



Bureau  
international  
du Travail  
Genève

**Secteur de l'Emploi  
Document de travail de l'Emploi n° 50**

**2010**

**Les politiques du marché du travail et  
de l'emploi au Burkina Faso**

Lassané Ouedraogo  
Adama Zerbo

Unité des  
recherches et  
analyses sur  
l'emploi

Département  
de l'analyse  
économique et  
des marchés  
du travail

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n<sup>o</sup> 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

---

Données de catalogage avant publication du BIT

Ouedraogo, Lassané; Zerbo, Adama

Les politiques du marché du travail et de l'emploi au Burkina Faso / Lassané Ouedraogo, Adama Zerbo ; Bureau international du Travail, Secteur de l'Emploi, Département de l'analyse économique et des marchés du travail. - Genève: BIT, 2010

1 v. (Document de travail de l'emploi ; no. 50)

ISBN: 9789222233946;9789222233953 (web pdf)

International Labour Office; Economic and Labour Market Analysis Dept

marché du travail / politique du travail / emploi / Burkina Faso

13.01.2

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou par notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

Imprimé en Suisse

## Préface

L'objectif principal de l'OIT est d'atteindre le plein emploi productif et le travail décent pour tous, y compris pour les femmes et les jeunes, un but exprimé dans la *Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*<sup>1</sup>. C'est un objectif qui à l'heure actuelle a été largement suivi par la communauté internationale. Le but fondamental de l'OIT consiste à travailler dans ce sens.

Pour donner tout son appui aux Etats membres et à ses partenaires sociaux dans leurs efforts pour atteindre ce but, l'OIT travaille sur la base d'un Agenda pour le Travail décent, qui couvre quatre domaines en corrélation étroite : le respect des droits fondamentaux des travailleurs et les normes internationales du travail, la promotion de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Un certain nombre de documents clés donnent des explications sur cette approche structurée et les enjeux impliqués : il s'agit des documents qui définissent le concept du travail décent<sup>2</sup>, la convention sur les politiques de l'emploi (no. 122), et l'Agenda global de l'emploi.

L'Agenda global pour l'emploi fut élaboré par le BIT, par consensus tripartite de la Commission de l'emploi et de la politique sociale de son Conseil d'administration. Depuis son adoption en 2003, cet agenda a subi des améliorations pour devenir plus opérationnel ; à présent il constitue le cadre fondamental pour toutes les démarches de l'OIT en vue de son objectif de placer l'emploi au centre des politiques économiques et sociales<sup>3</sup>.

Le secteur de l'Emploi est entièrement impliqué dans la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi par le biais d'un grand nombre d'activités d'appui technique et de création de capacités durables, de services de conseil et de l'élaboration de politiques. Une partie du programme de recherche et des publications du secteur de l'Emploi consiste à promouvoir la génération des connaissances en relation avec les aspects clés de la politique et des problèmes conformément aux éléments essentiels de l'Agenda global pour l'emploi. Les publications du Secteur consistent de livres, de monographies, de documents de travail, de rapports sur l'emploi et de notes d'orientation<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> [http://www.ilo.org/public/french/bureau/dgo/download/dg\\_announce\\_fr.pdf](http://www.ilo.org/public/french/bureau/dgo/download/dg_announce_fr.pdf)

<sup>2</sup> Voir les différents rapports du Directeur général pour la Conférence internationale du travail : *Le travail décent* (1999) ; *Réduire le déficit de travail décent – un défi mondial* (2001) ; *S'affranchir de la pauvreté par le travail* (2003).

<sup>3</sup> Voir <http://www.ilo.org/gea>. Et en particulier: Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, document de « Vision », OIT, 2006.

<sup>4</sup> Voir <http://www.ilo.org/employment>.

La série des documents de travail de l'Emploi est conçue pour disséminer les conclusions principales des activités de recherche entreprises par les différents départements et programmes du Secteur. Ces documents sont destinés à encourager les échanges d'idées et stimuler le débat. Les opinions qui y sont exprimées n'engagent que l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du Bureau international du Travail.

José Manuel Salazar-Xirinachs  
Directeur Exécutif  
Secteur de l'Emploi

## Avant-propos

En 2007, l'Afrique subsaharienne comptait 168 millions de travailleurs pauvres, soit 58,9 pour cent de la population active, et la crise économique devrait encore aggraver cette situation. Les jeunes, qui représentent les deux tiers de la population active de ces pays, et les femmes sont les premières victimes des insuffisances du marché du travail.

Face à cette situation, les chefs d'Etat africains réunis à Ouagadougou pour un Sommet extraordinaire en 2004, ont décidé de mettre l'emploi au cœur des stratégies de réduction de la pauvreté de leurs pays. Conformément à son Agenda pour le travail décent et aux principes qui fondent sa « Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable », l'OIT soutient cette initiative.

Dans ce contexte, les institutions et les politiques actives du marché du travail jouent un rôle majeur pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, et donc de la situation de l'emploi. Elles visent en effet à rapprocher l'offre et la demande d'emploi, mais aussi à agir de manière spécifique, tant sur l'offre que sur la demande de travail. Elles le font par le biais de dispositions de portée générale (salaires, droit du travail, modalités du dialogue social, etc.) qui forment le cadre institutionnel du marché du travail, ainsi que par la mise en œuvre de programmes particuliers gérés par des institutions idoines, notamment les services de l'emploi.

Parce qu'elles sont onéreuses et d'abord conçues pour le secteur informel, les politiques actives du marché du travail (programmes et institutions d'intermédiation) ont un volume plus limité dans les pays en voie de développement que dans les pays industrialisés. Pour autant, elles constituent un levier essentiel de l'action des pouvoirs publics nationaux comme de celle des bailleurs de fonds internationaux et ont notamment pour avantage de donner de la visibilité aux orientations des politiques poursuivies dans le domaine de l'emploi.

Au cours de ces dernières années, une attention de plus en plus grande a été accordée au cadre institutionnel du marché du travail, et les pays africains ont parfois été invités par certains partenaires au développement à réviser leur code du travail dans le but de rendre moins rigide certaines règles régissant l'emploi. Dans le même temps, à la suite du sommet de Ouagadougou, de nombreux pays africains ont créé des ministères de l'Emploi et ont entrepris une rénovation de leurs politiques actives du marché du travail.

La présente étude examine l'ensemble de ces aspects, et formule des recommandations pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail. Elle a été présentée et discutée dans le cadre d'un atelier tripartite qui a eu lieu à Ouagadougou, le 3 novembre 2008.

Elle participe des travaux menés par le Département de l'analyse économique et des marchés du travail du Secteur Emploi, notamment de ceux visant à caractériser par une approche empirique le fonctionnement du marché du travail des pays en développement

Cette étude, enfin, a été réalisée dans le cadre de la mise en œuvre d'un programme de coopération technique, le projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi et à la Réduction de la Pauvreté (APERP), financé par la France pour contribuer à la mise en œuvre des orientations du Sommet de Ouagadougou. Elle contribue aussi à la production d'une étude comparative sur le marché du travail qui, outre le Burkina Faso, concerne trois autres pays qui sont le Bénin, le Cameroun et le Mali.

Sa conduite a été réalisée sous la supervision du Département de l'analyse économique et des marchés du travail en la personne de Jean-Paul Barbier. Elle a également bénéficié des commentaires d'Eléonore d'Achon et Frédéric Lapeyre. Que tous ces collègues soient ici remerciés pour leur contribution.

Sandrine Cazes  
Cheffe, Unité des recherches et analyses  
sur l'emploi

Moazam Mahmood  
Directeur, Département de l'analyse  
économique et des marchés du travail

# Table des matières

	<i>Page</i>
Préface.....	iii
Avant-propos.....	v
Sigles et abréviations.....	ix
Introduction.....	1
1. Contexte macroéconomique.....	1
2. Situation de l'emploi et donne sociale.....	9
<i>Dynamique démographique</i> .....	9
<i>Emploi et donne sociale</i> .....	12
<i>L'emploi par secteur d'activité</i> .....	12
<i>Les trois grands bassins d'emploi du Burkina Faso</i> .....	13
<i>Le chômage au Burkina Faso</i> .....	18
<i>Quels enseignements tirer de cette situation ?</i> .....	19
3. Institutions du marché du travail.....	21
<i>Réglementation du marché du travail, entre besoins de flexibilité et de sécurité</i> .....	21
<i>Procédures d'embauche et de licenciement</i> .....	22
<i>Détermination du salaire</i> .....	27
<i>Temps de travail</i> .....	28
<i>Gouvernance du marché du travail</i> .....	30
<i>Systèmes de contrôle de l'application de la législation du travail</i> .....	30
<i>Système de règlement des différends</i> .....	33
<i>Dialogue social</i> .....	35
4. Intermédiation sur le marché du travail.....	40
<i>Activités de placement</i> .....	41
<i>Dispositif de formation technique et professionnelle</i> .....	43
<i>Dispositif de promotion de l'emploi</i> .....	45
<i>Dispositif des ministères chargés de l'emploi et du travail</i> .....	45
<i>Autres dispositifs de promotion de l'emploi</i> .....	46
5. Conclusions et recommandations.....	49
Références.....	54
Annexe 1. Définition des concepts utilisés.....	57
Annexe 2. Liste des personnes rencontrées.....	59

## Liste des tableaux

Tableau 1.1 : Taux de croissance du PIB réel 2003-2006 .....	2
Tableau 1.2 : Produit intérieur brut en 2006.....	2
Tableau 1.3 : Evolution des recettes et des dépenses de L'Etat du Burkina Faso .....	4
Tableau 1.4 : Balance commerciale du Burkina Faso .....	6
Tableau 2.1 : Evolution de la population burkinabè de 1960 à 2006 .....	10
Tableau 2.2 : Structure par âge de la population de 1960 à 2006 (en %).....	11
Tableau 2.3 : Structure de la population selon le lieu de résidence.....	11
Tableau 2.4 : Répartition des actifs occupés par secteur d'activité en 2006 .....	12
Tableau 2.5 : Répartition des actifs occupés burkinabè par branche d'activités .....	13
Tableau 2.6 : L'emploi informel non agricole au Burkina Faso en 2003.....	15
Tableau 2.7 : L'emploi formel au Burkina Faso .....	18
Tableau 2.8 : Taux de chômage en 2005 selon le sexe, la classe d'âge et le niveau d'instruction.....	19
Tableau 2.9 : Evolution du taux d'activité au Burkina Faso .....	20
Tableau 2.10 : Echéances probables de réalisation de taux d'emplois décents.....	21
Tableau 3.1 : Evolution du salaire minimum au Burkina Faso .....	27
Tableau 3.2 : Emploi, horaires hebdomadaires et rémunérations à Ouagadougou en 2001 .....	28
Tableau 3.3 : Existence d'un contrat travail.....	30
Tableau 3.4 : Travailleurs bénéficiant de prestations sociales (%) .....	31
Tableau 3.5 : Nombre d'infractions relevées.....	32
Tableau 3.6 : Situation de règlement des conflits individuels au Burkina Faso.....	34
Tableau 3.7 : Situation de règlement des conflits collectifs au Burkina Faso.....	35
Tableau 4.1 : Activité de placement de l'ANPE de 2000 à 2006.....	42
Tableau 4.2 : Formation des demandeurs d'emploi de 2000 à 2006.....	42
Tableau 4.3 : Nombre d'artisans formés ou perfectionnés dans les CEFP de l'ANPE .....	44
Tableau 4.4 : Evolution des emplois créés par le FAPE, le FASI et le PNAR-TD .....	45
Tableau 4.5 : Réalisations du PAPME sur la période 2000-2004 .....	47



## Sigles et abréviations

APE	:	Accord de partenariat économique
ACP	:	Afrique Caraïbe Pacifique
ANPE	:	Agence nationale pour l'emploi
AN	:	Assemblée nationale
BCEAO	:	Banque centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest
BIT	:	Bureau international du travail
BIT-PRODIAF	:	Programme du BIT pour la promotion du dialogue sociale en Afrique francophone
BTP	:	Bâtiments et travaux publics
BEPC	:	Brevet d'étude du premier cycle
CNSS	:	Caisse nationale de sécurité sociale
CAFP	:	Cellule d'appui à la formation professionnelle
CEFP	:	Centres d'évaluation et de formation professionnelle
CEPE	:	Certificat d'étude primaire et élémentaire
CT-2004	:	Code du travail adopté en 2004
CT-2008	:	Code du travail adopté en 2008
CEDEAO	:	Commission économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEA	:	Commission économique des nations unies pour l'Afrique
CASEM	:	Conseil d'administration des secteurs ministériels
CES	:	Conseil économique et social
CONFESJES	:	Conférence du ministère de la jeunesse et des sports des pays d'expression française
CONAPO	:	Conseil national de la population
CDD	:	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	:	Contrat de travail à durée indéterminée
CSI	:	contribution du secteur informel
CCNI	:	Convention collective nationale interprofessionnelle
DGEP	:	Direction Générale de l'économie et de la planification
EPCVM	:	Enquête prioritaire sur les conditions de vie des ménages
FAARF	:	Fonds d'appui aux activités rémunératrices des femmes
FAFPA	:	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FAIJ	:	Fonds d'appui aux initiatives des jeunes
FAPE	:	Fonds d'appui à la promotion de l'emploi
FASI	:	Fonds d'appui au secteur informel
FIJ	:	Fonds d'insertion des jeunes
FILAJ	:	Fonds d'investissement local d'appui aux jeunes
FMI	:	Fonds monétaire international
FCFA	:	Franc de la communauté financière africaine
HIMO	:	Haute intensité de main-d'œuvre
IBIC	:	Impôt sur le bénéfice industriel et commercial
INSD	:	Institut national de la statistique et de la démographie
IRD	:	Institut de recherche pour le développement
IDE	:	Investissements directs étrangers
Mrds	:	Milliards
MCPEA	:	Ministère du commerce, de la promotion de l'entreprise et de

		l'artisanat
MET	:	Ministère de l'économie et des finances
MTSS	:	Ministère du travail et de la sécurité sociale
MJE	:	Ministère de la jeunesse et de l'emploi
ONEF	:	Observatoire national de l'emploi et de la formation Professionnelle
OST	:	Office de la santé des travailleurs
ONPE	:	Office national de la promotion de l'emploi
OIT	:	Organisation internationale du travail
OMC	:	Organisation mondiale du commerce
PME	:	Petites et moyennes entreprises
PMI	:	Petites et moyennes industrie
PNE	:	Politique nationale de l'emploi
PIB	:	Produit intérieur brut
PAS	:	Programmes d'ajustement structurels
PIP	:	Programme d'investissement public
PNAR-TD	:	Programme national d'appui à la réinsertion des travailleurs Déflatés
PAPME	:	Projet d'appui à la création des petites et moyennes entreprises
PAMER	:	Projet d'appui aux micro-entreprises rurales
QUIBB	:	Questionnaire unique sur les indicateurs de base du bien-être
SMIG	:	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SND	:	Service national de développement
TIPE	:	Programme de travaux d'intérêt public pour l'emploi
TEC	:	Tarif extérieur commun
TPA	:	Taxe patronale d'apprentissage
TCA	:	Taxe sur le chiffre d'affaires
TVA	:	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	:	Union économique
UEMOA	:	Union économique et monétaire ouest africain
USD	:	Dollar des Etats-Unis

## Introduction

Un fonctionnement harmonieux et efficace du marché du travail apporte une contribution essentielle à l'amélioration de la situation de l'emploi. Les politiques du marché du travail visent à rapprocher l'offre et la demande d'emploi mais aussi à agir de manière spécifique tant sur l'offre que sur la demande de travail. Elles le font par le biais de dispositions de portée générale qui forment le cadre institutionnel du marché du travail ainsi que par la mise en œuvre de programmes particuliers gérés par des institutions idoines, notamment les services d'emploi.

Dans les pays en développement, les politiques actives du marché du travail constituent un levier essentiel de l'action des pouvoirs publics nationaux et des bailleurs de fonds internationaux et ont pour avantage de donner de la visibilité aux orientations des politiques de l'emploi. Cependant, elles ont un volume relativement limité parce qu'elles sont onéreuses et le plus souvent orientées sur le secteur formel. Aussi, la libéralisation des économies et le « développement » du secteur informel ont-ils suscité des débats sur le cadre institutionnel du marché du travail dans les pays en développement. Certains analystes et partenaires techniques et financiers considèrent que ce cadre est trop rigide, y compris en Afrique. Cette rigidité serait la cause principale du rationnement de l'emploi dans le secteur formel et, par conséquent du grossissement du secteur informel, où les travailleurs ne sont pas protégés, et dont beaucoup sont pauvres. Pourtant, pour d'autres analystes et partenaires techniques, ainsi que les travailleurs, la garantie de la sécurité des emplois et le renforcement des politiques actives sur le marché du travail sont des impératifs à la réduction de la pauvreté.

En s'inscrivant dans le cadre de cette réflexion, cette étude sur le fonctionnement et les politiques du marché du travail au Burkina Faso vise à en dégager les points forts et les points faibles. Pour ce faire, cette étude est structurée en cinq sections. Compte tenu de la transversalité des questions d'emploi, le contexte économique est examiné en premier lieu (section 1) afin de mettre en évidence les pratiques au plan macroéconomique qui sont favorables ou défavorables à l'emploi et, par conséquent, à la réduction de la pauvreté. La seconde section aborde la situation de l'emploi en vue d'apprécier la pertinence des politiques du marché du travail mises en œuvre. La troisième section analyse les institutions du marché du travail, plus précisément son cadre légal et sa gouvernance. La quatrième section est consacrée à l'intermédiation sur le marché du travail. Enfin, la dernière section formule des recommandations opérationnelles dont la mise en œuvre contribuerait à améliorer le fonctionnement et les politiques du marché du travail au Burkina Faso.

## 1. Contexte macroéconomique

Le Burkina Faso est un pays principalement agricole, exportateur de coton fibre et disposant d'un secteur industriel réduit. Ses performances économiques dépendent fortement des conditions climatiques et des fluctuations du prix mondial du coton. Au cours de la décennie 1996-2006, son produit intérieur brut s'est accru à un taux moyen de 6 pour cent par an (Insd 2006a, DGEP 2006). Sur la période 2003-2006, le Burkina Faso aurait enregistré le taux de croissance économique le plus élevé parmi les quatre pays concernés par l'étude comparative sur le marché du travail (tableau 1.1).

Tableau 1.1 : Taux de croissance du PIB réel 2003-2006

	2003	2004	2005	2006	2003-2006 (*)
Burkina Faso (1)	8,0	4,6	7,1	6,4	6,4
Cameroun (2)	4,0	3,7	2,2	3,5	3,3
Bénin (1)	3,9	3,1	2,9	3,8	3,4
Mali (1)	7,6	2,3	6,1	5,3	5,0

(\*) : Taux moyen annuel

Sources : (1) BCEAO : Notes d'informations statistiques 2005 et 2007 ;

(2) Banque de France : Rapport annuel de la Zone Franc, 2006.

En 2006, le PIB par habitant du Burkina Faso s'est situé à 459 USD, soit un peu moins de la moitié de celui d'un pays à revenu intermédiaire comme le Cameroun (1.139 USD). Le revenu par habitant du Burkina Faso se situe entre ceux du Mali et du Bénin qui sont respectivement de 439 USD et 560 USD en 2006 (tableau 1.2).

Tableau 1.2 : Produit intérieur brut en 2006

	PIB par habitant (USD)	Répartition du PIB par secteur d'activités en 2006		
		Secteur primaire (%)	Secteur secondaire (%)	Secteur tertiaire (%)
Burkina Faso <sup>(1)</sup>	459	37,2	24,3	38,5
Cameroun <sup>(2)</sup>	1 139	20,5	32,8 (*)	46,7
Bénin <sup>(1)</sup>	560	37,1	14,5	48,4
Mali <sup>(1)</sup>	439	37,3	26,0	36,7

(\*) dont pétrole : 10,5%

Sources : (1) BCEAO : Notes d'informations statistiques 2007 ;

(2) Banque de France : Rapport annuel de la Zone Franc, 2006.

En termes de contribution sectorielle à la richesse économique du Burkina Faso, le secteur tertiaire vient en première position avec 38,5 pour cent, suivi du secteur primaire pour 37,2 pour cent et du secteur secondaire pour 24,3 pour cent. Parmi les trois autres pays concernés par les études portant sur le fonctionnement du marché du travail, la structure du PIB burkinabè par secteur d'activité reste assez proche de celle du Mali (tableau 1.2). Au Bénin, au Burkina Faso et au Mali, le secteur primaire représente 37 pour cent de leur produit intérieur brut respectif. Cependant, l'économie béninoise se distingue des deux autres par la dominance de son secteur tertiaire (48,4 pour cent) par rapport au secteur secondaire dont la contribution au produit intérieur brut ne représente que 14,5 pour cent, contre 24,3 pour cent et 26,0 pour cent respectivement pour le Burkina Faso et le Mali.

Ces résultats macroéconomiques du Burkina Faso font suite à une série de réformes structurelles engagées depuis 1991 avec l'appui du Fonds monétaire international (FMI), dont le sixième programme a démarré en 2007 et couvre la période 2007-2010. Elles ont entraîné des changements importants de l'environnement institutionnel et économique burkinabè depuis la fin des années 1990. L'Etat a progressivement diminué son intervention directe sur les marchés à travers des réformes tarifaires, la privatisation d'entreprises publiques et la libéralisation des principaux secteurs d'activité, ainsi que l'amélioration du régime des investissements.

Ces réformes ont bénéficié d'appuis financiers extérieurs permettant ainsi au Burkina Faso d'accroître sensiblement l'enveloppe de son programme d'investissement public (PIP), qui est un cadre cohérent indicatif de programmation glissante des projets d'investissement tirés de la stratégie de développement du Gouvernement. Cependant, le taux d'exécution de ce programme reste faible et il est en baisse. En effet, le taux d'absorption des investissements est passé de 77,2 pour cent en 1995 à 62,6 pour cent en 2005. Cela s'explique en partie par la lenteur des bailleurs de fonds dans le décaissement des fonds, mais également par des retards et des insuffisances accusés dans l'exécution des programmes. Ainsi, si l'on admet que les liens les plus forts entre les politiques transversales et l'emploi concernent l'investissement, il y a lieu d'améliorer la capacité d'absorption du pays dans le cadre du programme d'investissement public.

Au titre des réformes fiscales, l'ensemble du dispositif fiscal du Burkina Faso a été refondu/toiletté dans le cadre du processus de libéralisation engagé en 1991, en vue d'une simplification fiscale. Les modifications ont porté notamment sur le remplacement de la taxe sur le chiffre d'affaires (TCA) par la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) en 1992, l'instauration en 1992 de la contribution du secteur informel (CSI) exclusive de toute autre forme de prélèvement, l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux (IBIC) en 1993 et l'impôt sur les revenus fonciers en 1994. A travers cette simplification fiscale, l'Etat vise l'optimisation du recouvrement des recettes budgétaires et l'élargissement de l'assiette fiscale, tout en veillant à limiter les effets démotivants à l'investissement privé, ainsi qu'à ménager la compétitivité des entreprises. Au plan économique, il s'est agi de rechercher une réduction de la fiscalité de porte, compensée par une fiscalité interne prenant mieux en compte la richesse et les revenus, en vue de ne pas pénaliser les échanges intérieurs et extérieurs, de favoriser l'essor des exportations. Le code douanier est passé alors de 117 taxes de base à 3 taxes de base. La volonté affichée par l'Etat burkinabè en matière d'allègement de la fiscalité au profit des contribuables se traduit toujours par la poursuite des réformes et la baisse des impôts. En effet, en 2005 le code des impôts a été modifié pour notamment mieux définir le champ des régimes fiscaux en vigueur au Burkina Faso<sup>5</sup>. Cela a été suivi en 2008, d'un allègement de l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux qui est passé de 35 pour cent à 30 pour cent, ainsi que de l'impôt sur les revenus des valeurs mobilières dont le taux est passé de 15 pour cent à 12 pour cent<sup>6</sup>.

En termes d'impacts financiers, l'état des finances publiques montre une croissance moyenne des recettes fiscales de 10,3 pour cent par an depuis ces cinq dernières années (cf. tableau 1.3). Cette hausse concerne aussi bien la TVA, les droits et taxes sur le commerce extérieur, ainsi que l'impôt sur les bénéfices des sociétés et des entreprises. L'augmentation des ressources publiques étant un facteur important de la capacité d'action de l'Etat, notamment dans la mise en œuvre des politiques d'emploi, il en ressort que la politique fiscale a permis des avancées en la matière.

Cependant, l'accroissement progressif des recettes fiscales au Burkina Faso, suite à la simplification fiscale, s'est opéré aux prix d'une hausse de la pression fiscale intérieure sur le secteur formel, de sorte que le système fiscal burkinabè demeure caractérisé par une fiscalité relativement lourde, focalisée pour l'essentiel sur la collecte des recettes sur une base taxable restreinte d'entreprises formelles. En effet, en 2005, le taux global de taxation des profits bruts des sociétés a été estimé à 48,3 pour cent au Burkina Faso, contre 45,0

<sup>5</sup> Confer : Loi n°054-2004/AN du 16/12/2004 portant loi de finances pour l'exécution du budget de l'Etat – Gestion 2005.

<sup>6</sup> Confer : Loi n°033-2007/AN du 06/12/2007 portant loi de finances pour l'exécution du budget de l'Etat – Gestion 2008.

pour cent au Sénégal, 44,0 pour cent au Mali, 43,8 pour cent en Afrique du Sud et 31,2 pour cent en Asie de l'Est et Pacifique (Banque mondiale, 2006a). Toutes choses égales par ailleurs, le poids relativement élevé de la fiscalité intérieure sur le secteur moderne ne favorise pas les investissements directs étrangers au Burkina Faso, source d'emplois formels. Conscientes de cet état de fait, les autorités burkinabè s'efforcent d'alléger la fiscalité des entreprises pour limiter ses effets négatifs sur l'initiative privée, mais cette volonté se heurte au problème du déficit budgétaire qui, en 2005 et 2006, a été supérieur à 5 pour cent du PIB (cf. tableau 1. 3).

Tableau 1.3 : Evolution des recettes et des dépenses de L'Etat du Burkina Faso

	2003		2004		2005		2006	
	Mrds FCFA	% du PIB	Mrds FCFA	% du PIB	Mrds FCFA	% du PIB	Mrds FCFA	% du PIB
<b>Recettes totales</b>	<b>434,2</b>	<b>17,2</b>	<b>462,1</b>	<b>17,1</b>	<b>496,7</b>	<b>16,8</b>	<b>569,5</b>	<b>18,0</b>
- Recettes fiscales	270,1	10,7	318,6	11,8	336,8	11,4	362,3	11,5
- Recettes non fiscales	30,8	1,2	26,2	1,0	28,4	1,0	29,6	0,9
- Dons extérieurs	133,3	5,3	117,3	4,3	131,5	4,4	177,6	5,6
<b>Dépenses totales</b>	<b>507,0</b>	<b>20,1</b>	<b>579,5</b>	<b>21,5</b>	<b>648,8</b>	<b>21,9</b>	<b>733,7</b>	<b>23,2</b>
- Dépenses courantes	259,6	10,3	293,4	10,9	345,0	11,7	386,4	12,2
- Dépenses en capital	222,6	8,8	289,0	10,7	313,9	10,6	361,9	11,4
- Autres	24,8	1,0	-2,9	-0,1	-10,1	-0,3	-14,6	-0,5
<b>Solde</b>	<b>-72,8</b>	<b>-2,9</b>	<b>-117,4</b>	<b>-4,4</b>	<b>-152,1</b>	<b>-5,1</b>	<b>-164,2</b>	<b>-5,2</b>

Source : INSD, Annuaire statistique du Burkina Faso, Edition 2007, Ouagadougou, Burkina Faso

En outre, la politique fiscale burkinabè n'est pas sans effets négatifs sur la dynamique entrepreneuriale et l'accumulation. En effet, l'exclusivité introduite entre la TVA et la CSI, et les effets de seuil ainsi créés ont renforcé, chez les promoteurs, une préférence pour la démultiplication des affaires et un renoncement à leur densification ou à l'accumulation intensive qui s'accompagne d'une amélioration de la qualité des emplois créés (Fauré, Y.-A. & Labazée, P., 2000). Par ailleurs, l'obligation d'obtenir une attestation fiscale incompatible avec l'assujettissement à la CSI et le basculement automatique dans les régimes de l'IBIC et de la TVA pour solliciter notamment des marchés publics génèrent indirectement un coût et un risque de passage de taille et de formalisation des petites exploitations et, par conséquent, un risque de formalisation des emplois.

Au plan commercial, la mise en œuvre des réformes à partir de 1991 s'est traduite par la libéralisation du commerce extérieur. Il a été procédé au plan interne à la révision du code des douanes, la simplification des procédures<sup>7</sup> et la réduction sensible du droit de porte, la révision du code des investissements et du code minier, avec une ferme volonté de ne pas rester en marge des évolutions en cours au niveau international. Au plan sous-régional, la politique commerciale du Burkina Faso se conforme à la réglementation de

<sup>7</sup> La procédure de déclaration d'importation a été réduite à la signature, séance tenante, d'un seul document qui est transmis le même jour à la société chargée d'inspecter les produits et il n'est plus exigé d'autorisation préalable d'importation, sauf pour les armes, les munitions et assimilés. Par ailleurs, le nombre de contrôle a été réduit à un au lieu de quatre auparavant, et le coût du contrôle des produits importés n'est plus indexé sur la quantité importée, mais est désormais fonction de l'échantillon inspecté.

l'UEMOA, dont le Tarif extérieur commun (TEC) est devenu depuis janvier 2000 le principal instrument. En outre, depuis janvier 2004, les règles d'origine de la CEDEAO ont été harmonisées avec celles adoptées par l'UEMOA afin de rendre les deux régimes préférentiels compatibles et avancer la couverture du traitement libre-échange. Au plan international, l'ouverture commerciale du pays s'est matérialisée par son appartenance, dès juin 1995, à l'Organisation mondiale du commerce (OMC), dont l'objectif est d'assurer la libéralisation des échanges de marchandises, de services et de la propriété intellectuelle. Dans ce cadre, le Burkina Faso accorde le traitement de la clause de la « Nation la plus favorisée (NPF) » à tous les pays membres de l'OMC et bénéficie des dispositions des accords de l'organisation au sujet du traitement spécial ou différentiel. Par ailleurs, avec l'avènement de l'OMC, tous les accords de partenariat commercial ratifiés par le Burkina Faso s'adaptent progressivement aux nouvelles règles de l'OMC. C'est ainsi que l'Accord de partenariat économique (APE), décidé en juin 2000 entre l'Union européenne et les Etats ACP, remet en cause l'accès préférentiel aux marchés européens dont jouissent les pays ACP et le Burkina Faso en particulier. L'accès préférentiel aux marchés européens, incompatible avec les règles de l'OMC, devra être remplacé par l'APE dont l'objectif affiché est le renforcement des initiatives d'intégration régionale des pays ACP et la création progressive de zones de libre échange ACP/UE, se conformant aux règles de l'OMC. Cela nécessite davantage le renforcement de la capacité de négociation des pays en développement en général et du Burkina Faso en particulier.

Dans ce nouvel environnement commercial, le Burkina Faso a pu augmenter ses exportations à un taux d'accroissement moyen annuel de 8,5 pour cent entre 2002 et 2005 (tableau 1.4). Cependant, il reste assez vulnérable compte tenu de la structure de ses exportations et importations, des technologies de production, des coûts de facteurs de production qui demeurent non compétitifs, ainsi que de la faible capacité organisationnelle et institutionnelle du pays à profiter des opportunités qu'offre l'ouverture commerciale. En effet :

- les matières brutes représentent selon les années 64 pour cent à 82 pour cent des exportations. Le coton fibre représente à lui seul 60 à 65 pour cent des exportations du pays.<sup>8</sup> Environ 98 pour cent de la production nationale de coton fibre est exportée à l'état brut et à peine 2 pour cent de cette production est transformée localement en produits finis ou semi-finis<sup>9</sup>. De ce fait, les revenus des producteurs ruraux, l'emploi dans les sociétés cotonnières, ainsi que la balance commerciale du pays subissent fortement les fluctuations du prix mondial du coton. Par ailleurs, la faible transformation de coton fibre au niveau national induit un manque à gagner important en terme d'emploi décent ;
- les exportations évoluent en dents de scie d'une année sur l'autre, montrant ainsi l'ampleur des incertitudes pesant sur la politique commerciale du Burkina Faso en liaison avec les évolutions des facteurs climatiques et les cours des matières premières sur le marché mondial ;

<sup>8</sup> Confer : Tableau 1.4.

<sup>9</sup> BCEAO (2008), Rapport mensuel sur la commercialisation des produits agricoles locaux à fin avril 2008. Ouagadougou, mai 2008.

Tableau 1.4 : Balance commerciale du Burkina Faso

	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Importations (Mrds de FCFA)</b>	<b>404,40</b>	<b>402,20</b>	<b>446,80</b>	<b>534,60</b>	<b>619,20</b>
<b>Importations (en % PIB)</b>	<b>16,8</b>	<b>15,9</b>	<b>16,6</b>	<b>18,1</b>	<b>19,6</b>
<b>Structure des importations (en %)</b>					
<i>Alimentation</i>	17,7	17,5	14,8	12,2	13,8
<i>Boissons et tabacs</i>	2,7	2,2	2,8	4,2	2,8
<i>Matières brutes non comestibles</i>	1,3	1,0	1,2	1,0	0,9
<i>Combustibles, lubrifiants et connexes</i>	20,6	16,9	17,1	17,6	19,9
<i>Huiles, graisses animales ou végétales</i>	1,3	1,3	0,8	0,6	1,4
<i>Produits chimiques et composés</i>	12,7	15,9	15,0	15,7	15,2
<i>Articles manufacturés</i>	17,2	16,8	17,7	18,0	17,4
<i>Machines et matériel de transport</i>	21,8	23,1	25,4	24,7	23,4
<i>Articles manufacturés divers</i>	4,6	5,3	5,2	6,1	5,1
<i>Articles non classés par catégorie</i>	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Exportations (Mrds de FCFA)</b>	<b>126,3</b>	<b>118,0</b>	<b>182,5</b>	<b>206,6</b>	<b>175,0</b>
<b>Exportations (en % PIB)</b>	<b>5,2</b>	<b>4,7</b>	<b>6,8</b>	<b>7,0</b>	<b>5,5</b>
<b>Structure des exportations</b>					
<i>Alimentation</i>	13,5	9,2	6,8	7,9	7,3
<i>Boissons et tabacs</i>	1,5	1,4	4,9	2,9	2,4
<i>Matières brutes non comestibles</i>	64,5	68,7	77,2	81,7	80,6
<i>Combustibles, lubrifiants et connexes</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Huiles, graisses animales ou végétales</i>	2,9	1,7	2,2	1,4	1,1
<i>Produits chimiques et composés</i>	0,9	0,6	0,4	0,4	1,2
<i>Articles manufacturés</i>	10,2	11,0	3,5	1,0	3,4
<i>Machines et matériel de transport</i>	4,6	5,4	3,5	3,1	2,0
<i>Articles manufacturés divers</i>	1,2	1,3	0,7	0,8	1,1
<i>Articles non classés par catégorie</i>	0,8	0,7	0,8	0,6	0,9
<b>Balance commerciale (Mrds de FCFA)</b>	<b>-278,10</b>	<b>-284,20</b>	<b>-264,30</b>	<b>-328,00</b>	<b>-444,20</b>
<b>Balance commerciale (en % PIB)</b>	<b>-11,5%</b>	<b>-11,3%</b>	<b>-9,8%</b>	<b>-11,1%</b>	<b>-14,1%</b>

Source : INSD, Annuaire statistiques du Burkina Faso, Edition 2006, Ouagadougou, Burkina Faso

- les produits pétroliers et les produits alimentaires, qui sont des importations difficilement compressibles, représentent en moyenne 34 pour cent des importations ;
- la balance commerciale est structurellement déficitaire à hauteur de 11,5 pour cent du PIB en moyenne par an (tableau 1.4).

Outre les facteurs internes, les subventions des pays industrialisés à l'agriculture et à l'exportation, ainsi que le niveau de protection élevé sur les marchés occidentaux constituent des obstacles importants à l'accélération de la croissance économique et de l'emploi décent au Burkina Faso. L'emploi industriel burkinabè souffre de plus en plus de



son faible niveau de compétitivité face aux produits manufacturiers importés des pays asiatiques, notamment dans les branches d'activités de produits textiles, d'accumulateurs d'énergie et de produits manufacturiers usuels.<sup>10</sup>

Par ailleurs, dans les filières agricoles telles que le karité, l'anacarde, le sésame, les fruits et légumes et l'élevage, où le Burkina Faso semble avoir des avantages comparatifs importants, les acteurs (producteurs, artisans et commerçants) souffrent énormément de l'absence d'une politique commerciale efficace (filières non structurées) et d'infrastructures économiques adéquates. Cette situation limite considérablement l'impact des actions menées en amont en faveur de l'emploi rural et maintient les actifs ruraux dans le sous emploi. Ainsi, la fin de l'accès préférentiel aux marchés européens exige une meilleure organisation de ces filières agricoles et la réduction des obstacles internes afin de faciliter leur accès aux marchés internationaux et/ou sous-régionaux. Cela est d'autant plus nécessaire que le Burkina Faso, à l'instar des autres pays africains, se heurte sur les marchés extérieurs, notamment pour les produits agricoles, à un niveau de protection élevé.

En effet, le taux de protection moyen rencontré par les pays africains sur les marchés agricoles extérieurs a été estimé en 2005 à 15,9 pour cent, contre seulement 3,7 pour cent pour le Japon, 3,2 pour cent pour les pays européens et 2,3 pour cent pour les Etats-Unis (CEA, 2005). Les effets négatifs de ces inégalités d'accès aux marchés extérieurs sont amplifiés pour les pays africains par les distorsions causées par les importants soutiens publics (subventions, prix garantis, normes sanitaires, aides aux exportations, quotas de production, droits de douane prohibitifs aux frontières) accordés par les pays industrialisés à leur agriculture et à l'exportation de certains produits (Ponty, 2006). Le marché du coton et du sucre constituent deux exemples flagrants de ces distorsions sur les marchés mondiaux provoquées par les aides publiques des pays industrialisés et qui causent d'énormes préjudices au Burkina Faso en particulier, comme le montrent la baisse continue des prix aux producteurs de coton et la dégradation de la situation financière des industries de ces filières au Burkina Faso.<sup>11</sup> Ainsi, la mise en œuvre par les pays industrialisés de mesures de réduction sensible des tarifs douaniers et la suppression effective des soutiens publics à leurs producteurs agricoles et à l'exportation, mesures décidées dans le cadre des négociations de l'OMC, est-elle impérative pour que l'ouverture commerciale favorise l'accélération de la croissance économique et l'emploi décent dans les pays en développement. Au plan interne, il serait nécessaire de renforcer la rigueur et la transparence dans l'application de la réglementation de la fiscalité de porte afin d'éviter les importations frauduleuses, d'améliorer l'efficacité et la fluidité des couloirs de desserte du Burkina Faso et de renforcer les capacités techniques et institutionnelles de l'Office national du commerce extérieur afin qu'il puisse jouer pleinement son rôle de promotion du commerce extérieur. Aussi, une politique commerciale efficace exige un tissu industriel compétitif, et par conséquent, une politique industrielle cohérente.

Au plan industriel, à l'issue de la phase de la politique industrielle volontariste (1960-1990), le Burkina Faso a engagé, dans le cadre des réformes structurelles, une politique industrielle axée sur le secteur privé (Zagré, 1994). Cette seconde phase de la politique industrielle a débuté en 1991 avec la libéralisation et la privatisation des entreprises publiques et parapubliques dans le cadre des Programmes d'ajustement structurels (PAS). Un programme de privatisation de 59 entreprises publiques a été initié en 1991 et se

<sup>10</sup> FASOTEX, WINNER INDUTRIE et SIFA, respectivement des industries fabrication de produits textiles, d'accumulateurs d'énergie et de matériels de transport à deux roues, subissent fortement la concurrence de ces produits importés d'Asie.

<sup>11</sup> Les filières sucrière et cotonnière du Burkina Faso sont toutes déficitaires depuis ces quatre dernières années.

poursuit de nos jours. Sur la base des informations obtenues auprès du Secrétariat Permanent de la Commission de Privatisation sur l'état de mise en œuvre dudit programme, il ressort qu'à fin décembre 2007, 27 entreprises ont été privatisées, 6 entreprises ont été liquidées, 13 entreprises ont fait l'objet de restructuration et 6 autres entreprises sont en cours de privatisations. Les privatisations en cours concernent les secteurs de la télécommunication (le processus était assez avancé), de l'énergie, du tabac, ainsi que les secteurs aéroportuaire et pétrolier.

Parallèlement, la création d'un nouveau cadre juridique et institutionnel a été décidée consacrant la libéralisation des activités économiques. C'est ainsi que le quatrième code des investissements a été adopté en 1992 puis remplacé plus tard par un cinquième en 1995. Le code de 1995 est plus incitatif pour les promoteurs nationaux et étrangers. Il essaie de mettre en avant notamment la création d'emploi, la formation, la valorisation des ressources locales, la décentralisation industrielle et l'exportation. Outre un régime de droit commun, ce dernier code des investissements a instauré six régimes spécifiques qui accordent des garanties générales et des avantages fiscaux et douaniers aux entreprises bénéficiaires. En dépit de cette nouvelle politique industrielle, l'investissement privé reste relativement faible au Burkina Faso. En effet, en 2003, il a représenté 11,2 pour cent du produit intérieur brut (PIB), contre 7,5 pour cent pour l'investissement public. Ce taux d'investissement privé est resté faible et n'a pas varié en moyenne depuis 1985. Il était en moyenne de 11,6 pour cent entre 1985 et 1993, puis de 11,7 pour cent au cours de la période 1994-2004 (DGEP, 2006). En outre, les flux nets d'investissements directs étrangers (IDE) au Burkina Faso restent très faibles (0,4 pour cent entre 1994 et 2003), inférieurs à la moyenne pour l'Afrique subsaharienne (2,3 pour cent entre 1994 et 2003) et l'UEMOA (1,6 pour cent entre 1994 et 2003) (Banque mondiale, 2006a). En s'appuyant sur les analyses de Kaboré (2002) portant sur le secteur industriel de Bobo-Dioulasso<sup>12</sup>, les chiffres ci-dessus traduisent la faible performance du secteur privé burkinabè en matière de création d'emplois formels. En effet, les entreprises qui investissent et innovent plus sont davantage créatrices d'emplois, tandis que celles qui n'investissent pas assez s'exposent à des risques de perte en compétitivité, synonyme de destructions d'emplois ou de dégradation de la qualité des emplois. Cette situation explique en partie, le fait que l'emploi formel soit passé d'environ 2 pour cent à 3,5 pour cent de la population active burkinabè entre 1996 et 2003, tandis que l'emploi informel est passé de 9 pour cent à 11,7 pour cent de la population active au cours de la même période. Le faible niveau de l'investissement privé au Burkina Faso s'expliquerait par plusieurs facteurs dont les principaux sont : (i) les difficultés d'accès aux financements bancaires, notamment à moyen et long termes, (ii) le faible niveau de l'épargne nationale, (iii) la persistance de nombreuses obstacles économiques et institutionnels dans l'environnement des affaires en dépit des avancées enregistrées (Banque mondiale, 2006a).

Les réformes économiques, ci-dessus présentées, ont été accompagnées de la libéralisation du système bancaire. La Banque Centrale a ainsi opté à partir de 1990 pour une politique monétaire privilégiant les instruments indirects que sont le taux d'intérêt, les réserves obligatoires et l'open market, abandonnant de ce fait la politique d'encadrement du crédit (système des autorisations préalables, quotas de crédits,) et libéralisant les conditions de banques (taux débiteurs, commissions, etc.). En outre, elle a mis en place un dispositif prudentiel applicable aux établissements de crédit permettant de garantir la stabilité du système bancaire. Depuis 1994, cette politique monétaire a permis de garantir

<sup>12</sup> Kaboré [2002] a montré que les industries les plus performantes en matière d'exportation et d'embauche du secteur industriel de Bobo-Dioulasso avaient toutes procédé au changement ou à une réorganisation de leur processus de production au cours des années précédentes.

une stabilité monétaire au regard de l'évolution du taux d'inflation qui est demeuré inférieur à 5 pour cent (BCEAO, 2006). Cependant, elle n'a pas encore permis le financement approprié de l'économie susceptible de favoriser la densification du tissu industriel notamment par la dynamisation du segment de PME/PMI qui est relativement plus performant en matière de création d'emplois. Cet échec s'explique en grande partie par le cloisonnement du marché du crédit burkinabè matérialisé par l'existence, entre autres, d'un compartiment caractérisé par une offre de crédit supérieure à la demande qui n'est accessible que pour les grandes entreprises, et d'un compartiment destiné aux PME/PMI caractérisé par une offre de crédit inférieure à la demande, ainsi que d'un compartiment de microcrédits où l'offre est inadaptée aux besoins de ces PME/PMI. Ce cloisonnement du marché du crédit engendre d'importantes distorsions dans l'allocation de la liquidité dans l'économie, se traduisant en permanence par le rationnement de la demande de crédit des PME/PMI, même lorsque le système bancaire est suffisamment liquide. Cette situation est favorisée par (i) l'absence d'un système de garantie efficace et adapté aux besoins des PME/PMI et pouvant permettre de couvrir au moins en partie les risques spécifiques d'insolvabilité de cette catégorie d'entreprises ne disposant pas de garanties suffisantes, notamment ceux liés aux problèmes de succession dans les PME et au chevauchement constaté dans la gestion de la PME et du ménage du promoteur ; (ii) les insuffisances du système judiciaire en matière de recouvrement des crédits en souffrance qui accroissent l'aversion des créanciers pour le risque de crédit ; (iii) les insuffisances de l'information comptable au niveau des PME qui ne permettent pas aux banquiers d'évaluer le risque lié au crédit. Aussi, pour permettre au segment des petites et moyennes entreprises de contribuer efficacement à la création d'emplois décents, il est impératif de lever les obstacles ci-dessus indiqués.

L'environnement économique et institutionnel au Burkina Faso a beaucoup évolué au cours des années 1990 et 2000 pour s'adapter au contexte économique international, ainsi qu'aux aspirations de la population en terme de bien-être économique et humain. Cependant, les défis restent nombreux quant à la prise en compte des préoccupations d'emploi de qualité dans les nouvelles politiques économiques. De nombreux obstacles à la réalisation d'une croissance économique favorable à l'emploi décent demeurent, de sorte qu'en dépit d'un taux de croissance moyen de 5 pour cent par an depuis 1994, la situation de l'emploi ne s'est pas significativement améliorée.

## **2. Situation de l'emploi et donne sociale**

En vue d'apprécier la pertinence des politiques du marché du travail, cette deuxième section analyse les évolutions démographiques et sociales, en rapport avec la situation de l'emploi.

### ***Dynamique démographique***

La population burkinabè a triplé entre 1960 et 2006, passant de 4 432 600 à 13 730 258 habitants, comme le montre le tableau 2.1. Sur cette période, la tendance baissière du taux d'accroissement observée jusqu'à la fin des années 1990, s'est inversée. Ainsi, entre 1996 et 2006, la population s'est accrue à un taux moyen annuel de 2,9 pour cent, contre 2,3 pour cent de 1991 à 1996. Les femmes ont toujours représenté plus de la moitié de la population. Selon les résultats du recensement général de la population et de l'habitat de 2006, elles représentent 51,7 pour cent de la population contre 48,3 pour cent pour les hommes.

Tableau 2.1 : Evolution de la population burkinabè de 1960 à 2006

	Population totale	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Taux de croissance
1960/61	4 432 647	49,5	50,5	-
1985	7 964 705	48,1	51,9	2,5%
1991	9 190 791	48,9	51,1	2,4%
1996	10 312 609	48,2	51,8	2,3%
2006	13 730 258	48,3	51,7	2,9%

Source : CONAPO (2006) & INSD (2006b)

La forte évolution de la croissance démographique au cours de la dernière décennie s'explique par plusieurs facteurs. D'une part, le Burkina Faso a fait d'énormes progrès dans le secteur de la santé non seulement en termes d'accès aux services de santé, mais également en termes de prise en charge notamment de la mère et de l'enfant au plan sanitaire et nutritionnel, ce qui a réduit considérablement le taux de mortalité chez les enfants.<sup>13</sup> Par ailleurs, la décennie 1996-2006 a été caractérisée de façon générale par des récoltes céréalières assez bonnes et, par conséquent, par une absence de crise alimentaire grave pouvant causer, comme par le passé, des migrations massives vers les pays voisins et un accroissement du taux de mortalité infantile.

En outre, la crise sociopolitique en Côte d'Ivoire a contribué à freiner cette migration de la population et a entraîné le retour d'un nombre important de personnes au Burkina Faso. En effet, si les causes de l'émigration de masse avant les indépendances étaient coloniales et la finalité était la mise en valeur des colonies, de nos jours la principale cause de l'émigration est essentiellement économique. Les hommes, les femmes, les jeunes, les personnes adultes vont à l'étranger à la recherche d'emplois, et surtout d'emplois décents pour améliorer leurs conditions de vie, soutenir leurs familles restées au pays. Les émigrations touchent surtout la population masculine qui représente plus de 70 pour cent des émigrés et les jeunes dont plus d'un tiers à moins de 20 ans. La Côte d'Ivoire, le Ghana et le Mali sont les principaux pays d'accueil des émigrés burkinabè. De nos jours, on assiste à une diversification des destinations vers l'Europe, les Etats Unies et le Gabon.

Avec cette inversion de tendance de la dynamique démographique, la question de l'emploi demeure, plus que jamais, un défi majeur au Burkina Faso. L'analyse de la structure de la population burkinabè selon les classes d'âge conforte cette assertion. En effet, la population burkinabè est très jeune. Les enfants de moins de 15 ans représentent 49,0 pour cent de la population totale. Les jeunes de 15 à 29 ans représentent environ le quart (24,7 pour cent) de la population burkinabè. L'âge moyen au Burkina Faso est de 21,7 ans. L'âge médian est de 15,7 ans. Autrement dit, la moitié de la population burkinabè est âgée de moins de 16 ans. Ce qui est révélateur de la forte jeunesse de la population burkinabè, avec comme défis majeurs la formation d'une si importante main-d'œuvre en qualité pour l'adapter aux besoins actuels et futurs de l'économie, ainsi que la création d'opportunités d'emplois décents en faveur de cette jeunesse.

<sup>13</sup> Entre 1993 et 2003, le taux de mortalité infantile est passé de 107,3‰ à 83‰, le taux de mortalité néonatale est passé de 51,3‰ à 31‰ (Insd, 1993 & 2003c).

Tableau 2.2 : Structure par âge de la population de 1960 à 2006 (en %)

Classe d'âge	1960/61	1985	1991	1996	2006
0-14	41,8	48,4	49,7	48,2	49
15-29	24,8	23,4	22,6	24,5	24,7
30-44	18,0	13,4	13,2	14,0	13,4
45-59	10,2	8,7	8,7	7,7	7,7
60 et +	5,2	6,1	5,8	5,6	5,2
Total	100	100	100	100	100

Source : Calculé à partir de CONAPO (2006) & INSD (2006b)

La question de la formation reste un défi majeur, quand on sait que le système éducatif et le dispositif de formation technique et professionnelle tiennent très peu compte des besoins et des potentialités du milieu rural, qui pourtant regroupe la majorité de la population. Selon les résultats du recensement général de la population et de l'habitat de 2006, la population rurale représente 79,7 pour cent du total de la population contre 20,3 pour cent pour celle en milieu urbain. Cette proportion était respectivement de 84,5 pour cent et 15,5 pour cent en 1996, ce qui traduit un faible niveau d'urbanisation du pays, avec toutefois une accélération de son rythme de nos jours. Cette tendance à l'urbanisation traduit la nécessité de créer davantage d'emplois urbains particulièrement pour Ouagadougou et Bobo Dioulasso qui totalisent 63,7 pour cent de la population urbaine. Quant à la pression humaine sur l'espace ou en d'autres termes la densité moyenne au kilomètre carré, la moyenne nationale est de 47 hts/km<sup>2</sup>. La plus forte densité est enregistrée dans la région du Centre abritant la capitale avec 458 hts/km<sup>2</sup>.

Tableau 2.3 : Structure de la population selon le lieu de résidence

	Population urbaine (%)	Population rurale (%)	Ensemble (%)
1985	12,7	87,3	100
1991	14,0	86,0	100
1996	15,5	84,5	100
2006	20,3	79,7	100

Source : Calculé à partir de CONAPO (2006) & INSD (2006b)

En outre, la population burkinabè a un niveau d'instruction faible, avec un taux d'alphabétisation de 32,3 pour cent en 2005. Par ailleurs, tous les enfants en âge d'aller à l'école n'y accèdent pas. Au niveau primaire, le taux brut de scolarisation était de 60,7 pour cent pour la rentrée 2005-2006, avec de fortes disparités selon le milieu et le sexe. Ce taux est de 66,1 pour cent pour les garçons et 55,0 pour cent pour les filles. Au secondaire, le taux brut s'est situé à 16,4 pour cent pour la rentrée en 2006. S'agissant de l'enseignement supérieur, en dépit des progrès très significatifs réalisés au cours de la période 1991-2005, le taux de scolarisation au supérieur demeure très faible (2,36 pour cent en 2006).

Le fort accroissement de la population urbaine est en partie lié aux migrations internes. Les migrations internes sont le fait surtout des hommes (51,8 pour cent) à destination du milieu rural (70,4 pour cent) ou du milieu urbain (29,6 pour cent). Toutes les régions du pays sont des zones de départ et des zones de destination des migrations internes, mais les plus pourvoyeuses sont les régions du Centre (21,2 pour cent), des Hauts Bassins et Cascades (14,5 pour cent), de la Boucle du Mouhoun (8,4 pour cent) et du Nord (6,4 pour cent). Les principales destinations sont les régions du Centre (25,9 pour cent) qui

sont les plus urbanisées, les régions des Hauts Bassins et Cascades (15,8 pour cent) moyennement urbanisées et à fort potentiel agricole, de la Boucle du Mouhoun (11,1 pour cent) et du Centre Ouest (9,3 pour cent). Les régions du Centre et de la Boucle du Mouhoun sont également des zones de transit pour d'autres destinations.

## **Emploi et donne sociale**

### *L'emploi par secteur d'activité*

La répartition de la population employée par secteur d'activité montre qu'au Burkina Faso 85 pour cent des actifs sont occupés dans le secteur primaire (agriculture, pêche, élevage, extraction minière, etc.), 12 pour cent dans le secteur tertiaire et 3 pour cent dans le secteur secondaire. Pourtant, comme on l'a vu dans la première partie, le secteur primaire contribue au PIB à hauteur de 37,2 pour cent au PIB, contre 38,5 pour cent pour le secteur tertiaire. Cela met en évidence la faiblesse de la productivité du facteur travail dans le secteur primaire. La productivité apparente du travail dans ce secteur calculée sur une base annuelle (année 2006) est de 298,9 USD, contre 2 362,5 USD pour le secteur tertiaire et 3 280,5 USD pour le secteur secondaire. La très faible productivité du travail dans le secteur primaire<sup>14</sup> est imputable au secteur agricole qui se caractérise par des techniques de production rudimentaires et un sous-emploi chronique lié aux facteurs climatiques (la saison hivernale dure au maximum quatre mois dans l'année). La productivité du travail du secteur secondaire ressortit supérieure de 38,8 pour cent à celle du secteur tertiaire. Ce rapport de productivité qui s'avère inversé par rapport à la tendance observée dans les pays développés s'explique par le fait que l'informatisation concerne davantage le secteur tertiaire. En effet, selon les pays de l'Afrique de l'Ouest, 80 pour cent à 90 pour cent des activités de l'économie informelle non agricole, qui reste caractérisée par un taux important de sous-emploi, sont du secteur tertiaire.<sup>15</sup>

Tableau 2.4 : Répartition des actifs occupés par secteur d'activité en 2006

	Secteur primaire (%)	Secteur secondaire (%)	Secteur tertiaire (%)
Burkina Faso <sup>(1)</sup>	85	3	12
Cameroun <sup>(2)</sup>	49	15	36
Bénin <sup>(1)</sup>	54	10	36
Mali <sup>(1)</sup>	80	3	17

Sources : (1) BCEAO : Notes d'informations statistiques 2007 ;

(2) Banque de France : Rapport annuel de la Zone Franc, 2006.

Parmi les trois autres pays concernés par l'étude comparative sur le marché du travail, la structure de l'emploi par secteur d'activité du Mali s'avère relativement proche de celle du Burkina Faso. Cependant, le secteur tertiaire malien compte 17 pour cent des actifs contre 11 pour cent pour le Burkina Faso lié au fait que, par tradition, les activités

<sup>14</sup> La productivité du travail dans le secteur primaire est respectivement 11 fois et 8 fois inférieure à celles du secteur secondaire et du secteur tertiaire.

<sup>15</sup> Confer : Fauré, Soulama et Zerbo (2002), Pagès et Labazée (2002), Insd (2003b).

commerciales sont relativement plus dominantes au Mali qu'au Burkina Faso. Même si dans tous ces pays, le secteur primaire occupe la proportion la plus importante des actifs, au Bénin et au Cameroun le secteur tertiaire occupe plus du tiers des actifs en liaison notamment avec l'existence dans ces pays d'activités portuaires contrairement au Mali et Burkina Faso. Au Cameroun, le secteur secondaire emploie une proportion plus élevée d'actifs que dans les autres pays dû à son industrie pétrolière.

Tableau 2.5 : Répartition des actifs occupés burkinabè par branche d'activités

	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, chasse, sylviculture	82,6	87,3	84,9
Pêche, pisciculture, aquaculture	0,1	0,0	0,0
Activités extractives	0,6	0,4	0,5
Activités de fabrication	2,3	1,6	2,0
Production, distribution électricité, eau, gaz	0,5	0,1	0,3
Construction	1,3	0,1	0,7
Commerce, réparations, activités domestiques	6,3	6,8	6,5
Hôtels, restaurants	0,3	0,4	0,4
Transports, activités auxiliaires	1,1	0,1	0,6
Activités financières	0,3	0,2	0,2
Immobilier, location, services aux entreprises	0,2	0,1	0,2
Administration publique	1,5	0,5	1,0
Education	1,3	0,5	0,9
Santé, action sociale	0,5	0,3	0,4
Activités à caractère collectif	0,5	0,2	0,4
Activités des ménages, personnel domestique	0,4	1,2	0,8
Activités des organismes extraterritoriaux	0,2	0,2	0,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : INSD, Enquête sur les conditions de vie des ménages, 2003.

Cette première sous-section, bien qu'ayant permis de cerner les contributions et les productivités de chaque secteur d'activité, est assez limitée quant à la nature et aux insuffisances des emplois, ainsi qu'aux défis y afférant. Aussi, la sous-section suivante procède-t-elle à l'analyse de l'emploi au Burkina Faso à travers ces trois grands bassins en vue de mieux l'appréhender et d'en faire ressortir les principaux enjeux. Par ailleurs, bien que le concept du chômage ne paraisse pas trop pertinent dans le contexte burkinabè, il sera tout de même important de l'examiner dans une troisième sous section afin de cerner ses caractéristiques.

### *Les trois grands bassins d'emploi du Burkina Faso*

Les analyses de cette sous-section s'appuient principalement sur les bases de données et les résultats de l'enquête prioritaire sur les conditions de vie des ménages (EPCVM) de 2003, ainsi que les enquêtes annuelles sur les conditions de vie des ménages de 2005 et 2007 (enquêtes QUIBB).

## ***L'emploi agricole***

Au Burkina Faso, le secteur agricole est le premier bassin d'emploi (tableau 2.5). Il regroupe 84,9 pour cent des actifs occupés dont 82,6 pour cent des hommes et 87,3 pour cent des femmes occupés. Ce bassin est principalement occupé par les activités agricoles de subsistance. Environ 78,5 pour cent des ménages agricoles sont occupés dans l'agriculture de subsistance, caractérisée par un sous-emploi chronique, et 21,5 pour cent d'entre eux sont dans le secteur agricole progressif/évolutif (culture de rente). Les activités se déroulent sur trois à quatre mois de l'année pendant la période hivernale, le reste du temps ne mobilisant qu'environ 3 pour cent de la main-d'œuvre, d'où l'importance du sous-emploi rural.

L'emploi agricole, bien que faisant parti de l'emploi informel, comporte des caractéristiques spécifiques et, par conséquent, nécessite des politiques spécifiques qui le rendent fondamentalement différent de l'emploi informel non agricole. D'une part, comme signalé plus haut, les activités agricoles se déroulent sur une courte période de l'année. De ce fait, les manifestations du sous-emploi dans ce secteur diffèrent de celui des secteurs non agricoles pour lesquels le sous-emploi est lié notamment à la modestie des capacités de production et à l'irrégularité de la demande au regard du facteur travail disponible. D'autre part, pour la quasi-totalité des emplois du secteur agricole, les relations de travail s'inscrivent dans un cadre familial où les comportements des membres sont régis par la logique collective/familiale ou la solidarité/contrainte familiale. Ces relations de travail ne sont pas de type « employeur-employé » ou « employeur-apprenti » comme c'est le cas dans l'économie informelle non agricole, mais de type « chef de famille-membre de famille » auquel les conceptions classiques de contrat de travail et de salaire ne sont pas adaptées. A cet égard, l'emploi agricole mérite d'être distingué de l'emploi informel non agricole pour permettre de mieux les appréhender et de proposer pour chaque type d'emploi informel des solutions adéquates.

La plupart des travailleurs du secteur agricole n'échappent pas au sous-emploi visible lié au cycle de l'activité agricole. En effet, selon les résultats de l'EPCVM de 2003, 67,2 pour cent des indépendants agricoles n'ont pas une autre occupation en dehors de l'emploi agricole, seulement 32,8 pour cent d'entre eux ont un autre emploi. Aussi, les cultures de contre-saison et l'élevage qui sont des activités agricoles, permettent de réduire le sous-emploi dans certains ménages agricoles, notamment dans les régions les plus humides du pays et les régions d'élevage. Ainsi, on constate que la région du Sahel, qui a une forte tradition d'élevage, enregistre le taux de sous-emploi le plus bas (3,8 pour cent), ensuite on a les régions du Sud-ouest (5,8 pour cent), des Hauts-Bassins (8,7 pour cent) et la Boucle du Mouhoun (10,4 pour cent) qui sont les plus humides du pays. Les régions les moins humides pour lesquelles l'élevage n'est pas assez pratiquée, enregistrent les taux de sous-emploi les plus élevés : le Centre-Sud (35 pour cent), l'Est (45,5 pour cent) et le Centre-Nord (46,8 pour cent).

Le taux de sous-emploi de la région du Sahel est plein d'enseignement quand on sait que c'est la région la moins humide du pays et que ce taux est largement en dessous du taux national de sous-emploi estimé à 19,3 pour cent. En plus, la région du Sahel est la deuxième région après la région des Cascades qui contribue le moins à la pauvreté nationale (Lachaud, 2003). Selon ces constats, on peut aisément affirmer que l'élevage constitue l'une des principales solutions à moyen terme au problème du sous-emploi chronique que connaissent certaines régions du Burkina Faso. Il est important de relever qu'outre la relative bonne maîtrise des techniques d'élevage, les dimensions/considérations socioculturelles du métier d'éleveur ont une part importante dans les résultats enregistrés au Sahel. Dès lors, tout programme ou projet visant à développer l'élevage dans les autres régions devrait se soucier également de cet état de fait afin d'influer sur les conceptions socioculturelles locales pour les rendre davantage favorables à l'exercice du métier



d'éleveur. Un plus grand accès au marché national et sous-régional, ainsi qu'une meilleure organisation de la commercialisation des produits d'élevage sont également des facteurs déterminants pour le développement de l'élevage en milieu rural burkinabè.

Des précédentes analyses, trois axes d'action se dégagent comme des mesures primordiales et préalables pour une amélioration conséquente de la qualité de l'emploi agricole. Ce sont :

- l'accroissement de la productivité à travers l'amélioration des techniques de production agricole et la promotion de filières agricoles compétitives ;
- la promotion de l'agriculture de contre-saison, de l'élevage et des activités non agricoles (artisanat et commerce) en milieu rural afin de réduire le sous-emploi ;
- la valorisation des activités agricoles par la promotion de l'agro-industrie et un plus grand accès des agriculteurs aux marchés national et sous-régionaux.

### ***L'emploi informel non agricole***

L'économie informelle non agricole (rurale et urbaine) constitue le second bassin d'emploi au Burkina Faso. Elle regroupe environ 11,4 pour cent des emplois au Burkina Faso, fournit des opportunités d'emploi à plus de 60 pour cent des actifs urbains, se plaçant ainsi comme le principal employeur en milieu urbain. Selon les données de l'enquête sur les conditions de vie des ménages de 2003, l'emploi informel non agricole du Burkina Faso se compose à 8,5 pour cent de salariés, à 43,4 pour cent d'indépendants/auto-emplois et à 48,1 pour cent d'apprentis/aides familiaux. Le revenu moyen mensuel par travailleurs est de 36 400 FCFA avec plus de 64,5 pour cent de travailleurs qui avaient des revenus inférieurs au salaire minimum.

Tableau 2.6 : L'emploi informel non agricole au Burkina Faso en 2003

	Salarié	Indépendant/ auto-emploi	Aide familial & apprenti	Ensemble
<b>Ensemble</b>				<b>100</b>
<i>Répartition de l'emploi informel (%)</i>	8,5	43,4	48,1	100
<i>Revenu moyen mensuel (milliers de FCFA)</i>	43,9	52,8	17,6	36,4
<i>% de revenus &lt; salaire minimum</i>	43,1	49,1	86,6	64,5
<b>Femmes</b>				<b>52,6</b>
<i>Répartition de l'emploi informel (%)</i>	4,7	42,8	52,5	100
<i>Revenu moyen mensuel (milliers de FCFA)</i>	23,2	26,0	14,8	20,0
<i>% de revenus &lt; salaire minimum</i>	64,6	67,5	93,0	80,8
<b>Hommes</b>				<b>47,4</b>
<i>Répartition de l'emploi informel (%)</i>	12,8	44,0	43,2	100
<i>Revenu moyen mensuel (milliers de FCFA)</i>	51,6	83,4	21,6	52,6
<i>% de revenus &lt; salaire minimum</i>	35,1	28,3	76,9	50,2
<b>Emploi informel rural</b>	8,3	50,2	41,5	100
<b>Emploi informel urbain</b>	7,0	40,4	52,6	100

Source : A partir des données de l'EPCVM-2003 du Burkina Faso

L'économie informelle non agricole emploie majoritairement les femmes qui représentent 52,6 pour cent des travailleurs. Seulement 1,5 pour cent des employés de

l'économie informelle bénéficient de contrats de travail écrits, 56 pour cent des employés ne bénéficient d'aucun contrat (écrit ou orale) et seulement 0,1 pour cent des établissements sont affiliés à la sécurité sociale. En 2003, dans l'ensemble du secteur informel du Burkina Faso (rural et urbain), environ 65 pour cent des femmes salariées et 68 pour cent des promotrices informelles, contre 35 pour cent des hommes salariés du secteur informel et 28 pour cent des promoteurs informels gagnaient moins que le SMIG (tableau 2.6).

On observe également qu'en milieu urbain, la main d'œuvre du secteur informel se concentre dans des établissements de petite taille, exerçant dans des conditions précaires. Plus de 80 pour cent des emplois proviennent d'unités de production de moins de 6 personnes et plus de 45 pour cent des emplois constituent de l'auto-emploi. Cette main d'œuvre est jeune et peu qualifiée. En effet, environ 85 pour cent des jeunes de 15 à 24 ans occupés sont dans le secteur informel, 49 pour cent des actifs de ce secteur n'ont jamais été à l'école et seulement 5,2 pour cent sont allés au delà du primaire. Le temps passé au lieu de travail est le plus long de tous les secteurs, avec 54 heures de travail hebdomadaire en moyenne (Insd, 2003a).

Selon les données du tableau 2.6, l'emploi informel urbain est dominé par les aides familiaux et apprentis (48,1 pour cent). L'emploi indépendant ou l'auto-emploi et l'emploi salarié représentent respectivement 43,4 pour cent et 8,5 pour cent de l'emploi informel urbain burkinabè. L'emploi salarié urbain est composé d'emplois permanents (60,5 pour cent) et d'emplois occasionnels (39,5 pour cent). La grande majorité (94 pour cent) des salariés permanents est liée à leur employeur par un contrat de travail verbal. Plus de la moitié (60 pour cent) d'entre eux sont rémunérés mensuellement, 30 pour cent le sont quotidiennement ou hebdomadairement et 10 pour cent sont payés à la tâche, tandis que 60 pour cent des salariés occasionnels sont rémunérés à la tâche. Les aides familiaux et apprentis sont rémunérés de façon exceptionnelle et irrégulière, sous forme monétaire ou en nature (87 pour cent) ; seulement 13 pour cent d'entre eux ont des rétributions régulières qui leur sont versées quotidiennement.

En milieu rural, l'emploi informel non agricole est exercé le plus souvent à titre secondaire, l'emploi principal étant l'emploi agricole. Ainsi, dans le milieu rural burkinabè, 4,8 pour cent des emplois exercés au titre de l'occupation principale sont dans l'économie informelle non agricole. Ces emplois informels ruraux non agricoles se composent à 8,3 pour cent de salariés, 41,5 pour cent d'aides familiaux et d'apprentis et 50,2 pour cent d'indépendants/auto-emplois. Environ 89 pour cent de ces emplois informels non agricoles en milieu rural sont dans les branches du commerce, des services de réparation et de l'artisanat (activités domestiques) (Insd, 2005). Dans le milieu rural, l'économie informelle non agricole est également animée par des travailleurs d'autres secteurs économiques et principalement ceux du secteur agricole : 18,5 pour cent des actifs occupés en milieu rural exercent une activité secondaire (18,4 pour cent) ou au moins deux activités secondaires (0,1 pour cent). Environ 32,8 pour cent des indépendants agricoles exercent des activités secondaires pendant 8,5 mois en moyenne et gagnent un revenu mensuel moyen de 17 600 FCFA au titre de ces activités secondaires. Ils réduisent ainsi leur sous-emploi lié au cycle de l'activité agricole au Burkina Faso. Les emplois secondaires de ces indépendants agricoles sont principalement constitués de l'auto-emploi non agricole (72,3 pour cent) et de l'emploi d'aide familial (22,8 pour cent).

L'économie informelle non agricole se caractérise également par un sous-emploi élevé dont les manifestations et les causes sont différentes de celles du sous-emploi agricole. En effet, comme déjà indiqué, le sous-emploi non agricole est lié principalement à la faiblesse du niveau d'activité comparée au facteur travail disponible, en liaison avec la modestie des capacités de production et l'irrégularité de la demande s'adressant aux « entreprises » informelles. Aussi, le sous-emploi n'est-il pas réservé à une période donnée

de l'année comme dans le secteur agricole ; il s'observe de façon continue (cas de travailleurs trop nombreux par rapport au niveau d'activité) et/ou de façon discontinue à des périodes imprévisibles de chaque journée, semaine ou mois. Ce qui explique la faiblesse de la productivité moyenne du travail et des revenus dans l'économie informelle.

Ainsi, les enjeux majeurs pour l'économie informelle consistent à créer les conditions favorables à l'accroissement de la productivité du travail et à l'amélioration de la qualité des emplois. Il s'agit notamment de :

- renforcer les capacités humaines et techniques au sein des micro-entreprises ;
- favoriser l'accès au marché du crédit bancaire ;
- promouvoir les activités plus productives et davantage créatrices d'emplois durables au profit des femmes et des jeunes de l'économie informelle ;
- sensibiliser les acteurs de l'économie informelle afin qu'ils se conforment aux législations administratives, fiscales et du travail ;

### ***L'emploi formel***

Le secteur moderne (urbain et rural) est le bassin d'emploi le moins important au Burkina Faso. Il ne regroupe que 3,8 pour cent des actifs occupés et est composé de 19,3 pour cent de femmes et 80,7 pour cent d'hommes. Entre 1998 et 2007, la part de l'emploi formel a évolué en dents de scie (tableau 2.7), laissant apparaître son caractère fortement instable au Burkina Faso. L'emploi formel se compose à 55,2 pour cent d'emplois du secteur public et de 44,8 pour cent d'emplois salariés du secteur privé.

Le revenu moyen mensuel des salariés du secteur formel se situe à 83.300 FCFA, soit environ le double (1,9 fois) du revenu mensuel des salariés de l'économie informelle non agricole. Environ 12,7 pour cent des travailleurs du secteur formel sont rémunérés à des taux inférieurs au salaire minimum dont 21,9 pour cent pour le secteur privé formel et 4,5 pour cent pour le secteur public. Dans le secteur public, les travailleurs rémunérés en dessous du salaire minimum sont en majorité (98,7 pour cent) composés de travailleurs qui satisfont à leurs obligations légales dans le cadre du Service national de développement (SND) sur une période de 12 mois. S'agissant du secteur privé formel, les travailleurs rémunérés en dessous du salaire minimum sont généralement des stagiaires et des apprentis (64,8 pour cent), ainsi que du personnel d'exploitation (gardiens, plantons, secrétaires/standardistes et assimilés) qui ne bénéficient d'aucune sécurité sociale (25,2 pour cent).

Les femmes employées dans le secteur formel gagnent en moyenne 77.500 FCFA par mois, contre 83.400 FCFA pour les hommes. Cet écart est surtout dû au secteur public où l'écart moyen des salaires entre les hommes et les femmes est de 19,5 pour cent en faveur des premiers, tandis que dans le secteur privé formel, cet écart est de 2,1 pour cent en faveur des femmes. Par ailleurs, les travailleuses du secteur formel rémunérées en dessous du salaire minimum sont relativement plus nombreuses. Dans le secteur privé formel, plus du tiers des femmes qui y travaillent ont un taux de salaire inférieur au salaire minimum, contre 17,8 pour cent chez les hommes.

Tableau 2.7 : L'emploi formel au Burkina Faso

	1998	2003	2005	2007
Emploi formel (en % des actifs occupés)	3,8	3,9	3,7	3,8
<b>Salaire moyen</b> (milliers de FCFA)				
<i><b>Ensemble</b></i>				
Salaire mensuel moyen		83,3		
Salaire moyen mensuel du secteur public		102,9		
Salaire moyen mensuel du sect. privé formel		61,3		
% de revenus < salaire minimum (public)		4,5		
% de revenus < salaire minimum (privé)		21,9		
<i><b>Hommes</b></i>				
Salaire mensuel moyen		83,4		
Salaire moyen mensuel du secteur public		104,8		
Salaire moyen mensuel du privé formel		61,0		
% de revenus < salaire minimum (public)		4,6		
% de revenus < salaire minimum (privé)		17,8		
<i><b>Femmes</b></i>				
Salaire mensuel moyen		77,5		
Salaire moyen mensuel du secteur public		87,7		
Salaire moyen mensuel du privé formel		62,3		
% de revenus < salaire minimum (public)		4,3		
% de revenus < salaire minimum (privé)		38,1		

Sources : INSD (EPCVM-1998, EPCVM-2003, EA-QUIBB-2005, EA-QUIBB-2007)

De ces analyses, il ressort que l'accroissement de l'emploi formel nécessite à la fois la mise en œuvre de politiques favorables à la création d'un grand nombre d'emplois dans le secteur formel et le renforcement du contrôle de l'application de la législation du travail dans le secteur formel privé en vue d'une amélioration de la qualité des emplois qui y existent.

### *Le chômage au Burkina Faso*

Selon les résultats des enquêtes annuelles sur les conditions de vie des ménages, le taux de chômage au Burkina Faso se situerait à 4,0 pour cent en 2005 et à 3,3 pour cent en 2007. Défini au sens du BIT, le chômage est surtout un phénomène urbain avec un taux de 18,3 pour cent et une durée moyenne de chômage d'environ 4 ans.

Le chômage touche davantage les femmes et les plus jeunes en milieu urbain. En effet, le taux de chômage féminin est estimé à 26,3 pour cent en 2005, contre 12,3 pour cent chez les hommes. Le taux de chômage urbain atteint 32,9 pour cent chez les jeunes de 15 à 24 ans, contre un taux de 16,4 pour cent chez les jeunes de 25 à 34 ans et 7,7 pour cent pour ceux de 35 à 44 ans. Par ailleurs, le taux de chômage est élevé chez les actifs ayant au moins un niveau d'instruction de premier cycle du secondaire. En effet, respectivement 2,1 pour cent des actifs non instruits et 7,6 pour cent des actifs de niveau

primaire sont au chômage, tandis que plus de 16,5 pour cent de ceux ayant un niveau d'instruction du secondaire ou du supérieur sont des chômeurs.

Tableau 2.8 : Taux de chômage en 2005 selon le sexe, la classe d'âge et le niveau d'instruction

	Milieu urbain	Milieu rural	Ensemble
National	18,3	1,1	4,0
<b>Sexe</b>			
Hommes	12,3	0,3	2,7
Femmes	26,3	1,8	5,3
<b>Classe d'âge</b>			
15 - 24	32,9	1,7	6,4
25 - 34	16,4	1,2	4,4
35 - 44	7,7	0,6	1,9
45 et +	6,8	0,4	1,3
<b>Instruction</b>			
Aucun niveau	13,2	1,1	2,1
Niveau primaire	19,3	1,5	7,6
1 <sup>er</sup> Cycle secondaire	27,5	1,7	16,8
2 <sup>nd</sup> Cycle secondaire	21,2	2,9	16,5
Formation profess.	15,9	1,8	11,6
Niveau supérieur	17,9	0	16,6

Source : INSD (EA-QUIBB -2005).

La majorité (83,9 pour cent) des chômeurs en milieu urbain n'a jamais travaillé. Le taux de chômage urbain est plus élevé chez les célibataires (27,4 pour cent), chez ceux vivant en union libre (26,7 pour cent) et chez les divorcés/séparés (16,6 pour cent). Les taux de chômage chez les mariés monogames et les mariés polygames sont respectivement de 12,3 pour cent et 8,1 pour cent.

Ces chiffres sur le chômage révèlent l'importance ou l'urgence de la mise en œuvre en milieu urbain de programmes de promotion d'emploi et de formation en faveur des femmes et des jeunes de 16 à 24 ans pour l'insertion socioprofessionnelle.

### *Quels enseignements tirer de cette situation ?*

Il ressort des analyses précédentes qu'en dépit de la croissance économique observée au cours de la dernière décennie, l'emploi ne s'est guère amélioré au Burkina Faso. Comparé à la situation de 1996 où l'emploi formel, l'emploi informel et l'emploi agricole représentaient respectivement 2 pour cent, 9 pour cent et 85 pour cent de la population active, il ressort que la situation ne s'est pas significativement améliorée pendant cette décennie de croissance économique relativement soutenue. Le taux d'emploi formel est passé de 2 pour cent en 1996 à 3,8 pour cent en 2007. En outre, l'évolution de l'emploi formel ne s'est pas traduite par une baisse de la proportion de pauvres. L'incidence de la pauvreté a augmenté en passant de 44,5 pour cent en 1994 à 46,4 pour cent en 2003. Cette évolution générale des conditions de vie des ménages burkinabès s'explique par les augmentations significatives de l'incidence de pauvreté chez les groupes socio-économiques les plus nombreux. Il s'agit des agriculteurs vivriers (de 53,4 pour cent de

pauvres en 1998 à 55,5 pour cent de pauvres en 2003) et de rente (de 42,4 pour cent de pauvres en 1998 à 45,5 pour cent de pauvres en 2003), des indépendants non agricoles (de 12,7 pour cent de pauvres en 1998 à 21,5 pour cent de pauvres en 2003) et des salariés du secteur privé formel (de 1,1 pour cent de pauvres en 1998 à 11,3 pour cent de pauvres en 2003). Ce constat traduit la dégradation de la qualité l'emploi privé formel et de l'auto-emploi non agricole au cours de la période, ainsi que les difficultés que rencontre le monde rural dans la valorisation des produits agricoles.

Tableau 2.9 : Evolution du taux d'activité au Burkina Faso

	1996	2007
Taux d'activité en milieu rural	81,2	90,6
Taux d'activité en milieu urbain	49,1	89,1
Taux d'activité masculin	83,5	91,0
Taux d'activité féminin	68	85,0
<b>Ensemble du pays</b>	<b>75,7</b>	<b>90,3</b>

Sources : INSD (RGPH-1996 ; EA-QUIBB-2007)

Avec une telle évolution au plan social, la participation au marché du travail de tous les groupes socioéconomiques s'inscrit dans une logique de survie qui requiert le concours de chaque membre de la famille, comme en témoigne le fort accroissement des taux d'activités présentés dans le tableau 2.9. Cela est d'autant plus justifié quand on met en rapport d'une part, le faible accroissement de l'emploi formel, la dégradation de la qualité de l'emploi privé formel et de l'emploi indépendant non agricole et, d'autre part, le fort accroissement des taux d'activité en milieu urbain (+40 pour cent entre 1996 et 2007, contre 9,4 pour cent pour le milieu rural) et des femmes (+17 pour cent entre 1996 et 2007, contre +7,5 pour cent pour les hommes).

De ce rapprochement entre l'évolution de l'emploi et de la situation sociale, on peut déduire que les réformes entreprises par le Burkina Faso depuis le début des années 1990 dans le cadre de la libéralisation du marché du travail n'ont probablement pas encore permis un accroissement significatif de l'emploi formel. Elles n'ont pu empêcher la dégradation de la qualité de l'emploi privé formel pour lequel la part de pauvres a fortement augmentée (+10,2 pour cent en 5 ans). Ce constat prouve une fois de plus la nécessité (i) de trouver un équilibre entre le besoin de souplesse de fonctionnement du marché du travail pour les entreprises et la nécessaire sécurité des emplois et des travailleurs, (ii) de faire accompagner les réformes structurelles sur le marché du travail par des politiques actives d'emploi et (iii) de prendre en compte la problématique de « l'emploi décent » dans les politiques du marché du travail afin de réduire significativement l'incidence de la pauvreté à moyen terme. Par ailleurs, le problème de l'emploi au Burkina Faso est plus lié au déficit de l'offre d'emploi de qualité qu'aux rigidités sur le marché du travail.

Tableau 2.10 : Echéances probables de réalisation de taux d'emplois décents  
toutes choses égales par ailleurs <sup>(1)</sup>

Objectif : taux d'emplois décents (%)	Date probable de réalisation requise
30	2011
40	2040
50	2062
60	2080
70	2096

(1) Ces simulations ont été effectuées à partir d'un modèle économétrique basé sur l'élasticité de l'offre d'emploi par rapport à la valeur ajoutée traduisant la dynamique du marché du travail, ainsi qu'à partir d'hypothèses de la stabilisation de l'accroissement démographique autour de 2,5%, avec un taux de croissance économique moyen de 5% par an.

Source : Zerbo 2006a

Ces orientations politiques sont d'autant nécessaires quand on sait, selon les analyses économétriques, (i) que pour réduire de moitié l'incidence de la pauvreté au Burkina Faso, le taux d'emploi décent devrait être relevé à un niveau de 60 pour cent des actifs, contre un taux actuel de 27 pour cent d'emplois plus ou moins décents, (ii) qu'un taux d'emploi décent de 60 pour cent ne pourra être atteint qu'en l'an 2080 aux conditions actuelles de fonctionnement du marché du travail (rythme de croissance économique, l'élasticité de l'offre d'emploi formel, etc.) ou (iii) que pour atteindre un tel taux d'emploi décent et réduire l'incidence de la pauvreté de moitié entre 2000 et 2015, un taux de croissance moyen annuel de 10,2 pour cent est requis (tableau 2.10).

Par ailleurs, il apparaît qu'outre la nécessité de lever au niveau macroéconomique les obstacles à l'accroissement de l'emploi décent, une meilleure régulation du marché du travail s'impose dans le contexte du Burkina Faso où la sécurité des emplois et la flexibilité du marché sont des préoccupations étroitement liées. Cela nécessite notamment des institutions du marché du travail performantes capables de garantir la sécurité des emplois tout en préservant un degré de flexibilité indispensable pour la compétitivité de l'économie.

### 3. Institutions du marché du travail

A l'instar de la plupart des pays en développement, le gouvernement du Burkina Faso intervient sur le marché du travail pour (i) réglementer les conditions de travail, (ii) pour veiller à la bonne application de la réglementation du marché du travail et pour influencer le processus de fixation des salaires.

#### **Réglementation du marché du travail, entre besoins de flexibilité et de sécurité**

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. Ainsi, compte tenu de la période couverte par cette étude, l'analyse de la réglementation du marché du

travail se base sur le code du travail de 2004 en vue de pouvoir mieux confronter la loi en vigueur aux pratiques sur le marché du travail. Cependant, elle vise également à mettre en évidence les évolutions/changements introduits par le nouveau code du travail et de cerner leurs implications sur l'emploi. De ce fait, cette analyse porte sur trois axes : les procédures d'engagement et de renvoi, les procédures de détermination des salaires, le temps de travail.

### *Procédures d'embauche et de licenciement*

La loi n°033-2004/AN du 14 septembre 2004 portant code du travail au Burkina Faso stipule (art. 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 le code du travail burkinabè, 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 moderne, que ceux des secteurs non structurés et agricoles qui pourtant échappent à la réglementation. Par ailleurs, tout comme le code du travail burkinabè 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 (art. 147), tandis que le code du travail de 2008 (CT-2008) l'a fixé à 16 ans (art. 152). Le travail forcé ou obligatoire (art. 5 des deux codes) et les pires formes de travail des enfants (art. 148 du CT-2004, art. 153 du CT-2008) sont interdites.

L'examen des données statistiques montre cependant que nombre de ces dispositions de base de la réglementation du marché du travail ne sont pas effectives. En effet, l'incidence du travail des enfants de 5 à 14 ans est estimée à 44,0 pour cent en 2003 dont 43,3 pour cent chez les garçons et 44,8 pour cent chez les filles. Environ 0,4 pour cent des enfants de cette tranche d'âge, soit 20 000 enfants environ, étaient des employés salariés des secteurs privés formel (0,1 pour cent) et informel (0,3 pour cent). Par ailleurs, l'analyse du taux de chômage selon le sexe et le niveau d'instruction laisse apparaître l'existence sur le marché du travail de pratiques discriminatoires défavorables aux femmes<sup>16</sup>. Cette situation est encore plus accentuée dans le secteur informel, où 64,6 pour cent des femmes salariées gagnent moins que le salaire minimum, contre 35,1 pour cent des hommes salariés.

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 (art. 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).

<sup>16</sup> Les femmes rencontrent plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail que les hommes. L'écart de taux de chômage (femmes –hommes) est de 4,8 pour cent pour le niveau primaire, 9,5 pour cent pour le niveau du 1er cycle du secondaire, 8,2 pour cent pour le niveau de 2e cycle du secondaire, de 23,5 pour cent pour le niveau de formation technique avant le CEPE et 11,4 pour cent pour le niveau de formation technique après le BEPC. On observe également que si dans le secteur public les statistiques montrent que les pratiques salariales sont moins discriminatoires (4,5 pour cent des salaires chez les hommes et 4,3 pour cent des salaires chez les femmes sont inférieurs au salaire minimum), ceci n'est pas le cas dans le secteur privé formel où 38,1 pour cent des femmes salariées et 17,8 pour cent des hommes salariés ont des salaires inférieurs au salaire minimum en vigueur.



*Le contrat de travail à l'essai* : constaté obligatoirement par écrit (art. 51 du CT-2004, art. 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 (art. 52 du CT-2004, art. 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 (art. 54 & 55 du CT-2004, art. 44 & 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. Cependant, la durée de l'engagement à l'essai est assez réduite ce qui ne lui permet pas de jouer pleinement son rôle. En effet, pour certaines branches d'activités, une durée de trois mois est assez limitée pour permet à un employeur d'apprécier la qualité des services du travailleur, ce dernier n'ayant pas eu le temps de s'adapter et de maîtriser les tâches pour lesquelles il a été recruté. Une durée du contrat à l'essai respectivement de trois mois et d'un an raisonnable pour les employés d'une part, et les agents de maîtrises et les cadres d'autre part. Faisons observer que dans la pratique, la durée minimum de la période d'essai en cas d'embauche est d'un an dans les institutions sous-régionales, les institutions bancaires et les organisations non gouvernementales exerçant sur le territoire national.

*Le contrat de travail à temps partiel* : de durée d'exécution inférieure à la durée hebdomadaire légale, le travail à temps partiel est rémunéré au prorata du temps de travail effectivement accompli (art. 56 du CT-2004, art. 47 du CT-2008). Il peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

*Le contrat de travail à durée déterminé (CDD)* : le CDD est d'une durée maximale de deux ans pour les nationaux et de trois ans pour les non nationaux (art. 62 du CT-2004, art. 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 (art. 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 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 constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde (art. 67 du CT-2004, art. 60 du CT-2008). L'arrivée du 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 pour cent 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. Cette réserve est d'autant plus fondée qu'il n'existe pas de définition de l'abus de recours au CDD, qu'il existe une asymétrie d'information entre l'employeur et l'inspection du travail pour permettre à cette dernière d'apprécier la situation et qu'enfin l'inspection du travail ne dispose pas des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions. En outre,

aucune mesure dissuasive n'est prévue permettant de limiter le renouvellement répété des CDD aux postes pour lesquels des CDI ne peuvent être conclus. De ce fait, du point de vue de la sécurité de l'emploi et des travailleurs, le nouveau code du travail est en recul par rapport au code précédent. Il serait donc opportun d'introduire des dispositions idoines dans la convention collective, dont la révision est envisagée, afin de pallier ces insuffisances qui risquent d'accroître la précarité de l'emploi au Burkina Faso, sans garantir pour autant une augmentation des emplois créés. Une solution pourrait être, que pour les CDD renouvelés plus de deux fois, qu'en plus de l'indemnité de fin de contrat, il soit instauré au profit de l'employé une prime de fin de contrat indexée sur le nombre de renouvellements du CDD effectués et le salaire mensuel.

*Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) :* le 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 (art. 75 du CT-2004, art. 66 du CT-2008). Le montant des indemnités de licenciement fixé par la convention collective nationale interprofessionnelle de juillet 1974 est de 25 pour cent du salaire mensuel pour les travailleurs ayant une ancienneté de 0 à 5 ans, 30 pour cent du salaire mensuel pour les travailleurs d'une ancienneté de plus de 5 à 10 ans et 40 pour cent du salaire mensuel pour ceux ayant plus de 10 ans d'ancienneté. Tout licenciement abusif donne lieu à la réintégration du travailleur ou au paiement de dommages et intérêts.

Dans le code du travail de 2004, le montant des dommages et intérêts était laissé à la discrétion du juge qui devait tenir compte de tous les éléments pouvant en justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé, notamment les usages et la nature des services engagés, l'ancienneté des services, l'âge et les droits acquis du travailleurs (art. 82 du CT-2004). Cette liberté accordée au juge dans la détermination du montant des dommages et intérêts avait un aspect positif dans la mesure où théoriquement elle permettait au tribunal de juger chaque cas à sa juste valeur. Cependant, son caractère imprédictible, dans un contexte où l'issue d'un procès est souvent aléatoire, accroissait fortement les incertitudes en matière d'investissements nécessaires à la promotion du secteur privé. Le nouveau code du travail burkinabè pallie cette insuffisance en fixant le plafond du montant des dommages et intérêts à dix-huit mois de salaire (art. 74 du CT-2008). Cette disposition renforce la prédictibilité des risques financiers auxquels les investisseurs sont exposés, tout en laissant une certaine liberté d'appréciation au tribunal. On peut considérer qu'elle est avantageuse, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs.

Tout comme les dommages et intérêts, les indemnités de licenciement figurent parmi les coûts sociaux parfois jugés trop élevés par certains partenaires techniques (Banque mondiale, 2006a, 2006b). Pourtant sur la base des conclusions des récents travaux de concertation tripartite sur la réglementation du marché du travail (MTSS, 2007) et du fait que les montants des indemnités de licenciement sont fixés par la convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI), il ressort que les indemnités de licenciement ne sont pas pour les employeurs du Burkina Faso un facteur négatif susceptible de les dissuader d'embaucher. D'autre part, si l'on s'accorde sur le principe de l'octroi des indemnités de licenciement dont le but premier est d'assurer un revenu de subsistance au travailleur et à sa famille le temps que celui-ci trouve un autre emploi ou de lui fournir, le cas échéant, un capital permettant de créer une activité indépendante, toute remise en cause de ces montants doit tenir compte du contexte socio-économique du Burkina Faso. Au regard de la durée moyenne de chômage estimée à 4 ans (Insd, 2003a), de l'absence d'une indemnité de chômage, du fait que le niveau de capital minimum nécessaire pour créer un emploi

indépendant non vulnérable équivaut à plusieurs mois de salaire moyen du secteur privé formel (73.100 FCFA), il apparaît que le montant actuel des indemnités de licenciement est davantage une réponse d'attente à caractère social qu'une mesure à même, d'une part de décourager les licenciements et, d'autre part, d'inciter ses bénéficiaires à ne pas rechercher un autre emploi. A cet égard, la fixation des indemnités de renouvellement des CDD à un niveau équivalent à celui des indemnités de licenciement, confirme l'idée que ces montants ne constituent pas des entraves à l'activité économique, ces dispositions ayant instaurées à la demande des employeurs. Partant, elles ne sauraient être considérées comme étant un obstacle à la création d'emplois. En fait, les critiques des employeurs par rapport aux modalités de licenciement prévues dans le code du travail burkinabè portent essentiellement sur les procédures du licenciement pour motif économique, et non pas sur les indemnités.

En matière de licenciement pour motif économique, le code du travail de 2004 du Burkina Faso stipulait que l'employeur devait examiner avec les délégués du personnel, en présence de l'inspection du travail, toutes les solutions allant de la réduction des heures de travail à la réduction des salaires, pour tenter d'éviter le licenciement pour motif économique (art. 102 du CT-2004). Si malgré les mesures prises, certains licenciements s'avéraient nécessaires, l'employeur devait établir l'ordre des licenciements en tenant compte des aptitudes professionnelles, de l'ancienneté et des charges de famille (art.103 du CT-2004). Les délégués du personnel et les délégués syndicaux ne pouvaient être licenciés que si leur emploi était supprimé (art. 106 du CT-2004). En cas de contestation sur le motif des licenciements, la charge de la preuve incombait à l'employeur (art.107 du CT-2004). A titre de comparaison, les procédures de licenciement prévues dans le code du travail de 2004 du Burkina Faso sont identiques à celles prévues dans le code du travail du Cameroun<sup>17</sup>. Certains partenaires techniques estimaient que ces procédures de licenciement sont complexes (Banque mondiale, 2006b). Les remises en cause des employeurs relatives aux procédures de licenciement portaient sur : (i) l'ordre de priorité établi en cas de licenciement pour motif économique, (ii) l'obligation d'associer l'administration du travail dans le processus de concertation en cas de licenciement pour motif économique, (iii) la charge de la preuve qui incombe à l'employeur en cas de contestation sur le motif des licenciements et, (iv) le nombre jugé élevé de travailleurs protégés (MTSS, 2007).

Les procédures de licenciement pour motif économique répondent à la fois à un souci d'équité à l'égard des travailleurs affectés et à un souci d'ordre public pour l'Etat. En effet, ce type de licenciement, parce qu'il est le plus souvent collectif, génère des tensions sociales qui, en fonction de leur ampleur, peuvent avoir des effets négatifs non négligeables au plan économique et politique. Les procédures prévues dans le code du travail burkinabè, à l'instar de beaucoup d'autres pays, visaient donc à tempérer ces tensions sociales en favorisant l'information et la consultation au niveau de l'entreprise et avec les autorités publiques. En outre, la participation de l'administration du travail au processus de concertation permettait à l'autorité publique en charge de la promotion de l'emploi de cerner les besoins de réinsertion des travailleurs licenciés, de proposer des programmes de promotion d'emplois adaptés et/ou de mieux les orienter sur le marché du travail. Cependant, pour de petites et moyennes entreprises, l'obligation d'associer l'administration du travail dans le processus de concertation en cas de licenciement pour motif économique pouvait être d'une complexité inutile et engendrer des coûts très élevés pour les employeurs, surtout dans des pays où les capacités de l'administration demeurent très limitées. De ce fait, dans certains pays comme le Bénin, le code du travail ne prévoit

<sup>17</sup> Art. 40 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant code du travail au Cameroun.

pas la participation de l'administration du travail au processus de concertation en cas de licenciement pour motif économique ; l'employeur a seulement l'obligation d'informer l'inspecteur du travail de son projet, ainsi que de la décision prise à l'issue des négociations avec les délégués de personnel<sup>18</sup>. Mais, dans un tel cas où la loi ne donne pas à l'administration du travail la possibilité de jouer le « rôle d'arbitre » entre l'employeur et les travailleurs en cas de licenciements collectifs, l'autorité publique s'expose à des risques de tensions sociales, qui peuvent s'exacerber avec le déficit d'information et/ou l'inexistence de programmes de réinsertion adaptés aux besoins des travailleurs déflatés.

Pour ce faire, le code du travail de 2008 du Burkina Faso a opté pour une solution intermédiaire. Contrairement au précédent code du travail, le nouveau code du travail ne prévoit pas la participation de l'administration du travail à la première phase du processus de négociation en cas de licenciement pour motif économique. Pendant cette phase, l'employeur doit consulter les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les solutions permettant le maintien des emplois (art. 99 du CT-2008). Si à l'issue de ces négociations internes un accord est trouvé, un protocole précisant les mesures retenues et la durée de leur validité est signé par les parties et transmis à l'inspecteur du travail pour information (art. 99 du CT-2008). Dans le cas contraire, si ces négociations n'ont pas pu aboutir à un accord ou si malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur établit la liste des travailleurs à licencier ainsi que les critères retenus et les communique par écrit aux délégués du personnel qui disposent d'un délai de huit jours maximum pour faire connaître leurs observations (art. 101 du CT-2008). La communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel sont transmises sans délai par l'employeur à l'inspecteur du travail pour toute action qu'il juge utile de prendre dans un délai de huit jours ; passé ce délai, l'employeur n'est plus tenu de surseoir à la mise en application de sa décision de licenciement (art. 102 du CT-2008).

L'ordre de priorité défini par le code du travail burkinabè de 2004 et le code du travail camerounais dans le cas du licenciement pour motif économique obéit également un souci d'équité et à un objectif social (critère basé sur les aptitudes professionnelles, l'ancienneté et les charges de famille). Mais cela peut être difficilement applicable et, par conséquent, engendrer des conflits internes et de l'inefficacité économique et sociale, car les variables « aptitudes professionnelles » et « ancienneté dans l'entreprise » sont souvent négativement corrélées notamment dans les domaines utilisant de nouvelles technologies de production. De plus, la prise en compte des variables « ancienneté » et « charges familiales » tend à protéger une certaine classe de travailleurs au détriment des travailleurs jeunes, mêmes si, en fonction de la situation de l'entreprise ces derniers ne devraient pas être les premiers concernés par le licenciement pour motif économique. En définitive, l'ordre de priorité établi dans le cas du licenciement pour motif économique peut dans certains cas être source d'injustice, du fait que chaque cas de licenciement pour motif économique est spécifique et que chaque entreprise a également sa spécificité. Il paraît plus optimal, aussi bien d'un point de vue social qu'économique, de laisser la latitude à l'employeur de définir les critères de licenciement pour motif économique au regard du contexte de l'entreprise, d'en discuter dans le cadre du processus de concertation et d'informer l'administration du travail comme cela a été prévu dans le code du travail du Bénin. Les dispositions du nouveau code du travail du Burkina Faso sont allées dans ce sens : la définition des critères de licenciement pour motif économique est laissée à l'appréciation de l'employeur (art. 101 du CT-2008).

<sup>18</sup> Art. 46 à 49 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail au Bénin.

## Détermination du salaire

Le code du travail définit les conditions de fixation des salaires. Il stipule qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs (art. 175 du CT-2004 et art. 182 du CT-2008)<sup>19</sup>. Des décrets pris en conseil des ministres, après avis de la commission consultative du travail, fixent notamment les salaires et les salaires minima interprofessionnels garantis (SMIG) en fonction notamment du niveau général des salaires dans le pays et du coût de la vie, des facteurs d'ordre économiques. Le SMIG a été adopté en 1963 et ajusté plusieurs fois jusqu'en 2006. Le SMIG en vigueur depuis octobre 2006 est de 177 FCFA (environ 0,35 USD) par heure, soit 30.684 FCFA (environ 61 USD) par mois.

Selon certains partenaires techniques et financiers du Burkina Faso, le montant du salaire minimum serait excessivement élevé et son efficacité serait donc discutable (Banque mondiale, 2006b). Les arguments développés portent essentiellement sur le fait qu'avec un salaire minimum trop élevé par rapport à la productivité, beaucoup d'entreprises privées, notamment celles impliquées dans des activités à faible technologie, ne peuvent pas se conformer à la loi relative au salaire minimum. Le résultat serait que ces travailleurs continueraient d'être embauchés dans le secteur informel pour une fraction seulement de salaire minimum obligatoire. La législation du salaire minimum et le montant de celui-ci seraient-ils effectivement une des causes du rationnement de l'emploi dans le secteur formel ou/et du maintien de nombreux travailleurs dans le secteur informel ?

Tableau 3.1 : Evolution du salaire minimum au Burkina Faso

Date d'ajustement	Taux horaire en FCFA	Taux mensuel en FCFA
01/01/1963	29	5 077
12/01/1969	31	5 373
12/01/1972	34	5 893
04/01/1974	47	8 147
01/01/1976	53	9 187
01/01/1979	90	15 600
01/01/1982	114	19 760
02/06/1988	131	22 653
04/01/1994	144	24 919
01/01/1999	166	28 811
01/10/2006	177	30 684

Source : Annuaire statistique de l'INSD - Edition 2006.

De nombreuses analyses approfondies menées dans un certains nombre de pays d'Afrique subsaharienne montrent que la législation du salaire minimum ne peut pas être considérée comme la cause principale de ce rationnement sur le marché du travail (Cogneau, 2001). Au plan théorique, le rationnement de l'emploi dans le secteur formel dû à la législation du salaire minimum se caractérise par un SMIG supérieur au niveau du salaire d'efficience des plus basses catégories socioprofessionnelles. Ainsi, selon le raisonnement classique, une telle situation se traduit dans le secteur privé formel par une

<sup>19</sup> Il a été montré plus haut que ces dispositions ne sont pas toujours respectées dans les faits.

concentration des rémunérations de la plus basse catégorie socioprofessionnelle (employés et ouvriers) au niveau du salaire minimum. En effet, le salaire minimum étant un seuil plancher, suivant le raisonnement classique, si le salaire d'efficience est inférieur à ce seuil, l'employeur proposera un salaire égal au salaire minimum. Par contre si le salaire d'efficience est supérieur à ce seuil, l'employeur proposera le salaire d'efficience qui sera, par conséquent, supérieur au salaire minimum.

Dans le cas du Burkina Faso, les résultats empiriques permettent de rejeter l'hypothèse selon laquelle la législation du salaire minimum est la cause du rationnement de l'emploi dans le secteur formel. Selon les données du tableau 3.2, en 2001, le revenu moyen mensuel des ouvriers et employés de la ville de Ouagadougou était de 32.900 FCFA dans le secteur informel et de 55.000 FCFA dans le secteur formel, contre un SMIG mensuel de 28.811 FCFA. Le revenu moyen mensuel des ouvriers et employés du secteur privé formel, calculé sur la base de 40 heures de travail hebdomadaire, est de 43.825 FCFA, soit 1,5 fois le salaire minimum mensuel. En outre, selon les résultats de l'enquête 1-2-3, dans le secteur informel, le revenu horaire moyen était de 196 FCFA pour les apprentis (non compris les aides familiales), 349 FCFA pour les salariés, 742 FCFA pour les travailleurs indépendants et 3.025 FCFA pour les patrons employeurs, contre un SMIG horaire de 166 FCFA qui était en vigueur (Insd, 2003b). Ce constat se vérifie également au plan national sur la base des données de l'EPCVM de 2003 : le revenu moyen horaire calculé sur la base de 40 heures de travail hebdomadaire était de 182 FCFA pour les employés et ouvriers du secteur informel et de 232 FCFA pour les indépendants non agricoles.

Tableau 3.2 : Emploi, horaires hebdomadaires et rémunérations à Ouagadougou en 2001

	Répartition (%)	Horaires hebdomadaires	Revenu mensuel moyen (milliers de FCFA)	Revenu mensuel médian (milliers de FCFA)
<b>Secteur public</b>	<b>12,7</b>	<b>43,8</b>	<b>93,9</b>	<b>75,0</b>
-Cadres	6,3	42,0	134,7	120,4
-Employés, ouvriers	4,6	47,9	65,3	61,8
-Stagiaires et assimilés	1,8	40,1	31,1	25,6
<b>Secteur privé formel</b>	<b>13,0</b>	<b>52,9</b>	<b>75,3</b>	<b>40</b>
-Cadres	3,5	49,2	173,6	113,3
-Employés, ouvriers	4,5	50,2	55,0	50,0
-Apprentis et assimilés	5,0	57,9	24,7	18,7
<b>Secteur privé informel</b>	<b>74,3</b>	<b>54,1</b>	<b>23,6</b>	<b>12</b>
-Indépendants	48,8	53,1	27,4	13,4
-Employés, ouvriers	3,7	61,0	32,9	33,0
-Apprentis et assimilés	21,8	55,6	13,7	10,1
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>52,7</b>	<b>39,7</b>	<b>17,0</b>

Source : INSD 2003a.

### *Temps de travail*

Suivant le code du travail de 2004, la durée hebdomadaire du temps de travail est de 40 heures et la durée légale journalière est de 8 heures. En revanche, s'agissant des exploitations agricoles, le code du travail organise le temps de travail sur une base annuelle fixé à 2.400 heures afin de tenir compte des caractéristiques saisonnières du travail agricole (art. 135 du CT-2004). Les heures effectuées au-delà de la durée légale

hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire (art. 136 du CT-2004 et art. 138 du CT-2008) dont les modalités d'exécution et les taux de rémunérations sont fixés par un arrêté pris en conseil des ministres après avis de la commission consultative. Ainsi, conformément aux dispositions de l'arrêté n°932/FPT/DGTLS du 1<sup>er</sup> octobre 1976 portant réglementation des heures et les modalités de leur rémunération, l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires doit être demandée par l'employeur auprès de l'inspecteur du travail. En cas de chômage prolongé dans certaines professions, l'administration du travail peut interdire le recours aux heures supplémentaires. En outre, il est interdit à l'employeur de débaucher pour manque de travail le personnel ayant effectué des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé à 15 pour cent de la 41<sup>e</sup> à la 48<sup>e</sup> heure de travail, à 35 pour cent au-delà de la 48<sup>e</sup> heure de travail, à 60 pour cent pour les heures de travail des dimanches et des jours fériés. A titre de comparaison, le code du travail du Bénin, tout en stipulant que les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé par voie de convention ou d'accord collectif, définit un taux plancher de prime d'heures supplémentaires qui est de 12 pour cent de la 41<sup>e</sup> à 48<sup>e</sup> heure de travail, 35 pour cent au-delà de la 48<sup>e</sup> heure de travail et 50 pour cent pour les heures de travail des dimanches et des jours fériés.

Pour certains partenaires techniques, cette réglementation de la durée du travail serait restrictive et les avantages associés aux heures supplémentaires seraient onéreux. Quant aux employeurs, ils trouvent très restrictive la réglementation des heures supplémentaires. Ils ont souhaité que la latitude soit laissée aux entreprises pour organiser le processus de production de manière optimale<sup>20</sup>. Il paraît en effet nécessaire d'adapter cette réglementation du temps de travail au contexte économique actuel caractérisé par une forte concurrence interne et externe. En outre, l'administration du travail burkinabè ne dispose pas de moyens suffisants pour traiter de façon diligente et objective les demandes d'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires, ou pour s'assurer que l'interdiction des heures supplémentaires dans une branche d'activité a un impact sur le chômage. De plus, dans la pratique, rares sont les employeurs qui introduisent des demandes d'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires. Il apparaît optimal de laisser effectivement la latitude aux employeurs dans ce domaine, étant donné que la fixation de taux de prime en cascade permet d'éviter un recours exagéré des entreprises aux heures supplémentaires. Les données du tableau 3.2 confirment bien cette assertion. En effet, bien que ne se conformant pas à la réglementation en vigueur sur les heures supplémentaires, le secteur privé formel effectue en moyenne 13 heures d'heures supplémentaires par semaine dont 9 heures par les cadres, 10 heures par les employés et ouvriers, contre 18 heures environ d'heures supplémentaires effectuées par les apprentis et assimilés qui ne peuvent pas exiger les majorations prévues par la loi. On ne peut donc pas réellement dire que la durée du travail et les dispositions législatives et réglementaires qui la régulent s'opposent à l'adaptation des entreprises aux besoins du marché. De plus, le nouveau code du travail a introduit un élément de souplesse supplémentaire en ne réglementant pas la durée journalière de travail. Cette mesure introduit plus de flexibilité dans l'allocation du facteur travail au sein des entreprises et devrait permettre à celles-ci d'organiser plus efficacement leur processus de production. Il conviendrait cependant que l'application de cette mesure soit négociée entre les partenaires sociaux pour éviter tous les abus nuisibles à la santé et la sécurité des travailleurs, et d'ailleurs, in fine, à l'entreprise elle-même.

<sup>20</sup> MTSS (2007)

## Gouvernance du marché du travail

La gouvernance du marché du travail du Burkina Faso est analysée à travers le système de contrôle, le système de règlement des différends et le dialogue social. Il s'agit ici d'examiner en quoi l'état actuel de la gouvernance du marché du travail améliore ou entrave la flexibilité du marché et la sécurité de l'emploi.

### *Systèmes de contrôle de l'application de la législation du travail*

En matière de contrôle, le code du travail stipule que l'inspection du travail, placée sous l'autorité du ministre chargé du travail, est chargée de toutes les questions intéressant les conditions des travailleurs et les rapports professionnels. A ce titre, l'inspecteur du travail veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs, éclaire de ses conseils et recommandations les employeurs et les travailleurs, porte à l'attention de l'autorité compétente les déficiences et abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes, coordonne et contrôle les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale, ainsi que procède à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux, à l'exclusion de ceux relevant des services techniques (art. 360 du CT-2004, art. 391 du CT-2008). Les inspecteurs du travail sont assistés de contrôleurs du travail dans le fonctionnement des services (art. 370 du CT-2004, art. 400 du CT-2008).

Afin de permettre à l'inspection du travail d'assurer ses fonctions, la loi prévoyait que « l'inspection du travail doit disposer en permanence des moyens en personnel et en matériel nécessaires à son fonctionnement » (art. 361 du CT-2004). De plus, elle conférait le droit aux inspecteurs de pénétrer librement aux fins d'inspection, sans avertissement préalable à toute heure du jour, dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection, d'entrer de nuit dans les locaux où ils pouvaient avoir un motif raisonnable de supposer que des personnes assujéties à la réglementation du travail y étaient occupées, d'interroger avec ou sans témoins l'employeur ou le personnel de l'entreprise, de requérir la production de tout registre ou document dont la tenue était prescrite par la loi (art. 367 du CT-2004). Ainsi rédigée, la loi ne permettait pas à l'inspection du travail d'effectuer ces mêmes contrôles de nuit. De surcroît, pour les locaux dans lesquels il existait un motif raisonnable de penser que des personnes y travaillaient illégalement, le droit pour l'inspection du travail était limité à la nuit.

Tableau 3.3 : Existence d'un contrat travail

	Travailleurs		
	avec bulletin de paie (%)	avec contrat (%)	permanents (%)
Administration publique	84,4	83,0	97,7
Entreprises publiques	64,4	69,3	92,9
Entreprises privées formelles	44,5	42,5	89,4
Entreprises privées informelles	3,8	7,0	81,1
Entreprises associatives	56,2	60,6	93,5
Total	34,5	35,8	87,5

Source : Insd, 2003a.



Par ailleurs, le code du travail burkinabè de 2004 comportait deux autres points d'insuffisances majeures pouvant entraver le bon fonctionnement du système de contrôle. Premièrement, ce code du travail ne faisait pas obligation à l'inspection du travail de rendre compte à l'autorité compétente. Pourtant, conformément aux dispositions des conventions n°81 et n°129 de l'OIT, les inspecteurs du travail doivent soumettre périodiquement, à l'autorité dont ils relèvent, des rapports d'un caractère général sur les résultats de leurs activités, ainsi que sur des sujets indiqués par l'autorité. Ces rapports périodiques des inspecteurs du travail ou des différents bureaux d'inspection du travail doivent servir à l'élaboration d'un rapport annuel qui est un outil d'analyse et de planification indispensable pour l'administration du travail. Deuxièmement, le caractère indéfini de la responsabilité de doter l'inspection du travail de moyens nécessaires était une faiblesse du code du travail de 2004. Cela explique en partie la modicité des moyens humains et matériels mis à la disposition de l'inspection du travail au Burkina Faso. En effet, l'inspection du travail burkinabè est composée de 44 inspecteurs et 38 contrôleurs. Elle n'est pas encore déconcentrée au niveau provincial comme prévu, mais dispose dans chaque région du pays d'une direction régionale dotée chacune d'un véhicule. Au vue d'une telle situation et compte tenu de l'importance et l'ampleur de la mission de l'inspection du travail, la définition précise des responsabilités en la matière en désignant notamment l'autorité chargée de fournir les ressources humaines, ainsi que les moyens logistiques, matériels et facilités de transport nécessaires au fonctionnement de l'inspection du travail est indispensable en vue d'une meilleure prise en charge de ce volet.

Il est ici important de noter que l'assouplissement recherché des règles qui régissent le fonctionnement du marché du travail est indissociable d'un renforcement du système de contrôle pour atteindre les résultats escomptés. En effet, à l'instar des autres marchés, le risque d'une flexibilité accrue sur le marché du travail est celui d'une augmentation du nombre de cas de déviances, d'abus et de conflits subis par la partie prenante en position de faiblesse ou les groupes les plus vulnérables. Dans le contexte du Burkina Faso où la sécurité du travail est précaire et la représentativité syndicale faible, les travailleurs sont en position de faiblesse et, de ce fait, un renforcement de la flexibilité sans un système de contrôle efficace conduirait inexorablement à une dégradation des conditions de travail, à une précarisation de l'emploi, donc à un accroissement de la pauvreté. Pour cette raison, le code du travail de 2008 a renforcé le pouvoir de l'inspection du travail en lui donnant le droit de pénétrer librement de jour et de nuit dans les établissements assujettis à la loi, ainsi que dans les autres locaux dont il existe un motif raisonnable de supposer que des personnes y travaillent (art. 397 du CT-2008). Par ailleurs, le dernier code du travail stipule en son article 392 que « l'Etat doit mettre à la disposition de l'inspection du travail, les moyens en personnel et en matériel nécessaires à son bon fonctionnement ».

Tableau 3.4 : Travailleurs bénéficiant de prestations sociales (%)

	Sécurité sociale retraite	Service médical	Congés payés
<b>Secteur privé formel</b>			
-Cadres	27,3	13,7	44,2
-Employés, ouvriers	20,5	7,5	31,9
-Apprentis et autres	6,7	2,0	12,1
<b>Secteur privé informel</b>			
-Employés, ouvriers	0,9	0,8	3,8
-Apprentis et autres	0,1	0,6	1,0

Source : INSD 2003a.

Pour que ces nouvelles dispositions de la loi permettent d'atteindre les résultats escomptés, il est nécessaire qu'elles soient accompagnées d'un renforcement conséquent des moyens matériels et humains de l'inspection du travail. Cela est d'autant plus nécessaire quand on sait d'une part qu'à cause de la modicité des moyens dont elle dispose, l'inspection du travail burkinabè, à l'instar de celle de la plupart des pays africains, ne peut remplir sa mission essentielle de prévention des conflits et des infractions, mais se limite aux interventions en cas d'infractions et de conflits constatés. D'autre part, compte tenu de la forte « informalisation » des économies africaines dont celle du Burkina Faso, la tâche de l'inspection du travail est énorme. En effet, comme il peut être constaté à partir du tableau 3.3, dans les entreprises privées formelles, seulement 42,5 pour cent des travailleurs ont un contrat et 44,5 pour cent ont de bulletin de paie. Dans le secteur privé informel, la contractualisation est marginale : seulement 7 pour cent des travailleurs dépendants possèdent un contrat de travail et 3,8 pour cent un bulletin de paie. Par ailleurs, parmi les cadres travaillant dans les entreprises privées formelles, 55,8 pour cent ne bénéficient pas de congés payés, 63,7 pour cent ne bénéficient pas d'une sécurité sociale ni de retraite et seulement 13,7 pour cent bénéficient de services médicaux (tableau 3.4). S'agissant des employés et ouvriers travaillant dans les entreprises privées formelles, 68,1 pour cent n'ont pas de congés payés et 79,5 pour cent n'ont pas de sécurité sociale retraite. Quant au secteur informel, les chiffres laissent apparaître une non application généralisée de la réglementation du travail par les employeurs de ce secteur.

Pourtant, comme le montre le tableau 3.5, au cours de l'année 2005 l'administration du travail n'a pu relever que 694 infractions dont 68 infractions liées aux salaires, 52 infractions liées au contrat de travail, 63 infractions liées à la tenue de registres réglementaires, 96 et 45 infractions liées respectivement à la sécurité et à la médecine du travail. On constate qu'en 2007, le nombre d'infractions relevées par l'inspection du travail est dix fois supérieur à celui de 2005, en liaison avec l'accroissement des moyens humains et matériels de l'inspection du travail intervenu en 2006 et 2007. Cette situation est fortement révélatrice de la nécessité de renforcer davantage encore les capacités de l'inspection du travail.

Tableau 3.5 : Nombre d'infractions relevées

<b>Infractions relevées</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
Salaires	68	769
Registres réglementaires	63	586
Contrat de travail	52	478
Durée de travail	34	133
Délégué du personnel	35	448
Médecine de travail	45	873
Hygiène et sécurité	96	643
Prime d'ancienneté	25	390
Règlement intérieur	35	349
Congés payés	36	423
Cotisations CNSS	53	524
Autres	152	1383
<b>Total</b>	<b>694</b>	<b>6999</b>

Source : Annuaires statistiques 2005 & 2007 du MTSS.

## *Système de règlement des différends*

Concernant le règlement des différends, à l'instar de beaucoup d'autres pays, le code du travail du Burkina Faso a opté pour deux procédures de règlement des conflits selon qu'il s'agit de différends individuels ou de différends collectifs. Ces procédures privilégient le règlement amiable ou la conciliation.

### ***Le différend individuel***

Au sens de la loi, le différend individuel est un conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel (art. 286 du CT-2004, art. 319 du CT-2008). Les tribunaux du travail sont compétents pour connaître les différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs et leurs employeurs, les apprentis et leurs maîtres à l'occasion de l'exécution des contrats (art. 287 du CT-2004, art. 338 du CT-2008). Le tribunal du travail est composé à l'audience d'un président nommé par décret pris en conseil des ministres sur proposition du ministre chargé de la justice, d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur, d'un greffier ou à défaut un secrétaire des greffes et parquets (art. 293 du CT-2004, art. 330 du CT-2008). Les assesseurs sont nommés par acte réglementaire conjoint du ministre chargé de la justice et du ministre chargé du travail, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives ou, à défaut, de l'inspection du travail. La procédure devant le tribunal du travail est gratuite (art. 301 du CT-2004, art. 344 du CT-2008). Cependant, tout employeur et tout travailleur doit, dans un premier temps, demander à l'inspecteur du travail ou à son délégué ou à son suppléant légal, de régler le différend qui l'oppose à l'autre partie à l'amiable (art. 302 du CT-2004, art. 320 du CT-2008). En cas d'échec du règlement amiable, l'action est introduite par déclaration écrite ou verbale faite au greffe du tribunal du travail (art. 309 du CT-2004, art. 327 du CT-2008). Les jugements du tribunal du travail sont définitifs et sans appel lorsque le montant réclamé par le demandeur n'excède pas 100.000 FCFA<sup>21</sup>. Au-dessus de ce montant, les jugements sont susceptibles d'appel (art. 320 du CT-2004).

Au cours des trois dernières années, 2 240 conflits individuels ont été réglés en moyenne par an. Le salaire constitue le point de conflits le plus courant (environ 25 pour cent à 35 pour cent des conflits selon les années), ensuite viennent les indemnités de licenciement (15 pour cent à 20 pour cent) et les préavis (15 pour cent à 20 pour cent). Ces trois points de litiges sont à la base de plus de 60 pour cent des conflits individuels (69,1 pour cent en 2006 et 62,8 pour cent en 2007)<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> Ce seuil est passé à 200 000 FCFA dans le code du travail de 2008 (art. 355), ce qui permet de raccourcir désormais la procédure dans les cas où le montant de la demande est compris entre cent mille et deux cent mille FCFA.

<sup>22</sup> Annuaire statistiques 2006 & 2007 du MTSS.

Tableau 3.6 : Situation de règlement des conflits individuels au Burkina Faso

	2005	2006	2007
Nombre de conflits	1926	2426	2370
- Conciliation (%)	46	43	47
- Conciliation partielle (%)	5	6	5
- Somme moyenne due /conflit (milliers de FCFA)	432	391	353
- Non conciliation (%)	28	30	25
- En instance (%)	5	2	3
- Transmis au tribunal du travail (%)	31	33	32
- Classé sans suite (%)	6	2	9

Source : A partir des données des Annuaire statistique 2005, 2006 & 2007 du MTSS.

Environ 45 pour cent des conflits individuels sont réglés à l'amiable lors de la phase de conciliation avec l'inspection du travail. Les conciliations partielles portent sur 5,3 pour cent des conflits, tandis que les cas d'échec à la phase de conciliation représentent en moyenne 27,6 pour cent des conflits. Au Burkina Faso, environ 32 pour cent des conflits enregistrés par l'inspection du travail sont portés devant les tribunaux du travail dont environ 6 pour cent en moyenne par an ne sont pas tranchés.

Sur la base des interviews réalisées dans le cadre de cette étude auprès de l'inspection du travail, les phases de conciliation révèlent le plus souvent un manque de dialogue entre les employeurs et les employés sur les points de discorde ou un déficit de communication au sein de l'entreprise qui sont la résultante de la faible capacité des entreprises africaines et burkinabè en particulier, en matière de management des ressources humaines. Des avancées importantes sont enregistrées depuis les cinq dernières années en matière de gestion des ressources humaines dont les résultats devraient permettre d'améliorer la gouvernance sur le marché du travail. En effet, d'une part, des filières de formation dans ce domaine sont de plus en plus offertes par des écoles supérieures professionnelles du secteur privé et, d'autre part, les formations continues sur la gestion des ressources humaines et sur le management de l'entreprise en général (initiées par des cabinets privés ou/et la Maison de l'Entreprise du Burkina Faso) se développent. Cependant, pour l'instant, le coût de ces formations limite considérablement leur accessibilité.

### **Le différend collectif**

Le différend collectif est un conflit né en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou plusieurs employeurs à un groupe organisé ou non de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif (art. 335 du CT-2004, art. 367 du CT-2008). Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du travail ou au Directeur du travail lorsque le conflit s'étend sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections du travail (art. 336 du CT-2004, art. 369 du CT-2008). Celui-ci convoque les parties et procède sans délai à la tentative de conciliation. En l'absence d'accord, le conciliateur adresse un rapport sur l'état du différend au Ministre chargé du travail qui doit déférer le différend, dans un délai de dix jours maximum, à un conseil d'arbitrage, composé du Président de la cour d'appel et de deux membres choisis parmi les arbitres désignés par voie réglementaire (art. 338-340 du CT-2004, art. 371-373 du CT-2008). Le conseil d'arbitrage se prononce dans un délai d'un mois à compter de la date de réception des dossiers (art. 343 du CT-2004).

Tableau 3.7 : Situation de règlement des conflits collectifs au Burkina Faso

	2005	2006	2007
Nombre de conflits	4	3	35
- Conciliation	2	0	23
- Non conciliation	2	3	3
- En instance	0	0	8
- Arbitrage	0	1	1

Source : A partir des données des Annuaires statistiques 2005, 2006 & 2007 du MTSS.

Le code du travail de 2008 ne fixe pas de délai au conseil d'arbitrage pour se prononcer sur les différends pour lesquels il a été saisi ; cela permet de tenir compte des cas de différends très complexes qui nécessitent de longues investigations de la part du conseil d'arbitrage, mais il a l'inconvénient de pousser à la hausse le délai moyen de règlement des conflits non complexes.

Sur les trois dernières années, le Burkina Faso a enregistré au total 42 conflits collectifs dont 35 conflits ont trait à l'année 2007. Ce regain de différends collectifs s'explique par le contexte socio-économique actuel qui se caractérise par un accroissement des prix des produits de première nécessité et une baisse continue du pouvoir d'achat des travailleurs. Ainsi, sur les 35 conflits collectifs de 2007, les causes de 31 conflits étaient d'ordre économique dont 15 conflits pour refus d'augmentation de salaire, 12 conflits nés de la revendication des primes, indemnités et avancement du personnel et 4 conflits pour d'autres causes économiques.

La procédure de conciliation a abouti à un accord pour 23 conflits collectifs sur les 35 enregistrés en 2007. Elle n'a pas réussi pour 3 conflits parmi lesquels deux conflits ont débouché sur des grèves de travailleurs, le troisième conflit ayant été transféré à un comité d'arbitrage. En 2005 également, les 2 conflits dont le processus de conciliation n'a pas abouti sur un accord n'ont pas été arbitrés. Ainsi, il a été enregistré au cours des trois dernières années 8 conflits non conciliés dont deux ont fait l'objet d'arbitrage. Cela nous amène à nous interroger sur le degré de flexibilité avec lequel le processus d'arbitrage est mis en œuvre pour une prise en charge efficace et diligente des différends du travail dont la phase de conciliation a échoué. Une bonne prise en charge des différends du travail survenus est indispensable pour renforcer la confiance des travailleurs et des employeurs vis-à-vis des mécanismes légaux de règlement des conflits du travail afin d'améliorer le climat des relations de travail et, par conséquent, d'accroître la productivité du travail et la sécurité de l'emploi. En tout état de cause, l'efficacité du système judiciaire et des tribunaux du travail en particulier constitue la base de la bonne gouvernance sur le marché du travail. Pourtant, le tribunal du travail est faiblement représenté sur le territoire national (Ouagadougou et Bobo-Dioulasso). En outre, il n'échappe pas aux difficultés d'ordre général que connaît le système judiciaire burkinabè : nombre réduit de magistrats, faiblesse des capacités techniques et matériels.

### *Dialogue social*

Le dialogue social englobe les consultations, les négociations et la collaboration entre l'Etat et les représentants des travailleurs et des employeurs sur l'ensemble des questions d'intérêt commun, dans la démarche de la politique économique et sociale. Il a pour but essentiel de créer les conditions de bonnes relations de travail et un climat de confiance pour les opérateurs nationaux, les investisseurs étrangers et les partenaires au

développement, ainsi que de favoriser le renforcement du processus démocratique et la promotion d'un développement humain durable.

Bien que le dialogue social soit considéré comme une tradition au Burkina Faso, sa formalisation n'a débuté qu'en 1996 avec le Programme du BIT pour la Promotion du Dialogue social en Afrique francophone (BIT-PRODIAF). Depuis cette date, des avancées importantes ont été enregistrées : des instruments du dialogue social ont été créés ou formalisés. Ainsi, à ce jour on peut distinguer trois catégories d'instruments, à savoir, les instruments de la coopération tripartite (Etat, travailleurs, employeurs), les instruments de la coopération bipartite Etat/Travailleurs et les instruments de la coopération bipartite du secteur privé.

### ***La coopération tripartite***

La coopération tripartite désigne l'ensemble du processus de consultations, de négociations et de collaborations entre l'Etat, les organisations des employeurs et des travailleurs. Dans le processus de la coopération tripartite, les trois parties dialoguent en toute liberté et en toute indépendance pour trouver un consensus dans la recherche de solutions aux problèmes économiques et sociaux, en assurant la prise en compte de leurs intérêts respectifs. Les intérêts de ces parties sont généralement divergents à court terme, mais convergents à moyen et long terme. Ainsi, ils acceptent de faire des concessions dans la défense de leurs intérêts respectifs à court terme pour éviter de compromettre leurs intérêts communs à moyen et long terme (paix sociale, la stabilité, mieux-être pour tous).

Au Burkina Faso, dans le cadre de la coopération tripartite sur le marché du travail, il existe deux instruments, institués par la législation du travail : la Commission consultative du travail et le Comité technique national consultatif d'hygiène et de sécurité.<sup>23</sup> Par ailleurs, les Conseils d'Administration de certaines institutions nationales telles que la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et l'Office de la santé des travailleurs (OST) ont une composition tripartite. Outre ces organes permanents à caractère strictement tripartite, le Conseil économique et social (CES) est un cadre de coopération plus élargi au sein duquel siègent les employeurs et les travailleurs.

La Commission consultative du travail est instituée auprès du Ministère chargé du travail, puis présidée par le Ministre chargé du travail ou son représentant.<sup>24</sup> Elle est composée de 24 membres dont 12 représentants des syndicats de travailleurs, 8 représentants des organisations professionnelles privées et 4 représentants de l'Etat en tant qu'employeur. Elle est chargée (i) d'émettre des avis motivés sur toute question relative à la législation en matière de travail, (ii) d'examiner, à la demande du Ministre chargé du travail, toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives, (iii) de se prononcer, à la demande de son Président, sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et notamment sur les incidences économiques, (iv) d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum. Lorsque la Commission est saisie d'une question relative à l'un des trois premiers cas, elle s'adjoit un représentant du ministère chargé des finances, un magistrat

<sup>23</sup> Le code du travail du 13 mai 2008 institue en son article 410 un Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail tandis que dans les précédents codes du travail, il s'agissait du Comité technique national consultatif d'hygiène et de sécurité.

<sup>24</sup> Décret n°97/101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997 portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail.

et un inspecteur du travail. La commission consultative du travail se réunit deux fois par an en session ordinaire et chaque fois que de besoin en session extraordinaire.

Le Comité technique national consultatif est composé de 25 membres dont 5 représentants des travailleurs, 5 représentants des employeurs, 3 représentants du ministère chargé du travail et 12 représentants d'autres ministères. La présidence de ce comité technique national est assurée par la Direction de la sécurité sociale du ministère chargé du travail. Il se réunit au moins une fois par semestre et est chargé de l'étude des domaines de la sécurité et de la santé des travailleurs. Il émet également des suggestions et des avis sur la réglementation en matière de sécurité et santé au travail, et se prononce sur l'orientation et la mise en application de la politique nationale de prévention des risques professionnels.

Ces deux organes permanents de la coopération tripartite fonctionnent régulièrement depuis janvier 2003 et les conclusions de leurs travaux sont transmises par procès verbal au Ministre en charge du travail pour avis et décision. Cependant, il est important de noter que le fonctionnement de ces organes avait été paralysé de janvier 1999 à mars 2001 suite à la décision de suspension de la participation des syndicats de travailleurs aux réunions, en raison des licenciements de délégués du personnel dans une société de la place et du refus de l'employeur de revenir sur sa décision en dépit du verdict du tribunal du travail.

Le Conseil économique et social (CES) est un organe consultatif permanent appelé à donner des avis sur les grandes questions de politique économique et sociale. Il a de ce fait une mission de réflexion et d'appui à la prise de décision par le gouvernement. Le CES est composé d'un Président et de 90 membres nommés par décret présidentiel. Ces 90 membres se répartissent entre 31 secteurs de l'économie, structures/associations, dont un représentant de l'Administration du travail, cinq représentants des syndicats des travailleurs et cinq représentants du syndicat des employeurs.<sup>25</sup> Créé par la Constitution du Burkina Faso de 1959, le CES a cessé d'exister avec les régimes d'exception qui se sont succédés entre 1966 et 1985. L'adoption de la Constitution du 2 juin 1991 marque véritablement la renaissance du CES comme organe consultatif composé de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, avec une mission de réflexion et d'appui à la prise de décision du gouvernement. Ainsi, il a été créé en décembre 2001 un Observatoire économique et social au sein du CES chargé de réaliser des études prospectives sur des questions économiques et sociales, de faire, à la demande du Président du CES, l'évaluation des politiques et programmes de développement économique et social et d'aider à préparer les rapports du CES.<sup>26</sup> Ce qui a permis au CES d'accentuer ses actions depuis 2001 en participant activement à la réflexion de façon continue en interne et en organisant chaque année deux sessions sur des questions de développement économique et social d'actualité, au cours desquelles des experts sont invités pour livrer des communications se rapportant aux questions de préoccupations retenues.

### ***Les cadres de coopération bipartite***

D'importantes évolutions ont été enregistrées au cours de ces dernières années aussi bien au niveau de la coopération bipartite entre l'Etat et les syndicats de travailleurs qu'au niveau de la coopération bipartite du secteur privé.

<sup>25</sup> Art 141 & 142 de la Constitution du Burkina Faso ; Loi n°007-2001/AN du 17 mai 2001 portant composition, organisation et fonctionnement du Conseil économique et social.

<sup>26</sup> Décret n°2001-656/PRES du 04 décembre 2001 portant création, attributions, organisation et fonctionnement d'un observatoire économique et social au sein du Conseil économique et social.

Jusqu'en 2007, le conseil consultatif de la fonction publique et les commissions paritaires salariales étaient les seuls instruments formels de la coopération entre l'Etat et les travailleurs. Il n'existait pas de cadre de concertation permanent, les parties ne se rencontraient qu'en cas de conflits sociaux. Ayant pris conscience de l'importance d'un dialogue permanent, les parties ont créé en avril 2008 un cadre de concertation Gouvernement / Organisations syndicales de travailleurs, composé d'une part, des Ministres chargés du travail et de la sécurité sociale, de l'économie et des finances, du commerce et de la promotion de l'entreprise, de la fonction publique, ainsi que de la justice et, d'autre part, des Secrétaires généraux des centrales syndicales et des syndicats autonomes. Il est présidé par le Ministre chargé du travail et se réunit une fois par an au cours du dernier trimestre de l'année. Ce cadre est chargé d'examiner les doléances et les préoccupations des organisations syndicales de travailleurs, de formuler des propositions et des recommandations pour la recherche de solutions aux préoccupations des travailleurs, de contrôler et suivre l'état d'exécution des accords conclus lors des négociations, de formuler toute suggestion dans le sens de l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs et enfin de faire toutes les propositions pour l'amélioration du climat social dans les entreprises.<sup>27</sup> Ainsi, il a été créé un comité technique de suivi des résultats des travaux du cadre de concertation.<sup>28</sup> Composé de cinq représentants de l'administration et de cinq représentants des organisations syndicales de travailleurs, le Comité technique est chargé de suivre la mise en œuvre des résultats des travaux issus des rencontres de concertation autour des réponses du Gouvernement aux cahiers de doléances des organisations syndicales de travailleurs, de proposer des solutions aux autorités compétentes sur les difficultés de mise en œuvre des résultats desdits travaux et d'informer toutes les parties intéressées sur l'état de mise en œuvre des résultats des travaux des rencontres de concertations gouvernement/syndicats. Le Comité est présidé par le Secrétaire Général du Ministère chargé du travail et se réunit au moins une fois par trimestre.

Au niveau du secteur privé, la situation économique et son faible poids qui ont prévalu pendant longtemps n'ont pas favorisé le développement de cadres formels de coopération entre les employeurs et les travailleurs. Ce secteur s'est le plus souvent accommodé des décisions issues des négociations au sein de la fonction publique. Le dialogue social dans le secteur privé s'est généralement limité au niveau micro, au sein des entreprises ayant 11 employés au moins, dans le cadre des négociations entre l'employeur et les délégués du personnel prévus par le Code du travail. Il est fortement tributaire de l'attitude de l'employeur à l'égard de son personnel étant donné qu'il n'est soumis à aucune contrainte juridique de recevoir les délégués du personnel. Le faible dynamisme des relations professionnelles dans le secteur privé se caractérise par l'inexistence de conventions collectives dans plusieurs secteurs d'activités et la non révision de la convention collective interprofessionnelle du 09 juillet 1974 inadaptée au contexte actuel. Cependant, depuis quelques années, sous l'impulsion de l'Etat et des partenaires au développement, des évolutions sont enregistrées en matière de dialogue social dans le secteur privé. En effet, un Cadre bipartite permanent de concertation Patronat/Centrales

<sup>27</sup> Arrêté interministériel n°2008-010 MTSS/MEF/MCPEA /SG/DGT/DRPPDS du 1<sup>er</sup> avril 2008 portant création, attributions et fonctionnement d'un cadre de concertation Gouvernement/Organisations syndicales de travailleurs.

<sup>28</sup> Arrêté n°2008-009/MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 25 mars 2008 portant création, composition, organisation et fonctionnement d'un comité technique de suivi des résultats des travaux des rencontres de concertation Gouvernement / Organisations syndicales de travailleurs et nomination des membres dudit comité.



syndicales<sup>29</sup> et une Commission mixte paritaire de négociations salariales du secteur privé<sup>30</sup> ont été mis en place en mai 2008. Ces deux organes sont le résultat des travaux d'un comité ad hoc bipartite Patronat/Syndicats du secteur privé créé en septembre 2007.<sup>31</sup>

Le cadre bipartite permanent de concertation Patronat/Centrales syndicales se réunit une fois par an en session ordinaire et chaque fois que de besoin en session extraordinaire. Il est chargé de mener des réflexions sur l'amélioration de l'environnement des affaires et des conditions de vie et de travail, la préservation des emplois, la prévention des conflits de travail, ainsi que la formation professionnelle. En outre, il émet des avis et recommandations à l'intention des parties prenantes à la concertation, des pouvoirs publics et des partenaires au développement sur les préoccupations du monde du travail. Ses résolutions ou recommandations sont matérialisées par des procès-verbaux dont les copies sont transmises à l'administration en charge du travail à toutes fins utiles. Il est prévu la création d'un comité technique paritaire de suivi et de la mise en œuvre des résolutions ou recommandations du cadre bipartite de concertation du secteur privé.

Composée de 42 membres répartis en nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et des centrales syndicales, la Commission mixte paritaire de négociations salariales du secteur privé est chargée de fixer ou de modifier les salaires minima de chaque catégorie et échelon définis par les classifications professionnelles des conventions collectives sectorielles et de mener toute réflexion et démarche afin d'aider les différents secteurs d'activités à se doter de conventions ou de réviser celles déjà existantes.

La mise en place de ces organes, issue d'un processus de concertation bipartite, témoigne de la volonté des parties d'œuvrer au renforcement du dialogue social au sein du secteur privé. Cette nouvelle donne devrait favoriser la révision de la convention collective interprofessionnelle de 1974 et l'élaboration de conventions collectives dans les secteurs d'activités qui n'en disposent pas.

En conclusion, le Burkina Faso dispose d'instruments formels de coopération entre les acteurs du marché du travail dont le bon fonctionnement est susceptible d'assurer le renforcement du dialogue social à travers le climat de confiance et l'éclosion d'instruments complémentaires de coopération qui en résulteraient. Par ailleurs, au vue des efforts consentis, il apparaît que toutes les parties (Etat, Travailleurs, Employeurs) sont désormais résolument engagées à promouvoir le dialogue social. Cependant, la situation économique et sociale caractérisée au niveau mondial par la dégradation du pouvoir d'achat des travailleurs semble freiner l'élan des organisations syndicales de travailleurs. Nonobstant cet état de fait, les évolutions récentes et la volonté affichée par chaque partie augurent de bonnes perspectives en matière de dialogue social au Burkina Faso. En tout état de cause, pour une évolution significative future, le Burkina Faso devrait adopter une charte nationale sur le dialogue social, à l'image de ce qui existe dans d'autres pays de la sous région comme le Sénégal et le Mali, en vue de promouvoir le dialogue social à tous les niveaux de la vie économique. Une telle charte pourrait avoir pour objectif le renforcement

<sup>29</sup> Arrêté n°2008-013/MTSS/SG/DGT/DRPPDS portant création, composition, attributions et fonctionnement du Cadre bipartite permanent de concertation patronat/ Centrales syndicales.

<sup>30</sup> Arrêté n°2008-012/MTSS/SG/DGT/DRPPDS portant création, composition, attributions et fonctionnement de la Commission mixte paritaire de négociations salariales du secteur privé.

<sup>31</sup> Arrêté n°2007-023/MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 1<sup>er</sup> septembre 2007 portant création, attributions et fonctionnement d'un comité de réflexion sur la mise en place d'un cadre bipartite pour des négociations salariales dans le secteur privé.

du cadre institutionnel, des mécanismes de coopération, des capacités des partenaires sociaux, ainsi que l'amélioration du système de partage d'informations entre tous les acteurs concernés. Il est également important que la charte nationale (i) définisse les principes fondamentaux et un code de conduite du dialogue social, (ii) précise clairement ses structures et ses mécanismes au niveau national et sectoriel, ainsi qu'au niveau de l'entreprise. Ainsi, cette charte nationale permettra au Burkina Faso de mettre en cohérence l'ensemble des instruments du dialogue social et, par conséquent, de consolider davantage le cadre institutionnel y afférent et de favoriser la coopération entre toutes les parties prenantes.

## 4. Intermédiation sur le marché du travail

L'intermédiation sur le marché du travail est constituée de l'ensemble des dispositifs œuvrant pour le rapprochement de l'offre et de la demande de travail. Dans leur acception la plus étroite, il s'agit principalement des services de l'emploi dans l'exercice de leurs missions premières de courtage d'emploi et d'information sur le marché du travail. Dans une acception élargie, la définition de l'intermédiation sur le marché du travail s'étend à toutes les mesures actives et passives prises pour assurer cet ajustement de l'offre et de la demande d'emploi et les intermédiaires qui les mettent en œuvre.

Le code du travail burkinabè autorise le service public chargé de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles de recevoir les offres et demandes d'emploi et d'assurer des opérations de placement sur requête des employeurs, des travailleurs et des demandeurs d'emplois (art. 7 du CT-2004). Ainsi, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), créée le 27 octobre 2004 en lieu et place de l'Office national de la promotion de l'emploi (ONPE), est au centre du système d'intermédiation sur le marché de l'emploi. Elle est chargée, dans le cadre des directives qu'elle reçoit du Ministère chargé de la tutelle technique, de l'exécution de la politique du gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle. A ce titre, elle met en œuvre des politiques d'emploi qui s'expriment sur le marché du travail sous forme d'actions d'intermédiation au sens étroit du terme (missions de courtage d'emploi et d'information sur le marché du travail) et des actions de formation professionnelle.

L'activité d'intermédiation du Service Public d'Emploi (SPE) est complétée par celle des bureaux privés de placement dont l'ouverture est autorisée par le code du travail (art. 12 du CT-2004). Dans les faits, il n'y a pas à proprement parler de bureaux privés de placement, l'activité étant exercée à titre annexe par d'autres professions (comptables, avocats) à cause notamment de l'absence d'un texte organisant la profession sur la base d'un cahier des charges et d'une procédure d'agrément pouvant permettre de protéger les candidats à l'emploi et de donner des garanties aux employeurs. Un décret réglementant les activités des bureaux privés de placement et des entreprises de placement temporaire<sup>32</sup>, ainsi qu'un arrêté portant cahier de charges applicables auxdits bureaux<sup>33</sup> ont été pris respectivement en septembre 2007 et en novembre 2007.

<sup>32</sup> Décret n°2007-548/PRES/PM/MTSS du 07 septembre 2007 portant réglementation des activités des bureaux, offices privés de placement et d'entreprises de travail temporaire.

<sup>33</sup> Arrêté n°2007-028/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007 portant cahier de charges applicable aux bureaux, offices privés de placement et aux entreprises de travail temporaire.

Le code du travail fait obligation aux établissements publics de l'Etat, aux entreprises à participation publique et aux projets financées sur fonds publics de procéder à la publication des postes d'emploi vacants et d'organiser des tests de recrutement.

En dehors du processus de recrutement dans la fonction publique, le placement organisé joue un rôle très faible. L'ANPE contribue de façon très faible au rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi qui pour l'essentiel passe par d'autres canaux. Selon Insd[2003a], pour la majorité des chômeurs, la recherche d'emploi s'effectue sur une base individuelle, soit à travers la mobilisation du réseau des solidarités familiales (59,6 pour cent), soit en prospectant directement auprès des employeurs (9,2 pour cent). Très peu de chômeurs (3,1 pour cent) ont recours aux annonces des médias (journaux, radio, etc.), et le recours aux agences de placement est presque inexistant (1,3 pour cent). Par contre, plus d'un quart des chômeurs (25,9 pour cent) ont recours aux concours de la fonction publique comme moyen principal de recherche d'emploi. L'inscription à l'ANPE concerne 9,4 pour cent des chômeurs. Parmi ces inscrits, seulement 13,9 pour cent comptent effectivement sur cette agence pour avoir un emploi. Cela peut s'expliquer par le fait que même si les individus sont inscrits à l'ANPE, ils n'espèrent pas que cette dernière puisse les aider dans la recherche d'un emploi. Par ailleurs, l'ANPE n'est pas suffisamment connu par son public cible, 45,0 pour cent des non-inscrits à l'ANPE ne la connaissent pas, 35,1 pour cent pensent qu'elle ne leur sera d'aucune utilité et 14,4 pour cent ne savent pas comment s'y inscrire.

Cette perception du service de l'emploi par les chercheurs d'emploi s'explique par le fait que, de façon générale, l'information est très inégale, en termes d'accès, de temps, de production et de diffusion, surtout dans le domaine de l'emploi. Un pas important a été fait avec la création de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF) en direction d'une amélioration décisive de l'information sur l'emploi et la formation. Cette jeune institution a déjà réalisé quelques travaux de rassemblement et de présentation de données parmi lesquelles le plus important a été le recensement des établissements de formation. Elle diffuse également les offres d'emplois par le canal d'Internet. Toutefois, l'institution est encore loin d'avoir atteint son régime de croisière et de fournir tous les éléments requis pour une bonne connaissance de l'emploi et de la formation, ainsi que du marché de l'emploi. Pour l'avenir, concernant la mise en œuvre de la PNE et son adaptation si nécessaire, l'ONEF, en tant qu'institution, doit pouvoir jouer un rôle décisif. Pour jouer pleinement son rôle, des renforcements conséquents sont nécessaires, appuyés sur quelques mesures de consolidation de l'institution et l'établissement d'un programme d'action pour l'élargissement de l'information sur l'emploi et la formation. Ainsi, un meilleur fonctionnement de l'ONEF est indispensable pour accroître l'impact des actions de l'ANPE qui, par ses attributions et par son implantation dans les régions, devrait pouvoir jouer un rôle important, d'autant qu'elle développe des activités complémentaires au placement : mise en position de stages, formation à la recherche d'emploi, formation professionnelle classique et appui à l'apprentissage.

### **Activités de placement**

Au titre des activités de rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi, l'ANPE a mis en place un système d'intermédiation permettant d'enregistrer, d'une part, les demandes d'emplois et, d'autre part, les offres d'emploi qu'elle reçoit. Le mécanisme de placement de l'ANPE respecte *a priori* les principes de transparence et d'égalité entre les candidats. Pour une offre d'emploi donnée, le recrutement se fait sur la base de tests auxquels prennent part tous les demandeurs d'emploi régulièrement inscrits à l'ANPE et ayant le profil recherché.

Tableau 4.1 : Activité de placement de l'ANPE de 2000 à 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Demandes d'emploi	6 617	6 300	4 202	5 009	8 091	8 539	6 526	45 284
Offres d'emploi	1 596	1 588	1 705	871	1 644	417	185	8 006
Stages en entreprise	143	128	153	224	71	69	552	1 340
Contrats de travail	3 237	4 535	3 674	3 160	3 487	4 623	3 897	26 613
Contrats d'apprentissage	24	19	49	38	36	45	37	248
Mouvements des travailleurs	492	166	56	372	25	212	314	1 637

Source : ANPE, Rapports statistiques 2000-2006

Ainsi, entre 2000 et 2006, l'ANPE a enregistré en moyenne 6.469 demandes d'emploi et 1.143 offres d'emploi, soit un gap moyen de 5.325 offres d'emplois par an. Cette situation s'explique surtout par le déséquilibre généralisé entre l'offre et la demande de travail formel, par l'existence de structures privées exerçant des activités de placement, mais également par le faible niveau de transparence sur le marché du travail. En effet, une grande partie des recrutements des travailleurs dans le secteur formel se fait par le canal des réseaux sociaux et non pas à travers des intermédiaires du marché du travail qui garantissent une certaine transparence sur ce marché. De l'enquête emploi dans l'agglomération de Ouagadougou réalisée par l'Institut national de la statistique et de la démographie en 2001, il est ressorti que compte tenu du rôle joué par ces réseaux sociaux, les descendants des ouvriers ou des travailleurs du secteur informel ont moins d'opportunités sur le marché du travail que ceux des cadres du secteur formel à niveau d'instruction égal et pour une même catégorie d'emplois (INSD 2003a). Le renforcement de l'activité d'intermédiation s'avère donc nécessaire pour améliorer la transparence du marché du travail et assurer un niveau d'équité appréciable, si l'on veut éviter la marginalisation des demandeurs d'emploi les moins favorisés et lutter efficacement contre la pauvreté. Ainsi, l'ANPE devra poursuivre et renforcer ses actions d'information/sensibilisation à l'endroit des différents acteurs du marché du travail en vue de son meilleur fonctionnement. Les chiffres sur l'offre d'emploi visible<sup>34</sup> (6.902 emplois en 2006), au regard des emplois permanents et temporaires créés par les entreprises du bâtiment et des travaux publics, les sociétés de sécurité, la téléphonie fixe et mobile, les banques, qui se compteraient par milliers (ONEF 2007), traduisent l'ampleur du dysfonctionnement du marché du travail sur le plan de la transparence.

Tableau 4.2 : Formation des demandeurs d'emploi de 2000 à 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Entreprenariat	349	382	199	350	202	125	341	1948
TRE	298	188	131	289	130	84	363	1483
Conseil	513	277	441	507	970	524	-	3842
Total	1160	847	771	1146	1302	773	704	7273

Source : SES/ANPE, Rapport statistique 2000-2006

<sup>34</sup> Recrutement de la fonction publique, offres d'emploi à l'ANPE, les annonces dans les journaux (structures privées de placements).

Depuis 2000, les actions de l'ANPE permettent de placer chaque année entre 3.200 et 4.600 demandeurs d'emploi dans des contrats de travail et 20 à 50 demandeurs d'emploi dans des contrats de stage en entreprise.

L'action de l'ANPE est limitée, entre autres, par la nature de la demande d'emploi qui ne correspond pas toujours aux exigences des employeurs. En effet, les demandes d'emploi reçues à l'ANPE se caractérisent par la forte concentration des qualifications, le déficit d'expérience professionnelle et la non maîtrise des techniques de recherche d'emploi (TRE). Pour palier ces insuffisances, l'ANPE a mis en place un dispositif de conseil, de formation en entrepreneuriat et en technique de recherche d'emploi à l'endroit des demandeurs d'emploi. De 2000 à 2006, ce dispositif a permis de former/conseiller 957 demandeurs d'emploi en moyenne par an. Au regard de l'ampleur des besoins dans ce domaine, l'ANPE a initié le projet « Top-vacances emploi » en faveur de 200 jeunes en 2006 et 500 jeunes en 2007. Ces opérations ponctuelles permettent à de nombreux jeunes de s'informer et d'acquérir les techniques élémentaires indispensables pour s'insérer sur le marché du travail. Cependant, le nombre de jeunes touchés reste moins important par rapport à la demande (tous les sortants du système éducatif public et privé). Dès lors, il est nécessaire que cette action de l'ANPE soit accompagnée par les écoles supérieures et universitaires qui ont la vocation de former pour le marché du travail, en introduisant dans leurs programmes de formation un module sur les techniques de recherche d'emploi. Nombreuses sont les écoles supérieures qui forment des futurs travailleurs sans leur enseigner les techniques devant faciliter leur insertion sur le marché du travail, en dehors du fait que de façon général l'enseignement dispensé n'est pas toujours adapté aux besoins de l'économie burkinabè.

### ***Dispositif de formation technique et professionnelle***

C'est au regard de l'inadéquation entre les besoins de l'économie en matière d'emploi et le système éducatif que l'ANPE a développé un programme de formation qui couvre quinze domaines de compétences traditionnelles, à savoir la mécanique, l'ouvrage de forge, la menuiserie, la plomberie, la maçonnerie, l'électricité, la couture, l'électronique, la comptabilité et la réparation des équipements de bureau. Ce programme est dispensé dans des Centres d'évaluation et de formation professionnelle (CEFP) repartis dans les treize régions et sept provinces du Burkina Faso. Les frais de scolarité varient de 25.000 à 150.000 FCFA. En la matière, l'Agence travaille en partenariat avec la Cellule d'appui à la formation professionnelle (CAFP) qui est une structure de promotion et de valorisation de l'apprentissage, chargée de la conception et du développement de programmes, de curricula et de supports de formation par apprentissage.<sup>35</sup> Comme le montre le tableau suivant, un total de 2.065 artisans ont été formés ou perfectionnés dans les CEFP de l'ANPE entre 2000 et 2005.

<sup>35</sup> En termes d'ingénierie de formation, la CAFP a développé, entre autres, 2 guides méthodologiques d'élaboration et d'utilisation des référentiels, 11 métiers, 5 référentiels et 21 programmes de formation.

Tableau 4.3 : Nombre d'artisans formés ou perfectionnés dans les CEFP de l'ANPE

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Total
Artisans formés	392	135	436	147	242	273	1621
Artisans perfectionnés	126	66	248	0	0	0	440
Total	518	201	684	147	242	273	2 065

Source : ONEF (2007) : Rapport sur l'emploi au Burkina Faso en 2006.

Outre la vingtaine de centres de formation de l'ANPE, il existe environ 67 autres centres de formation et établissements d'enseignement technique et professionnel publics et 321 centres de formation et établissements d'enseignement technique et professionnel privés (ONEF, 2005a). En dépit de la forte évolution enregistrée dans le domaine de la formation technique et professionnelle entre 1997 et 2005, ainsi que la volonté affichée par les différents acteurs de pallier l'insuffisance du système éducatif hérité de la colonisation, l'offre de formation reste caractérisée par les insuffisances majeures suivantes :

- la concentration de l'offre de formation dans des filières des services (56,5 pour cent) et de l'industrie (15,6 pour cent) ; le secteur agricole compte à peine 6 pour cent des filières offertes ;
- l'inefficacité des programmes de formation qui ne correspondent pas aux compétences demandées par le secteur privé en liaison avec la faible capacité pédagogique et technique des établissements ;
- la faible décentralisation du dispositif de formation technique et professionnelle : les deux principales villes du pays regroupent 68,6 pour cent des écoles. Sur les 13 régions que compte le Burkina Faso, la région du Centre regroupe 73,9 pour cent des filières et 15,6 pour cent des filières pour la région des Hauts Bassins ; soit 89,5 pour cent des filières pour ces deux régions ;
- le coût de la formation technique et professionnelle qui reste élevé pour un grand nombre de jeunes des ménages les moins favorisés : environ 48,3 pour cent des filières de formation offertes ont des frais de scolarité supérieurs à 100.000 FCFA, environ 60,9 pour cent des filières ont des frais de scolarité supérieurs à 50.000 FCFA, dans un contexte où 46,4 pour cent des ménages ont des revenus par tête inférieurs à 82.672 FCFA ;
- la non formalisation de la formation technique et professionnelle : la plupart des centres ou écoles de formation élaborent leur propre programme et pratiquent les prix du marché, offrent des titres non homologués (52,6 pour cent de ces centres ou écoles n'offrent que des attestations) ;
- en outre, l'offre de formation technique et professionnelle reste largement en dessous des besoins de formation des jeunes qui s'expriment, entre autres, à travers les demandes de postes d'apprentissage dans le secteur informel et le nombre élevé de jeunes déscolarisés.

Or, pour que le marché du travail burkinabè fonctionne le plus efficacement possible et induise une croissance économique durable et équitable, l'ajustement de la qualité de la demande d'emploi à l'offre des employeurs paraît indispensable. En effet, un tel déséquilibre sur le marché du travail induit une faible productivité du travail et/ou un sous-emploi et freine l'innovation et l'investissement dans le secteur privé.

Pour résorber ce déséquilibre, la politique de l'Etat vise à faire du secteur privé le principal acteur du développement de la formation technique et professionnelle. Ainsi, l'Etat a mis en place en juillet 2003, le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA), qui se veut un des relais opérationnels en matière de formation professionnelle initiale, continue et d'apprentissage. Le FAFPA vise à (i) financer tout ou

partie des actions individuelles ou collectives de formation professionnelle à finalité d'emplois, organisées à la demande d'une entreprise, d'un groupe de population ou répondant à une demande précise et identifiée du marché, (ii) contribuer à l'identification des besoins en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, (iii) appuyer les opérateurs de formation professionnelle par le financement du perfectionnement de leurs formateurs, l'élaboration de stratégies novatrices et d'ingénierie pédagogique appropriée, ainsi que par l'amélioration de leurs outils et instruments didactiques de formation, (iv) appuyer les entreprises du secteur moderne et les opérateurs économiques du secteur informel et celui de l'artisanat, en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans et projet de formation, (v) participer à la rénovation de l'apprentissage en le faisant évoluer vers une formation par alternance.

Cependant, les actions de promotion de l'Etat en la matière ont souffert de l'absence de mesures incitatives notamment concernant l'acquisition des équipements de formation, d'un cahier des charges applicable à tous les centres et écoles de formation technique et professionnelle, d'une carte de la formation technique et professionnelle, d'une meilleure affectation de la contribution financière du secteur privé à la formation professionnelle à travers la taxe patronale d'apprentissage (TPA).

## **Dispositif de promotion de l'emploi**

### *Dispositif des ministères chargés de l'emploi et du travail*

Outre l'ANPE qui est au cœur des politiques actives d'emploi, le Burkina Faso dispose de fonds et programmes spécifiques visant à promouvoir l'emploi à travers le financement de micro projets et d'entreprises. Les principaux programmes sont le Fonds d'appui au secteur informel (FASI), le Fonds d'appui à la promotion de l'emploi (FAPE), le Programme national d'appui à la réinsertion des travailleurs déflatés (PNAR-TD) et le fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FAIJ).

Tableau 4.4 : Evolution des emplois créés par le FAPE, le FASI et le PNAR-TD

	FAPE			FASI			PNAR-TD		
	Nombre d'emplois	Nombre de projets	Coût (*)	Nombre d'emplois	Nombre de projets	Coût (*)	Nombre d'emplois	Nombre de projets	Coût (*)
2000	227	45	233,8	848	700	302,4	178	89	254,3
2001	402	76	430,5	963	868	355,5	166	54	213,8
2002	698	134	519,1	912	1 100	500,4	134	32	119,8
2003	780	132	649,9	1 000	912	452,9	251	58	197,6
2004	500	70	451,5	1 093	1 095	504,5	425	60	234,1
2005	875	158	580,9	1 065	1 202	578,0	513	66	298,0
2006	670	119	478,0	1 391	1 623	755,7	442	54	290,1
<b>Total</b>	<b>4 152</b>	<b>734</b>	<b>3 343,8</b>	<b>7 972</b>	<b>7 500</b>	<b>3 449,4</b>	<b>2 380</b>	<b>515</b>	<b>1 849,0</b>

(\*) en millions de FCFA

Source : ONEF (2007) : Rapport sur l'emploi au Burkina Faso en 2006.

Le Fonds d'appui à la promotion de l'emploi (FAPE), créé en 1998, octroie des prêts dont le montant varie de 1,5 à 10 millions de FCFA aux petites et moyennes entreprises créatrices d'emploi. Les taux d'intérêt pratiqués par le FAPE sont de 8 pour cent pour la production agricole, 10 pour cent pour l'artisanat et les unités de transformation, 12 pour cent pour le commerce et les autres services. Ces taux d'intérêt restent inférieurs au taux

d'intérêt moyen des crédits bancaires qui était de 13,4 pour cent en 2006 au Burkina Faso. Le FAPE a financé 734 projets qui ont permis de créer 4.152 emplois entre 2000 et 2006 ; soit une moyenne de 593 emplois créés par an, au coût moyen de 805.347 FCFA par emploi.

S'agissant du Fonds d'appui au secteur informel (FASI), il a été créé également en 1998 et a pour objectif principal de faciliter l'accès du crédit aux micro-entreprises du secteur informel. Il est représenté dans 35 provinces du Burkina Faso. Selon les données du tableau ci-dessus, le FASI a financé 7 500 projets qui ont permis de créer 7.972 emplois entre 2000 et 2006, soit une moyenne de 1.138 emplois créés par an, au coût moyen de 432.639 FCFA par emploi.

Quant au Programme national d'appui à la réinsertion des travailleurs déflatés (PNAR-TD), il a été initié en 1991 et élargi en 1994. Il a pour objectif principal d'aider les anciens travailleurs affectés par les programmes d'ajustement structurel à accroître leur aptitude et leur capacité à réintégrer la vie active au moyen d'actions de formation et de financement de leurs projets d'auto-emploi. Le Programme offre des formations et un encadrement pour favoriser des reconversions professionnelles et accélérer l'obtention d'un emploi, encourage l'auto-emploi et la création de petites et moyennes entreprises par le financement des promoteurs. De 2000 à 2006, le PNAR-TD a financé 515 projets qui ont permis de créer 2.380 emplois, soit 340 emplois créés par an, au coût moyen de 776.891 FCFA.

Créé en 2007, le Fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FAIJ) a pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de jeunesse. Ce fonds accorde son concours financier prioritairement aux activités destinées à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes formés à l'entrepreneuriat. Le montant des financements octroyés varie de 250 mille FCFA à un million de FCFA au taux d'intérêt de 4 pour cent à 6 pour cent selon les secteurs d'activité et pour une durée maximum de 5 ans.

Pour accroître l'efficacité de l'ensemble de ces fonds de promotion de l'emploi, le gouvernement a procédé depuis 2007 à la mise en place de guichets uniques de financement dans les treize régions du pays. Ces guichets uniques améliorent considérablement l'accessibilité des différents fonds de promotion de l'emploi dans la mesure où ils permettent de rapprocher ces fonds de leurs bénéficiaires potentiels.

#### *Autres dispositifs de promotion de l'emploi*

Le Burkina Faso dispose de plusieurs autres instruments de promotion de l'emploi qui ne relèvent pas des ministères chargés de l'emploi et du travail. Les plus importants de ces instruments sont (i) le Programme de travaux d'intérêt public pour l'emploi (TIPE) exécuté par l'Agence Faso Baara, (ii) le Fonds d'appui aux activités rémunératrices des femmes (FAARF), (iii) le Projet d'appui à la création des petites et moyennes entreprises (PAPME), (iv) le Fonds d'investissement local d'appui aux jeunes (FILAJ), (v) le Fonds d'insertion des jeunes (FIJ) et (vi) le Projet d'appui aux micro-entreprises rurales (PAMER).

*Le Programme de travaux d'intérêt public pour l'emploi (TIPE)* est exécuté par l'Agence Faso Baara. Pour atténuer les effets négatifs du Programme d'Ajustement Structurel (PAS) mis en place en 1991, le Gouvernement burkinabè a décidé de promouvoir le secteur privé du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP) en lui offrant de petits travaux qui pourraient servir à juguler le chômage en milieu urbain par l'utilisation de techniques à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO). Dans cette perspective, l'Agence Faso Baara a été créée en juin 1991 avec l'appui financier de la Banque Mondiale. Les principaux objectifs assignés à ce projet sont : (i) financer des programmes de travaux



municipaux de petite envergure, centrés sur l'amélioration et la réhabilitation des infrastructures urbaines ; (ii) encourager les entreprises privées et les bureaux d'études locaux à participer à l'exécution du projet ; (iii) renforcer les capacités des PME et améliorer les compétences individuelles des travailleurs qui seront employés sur les chantiers ; (iv) créer un grand nombre de nouveaux emplois dans les zones urbaines. De 1991 à 2006, la mise en œuvre des projets par Faso Baara a permis la création de 154.000 emplois dont environ 3.100 emplois permanents, ainsi que la distribution d'une masse salariale de 17,5 milliards de FCFA.

*Le Fonds d'appui aux activités rémunératrices des femmes (FAARF)* a commencé ses activités en mai 1991. Il a pour missions principales de promouvoir l'accès des femmes au crédit en leur accordant des prêts et/ou des garanties et en leur dispensant une formation qui permette une meilleure gestion de leurs affaires. Les montants des crédits varient de 5000 FCFA à 500 000 FCFA pour les prêts individuels et jusqu'à 2 millions de FCFA pour les groupements. Le FAARF offre deux types de crédit : un crédit ordinaire (court terme) au taux d'intérêt annuel de 5 pour cent pour une maturité de 6 mois et de 10 pour cent pour une maturité de 12 mois ; un crédit agricole (moyen terme) au taux d'intérêt de 10 pour cent pour une maturité de 3 ans. A fin mars 2005, 597.105 membres de groupements féminins et 16.147 femmes individuelles ont bénéficié d'un montant total de crédit de 18,4 milliards de FCFA se répartissant par secteur d'activité comme suit : commerce (40 pour cent), transformation (31 pour cent), élevage (25 pour cent), agriculture (2 pour cent), artisanat (2 pour cent) et autres (1 pour cent). Sur le plan géographique, 2307 villages dans 87 pour cent départements du Burkina Faso ont été touchés par les activités du FAARF.

Tableau 4.5 : Réalisations du PAPME sur la période 2000-2004

	2000	2001	2002	2003	2004	Total
Nombre de projets	35	81	78	46	58	298
Montant (millions FCFA)	347,3	694,6	867,1	425,9	574,3	2909,2
Nombre d'emplois	609	756	912	691	793	3761

*Source* : Données collectées auprès du PAPME dans le cadre de cette étude.

*Le Projet d'appui à la création des petites et moyennes entreprises (PAPME)* a été créé en 1995 pour promouvoir le secteur de l'entreprise, sur financement de l'Union Européenne (UE) et implanté dans 3 localités : Ouagadougou, Bobo-Dioulasso et Koudougou. En 2000, avec le retrait de l'UE, il devient autonome et se voit obliger de supprimer l'antenne de la ville de Koudougou. Le projet offre trois types de service : appui, conseils, orientation et montage de dossiers ; suivi, formation et financement du projet (seul ou en partenariat avec une banque). Les produits sont : un financement à court terme (12 mois) d'un montant variant entre 250 000 FCFA et 30 millions de FCFA ; un financement à moyen terme de 5 millions à 30 millions de FCFA ; et un cofinancement avec une banque de la place jusqu'à hauteur de 50 millions de FCFA. Comme indiqué dans le tableau 4.5, le PAPME a financé 298 projets de PME entre 2000 et 2004, qui ont permis la création de 3.761 emplois, soit une moyenne de 752 emplois créés par an pour un coût moyen de 773.464 FCFA par emploi créé.

*Le Fonds d'investissement local d'appui aux jeunes (FILAJ)*, créé en août 2000, vise la fixation de 30 000 jeunes de 18 à 40 ans dans leurs terroirs. Les crédits d'un montant compris entre 200.000 FCFA et 3 millions de FCFA sont octroyés aux jeunes individuellement ou collectivement au taux d'intérêt annuel de 10 pour cent. A fin 2005, le fonds a financé 316 projets pour un montant total de 305 millions de FCFA.

*Le Fonds d'insertion des jeunes (FIJ)* : alimenté par les ressources de la Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sports des pays d'expression française (CONFEJES), le FIJ est destiné aux jeunes de 16 à 30 ans. Créé en 1994 et opérationnel depuis 1997, le fonds a permis la formation en entrepreneuriat et le financement de microprojets au profit de 37 jeunes pour un montant de 39 millions de FCFA.

*Le Projet d'appui aux micro-entreprises rurales (PAMER)* : l'objectif assigné au PAMER est de contribuer à l'accroissement et à la diversification des revenus des populations rurales grâce à la promotion et au développement de micro-entreprises rurales non agricoles viables. Il vise plus spécifiquement (i) la mise en place et le développement d'un mécanisme décentralisé durable et chargé de la promotion du développement et de la création des micro-entreprises rurales, (ii) la création de nouveaux emplois non agricoles en milieu rural afin d'améliorer l'accès du groupe cible à des sources de revenus rémunératrices, (iii) la réduction de la migration vers les zones urbaines, notamment des jeunes, grâce à la création d'opportunités attrayantes d'emplois au niveau local, l'accroissement de l'offre de biens et services dans l'économie rurale, surtout ceux en amont et en aval de l'activité agricole. Depuis son démarrage, le projet a financé 381 dossiers pour un volume de crédits de 97,2 millions de FCFA dont 21,6 millions de FCFA en équipement et 75,6 millions de FCFA en fonds de roulement.

Il ressort de la présentation ci-dessus que le Burkina Faso a opté pour une multitude de mesures actives de lutte contre le chômage et le sous-emploi. De ce fait, il dispose d'une agence de l'emploi, ainsi que de plusieurs programmes, projets et fonds nationaux de promotion de l'emploi. Cependant, en dépit de la volonté politique nationale, des défis importants restent à relever s'agissant de l'emploi des jeunes et de la promotion des entreprises créatrices de richesse et d'emploi.

Au vu de la situation de l'emploi au Burkina Faso, comparée aux résultats obtenus avec les dispositifs de la politique active d'emploi, il n'y a pas de doute que ceux-ci n'ont pas encore permis d'atteindre les effets escomptés. En effet, sur une période de sept ans (2000-2006), les trois principaux fonds de promotion de l'emploi (FASI, FAPE et PNAR-TD) ont permis de créer environ 14.504 emplois et l'Agence nationale pour l'emploi a permis la conclusion d'environ 26.613 contrats de travail. Ainsi, de 2000 à 2006, le service public de promotion de l'emploi (y compris les fonds associés) a permis de créer en moyenne 5.874 emplois par an. Ce chiffre, bien que paraissant élevé, reste marginal par rapport à la demande d'emploi du marché du travail. En effet, le nombre d'emplois créés en 2006 par les mesures actives du service de l'emploi ressort à 6.400 emplois, contre environ 280.100 chômeurs au niveau national dont 269.100 chômeurs en milieu urbain, ainsi qu'un total d'environ 1.330.400 d'actifs sous-employés. Ainsi, l'impact de ces dispositifs de promotion de l'emploi représente à peine 2,3 pour cent des chômeurs et 0,4 pour cent de l'ensemble des actifs au chômage ou sous-employés. Lorsqu'on considère l'impact des autres fonds présentés ci-dessus et dont l'objet n'est pas spécifiquement la promotion de l'emploi, il ressort que l'impact de l'ensemble du dispositif de promotion de l'emploi et d'activités du Burkina Faso représente à peine 2 pour cent des besoins de la population active au chômage ou sous-employée. Par ailleurs, une proportion non négligeable des emplois créés ou favorisés par ces dispositifs sont des emplois temporaires à l'image de ceux créés par l'Agence Faso Baara dont seulement 2 pour cent sont des emplois permanents.

Loin d'être une évaluation, cette brève analyse comparative montre la nécessité de renforcer les dispositifs de politiques actives d'emploi du Burkina Faso. Ainsi, une évaluation spécifique de l'ensemble des dispositifs de politiques actives d'emploi s'impose afin de cerner leurs insuffisances aussi bien au plan institutionnel qu'au plan opérationnel, de mettre en évidence les bonnes pratiques en la matière et d'aboutir ainsi à des solutions

concrètes dont la mise en œuvre pourrait accroître significativement l'impact de ces dispositifs sur le chômage et le sous-emploi qui ne cessent d'augmenter.

## 5. Conclusions et recommandations

Le contexte économique et institutionnel au Burkina Faso a beaucoup évolué au cours des années 1990 et 2000. Cependant, les défis restent nombreux quant à la prise en compte des préoccupations d'emplois de qualité dans les politiques économiques mises en œuvre.

Au plan des politiques macroéconomiques, bien que ce ne soit pas le centre du sujet de cette étude, des obstacles ou des mesures défavorables à la promotion d'emplois décents ont été relevés, principalement au niveau des politiques fiscale, commerciale et industrielle, ainsi que de la politique de la monnaie et du crédit. Ils méritent d'être rappelés ici, en raison de ce qu'ils influent sur les conditions de fonctionnement du marché du travail.

- *Au niveau de la politique fiscale*, les réformes fiscales engagées depuis 1991 ont permis de simplifier les procédures fiscales au Burkina Faso. Cependant, il est ressorti des analyses que la politique fiscale du Burkina Faso (l'exclusivité entre la TVA et la CSI) a renforcé chez les promoteurs une préférence pour la diversification des affaires et un renoncement à la densification des activités qui pourtant est indispensable pour la formalisation des emplois. Par ailleurs, l'impossibilité pour les assujettis à la CSI de solliciter notamment des marchés publics génère un risque de passage de taille et de formalisation des micro-entreprises et de leurs emplois. Aussi, est-il ressorti que la fiscalité interne repose sur un noyau d'entreprises formelles supportant une pression fiscale assez élevée qui réduit la compétitivité et la croissance des entreprises concernées. Au regard de ces insuffisances, nous suggérons :
  - i) la mise en place d'un mécanisme dans le système fiscal susceptible d'inciter les micro-entreprises à l'accumulation intensive et à la formalisation des activités. Par exemple, des avantages fiscaux peuvent être accordés aux micro-entreprises qui ont procédé à une accumulation intensive d'un certain niveau au cours de l'année et/ou leur délivrer des attestations leur permettant de solliciter des marchés publics au moins au plan local (région, commune);
  - ii) de donner la possibilité aux micro-entreprises de solliciter des marchés publics lorsque celles-ci disposent de tous les documents de déclaration d'activité et sont à jour de leurs impôts et taxes ;
  - iii) l'allègement de la pression fiscale sur le secteur formel en élargissant l'assiette fiscale. Pour ce faire, un mécanisme plus incitatif au profit des petites et micro-entreprises est nécessaire.
- *Au niveau de la politique commerciale*, il a été relevé la très grande vulnérabilité du Burkina Faso dans un contexte où le marché international devient de plus en plus difficile, caractérisé par une forte compétitivité et un niveau de protection élevé dans les pays développés. Les principaux facteurs internes des insuffisances en la matière sont liés à la faible diversification des exportations, aux coûts élevés des facteurs de production, au faible degré de visibilité et d'organisation dans les nouvelles filières agricoles, ainsi qu'aux importations frauduleuses de produits manufacturiers et à la contrefaçon qui mettent à mal certaines industries locales. Afin de permettre au commerce internationale de favoriser l'emploi, il est important de :

- i) renforcer les actions de diversification des produits exportés en organisant au mieux les autres filières agricoles, de la production à la commercialisation. Cela permettra aux acteurs d'accéder notamment aux crédits bancaires et de bénéficier d'encadrements techniques comme c'est le cas dans la filière du coton ;
  - ii) accélérer les actions engagées dans le cadre des mesures de réduction des coûts de facteur de production au Burkina Faso en vue d'améliorer le niveau de compétitivité de l'économie burkinabè. Il s'agit principalement des secteurs de l'énergie et des transports ;
  - iii) renforcer le dispositif de contrôle douanier en vue de limiter les importations frauduleuses et la contrefaçon ;
  - iv) promouvoir l'exportation de produits manufacturiers afin de réduire considérablement les exportations de produits bruts qui constituent d'importants manques à gagner en termes d'emplois décents. Pour ce faire, des mesures incitatives pourraient être envisagées au profit notamment des entreprises agro-industrielles exportatrices de produits locaux transformés, tout en restant dans les limites des règles du commerce international ;
- *Au niveau de la politique industrielle*, il a été noté que le programme de privatisation se poursuit. Par ailleurs, l'investissement privé et l'investissement direct étranger sont très faibles dans un contexte de très forte compétitivité et de grandes innovations technologiques. Ainsi, l'emploi formel n'a progressé que de 1,8 pour cent au cours de la décennie 1996-2007. La faiblesse de l'investissement privé est en grande partie due à : (i) les difficultés d'accès au crédit bancaire, le faible niveau de l'épargne nationale et (iii) la persistance de nombreuses obstacles économiques et institutionnels dans l'environnement des affaires. Ainsi, nous suggérons :
    - i) la mise en place d'un système garantie de financement au profit des PME/PMI en vue de leur permettre d'accéder au marché du crédit ;
    - ii) renforcer les Centres de Gestions Agréés dont la mission est d'apporter un appui aux PME/PMI dans l'élaboration de leur comptabilité afin de permettre à ces dernières de disposer de dossiers consistants pour solliciter des financements bancaires ;
    - iii) renforcer les juridictions des affaires commerciales afin d'assainir davantage l'environnement des affaires et d'influer positivement sur l'appréhension des banquiers, des investisseurs nationaux et étrangers pour le niveau de risque au Burkina Faso ;
    - iv) promouvoir l'épargne nationale en créant des conditions de sécurité et de garantie pour les gros épargnants, ainsi qu'en développant des mesures incitatives liées ou non au taux d'épargne. Par exemple, des produits bancaires spécifiques attrayants peuvent être développés liés au niveau d'épargne ;
    - v) renforcer davantage les capacités des promoteurs locaux afin de leur permettre de résister à la forte concurrence internationale et de profiter des nouvelles opportunités pour développer leurs entreprises, notamment dans les domaines du management et des technologies de l'information et de la communication ;

Au plan institutionnel, le cadre réglementaire du marché du travail a fait l'objet de plusieurs révisions au cours des dernières années. Il est reproché à ce cadre une certaine rigidité notamment concernant les procédures d'engagement et de renvoi ainsi que la législation du salaire minimum. Il ressort de notre analyse que les indemnités de licenciement ne constituent pas un facteur négatif déterminant à la création d'emploi et que le salaire minimum ne serait pas la principale cause du rationnement de l'emploi dans le secteur formel et, par conséquent, du grossissement du secteur informel. Certaines dispositions du Code du travail de 2004 qui constituaient des obstacles au fonctionnement du marché du travail ont été révisées dans le Code du travail de 2008. Il s'agit notamment du caractère imprédictible du montant des dommages et intérêts à verser par l'employeur en cas de licenciement, ainsi que de l'ordre de priorité défini dans le cas du licenciement pour motif économique. Par contre certains obstacles à la promotion de l'emploi décent et/ou à la flexibilité du marché du travail demeurent ou ont été introduits avec le code du travail de 2008. Les points les plus importants sont :

- i) la durée assez limitée du contrat à l'essai (3 mois) pour permettre à l'employé de s'adapter et de maîtriser les tâches pour lesquelles son recrutement est envisagé, ainsi qu'à l'employeur d'apprécier sur des bases objectives le travail du candidat afin de conclure un contrat à durée indéterminée. Nous suggérons de revoir à la hausse la durée du contrat à l'essai pour le fixer par exemple à un an non renouvelable ;
- ii) le renouvellement sans limitation des contrats à durée déterminée introduit par le Code du travail de 2008 constitue, à notre humble avis, un recule de la législation du travail en matière de la sécurité de l'emploi, étant donné que l'impact de cette nouvelle disposition sur la flexibilité du marché du travail n'est pas du tout garanti dans un contexte où le déséquilibre entre la demande et l'offre d'emploi formel est fortement prononcé avec une durée de chômage ou de sous-emploi élevée. Au contraire, le recours massif des employeurs au CDD pourrait entraîner une insécurité de l'emploi à moyen terme sur le marché du travail de sorte que nombreux actifs préféreraient s'installer à leur propre compte pour éviter de se retrouver au chômage après plusieurs CDD. Ainsi, si certains actifs optent pour le secteur informel à cause du chômage, d'autres vont désormais grossir ou refuser de quitter ce secteur à cause de la nature des contrats (CDD) proposés dans le secteur formel. Pour pallier cette insuffisance, nous suggérons de mettre en place un mécanisme qui permet d'éviter le recours massif des employeurs au CDD. Par exemple, il peut être introduit une prime de fin de contrat pour les CDD renouvelés plus de deux fois ou ne pas donner la possibilité aux employeurs de renouveler un CDD plus de trois fois sans observer un certain délai (un ou deux ans ?) entre la fin du troisième contrat et le début du quatrième contrat ;
- iii) le code du travail ne fait pas obligation à l'inspection du travail de rendre compte à l'autorité compétente. Suivant les dispositions des conventions n°81 et n°129 de l'OIT, les inspecteurs du travail doivent soumettre périodiquement, à l'autorité dont ils relèvent, des rapports d'un caractère général sur les résultats de leurs activités, ainsi que des sujets indiqués par cette autorité. Même si dans la pratique on a pu constater que l'inspection du travail au Burkina Faso se conforme à ces dispositions, il serait important de les prendre en compte dans la législation du travail afin de leur donner une force juridique ;
- iv) la faiblesse des capacités humaines et matérielles de l'inspection du travail : un renforcement de ses capacités est indispensable dans un contexte où très

peu d'employeurs se conforment entièrement à la législation et où davantage de flexibilité est souhaitée et recherchée sur le marché du travail ;

- v) le nombre élevé de conflits individuels : la promotion de la bonne gestion des ressources humaines et du dialogue social au sein des entreprises pour améliorer les relations employeurs/employés et réduire les conflits individuels ;
- vi) la faiblesse des capacités humaines et matérielles de la juridiction du travail qui allonge les délais et augmente les coûts de règlement des conflits collectifs ou individuels. Un renforcement de la juridiction de travail est indispensable afin d'améliorer la gouvernance du marché du travail ;
- vii) l'absence d'un cadre global de référence en matière de dialogue social (fondements, mécanismes et code de conduite du dialogue social) ne favorise pas la consolidation du dialogue social. Ainsi, nous proposons l'adoption d'un cadre de référence du dialogue social au Burkina Faso (charte sociale).

S'agissant de l'intermédiation sur le marché, il a été relevé que les actions de l'ANPE ne sont pas assez visibles et qu'un minimum de formation sur les techniques d'insertion sur le marché du travail n'est pas assuré dans les écoles supérieures afin d'accompagner les actions de cette Agence. Ainsi, afin d'améliorer la transparence du marché du travail et d'assurer un niveau d'équité appréciable, si l'on veut éviter la marginalisation des demandeurs d'emploi les moins favorisés et lutter efficacement contre la pauvreté. Par ailleurs, de façon générale, l'offre de formation reste caractérisée par des insuffisances majeures. Ainsi, au regard des faiblesses relevées par l'étude nous suggérons :

- i) le renforcement des actions d'information/sensibilisation de l'ANPE à l'endroit des différents acteurs du marché du travail ;
- ii) la promotion de l'offre de formation dans les filières liées au secteur agricole qui ne compte à peine que 6 pour cent des filières offertes au Burkina Faso ;
- iii) la promotion du renforcement des capacités pédagogiques et techniques des établissements de formation du secteur privé en vue d'une meilleure adéquation des besoins du marché du travail et de l'offre de formation de ces établissements. Cela peut consister en des appuis financiers et/ou des avantages fiscaux accordés sur les importations d'équipements de formation dans les filières les moins répandues et dont la formation correspond à un besoin du marché du travail. Par exemple une meilleure affectation de la contribution financière du secteur privé à la formation professionnelle à travers la taxe patronale d'apprentissage (TPA) pourrait permettre d'apporter ces types de soutiens dans le cadre de la formation professionnelle ;
- iv) la plus grande décentralisation du dispositif de formation technique et professionnelle car les deux principales villes du pays regroupent 68,6 pour cent des écoles et leur région regroupe 89,5 pour cent des filières offertes ;
- v) la formalisation de la formation technique et professionnelle : en effet, la plupart des centres ou écoles de formation au Burkina Faso élabore leur propre programme et pratiquent les prix du marché, offrent des titres non homologués (52,6 pour cent de ces centres ou écoles n'offrent que des attestations). Dans ce cadre, l'élaboration d'un cahier de charge applicable à

tous les centres et écoles de formation technique et professionnelle et d'une carte de la formation technique et professionnelle s'avèrent indispensables.

Par rapport aux dispositifs de promotion de l'emploi, l'étude a révélé l'existence de plusieurs fonds, projets et programmes. Cependant, l'impact de l'ensemble de ces dispositifs est assez faible comparé à la population au chômage ou sous-employée. Il est par conséquent impératif de renforcer l'ensemble des dispositifs de promotion de l'emploi tout en veillant davantage à la cohérence/synergie des actions menées sur le terrain. Pour ce faire, nous proposons de mener une étude spécifique d'évaluation de ces dispositifs pour cerner les insuffisances aussi bien au plan institutionnel qu'au plan opérationnel, ainsi que mettre en évidence les bonnes pratiques afin d'aboutir ainsi à des solutions concrètes qui permettront d'accroître l'efficacité de leurs actions dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi.

## Références

- BANQUE MONDIALE, 2006a. *Burkina Faso : une évaluation du climat des investissements*. Banque mondiale. Ouagadougou. Burkina Faso.
- BANQUE MONDIALE, 2006b. *Création d'emplois pour la réduction de la pauvreté au Burkina Faso*. Banque mondiale. Ouagadougou. Burkina Faso.
- BCEAO, 2006. *Rapport annuel 2006*. Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest. Dakar, Sénégal.
- BIT, 2006. *Implementing the Global Employment Agenda : Employment strategies in support of decent work*. Bureau international du Travail. Genève.  
[http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS\\_103335/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_103335/index.htm).
- . 2003. *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, Rapport du Directeur Général en vue de la 91<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, Genève, juin 2003.  
<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc91/reports.htm>
- . 2001. *Réduire le déficit de travail décent, un défi mondial*. Rapport du Directeur Général en vue de la 89<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, Genève, juin 2001.  
<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc89/reports.htm>
- . 1999. *Un travail décent*. Rapport du Directeur Général en vue de la 87<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, Genève, juin 1999.  
<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/reports.htm>
- CEA, 2005. *L'accès aux marchés agricoles : une perspective africaine*. Miméo pour la réunion ad hoc du groupe d'experts sur les questions de commerce et de l'OMC en Afrique de l'Ouest. Commission économique pour l'Afrique des Nations Unies.
- COGNEAU, D. 2001. *Formation du revenu, segmentation et discrimination sur le marché du travail d'une ville en développement : Antananarivo fin de siècle*. Document de travail, 2001/18. DIAL
- CONAPO, 2006. *Rapport national sur l'état de la population au Burkina Faso*, Secrétariat permanent du Conseil national de la population. Ouagadougou, Burkina Faso.
- DGEP. 2006. *Instrument automatisé de prévision (IAP), scénario de septembre 2006*. Direction générale des études et de la planification, Ministère de l'économie et des finances. Ouagadougou ; Burkina Faso.
- FAURE, Y.-A. & LABAZEE, P. (dir.) 2000. *Petits patrons africains : entre l'assistance et le marché*. Kartala, Paris, France.
- . & LABAZEE, P. (dir.) 2002. *Socio-économie des villes africaines : Bobo et Korhogo dans les défis de la décentralisation*. IRD-Kartala, Paris, France.
- ., SOULAMA S. & ZERBO A. 2002. *Les activités informelles : les limites d'une imposante réalité urbaine*. In Fauré, Y.-A. & Labazée, P. (dir.) (2002),
- PAGES N. & LABAZEE P. 2002. Le secteur informel de Korhogo : un poids considérable dans l'économie locale. In Fauré, Y.-A. & Labazée, P. (dir.) (2002),
- INSD. 1993. Rapport d'analyse de l'enquête démographique et de santé, 1993. Institut National de la Statistique et de la Démographie. Ouagadougou ; Burkina Faso.
- . 1998. *Enquête prioritaire sur les conditions de vie des ménages (EPCVM), 1998*. Institut National de la Statistique et de la Démographie. Ouagadougou ; Burkina Faso.



- 2003a. *Emploi, chômage et les conditions d'activité dans l'agglomération de Ouagadougou*. Institut national de la statistique et de la démographie, Ouagadougou, Burkina Faso.
  - 2003b. *Le secteur informel dans l'agglomération de Ouagadougou : performances, insertion, perspectives. Premiers résultats de la phase 2 de l'enquête 1-2-3*. Institut National de la Statistique et de la Démographie. Ouagadougou ; Burkina Faso.
  - 2003c. *Rapport d'analyse de l'enquête démographique et de santé, 2003*. Institut National de la Statistique et de la Démographie. Ouagadougou ; Burkina Faso.
  - 2003d. *Enquête prioritaire sur les conditions de vie des ménages (EPCVM), 2003*. Institut National de la Statistique et de la Démographie. Ouagadougou ; Burkina Faso.
  - 2005. *Analyse des résultats de l'enquête annuelle sur les conditions de vie des ménages en 2005*. Institut National de la Statistique et de la Démographie. Ouagadougou ; Burkina Faso.
  - 2006a. *Les comptes économiques de la nation*. Institut National de la Statistique et de la Démographie. Ouagadougou ; Burkina Faso.
  - 2006b. *Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) 2006*. Institut National de la Statistique et de la Démographie. Ouagadougou ; Burkina Faso.
  - 2007. *Analyse des résultats de l'enquête annuelle sur les conditions de vie des ménages en 2007*. Institut National de la Statistique et de la Démographie. Ouagadougou ; Burkina Faso.
- KABORE, J., T., O. 2002. *Analyse économique du tissu industriel de Bobo-Dioulasso selon une approche en termes de systèmes industriels : relations interentreprises, territoire, milieu social et institutionnel*. Thèse de Doctorat. Université de Ouagadougou. Burkina Faso.
- KONATE, SEYDOU, 2005. *Le dialogue social au Burkina Faso*. Etude nationale. Programme de promotion du dialogue social en Afrique francophone, BIT. Dakar, Sénégal.
- LACHAUD, J.-P. 2003. *Pauvreté et inégalité au Burkina Faso : Profil et dynamique*. Ouagadougou. Burkina Faso.
- MTSS. 2007. *Une réglementation concertée du marché du travail au service du progrès économique et de la justice sociale*. Document de base, premier CASEM de l'année 2007. Ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Ouagadougou, Burkina Faso.
- ONEF. 2007. *Rapport sur l'emploi au Burkina Faso en 2006*. Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle, Ouagadougou, Burkina Faso.
- 2005a. *Rapport d'enquête sur les centres et établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle*. Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle, Ouagadougou, Burkina Faso.
  - 2005b. *Recueil de données statistiques sur l'emploi au Burkina Faso*. Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle, Ouagadougou, Burkina Faso.
- PONTY, N. 2006. *Commerce international et développement : règle et enjeux pour l'Afrique*. Document de Travail n°131 ; Centre d'économie du développement, Institut fédératif de recherche sur les dynamiques économiques, Université Montesquieu Bordeaux IV, Pessac, France.
- ZAGRE, P. 1994. *Les politiques économiques du Burkina Faso : une tradition d'ajustement structurel*. Karthala, Paris, France.

- ZERBO, A. 2006a. *Stratégies de lutte contre la pauvreté et politiques de développement local au Sud du Sahara : cas du Burkina Faso*. Thèse de Doctorat ès Sciences Economiques. Université Montesquieu Bordeaux IV, Pessac, France.
- . 2006b. *Marché du crédit et travail décent au Burkina Faso*. Document de Travail n°133 ; Centre d'économie du développement, Institut fédératif de recherche sur les dynamiques économiques, Université Montesquieu Bordeaux IV, Pessac, France.
- . 2008. « Le Dialogue social au Burkina Faso ». *Regard sur le marché du travail et l'emploi n°01*, Bureau d'études pour l'emploi et le développement économique, Ouagadougou, Burkina Faso.

## Annexe 1. Définition des concepts utilisés

**Actif :** Personne en âge de travailler, exerçant (actifs occupés) ou cherchant à exercer (chômeurs) une activité professionnelle rémunérée.

**Auto-emploi :** emploi indépendant.

**Centre de formation professionnelle :** il s'agit de tout établissement organisé, équipé et doté du personnel nécessaire pour assurer une fonction de formation, en distinction d'apprenants ou de stagiaires et dans une perspectives d'acquisition et d'exercices immédiats de métier.

**Chômeur :** le chômeur représente une personne en âge de travailler sans emploi, disponible pour travailler et qui est effectivement à la recherche d'un emploi, si l'on considère la définition au sens strict telle que l'on entend au sens du Bureau International du Travail. Toutefois, dans un pays comme le Burkina Faso, où les modes de recherche de l'emploi relèvent surtout de démarches informelles (recommandations de parents ou de proches), en appliquant cette définition, le phénomène de chômage peut être sous estimé. Ainsi, cette étude adopte la définition de l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSD) qui permet de capter les chômeurs dits découragés. Il s'agit d'une personne qui est sans emploi et qui est disponible à en occuper si elle en trouvait.

**Chômage :** Dans cette étude, le terme « chômage » désigne d'une part le déséquilibre macroéconomique caractérisé par une supériorité de l'offre de travail par rapport à la demande de travail et, d'autre part, la situation d'un chômeur.

**Chômage déguisé :** emploi à faible productivité, ou encore travailleurs en surnombre dans les entreprises et les administrations. Phénomène endémique dans les pays en voie de développement et dans les administrations des pays développés.

**Chômage de longue durée :** Actif au chômage depuis plus d'un an.

**Demandeur d'emploi :** personne active à la recherche d'emploi, inscrite à l'ANPE ou dans toute autre structure de recrutement.

**Emploi formel :** Emploi protégé par le cadre législatif et réglementaire en vigueur.

**Emploi informel :** Emploi non protégé par le cadre législatif et réglementaire en vigueur.

**Flexicurité :** Conciliation sur le marché du travail deux besoins fondamentaux, à savoir la flexibilité et la sécurité qui sont intrinsèquement liées aux évolutions rapides des besoins des travailleurs et des entreprises face à la mondialisation et aux progrès technologiques.

**Inactifs :** personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage : jeunes n'ayant pas atteint l'âge de travailler, élèves, étudiants, retraités, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler.

**Politique active du marché du travail :** désigne l'ensemble des programmes mis en place par les administrations publiques sur le marché du travail afin d'encourager les chômeurs à retrouver un emploi. Il existe trois principales catégories de politiques :

- la mise en place de services publics de l'emploi, c'est-à-dire des centres d'aide aux chômeurs. Ces centres établissent des listes d'offres d'emploi disponibles et les rendent consultables aux chômeurs, ils placent les chômeurs dans des programmes de formation si nécessaire et réalisent, dans certains pays, un suivi personnalisé des chômeurs. Dans certains pays, ces centres assurent simultanément le versement des allocations chômage, qu'ils peuvent conditionner à une recherche « effective » d'emploi par les chômeurs, avec l'objectif de limiter le phénomène dit du « chômage volontaire », notion controversée ;
- la mise en place de formations pour augmenter l'employabilité des chômeurs ;

- le versement de subventions sur une courte durée à des entreprises ou des administrations publiques, en échange de l'embauche de chômeurs, afin de les aider à acquérir une expérience.

**Population active** = Population active occupée + Population au chômage

**Population active**, représentant l'offre de travail ou la demande d'emploi, elle regroupe l'ensemble des personnes résidentes, en âge de travailler (de 15 à 65 ans), déclarant exercer ou chercher à exercer une activité professionnelle rémunérée. Elle inclut deux composantes : la population active occupée, c'est-à-dire les personnes qui ont effectivement un emploi, et les chômeurs.

**Population inactive** est composée de toutes les personnes qui ne sont ni employées ni à la recherche d'un emploi.

**Population totale** = Population active + Population inactive

**Secteur formel** : Ensemble des unités de production qui possèdent un numéro IFU (Identifiant Fiscal Unique) et/ou qui tiennent une comptabilité régulière.

**Secteur informel** : Ensemble des unités de production qui ne possèdent pas un numéro IFU (identifiant Fiscal Unique) et/ou qui ne tiennent pas une comptabilité régulière.

**Sous-emploi** : Situation d'une personne qui :

- est recruté en dessous de son niveau d'instruction ;
- perçoit une rémunération inférieure à la rémunération normale liée au poste de travail qu'il occupe ;
- travail pour un volume horaire journalier inférieur à celui fixé par la législation du travail en vigueur.

**Taux d'activité** : C'est le rapport entre la population active et la population totale

**Taux de chômage** : C'est le rapport entre la population au chômage et la population résidente totale.

**Taux d'emploi** : C'est le rapport entre le nombre d'individus d'une classe ayant un emploi et le nombre total d'individus dans la classe.

**Taux net d'activité** : C'est le rapport entre la population active totale et la population en âge de travailler.

**Taux de sous-emploi** : Rapport du nombre de chômeurs et d'actifs occupés en situation de sous-emploi à la population active.

**Travail décent** : Le travail décent fait référence à un emploi productif librement choisi, respectant les droits fondamentaux au travail, procurant un revenu adéquat et assurant la sécurité inhérente à la protection sociale.

## Annexe 2. Liste des personnes rencontrées

- Sana OUEDRAOGO, Secrétaire Général du Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
- Benoit KABORE, Directeur Général de l'Agence Nationale pour l'Emploi, Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
- Mme Philomène YAMEOGO, Secrétaire Générale du Conseil National du Patronat Burkinabè
- Célestin SAVADOGO, Directeur des Relations Internationales du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
- Ambroise BATIONO, Directeur Général de la Formation Professionnelle, Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
- Frédéric KABORE, Directeur Général des Stratégies et Programmes d'Emplois, Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
- Mme Rachel YE, Coordinatrice de la Cellule d'Appui à la Formation Professionnelle, Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
- Patrice SYAN, Directeur du Suivi des ONG, Ministère de l'Economie et des Finances
- Roger NANA, Directeur Général de l'aménagement du territoire, Ministère de l'Economie et des Finances
- Roméo KABORE, Direction Générale de l'Economie et de la Planification, Ministère de l'Economie et des Finances
- Mme Affiatou SOUGUE, Directrice du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage, Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
- Théophile DIMTOUMDA, Directeur de la Statistique, de l'Informatique et de la Prospective, Ministère du travail et de la sécurité Sociale
- W. K. Séraphin KIENTEGA, Directeur du Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi, Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
- Dieudonné ZAIDA, Directeur du Fonds d'Appui au Secteur Informel, Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi

## Documents de travail de l'Emploi

### 2008

- 1 Challenging the myths about learning and training in small and medium-sized enterprises: Implications for public policy;  
ISBN 92-2-120555-5 (print); 92-2-120556-2 (web pdf)  
*David Ashton, Johnny Sung, Arwen Raddon and Trevor Riordan*
- 2 Integrating mass media in small enterprise development: Current knowledge and good practices;  
ISBN 92-2-121142-6 (print); 92-2-121143-3 (web pdf)  
*Written by Gavin Anderson; Edited by Karl-Oskar Olming and Nicolas MacFarquhar*
- 3 Recognizing ability. The skills and productivity of persons with disabilities. Literature review;  
ISBN 978-92-2-121271-3 (print); 978-92-2-121272-0 (web pdf)  
*Tony Powers*
- 4 Offshoring and employment in the developing world: The case of Costa Rica;  
ISBN 978-92-2-121259-1 (print); 978-92-2-121260-7 (web pdf)  
*Christoph Ernst, Diego Sanchez-Ancochea*
- 5 Skills and productivity in the informal economy;  
ISBN 978-92-2-121273-7 (print); 978-92-2-121274-4 (web pdf)  
*Robert Palmer*
- 6 Challenges and approaches to connect skills development to productivity and employment growth: India;  
ISBN 978-92-2-121275-1 (print); 978-92-2-121276-8 (web pdf)  
*C.S. Venkata Ratnam, Arvind Chaturvedi*
- 7 Improving skills and productivity of disadvantaged youth;  
ISBN 978-92-2-121277-5 (print); 978-92-2-121278-2 (web pdf)  
*David H. Freedman*
- 8 Skills development for industrial clusters: Preliminary review;  
ISBN 978-92-2-121279-9 (print); 978-92-2-121280-5 (web pdf)  
*Marco Marchese, Akiko Sakamoto*
- 9 The impact of globalization and macroeconomic change on employment in Mauritius: What next in the post-MFA era?;  
ISBN 978-92-2-120235-6 (print); 978-92-2-120236-3 (web pdf)  
*Naoko Otake*

- 10 School-to-work transition: Evidence from Nepal;  
ISBN 978-92-2-121354-3 (print); 978-92-2-121355-0 (web pdf)  
*New Era*
- 11 A perspective from the MNE Declaration to the present: Mistakes, surprises and newly important policy implications;  
ISBN 978-92-2-120606-4 (print); 978-92-2-120607-1 (web pdf)  
*Theodore H. Moran*
- 12 Gobiernos locales, turismo comunitario y sus redes. Memoria: V Encuentro consultivo regional (REDTURS);  
ISBN 978-92-2-321430-2 (print); 978-92-2-321431-9 (web pdf)
- 13 Assessing vulnerable employment: The role of status and sector indicators in Pakistan, Namibia and Brazil;  
ISBN 978-92-2-121283-6 (print); 978-92-2-121284-3 (web pdf)  
*Theo Sparreboom, Michael P.F. de Gier*
- 14 School to work transitions in Mongolia;  
ISBN 978-92-2-121524-0 (print); 978-92-2-121525-7 (web pdf)  
*Francesco Pastore*
- 15 Are there optimal global configurations of labour market flexibility and security? Tackling the “flexicurity” oxymoron;  
ISBN 978-92-2-121536-3 (print); 978-92-2-121537-0 (web pdf)  
*Miriam Abu Sharkh*
- 16 The impact of macroeconomic change on employment in the retail sector in India: Policy implications for growth, sectoral change and employment;  
ISBN 978-92-2-120736-8 (print); 978-92-2-120727-6 (web pdf)  
*Jayati Ghosh, Amitayu Sengupta, Anamitra Roychoudhury*
- 17 From corporate-centred security to flexicurity in Japan;  
ISBN 978-92-2-121776-3 (print); 978-92-2-121777-0 (web pdf)  
*Kazutoshi Chatani*
- 18 A view on international labour standards, labour law and MSEs;  
ISBN 978-92-2-121753-4 (print); 978-92-2-121754-1 (web pdf)  
*Julio Faundez*
- 19 Economic growth, employment and poverty in the Middle East and North Africa;  
ISBN 978-92-2-121782-4 (print); 978-92-2-121783-1 (web pdf)  
*Mahmood Messkoub*

- 20 Employment and social issues in fresh fruit and vegetables;  
ISBN 978-92-2-1219415(print); 978-92-2-1219422 (web pdf)  
*Sarah Best, Ivanka Mamic*
- 21 Trade agreements and employment: Chile – 1996-2003;  
ISBN 978-92-2-121962-0 (print); 978-92-2-121963-7 (web pdf)
- 22 The employment effects of North-South trade and technological change;  
ISBN 978-92-2-121964-4 (print); 978-92-2-121965-1 (web pdf)  
*Nomaan Majid*
- 23 Voluntary social initiatives in fresh fruit and vegetables value chains;  
ISBN 978-92-2-122007-7 (print); 978-92-2-122008-4 (web pdf)  
*Sarah Best, Ivanka Mamic*
- 24 Crecimiento Económico y Empleo de Jóvenes en Chile. Análisis sectorial y proyecciones;  
ISBN 978-92-2-321599-6 (print); 978-92-2-321600-9 (web pdf)  
*Mario D. Velásquez Pinto*
- 25 The impact of codes and standards on investment flows to developing countries;  
ISBN 978-92-2-122114-2 (print); 978-92-2-122115-9 (web pdf)  
*Dirk Willem te Velde*
- 26 The promotion of respect for workers' rights in the banking sector: Current practice and future prospects;  
ISBN 978-92-2-122116-6 (print); 978-2-122117-3 (web pdf)  
*Emily Sims*

## 2009

- 27 Labour market information and analysis for skills development;  
ISBN 978-92-2-122151-7 (print); 978-92-2-122152-4 (web pdf)  
*Theo Sparreboom, Marcus Powell*
- 28 Global reach - Local Relationships : Corporate social responsibility, worker's rights and local development;  
ISBN 978-92-2-122222-4 (print); 978-92-2-122212-5 (web pdf)  
*Emily Sims, Anne Posthuma*
- 29 The use of ILS in equity markets: Investing in the work force social investors and international labour standards;  
ISBN 978-92-2-122288-0 (print); 978-92-2-122289-7 (web pdf)  
*Elizabeth Umlas*



- 30 Rising food prices and their implications for employment, decent work and poverty reduction;  
ISBN- 978-92-2-122331-3 (print); 978-92-2-122332-0 (web pdf)  
*Rizwanul Islam, Graeme Buckley*
- 31 Economic implications of labour and labour-related laws on MSEs: A quick review of the Latin American experience;  
ISBN-978-92-2-122368-9 (print); 978-92-2-122369-6 (web pdf)  
*Juan Chacaltana*
- 32 Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania;  
ISBN 978-2-122351-1 (print); 978-92-2-122352-8 (web pdf)  
*Irmgard Nübler, Christine Hofmann, Clemens Greiner*
- 33 Partnerships for youth employment. A review of selected community-based initiatives.  
ISBN: 9789221224686; 9789221224693 (web pdf)  
*Peter Kenyon*
- 34 The effects of fiscal stimulus packages on employment  
978-92-2-122489-1 (print); 978-92-2-122490-7 (web pdf)  
*Veena Jha*
- 35 Labour market policies in times of crisis  
978-92-2-122510-2 (print); 978-92-2-122511-9 (web pdf)  
*Sandrine Cazes, Sher Verick, Carolina Heuer*
- 36 The global economic crisis and developing countries: transmission channels, fiscal and policy space and the design of national responses  
ISBN 978-92-2-122544-7 (print); 978-92-2-122545-4 (web pdf)  
*Iyanatul Islam*
- 37 Rethinking Monetary and Financial Policy:  
Practical suggestions for monitoring financial stability while generating employment and poverty reduction  
ISBN 978-92-2-122514-0 (print); 978-92-2-122515-7 (web pdf)  
*Gerald Eptein*
- 38 Promoting employment-intensive growth in Bangladesh: Policy analysis of the manufacturing and service sectors  
ISBN 978-92-2-122540-9 Print); 978-92-2-122541-6 (web pdf)  
*Nazneen Ahmed, Mohammad Yunus, Harunur Rashid Bhuyan*

- 39 The Well-Being of Labour in Contemporary Indian Economy  
ISBN 978-92-2-122622-2 (print); 978-92-2-122623-9 (web pdf)  
*Praveen Jha*
- 40 The global recession and developing countries;  
ISBN 978-92-2-122847-9 (print); 978-92-2-122848-6 (web pdf)  
*Nomaan Majid*
- 41 Offshoring and employment in the developing world: Business process outsourcing  
in the Philippines;  
ISBN 978-92-2-122845-5 (print); 978-92-2-122846-2 (web pdf)  
*Miriam Bird, Christoph Ernst*
- 42 A survey of the Great Depression, as recorded in the International Labour Review,  
1931-1939;  
ISBN 978-92-2-122843-1 (print); 978-92-2-122844-8 (web pdf)  
*Rod Mamudi*
- 43 The price of exclusion:  
The economic consequences of excluding people with disabilities from the world or  
work  
ISBN 978-92-2-122921-6 (print); 978-92-2-122922-3 (web pdf)  
*Sebastian Backup*
- 44 Researching NQFs:  
Some conceptual issues  
ISBN 978-92-2-123066-3 (print), 978-92-2-123067-0 (web pdf)  
*Stephanie Allais, David Raffe, Michael Young*
- 45 Learning from the first qualifications frameworks  
ISBN 978-92-2-123068-7 (print), 978-92-2-123069-4 (web pdf)  
*Stephanie Allais, David Raffe, Rob Strathdee, leesa Wheelahan, Michael Young*
- 46 International framework agreements and global social dialogue: Lessons  
from the Daimler case  
ISBN 978-92-2-122353-5 (print); 978-92-2-122354-2 (web pdf)  
*Dimitris Stevis*

## 2010

- 47 International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects  
ISBN 978-92-2-123298-8 (print); 978-92-2-122299-5 (web pdf)  
*Dimitris Stevis*
- 48 Unravelling the impact of the global financial crisis on the South African labour market  
ISBN 978-92-2-123296-4 (print); 978-92-2-123297-1 (web pdf)  
*Sher Verick*
- 49 Guiding structural change: The role of government in development  
ISBN 978-92-2-123340-4 (print); 978-92-2-123341-1 (web pdf)  
*Matthew Carson*



## **Employment Sector**

**For more information visit our site:**

**<http://www.ilo.org/employment>**

International Labour Office  
Employment Sector  
4, route des Morillons  
CH-1211 Geneva 22

Email: [edempdoc@ilo.org](mailto:edempdoc@ilo.org)