déjà financés et recouvrer les crédits octroyés aux promoteurs afin de financer de nouveaux projets.

Suggestions générales : Pour consolider la dynamique de création d'emplois, le Burkina Faso devrait continuer à mettre en œuvre des politiques macroéconomiques en cohérence avec des politiques sectorielles de l'emploi en vue d'entrainer une augmentation de la demande de travail de la part des entreprises et des autres employeurs (administration publique, collectivités territoriales, ONGs…). Pour cela, il faut une amélioration de la compétitivité de l'économie et des entreprises à travers l'amélioration du climat des affaires. Il est donc impératif de poursuivre les actions concrètes en vue de renforcer la synergie entre les acteurs :

- la mise en œuvre effective du code des investissements 2019 et l'amélioration continue de son contenu afin de le rendre plus attractif au fil du temps ;

- la poursuite de la création d'unités de production dans toute l'étendue du pays en fonction des potentialités de chaque région et encourager la transformation et la consommation des produits locaux ;
- l'établissement d'une relation entre les différents secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire) à travers la transformation des produits du secteur primaire dans les industries manufacturières, industries de cimenterie et industries minières ;
- la poursuite des actions visant à augmenter les capacités énergétiques du pays en vue de réduire le coût du facteur énergie afin de rendre plus compétitives les entreprises Burkinabè (le compact MCA-Burkina Faso est une opportunité) ;
- l'établissement de relations structurelles entre les centres de formation, les universités et les entreprises permettra de développer les initiatives de recherche-action, qui aboutissent à la création d'entreprises innovantes ;
- la création de pool d'experts et de consultants chargés d'accompagner les PME et les grandes entreprises dans leur développement (diagnostiques organisationnels, proposer des plans de renforcement des capacités, mise en œuvre des plans et suivi-évaluation, etc.).

Quel rôle pourrait jouer le territoire dans l'insertion professionnelle des diplômés ?

Pour booster l'insertion professionnelle des diplômés, il faut s'appuyer sur le processus de décentralisation enclenché dans le pays depuis une dizaine d'année. Ainsi, des recherches pourraient être orientées vers les transferts entre l'université et le territoire pour booster le développement local (c'est l'exemple de partenariat de la ferme agrosylvopastorale « Burkina Sompagnimdé des origines » du Larlé Naaba Tigré avec les universités Thomas Sankara du Burkina Faso et d'Abomé Calavie du Bénin dans la recherche sur le « mung bean [18]»). Ainsi, en permettant aux étudiants de faire des recherches dans leurs propres localités et favoriser les échanges entre les entreprises et les laboratoires de recherche universitaires, on développe des interactions (de nature économique, sociale ou culturelle) entre le monde de la recherche et le territoire. Cela facilite l'insertion professionnelle des diplômés dans leur environnement. En adoptant cette stratégie, l'impact local de l'université est visible et se développe sur plusieurs dimensions complémentaires : *(i) un volet économique correspondant au transfert de connaissances et de compétences du système de recherche vers l'industrie et les services en*

[18] Le « mung bean », un légume qui révolutionne l'agriculture burkinabè. C'est une sorte de haricot nouvellement introduit au Burkina Faso qui permet de fabriquer du pain.

partenariat avec les entreprises et collectivités ; et (ii) une source d'animation du tissu culturel local à travers la valorisation socioculturelle des savoirs scientifiques à l'intention du grand public qui sert de ressource pour l'ensemble du territoire. Ces différentes formes de transfert des savoirs issus de la recherche se font en faveur du tissu socio-économique local de proximité. Donc, l'approche décentralisée de résolution des problèmes d'insertion professionnelle des diplômés est une solution qui permettra non seulement de fixer les jeunes dans leurs terroirs, mais aussi permettra de booster le développement local.

Au total, malgré la pertinence des solutions proposées, force est de reconnaitre que le Burkina Faso traverse actuellement l'une des crises la plus dramatique de son histoire. A cet effet, le risque majeur associé à la mise en œuvre des mesures reste l'insécurité qui pourrait saper les efforts de développement entrepris par la nation et les collectivités territoriales pour apporter des réponses appropriées à la question du chômage.

De plus, malgré tous les résultats obtenus dans cette recherche qui permettent une avancée des connaissances dans le domaine de l'insertion professionnelle, cette thèse possède des limites dont la plus importante est le fait que les données disponibles n'ont pas permis d'établir un lien économétrique entre l'insertion professionnelle, le déclassement et l'intermédiation sur le marché du travail. C'est pourquoi, il sera intéressant d'établir ce lien entre l'insertion professionnelle, le déclassement et l'intermédiation sur le marché du travail à l'aide d'outils statistiques à travers d'autres études.

Bibliographie

Zerbo. (2018). "La demande de travail de la théorie générale de la firme : évidence empiriques" Document de travail 177, Groupe d'Economie du Développement de l'Université Montesquieu Bordeaux IV.

Zerbo. (2018). Evidence empiriques sur la formation de l'équilibre du marché du travail : cas des pays de l'OCDE, Documents de travail, Groupe d'Economie du Développement de l'Université Montesquieu Bordeaux IV

Affichard J. (1981). « Quels emplois après l'école ? La valeur des titres scolaires depuis 1973 », Économie et Statistique, n°, 134, pp. 7-26

Alcaraz, C., Chiquiar D., et Salcedo A., (2015). *Informality and segmentation in the Mexican labor market*. Working Papers, Banco de México, 25.

Flayols. (2015). *Accumulation du capital humain et employabilité : une mise en perspective empirique. Economies et finances*. [Université de Toulon, 2015]. Français. NNT : 2015 TOUL2005. Tel-01294334

Althin R. & Behrenz L. (2004). « An efficiency analysis of Swedish Employement Offices », International Review of Applied Economics, Vol 18, n°4, p. 471-482, 2004

Ariel Rubinstein; Asher Wolinsky. (1987). The Quarterly Journal of Economics, Vol. 102, No. 3. (Aug., 1987), pp. 581-594

Arrow, K. (1974). "Higher education as a filter," in K. G. Lumsden (ed.), Efficiency in the Universities, Amsterdam: Elsevier.

Averitt Robert T. (1968). The dual Economy: The dynamics of American industry structure New York, Norton and Cie, 208 p.

A. Yavas. (1994): Middlemen in Bilateral Search Markets, Journal of Labor Economics, Vol 12, n°3, pp. 406-429.

Bargain, O., et Kwenda, P. (2011). Earnings structures, informal employment, and self-employment: new evidence from Brazil, Mexico, and South Africa. Review of Income and Wealth Series, Special Issue, 57.

Baudelot CH., Gollac M., Gurand M. (1999). « Hommes et femmes au travail : des satisfactions comparables en dépit de situations inégales », Premières informations et premières synthèses, Dares, n° 35.2.

Biglaiser, G. (1993). Middlemen as Experts. The Rand Journal of Economics, 24(2), 212–223. https://doi.org/10.2307/2555758

Behanzin, Précieux ; Agbandji, Lucien ; Dossou, Georges. (2019). Analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin. Moroccan Journal of Entrepreneurship, Innovation and Management, (S.l.), V. 4, n. 2, p. 1-21, aug. 2019. ISSN 2509-0429. Disponible à l'adresse : https://revues.imist.ma/index.php/RMEIM/article/view/17430. Date de consultation : 30 oct. 2021 doi: https://doi.org/10.48396/IMIST.PRSM/mjeim-v4i2.17430.

Behncke, S., Froelich, M., et Lechner, M. (2010). “A Caseworker Like Me - Does the Similarity Between the Unemployed and their Caseworkers Increase Job Placements?”. The Economic Journal, 120(549), p. 1430–1459.

Ben Salem., I. Bensidoun, S. Pelek. (2011). “*Portrait de l’emploi informel en Turquie*”, Document de travail CEE, n° 138, janvier.

Bessy C., Marchal E. et Rieucau G. (2007) « L'importance des candidatures spontanées en France », Connaissance de l'emploi, n°47.

Bessy, C. & Marchal, E. (2009). Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements : Enquête auprès des entreprises. Revue Française de Socio-Économie, 3, 121-146. https://doi.org/10.3917/rfse.003.0121

Gazier Héloïse Petit. (2019). Économie du travail et de l’emploi. Méthodes et enjeux en économie du travail. La découverte

Bertola, Giuseppe & Rogerson, Richard. (1997). « Institutions and labor reallocation », European Economic Review, Elsevier, vol. 41(6), pages 1147-1171

Beveridge, W.H. (1931). “Causes and Cures of Unemployment”, New York : AMS Press, 1931.

Bluestone (Barry). (1970). « The tripartite economy: labor markets and the working poor » Poverty and Human Resources Abstracts Vol. 5 July-August, pp. 15

Boone J. & Van Ours J. C. (2009). « Bringing Unemployed Back to work: Effective Active Labor Market. Policies », De Economist, v. 157, iss. 3, p. 293-313, 2009

Broze, L., Gavray C. et Ruyters, C. (2000). ‘‘Dualisme, mobilité et déterminants familiaux : une analyse des transitions sur le marché du travail.’’ Session Marché du Travail, 14ème Congrès des Economistes Belges de Langue Française, Liège, 23 et 24 Novembre 2000.

Burkina Faso-ILO. (2014). *Cartographie et diagnostic de l’emploi des jeunes au Burkina Faso. Étude réalisée dans le cadre de l’initiative conjointe pour l’emploi des jeunes en Afrique (ICEJA)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-dakar/documents/publication/wcms_339497.pdf

Cases Chantal, Missègue Nathalie. (2001). Une forte segmentation des emplois dans les activités de services. In: Economie et statistique, n°344, 2001. pp. 81-108. http://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2001_num_344_1_7452

Commons J.R., 1934, Institutional Economics. Its Place in Political Economy, The MacMillan Company, reedition 1990, Transaction Publishers, 2 vol.

Cahuc Pierre, Sevestre Patrick, Zajdela Hélène. (1990). Négociations salariales et segmentation du marché du travail. In : Économie & prévision, n°92-93, 1990-1-2. La formation des salaires : de la "loi du marché" aux stratégies des acteurs. pp. 43-50 ; doi : https://doi.org/10.3406/ecop.1990.5156.

Caire Guy. (1967). Becker (Gary S.) - Human capital, A theoretical and empirical analysis with special reference to education. In : Revue économique, volume 18, n°1, 1967. pp. 132-

133 ; https://www.persee.fr/doc/reco_0035-2764_1967_num_18_1_407753_t1_0132_0000_0

Centre d'analyse des politiques économiques et sociales. (2004). *Le marché du travail au Burkina Faso*. https://www.acbf-pact.org/fr

Centre d'analyse des politiques économiques et sociales. (2013). *Etude nationale sur l'emploi des jeunes au Burkina Faso*. https://pefop.iiep.unesco.org/fr/system/files/resources/Pef000135_CAPES_Emplois_Jeunes_Burkina_Faso_2013_0.pdf

Bessy, Emmanuelle Marchal. (2007). L'usage des canaux de recrutement par les entreprises. IDHE-ENS-CACHAN, centre d'études de l'emploi. N° 89, juillet 2007

Bessy, Emmanuelle Marchal. (2009). Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements enquête auprès des entreprises. La découverte | « revue française de socio-économie », 2009/1 n° 3 | pages 121 à 146, ISSN 1966-6608 ; ISBN 9782707156914. doi 10.3917/rfse.003.0121.

Bessy et Guillemette Larquier (2010). Diversité et efficacité des intermédiaires du placement « Revue française d'économie », Volume XXV, pages 227 à 270, ISSN

Besso Christophe Raoul. (2010). Employment intensity of growth and its macroeconomics determinants. https://www.econbiz.de/Record/employment-intensity-of-growth-and-its-macroeconomics-determinants-besso-christophe-raoul/10009403464

Clark W. (1988). «Production costs and output qualities in public and private employment agencies », Journal of Law and Economics, Vol. 31, n°2, p. 379-393, 1988.

Coffie Francis-Jose N'Guessan. (2015). Analyse des déterminants de l'intensité de la recherche d'emploi en Côte d'ivoire. Université Félix-Houphouët-Boigny Cocody Abidjan, Centre Ivoirien de Recherches Économiques et Sociales (CIRES). L'Actualité économique, Revue d'analyse économique, vol. 91, no 3

David H. Autor. (2008). The Economics of Labor Market Intermediation: An Analytic Framework. Working Paper 14348; doi 10.3386/w14348. Issue date September 2008

D. Mortensen and C. Pissarides. (1994). 'Job creation and job destruction in the theory of unemployment.' Review of Economic Studies 61, p. 397–415.

Degenne A. Lebeaux M.O. (1991). L'entraide entre les ménages : un facteur d'inégalité sociale ? Sociétés contemporaines, n°8.

Dockery M. & Stromback T. (2001). « Devolving public employment services: Preliminary assessment of the Australian experiment », International Labour Review, Vol. 140, n°4, p. 429 - 451, 2001.

Dickens W. T., Lang K., (1985), "A Test of Dual Labor Market Theory," American Economic Review, American Economic. Association, vol. 75(4), pp.792-805.

Burdett. K & Mortensen.D.T. (1998). "Wage differentials, employer size and unemployment" International Economic Review, 39, p 257-273

Doeringer P.B, Piore J.M. (1971), Internal Labour Market and Manpower Analysis, D.C Heath and company, Lexington, Massachusetts

Dunlop J. (1966). « Job vacancy Measures and Economic Analysis », The Measurements and Interpretation of Job Vacancies, National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, p. 27-48.

Ebert, R. and H. Holzer. (2004). "Overview of Labour Exchange Policies and Services", W.E. Randall and C. O'Leary (eds), Labour Exchange Policy in the United States. Kalamazoo, The W.E. Upjohn Institute for Employment Research, (p. 1–31), 2004.

Eckert Henri, Hanchane Saïd. (1997). Temporalités de l'insertion professionnelle. Une approche longitudinale. In: Formation Emploi. N.60, pp. 49-65

Marchal Emmanuelle, Géraldine Rieucau. (2009). Formes d'intermédiation et formes de sélection : les contrastes entre annonces et réseaux de relations. Économies et sociétés. Série AB, Économie du travail, ISMEA, pp.3-26. Halshs-00818220

Campens, Solenne Tanguy. (2006). The market for job placement: a model of Etienne headhunters. 2006. halshs-00113476. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00113476/document

Fomba Kamga, Benjamin ; Mboutchouang, Vincent de Paul ; Nkoumou Ngoa, Gaston Brice. (20016). Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en République Démocratique du Congo et au Tchad / Bureau internationale du Travail

Fondeur Y. (1999), « Le déclassement à l'embauche », Rapport réalisé pour le Commissariat Général au Plan, septembre, 79 p.

Fontaine F. (2007). « Les réseaux de relations : quelles perspectives pour l'économie du marché du travail ? », Revue Française d'Economie, n° 1, vol XXI, p. 127-172.

Forgeot Gérard, Gautié Jérôme (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. In: Economie et statistique, n°304-305, pp. 53-74

Fouzi Mourji et Abdelwahad Gourch. (2002). Modélisation de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc. https://revues.imist.ma/index.php/CE/article/view/1553/1269

Fontaine, Franck Malherbet. (2013). *Accompagner les demandeurs d'emploi. En finir avec le retard français*, Les Presses de Sciences Po, coll. « Sécuriser l'emploi », 2013, 122 p., ISBN : 978-2-7246-1446-6.

Freeman. B. (1976). The Overeducated American, New York : Academic Press.

Gadrey J. (1992). L'économie des services, Collection Repères, La Découverte.

Gary Biglaiser. (1993). Middlemen as Experts. The RAND Journal of Economics Vol. 24, No. 2 (Summer, 1993), pp. 212-223 (12 pages), Published By: Wiley. Doi. Org/10.2307/2555758. https://www.jstor.org/stable/2555758

NjikeNjikam Gilles Bertrand, Roland Marc LontchiTchoffo et Violet FotzeuMwaffo. (2005). Les caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun

Giret Jean-François, Hatot Charline (2001). Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS. In: Formation, Emploi. N.75, pp. 59-73

Giret Jean-François, Karaa Adel, Plassard Jean-Michel. (1996). Modes d'accès à l'emploi des jeunes et salaires. In: Formation Emploi. N.54, 1996. pp. 15-34; doi : 10.3406/forem.1996.2174. http://www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_1996_num_54_1_2174

Giuseppe Bertola and Richard Rogerson. (1997). Institutions and labor reallocation, European Economic Review, 41, (6), 1147-1171

Glenda Quintini. (2011). "Right for the job: Over-Qualified or Under-Skilled?" OCED Social, Employment and Migration Working Papers 120, OECD Publishing. Handle: RePEc: oec: elsaab:120-en. DOI: 10.1787/5kg59fcz3tkd-en

Gregg P., Wadsworth J. (1996). « How effective are state employment agencies? Jobcentre use and job matching in Britain », Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 58, n°3, p. 443 - 467, 1996.

Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucau. (2014). Quand les entreprises font leur marché : canaux et sélection sur les marchés du travail. La découverte | « revue française de socio-économie », 2014/2 n° 14 | pages 93 à 113. ISSN 1966-6608, ISBN 9782707183323. doi 10.3917/rfse.014.0093.

Guironnet Jean-Pascal. (2005). Tests and modelling thresholds for time series. Historical Social Research, 2005, 30(2), pp. 323-336.

Groot Wim et Maassen van den Brink Henriëtte. (2000). Overeducation in the Labor Market: A Meta Analysis. Economics of Education Review, 2000, vol. 19, n° 2, pp. 149-158.

Harrison (Bennett) (1972). Education, training and the urban ghetto. John Hopkins University Press 267 p.

Hartog, J., & Maassen, . B. H. (2007). Human capital: Advances in theory and evidence. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Holzer, H. J. (1987). « Informal Job Search and Black Youth Unemployment », *American Economic Review*, vol. 77: 446-452.

Huber, P., et Rahimov, U. (2017). The Self-Selection of Workers to the Formal and Informal in Transition Economies: Evidence from Tajikistan. Finance a úvěr-Czech Journal of Economics and Finance, 2(67).

Hugo Hopenhayn and Richard Rogerson. (1933). Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis. Journal of Political Economy. Vol. 101, No. 5 (Oct., 1993), pp. 915-938 (24 pages). Published By: The University of Chicago Press

Institut national de la Statistique et de la Démographie. (2003). *Le présent document est une analyse descriptive des résultats de l'Enquête burkinabè sur les conditions de vie des ménages (EBCVM)*. http://cns.bf/IMG/pdf/ebcvm_2003.pdf

Institut national de la Statistique et de la Démographie. (2015). *Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI)*. http://www.cns.bf/IMG/pdf/rapportenesi2015_phase1_theme5_chomage_1_.pdf

Institut national de la Statistique et de la Démographie. (2015). *Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI)*. http://www.cns.bf/IMG/pdf/rapportenesi2015_phase1_theme4_insertion_sur_le_marche_du_travail_1_.pdf

Institut national de la Statistique et de la Démographie. (2010). *Enquête intégrale sur les conditions de vie des ménages (EICVM)*. https://demostaf.web.ined.fr/index.php/catalog/234/study-description

Institut national de la Statistique et de la Démographie. (2018). *Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI)*. http://www.uemoa.int/fr/rapport-final-regional-enquete-regionale-integree-sur-l-emploi-et-le-secteur-informel-eri-esi-2017

Institut national de la Statistique et de la Démographie. (2016). *Rapport d'analyse du VIIème Recensement industriel et commercial*. http://www.insd.bf/contenu/enquetes_recensements/autres_enquetes/RAPPORT_ANALYS_RICVII.pdf

Ioannides Y. & Datcher Loury L. (2004). Job Information Networks, Neighbourhood Effects and Inequalities. Journal of Economic Literature, Vol. XLII, 1056-1093.

Mincer Jacob. (1974). Education, Experience, and the Distribution of Earnings and Employment: An Overview, pages in book: (p. 71 - 94); http://www.nber.org/chapters/c3693

Giret Jean-François, Emmanuelle Nauze-Fichet, Magda Tomasini. (2006). Le déclassement des jeunes sur le marché du travail

Bohbot Joseph. (2017). L'orpaillage au Burkina Faso : « une aubaine économique pour les populations, aux conséquences sociales et environnementales mal maîtrisées », http://journals.openedition.org/echogeo/ 15150 ; DOI : https://doi.org/10.4000/echogeo.15150

Plassard Jean-Michel (2017). « La problématique de déclassement des diplômes et son impact sur les politiques de formation », Revue française de pédagogie (en ligne), 192 | juillet-août-septembre 2015, mis en ligne le 30 septembre 2018, consulté le 04 janvier 2020. URL : https://journals.openedition.org/ ; rfp/4830 ; DOI : 10.4000/rfp.4830

Johannes Jütting et Juan R. de Laiglesia. (2009). L'emploi informel dans les pays en développement : Une normalité indépassable ? /. Paris: OECD Publishing, 2009. 170 p. https://dx.doi.org/10.178/9789264059269-fr.

Jovanovic Boyan. (1979). Job matching and the theory of turnover. Journal of Political Economy, 1979, 87(5), pp. 972-990

J.-Y. Lesueur. (1997). L'intermédiation de l'ANPE dans la procédure de recrutement : une analyse néo-institutionnelle, Revue d'économie politique, 107 (4), pp. 511-526.

Kahn, L., Low, S. (1990). The demand of labor market information. Southern Economic Journal 56, 1044-1058

King, D.S. and B. Rothstein. (1994). “Government Legitimacy and the Labour Market: A Comparative Analysis of Employment Exchanges”, Public Administration, 72, 2, 291–308, 1994. - 217

Kluve J. (2010). « The Effectiveness of European Active Labor Market Programs », Labour Economics, Vol. 17, n° 6, p. 904-918, 2010.

Koning P. (2009). «The effectiveness of Public Employment Service workers in the Netherlands », Empirical Economics, Vol. 37 Issue 2, p393-409, 2009.

Kristell Leduc Anne-Sophie Genevois. (2012). Segmentation du marché du travail - le cas luxembourgeois. Working papers, Octobre 2012

Laflamme, C. (1984). Une contribution à un cadre théorique sur l’insertion professionnelle des jeunes. Revue des sciences de l'éducation, 199–216.

Lahcene BOURICHE. (2013). *Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009)* [Thèse de doctorat, Université de AbouBekr Belkaid-Tlemcen]. http://dspace.univ-tlemcen.dz/bitstream/112/2373/1/bouriche-lahcene.pdf

Lallement, M. (2018). Le travail sous tensions (pp. 7-12). Auxerre : Éditions Sciences Humaines.

Lizé Laurence. (2006). Facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l’emploi ? Travail et Emploi, DARES, 2006, pp.33-45. HAL-00308713

Larquier (de), G. & Rieucau, G. (2017). Les annonces d'offres d'emploi : une information publique mais ciblée. Exploitation de l'enquête Emploi (2003-2012). Revue économique, vol 68 (2), 199-217.

Lizé Laurence. (2000). Politique de recrutement des entreprises et aide à l’emploi : Quels rôles pour l’ANPE ? travail et emploi N°83, juillet 2000

Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders versus Outsiders. The Journal of Economic Perspectives, 15(1), 165–188. http://www.jstor.org/stable/2696546

Lippman S. A. et McCall J. J. (1976a), « The economics of Job Search: a survey part I », Economic Inquiry, 14, p. 155-189.

Lippman S. A. et McCall J. J. (1976b), « The economics of Job Search: a survey part II », Economic Inquiry, 14, p. 347-368.

Lebart L, Morineau A, Piron M. (2000). Statistique exploratoire multidimensionnelle. Dunod, Paris, France. ISBN 2100053515

Lindbeck A., Snower J.D. (1986). "Wage Rigidity, Union Activity and Unemployment", in Wage Rigidity and Unemployment, Beckerman W. éd., Duckworth, Londres. Lindbeck A.

Doumbouya Makan, Alpha Oumar BAH, Raïhanatou Fatou DIALLO. (2001). Les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés des institutions d'enseignement supérieur guinéennes, Programme des subventions ROCARE pour la recherche en éducation /ERNWACA Research Grants Program, Edition 2011 /2011 edition

Malenfant, R., LaRue, A., Mercier, L. & Vézina, M. (2002). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale. Nouvelles pratiques sociales, 15(1), 111–130. https://doi.org/10.7202/008264ar

Maloney, W. F. (2004). Informality revisited. World development, 32(7), 1159-1178

Mareva Sabatier. (2003). Stratégies d'insertion et durée d'accès au premier emploi une analyse micro économétrique sur le panel téléphonique du CEREQ (1989-93) Dalloz | « revue d'économie politique » ; 2003/5 vol. 113 | pages 671 à 696, ISSN 0373-2630. doi 10.3917/redp.135.0671. https://www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2003-5-page-671.htm

Marry C. (1992), « Les jeunes et l'emploi : forces et faiblesses des liens forts », in L. Coutrot et C. Dubar : Cheminements professionnels et mobilités sociales, La Documentation française, p. 299-324.

Laroche Mélanie et Philippe Barré. (2010). Concertation sociale et négociation collective au Québec en temps de crise : restructurations et découplage. Travail et Emploi n° 132

Pries Michael and Richard Rogerson. (2005). Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows. Journal of Political Economy ; Vol.113, N°.4 (August 2005), pp. 811-839 (29 pages). Published By: The University of Chicago Press

Marsden P., Campbell K. (1990). « Recruitment and selection processes: the organizational side of job searches », in Social Mobility and Social Structure R. Breiger (ed) NY; Cambridge U. Press, p. 59-79.

Maatig Meriem. (2010). Effets des comportements à risque des conducteurs sur la sinistralité : analyse empirique sur des données françaises. Thèse de doctorat en Sciences économiques. Université Paris 2

Mincer J. (1974). Schooling, Earnings, and Experience, NY: Columbia University Press (NBER).

Blanc Michel, François Hild. (2008). Analyse des marchés locaux du travail : du chômage à l'emploi. Économie et statistique N° 415-416, 2008. https://www.insee.fr/fr/statistiques/1377265?sommaire=1377275

Bougroum Mohammed, AomarIbourk et Ahmed Trachen. (2002). L'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels. Revue Région et Développement n°15

Mouez SOUSSI et Ayed Ben SASSI. (2012). Déterminants de l'emploi dans les industries agroalimentaires tunisiennes : une analyse intra-sectorielle sur des données de panel (1983-2008)

Moundir Lassassi et Nacer-Eddine Hammouda. (2012). Le fonctionnement du marché du travail en Algérie : Population active et emplois occupés. Région et Développement n° 35-2012

Georges Nathalie. (2007). L'externalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi : modalités d'un marché en plein essor. Document de travail N° 81. ISSN 1776 – 3096 ISBN 978-2-11-096788-6.

Nachum Sicherman. (1991). Overeducation" in the Labor Market. Journal of Labor Economics Vol. 9, No.2 (Apr., 1991), pp. 101-122 (22 pages). Published By: The University of Chicago Press

N.J. Adnett .(1987). State Employment Agencies and Labour Market Efficiency, Cambridge Journal of Economics, vol. 11, pp. 183-196.

Nauze-Fichet Emmanuelle, Tomasini Magda. (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement suivi d'un commentaire de Saïd Hanchane et Eric Verdier. In: Economie et statistique, n°354, pp. 21-48

E Oliver. Williamson. (1985). Transaction Cost Economics: The Natural Progression. The American Economic Review Vol. 100, No. 3 (June 2010), pp. 673-690 (18 pages). Published By: American Economic Association. https://www.jstor.org/stable/27871227

Okeke,S. Arbetsf˙ormedlingens marknadsandelar 1999 och 2000. Stockholm : Arbetsmarknadstyrelsen, 2001.

Organisation de coopération et de développement économiques. (2010). Perspectives de l'emploi 2010 de l'OCDE, chapitre 3. https://www.oecd.org/fr/els/perspectivesdelemploidelocde-editionsprecedentes1989-2010.htm

Organisation internationale du Travail. (2013). *Mesurer l'informalité : Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_222982.pdf

Organisation internationale du Travail. (2002). *Mesurer l'économie informelle : relever les défis statistiques*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/-emp_policy/documents/publication/wcms_234960.pdf

Organisation internationale du Travail. (2019). *Rapport sur le Covid et le monde du travail.* https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_french.pdf

Organisation internationale du Travail. (2018). Les compétences pour les emplois verts au Burkina Faso. ISBN 978-92-2-030980-3 (web PDF)

Organisation internationale du Travail. (2018). *Rapport sur l'emploi et questions sociales dans le monde, tendance 2018*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631465.pdf

Organisation internationale du Travail. (2019). *Rapport sur l'emploi et questions sociales dans le monde, tendance 2019*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631465.pdf

Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle. (2019). *Enquête Nationale sur la Main-d'œuvre au Burkina Faso, Rapport de synthèse, version finale*. http://cns.bf/IMG/pdf/tbe_onef_2019.pdf

Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle. (2018). *Étude sur les offres d'emplois publies à travers l'ONEF de 2013 à 2018, rapport d'analyse*. http://*onef*.gov.bf

Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle. (2018). *Etude sur les offres et demandes d'emplois enregistrées auprès des bureaux privés de placement ; Rapport de synthèse*. http://*onef*.gov.bf

Ouedraogo, Lassané; Zerbo, Adama. (2010). Les politiques du marché du travail et de l'emploi au Burkina Faso / Bureau international du Travail, Secteur de l'Emploi, Département de l'analyse économique et des marchés du travail. - Genève : BIT, 2010. (Document de travail de l'emploi ; no. 50). ISBN: 9789222233946;9789222233953 (web pdf)

Frijters Paul. (2005). Job Search Methods and Their Success: A Comparison of Immigrants and Natives in the UK. The University of Queensland. The Economic Journal, 115(507):359-359; doi: 10.1111/j.1468-0297.2005.01040.

Petrongolo, Barbara, and Christopher A. Pissarides. (2001). "Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function." Journal of Economic Literature, 39 (2): 390-431. doi: 10.1257/jel.39.2.390

D'Iribarne Philippe. (1990). Le chômage paradoxal, Paris, PUF. 1 Août 1990 ; Sciences humaines & sociales

Phelps E. S. (1968/1970), « Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium », Journal of Political Economy 76, pp. 678-711. Republié in Phelps et alii, 1970.

PNDES-Burkina Faso. (2020). *Rapport de performance à mi-parcours de l'année 2020*

Peugny, C. (2011). Les enfants de cadres : fréquence et ressorts du déclassement. Dans : Paul Bouffartigue éd., *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement* (pp. 173-186). Paris: Armand Colin. https://doi.org/10.3917/arco.bouff.2011.01.0173"

Perrot Anne. (1990). La théorie des contrats implicites : bilan et perspectives. In: Économie & prévision, n°92-93, 1990-1-2. La formation des salaires : de la "loi du marché" aux stratégies des acteurs. pp. 15-20 ; Doi : https://doi.org/10.3406/ecop.1990.5153 https://www.persee.fr/doc/ecop_0249-4744_1990_num_92_1_5153

Pries, M. and Rogerson, R. (2005). Hiring policies, labor market institutions, and labor market flows. Journal of Political Economy, 113(4) :811839

Quintini G. (2011). « Right for the job: Over-Qualified or Under-skilled? ». OCDE Social, employment and migrations Working Papers, no 120

Reich Michael; Gordon David M and Edwards Richard C. (1973). A theory of Labor Market Segmentation, American Economic Review, 63, (2), 359-65

Rosen, S. (1986). "The Theory of equalizing differences". In O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), Handbook of Labor Economics. Ansterdam: North Holland.

Rubinstein A et Wolinsky A. (1987). "Middlemen" Quartely journal of Economics 102, 581-597

Saint-Paul, G. (1996). Dual Labour Market, MIT Press.

Sami Boudabbous et Ali Mâalej. (2011). Suréducation et dévalorisation des diplômés de l'enseignement supérieur, « La Revue des Sciences de Gestion »2011/5 n° 251

Samuel Bentolila, Juan J. Dolado and Juan F. Jimeno. (2008). Two-tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience

Schultz T. W. (1967). The Rate of Return in Allocating Investment Resources to Education, Journal of Human Resources, 2, 293-309.

Snower J.D. (1986b). "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations", American Economic Review, vol.76, pp.235-239.

Spence A. (1973). Michael. Job market signalling. Quartery Journal of Economic, 1973, (87).

Secrétariat Permanent des Organisations Non Gouvernementales. Adama zerbo, Anouar ouédraogo, Cabinet CAAFER International. (2014). Étude sur l'état des lieux et la problématique de l'emploi des jeunes au Burkina Faso. https://knowledge.uclga.org/IMG/pdf/etudesurletatdeslieuxetlaproblematiquedelemploidesjeunes.pdf

Pochic Sophie. (2001). La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage. La Revue de l'IRES, IRES, 2001, 35 (1), pp.61-88. HALSHS-00541777

Andrieux Stéphanie. (2016). *Intermédiation entre employeurs et demandeurs d'emploi : le problème de légitimité du service public de l'emploi : Les contraintes structurelles et organisationnelles conduisant à une " trappe à légitimité " : Le cas de Pôle emploi et les conditions au changement du service public de l'emploi français. Gestion et management*. [Université de Bordeaux, 2016. Français]. NNT : 2016BORD0280. Tel-01544087

Robin Stéphane. (2002). *Trajectoire professionnelle des docteurs en sciences de la vie : Carrières, irréversibilités et compétences*. [Université Pierre Mendès France, Grenoble, 2002]

Stigler G. (1962) Information in the Labor Market, Journal of Political Economy, vol. 70, n° 5, pp. 94-105.

Tito Boeri and Pietro Garibaldi. (2007). Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect? Economic Journal, 117, (521), 357-385

Thomas J. M. (1997). « Public employment agencies and unemployment spells: Reconciling the experimental and nonexperimental evidence », Industrial and Labor Relations Review, Vol. 50, n°4, p. 667-683, 1997.

Thurow, Lester C. (1975), Generating Inequality, Basic Books: New York.

Thuy, P., E. Hansen et D. (2001). Price, "The Public Employment Service in a Changing Labour Market", Geneva: ILO, 2001.

Trottier Claude, Laforce Louise, Cloutier Renée. (1997). Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université. In: Formation Emploi. N.58, 1997. Numéro spécial : enseignement supérieur et trajectoires étudiantes. pp. 61-77

Ulyssea, G. (2010). Regulation of entry, labor market institutions and the informal sector. Journal of Development Economics, 91, 87–99.

Di Paola Vanessa et Stéphanie Moullet. (2009). « Femmes et fonction publique », Travail et Emploi octobre-décembre 2009, mis en ligne le 31 janvier 2011, consulté le 30 avril 2019. URL : http:// journals.openedition.org/travail emploi/1655 ; DOI : 10.4000/travailemploi.1655

Di Paola Vanessa et Stéphanie Moullet. (2012). « Peut-on en finir avec le déclassement ? : Évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière », Formation emploi, mis en ligne le 19 juillet 2012 : Doi : https://doi.org/10.4000/formation emploi.3610

Vignolles, B. (2012). Le capital humain : du concept aux théories. Regards croisés sur l'économie, 12, 37-41. https://doi.org/10.39917/rce.0120037

Willamson I. (2000). « Employer Legitimacy and Recruitment Success in Small Businesses ». Entrepreneurship theory and practice. vol. 25, issue 1, 27-42

Yannis. M. Ioannides, Linda Datcher Loury. (2004). Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequality. Journal of Economic 42(4):1056-1093. Doi: 10.1257/0022051043004595. https://www.researchgate.net/publication/4981468_Job_Information_Networks_Neighborhood_Effects_and_Inequality.

Yavas, A. (1994). "Middlemen in bilateral search markets", Journal of Labor Economics, vol 12, n◦3, 406-429.

Zweifel, P., Zaborowski, C. (1996). Employment service: Public or private? Public Choice 89, 131–162 (1996). https://doi.org/10.1007/BF00114283.

Zylberberg, A. & Cahuc, P. (2003). IV / La prospection d'emploi. Dans : Pierre Cahuc éd., La microéconomie du marché du travail (pp. 89-108). Paris : La Découverte.

Annexes

Annexe 1 : Sigles et Abréviations

AGRE : Agence générale de recrutement de l'État

ANPE : Agence nationale pour l'emploi

BIT : Bureau international du travail

BTS : Brevet de technicien supérieur

CNSS : Caisse nationale de sécurité sociale

CQP : Certificat de qualification professionnelle

CNEFP : Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle

CSLP : Cadre stratégique de lutte contre la Pauvreté

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

DUT : Diplôme universitaire de technologie

EFTP : Enseignement et de formation techniques et professionnels

EBCVM : Enquête de base sur les conditions de vie des ménages

EA-QUIBB : Enquête annuelle sur les conditions de vie des ménages

ENAMO : Enquête nationale sur la main d'œuvre

ENESI : Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel

EICVM : Enquête intégrale sur les conditions de vie des ménages

ERI-ESI : Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel

EFTP : Enseignement et de formation techniques et professionnels

INSD : Institut national de la statistique et de la démographie

FAIJ : Fonds d'appui aux initiatives des jeunes

FAARF : Fonds d'appui aux activités rémunératrices des femmes

FICOD : Fonds d'investissement pour les collectivités décentralisées

FAPE : Fonds d'appui à la promotion de l'emploi

FASI : Fonds d'appui au secteur informel

OIT : Organisation internationale du travail

OCDE : Organisation de coopération pour le développement économique

ONEF : Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle

ONG : Organisation non gouvernementale

PAEIJ : Projet d'appui à l'Employabilité et à l'Insertion des Jeunes

PME : Petite et moyenne entreprise

POSICA : Politique du secteur de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

PMI : Petite et moyenne industrie

PNDS : Plan national de développement économique et social

PNE : Politique nationale de l'emploi

PN/EFTP : Politique nationale d'enseignement et de Formation technique et professionnelle

PNT : Politique nationale du travail

PSCE : Programme spécial de création d'emplois pour les Jeunes

LMD: Licence Master Doctorat

MENA: Middle East and North Africa

MFPTSS : Ministère de la fonction publique, du Travail et de la sécurité sociale

MJE : Ministère de la jeunesse et de l'emploi

MJFIP : Ministère de la jeunesse, de la formation et de l'insertion professionnelle

RGPH : Recensement général de la population et de l'habitation

SCADD : Stratégie de croissance accélérée et de développement durable

SIMT : Système d'information sur le marché du travail

SMIG : Salaire minimum interprofessionnel garantie

SEP : Services publics de l'emploi

Annexe 2 : Résultat de la régression Probit multivarié

Multivariate probit (SML, # draws = 5) **Log likelihood = -595.23304**				**Number of obs = 500** **Wald chi2(100) = 353.28** **Prob > chi2 = 0.0000**		
CANSPP	**Coef.**	**Std. Err.**	**z**	**P>z**	**[95% Conf.**	**Interval]**
_IUNIVER_2	.1344124	.4623808	0.29	0.771	-.7718374	1.040662
_ISITUAMAT_2	.00635	.2969354	0.02	0.983	-.5756327	.5883328
_IGENRE_2	-.1465642	.3454442	-0.42	0.671	-.8236225	.5304941
Age2020	.1543926	.0304394	-5.07	0.000	-.2140527	-.0947325
_INIVDIPLO_2	.5458385	.3118381	1.75	0.080	-.065353	1.15703
_INIVDIPLO_3	.9335721	.3386409	2.76	0.006	.2698481	1.597296
_INIVDIPLO_4	.0673261	.5879149	0.11	0.909	-1.084966	1.219618
_IDOMFORM_2	-.4078965	4.79077	-0.09	0.932	-9.797634	8.981841
_IDOMFORM_3	-2.423717	.6833566	-3.55	0.000	-3.763071	-1.084363
_ICATPROFP_2	.5186148	.348779	1.49	0.137	-.1649794	1.202209
_ICATPROFP_3	.8707866	.3917544	2.22	0.026	.1029621	1.638611
_ICATPROFP_4	1.36737	.3345347	4.09	0.000	.7116943	2.023046
_ICATPROFM_2	.6268646	.5351202	1.17	0.241	-.4219518	1.675681
_ICATPROFM_3	.3564518	.5367807	0.66	0.507	-.6956191	1.408523
_ICATPROFM_4	.6766898	.5155219	1.31	0.189	-.3337145	1.687094
_INIVFONCT_2	-.6711944	.2764108	-2.43	0.015	-1.21295	-.1294393
_INIVFONCT_3	-2.184373	.5622752	-3.88	0.000	-3.286412	-1.082333
_INIVFONCT_4	-1.493894	.4000343	-3.73	0.000	-2.277947	-.7098417
_IFONCOCUP_2	-1.042996	.3185897	-3.27	0.001	-1.66742	-.4185713
_IFONCOCUP_3	-1.026149	.3169274	-3.24	0.001	-1.647316	-.404983
_ISTATENTRE_2	-3.768494	.4754086	-7.93	0.000	-4.700278	-2.83671
_ISTATENTRE_3	-4.039246	.5918406	-6.82	0.000	-5.199232	-2.879259
_INIVEREMU_2	-1.721069	.3714698	-4.63	0.000	-2.449137	-.993002
_INIVEREMU_3	-.5938795	.3339086	-1.78	0.075	-1.248328	.0605693
_INIVEREMU_4	-.7060435	.4005091	-1.76	0.078	-1.491027	.07894
_CONS	6.746506	1.222355	5.52	0.000	4.350733	9.142278
CANSPRP						
_IUNIVER_2	.5415278	.2743795	1.97	0.048	.0037538	1.079302
_ISITUAMAT_2	.145991	.1741177	0.84	0.402	-.1952734	.4872553
_IGENRE_2	-.0923311	.1829929	-0.50	0.614	-.4509906	.2663285
Age2020	-.0513083	.0140121	3.66	0.000	.0238451	.0787715
_INIVDIPLO_2	-.3260414	.1761929	-1.85	0.064	-.6713732	.0192904
_INIVDIPLO_3	-.1085976	.1904021	-0.57	0.568	-.4817788	.2645836
_INIVDIPLO_4	-.247328	.3925402	-0.63	0.529	-1.016693	.5220367
_IDOMFORM_2	.0925378	.4765476	0.19	0.846	-.8414783	1.026554
_IDOMFORM_3	1.224379	.2033427	6.02	0.000	.8258347	1.622923
_ICATPROFP_2	-.3400792	.2075604	-1.64	0.101	-.7468902	.0667317
_ICATPROFP_3	-.3320675	.2223077	-1.49	0.135	-.7677826	.1036476
_ICATPROFP_4	-.2190878	.2078685	-1.05	0.292	-.6265026	.1883269

_ICATPROFM_2	.2330573	.2631538	0.89	0.376	-.2827148	.7488294
_ICATPROFM_3	.3788498	.2684116	1.41	0.158	-.1472274	.9049269
_ICATPROFM_4	.1809393	.283769	0.64	0.524	-.3752376	.7371163
_INIVFONCT_2	.1378577	.1876606	0.73	0.463	-.2299504	.5056657
_INIVFONCT_3	.3344563	.2158352	1.55	0.121	-.0885729	.7574856
_INIVFONCT_4	.3211296	.2242076	1.43	0.152	-.1183092	.7605684
_IFONCOCUP_2	.1658134	.1980501	0.84	0.402	-.2223575	.5539844
_IFONCOCUP_3	.4101523	.2022988	2.03	0.043	.0136539	.8066507
_ISTATENTRE_2	.9458645	.2489132	3.80	0.000	.4580036	1.433725
_ISTATENTRE_3	1.746135	.3496852	4.99	0.000	1.060764	2.431505
_INIVEREMU_2	.5555098	.1852681	3.00	0.003	.1923911	.9186285
_INIVEREMU_3	.4014658	.1909007	2.10	0.035	.0273074	.7756242
_INIVEREMU_4	.7721512	.2497573	3.09	0.002	.2826359	1.261666
_CONS	-3.328373	.6223738	-5.35	0.000	-4.548203	-2.108543
CANRESEAU						
_IUNIVER_2	-.2609411	.3349846	-0.78	0.436	-.9174988	.3956166
_ISITUAMAT_2	.0634821	.1970177	0.32	0.747	-.3226655	.4496298
_IGENRE_2	-.3158112	.2103633	-1.50	0.133	-.7281157	.0964932
Age2020	-.0387818	.0161043	-2.41	0.016	-.0703456	-.0072179
_INIVDIPLO_2	.0604621	.2015734	0.30	0.764	-.3346145	.4555388
_INIVDIPLO_3	.4521919	.2287452	1.98	0.048	.0038596	.9005242
_INIVDIPLO_4	.519607	.5081639	1.02	0.307	-.4763759	1.51559
_IDOMFORM_2	.0458381	.4636668	0.10	0.921	-.8629321	.9546082
_IDOMFORM_3	-.9887331	.2778255	-3.56	0.000	-1.533261	-.4442051
_ICATPROFP_2	.0896443	.2531634	0.35	0.723	-.4065469	.5858354
_ICATPROFP_3	.4327374	.2565729	1.69	0.092	-.0701362	.935611
_ICATPROFP_4	.2784725	.2419697	1.15	0.250	-.1957793	.7527243
_ICATPROFM_2	-.2782609	.2751685	-1.01	0.312	-.8175814	.2610595
_ICATPROFM_3	-.4974775	.2891254	-1.72	0.085	-1.064153	.0691978
_ICATPROFM_4	-.544102	.3032752	-1.79	0.073	-1.138511	.0503065
_INIVFONCT_2	.7117392	.2323111	3.06	0.002	.2564177	1.167061
_INIVFONCT_3	.6751465	.2517625	2.68	0.007	.1817011	1.168592
_INIVFONCT_4	.903512	.2588274	3.49	0.000	.3962196	1.410805
_IFONCOCUP_2	.8669434	.2515933	3.45	0.001	.3738297	1.360057
_IFONCOCUP_3	.5680424	.2558875	2.22	0.026	.0665121	1.069573
_ISTATENTRE_2	1.020143	.2881159	3.54	0.000	.455446	1.58484
_ISTATENTRE_3	.550836	.4450671	1.24	0.216	-.3214795	1.423152
_INIVEREMU_2	.1807726	.2009283	0.90	0.368	-.2130396	.5745849
_INIVEREMU_3	-.409975	.2155986	-1.90	0.057	-.8325406	.0125905
_INIVEREMU_4	-.9040129	.3907164	-2.31	0.021	-1.669803	-.1382229
_CONS	-1.600021	.6671609	-2.40	0.016	-2.907632	-.2924095
CANALINT						
_IUNIVER_2	-1.360414	.6178242	-2.20	0.028	-2.571327	-.1495004
_ISITUAMAT_2	.3641563	.2097721	1.74	0.083	-.0469894	.775302

_IGENRE_2	.2103232	.2127725	0.99	0.323	-.2067032	.6273497
Age2020	.0299849	.0173674	-1.73	0.084	-.0640243	.0040546
_INIVDIPLO_2	.1443946	.2160615	0.67	0.504	-.2790782	.5678674
_INIVDIPLO_3	-.0608187	.2242689	-0.27	0.786	-.5003778	.3787403
_INIVDIPLO_4	.0501924	.4329442	0.12	0.908	-.7983627	.8987476
_IDOMFORM_2	-3.07728	130.5758	-0.02	0.981	-259.0012	252.8467
_IDOMFORM_3	-.4590083	.2251185	-2.04	0.041	-.9002323	-.0177842
_ICATPROFP_2	.1436719	.2342121	0.61	0.540	-.3153754	.6027192
_ICATPROFP_3	-.1074052	.253831	-0.42	0.672	-.6049047	.3900944
_ICATPROFP_4	-.6409418	.2882694	-2.22	0.026	-1.205939	-.0759442
_ICATPROFM_2	-.5082745	.3009099	-1.69	0.091	-1.098047	.0814981
_ICATPROFM_3	-.2897701	.3018397	-0.96	0.337	-.8813651	.3018249
_ICATPROFM_4	.052003	.3192196	0.16	0.871	-.5736559	.6776619
_INIVFONCT_2	.1567647	.2135246	0.73	0.463	-.2617359	.5752653
_INIVFONCT_3	.0516061	.2303655	0.22	0.823	-.3999021	.5031142
_INIVFONCT_4	-.3311138	.2791878	-1.19	0.236	-.8783118	.2160843
_IFONCOCUP_2	.3482744	.2475918	1.41	0.160	-.1369967	.8335455
_IFONCOCUP_3	.7687816	.2426032	3.17	0.002	.2932881	1.244275
_ISTATENTRE_2	5.081924	73.85683	0.07	0.945	-139.6748	149.8387
_ISTATENTRE_3	4.915681	73.85763	0.07	0.947	-139.8426	149.674
_INIVEREMU_2	.4360663	.2516116	1.73	0.083	-.0570834	.9292159
_INIVEREMU_3	.802992	.2448431	3.28	0.001	.3231084	1.282876
_INIVEREMU_4	.5151146	.3033051	1.70	0.089	-.0793524	1.109582
_CONS	-5.741814	73.85916	-0.08	0.938	-150.5031	139.0195
/atrho21	-.4283552	.1237897	-3.46	0.001	-.6709785	-.1857319
/atrho31	-.1801216	.1419864	-1.27	0.205	-.4584099	.0981667
/atrho41	.6226707	.149828	4.16	0.000	.3290132	.9163282
/atrho32	-.4165414	.1061821	-3.92	0.000	-.6246545	-.2084283
/atrho42	-.8823539	.1402231	-6.29	0.000	-1.157186	-.6075216
/atrho43	-.1157529	.119139	-0.97	0.331	-.349261	.1177553
rho21	-.4039458	.1035906	-3.90	0.000	-.5856232	-.1836252
rho31	-.1781986	.1374777	-1.30	0.195	-.4287874	.0978525
rho41	.5529848	.1040118	5.32	0.000	.3176338	.7241558
rho32	-.3940128	.0896978	-4.39	0.000	-.5543605	-.2054616
rho42	-.7075966	.0700144	-10.11	0.000	-.8201207	-.5423801
rho43	-.1152386	.1175568	-0.98	0.327	-.33572	.117214
Likelihood ratio test of rho21 = rho31 = rho41 = rho32 = rho42 = rho43 = 0: chi2(6) = 150.748 Prob > chi2 = 0.0000						

Annexe 3 : Note méthodologique de la recherche

Cette recherche a été axée sur trois sujets importants relatifs à **l'insertion professionnelle des diplômés**. Elle a recueilli des données quantitatives et qualitatives (primaires et secondaires). Les données secondaires ont été recueillies directement auprès des institutions impliquées dans la recherche (INSD, universités et entreprises). A l'issue de la collecte des données secondaires, une enquête a été réalisée auprès des diplômés (travailleurs) pour collecter : (i) des informations sur les caractéristiques socio-économiques des diplômés, (ii) des informations sur le diplôme, (iii) des informations sur le premier emploi occupé après l'obtention du diplôme et (iv) des informations sur la recherche d'emploi, (v) des informations sur les types de contrat et la rémunération, (vi) des informations sur les canaux de recrutement, (vii) des informations sur les emplois occupés en fonction de leur niveau de diplôme et de revenu, (viii) des informations sur le marché du travail.

Instrument de collecte

Deux outils de collecte de données ont été utilisés dans le cadre de cette recherche. Il s'agit du questionnaire qui a été utilisé pour recueillir des informations de base sur les caractéristiques des diplômés (travailleurs) afin de traiter les sujets sur les thèmes : **le déclassement à l'embouche et intermédiation entre l'offre et la demande**. Ensuite, un tableau Excel a permis de collecter les données relatives au premier sujet qui est **l'analyse des déterminants de l'insertion professionnelle de diplômés**.

Contenu des outils de collecte de données

Les deux types d'outils utilisés (questionnaire et tableau Excel) comportent chacun trois grandes parties. La première partie du questionnaire est composée d'un ensemble de question « codées » de type QCM subdivisée en thèmes où la personne interrogée est souvent guidée dans sa réponse. Les différents thèmes sont :

- les renseignements individuels (date de naissance, sexe, situation matrimoniale, profession du père, etc.) ;
- les renseignements concernant le diplôme (année d'obtention, filière de formation, type de financement, durée de l'insertion professionnelle) ;
- les renseignements concernant le premier emploi occupé après l'obtention du diplôme (nature, type de contrat, rémunération, secteur d'activités, etc.) ;
- les renseignements concernant la recherche d'emploi (durée, formation complémentaire bénéficiée, etc.).

La deuxième partie du questionnaire concerne un ensemble de questions ouvertes portant essentiellement sur la valorisation du diplôme :

- pour quelles raisons vous êtes-vous décidé de rentrer sur le marché de l'emploi renonçant à la poursuite des études ?
- la filière d'étude s'inscrit-elle dans une ambition de carrière ? si oui, considérez-vous avoir atteint l'objectif professionnel que vous aviez fixé ?

La troisième partie du questionnaire porte sur les informations concernant les renseignements sur le marché du travail. Les offres d'emplois des entreprises privées et publiques (offres d'emplois par niveau d'étude, profil, âge, etc.). Les secteurs d'activités (entreprises privées, fonction publique, collectivité locale, Organisations internationales, ONGs, etc.).

Entretiens

Les données de l'enquête sont utilisées comme élément empirique. Elles ont été collectées au moyen de questionnaire et de tableau Excel par douze agents de collecte ayant tous le niveau minimum BAC+4. Les données ont été collectées auprès de 500 diplômés (travailleurs) ayant obtenus leurs diplômes en 2010. L'enquête s'est déroulée en janvier 2020. La première étape de la collecte a consisté à obtenir une autorisation auprès de l'INSD et des 118 entreprises impliquées dans la recherche. Un échantillonnage a été fait et décrit dans **les encadrés 2 et 3 du document de thèse**. Les enquêtes ont été supervisées par l'auteur de la thèse. De plus, le tableau Excel a été utilisé pour extraire un échantillon de 7280 individus dans la base de données ERI-ESI 2018 pour traiter le premier sujet relatif aux déterminants de l'insertion professionnelle des diplômés.

Méthode d'analyse

La vérification des hypothèses de recherche à amener le chercheur à les confrontes aux données empiriques. Cela suppose l'utilisation de techniques statistiques spécifiques. En ce qui concerne cette recherche, en fonction des objectifs poursuivis et de la nature des variables en jeu, nous avons opter pour l'analyse descriptive et l'analyse explicative.

Analyse descriptive

Cette analyse s'est basée sur des tableaux croisés, des graphiques et des tests statistiques en comparant des proportions afin d'identifier les facteurs d'insertion professionnelle des diplômés, les facteurs du déclassement à embouche et les facteurs explicatifs de l'intermédiation entre l'offre et la demande du travail.

Analyse explicative

Au regard de la spécificité des variables dépendantes des trois sujets (déterminants de l'insertion professionnelle, les déterminants du déclassement et les facteurs explicatifs du choix des modes de recrutement), qui est qualitative dichotomique, nous avons utilisé respectivement **la régression logistique simple** pour les deux premiers sujets et **la régression multivariée** pour le troisième sujet. Ces régressions ont permis de mesurer les différentes probabilités (Par exemple, la probabilité pour un diplômé de trouver un emploi en fonction de certaines caractéristiques observables, la probabilité pour un diplômé d'être déclassé à son premier emploi et la probabilité pour une diplômé de trouvé un emploi via les canaux de recrutement).

Annexe 4 : Questionnaire enquête sur l'intermédiation

Enquête sur le système d'intermédiation et les canaux de recherche d'emploi dans le marché du travail au Burkina Faso
Questionnaire

Période : janvier 2020

Champ

500 diplômés des universités publiques et privées du Burkina Faso, d'Afrique, d'Europe, du Canada et des USA. Tous issus de la promotion 2010, travaillant dans 118 entreprises.
Ayant obtenus un emploi via divers canaux de recherches d'emploi :

- L'ANPE ;
- Les journaux/presse écrite ;
- L'Agence générale de recrutement de l'Etat (AGRE) ;
- Le Réseautage (relations) ;
- Les fonds nationaux ;
- Les bureaux privés de placement.

Questionnaire

Introduction : ***Bonjour/bonsoir je suis un agent de collette/enquêteur. Dans le cadre d'une étude doctorale sur l'insertion professionnelle des diplômés, Je voudrais parler à [civilité] [prénom] [nom] (données fichier). Puis-je solliciter un peu de votre temps pour vous poser quelques questions ?***

Recherche du bon interlocuteur / Validation interlocuteur / si absent Prise de RDV

VARIABLES INDIVIDUELLES

Désignation	Remplir
Nom et prénom de l'enquêté	
Universités/écoles d'origine	
Sexe	
Région/Ville où est située l'Université	
Région/Ville du recrutement	
Année d'obtention du diplôme	
Situation matrimoniale	

Q1 Quel âge avez-vous ?

Désignation	Cochez
20 à25	
25 à 30	
30 à 35	
35 à 40	

Q2 Dans quelle ville avez-vous été recruté ?

Désignation	Cochez
Ouagadougou	
Bobo-Dioulasso	
Koudougou	
Ouahigouya	
Fada N'Gourma	
Banfora	

Q3 Quel est le niveau de votre diplôme ?

Désignation	Cochez
Licence	
BTS	
DUT	
Master 1	
Master 2, MBA	
Doctorat	
"ne veut pas répondre"	

Q4 Quel est le domaine/secteur de votre formation ?

Désignation	Cochez
Droit	
Economie, Marketing, commerce, business	
Sociologie, Psychologie, philosophie, linguistique	
Agriculture, élevage	
"ne veut pas répondre"	
"ne sait pas"	
Autres à préciser	

Q5 Quelle est la catégorie socio professionnelle de vos parents ?

Désignation	Cochez
Haut fonctionnaire	
Fonctionnaire cadre moyen	
Fonctionnaire agents d'exécution	
Privé (recherche de profit)	
ONG (non lucratif)	
Agriculteur	
"ne veut pas répondre"	
Autres à préciser	

VARIABLES DU MARCHE DU TRAVAIL

Cette partie est relative aux variables du marché du travail. Nous allons parler de l'emploi que vous occupiez actuellement dernier après votre sortie du chômage.
Consigne enquêteuse/enquêteur : si nécessaire, bien préciser qu'il s'agit de l'emploi occupé à la sortie du chômage (emploi actuel et premier emploi si différent).

Q6 En quelle année avez-vous obtenu votre premier emploi ?

Désignation	Cochez
Année 2011	
Année 2012	
Année 2013	
Année 2014	
Année 2015	
Année 2016	
Année 2017	
Année 2018	
Année 2019	

Q7 Quel est le niveau de votre fonction dans l'entreprise ?

Désignation	Cochez
Cadre supérieur BAC+5 et plus	
Cadre supérieur BAC + 4	
Cadre supérieur BAC + 3	
Cadre moyen BAC+2	
"ne veut pas répondre"	
"ne sait pas"	
Autres à préciser	

Q8 Quelle fonction occupez-vous dans l'entreprise ?

Désignation	Cochez
Statisticien	
Marketeur	
Directeur des opérations	
Commercial	
Promoteur individuel	
"ne veut pas répondre"	
"ne sait pas"	
Autres à préciser	

Si la réponse est : promoteur individuel, alors poser la question Q7 bis

Q8bis. Pour quelles raisons avez-vous créé votre activité (ou repris une entreprise) ? (Citer, plusieurs réponses possibles)

Désignation	Cochez
Vous ne trouviez pas d'emploi salarié dans votre secteur ou correspondant à vos compétences	
Vous ne trouviez pas d'emploi salarié dans la fonction publique	
C'est un projet que vous souhaitiez mettre en place depuis longtemps	
Vous avez reçu des aides pour créer (ou reprendre) une entreprise	
(Ne pas suggérer) Autres, préciser :	
(Ne pas suggérer) Ne se prononce pas	

"ne veut pas répondre"	
Autres à préciser	

Q9 Quel est le statut de votre emploi ?

Désignation	Cochez le statut
Emploi secteur formel stable à temps plein	
Emploi secteur informel à temps plein	
Emploi informel précaire	
Mesures jeunes (stage de pré insertion)	
"ne veut pas répondre"	

Q10 A quel type de contrat correspond votre poste dans l'entreprise ?

Désignation	Cochez
CDD	
CDI	
Contrat de stagiaire	
Contrat d'intérim	
Sans contrat	
"ne veut pas répondre"	

Q11 Quel est le statut de votre employeur/entreprise ?

Désignation	Cochez le statut
Fonction publique	
Entreprise privée qui cherche le profit	
ONG internationale, Association	
Organisation internationale	
Secteur informel autre que l'agriculture	
Secteur informel agricole	
"ne veut pas répondre"	

Q12 Quel est le secteur d'activités de votre entreprise ?

Désignation	Cochez
Secteur agricole	
Industrie (précisez le type d'industrie)	
Bâtiment	
Services marchands	
Service non marchand	
"ne veut pas répondre"	

Q13 Pour postuler à ce poste, quel a été votre canal d'information ?

Désignation	Cochez
Diffusion radio	
Affiches ANPE/ONEF	

Relations personnelles	
Relations des parents	
Annonces presse écrite	
Annonces Internet	
Réseau (Association d'anciens étudiants)	
Réseaux sociaux (Face book, Viadeo, LinkedIn, etc)	
"ne veut pas répondre"	

Q14 Quel a été le canal de votre recrutement actuel (type d'intermédiaires) ?

Désignation	**Cochez**
ANPE	
Concours de la Fonction publique	
Concours sur les mesures nouvelles	
Candidatures spontanées	
Bureaux privés de placement	
Entreprises d'intérim	
Réseautage (relations)	
Fonds nationaux	
Journaux	
"ne veut pas répondre"	

Q15. Ce recrutement est-il votre premier recrutement ou non ?

Désignation	**Cochez**
Oui	
Non	
"ne veut pas répondre"	

Si la réponse est NON, alors poser la question Q14 bis

Q15 bis Quel a été le canal de votre premier recrutement) ? (Le canal peut être le même quand Q13 ou différent)

Désignation	**Cochez**
ANPE	
Concours de la Fonction publique	
Concours sur les mesures nouvelles	
Candidatures spontanées	
Bureaux privés de placement	
Entreprises d'intérim	
Réseautage (relations)	
Fonds nationaux	
Journaux	
Autres à préciser	
"ne veut pas répondre"	

Q16 Quelles techniques de sélection a été utilisée pendant votre recrutement ? (Plusieurs réponses possibles)

Désignation	Cochez
Analyse du CV	
Tests écrits de performance	
Entrevue individuelle	
Stage pratique suivi de recrutement	
"ne veut pas répondre"	

Q17 Cette embauche était-elle liée (plusieurs réponses possibles)

Désignation	Cocher
A. Au remplacement d'un salarié	
B. A la création d'une nouvelle activité/nouveau poste	
C. A l'augmentation de la demande	
D. A une politique de réduction du temps de travail	
E. A une réorganisation interne	
F. A réaliser une idée de projet personnel	
"ne veut pas répondre"	

Q18 Quand vous avez été embauché pour cet emploi, avez-vous continué à chercher un autre emploi ?

Désignation	Cochez
Oui	
Non	
"ne veut pas répondre"	

Si la réponse est OUI, alors aller à Q17 bis

Q18bis Pour quelles raisons avez-vous continué à chercher un emploi ?

Consigne Enquêteur : ne pas citer, ne rien suggérer. Deux réponses possibles

Désignation	Cochez
Métier sous qualifié par rapport à sa formation / expérience	
Cherchait à travailler dans un autre secteur pour gagner mieux en salaire	
Type de contrat (CDD, intérim, etc.) ou durée de contrat inadapté(e)	
Salaire trop bas, chercher salaire supérieur	
Conditions de travail difficiles (horaires, ambiance, nuisances, pénibilité...)	
Distance travail/domicile trop importante	
Temps de travail (Temps plein / Temps partiel) ne convenait pas	
Était en période d'essai	
Autres, préciser :	
"ne veut pas répondre"	

Q19 Quel type de protection sociale bénéficiez-vous

Désignation	Cochez
Assurance maladie	
Assurance vieillesse	
"ne veut pas répondre"	

Q20 Quel est le niveau de votre rémunération dans cette entreprise ?

Consigne enquêteuse/enquêteur : posez cette question si l'enquêté est travailleur dans les structures (secteur informel, ONG, association, etc.) autres que la fonction publique

Désignation	Cochez
Inférieur au SMIG	
Supérieur au SMIG	
50 000 à 100 000 FCFA	
100 000 à 200 000 FCFA	
200 000 à 300 000 FCFA	
300 000 à 400 000 FCFA	
Supérieur à 400 000 FCFA	
"ne veut pas répondre"	

Q21 Considérez-vous que l'emploi que vous occupiez actuellement :

Désignation	Cochez	
	Oui	Non
Correspond à votre formation initiale (cursus scolaire ou universitaire)		
Correspond au métier que vous souhaitiez exercer		
Est satisfaisant en termes de type de contrat de travail (Consigne enquêteur : si besoin, donner des exemples : CDI, CDD, intérim, etc.)		
Est satisfaisant en termes de durée du contrat		
Est satisfaisant en termes de salaire		
Est satisfaisant en termes de distance domicile / travail		
Est satisfaisant en termes de temps de travail (Consigne enquêteur : si besoin, préciser : temps plein, temps partiel).		
"ne veut pas répondre"		

Le questionnaire est terminé. Je vous remercie d'avoir pris du temps pour me répondre. Cette enquête rentre dans le cadre d'une étude doctorale qui sera soutenu et publiée d'ici la fin de l'année 2021.Dans quelques mois, vous pourrez consulter les résultats de cette étude dans les bibliothèques universitaires. Bonne journée/soirée Madame, Monsieur....

Annexe 5 : Questionnaire enquête sur le déclassement

Insertion professionnelle et déclassement à l'embauche

Questionnaire

Période : Janvier 2020

Champ de l'étude

500 diplômés des universités publiques et privées du Burkina Faso, d'Afrique, d'Europe, du Canada et des USA. Tous issus de la promotion 2010, travaillant dans 118 entreprises.

N°	Eléments d'identification	Nom	Code
1.	**Ville** *(1=Ouaga ; 2=Bobo ; 3 Koudougou)*		|___|___|
2.	**Nom de l'enquêté**		
3.	**Numéro d'ordre de l'enquêté**		|___|___|

N°	Question	Modalités	Réponse
1.	Sexe de l'enquêté	**Sexe** *(1=Homme ; 2=Femme)*	/____/
2.	Age de l'enquêté		/____/____/
3.	Dernière université fréquentée		…… …… ……
4.	Type de diplôme obtenu	*1=BTS ;* *2=DUT* *3=Licence générale 4=Licence professionnelle 5=Master I/Maitrise ;* *6 =Master II/DEA/DESS ; 7=Diplôme d'école d'ingénieur* *8=Doctorat*	/____/
5.	Année d'obtention du diplôme ci-dessus cité		/____/____/____/____/
6.	Pour les masters est-ce un ?	1=Master professionnel 2= Master recherche 3=Master professionnel et rechercher	/____/
7.	Ce que vous faites dans votre travail vous plaît-il ?	1. oui, presque toujours 2. oui, la plupart du temps 3. oui, parfois 4. généralement non 8. refus 9. ne se prononce pas	/____/
8.	Concernant votre salaire total, diriez-vous que vous êtes ?	1. très satisfait 2. plutôt satisfait	/____/____/

		3. plutôt mécontent 4. très mécontent 8. refus ? 9. ne se prononce pas	
9.	Votre salaire suffit-il à vos besoins ?	1. non, votre salaire ne vous suffit pas 2. vous avez juste de quoi payer le logement, vous nourrir, vous vêtir 3. vous pouvez vivre y compris en ayant quelques dépenses de loisirs 4. vous êtes à l'aise 8. refus 9. ne sait pas	…… …… …… …… ……
10.	Considérez-vous que votre salaire ?	1. est plutôt élevé compte tenu de votre niveau d'études 2. correspond bien à votre niveau d'études 3. est plutôt faible compte tenu de votre niveau d'études 8. refus 9. ne se prononce pas	/____/ …… …… …….
11.	Considérez-vous que votre salaire...?	1. est plutôt élevé compte tenu de votre expérience professionnelle 2. correspond bien à votre expérience professionnelle 3. est plutôt faible compte tenu de votre expérience professionnelle 8. refus 9. ne se prononce pas	/____/
12.	Selon vous, votre salaire correspond-il à ce que vous apportez à votre employeur ?	1. oui 2. non, il est insuffisant par rapport à ce que vous apportez à votre employeur 3. réponse spontanée seulement : non, ce que vous apportez à votre employeur n'est pas à la hauteur de votre salaire 8. refus 9. Ne se prononce pas, non pertinent.	/____/___ _/
13.	Vous est-il arrivé récemment (par exemple depuis 6 mois) de comparer votre salaire au SMIG ?	1. oui 2. non 8. refus 9. ne se souvient plus 0. sans objet : vous êtes au SMIG	…… …… …… …… ……
14.	Quand vous pensez à votre salaire, est-ce que vous le comparez aussi à ce que gagnent des membres de votre famille ?	1. oui 2. non 8. refus 9. ne sait pas 0. sans objet	/____/
15.	Quand vous pensez à votre salaire, est-ce que vous le comparez aussi à ce que gagnent des collègues actuels	1. oui 2. non 8. refus 9. ne sait pas 0. sans objet	/____/

	exerçant la même profession que vous ?		
16.	Quand vous pensez à votre salaire, est-ce que vous le comparez aussi à ce que gagnent des camarades d'études (ou de classe) ?	1. oui 2. non 8. refus 9. ne sait pas 0. sans objet	/____/____/____/
17.	Quand vous pensez à votre salaire, est-ce que vous le comparez aussi à ce que gagnent des collègues actuels exerçant la même profession que vous ?	1. oui 2. non 8. refus 9. ne sait pas 0. sans objet	/____/
18.	Quand vous vous comparez à des collègues qui gagnent plus que vous, diriez-vous que c'est normal ?	1. oui 2. non 8. refus 9. ne se prononce pas 0. sans objet	/____/____/
19.	Quand vous vous comparez à des collègues qui gagnent plus que vous, diriez-vous que ça vous donne des raisons d'espérer ?		/____/____/
20.	Quand vous vous comparez à des collègues qui gagnent plus que vous, diriez-vous que c'est injuste ?	1. oui 2. non 8. refus 9. ne se prononce pas	/____/
21.	Dans votre milieu de travail, trouvez-vous que des écarts de salaire, primes comprises liés aux diplômes sont ?	1. trop importants 2. pas assez importants 3. comme il faut 8. refus 9. ne se prononce pas	/____/
22.	Par rapport aux salariés des entreprises privées, avez-vous le sentiment de ?	1. gagner moins pour le même travail ? 2. gagner plus ? 3. gagner autant ? 4. réponse spontanée seulement : aucun salarié du privé ne fait le même travail ? 8. refus ? 9. ne se prononce pas ?	/____/
23.	Vous arrive-t-il de limiter votre effort au travail, parce que vous n'êtes pas satisfait par votre salaire ? (Si l'enquêté répond spontanément qu'il ne limite pas son effort et qu'il est satisfait de son salaire, cocher la modalité 7)	1. oui 2. non 6. réponse spontanée seulement : ne peut pas limiter son effort 7. réponse spontanée seulement : satisfait de son salaire 8. refus 9. ne se prononce pas	/____/
24.	Aujourd'hui, envisagez-vous de changer volontairement	1. oui 2. non	/____/

	d'affectation ou, d'emploi, (pour les non fonctionnaires) ou de quitter votre travail ?	8. refus 9. ne se prononce pas ?	
25.	Dans 5 ans, si vous êtes encore en activité, pensez-vous gagner plus qu'aujourd'hui, en termes de pouvoir d'achat ?	1. oui, probablement 2. non, probablement pas 8. refus 9. ne se prononce pas ou ne sait pas 0. sans objet : ne pense pas être encore en activité	/____/
26.	Dans 5 ans, si vous êtes encore en activité, y a-t-il pour vous un risque de gagner moins qu'aujourd'hui en termes de pouvoir d'achat ?	1. oui, il y a un risque 2. non, il n'y a pas de risque 8. refus 9. ne se prononce pas ou ne sait pas 0. sans objet : ne pense pas être encore en activité	/____/
27.	Si vous vous comparez à vos parents (Parents ou tuteurs) quand ils avaient l'âge que vous avez aujourd'hui, estimez-vous que votre niveau de vie est ?	1. supérieur à celui de vos parents 2. équivalent 3. inférieur 8. refus 9. ne se prononce pas 0. sans objet : parents inconnus ou décédés à cet âge	/____/___/

ABDOU KARIM KOBRE

INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMÉS DES UNIVERSITÉS PUBLIQUES ET PRIVÉES DU BURKINA FASO

Cette thèse contient une analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des diplômé es des universités publiques et privées au Burkina Faso. Elle permet de déceler certaines des faiblesses de l'économie burkinabè à absorber les diplômé es de l'enseignement supérieur et d'analyser les facteurs explicatifs de leur insertion professionnelle, de leur déclassement à l'embauche et de l'importance de l'intermédiation sur le marché du travail pour les diplômé es. Les résultats obtenus devraient aider à mieux informer la politique publique de l'emploi pour une rencontre plus équilibrée entre la demande et de l'offre de travail.

La première hypothèse de recherche retient certaines des caractéristiques individuelles comme facteurs déterminants de l'insertion professionnelle de ces diplômé es. L'échantillon représentatif de 7 280 individus est composé de 48,2 % de femmes et 51,8 % des hommes. Un modèle Logit permet de montrer que le sexe, le niveau d'instruction, la catégorie socio-professionnelle des parents et le type de formation influent significativement sur la probabilité d'avoir un emploi dans une structure publique ou privée.

La deuxième hypothèse stipule que les facteurs déterminants du déclassement au sein des administrations publiques et privées sont liés aux caractéristiques individuelles du travailleur, ou de la travailleuse, et à celles du marché du travail. À partir d'un échantillon de 500 travailleur euses de 118 structures publiques et privées, l'étude indique que le déclassement à l'embauche selon l'approche « subjective » est plus crucial dans les entreprises privées que dans les structures publiques. Les résultats du modèle Logit montrent que l'âge, le type d'entreprise, le sexe, le diplôme, la fonction occupée, le niveau d'instruction du père, le type de contrat, le statut de l'emploi, et le niveau de rémunération ont une influence significative sur la probabilité d'être déclassé e au premier emploi dans les structures privées ou publiques du pays.

La troisième hypothèse, selon laquelle il y aurait une perte de parts de marché des services publics de placement dans l'intermédiation sur le marché du travail, est confirmée. L'enquête porte en effet sur les canaux de recrutement lors de l'accès au premier emploi d'une cohorte de 500 travailleur euses qui ont obtenu leurs diplômes dans des universités d'Afrique, d'Amérique, et d'Europe, dont 78,7 % des diplômés et 21,3% des diplômées. Les résultats de l'analyse montrent ensuite que les services publics de placement ont perdu leur place sur le marché du travail (avec actuellement 4,7% de part de marché), laissant la place à d'autres canaux de recrutement comme la mobilisation de son réseau (17,7% de part de marché) et le réseau professionnel qui est interne à l'entreprise (12% de part de marché). De plus, le canal des structures privées de placement est devenu le premier canal de recrutement avec une part de marché de 35,2 %.

Mots clés : insertion professionnelle, déclassement à l'embauche, intermédiation, marché du travail, canaux de recrutement, université.

This thesis contains an analysis of the determinants of school-to-work transition of graduates of public and private universities in Burkina Faso. It makes it possible to identify some of the weaknesses of the Burkina Faso economy in absorbing higher education graduates and to analyze the factors that explain their occupational integration, their downgrading in recruitment and the importance of intermediation in the labour market for higher education graduates. The results should help to better inform public employment policy in order to achieve a more balanced match between the demand and supply of jobs, and a smoother education-training-employment and work continuum, for higher education graduates. The first research hypothesis identifies individual characteristics as determinants of the occupational integration of these graduates. The representative sample of 7,280 individuals is composed of 48.2% of women and 51.8% of men. A Logit model shows that gender, level of education, parents' socio-professional category and level of qualification significantly influence the probability of getting a job in a public or private structure. The second hypothesis states that the determinants of downgrading in recruitments in public and private administration are related to individual worker and labour market characteristics. Using a sample of 500 workers from 118 public and private organizations, the study indicates that downgrading at hiring according to the "subjective" approach is more crucial in private companies than in public organizations. The results of the Logit model show that age, type of company, gender, degree, position held, father's education level, type of contract, job status, and level of pay have a significant influence on the probability of being downgraded at the first job in the country's private or public structures. The third hypothesis, according to which there would be a loss of market share for the public employment service, is confirmed. The survey also examines the recruitment channels used to access the first job of a cohort of 500 workers who graduated from universities in Africa, America and Europe, of which 78.7% are male and 21.3% are female graduates. The results of the analysis show that the public employment service has lost their rank in the labour market (with currently 4.7% market share), leaving room for other recruitment channels such as mobilizing one's network (17.7% market share) and the professional network that is internal to the company (12% market share). In addition, the channel of private placement structures has become the first recruitment channel with a market share of 35.2%.

Key words: school-to-work transition, downgrading at recruitment, intermediation, labour market, recruitment channels, university