



MINISTRE DE LA JEUNESSE, DE LA FORMATION
ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLES

SECRETARIAT GENERAL

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION



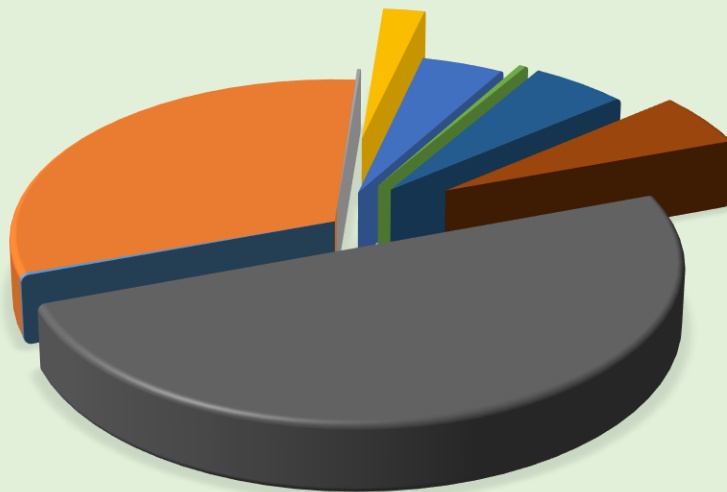
N°00__ Octobre-Décembre 2016

Siège : Ouagadougou / Pag-la-yiri ; 10 BP 13 392 Ouagadougou 10 ; Tél : (00 226) 25 38 60 71

Site web : www.onef.gov.bf E-mail : onef@fasonet.bf , Facebook : onef onef

ONEF_INFOS

**BULLETIN TRIMESTRIEL D'INFORMATION
SUR LE MARCHE DU TRAVAIL**



Juillet 2017

SOMMAIRE :

EDITORIAL.....	2
PRESENTATION DE L'ONEF.....	3
STATISTIQUES.....	4
CLIN D'ŒIL.....	15
ACTIVITES DE L'ONEF.....	16

Directeur de publication/Directeur Général

Bantan Jean-Pierre PARE

Rédactrice/Directrice de la documentation, de l'information et de la Communication

Emilienne YAMEOGO

Equipe de Rédaction

Emilienne YAMEOGO, Conseiller en Emploi et en Formation Professionnelle

Tougma w. Jérémie, Conseiller en Emploi et en Formation Professionnelle

Remerciements :

Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)

Direction Générale des Etudes et des Statistiques Sectorielles (DGESS/MJFIP)

Direction Générale de l'Insertion Professionnelle et de l'Emploi (DGIPE)

Direction des Etudes et de la Recherche de l'ONEF

Direction de l'Administration et des Finances de l'ONEF

Editorial

Ce bulletin d'information entre en droite ligne de la mise en œuvre de la mission principale de l'ONEF qui est de collecter et de traiter les informations sur l'emploi et la formation professionnelle en vue de les mettre à la disposition du public et des décideurs. Son objectif est de contribuer à l'amélioration de l'information sur le marché du travail.

Le bulletin a pour ambition de vous permettre de suivre l'évolution du marché du travail. Toutefois, vu les moyens limités de l'ONEF et pour un début, la plupart des informations seront celles des structures de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle du Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles. Ces informations prendront en compte par la suite celles des autres structures intervenant sur le marché du travail.

J'ai ainsi le plaisir de mettre à votre disposition ce premier numéro de « ONEF_INFOS » afin de partager avec vous les informations sur le marché du travail.

Pour ce premier numéro, je vous souhaite bonne lecture et mon équipe et moi attendons vos suggestions pour l'amélioration des prochains.

Bantan Jean-Pierre PARE

Directeur Général

PRESENTATION DE L'ONEF

L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation a été créé en 2001 sous l'appellation d'observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle avec les appuis techniques et financiers du Bureau International du Travail (BIT) et du Programme des Nations-Unies pour le Développement (PNUD).

En Mars 2013, l'ONEF a été érigé en Etablissement Public de l'Etat à caractère Administratif (EPA) doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière et placé sous la tutelle technique du Ministère en charge de l'emploi et sous la tutelle financière du Ministère en charge des finances.

Ce Statut conféré à l'ONEF vient témoigner de l'engagement du Gouvernement à disposer de statistiques qui permettent d'orienter et de mesurer l'action publique en matière d'emploi et de formation.

La mission principale assignée à l'ONEF depuis sa création est de collecter et de traiter les informations sur l'emploi et la formation professionnelle en vue de les mettre à la disposition du public et des décideurs.

Son objectif est de contribuer à l'amélioration de l'information sur le marché de l'emploi. A ce titre, il est chargé de :

- réaliser des études sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- collecter, traiter, analyser et diffuser des informations sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- mettre à la disposition des décideurs et du public des éléments d'information et d'orientation en matière de création d'emplois et d'offre de formation professionnelle ;
- analyser les incidences des décisions et des mesures législatives et réglementaires sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- organiser des fora d'échanges et de sensibilisations sur l'emploi et la formation professionnelle ;

créer et mettre régulièrement à jour une banque de données sur l'emploi, la formation professionnelle ;

- tenir une documentation de référence relative à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- contribuer à alimenter et analyser la base de données de l'observatoire sous régional de l'emploi et de la formation (OSREF).

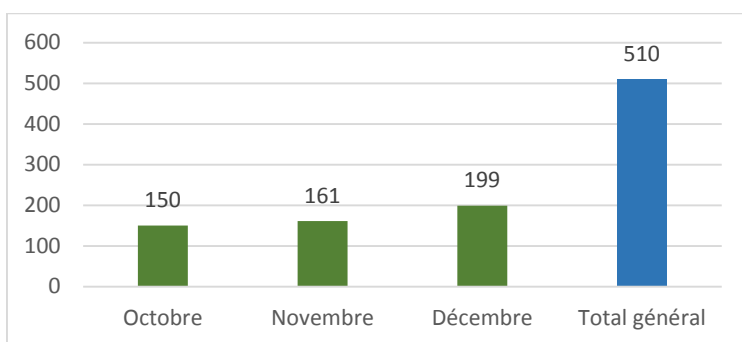
Depuis sa création en 2001, l'ONEF ne cesse de multiplier les actions sur le terrain et a à son actif plusieurs études. Il se place ainsi au cœur du dispositif statistique sur l'emploi et la formation au Burkina Faso. Au titre des études réalisées par l'ONEF, nous pouvons citer entre autres :

- les études sur les créneaux porteurs d'emploi réalisées dans douze (12) régions du Burkina Faso et une étude nationale ;
- les répertoires des centres de formation professionnelle ;
- l'étude sur le rendement externe des centres de formation professionnelle ;
- les tableaux de bord statistiques sur l'emploi ;
- les annuaires statistiques du marché de l'emploi ;
- les études sur les offres d'emplois publiées par la presse écrite ;
- l'étude sur les besoins de formation dans le secteur minier au Burkina Faso ;
- le tableau de bord sur l'emploi des femmes au Burkina Faso.



DYNAMIQUE DES OFFRES D'EMPLOI

Graphique 1 : Evolution des offres d'emploi d'Octobre à Décembre 2016



Source : Base de données sur les offres d'emploi , ONEF 2016

Tableau 1 : Répartition des offres d'emploi selon la période

Période	Offre d'emploi	Proportion
Octobre	150	29,4%
Novembre	161	31,6%
Décembre	199	39,0%
Total général	510	100,0%

Source : Base de données sur les offres d'emploi , ONEF 2016

Tableau 2 : Répartition des offres et postes d'emplois selon la période

Période	Offre d'emploi	Postes d'emploi	Ratio nbre de poste / offre
Octobre	150	205	1,4
Novembre	161	312	1,9
Décembre	199	522	2,6
Total général	510	1039	2,0

Source : Base de données sur les offres d'emploi , ONEF 2016

L'ONEF diffuse quotidiennement des offres d'emploi sur son site web. Ces offres proviennent de diverses sources. En effet, l'ONEF collecte d'une part les offres d'emploi dans la presse burkinabè notamment dans les quotidiens Sidwaya, Le Pays et l'Observateur Paalga et d'autre part les offres d'emploi provenant directement des entreprises.

Ce point examine la dynamique des offres d'emploi ci-dessus mentionnées.

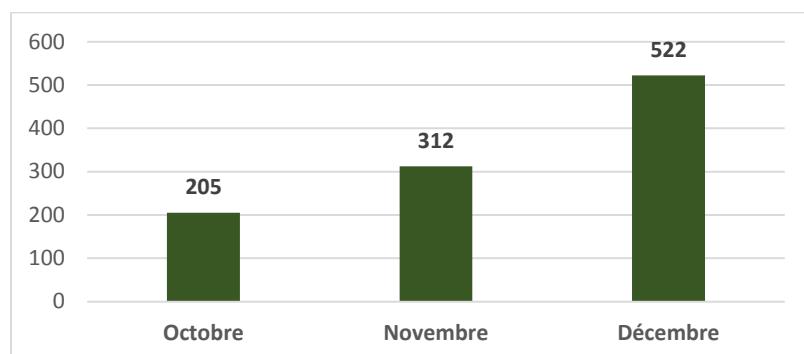
Au quatrième trimestre de l'année 2016, au total 510 offres d'emplois ont été publiées par les différentes structures. Comparativement aux autres mois, celui de décembre a enregistré le plus d'offres publiées, 39,0%.

Les offres ont connu une hausse de mois en mois sur la période. De 150 offres en octobre, elles sont passées à 199 en décembre, soit une hausse de 32,7%.

L'examen des offres d'emploi révèle qu'une offre peut contenir un ou plusieurs postes d'emplois. En effet, pour les 510 offres publiées au 4^{ème} trimestre, 1039 postes d'emploi ont été comptabilisés, soit un ratio de 2 postes par offre. Aux mois d'octobre et de novembre, le ratio était inférieur au ratio du trimestre avec respectivement 1,4 et 1,9 postes par offre. Par contre au mois de décembre, le ratio de 2,6 postes par offre est supérieur au ratio du trimestre.

EVOLUTION DES POSTES D'EMPLOI PUBLIES D'OCTOBRE A DECEMBRE 2016

Graphique 2 : Répartition des postes à pourvoir publiés sur le site de l'ONEF au 4^{ème} trimestre 2016



Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Tableau 3 : Répartition des postes à pourvoir par zone d'affectation et par mois

Zone	Octobre	Novembre	Décembre	Ensemble	Proportion
Boucle du	0	1	58	59	5,7%
Cascades	1	0	0	1	0,1%
Centre	113	258	298	669	64,4%
Centre-Est	6	0	0	6	0,6%
Centre-Nord	3	9	6	18	1,7%
Centre-Ouest	3	2	2	7	0,7%
Centre-Sud	0	1	0	1	0,1%
Est	1	7	40	48	4,6%
Hauts-	6	6	80	92	8,9%
Nord	2	1	2	5	0,5%
Plateau	0	1	0	1	0,1%
Sahel	4	7	3	14	1,3%
Sud-Ouest	0	7	5	12	1,2%
Etranger	2	3	3	8	0,8%
Non-précisé	64	9	25	98	9,4%
Total	205	312	522	1039	100,0%

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Ce point donne une idée sur les caractéristiques des postes d'emploi diffusés au cours du 4^{ème} trimestre de l'année 2016.

Au total, il a été enregistré 1039 postes d'emplois publiés au cours de ce trimestre. Ce nombre de postes est en baisse par rapport au 3^{ème} trimestre de l'année 2016 où 1366 postes d'emploi ont été enregistrés. Le mois de Décembre enregistre la moitié des postes publiés au cours du trimestre, 50,2%. Une hausse de mois en mois du nombre de postes d'emploi est constatée au cours de ce trimestre. En effet, de 205 postes d'emplois à pourvoir au mois d'octobre, ce nombre est passé à plus du double en Décembre, soit 522 postes d'emploi.

L'analyse de l'évolution des postes par région révèle incontestablement que c'est dans la région du Centre que les éventuels candidats seront affectés avec une proportion de 64,4%. Cette tendance générale est la même au niveau de la répartition mois par mois.

Le Centre est suivi de loin par la région des Hauts-Bassins avec 8,9% des postes du trimestre. Trois régions (Cascades, Centre-Sud, Plateau central) ont enregistré chacune une offre d'emploi et trois autres (Nord, Centre-Est, Centre-Ouest) ont un nombre de postes qui varie entre 5 et 7 ce trimestre. Seulement, 0,8% des postes avait leur lieu d'affectation à l'extérieur du Burkina Faso. Par ailleurs, 9,4% des postes n'avaient aucune précision concernant la zone d'affectation.

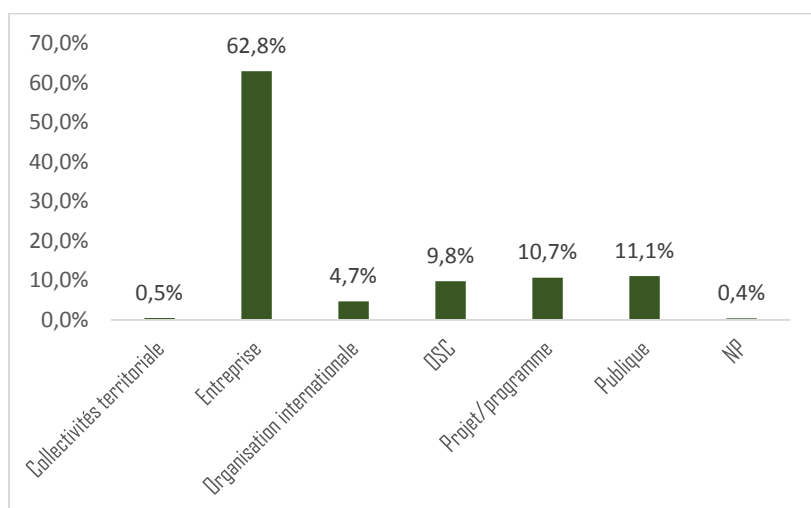
STRUCTURES BENEFICIAIRES

Tableau 4 : Répartition des postes à pouvoir selon la structure bénéficiaire et le mois

Structures bénéficiaires	Octobre	Novembre	Décembre	Total général
Collectivités territoriales	3	0	2	5
Entreprises privées	102	201	350	653
Organisation internationale	16	18	15	49
OSC	21	33	48	102
Projet/programme	6	28	77	111
Administration Publique	53	32	30	115
NP	4	0	0	4
Total général	205	312	522	1039

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Graphique 3 : Répartition des postes à pouvoir selon la structure bénéficiaire



Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Le nombre de postes d'emploi diffusés varie selon le type de structures bénéficiaires. Sont appelées structures bénéficiaires, les structures pour le compte desquelles les recrutements sont effectués. Elles peuvent être regroupées ainsi qu'il suit :

- les structures publiques composées des Ministères, des Etablissements publics de l'Etat et des Sociétés d'Etat ;
- les collectivités territoriales (CT) ;
- les projets et programmes (PP) ;
- les entreprises privées (EP) ;
- les organisations de la société civile (OSC) composées des Organisations Non Gouvernementales et des associations ;
- les organisations internationales (OI).

Au cours du trimestre, les entreprises privées sont celles qui ont le plus exprimé le besoin de recrutement. En effet, 653 postes d'emploi ont été publiés pour le compte des entreprises privées, soit 62,8% de l'ensemble.

Les entreprises privées sont suivies par l'Administration publique (11,1%), les projets et programmes (10,7%) et les OSC (9,8%). Les Collectivités territoriales ont enregistré les plus faibles proportions des postes publiés, 0,5%.

Les postes d'emplois diffusés pour le compte des projets et programmes étaient supérieurs à ceux de l'administration publique et des OSC au mois de Décembre contrairement au mois d'Octobre et de Novembre où ils étaient inférieurs.

Entre Octobre-Novembre et Octobre-Décembre 2017, les offres d'emploi publiées pour le compte des entreprises privées ont connu des variations de 97,1% et 243,1%. En revanche, ces variations ont été de - 39,6% et - 43,4% pour l'administration publique.

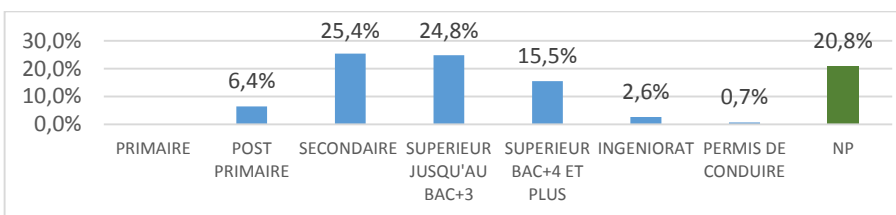
DIPLOMES ET NIVEAUX D'ETUDES

Tableau 5 : Répartition des postes d'emploi selon le diplôme et le mois

Niveau d'études	Octobre	Novembre	Décembre	Total	%
CEP	17	7	15	39	3,8%
Niveau 3ème		3		3	0,3%
BEPC	31	17	8	56	5,4%
CAP	3	3	2	8	0,8%
BEP	10	7	19	36	3,5%
BAC	4	17	207	228	21,9%
BAC+2	30	47	124	201	19,3%
BAC+3	17	16	24	57	5,5%
BAC+4	31	24	37	92	8,9%
BAC+5	17	21	26	64	6,2%
BAC+7		1	4	5	0,5%
Ingénieur	7	8	12	27	2,6%
Permis de conduire	1	5	1	7	0,7%
NP	37	136	43	216	20,8%
Total général	205	312	522	1039	100,0%

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Graphique 4 : Répartition des offres d'emplois selon le niveau d'étude



Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Tableau 6 : Répartition des offres d'emplois selon le niveau d'étude et la structure bénéficiaire

NIVEAU D'ETUDE	CT	EP	OI	OSC	PP	PUBLIQUE	NP	TOTAL
PRIMAIRE	2	23		2	1	10	1	39
POST PRIMAIRE	1	20	1	5	6	32	2	67
SECONDAIRE	2	225	1	22	1	13		264
SUPERIEUR JUSQU'AU BAC+3		130	8	24	69	26	1	258
SUPERIEUR BAC+4 ET PLUS		81	19	23	18	20		161
INGENIORAT		11	1	5	1	9		27
PERMIS DE CONDUIRE		1	3	0	3	0		7
NP		162	16	21	12	5		216
TOTAL GENERAL	5	653	49	102	111	115	4	1039

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Le diplôme est très souvent la condition à remplir pour accéder à un emploi. La répartition des postes d'emplois publiés au 4^{ème} trimestre de l'année 2016 selon le diplôme montre que le diplôme le plus demandé est le BAC.

En effet, pour 21,9% des postes à pourvoir, le diplôme requis était le BAC. A la suite du BAC, viennent le BAC+2, le BAC+4 et le BAC+5 avec respectivement 19,3%, 8,9% et 6,2% des postes d'emplois.

Le CEP et le BEPC étaient demandés respectivement pour 3,8% et 5,4% des postes à pourvoir.

Le BAC+7 était demandé pour seulement 0,5% des postes.

Au cours de ce trimestre, la proportion des postes d'emploi exigeant un niveau d'étude « Secondaire » est plus importante, 25,4%. Le niveau « Supérieur jusqu'au BAC+3 », vient en deuxième position en termes d'importance avec 24,8%. Environ 21% des postes n'ont aucune précision quant au niveau d'étude exigé. Cela montre que les recruteurs ne sont pas toujours précis dans l'expression de leurs besoins de recrutement.

L'analyse du tableau 6 montre que les entreprises ont plus exigé les niveaux « Secondaire » et « supérieur jusqu'au BAC + 3 » dans leurs appels à candidature avec respectivement 34,5% et 19,9% des postes à pourvoir dans les entreprises. Pour les Organisations internationales, le niveau « supérieur BAC+4 et plus » a été le plus exigé, 38,8%. Quant à l'administration publique, ses besoins de recrutement ont été plus orientés vers les diplômés « post-primaire », 27,8%. Les projets et programmes sont plus intéressés par le niveau « supérieur jusqu'au bac+3 », 62,2%.

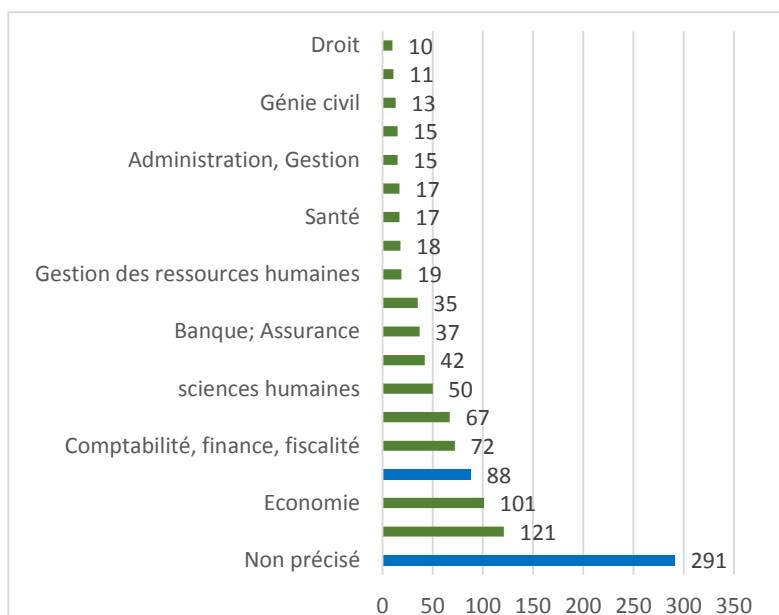
DOMAINES DE FORMATION

Tableau 7 : Répartition des postes selon la précision ou non du domaine de formation

	1 domaine	2 domaines	3 domaines	4 domaines
Précisé	748	296	115	57
Non Précisé	291	743	924	982
Total	1039	1039	1039	1039

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Graphique 5: Répartition des postes d'emploi selon le premier domaine de formation demandé



Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Tableau 8 : Répartition des postes d'emploi selon le deuxième domaine de formation demandé

Domaines	Nombre de postes
communication	10
Droit	10
commerce, marketing, gestion commerciale	12
Economie	14
Génie électrique	16
Administration, gestion	37
Comptabilité, finances, fiscalité	47
Autres domaines (24 domaines)	50
environnement	50
Sciences sociales	50
précisé moins de 2 domaines	743
Total	1039

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Après le niveau de qualification et le diplôme, le domaine de formation est l'une des variables clés dans l'obtention d'un emploi. Le regroupement des domaines de formations ne tient pas compte des classifications internationales. En raison de la diversité des domaines souhaités par les structures et qui n'ont pas souvent de lien, des regroupements ont été faits pour donner les tendances sur les domaines les plus recherchés sur le marché de l'emploi.

Au 4^{ème} trimestre de l'année 2016, le nombre de domaines de formation souhaité par les recruteurs par poste variait d'un à quatre. Sur les 1039 postes, 748 avaient des précisions sur au moins un domaine de formation. Ensuite, 57 postes ont demandé jusqu'à quatre domaines de formation. Enfin, 291 postes n'avaient aucune précision sur le domaine de formation (tableau 7).

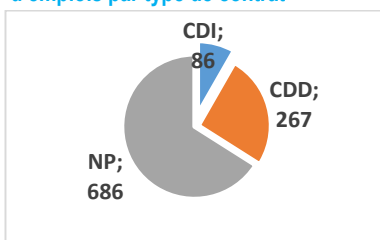
Le domaine de formation le plus demandé en première position est celui du « commerce, marketing, gestion commerciale » avec 121 postes. Ce domaine est suivi par « l'économie », « la comptabilité, les finances et la fiscalité », « l'informatique et la télécommunication » avec respectivement 101, 72 et 67 postes. Il faut noter que 28 autres domaines ont été recensés avec un cumul de 88 postes.

Par ailleurs, on note que le domaine agricole intéresse les structures. Avec 35 postes, il constitue le 8^{ème} domaine le plus demandé au cours du trimestre.

Concernant les domaines demandés en deuxième position, on note une prédominance des « sciences sociales » et de « l'environnement » avec 50 postes chacun. Ils sont suivis par la « comptabilité, finance, fiscalité » et « l'administration, gestion » avec respectivement 47 et 37 postes.

CONTRATS DE TRAVAIL PROPOSES

Graphique 6 : Répartition des postes d'emplois par type de contrat



Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Graphique 7 : Renouvellement des contrats de travail

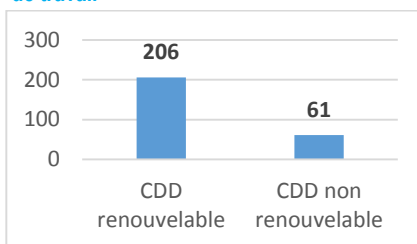


Tableau 9 : Répartition des CDD selon la durée du contrat

Durée	Nbre	Proportion
Moins d'un an	84	31,5%
[1-2 ans [117	43,8%
[2-3 ans [22	8,2%
3 ans et plus	17	6,4%
NP	27	10,1%
Total	267	100,0%

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Tableau 10 : Répartition des postes selon le niveau d'étude et le type de contrat

NIVEAU D'ETUDES	CDD	CDI	NP	TOTAL GENERAL
BAC	62	1	165	228
BAC+2	47	25	129	201
BAC+3	15	4	38	57
BAC+4	33	9	50	92
BAC+5	20	9	35	64
BAC+7	1	1	3	5
BEP	6	10	20	36
BEPC	19	5	32	56
CAP	1	0	7	8
CEPE	9	4	26	39
INGENIEUR	7	7	13	27
NIVEAU 3EME	1	0	2	3
NP	44	11	161	216
PERMIS DE CONDUIRE	2	0	5	7
TOTAL GENERAL	267	86	686	1039

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Tableau 11 : Répartition des postes selon le type de contrats et le type de structures

Structures bénéficiaires	CDD	CDI	NP	Total
Collectivités territoriale	1	2	2	5
Entreprise	135	61	457	653
NP	0	2	2	4
Organisation internationale	19	2	28	49
OSC	44	5	53	102
Projet/programme	31	0	80	111
Publique	37	14	64	115
Total général	267	86	686	1039

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

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

Au cours du 4ème trimestre de l'année 2016, sur 1039 postes d'emploi, 34% ont précisé le type de contrat de travail contre 66% qui n'avait aucune précision.

Pour les offres ayant des précisions sur les types de contrats, seuls des CDD et CDI étaient proposés avec des proportions très différentes. En effet, 26% des postes étaient des CDD et 8% des CDI.

Sur 267 CDD, 77% était renouvelable contre 23% non renouvelable.

Concernant la durée, 43,8% des CDD avait une durée qui variait entre un (01) et deux (02) ans. Ensuite, 31,5% des CDD ont une durée de moins d'un an. Les CDD de plus de deux (02) ans représentent 6,4% de l'ensemble des CDD.

A l'analyse du tableau 9, seul le niveau BEP, diplôme de l'enseignement technique a un nombre de CDI (10) supérieur au CDD (06).

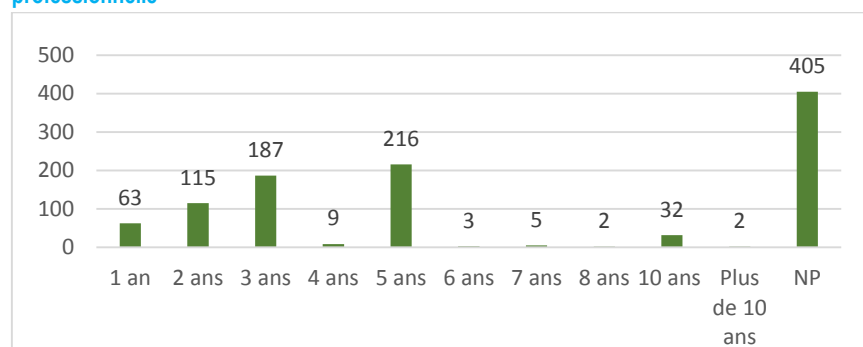
A l'exception des Collectivités territoriales et des projets et programmes, les autres structures proposent plus de CDD que de CDI.

Les projets et programmes n'ont proposé aucun CDI et cela peut s'expliquer par le fait qu'ils sont limités dans le temps.

NB : la proportion élevée des postes n'ayant aucune précision sur le type de contrat peut biaiser l'analyse ci-dessus.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Graphique 8: Répartition des postes d'emploi selon le nombre d'années expérience professionnelle



Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Tableau 12: Répartition des postes d'emploi selon le nombre d'années expérience professionnelle

Année d'expérience	Nombre de postes	%
1 an	63	9,9%
2 ans	115	18,1%
3 ans	187	29,5%
4 ans	9	1,4%
5 ans	216	34,1%
6 ans	3	0,5%
7 ans	5	0,8%
8 ans	2	0,3%
10 ans	32	5,0%
Plus de 10 ans	2	0,3%
Total général	634	100,0%

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Tableau 13: Répartition des postes d'emploi exigeant une expérience professionnelle selon la durée de l'expérience et la structure bénéficiaire

Structures bénéficiaires	1 an à 3 ans	4 ans à 5 ans	6 ans à 8 ans	10 ans	plus de 10 ans	Total
Collectivités territoriale	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Entreprise	57,3%	35,9%	0,8%	5,6%	0,3%	100,0%
NP	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Organisation internationale	32,5%	55,0%	5,0%	5,0%	2,5%	100,0%
OSC	52,3%	40,7%	3,5%	3,5%	0,0%	100,0%
Projet/programme	67,0%	24,7%	2,1%	6,2%	0,0%	100,0%
Administration publique	67,3%	30,8%	0,0%	1,9%	0,0%	100,0%
Total général	365	225	10	32	2	634

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Les employeurs, lorsqu'ils veulent recruter, souhaitent s'attacher les services de candidats aguerris, rompus à la tâche et donc ayant déjà eu un contact avec le monde professionnel. Cette question de l'expérience professionnelle est cruciale pour l'entrée des jeunes sur le marché de l'emploi.

A l'analyse des offres du 4ème trimestre de l'année 2016, on constate que pour 61% des postes à pourvoir, l'expérience professionnelle est exigée de manière explicite.

En se focalisant sur les postes pour lesquels l'expérience professionnelle est explicitement demandée, nous pouvons faire les analyses ci-dessous.

De manière générale, la durée de l'expérience professionnelle varie d'un 01 an à plus de 10 ans.

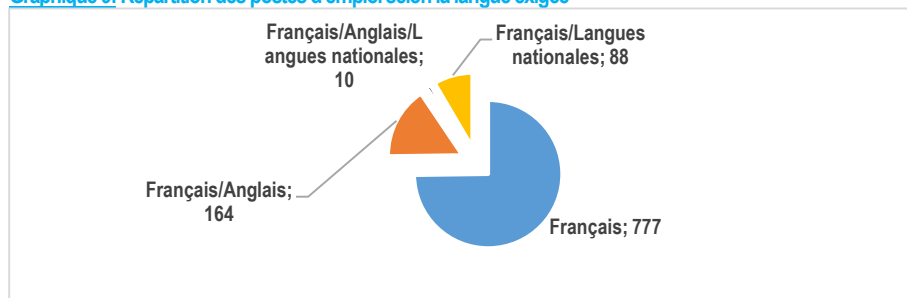
Pour 34,1% des postes, une durée d'expérience de 5 ans est exigée. Cette durée est de 3 ans et 2 ans respectivement pour 29,5% et 18,1% des postes. Par ailleurs, une expérience professionnelle de plus de 10 ans est exigée pour 0,3% des postes.

Selon le type d'employeur, le constat est que pour la plupart des employeurs, la majorité des postes à pourvoir exige une expérience d'un à trois ans, à l'exception de ceux des organisations internationales qui exigent en majeure partie une durée plus longue 4 à 5 ans d'expérience.

Il faut noter que l'expérience professionnelle de plus de 10 ans est exigée au niveau des organisations internationales (2,5%) et les entreprises privées (0,3%) avec des proportions différentes.

LES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES

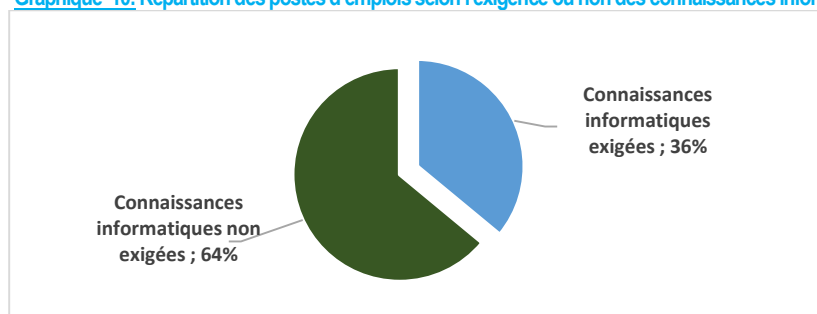
Graphique 9: Répartition des postes d'emploi selon la langue exigée



Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

LES CONNAISSANCES EN INFORMATIQUE

Graphique 10: Répartition des postes d'emplois selon l'exigence ou non des connaissances informatiques



Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Tableau 14: Répartition des postes d'emplois selon le logiciel exigé

	word	Proportion	Excel	Proportion	Powerpoint	proportion
OUI	187	18,0%	195	18,8%	104	10,0%
NON	852	82,0%	844	81,2%	935	90,0%
Total	1039	100,0%	1039	100,0%	1039	100,0%

	Access	proportion	Autres logiciels	proportion
Oui	41	3,9%	296	28,5%
Non	998	96,1%	743	71,5%
Total	1039	100,0%	1039	100,0%

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Le Burkina Faso est un pays francophone. Malgré sa diversité linguistique, son système éducatif repose essentiellement sur la langue française. Considéré comme la langue officielle, le français est la langue de travail pour l'administration publique et la quasi-totalité des structures.

Ainsi, pour l'ensemble des postes d'emplois diffusés, la maîtrise de la langue française était obligatoire.

En plus du français, les recruteurs exigent souvent l'anglais, certaines langues nationales ou d'autres langues telles que l'Espagnole, l'Arabe, l'Allemand, etc.

Selon le graphique 8, pour 777 postes d'emploi, seul le français est exigé.

Pour 164 postes, les recruteurs associent le français et l'anglais et pour 88 postes, ils associent le français et une langue nationale. Enfin, pour 10 postes, les structures ont exigé trois langues à savoir le français, l'anglais et une langue nationale.

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont connu un développement fulgurant et une percée remarquable dans le monde professionnel et ont modifié l'outillage professionnel. Cela nécessite alors de nouvelles compétences pour les personnes à recruter.

De façon générale, les connaissances informatiques sont exigées de manière explicite pour 36% des postes au 4^{ème} trimestre de l'année 2016. La demande des connaissances informatiques varie selon les logiciels. Ainsi, la connaissance du logiciel Excel est exigée pour 18,8%.

Il faut noter également l'exigence d'autres logiciels du pack office ou logiciels spécifiques liés aux postes tels que les logiciels comptables, statistiques Ainsi, 28,5% des postes exigent ce type de logiciels.

STATISTIQUES

ONEF_INFOS

L'AGE DES CANDIDATS

Selon l'article 152 du code du travail de 2008, l'âge minimum d'accès à tout type d'emploi ou de travail est fixé à 16 ans.

Tableau 15 : Répartition des postes selon la tranche d'âge

	Age minimum	%	Age maximum	%
[18-20[204	19,6%	-	0,0%
[20-25[7	0,7%	-	0,0%
[25-30[35	3,4%	29	2,8%
[30-35[13	1,3%	50	4,8%
[35-40[6	0,6%	159	15,3%
[40-45[-	0,0%	21	2,0%
[45-50[-	0,0%	80	7,7%
[50-55[-	0,0%	3	0,3%
[55-60[-	0,0%	7	0,7%
[60-65[-	0,0%	1	0,1%
65 ans	-	0,0%	1	0,1%
NP	774	74,5%	688	66,2%
Total	1039	100,0%	1039	100,0%

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

QUALITES PHYSIQUES ET SOCIO-PSYCHOLOGIQUES

Tableau 16 : Répartition des postes d'emplois selon la qualité ou l'aptitude exigée

Aptitude psychosociale exigée	Non	Oui	% Oui
Travail sous pression	839	200	19,2%
Travail en équipe	847	192	18,5%
Bonne moralité	760	279	26,9%
Bonne santé	1030	9	0,9%
Disponibilité immédiate	737	302	29,1%

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Tableau 17 : Sexe-spécificité

Candidature féminine encouragée	74
Candidature masculine encouragée	0
Egalité de chance homme/femme	965
Total	1039

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Cependant, l'analyse des offres d'emploi montre que les structures qui précisent les conditions d'âge dans leurs offres font coïncider l'âge minimum à la majorité civile, 18 ans.

Ainsi, 25,5% des postes précise un âge minimum pour postuler et 33,8% un âge maximum.

L'âge minimum exigé varie de 18 ans à 39 ans. L'âge maximum, quant à lui, varie de 25 ans à 65 ans.

La plus forte proportion des postes d'emplois (19,6%) exigeant une condition d'âge minimum est située dans la tranche de 18 à 20 ans, tandis que la condition d'âge maximum exigée connaît sa plus forte proportion (15,3%) dans la tranche d'âge de 35 à 40 ans.

Les qualités physiques et socio-psychologiques regroupent un ensemble d'aptitudes qui permettent d'apprécier l'état physique, social, physique, émotionnel, sentimental du candidat.

Il est évident que toute structure souhaite recruter du personnel en bonne santé. Cependant, les structures ne jugent pas souvent nécessaire de préciser dans leur offre cette condition relative à la bonne santé des candidats. Pour seulement 0,9% des postes d'emploi, cette condition a été posée de manière explicite.

Les structures prennent souvent la décision de recruter pour combler un besoin immédiat. Dans ce cas, elles exigent que les candidats soient immédiatement disponibles. Ainsi, pour 302 postes d'emploi, soit 29,1% de l'ensemble des postes, cette condition a été posée.

Une autre qualité souvent exigée est celle du travail en équipe. Cette aptitude très importante pour la collaboration au sein des structures, indispensable pour une efficacité du travail et un meilleur rendement est difficile à évaluer. Son appréciation est donc subjective et il revient aux candidats de convaincre le recruteur de disposer de cette qualité. Cette qualité est exigée pour 18,5% des postes à pourvoir.

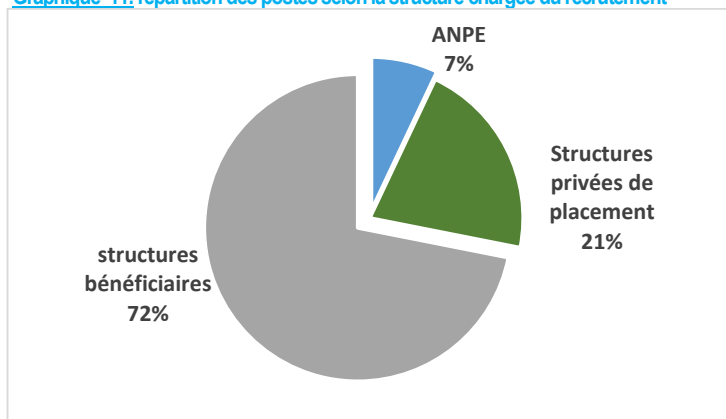
La capacité de travailler sous pression est également recherchée et son appréciation se fait de façon subjective. Les structures cherchent à préparer les candidats au poste à la possibilité d'avoir à gérer des moments critiques d'activités intenses. Cette capacité est exigée pour 19,2% des postes l'exigent.

La bonne moralité est souvent exigée pour des postes clés et elle peut être vérifiée à partir d'une enquête de moralité ou le candidat peut être emmené à fournir un casier judiciaire. Pour 26,9% des postes d'emploi, cette condition est exprimée.

Avec l'adoption de la Politique Nationale Genre en 2009, les structures de recrutement ont pris en compte le volet genre dans la publication des postes d'emplois. La répartition des postes d'emploi publiés au 4ème trimestre de l'année 2016 dans le tableau N°17 montre que sur un effectif de 1039 postes d'emplois publiés, 74 postes, soit 7,1%, encouragent les candidatures féminines et aucun poste pour les candidatures masculines. Toutefois, la majorité des postes concernent l'égalité de chance homme/femme, soit 92,9%.

PROCEDURES DE RECRUTEMENT

Graphique 11: répartition des postes selon la structure chargée du recrutement



Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Tableau 18 : répartition des postes selon les étapes du recrutement

	présélection sur dossier	Proportion	Test pratique	proportion
OUI	1039	100,0%	234	22,5%
NON	0	0,0%	805	77,5%
Total	1039	100,0%	1039	100,0%
	entretien	proportion	autres	proportion
OUI	346	33,3%	744	71,6%
NON	693	66,7%	295	28,4%
Total	1039	100,0%	1039	100,0%

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

Tableau 19 : Répartition des postes selon les pièces exigées dans le dossier de candidature

	CV	Proportion	LM	Proportion	AT	Proportion
OUI	948	91,2%	604	58,1%	863	83,1%
NON	91	8,8%	435	41,9%	176	16,9%
Total	1039	100,0%	1039	100,0%	1039	100,0%

	PD	%	Autres	%
882	84,9%	908	87,4%	
157	15,1%	131	12,6%	
1039	100,0%	1039	100,0%	

Source : Base de données sur les offres d'emploi, ONEF 2016

SIGLES

- CV Curriculum Vitae
- LM Lettre de motivation
- AT Attestation de travail ou de stage
- PD Photocopie du diplôme

Rappelons que le code du travail de 2004 a autorisé l'ouverture de structures privées de placement faisant du coup perdre à l'ANPE le monopole du placement. Il faut noter que cette activité de placement est exercée par diverses structures à savoir des cabinets comptables, d'avocats, des bureaux d'études et autres services privés, à titre secondaire et souvent sans autorisation préalable. Les structures spécialisées dans le recrutement sont en nombre très limité. Le Ministère en charge de la fonction publique se charge du recrutement de la plupart des agents de la Fonction publique.

L'analyse des offres du 4ème trimestre fait ressortir trois types de structures chargées du recrutement. Ainsi, sur les 1039 postes à pourvoir, 28% ont été confiés aux structures de placement aussi bien publiques que privées avec 7% pour l'ANPE et 21% pour les structures privées de placement. Il faut noter que ce sont principalement les structures bénéficiaires elles-mêmes qui recrutent leur personnel. En effet, pour 72% des postes publiés, le recrutement devait être réalisé par les structures bénéficiaires elles-mêmes.

Le recrutement fait souvent appel à différentes étapes. Le choix de ces étapes s'inscrit dans la logique de détermination du meilleur candidat pour le poste ouvert. Ce qui permet au recruteur de s'assurer des compétences du candidat retenu. Les différentes étapes que sont les présélections sur dossier, les tests pratiques, l'entretien seront retenus pour la présente analyse. Il faut noter que d'autres étapes peuvent s'ajouter ou se substituer à celles énumérées ci-dessus.

Par ailleurs, les exigences des employeurs diffèrent. Selon leurs besoins une seule des étapes peut suffire mais aussi ils peuvent enchaîner plusieurs étapes en vue de sélectionner le meilleur candidat.

Du tableau ci-contre, il ressort que pour tous les postes, la présélection sur dossier a été la première étape. En plus de cette étape, le test pratique a été joint pour 22,5% des postes et l'entretien pour 33,3% des postes. Il faut noter que pour 230 postes, 22,1% de l'ensemble la procédure de recrutement comprenait à la fois la présélection sur dossier, le test écrit/pratique et l'entretien. D'autres procédures telles le sport, les visites médicales, les périodes d'essai, sont exigées pour certains postes.

Comme mentionnée ci-dessus, la procédure de recrutement commence par la présélection sur dossier. Pour la composition de ces dossiers, les pièces souvent exigées sont le CV, la LM, les AT, les PD.

Au 4ème trimestre, le CV a été la pièce la plus exigée, 91% des postes à pourvoir, suivis des photocopies de diplômes et attestations de travail ou de stage avec respectivement 84,9% et 83,1% des postes. Par ailleurs la lettre de motivation est exigée pour plus de la moitié des postes. Cette réalité montre l'importance de la formation en techniques de recherche d'emploi pour les candidats à l'embauche.

STATISTIQUES DE QUELQUES STRUCTURES DU MINISTERE DE LA JEUNESSE, DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLES

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI		
Quatrième trimestre de l'année 2016		
Projets montés	8	<p>Ce titre fait un récapitulatif des actions de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle des structures du MJFIP au cours du 4^{ème} trimestre de l'année 2016. Il s'agit des statistiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'Agence Nationale Pour l'emploi qui est une structure publique de placement chargée de rapprocher l'offre et la demande d'emploi ; - du Fonds d'appuis à la formation professionnelle et à l'apprentissage qui est chargé de financer les actions de formation. Le FAFPA finance les actions de formation à hauteur de 87,5%. Les 12,5% sont à la charge du promoteur. - du Fonds d'appui à la promotion de l'emploi qui est chargé de l'appui à la création d'emplois, de la promotion ou la consolidation des emplois déjà existants par le financement des projets ; du suivi et de l'encadrement des promoteurs ayant bénéficié d'un financement FAPE ; de la recherche et la gestion des financements. Les financements du FAPE vont de 1 500 000 FCFA à 10 000 000 FCFA avec des taux d'intérêt qui sont fixés à 8%, 10% et 12% selon le secteur d'activité. Le taux d'intérêt des personnes vivant avec un handicap est de 04%. - du Fonds d'appui au secteur informel qui a pour mission de promouvoir l'auto emploi dans le secteur informel en favorisant l'accès au crédit aux personnes porteuses de projets rentables et créateurs d'emplois et désireuses d'entreprendre. Les crédits accordés par le FASI sont plafonnés à 1 500 000 FCFA pour le troisième. Les taux d'intérêts sont de 10% et 13% selon le secteur d'activité. Les projets des personnes vivant avec un handicap sont soumis à un taux d'intérêt de 04%.
Postes d'emploi pourvus à travers les offres d'emploi traitées et diffusées	709	
Contrats de travail nationaux enregistrés	59	
Contrats de travail des expatriés enregistrés	19	
Emplois déclarés à travers les déclarations	1 324	
Déclarations d'ouverture d'entreprises reçues	231	
Ratio emplois/entreprises créés	5,7	
FONDS D'APPUI A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'APPRENTISSAGE		
Bénéficiaires des actions de formation du		
FAFPA		
Homme	1492	
Femme	2542	
Total	4034	
Coût total	577 111 100	
Contribution des promoteurs	66 962 300	
FONDS D'APPUI A LA PROMOTION DE L'EMPLOI		
Projets financés	127	
Promoteurs financés	174	
Emplois nouveaux créés	331	
Emplois consolidés	598	
FONDS D'APPUI AU SECTEUR INFORMEL		
Projets financés		
Homme	317	
Femme	272	
Total	589	
Coût total du financement	259 525 000	
Emplois nouveaux créés	107	
Emplois consolidés	1228	

Source : A partir du rapport trimestriel sur l'emploi (T4) de l'ONEF 2016

PRESENTATION DU PROGRAMME D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES JEUNES (PISJ)

La rubrique lucarne de ce numéro s'intéresse au Le Gouvernement du Burkina Faso a adopté en 2016 le Programme d'insertion socio-professionnelle des jeunes (PISJ). Le lancement du programme a été effectué le 26 Novembre 2016 par Monsieur le Premier Ministre Paul KABA THIEBA.

Le PISJ a pour objectif général de contribuer à la réduction du chômage et du sous-emploi des jeunes au Burkina Faso. De façon spécifique, il s'agit de :

- favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ;
- renforcer l'employabilité des jeunes ;
- promouvoir l'auto emploi des jeunes.

Les bénéficiaires du programme sont :

- jeunes diplômés du supérieur ;
- jeunes formés aux métiers agricoles ;
- jeunes déscolarisés et non scolarisés ;
- jeunes urbains et ruraux.

Le programme comprend 4 composantes :

- **Composante 1 : Travaux à Haute Intensité de Main d'Œuvre (THIMO) ;**
- **Composante 2 : Employabilité des jeunes ;**
- **Composante 3 : Financement des projets de jeunes ;**
- **Composante 4 : Gestion du programme**

Les résultats attendus du PISJ sont :

Action 1 : recrutement et placement des jeunes en THIMO

- 10950 jeunes sont recrutés pour effectuer des travaux HIMO dont :
 - ✓ 5500 à Ouagadougou (100 x 55 secteurs) ;
 - ✓ 3300 à Bobo-Dioulasso (100 x 33 secteurs) ;
 - ✓ 2150 dans les chefs-lieux de provinces (50 x 43 chefs-lieux) ;
- 10 950 emplois temporaires sont créés.

Action 2 : formation des jeunes pour leur insertion professionnelle post-HIMO

- 500 jeunes sont formés aux métiers pour leur insertion post-HIMO.

Action 3 : mise en stage de pré-emploi des jeunes diplômés ou qualifiés

- 500 jeunes diplômés ou qualifiés sont placés en stage de pré-emploi en vue de leur insertion professionnelle ;
- 300 emplois directs sont créés.

Action 4 : formation de conducteurs polyvalents d'engins destinés aux mines et aux travaux du BTP

- 100 jeunes non scolarisés et déscolarisés sont formés à la conduite des engins lourds des mines et du BTP ;
- 100 emplois sont créés.

Action 5 : financement des microprojets des jeunes diplômés du supérieur

- 500 micro entreprises de jeunes diplômés du supérieur sont créées ;
- 500 emplois directs sont créés.

Action 6: financement de 500 projets pour l'insertion professionnelle des jeunes post-HIMO

- 500 micro entreprises post-HIMO sont créées ;
- 500 emplois permanents post-HIMO sont créés.

Action 7 : Appui à l'installation des jeunes formés aux métiers agricoles

- 1 000 micro entreprises des jeunes ruraux sont créées ;
- 1 000 emplois agricoles permanents sont créés.

Action 8 : coordination et suivi-évaluation

La coordination, le pilotage, le suivi-évaluation du programme et la communication sont assurés.

Total : 13 350 emplois directs sont créés dont :

- ✓ 10 950 emplois temporaires ;
- ✓ 2 400 emplois permanents.

L'unité de coordination et l'unité de gestion du programme sont logés au Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles.

Les partenaires de mise en œuvre du PISJ sont :

- Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement ;
- Ministère en charge de l'administration territoriale ;
- Ministère en charge des mines ;
- Ministère en charge de l'agriculture ;
- Ministère en charge de l'artisanat ;
- Ministère en charge de l'eau et de l'assainissement ;
- Ministère en charge de l'élevage ;
- Ministère en charge de l'environnement ;
- Ministère en charge des infrastructures ;
- Ministère en charge de l'urbanisme ;
- Chambre des métiers de l'artisanat du Burkina Faso (CMABF) ;
- Partenaires privés.

Pour un coût global de **quatre milliards huit cent soixante-douze millions trois cent soixante dix-neuf mille (4 872 379 000) francs CFA** le PISJ est entièrement financé par le budget de l'Etat.

ONEF-JOB

Plateforme de publication des offres d'emploi via SMS sur les téléphones portables

Le 16 février 2017, sous la présidence du Ministre de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles et sous le parrainage de Monsieur Mahamadi SAWADOGO, Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina Faso, l'ONEF a procédé au lancement de sa plateforme de publication des offres d'emploi via SMS sur les téléphones portables dénommée « ONEF-JOB ».

OBJECTIFS DE « ONEF-JOB »

Conscient de l'insuffisance et de l'inégalité en matière d'information sur les offres d'emplois publiées, l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF), en collaboration avec Global Système Telecommunication (GST) a mis en place « ONEF-JOB ».

Cette plateforme a pour objectif d'améliorer l'accès à l'information par les chercheurs d'emplois sur les opportunités d'emplois existantes, aussi bien sur le territoire national qu'international, à travers les nouvelles technologies.

De manière spécifique, il s'agit de :

- ❑ faciliter l'accès à l'information sur les offres d'emplois (l'information est accessible à travers les téléphones mobiles);
- ❑ Permettre aux chercheurs d'emplois d'avoir uniquement les informations utiles (les informations reçues sont celles souhaitées par le souscripteurs);
- ❑ permettre aux chercheurs d'emplois de disposer d'assez de temps pour postuler ou déposer les dossiers de candidature;
- ❑ renforcer le système d'information de l'ONEF sur le territoire national.

LES DIFFERENTS MODES DE SOUSCRIPTION

ONEF-JOB présente trois (03) possibilités de souscription selon le choix de ses utilisateurs.

Première possibilité : selon le profil de l'utilisateur

- ❑ choisir son **code emploi** ;
- ❑ envoyer **ONEF (espace) code emploi** au **3401**.
- ❑ Exemple : envoyer **ONEF JUR** au **3401**

Deuxième possibilité : selon le profil et le diplôme de l'utilisateur

- ❑ choisir son **code emploi** et son **code diplôme**
- ❑ Envoyer **ONEF (espace) code emploi (espace) code diplôme** au **3401**.
- ❑ Exemple : envoyer **ONEF MED BAC7** au **3401**

Troisième possibilité : selon le diplôme de l'utilisateur

- ❑ choisir son **code diplôme** ;
- ❑ envoyer **ONEF (espace) NP (espace) code diplôme** au **3401**.

Les « **code emploi** » et « **code diplôme** » sont identifiables sur le parchemin d'identification ONEF-JOB disponible au siège de l'ONEF sis à Paag-la-yiri, dans les Directions Régionales/Provinciales de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles, sur le site web et la page Facebook de l'ONEF.

Le coût de la souscription est de 250 FCFA/semaine. Pour plus d'efficacité dans la communication, il a été mis en place un call center 3401 au coût de 25 FCFA la minute.

NB : « ONEF JOB » n'est pas une plateforme de recrutement ; seulement, elle donne des informations liées aux offres d'emploi disponibles.

Comme perspectives, ONEF-JOB prévoit :

- la mise en place des applications ONEF-JOB;
- la possibilité de souscription par les burkinabé de l'extérieur;
- la souscription pour une autre personne.

Call Center : 3401

E-mail : onef@fasonet.bf

Site web : www.onef.gov.bf

Facebook : Onef Onef

Page Facebook : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation

DOCUMENTATION

L'ONEF met à la disposition des usagers des documents produits par l'Observatoire sous divers formats. Les documents sur support papier sont accessibles aux services de la documentation de l'ONEF sis à Pag-la-yiri. Les documents sur support numérique sont disponibles sur son site web www.onef.gov.bf.

Au titre des documents on peut citer :

- les annuaires statistiques sur le marché de l'emploi ;
- les tableaux de bord sur l'emploi ;
- le rapport sur les indicateurs statistique du travail décent au Burkina Faso ;
- le rapport sur les indicateurs de cadre juridique sur le travail décent au Burkina Faso ;
- les études thématiques sur l'emploi et la formation professionnelle ;

Aussi, l'ONEF dispose de documents relatifs à l'emploi et la formation produits par ses partenaires, tels la DGESS/MJFIP, le BIT, les ONEFs de la sous région, l'INSD, l'ISSP, la Fonction publique , la CNSS, le PNUD, et d'autres structures.

Le site web de l'ONEF a été créé en 2006 en vue de faciliter l'accès de la population en générale et des jeunes en particulier à l'information sur les vacances de poste d'emploi. Ce site qui fait partie des sites les plus visités du Burkina Faso a reçu deux (02) prix lors de la Semaine Nationale de l'Internet.

L'ONEF offre ainsi la possibilité aux différentes structures publiques, privées, de la société civile... qui désirent publier leurs offres d'emploi de le faire sur son site web www.onef.gov.bf
 Les tarifs de publication sur le site sont fixés ainsi qu'il suit :

Publication (offre d'emploi) pour une semaine (7 jours)	Publication (offre d'emploi) pour deux semaine (14) jours
1 offres /7 jrs = 35 000 FCFA	1 offres /14 jrs = 60 000 FCFA
2 offres /7 jrs = 55 000 FCFA	2 offres /14 jrs = 100 000 FCFA
3 offres /7 jrs = 75 000 FCFA	3 offres /14 jrs = 140 000 FCFA
4 offres /7 jrs = 95 000 FCFA	4 offres /14 jrs = 180 000 FCFA
5 offres /7 jrs = 115 000 FCFA	5 offres /14 jrs = 220 000 FCFA
6 offres /7 jrs = 130 000 FCFA	6 offres /14 jrs = 250 000 FCFA
7 offres /7 jrs = 145 000 FCFA	7 offres /14 jrs = 280 000 FCFA
8 offres /7 jrs = 160 000 FCFA	8 offres /14 jrs = 310 000 FCFA
9 offres /7 jrs = 175 000 FCFA	9 offres /14 jrs = 340 000 FCFA
10 offres /7 jrs = 190 000 FCFA	10 offres /14 jrs = 370 000 FCFA
Pour une publication de plus de 10 offres sur 7 jours, une augmentation de dix mille (10 000) FCFA est appliquée sur le coût d'insertion chaque fois qu'une branche de cinq (05) offres s'ajoute au dernier chiffre.	
Pour une publication de plus de dix (10) offres sur 14 jours, une augmentation de vingt mille (20 000) FCFA est appliquée sur le coût d'insertion chaque fois qu'une branche de cinq (05) offres s'ajoute au dernier chiffre.	

NB : les offres diffusées sur le site web de l'ONEF sont automatiquement diffusées sur la plateforme ONEF-JOB. Ce qui est un grand avantage pour les structures en ce sens que leurs offres seront consultées par de milliers de personnes.

L'ONEF offre également la possibilité aux structures qui désirent faire la publicité de leurs produits, évènements, activités et atteindre un maximum de personnes de le faire sur son site web www.onef.gov.bf. Les coûts de location des espaces publicitaires sur le site web sont compris entre cent mille (100 000) FCFA et cinq cent mille (500 000) FCFA selon la nature de la prestation.

ETUDES

Avec l'appui financier du PAPS/EFTP, l'ONEF réalise une étude sur l'insertion des groupes cibles sortant des centres de formation professionnelle du Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelles et titulaires des titres de qualification professionnelle. Cette étude a pour objectifs de :

- disposer des informations sur la situation professionnelle des sortants du dispositif de formation de l'ANPE ;
- disposer d'informations sur les titulaires des titres de qualification (des centres de formation professionnelles du MJFIP
- analyser les difficultés d'insertion des sortants à l'issue de leur formation ;
- mesurer la durée d'accès au premier emploi à l'issue de la formation ;
- analyser les acquis et les insuffisances du dispositif de formation mis en place par l'ANPE, le CFPR-Z et le CEFPO ;
- analyser l'adéquation des formations dispensées par l'ANPE, le CFPR-Z et le CEFPO avec les besoins de l'économie ;
- connaître la vision des entreprises sur les titulaires des titres de qualification;
- élaborer une base de données sous ACCESS sur l'insertion des groupes cibles ;
- dégager les perspectives pour une meilleure insertion des titulaires des titres de qualification.

Quelques résultats de l'étude seront présentés dans le prochain numéro de ONEF_INFOS.

ETUDES EN PERSPECTIVE

Cette année 2017, l'ONEF envisage élaborer l'annuaire statistique du marché de l'emploi ainsi que le tableau de bord de l'emploi de l'année 2016. Ces documents donnent des informations statistiques sur les actions de promotion de l'emploi du Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles et d'autres structures intervenant dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'ONEF met à votre disposition les services suivants :

- *Publication d'offres d'emploi sur son site web*
- *Location d'espaces publicitaires sur son site web*
- **ONEF-JOB, canal de réception d'offres d'emploi via SMS**

-
- Situation géographique : Ouagadougou/ Pag-la-yiri
 - Boite postale : 10 BP 13392 Ouagadougou 10
 - Téléphone : (00 226) 25 38 60 71 /69
 - E-mail : onef@fasonet.bf
 - Site web : www.onef.gov.bf
 - Facebook : onef onef
 - Page Facebook : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
 - Call Center ONEF-JOB : 3401