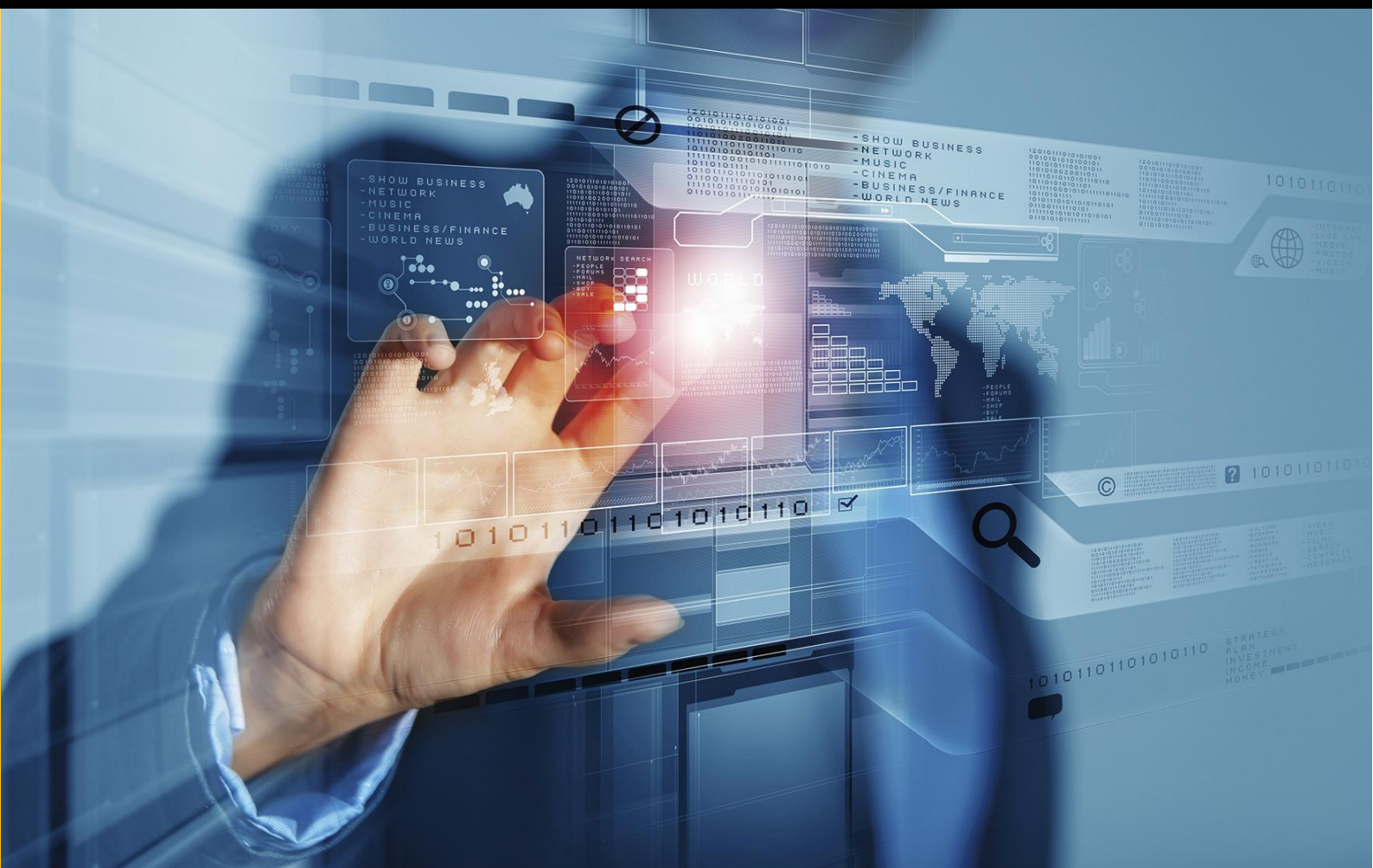




ANALYSE DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR FORMEL DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Table des matières

Introduction	3
1. Aperçu sur l'emploi et les TIC et méthodologie de l'étude	3
1.1 Problématiques de l'emploi au Burkina Faso	3
1.2 TIC et création d'emploi	3
1.3 Méthodologie de collecte	4
1.4 Généralités sur les emplois	4
2. Analyse des profils TIC/télécom	5
2.1 Caractéristiques sociodémographiques	5
2.2 Emplois selon le sexe.....	7
2.3 Emplois selon le profil de métier	7
2.4 Analyse des niveaux de formation par tranches d'âges	8
2.5 Analyse des spécialisations par tranches d'âges	8
3. Gestion des ressources humaines	9
3.1 Analyse de la mobilité	9
3.2 Recrutement et formation du personnel	10
3.3. Formation du personnel et relation avec les institutions de formation	11

SIGLES ET ABREVIATIONS

SIGLE	DENOMINATION
AN	Assemblée Nationale
ANPE	Agence National de la Promotion de l'Emploi
BAC	Baccalauréat
BIT	Bureau International du Travail
CAPEs	Centre d'Analyse des Politiques Economique et Sociales
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
DGESS	Direction Générale des Etudes et des Statistiques Sectorielles
EMC	Enquête Multi-sectorielle Continue
INSD	Institut National de la Statistique et de la Démographie
MDENP	Ministère du Développement de l'Economie Numérique et des Postes
ND	Non Déclarés
PNDES	Plan National de Développement Economique et Social
SND	Service National pour le Développement
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication

Introduction

Le Ministère du Développement de l'Economie Numérique et des Postes (MDENP) est chargé de la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière de promotion des usages des TIC, du développement des services en ligne et du développement d'une industrie locale basée sur les TIC. Pour atteindre ces objectifs, il se doit de connaître les entreprises opérant dans le secteur des télécom/TIC et qui ont la particularité d'évoluer dans un environnement mouvant. Dans cette perspective, il a conduit une étude dénommée "Cartographie des entreprises du secteur des Telecom/TIC. Les objectifs visés par cette opération sont :

- de dresser une cartographie des entreprises formelles enquêtées sur la base de critères définis par avance et qui sont d'une importance capitale (infrastructures, chiffre d'affaires clientèle, management...);
- de constituer une base de données significative et suffisamment enrichie d'informations sur les entreprises du secteur ;
- de déterminer les emplois et les profils d'emplois générés par le secteur ;
- d'identifier les biens et services produits par les entreprises du secteur ;
- de définir les caractéristiques des entreprises du secteur informel des TIC.

Ce présent rapport fait la synthèse sur l'emploi dans le secteur des télécom/TIC.

1. Aperçu sur l'emploi et les TIC et méthodologie de l'étude

1.1 Problématiques de l'emploi au Burkina Faso

L'emploi constitue un enjeu très important pour le Burkina Faso. Le diagnostic du PNDES relevait à juste titre que : « *L'impératif auquel doit répondre l'économie burkinabè est celui de relever le défi de créer des emplois décents et durables notamment pour les jeunes et les femmes qui arrivent sur le marché du travail* ». Par ailleurs, de nombreuses études (INSD 1997, Lachaud 1997, Zerbo 2006) ont montré qu'une forte corrélation entre la pauvreté et l'emploi chez les jeunes et les femmes. En effet, le pays compte une population à majorité de jeunes (50% de la population a moins de 16 ans et les personnes entre 15 et 35 ans constitue 33,2% des jeunes) constituant une main d'œuvre à la recherche d'opportunités d'emplois tandis que la demande en termes d'emplois reste faible vu la faiblesse du tissu économique. Ainsi, selon l'EMC 2014, le taux de chômage au sens du BIT est estimé à 6,3% tandis que le taux de chômage au sens large pour cette même année était de 14,1%. Cet indicateur augmente avec le niveau d'instruction et est plus élevé en milieu urbain (14,5%) qu'en milieu rural (13%).

Selon les données de l'Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel conduite en 2015, 8,2% des actifs exercent dans le secteur privé formel.

Selon une étude menée par le CAPES en 2012, les défis auxquels le pays est confronté en matière de création d'emplois sont : (i) l'accroissement de la création d'opportunités d'emplois en relation à la hauteur de la dynamique démographique (ii) la réduction du chômage des jeunes en milieu urbain (iii) la réduction du sous-emploi des jeunes actifs occupés.

1.2 TIC et création d'emploi

Le développement des TIC peut non seulement accroître la croissance économique, mais aussi favoriser la création d'emplois. Ainsi, une étude de l'institution Brookings (2015) montre que si le niveau de pénétration d'internet croît de 1%, le niveau de l'emploi croît de 0,2 à 0,3 points. Dans le même registre, la Banque Mondiale¹

¹ Banque Mondiale.2016. « Rapport sur le développement dans le monde 2016 : les dividendes du numérique »

estime que l'emploi dans le secteur des TIC représente seulement en moyenne 1% des emplois dans les pays en voie développement. Au Ghana, cette proportion s'élève à 0,5 tandis qu'au Sri Lanka, il atteint environ 2%. Il faut souligner que le développement des TIC est susceptible d'accroître les opportunités d'emplois dans les autres secteurs de l'économie.

1.3 Méthodologie de collecte

La méthodologie de collecte est identique à celle décrite dans le tableau de bord sur les entreprises formelles des TIC. Pour les 290 entreprises enquêtées, un questionnaire sur l'emploi comportait des rubriques comme les profils TIC de l'entreprise, la formation et la gestion des ressources humaines, les perspectives en termes de recrutement a été administré face-à-face en utilisant les outils mobiles.

1.4 Généralités sur les emplois

²Un emploi est régi par un contrat passé entre deux parties, l'employeur et l'employé pour la réalisation d'un travail contre une rémunération pour l'exercice d'une profession ou bien pour un travail indépendant pour la réalisation de multiples tâches implicites ou explicites dans le cadre de l'exercice d'une profession (ANPE, année ?)).

Il repose sur une ambition collective qui permet à la personne qui la pratique d'assurer ou d'améliorer ses conditions de vie en remplissant ses obligations.

L'emploi lié aux TIC/Télécom prend en compte les personnes travaillant dans ledit domaine. Il s'exprime en pourcentage selon le type de contrat, le sexe et le métier.

▪ Répartition de la taille des entreprises

En ce qui concerne les emplois directs, les entreprises enquêtées totalisaient un effectif de 1290 employés soit environ 4 employés par entreprise en moyenne.

De plus, la répartition des employés par tranche d'effectif s'établit comme suit :

- la majorité des entreprises (69,7%) emploient moins de 5 personnes ;
- 23,1% embauchent entre 5 et 9 personnes ;
- 4,8% entre 10 et 19 personnes ;
- 0,7% emploient entre 20 et 49 personnes ;
- 0,7% emploient plus de 50 personnes ;
- 1% des entreprises n'ont pas déclaré leur effectif.

▪ Emplois selon les types de contrats en fonction du sexe

Dans le secteur des TIC/Télécom, comme dans tout autre secteur, le contrat de travail est un document qui définit les principaux termes et conditions de l'emploi. Dans ce paragraphe, nous nous intéressons aux employés ayant un CDD ou un CDI.

Tableau 01 : Emplois selon les types de contrats en fonction du sexe

Sexe	Employés CDD (en%)	Employés CDI (en%)

² Définition de l'ANPE

Hommes	71,15	62,76
Femmes	28,85	37,24
Total	100,00	100,00

Source : DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017

Le tableau 01 montre une distribution en proportion de ceux-ci en fonction du sexe. Nous constatons que :

- 71,15% des employés disposant d'un contrat à durée déterminée sont les hommes,
- 62,76% des employés disposant d'un contrat à durée indéterminée sont toujours les hommes.

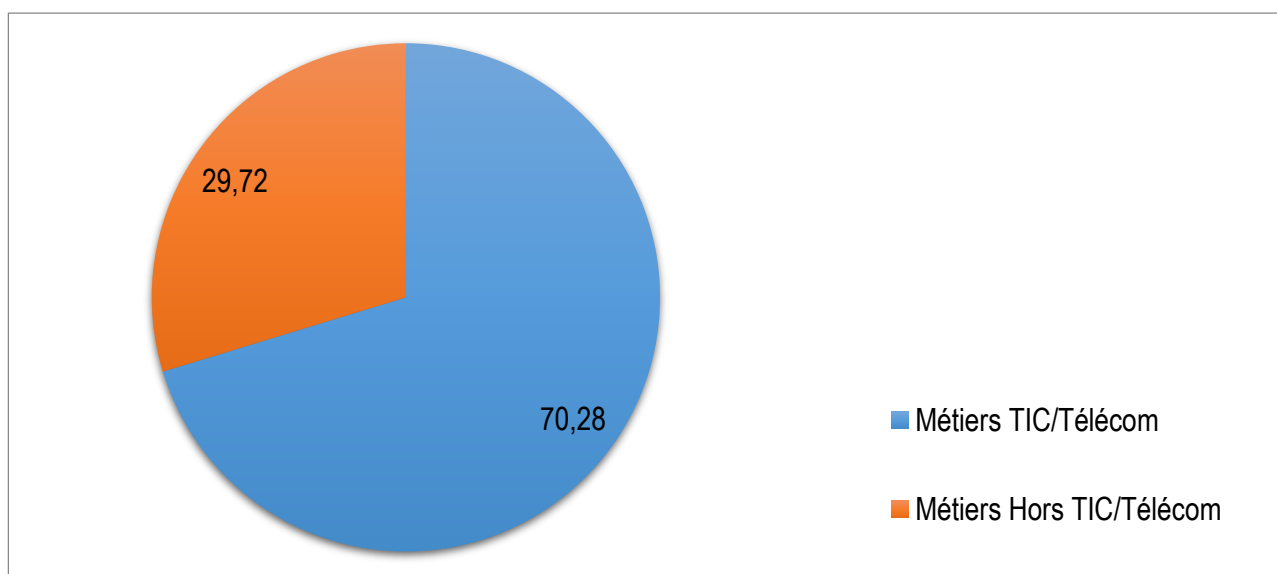
Les principales raisons avancées par les enquêtés pour expliquer cette situation sont les suivantes :

- Les exigences du métier en termes de dépenses d'énergie physique,
- L'indisponibilité des femmes,
- Le faible taux de femmes diplômées dans le domaine.

▪ Emplois selon le profil de métier

Le métier est un ensemble de postes ou de situations de travail donnant lieu à des activités et qui requièrent un ensemble de compétences comparables. Il réunit les situations de travail qui s'articulent autour de quatre paramètres que sont les savoirs, les savoir-faire, les savoirs être.

Graphique 01 : Emplois et métiers



Source : DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017

Le graphique 01 présente les proportions des métiers TIC/Télécom et ceux hors TIC/Télécom. Nous remarquons que les entreprises TIC/Télécom ne fonctionnent pas uniquement avec un personnel spécialisé dans le secteur. Ils emploient 29,72% de personnels non spécialisés dans le secteur.

2. Analyse des profils TIC/télécom

2.1 Caractéristiques sociodémographiques

Les caractéristiques sociodémographiques ont permis de faire une analyse comparative des effectifs et des proportions des travailleurs du secteur pour la période 2013-2016.

Tableau 02 : Etude comparative des employés du secteur en fonction du sexe

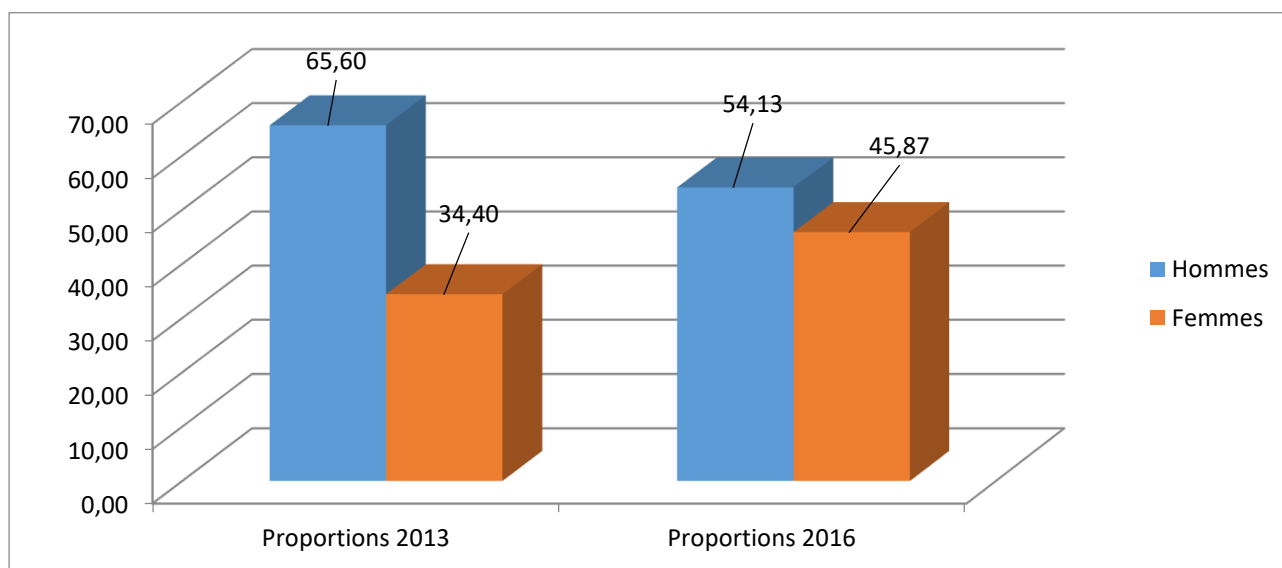
Année 2013			Année 2016	
sexes	Effectifs	Proportions (en %)	Effectifs	Proportions (en %)
Hommes	532	65,60	439	54,13
Femmes	279	34,40	372	45,87
Total	811	100,00	811	100,00

Source : DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017

Le tableau 02, illustre une étude comparative des effectifs et des proportions des employés en fonction du sexe sur une période de trois (03) ans.

On constate une baisse de proportions chez les hommes de 65,60% à 54,13% tandis que chez les femmes, nous avons une hausse 34,40% à 45,87% dans la période de 2013 à 2016. Cela s'expliquerait par le fait que les femmes s'intéressent de plus en plus aux métiers des TIC/Télécom et que leur candidature est encouragée lors des recrutements.

Graphique 02 : Proportion des employés par sexe en fonction des années



Source : DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017

Des éléments d'analyse ci-dessous sont relatifs à l'année 2016.

Tableau 03 : Emplois TIC/Télécom et types de contrats (Année)

Type de contrat	Proportion (en %)
Contrat à durée indéterminée (CDI)	50,00

contrat à durée déterminée (CDD)	35,77
Stagiaire	2,13
Autres	9,97
ND	2,13
Total	100

Source : DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017

Le tableau 03 représente les différents types de contrats dans le domaine TIC/Télécom au Burkina Faso. Parmi ces types, les CDI viennent en premier lieu avec un taux de 50%. Ce taux s'explique par le fait que ces entreprises soumissionnent aux marchés de l'Etat et que le nombre de personnels permanents est une des conditions d'éligibilité. Par contre, les entreprises qui ne signent pas de CDD, avec un taux de 35,77% connaissent une déperdition de leurs personnels au profit d'autres entreprises ce qui explique le faible taux par rapport au CDI. (CNSS, année ?)

Les autres types de contrats (stagiaire, Autres : Bénévoles, SND, contrat verbal,, ND) ont un faible taux. Cela est dû généralement à l'absence ou à la faible rémunération.

2.2 Emplois selon le sexe

La proportion des emplois dans le secteur des TIC/Télécom et leur répartition selon le sexe, est représentée dans le tableau 04. Nous constatons que parmi les employés ayant un contrat à durée indéterminée, les femmes représentent 39,61% contre 52,68% chez les hommes. Cette disparité s'explique par la réticence de certaines entreprises à recruter les femmes à causes du faible taux des femmes diplômées dans le secteur, des tâches difficiles du secteur.

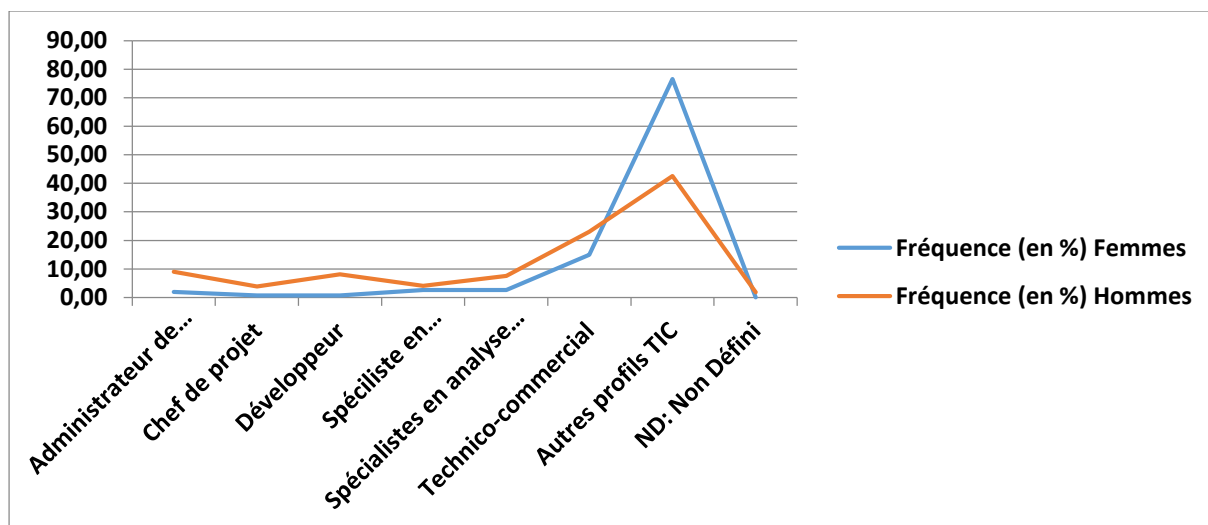
Tableau 04 : Répartition de la proportion des contrats des employés selon le sexe (Année)

Type de contrat	Sexe	
	Femme (en%)	Hommes (en%)
Contrat à durée indéterminée (CDI)	39,61	52,68
contrat à durée déterminée (CDD)	47,4	32,78
Stagiaire	2,6	2,01
Autres	9,09	10,2
ND	1,3	2,34

Source : DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017

2.3 Emplois selon le profil de métier

Graphique 03 : Emplois selon la spécialisation de métier par sexe



Source : DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017

Le graphique 03 montre la répartition des hommes et des femmes en fonction des profils dans le secteur. La courbe indique un faible taux de spécialistes. Les autres profils ont un taux élevé dû au fait qu'il y a une insuffisance de personnels diplômés, compétents. Ce taux est particulièrement élevé chez les femmes.

2.4 Analyse des niveaux de formation par tranches d'âges

Tableau 05 : Niveau de formation en fonction des tranches d'âges

Niveau de formation	Groupe d'âges en %			Total
	[18 ; 34 ans]	[35 ; 49 ans]	[50 ans ; +∞[	
Inférieur au BAC	36,57	19,65	17,24	29,36
BAC	15,74	8,77	0	12,47
BAC+2	26,85	30,53	17,24	27,88
Ingénieur des travaux "Licence"/BAC+4	18,52	29,82	24,14	23,06
Ingénieur de conception "Master"	2,31	11,23	24,14	6,57
Doctorat	0	0	17,24	0,67
Total	100	100	100	100

DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017

Le tableau 05 représente le niveau de formation en fonction des tranches d'âges dans les entreprises du secteur.

Cette étude révèle que le taux du niveau de formation d'inférieur à BAC au niveau BAC+2 est plus élevé pour la tranche d'âge de 18 à 34 ans par rapport aux taux des autres tranches d'âges ([35 ; 49 ans] et [50 ans et plus]) formations en BAC + 5 et plus car le coût de la formation est très élevé.

2.5 Analyse des spécialisations par tranches d'âges

Tableau 06 : Spécialisations en fonction des tranches d'âges

Spécialisations	Groupe d'âges en %			Total
	18 à 34 ans	35 à 49 ans	50 ans et +	
Administrateur de réseaux	6,06	10,04	6,67	7,59
Chef de projet	2,56	3,58	10,00	3,25
Développeur	4,43	9,68	10,00	6,64
Spécialiste en webmarketing, e-commerce, e-communication	2,80	5,38	3,33	3,79
Spécialistes en analyse et traitement de l'information	4,90	7,53	20,00	6,50
Technico-commercial	22,61	20,79	16,67	21,68
Autres profils	56,64	43,01	33,33	50,54
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017

Le tableau 06 fait ressortir le taux de spécialisation dans le secteur en fonction des tranches d'âges qui n'est très pas satisfaisant vue la faible proportion au niveau du domaine purement technologique. De plus la spécialité technico-commerciale est plus élevée avec un fort taux de 21,68% suivi des autres profils non définis avec un taux plus élevé de 50,54%. Cela s'explique par le manque de formation et d'expertise dans les métiers du secteur. Il y a aussi la réticence des étudiants à se former dans les métiers complexes (développeur, ingénieur de conception...) du secteur.

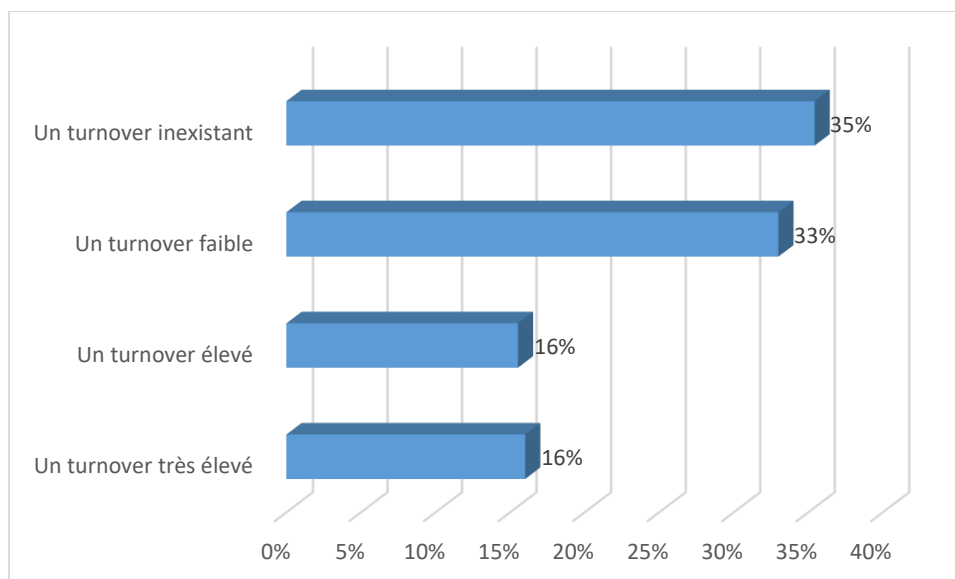
3. Gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines est l'ensemble des pratiques mises en œuvre pour administrer, mobiliser et développer les ressources humaines impliquées dans l'activité d'une organisation ou d'une entreprise. En effet, la performance d'une entreprise est avant tout dépendante de la qualité de la formation de son personnel.

3.1 Analyse de la mobilité

L'étude s'est intéressée à la question du turnover au sein des entreprises enquêtées. Un turnover ou une mobilité très élevée dans un secteur d'activité est synonyme d'un secteur très concurrentiel. Le secteur des TIC/Telecom connaît ce phénomène dans le monde. Une étude conduite par YONS Associate en 2011 montrait que le personnel IT avait le degré de mobilité le plus élevé de l'administration publique. De même, une étude sur les ressources humaines dans le secteur des TIC au Rwanda conduite en 2012 montrait que la mobilité des ressources humaines constituait un défi majeur pour les acteurs.

Graphique 04 : Analyse de la mobilité



Source : DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017.

Bien que l'entrepreneuriat dans le secteur des TIC/Télécom soit embryonnaire au Burkina Faso, il connaît néanmoins le phénomène de mobilité du personnel.

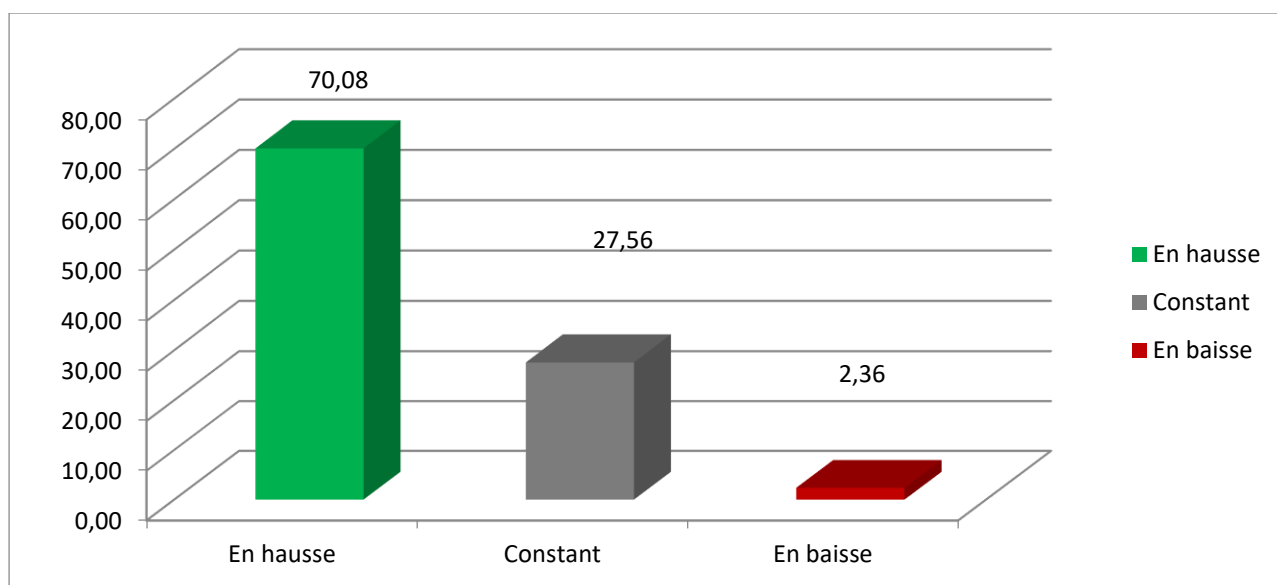
Le graphique 04 présente les effectifs des entreprises qui se sont prononcées sur ce phénomène en fonction de la fréquence de mobilité. Ainsi près d'un tiers (1/3) entreprises trouvent que la mobilité de leurs personnels est soit élevée ou très élevée. Cela s'explique par le fait que les entreprises ne proposent pas de bons salaires et n'honorent pas souvent le salaire mensuel. Par contre 2/3 des entreprises jugent respectivement que le « Turnover » dans leurs entreprises est faible ou inexistant. Le manque d'emplois et le faible niveau de formation des employés justifient ces deux dernières fréquences de mobilité.

3.2 Recrutement et formation du personnel

▪ Recrutement du personnel

La gestion des ressources humaines ne consiste pas uniquement à recruter et développer l'expertise du personnel mais également à trouver les moyens de retenir le personnel qualifié dans les entreprises.

Graphique 05 : Perspective de recrutement du personnel dans trois (03) ans.



Source : DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017

Le graphique 05 montre que 70,08% des entreprises ont exprimé leur besoin d'augmenter leur personnel au cours des trois (03) années à venir. Par contre 27,56% estiment qu'il est nécessaire de conserver leur effectif existant alors que 2,36% envisage une réduction de leur effectif.

En matière d'emploi, plusieurs rapports soulignent que l'inadéquation entre les besoins des entreprises et les qualifications des demandeurs d'emploi constituent l'une des causes du chômage³. Pour cette problématique, l'enquête révèle que près d'un tiers des entreprises sondées (31,9%) estiment que la formation initiale de leurs spécialistes en télécoms/TIC n'épouse pas leurs besoins tandis que 5,5% sont indécis à ce sujet.

Pour rendre aptes ces employés, les entreprises procèdent à une "remise à niveau/formation" pour 62,8% d'entre elles ou emploient d'autres méthodes pour le reste des entreprises.

Dans le processus de recrutement d'agents spécialisés en télécom/TIC, environ un quart (26,6%) des entreprises assurent qu'elles rencontrent des difficultés. Les profils concernés sont : commercial, administrateur réseau, développeur,...

3.3. Formation du personnel et relation avec les institutions de formation

La formation est le changement et l'acquisition de savoir, savoir-faire et savoir être d'une personne.

En entreprise, la formation constitue un renforcement des capacités et le perfectionnement du personnel pour adapter leurs compétences aux besoins des activités et du fonctionnement de l'entreprise où ce personnel travaille. (ANPE)

Dans le secteur IT, Dans le secteur IT, une certification est une attestation émanant d'une autorité professionnelle qui sanctionne une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette

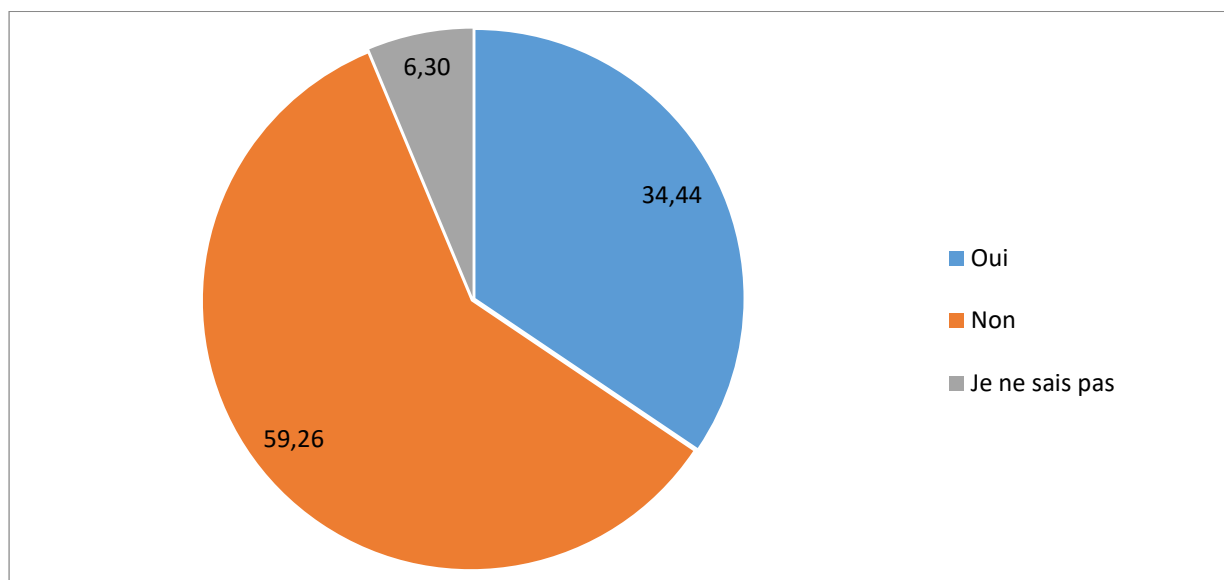
³ Etude d'opportunité pour l'analyse des besoins en matière de qualification des ressources humaines dans le secteur du Bâtiment et des Travaux publics, Ministère des enseignements secondaire et supérieur, avril 2011.

maîtrise basée sur un référentiel. Sa possession prouve une compétence avérée pour celui qui la détient. Seuls 42,9% des entreprises affirment offrir de telles possibilités à leurs employés.

Seuls 42,9% des entreprises affirment offrir de telles possibilités à leurs employés.

Une relation étroite entre le monde de l'entreprise et le secteur de l'enseignement/recherche est une condition nécessaire à l'émergence d'un écosystème numérique comme l'a prouvé aisément le succès de la Silicon valley⁴. Pour cette question, l'on note que seuls 13,9% des entreprises interrogées ont une convention de stage des instituts supérieurs basés au Burkina Faso tandis qu'une faible proportion (5,9%) en dispose avec des instituts supérieurs situés hors du Burkina Faso. Ce constat corrobore les résultats de "l'étude sur l'offre de formation supérieur en TIC" conduite par le MDENP en 2015 qui révélait une faible coopération entre le secteur privé et les instituts de formation supérieure en TIC/Telecom.

Graphique 06 : Entreprises et formation du personnel



Source : DGESS MDENP, Enquête cartographie des entreprises 2017

Le graphique 06 illustre que la majorité des entreprises soit 59,26 % ne disposent pas de moyens pour assurer la formation de leurs employés. Seules 34,44% arrivent à former leurs personnels.

Cela s'explique par le manque :

- d'un cadre adéquat de formation (centres de formations en TIC) ;
- d'un fonds d'appuis pour accompagner les promoteurs dans le secteur TIC ;

⁴ www.aucame.fr/web/publications/quen_savons_nous/.../QSN057_SiliconValley.pdf

Conclusion et recommandations

L'emploi dans le secteur des TIC est caractérisé par :

- Une majorité d'emplois stables car les CDI sont prépondérants ;
- Une majorité de diplômés inférieur ou égale à BAC+2 au niveau des profils IT ainsi que leur turn-over qui reste assez élevé ;
- Une certaine inadéquation entre la formation initiale des diplômés et la demande des entreprises ;
- Une faible collaboration entre les entreprises et les instituts de formation en TIC/Telecom

Les recommandations que l'on pourrait formuler sont :

- Renforcer la coopération entre les instituts supérieurs de formation en TIC/télécom et les entreprises du secteur : l'Etat pourrait jouer un rôle de catalyseur ; Cela pourrait contribuer à une réflexion et à des actions à même d'adapter les curricula de formation aux besoins des entreprises ;
- Une opérationnalisation du fonds de recherche et de formation consacrée par la LOI N° 061-2008/AN⁵ permettra de soutenir les entreprises dans la formation de leurs agents.

⁵ Portant réglementation générale des réseaux et services de Communications électroniques au Burkina Faso