MINISTERE DE LA JEUNESSE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

BURKINA FASO Unité-Progrès-Justice



SECRETARIAT GENERAL

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ETUDE SUR LES BESOINS DE FORMATION DANS LE SECTEUR MINIER AU BURKINA FASO

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
LISTES DES SIGLES ET ABREVIATIONS	4
LISTE DES TABLEAUX	6
LISTE DES GRAPHIQUES	
REMERCIEMENTS	
INTRODUCTION	9
APPROCHE METHODOLOGIQUE	
1 ère PARTIE : ETAT DES LIEUX DES OFFRES D'EMPLOIS DU SECTEUR MINIEF	}
DANS LA PRESSE NATIONALE DE 2005 A 2011.	
I. Caractéristiques des postes d'emplois offerts par le secteur minier burkinabè	
I.1. Les postes d'emplois offerts du secteur minier selon la région d'affectation	
I .2. La dynamique des postes d'emplois offerts par le secteur minier entre 2005 et 2	
wy	
I .3. Les postes d'emplois offerts par le secteur minier selon l'âge	
I.4. Les postes d'emplois offerts par le secteur minier selon le type de contrat	
I.5. Les structures chargées du recrutement au profit du secteur minier	
II. Les compétences exigées dans les postes d'emplois du secteur minier burkinabe	
II.1. Les postes d'emplois du secteur minier selon l'expérience souhaitée	
II.2. Les postes d'emplois du secteur minier selon le diplôme exigé	
II.3. Les postes d'emplois du secteur minier selon les aptitudes linguistiques et	17
informatiques exigées	21
SYNTHESE DE LA PREMIERE PARTIE	
2 ^{ème} PARTIE : LES BESOINS DE FORMATION DANS LE SECTEUR MINIER	22
BURKINABEBURKINABE	23
III. caractéristiques des entreprises minières au Burkina Faso	
III.1. Du statut juridique des entreprises minières	
III.2. De l'activité principale des entreprises minières	
III.3. De l'année de mise en activité	
IV. Typologie des emplois et des qualifications dans le secteur minier du Burkina F	
26	aso
IV.1 Typologie des emplois dans le secteur minier du Burkina Faso	26
IV.1.1 Existence de politique de recrutement dans les mines	
IV.1.2. Volume d'emplois directs générés par le secteur minier au Burkina Faso s	
la catégorie socioprofessionnelle et le sexe	
IV.1.3. Typologie des emplois générés par le secteur minier burkinabè	
IV.2.Typologie des qualifications dans le secteur minier	
IV.2.1. Les qualifications les plus recherchées dans le secteur minier par catégor	
socio-professionnelle	
IV.2.2. La disponibilité des qualifications les plus recherchées sur le plan nationa	
V. Stratégies et besoins de recrutement des entreprises minières au Burkina Faso	
V. Strategies et besoins de recrutement des entreprises infinières au Burkina Paso V.1. Les stratégies de recrutement des entreprises minières	
V.1. Les strategies de recrutement des entreprises infineres	
V.1.2. La question de la formation professionnelle continue	
V.1.2. La question de la formation professionnelle continue	
V.1.4. Les entreprises minières et la réception de stagiaires des centres de format professionnelle	
V.2. Les besoins futurs de recrutement des entreprises minières	34
VI. Difficultés et recommandations pour un développement minier au profit de l'emploi	27
1 VIIIDIOI	5 /

VI.1. Les difficultés de l'activité minière en matière d'insertion professionnelle	37
VI.2. Recommandations formulées par les acteurs pour la formation de qualification	ons
répondant au besoin du secteur minier	37
VI.3. Recommandations pour la promotion du secteur minier au Burkina Faso	38
SYNTHESE DE LA DEUXIEME PARTIE	39
CONCLUSION GENERALE	40
ANNEXES	41

LISTES DES SIGLES ET ABREVIATIONS

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

AFD : Agence Française de Développement

CDD : Contrat à Durée DéterminéeCDI : Contrat à Durée IndéterminéeCSPRO : Census and Survey Processing

DR/ANPE: Direction Régionale de l'Agence Nationale Pour l'Emploi

DR/JFPE: Direction Régionale de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi

institut National de la Statistique et de la Démographie

MJFPE : Ministère de la Jeunesse de la Formation Professionnelle et de l'Emploi ONEF : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

SA : Société Anonyme

SARL : Société à Responsabilité Limitée
CSPRO : Census and Survey Processing

2iE : Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement

UFR/SVT : Unité de Formation et de Recherche en Science de la Vie et de la Terre

LISTE DES TABLEAUX

Γableau 1 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011	
	. 14
Γableau 2 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011	
	. 15
Γableau 3 : Répartition (%) des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 201	11
selon la région d'affectation et l'année de diffusion	. 16
Γableau 4 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011	
	. 16
Tableau 5 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier selon l'âge requis	17
Γableau 6 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011	
selon le type de contrat	. 18
Γableau 7 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011	
selon le type de contrat et la catégorie socio-professionnelle	. 18
Γableau 8 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011	
selon les structures chargées du recrutement	. 18
Tableau 9 : Répartition des emplois du secteur minier de 2005 à 2011 selon le nombre	
d'années d'expérience professionnelle	. 19
Γableau 10 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011	
selon le nombre d'années d'expérience professionnelle et la catégorie socio-professionnelle.	. 19
Γableau 11 : Répartition des emplois du secteur minier de 2005 à 2011 selon les langues	
\mathcal{C}	. 21
Tableau 12 : Répartition des emplois du secteur minier de 2005 à 2011 selon les compétenc	es
exigées en maîtrise de logiciels	
Tableau 13 : Répartition des entreprises minières enquêtées selon le statut juridique	
Tableau 14 : Répartition des entreprises minières selon leur activité principale	. 24
Tableau 15 : Répartition des entreprises minières contactées selon l'année de mise en œuvre	÷25
Tableau 16 : Répartition (en %) des entreprises minières selon l'activité principale menée et	t
1 1	. 27
Tableau 17 : Volume des emplois directs générés par les sociétés minières selon la catégorie	
socio-professionnelle et le sexe.	
Tableau 18 : Effectif des qualifications non-pourvues par le Système national de Formation	l
	. 31
Tableau 19 : Répartition des entreprises selon le procédé de recrutement utilisé	. 32
Tableau 20 : Répartition (en %) des entreprises minières selon la disposition de plan de	
formation	
Tableau 21 : Répartition des entreprises minières selon la structure de placement	
Tableau 22 : Distribution des entreprises selon le nombre d'employés âgées de plus de 55 au	
et plus	
Tableau 23 : Répartition des entreprises selon le besoin de main d'œuvre d'ici 2 ans	
Tableau 24 : Besoins futurs en qualifications d'ici 2 ans	. 36

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Répartition des emplois du secteur minier de 2005 à 2011 selon le niveau de	Э
diplôme exigé	20
Graphique 2 : Evolution des postes d'emplois offerts par le secteur minier selon l'année et	t le
niveau	20
Graphique 3 : Evolution des entreprises minières en activité	
Graphique 4 : Répartition (en %) des emplois directs générés par les entreprises minières	
selon la catégorie socio-professionnelle et le sexe.	28
Graphique 5 : Répartition des entreprises enquêtées selon leur opinion sur la disponibilité	des
qualifications sur le plan national	30
Graphique 6 : Répartition des entreprises selon le procédé de recrutement utilisé	32
Graphique 7 : Disposition d'un plan de formation continue par les sociétés minières	33
Graphique 8 : Répartition des entreprises selon la réception des stagiaires	34

REMERCIEMENTS

La Direction de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF) saisit cette opportunité pour adresser ses sincères remerciements à tous ceux et celles qui, par l'accueil et les différentes facilités accordées, ont permis la mise en œuvre de cette mission. Elle exprime sa reconnaissance aux responsables ou directeurs des ressources humaines des entreprises minières qui ont bien voulu collaborer pour la réussite de l'étude. Ses remerciements vont également à l'endroit des Présidents des Conseils Régionaux, des Directeurs Régionaux de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, des Directeurs Régionaux de l'Agence Nationale Pour l'Emploi ainsi que leur personnel, qui n'ont ménagé aucun effort pour donner des informations techniques avisées. Enfin, à la hiérarchie du Ministère de la Jeunesse de la Formation Professionnelle et de l'Emploi qui a accordé toutes les facilités à l'ONEF pour que cette étude soit réalisée dans les meilleures conditions.

Le présent rapport sur les besoins de formation dans le secteur minier est le fruit des contributions de tous. Que chacun trouve ici l'expression de notre déférente gratitude.

Par ailleurs, la Direction sera heureuse d'accueillir vos amendements pour enrichir le document.

INTRODUCTION

Les investigations géologiques et minières ont montré que le Burkina Faso a un potentiel minier riche et varié en minéraux précieux et de base: or, zinc, plomb, manganèse, cuivre, etc... En effet, selon la Chambre des Mines du Burkina Faso, la quantité d'or exportée était de 12,5 tonnes en 2009 et de 23,5 en 2010; à partir de 2011 la production annuelle d'or à exporter est passée à 40 tonnes. Par ailleurs, le recensement 2008-2009 des sociétés minières indique que le Burkina Faso dispose de mines d'or d'exploitation industrielle et d'usines d'extraction fonctionnelles ou en construction. On assiste ainsi à une profusion de sociétés minières sur le territoire national et le secteur mobilise désormais toutes les attentions et les passions au regard des potentialités qu'il recèle. Il a aussi été révélé l'existence de diamant dans la zone de Barsalogo (province du Sanmatenga) et dans la rivière de la Comoé.

Au niveau des métaux ferreux, on note l'existence de manganèse à Tambao (province de l'Oudalan), à kiéré (province du Mouhoun), de la magnétite à Oursi (province de l'Oudalan), de Nickel à Boanga (province du Sanguié) et à Dablo (province du Sanmatenga).

Pour ce qui est des métaux non ferreux, il existe du cuivre de l'antimoine à Mafoulou (province du Sanmatenga), du plomb à Gan (province du Sourou) et du zinc à Perkoa (province du Sanguié).

En termes de retombées, il est reconnu que le secteur minier constitue, aujourd'hui, un levier déterminant du développement économique et social au Burkina Faso. Son développement rapide et les ressources financières importantes qu'il génère à l'Etat permettent à celui-ci de soutenir son développement socio-économique. Autrement dit, le Burkina Faso a connu une amélioration de ses recettes suite à l'entrée en production des grandes mines d'or en 2008. La génération des ressources du fait de leurs activités suscitent, comme l'a dit le Président du Faso dans son programme quinquennal, "un regain d'intérêt de la part des investisseurs et peuvent constituer une source supplémentaire de création d'emplois et de richesses". Aussi, l'évaluation de ces exploitations minières s'appréciera-t-elle en fonction de leur finalité en d'impacts socioéconomiques sur les conditions de vie des Burkinabè. Malheureusement, le Code Minier de 2003 ne contient aucune disposition relative à l'emploi. L'accès à l'emploi étant considéré comme un des facteurs d'amélioration du vécu social, l'ONEF a estimé important de porter un regard analytique sur la contribution du boom minier dans la création d'emplois au Burkina Faso. Ce qui devra permettre de déterminer les besoins de formation exprimés par ces structures en vue d'un renforcement du dispositif national d'enseignement technique et professionnelle ; autrement dit, renforcer la passerelle entre les

besoins de qualifications du secteur minier et le dispositif de formation existant ou en perspective. Plus précisément, comment peut-on apprécier la relation entre activités minières et insertion socio professionnelle au Burkina Faso. Telle est la mission de la présente étude qui s'attèle, d'une part, à faire un état des lieux des offres de postes d'emplois dans le secteur minier burkinabè de 2005 à 2011 et, d'autre part, à identifier et analyser les besoins de qualifications exprimés par les entreprises minières.

APPROCHE METHODOLOGIQUE

La présente étude, inscrite dans le programme d'activités 2012 de l'ONEF, a pour but d'évaluer l'impact du boom minier en termes d'insertion professionnelle en vue de contribuer à une meilleure orientation du dispositif national de formation professionnelle. Elle a été mise en œuvre par l'ONEF avec l'appui technique d'un Ingénieur des Travaux Statistiques de l'INSD.

La méthodologie utilisée s'articule autour de quatre axes : l'exploitation de la base de données de l'ONEF, la phase de collecte de données sur le terrain, la saisie et le traitement et la rédaction du rapport.

1. De l'exploitation de la base de données de l'ONEF

La base de données de l'ONEF contient l'ensemble des offres d'emplois publiés dans la presse écrite nationale (Sidwaya, l'Observateur Paalga et Le Pays), depuis 2005.

C'est de cette base qu'ont été extraites, pour exploitation, les données relatives aux offres d'emplois du secteur minier national. Les données extraites ont été exportées sous SPSS, puis traitées et tabulées.

2. De la collecte de données sur le terrain

Les étapes de la collecte des données sur le terrain sont:

> La revue documentaire

Cette étape s'est déroulée avant et après les activités de collecte sur le terrain. Le travail a consisté en une collecte des données secondaires en rapport avec le sujet. La revue documentaire a permis ainsi d'élaborer les outils d'investigations ainsi que les variables d'analyses possibles.

L'élaboration et la validation des outils de collecte des données

Pour assurer la collecte, au regard des indicateurs à renseigner, deux (2) outils, joints en annexe, ont été conçus. Il s'agit de :

- un questionnaire de collecte de données quantitatives auprès des structures minières;
- un guide d'entretiens pour la collecte des données qualitatives auprès des autorités locales et administratives que sont principalement les DRJFPE, les DRANPE et les Présidents des Conseils Régionaux des zones abritant des entreprises minières.

La collecte des données quantitatives s'est réalisée à Ouagadougou car toutes les sociétés minières y résident. Au total, un échantillon représentatif de vingt-trois (23) entreprises minières a été enquêté.

➤ La méthode de collecte

Le questionnaire quantitatif a été administré aux responsables des ressources humaines, tandis que celui qualitatif, aux responsables locaux et directeurs régionaux du Ministère.

3. La saisie et le traitement

L'ensemble des données collectées sur la base du questionnaire quantitatif ont été saisies sous Census and Survey Processing (CSPRO) et transférées sous le logiciel Statistical Package for Social Sciences (SPSS) pour apurement et traitement.

4. La rédaction du rapport

Les données apurées et traitées ont fait l'objet de tabulation selon les indicateurs déclinés dans les termes de référence de l'étude. Les tableaux ainsi obtenus ont fait l'objet d'analyse qui a conduit au présent rapport.

Cette étude, comme toute autre étude, ne s'est pas déroulée sans difficultés. Parmi celles-ci, on peut relever :

- La non disponibilité de certains responsables chargés de fournir les renseignements pour le remplissage du questionnaire ;
- Le refus de collaboration de certains responsables des sociétés minières ;
- Le changement de coordonnées de certaines entreprises minières.

1 ère PARTIE: ETAT DES LIEUX DES OFFRES D'EMPLOIS DU SECTEUR MINIER DANS LA PRESSE NATIONALE DE 2005 A 2011.

La première partie de cette étude se propose de faire un état des lieux des offres d'emplois dans le secteur minier sur la période 2005 - 2011. Il s'agira d'analyser :

- Les caractéristiques des offres d'emplois dans le secteur minier ;
- La typologie des offres d'emplois ;
- Les compétences exigées dans les postes d'emplois ;
- Le recrutement dans les postes d'emplois dans ce secteur.

Caractéristiques des postes d'emplois offerts par le secteur minier burkinabè

Les postes d'emplois offerts dans le secteur minier burkinabè se caractérisent par la région d'affectation, la dynamique des postes et la tranche d'âge.

I.1. Les postes d'emplois offerts du secteur minier selon la région d'affectation.

Entre 2005 et 2011, on a dénombré 1019 postes d'emplois offerts par les sociétés minières implantées au Burkina Faso. Le lieu d'affectation pour occuper ces postes d'emplois concerne aussi bien les régions du Burkina Faso que l'étranger.

Tableau 1 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011 selon la région d'affectation

Région d'affectation	Effectif	%
Boucle du Mouhoun	16	1,6
Cascades	1	0,1
Centre	689	67,6
Centre-Est	7	0,7
Centre-Nord	6	0,6
Centre-Ouest	55	5,4
Est	2	0,2
Hauts-Bassins	2	0,2
Nord	20	2,0
Sahel	202	19,8
Sud-Ouest	4	0,4
Etranger	15	1,5
Total	1019	100

Source : Base de données ONEF 2005-2011

L'analyse du tableau montre que sur l'ensemble des postes d'emplois du secteur minier sur la période 2005-2011, plus de la moitié des postes (67,6%) sont basés dans la région du Centre. A la suite de cette région, viennent respectivement les régions du Sahel (19,8%), du Centre-Ouest (5,4%), du Nord (2,0%) et de la Boucle du Mouhoun (1,6%). On note que seulement 15 postes d'emplois sont offerts pour l'étranger soit une proportion de 1,5% de l'ensemble des postes sur la période 2005-2011. Sur cette période, des régions comme les Cascades, le Centre-Est, le Centre-Nord, l'Est, les Hauts-Bassins et le Sud-Ouest ont enregistré chacune moins de 10 postes d'emplois. Par ailleurs, aucun poste d'emploi dans le secteur minier n'a concerné les régions du Centre-Sud et du Plateau Central.

La prédominance des postes d'emplois basés dans la région du Centre pourrait s'expliquer par le fait que la plupart des sièges sociaux des sociétés minières s'y trouvent. Les effectifs non moins importants des postes d'emplois basés dans les régions du Sahel et du Centre-Ouest seraient dus au fait que ces régions abritent la grande majorité des sites miniers du Burkina Faso.

I.2. La dynamique des postes d'emplois offerts par le secteur minier entre 2005 et 2011.

La dynamique des postes d'emplois du secteur minier est définie par l'évolution de leurs effectifs et de leur qualité. Elle sera faite sur la base de l'année de diffusion de ces postes, du lieu d'affectation et du niveau de qualification exigé pour occuper le poste d'emploi dans ce secteur.

Tableau 2: Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011 selon l'année de diffusion

Année de diffusion	Effectif	%
2005	21	2,1
2006	21	2,1
2007	85	8,3
2008	126	12,4
2009	311	30,5
2010	153	15,0
2011	302	29,6
Total	1019	100

Source : Base de données ONEF 2005-2011

Il ressort du tableau ci-dessus qu'après une stagnation du nombre de postes d'emplois du secteur minier entre 2005 et 2006, il y a une tendance à la hausse de ces postes entre 2006 et 2009. Toutefois, on remarque une variation en dents de scie des postes d'emplois entre 2009 et 2011. Ainsi, le nombre de postes d'emplois a baissé de moitié entre 2009 et 2010 (passant de 311 à 153 postes) et a connu une hausse entre 2010 et 2011 (passant de 153 à 302 postes). Par ailleurs, une analyse des postes d'emplois selon l'année de diffusion révèle que les plus fortes proportions concernent les années 2009 et 2011 (respectivement 30,5% et 29,6% des postes d'emplois) qui concentrent à elles seules plus de la moitié des postes d'emplois, soit 60,1% de l'ensemble des postes d'emplois sur toute la période 2005-2011.

Les faibles proportions (moins de 10%) des postes d'emplois diffusés sur la période allant de 2005 à 2007 pourraient se justifier par le fait que durant cette période, la plupart des sites miniers étaient en phase d'exploration et n'avaient pas encore connu le démarrage de leurs activités de production. Cette phase d'exploration aurait probablement nécessité un nombre minimum de postes d'emplois.

Ces données sur les postes d'emplois du secteur minier selon l'année de diffusion peuvent être désagrégées par région d'affectation comme l'indique le tableau suivant.

Tableau 3 : Répartition (%) des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011 selon la région d'affectation et l'année de diffusion

Région d'affectation	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Boucle du Mouhoun	0,0	0,0	0,0	12,5	6,3	31,3	50,0
Cascades	100	0	0	0	0	0	0
Centre	0,3	0,1	9,9	14,4	39,5	10,7	25,1
Centre-Est	0	0	0	0	100	0	0
Centre-Nord	0,0	0,0	16,7	16,7	0,0	33,3	33,3
Centre-Ouest	0,0	0,0	9,1	1,8	0,0	0,0	89,1
Est	0	0	0	0	0	0	100
Etranger	6,7	0,0	73,3	0,0	0,0	13,3	6,7
Hauts-Bassins	0	0	0	0	0	100	0
Nord	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	90,0	5,0
Sahel	8,4	9,9	0,0	10,9	15,3	24,8	30,7
Sud-Ouest	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Ensemble	2,1	2,1	8,3	12,4	30,5	15,0	29,6

Source : Base de données ONEF 2005-2011

Sur la période 2005-2011, les postes d'emplois du secteur minier dont le lieu d'affectation est la région des Cascades ont été intégralement diffusés en 2005. Ainsi, de 2006 à 2011, aucun poste d'emploi dans le secteur minier n'a concerné cette région. Les sites miniers de la région des Cascades seraient toujours en phase d'exploration. Quant aux postes d'emplois concernant la région du Centre-Est, ils ont été dans la totalité diffusés en 2009. A l'opposé, les postes d'emplois concernant les régions de l'Est et du Sud-Ouest ont été tous diffusés en 2011.

Par ailleurs, pratiquement chaque année, les régions du Centre et du Sahel ont été régulièrement concernés par les postes d'emplois du secteur minier sur la période 2005-2011.

Tableau 4 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011 selon l'année de diffusion et la catégorie socio professionnelle

Année		Cadres moyens	Cadres supérieurs	Employés	Personnel d'appui	Total
	2005	3	3	0	15	21
	2006	8	7	1	5	21
	2007	37	8	11	29	85
	2008	20	42	17	47	126
	2009	25	37	176	73	311
	2010	46	42	65	0	153
	2011	78	95	127	2	302
Total		217	234	397	171	1019

Source : Base de données ONEF 2005-2011

Les catégories socio professionnelles demandées pour les postes d'emplois du secteur minier concernent essentiellement le personnel d'appui, les employés, les cadres moyens et les cadres supérieurs.

En 2005, sur un total de 21 postes d'emplois, 15 postes (soit 71,4%) concernaient le personnel d'appui. Au cours de la même année, les postes de cadres moyens et de cadres supérieurs représentaient chacun moins de 15%. En 2006 et en 2007, les proportions les plus élevées des postes d'emplois concernaient les cadres moyens. De 2009 à 2011, les postes d'emplois offerts dans le secteur minier visaient dans leur majorité les employés.

D'une manière générale, sur la période de 2005 à 2011, les postes d'emplois du secteur minier ont été ouverts à toutes les quatre catégories (personnel d'appui, employés, cadres moyens et cadres supérieurs), mais souvent avec de grandes disparités.

I.3. Les postes d'emplois offerts par le secteur minier selon l'âge.

Les postes d'emplois dans le secteur minier sont souvent soumis à des conditions d'âge. Une répartition de ces postes d'emplois est faite dans le tableau ci-après selon l'âge. Toutefois, il y a des postes d'emplois pour lesquels l'âge n'a pas été expressément précisé. La modalité « non précisé » a été retenue à cet effet.

Tableau 5 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier selon l'âge requis

Age minimum	Effectif	%	Age maximum	Effectif	%
Non précisé	977	95,9	Non précisé	938	92,1
18	28	2,7	25	2	0,2
20	1	0,1	30	4	0,4
25	1	0,1	35	28	2,7
30	1	0,1	40	18	1,8
35	10	1,0	45	1	0,1
40	1	0,1	50	28	2,7
Total	1019	100	Total	1019	100

Source : Base de données ONEF 2005-2011

Ce tableau montre que la majorité des sociétés minières créent des postes d'emploi sans préciser le facteur âge. Est-ce à dire que l'âge n'est pas un facteur déterminant pour occuper un poste d'emploi dans le secteur minier.

I.4. Les postes d'emplois offerts par le secteur minier selon le type de contrat.

De la répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier selon le type de contrat, il a été enregistré 44 postes d'emplois à Contrats à Durée Déterminée (CDD), soit un taux de 4,3% contre 9,8% à Contrats à Durée Indéterminée (CDI). Le type de contrat de travail de

85,9% des postes d'emplois n'a pas été explicitement précisé, et ce quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.

Tableau 6 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011 selon le type de contrat

Type de contrat	Effectif	%
CDD	44	4,3
CDI	100	9,8
Non précisés	875	85,9
Total	1019	100

Source : Base de données ONEF 2005-2011

On remarque néanmoins que les CDD ont été les plus observés au niveau des cadres supérieurs alors que les CDI ont été les plus observés au niveau des cadres moyens. (voir tableau suivant).

Tableau 6 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011 selon le type de contrat et la catégorie socio-professionnelle

Niveau de qualification	CDD	CDI	Non précisés	Total
Cadre moyen	9	45	163	217
Cadre supérieur	23	17	194	234
Employé	12	10	375	397
Personnel d'appui	0	28	143	171
Total	44	100	875	1019

Source : Base de données ONEF 2005-2011

1.5. Les structures chargées du recrutement au profit du secteur minier.

Selon ce que le tableau nous donne de voir, en plus de l'ANPE structure étatique de recrutement, bien d'autres structures ont fait des recrutements au profit du secteur minier sur la période 2005-2011. Il s'agit des sociétés minières elles-mêmes, les bureaux privés de placement et d'autres structures de recrutement. Il ressort du tableau ci-dessous que la majorité des recrutements se font par les entreprises minières elles-mêmes.

Tableau 7 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011 selon les structures chargées du recrutement

Structure chargé du recrutement	Effectif	%
Structure bénéficiaire	879	86,3
ANPE	53	5,2
Bureau privé de placement	67	6,6
Autre	20	2,0
Total	1019	100

Source : Base de données ONEF 2005-2011

II. Les compétences exigées dans les postes d'emplois du secteur minier burkinabè

II.1. Les postes d'emplois du secteur minier selon l'expérience souhaitée.

L'expérience professionnelle joue un rôle important dans le recrutement des agents au niveau du secteur minier. En effet, 58,3% des postes d'emplois offerts par ce secteur exigent une expérience professionnelle dont 42,6% entre 2 à 5 ans et 6,1% d'un an. Les « non précisé » occupent néanmoins une place très importante (41,7%).

 ${\bf Tableau~9: R\'epartition~des~emplois~du~secteur~minier~de~2005~\grave{a}~2011~selon~le~nombre~d'ann\'ees}$

d'expérience professionnelle

Expérience professionnelle	Effectif	%
1 an	62	6,1
2-5 ans	434	42,6
6 ans et plus	98	9,6
Non précisé	425	41,7
Total	1019	100

Source : Base de données ONEF 2005-2011

Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle la tranche d'expérience de 2 à 5 ans est la plus demandée, comme l'indique le tableau ci-après.

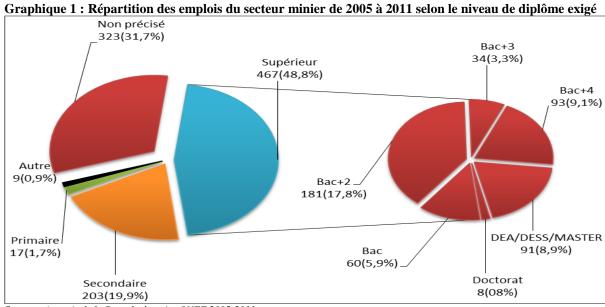
Tableau 10 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011 selon le nombre d'années d'expérience professionnelle et la catégorie socio-professionnelle

u unites a experience professionnene et la categorie socio professionnene					
Catégorie socio-professionnelle	1 an	2 à 5 ans	6 ans et plus	Non précisé	Total
Cadre moyen	16	138	8	55	217
Cadre supérieur	20	110	30	74	234
Employé	26	129	55	187	397
Personnel d'appui	0	57	5	109	171
Total	62	434	98	425	1019

Source : Base de données ONEF 2005-2011

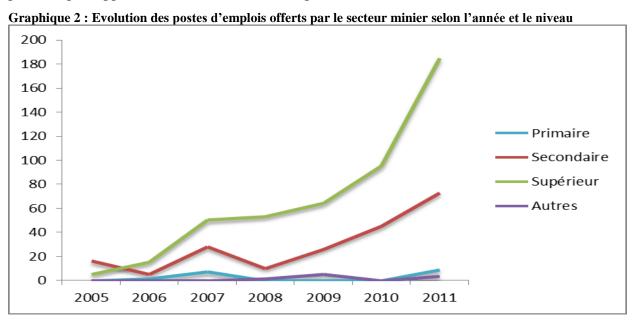
II.2. Les postes d'emplois du secteur minier selon le diplôme exigé.

On note de 2005 à 2011 que les diplômes les plus sollicités par les employeurs relèvent du niveau supérieur (48,8%). Par contre, seulement 19,9% des postes d'emplois exigent un diplôme de niveau secondaire et 1,7% de niveau primaire.



Source : A partir de la Base de données ONEF 2005-2011

Le graphique ci-après montre que l'effectif des offres concernant le niveau supérieur évolue plus vite par rapport aux autres niveaux, suivi par le niveau secondaire.



Source : A partir de la Base de données ONEF 2005-2011

II.3. Les postes d'emplois du secteur minier selon les aptitudes linguistiques et informatiques exigées.

La sélection des postes d'emplois du secteur minier, outre les autres aptitudes exigées, se fait selon des langues exigées (français, anglais ou autres langues) et selon les compétences exigées en maîtrise de logiciels (Excel, world, Access etc....).

Tableau 11 : Répartition des emplois du secteur minier de 2005 à 2011 selon les langues exigées

Langues exigées	Effectif des	%
	emplois concernés	
Français	1019	100
Anglais	339	33,3
Autres langues étrangères	5	0,5
Langues nationales	17	1,7

Source : Base de données ONEF 2005-2011

L'anglais est la deuxième langue exigée après le français. En effet, 33,3% des postes exigent la connaissance de l'anglais. D'autres langues étrangères sont également exigées, mais avec une faible proportion (0,5%). Certaines langues nationales sont aussi exigées avec un taux de 1,7%.

En ce qui concerne la connaissance en informatique, la maîtrise des logiciels Word et Excel est la plus exigée. En effet, 30,8% des postes exigent la connaissance du logiciel Word et 31,6% pour Excel.

Tableau 12 : Répartition des emplois du secteur minier de 2005 à 2011 selon les compétences exigées en maîtrise de logiciels

Logiciels exigés	Effectifs	%
Excel	322	31,6
Word	314	30,8
Access	40	3,9
Logiciels spécialisés	18	1,8
Autres logiciels	426	41,8
Power point	62	6,1

Source : Base de données ONEF 2005-2011

SYNTHESE DE LA PREMIERE PARTIE

Au regard de l'analyse des données issues de la base de l'ONEF sur les offres d'emplois, ce sont 1019 postes d'emplois qui ont été offerts par les entreprises minières. La plupart de ces postes (67,6%) ont pour lieu d'exercice la région du Centre et particulièrement Ouagadougou.

Chaque année, en moyenne 146 postes d'emplois sont offerts par ce secteur. Par ailleurs et d'une manière générale, toutes les catégories socio-professionnelles sont concernées par ces offres. La majorité de ces offres (85,9%) ne précisent pas le type de contrat de travail.

Il ressort également que le secteur minier recrute plus un personnel expérimenté et ayant un niveau supérieur.

D'autres aptitudes sont également demandées dans ce secteur comme la maîtrise de l'anglais et/ou de l'outil informatique.

2^{ème} PARTIE : LES BESOINS DE FORMATION DANS LE SECTEUR MINIER BURKINABE

Cette 2^{ème} partie est relative à l'enquête terrain menée auprès des responsables des structures minières, des autorités administratives locales et des Directeurs Régionaux du Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.

L'analyse qui suit est un complément de l'exploitation de la base de données de l'ONEF sur les offres d'emplois de 2005 à 2011. Elle met en exergue le volume des emplois et leurs caractéristiques ainsi que les besoins de formation exprimés à partir des qualifications non pourvues par le système de formation professionnelle au niveau national.

III. caractéristiques des entreprises minières au Burkina Faso

III.1. Du statut juridique des entreprises minières

L'étude sur les sociétés minières a révélé que deux grands types de statuts juridiques se dégagent. Il s'agit du statut de Société à Responsabilité Limitée (SARL) et de celui de Société Anonyme (SA). Les statistiques montrent que 78,3% des entreprises minières enquêtées sont des SARL, contre 21,7% de SA.

Tableau 13 : Répartition des entreprises minières enquêtées selon le statut juridique

Statut juridique	%
SARL	78,3
Société anonyme	21,7
Ensemble	100

Ces statuts juridiques déclinent 66,7% de sociétés semi-industrielles en SARL et 50% de sociétés industrielles en SA.

III.2. De l'activité principale des entreprises minières

Quatre activités principales sont menées par les sociétés minières au Burkina Faso : l'exploration et la recherche minière, l'étude et l'assistance, la construction et forage miniers, l'exploitation minière.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, 56,5% de ces sociétés font de l'exploration et de la recherche, tandis que 21,7% exploitent le minerai, 13,0% font de la construction et du forage miniers et enfin 8,7% mènent de l'étude et de l'assistance.

Tableau 14 : Répartition des entreprises minières selon leur activité principale

Activité principale	%
Exploitation minière	21,7
Exploration et recherche minière	56,5
Construction et forage miniers	13,0
Etude et assistance	8,7
Total	100,0

III.3. De l'année de mise en activité

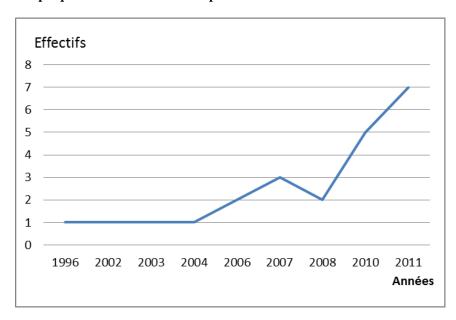
Le tableau nous montre que l'activité minière a débuté au Burkina Faso en 1996. A partir de 2006, on a observé un nombre croissant d'entreprises minières qui se sont mises en activité et dont le plus grand nombre est observé en 2011.

Tableau 15 : Répartition des entreprises minières contactées selon l'année de mise en œuvre

Année de mise en activité	Effectifs	Pourcentage
1996	1	4,3
2002	1	4,3
2003	1	4,3
2004	1	4,3
2006	2	8,7
2007	3	13,0
2008	2	8,7
2010	5	21,7
2011	7	26,1
Total	23	100,0

L'évolution du nombre d'entreprises minières mises en activité est mieux perçue à travers le graphique ci-après.

Graphique 3 : Evolution des entreprises minières en activité



IV. Typologie des emplois et des qualifications dans le secteur minier du Burkina Faso

Ce point s'intéresse d'une part aux emplois générés par l'activité minière au Burkina Faso et, d'autre part, aux qualifications demandées par les entreprises minières.

IV.1 Typologie des emplois dans le secteur minier du Burkina Faso

Avant d'aborder la typologie et le volume des emplois dans le secteur minier burkinabè, il convient de donner un aperçu sur la politique de recrutement dans ce secteur.

IV.1.1 Existence de politique de recrutement dans les mines

Les vingt-trois (23) entreprises minières enquêtées ont été classées en quinze (15) grands groupes selon l'activité qu'elles mènent. Dans huit (08) de ces groupes d'activité, toutes les entreprises enquêtées ont déclaré disposer d'une politique de recrutement contre quatre (04) groupes dans lesquels toutes les entreprises ont déclaré ne pas en disposer.

Comme l'indique le tableau ci-après, les groupes dans lesquels toutes les entreprises rencontrées disposent d'une politique de recrutement sont constitués de sociétés minières dont les activités menées sont l'assistance technique et financière, les études en mine, la construction, l'exploration de minerais d'or, l'exploration minière, l'extraction d'or, la recherche et l'activité simultanée de recherche et d'exploitation. Les entreprises minières qui ne disposent pas, dans leur totalité, de politique de recrutement concernent celles dont l'activité menée est l'exploitation de zinc, l'exploitation minière, l'exploration pour exploitation, la production minière et l'activité de recherche exploration. Par ailleurs, dans certains groupes où l'activité menée est l'exploration et le forage minier, les déclarations des entreprises minières enquêtées sont partagées entre l'existence ou non d'une politique de recrutement.

D'une manière globale, l'enquête a révélé que 69,6% de l'ensemble des entreprises minières enquêtées disposent d'une politique de recrutement, contre 30,4% des entreprises qui n'en disposent pas.

Tableau 16 : Répartition (en %) des entreprises minières selon l'activité principale menée et l'existence ou

non d'une politique de recrutement.

Activité menée	Existe politique de recrutement	Sans politique de recrutement	Total
Analatanan tahuluna at fluore iku	<u>%</u>	<u>%</u>	%
Assistance technique et financière	100	0	100
Bureau d'études en mine	100	0	100
Construction	100	0	100
Exploitation de zinc	0	100	100
Exploitation minière	0	100	100
Exploration	75,0	25,0	100
Exploration de minerais or	100	0	100
Exploration minière	100	0	100
Exploration pour exploitation	0	100	100
Extraction d'or	100	0	100
Forage minier	50,0	50,0	100
Production minière	0	100	100
Recherche	100	0	100
Recherche et exploitation	100	0	100
Recherche exploration	0	100	100
Ensemble	69,6	30,4	100

IV.1.2. Volume d'emplois directs générés par le secteur minier au Burkina Faso selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe

Les emplois directs générés par les vingt-trois (23) entreprises minières enquêtées sont présentés dans le tableau ci-dessous.

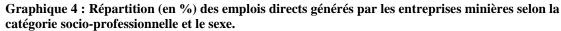
Tableau 17 : Volume des emplois directs générés par les sociétés minières selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe.

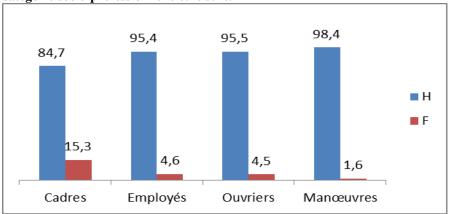
	Hommes	Femmes	Total
Cadres	381	69	450
Employés	478	23	501
Ouvriers	296	14	310
Manœuvres	125	2	127
TOTAL GENERAL	1280	108	1388
Proportion (en %)	92,2	7,8	100,0

De l'analyse de ce tableau, il ressort qu'au total 1388 emplois directs ont été générés par les 23 entreprises minières enquêtées. Ce volume d'emplois se répartit entre les catégories socioprofessionnelles suivantes: cadres (32,4%), employés (36,1%), ouvriers (22,3%) et manœuvres (9,1%). Ainsi, les volumes les plus élevés d'emplois générés se trouvent essentiellement dans les catégories des cadres et des employés qui concentrent à elles seules plus de 68% de l'ensemble des emplois générés.

Selon le sexe, la plupart des emplois générés sont occupés par les hommes, avec une proportion de 92,2 %, contre 7,8% pour les femmes. On note ainsi une forte disparité entre les hommes et les femmes dans l'occupation des emplois miniers. Cette disparité est aussi prononcée dans toutes les catégories socio-professionnelles.

Le graphique ci-après illustre bien cette situation.





Le graphique révèle que dans toutes les catégories socio-professionnelles, la proportion des hommes occupant les emplois miniers est largement supérieure à celle des femmes. Par ailleurs, lorsque l'on passe d'une catégorie socio-professionnelle supérieure à une catégorie inférieure, la proportion des hommes occupant les emplois miniers s'accroît alors que celle des femmes connaît une baisse. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que les emplois miniers de bas niveau nécessiteraient des conditions de travail très rudes.

IV.1.3. Typologie des emplois générés par le secteur minier burkinabè

Plusieurs profils d'emplois sont rencontrés dans les entreprises minières burkinabè (voir tableau en annexes). Ces emplois concernent aussi bien les postes techniques spécifiques au domaine minier, les postes administratifs et financiers que les postes de soutien ou d'appui à l'administration minière. Ainsi, la majorité des emplois générés par les 23 entreprises minières enquêtées se retrouvent dans les profils suivants :

- Géologue : 146 emplois, soit 10,52% de l'ensemble des emplois générés par le secteur minier ;
- Chauffeur: 115 emplois, soit 8,28%;
- Conducteur d'engins : 74 emplois, soit 5,33% ;
- Aide-foreurs: 73 emplois, soit 5,26%;

- Gardien: 72 emplois, soit 5,19%;

- Foreurs: 53 emplois, soit 3,82%;

- Technicien supérieur en géologie : 53 emplois, soit 3,82%.

Les autres profils d'emplois enregistrés par les entreprises minières sont inférieurs à 50 postes.

Par ailleurs, le fait que l'on rencontre une multitude de profils d'emplois dans le secteur minier peut s'expliquer par le fait que ce secteur connaît des types d'activités diverses et diversifiées (recherche, étude, exploration, construction, exploitation, extraction, etc.). Chaque type d'activité nécessiterait du personnel spécifique.

IV.2. Typologie des qualifications dans le secteur minier

Depuis 2007 le secteur minier a pris son envol au Burkina Faso avec l'installation des sites miniers dans plusieurs localités du pays. Ce secteur se présente comme un véritable créneau porteur d'emplois pour l'ensemble des populations locales et particulièrement pour les jeunes. Devenu une des potentialités économiques émergentes de notre pays, le secteur minier est attrayant et son accès est très souvent conditionné par une qualification adéquate. La présente étude nous permet de dresser une liste assez large des qualifications les plus présentes dans le domaine minier au Burkina Faso.

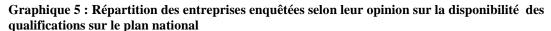
IV.2.1. Les qualifications les plus recherchées dans le secteur minier par catégorie socioprofessionnelle

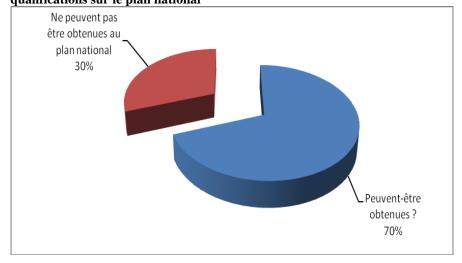
Pour l'ensemble des sociétés minières enquêtées lors de la présente étude, près d'une soixantaine de profils ou qualifications différentes ont été recensés. Certaines qualifications sont plus sollicitées que d'autres dans ce secteur. Une interprétation quantitative des données y relatives permet de constater une nette disparité des fréquences des différentes qualifications. Ainsi, on remarque qu'il y a seulement deux qualifications à fortes fréquences. Il s'agit des profils d'opérateurs d'engins du fonds et d'ingénieurs géologues qui représentent respectivement 13,3% et 11,3% de l'ensemble des profils. Viennent ensuite les profils de techniciens-géologues et de conducteurs poids lourds avec des proportions respectives de 7,6% et 6,7%. Il faut noter que la disparité des qualifications observée dans le secteur minier peut s'expliquer par le manque de structures spécialisées dans la formation dans le domaine des mines. En effet, l'étude a révélé que certaines qualifications demandées par des sociétés minières sont absentes du marché de l'emploi. C'est le cas par exemple du profil de technicien minéralogie qui n'est pas pourvu par ledit marché. (confère tableau en annexes).

Par rapport à la catégorie socio-professionnelle des qualifications les plus recherchées, une disparité existe dans la répartition de ces types de catégories. Les cadres sont les plus représentés avec une proportion de 46,27%, suivis des ouvriers avec un poids de 30%. Quant aux employés, ils représentent 22,80% et les manœuvres 0,93%. En effet selon la répartition ci-dessus décrite plus de 69% des qualifications les plus recherchées concerne les cadres et les employés.

IV.2.2. La disponibilité des qualifications les plus recherchées sur le plan national

L'une des forces pour le développement du secteur minier dans un pays est la maîtrise de la formation dans les filières y relatives. Le graphique ci-après montre en effet que 30% des entreprises minières enquêtées ont déclaré ne pas pouvoir trouver sur le plan national les qualifications les plus recherchées contre 70% d'entreprises estimant trouver ces qualifications au plan national.





Les qualifications que les 30% d'entreprises minières estiment ne pas pouvoir trouver sur le plan national sont au nombre de onze (11) et énumérées dans le tableau ci-après. Parmi ces 11 qualifications, il y a, en termes d'effectif, 22 techniciens en valorisation de minerais, 7 ingénieurs des mines et 5 techniciens géologues.

Ces qualifications non pourvues traduisent les insuffisances de notre système national de formation professionnelle telles que déclinées dans le document de l'Agence Française de Développement (AFD)¹ produit en juin 2010. En effet, ce document a souligné « le caractère obsolète des équipements des structures de formation professionnelle et l'inexistence de

-

¹ Document de travail de l'AFD, juin 2010.

passerelles permettant de passer des qualifications les plus basses aux qualifications les plus élevées ». Page 21

Tableau 8 : Effectif des qualifications non-pourvues par le Système national de Formation professionnelle.

Qualifications	Effectif demandé
ELECTROMECANICIENS	2
GEOLOGUES SPECIALISES EN SIG	2
INGENIEUR ELECTROMECANIQUE	3
INGENIEUR VALORISATION MINERAI	2
INGENIEURS CHIMISTES	2
INGENIEURS DES MINES	7
INGENIEURS GEOLOGUES	3
METALLURGISTES	2
TECHNICIENS GEOLOGUES	5
TOPOGRAPHIE SOUTERRAINE	2
TECHNICIEN SUPERIEUR VALORISATION DES MINERAIS	22

V. Stratégies et besoins de recrutement des entreprises minières au Burkina Faso

Comme constaté plus haut, les sociétés minières rencontrent quelques problèmes pour satisfaire leurs besoins de profils sur le plan national. L'étude a révélé que ce constat est dû à l'insuffisance du dispositif national de formation. Quelles seraient alors les stratégies adoptées par ces entreprises pour réussir leur recrutement ?

V.1. Les stratégies de recrutement des entreprises minières

V.1.1. Procédures de recrutement

Sur l'ensemble des sociétés minières enquêtées, 65,2% ont déclaré procéder par « appel à candidature international » en cas de besoin de main d'œuvre qualifiée. On observe que 30,4% des entreprises font leur recrutement par « mouvement de personnel d'une société étrangère vers l'usine ». Ce taux correspond à celui des entreprises minières qui avaient déclaré ne pas pouvoir satisfaire à leurs besoins en qualifications sur le plan national.

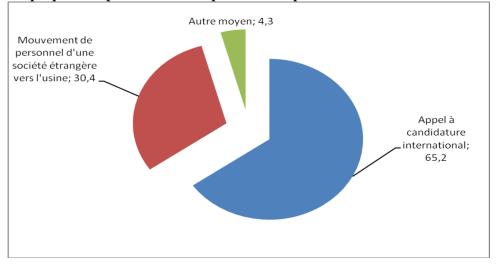
Par ailleurs, 4,3% des entreprises procèdent par « un autre moyen ».

Le tableau et le graphique ci-dessous donnent la répartition des entreprises selon le procédé de recrutement employé.

Tableau 19 : Répartition des entreprises selon le procédé de recrutement utilisé.

Comment procédez-vous pour pourvoir les postes ?	%
Appel à candidature international	65,2
Mouvement de personnel d'une société étrangère vers l'usine	30,4
Autre moyen	4,3
Total	100

Graphique 6 : Répartition des entreprises selon le procédé de recrutement utilisé



V.1.2. La question de la formation professionnelle continue.

Les différentes parties ci-dessus ont montré que le système national de formation professionnelle n'arrive pas à couvrir tous les besoins en qualifications des sociétés minières. Ainsi, ces différentes sociétés procèdent souvent à des recrutements internationaux ou à des mouvements de personnel d'une usine mère à l'étranger vers l'usine nationale. Pourtant, une possibilité peut s'offrir à elles au niveau interne pour satisfaire leurs besoins de qualifications : c'est la formation professionnelle continue.

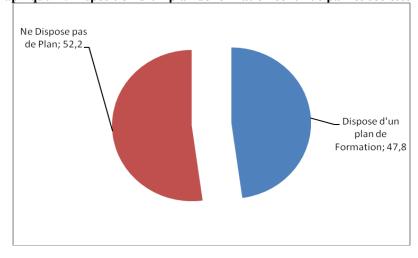
L'étude a révélé que plus de la moitié (52,2%) des sociétés minières ne disposent pas de plan de formation continue pour leurs employés. Ce chiffre indique-t-il que les entreprises minières n'accordent pas une importance à la formation professionnelle continue ? Ce qui est sûr, cela porte beaucoup préjudice aux différents employés et montre une fois de plus l'inexistence de passerelles pour passer des qualifications les plus basses aux qualifications les plus élevées.

Le tableau et le graphique ci-dessous traduisent cette situation.

Tableau 20 : Répartition (en %) des entreprises minières selon la disposition de plan de formation

	%
Dispose d'un plan de formation	47,8
Ne Dispose pas de plan de formation	52,2
Total	100

Graphique 7 : Disposition d'un plan de formation continue par les sociétés minières.



V.1.3. Les entreprises minières et les structures de placement

Les structures de placement sont celles qui permettent aux entreprises minières de disposer de personnel par la méthode de recrutement. Les entreprises minières installées au Burkina Faso font-elles appel aux structures de placement pour combler leur besoin en personnel ?

Depuis la libéralisation du secteur de placement en 1991, plusieurs structures exercent dans ce domaine qui était auparavant réservé uniquement à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE). Mais le tableau suivant montre que les structures minières n'ont pas fait appel à l'ANPE pour leurs recrutements jusqu'à ce jour. L'élément le plus remarquable est que ces entreprises minières font elles-mêmes leurs recrutements.

Tableau 9 : Répartition des entreprises minières selon la structure de placement.

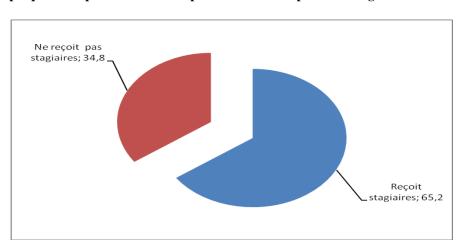
Structures de placement	% de sociétés minières
Recrutement par nous-mêmes	72
Cabinet privé de recrutement	28
Total	100

V.1.4. Les entreprises minières et la réception de stagiaires des centres de formation professionnelle

Les entreprises, à travers le stage accordé aux apprenants, participent au renforcement de leurs capacités en vue de favoriser leur insertion socio-professionnelle.

Il ressort de la présente étude que la majorité (65,2%) des entreprises minières déclarent recevoir des stagiaires issus des structures nationales de formation. Cela constitue un espoir pour l'insertion des sortants des centres de formation.

Le graphique ci- dessous illustre cette situation.



Graphique 8 : Répartition des entreprises selon la réception des stagiaires

Les stagiaires reçus dans les entreprises minières proviennent essentiellement des centres de formation avec lesquels celles-ci collaborent. Ces centres sont :

- 2iE;
- Centre de formation professionnelle de Fada;
- Ecole Burkinabè des Bâtiments et Travaux Publics ;
- Ecole des mines du Niger;
- Lycée Privé Technique Ouattara;
- Lycée Technique de Ouagadougou;
- Ecole Supérieure Polytechnique de Kaya;
- Université de Ouagadougou (UFR/SVT).

V.2. Les besoins futurs de recrutement des entreprises minières

Face au nombre croissant des entreprises minières et au vieillissement de leur personnel, un besoin de recrutement de personnel s'impose dans ce secteur dans un futur proche. En effet, le paragraphe 1 de la 2^{ème} partie indiquait une croissance vertigineuse du nombre d'entreprises minières à partir de 2006. Par ailleurs, bon nombre de personnels se trouvent âgés et en activité et laisseront bientôt la porte ouverte à leur remplacement.

Tableau 22 : Distribution des entreprises selon le nombre d'employés âgées de plus de 55 ans et plus

Nombre d'employés âgés de 55 ans et plus	% d'entreprises minières
0	30,4
1	21,7
2	8,7
3	8,7
4	4,3
5	8,7
6	4,3
7	4,3
9	4,3
11	4,3
Total	100

Au regard du tableau, les besoins futurs de recrutement des entreprises minières sont évidents vu le nombre d'employés âgées de 55 ans et plus. En effet, 30,2% des entreprises emploient au moins quatre (04) personnes âgées de 55 ans et plus. Dans l'ensemble, 62 personnes de 55 ans et plus travaillent à ce jour dans les sociétés minières enquêtées. Cela veut dire que d'ici 5 ans il devrait y avoir 62 postes à pourvoir, car ces employés sont appelés incessamment à aller à la retraite.

Néanmoins, d'ici 2 ans, 60,9% des entreprises auront un besoin crucial de main d'œuvre.

Tableau 10 : Répartition des entreprises selon le besoin de main d'œuvre d'ici 2 ans

	%
Besoin crucial de main-d'œuvre	60,9
Pas besoin de main-d'œuvre	39,1
Total	100

Parmi les besoins cruciaux et futurs en main- d'œuvre, se peaufinent des compétences professionnelles du secteur minier répartit dans le tableau ci- dessous.

Tableau 24: Besoins futurs en qualifications d'ici 2 ans

Tableau 24: Besoins futurs en qualifications d'ici 2 ans	
Qualifications demandées d'ici deux ans	Effectif
AIDE GESTIONNAIRE	3
CAMP MANAGERS	3
CHAUDRONNIER	3
CHAUFFEUR	17
CHEF DE POSTE DU CONCENTRATEUR	4
CHEF EQUIPE MAINTENANCE	5
CHEF MAGASINIERS	2
CHIMISTE	4
COMPTABLE	2
CONDUCTEURS DE CHARGEUSES	56
CONTREMAITRE DE CONCENTRATEURS	4
CUISINIERS	2
DYNAMITEURS	1
ELECTRIC AUTO EQPMENT LOURD	12
ELECTRICITE AUTO FRIGORISTE	2
EMPLOYES DE BUREAU	3
FERRAILLEURS	15
FORMATEURS EN MAINTENANCE	2
INGENIEUR GEOLOGUE	24
INGENIEUR SENIOR	1
INSTRUMENTALISTE ELECTRONICIEN	4
LOGISTICIENS	1
MACONS	6
MAGASINIERS RESP DOUTILLAGE	4
MAINTENANCE SENIOR CHEF EQUIPE	2
MANOEUVRES	7
MECANICIEN EQUIPMT LOURD	1
MECANICIEN LEGER CAMION BUS	2
MECANICIENS	20
MENUISIERS	18
METALLURGISTE OPERATEUR CIRCUIT FUTRATION	4
OPERATEUR CIRCUIT FILTRATION	4
OPERATEUR DE BASCULE	4
OPERATEUR EN LABORATOIRE	2
OPERATEUR EVACUATION RESIDUS	4
OPERATEUR POMPAGE RESIDUS	4
OPERATEUR PREPARATION REACTIFS	4
OPERATEURS BROYAGE	4
OPERATEURS CIRCUIT FLOTATION	4
OPERATEURS DE MACHINE	2
OPERATEURS D'USINE	4
SIANURATION	4
SOUDEURS MONTEURS	7
TECHNICIEN GEOLOGUE	42
TECNICIEN MAINTENANCE PLANIFIC	2
TOPOGRAPHES	6
Total	331

L'analyse du tableau montre que sur 46 qualifications qui seront demandées, le besoin en conducteurs de chargeuses vient en tête avec 56 demandes, suivi de 42 pour les techniciens géologues, de 24 pour les ingénieurs géologues et de 20 pour les mécaniciens. La prédominance de ces qualifications demandées s'expliquerait par leur importance pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

La question se pose donc de savoir si le dispositif national de formation pourrait subvenir à ces besoins d'ici 2 ans.

VI. Difficultés et recommandations pour un développement minier au profit de l'emploi

VI.1. Les difficultés de l'activité minière en matière d'insertion professionnelle

L'une des difficultés majeures liées à l'emploi dans le secteur minier est due au fait que la main d'œuvre très qualifiée est expatriée, ce qui n'est pas fait pour favoriser la promotion de l'emploi des jeunes cadres dans ce secteur. En effet, tous les acteurs du secteur sont unanimes pour dire que la plupart des qualifications requises n'existent pas au plan national. Par ailleurs, les sociétés minières demeurent une sorte de boule de cristal qui ne veut pas s'ouvrir. D'où l'absence d'un cadre de communication entre elles et les autres acteurs du secteur, empêchant la circulation et le partage de l'information.

L'autre réalité qui constitue également une difficulté et non des moindres est liée au fait que l'Etat n'a pas une mainmise sur ce secteur qui donne l'impression d'agir selon ses propres règles, qui, au demeurant, sont inconnues du public.

Aussi, la non prise en compte par le Code minier du volet emploi est un des facteurs de la grogne populaire de la population locale au niveau des sites miniers. La faiblesse du dispositif de formation dans le secteur minier risque d'anéantir l'employabilité des jeunes au niveau de ce secteur, pourtant, pourvoyeur d'emplois.

VI.2. Recommandations formulées par les acteurs pour la formation de qualifications répondant au besoin du secteur minier

Pour la formation de qualifications qui correspondent au mieux aux besoins du secteur minier, il urge de :

instaurer un cadre de concertation entre les différents acteurs du secteur, à savoir les sociétés minières, les autorités étatiques, les responsables de centres de formation et

les partenaires techniques et financiers pour promouvoir le secteur minier au profit de l'emploi ;

- > construire une école de mines ;
- réadapter la formation professionnelle aux besoins du secteur ;
- instaurer et respecter le quota local en matière d'embauche.

VI.3. Recommandations pour la promotion du secteur minier au Burkina Faso

❖ Au niveau institutionnel

- Etablir une Convention Collective pour le secteur minier ;
- Réviser le Code minier en tenant compte du volet emploi ;
- Créer un cadre de concertation Etat Secteur minier ;

❖ Au niveau de la promotion de l'emploi et de la formation pour le secteur minier

- Octroyer des bourses pour la formation dans les filières minières ;
- Exiger plus de transparence dans les recrutements de personnels effectués par les sociétés minières

SYNTHESE DE LA DEUXIEME PARTIE

La deuxième partie de l'étude a révélé que :

- ➤ La contribution au volet emploi du secteur minier en aout 2012, s'élevait à 1388 emplois directs, toutes catégories socio professionnelles confondues ;
- Un nombre considérable de qualifications se trouvent être non pourvu par le dispositif de formation national;
- Les sociétés minières, pour combler leur déficit en personnels, font les recrutements par appel d'offre international ou par elles-mêmes mais très faiblement à partir des cabinets privés de placement au niveau national;
- > Il existe une collaboration entre les sociétés minières et les centres de formation professionnelle à travers les stagiaires qu'elles reçoivent ;
- L'avenir pour le développement des recrutements en personnels au niveau des entreprises est assez promoteur compte tenu du nombre croissant des sociétés minières qui s'installent et du vieillissement du personnel qualifié;
- ➤ Pour promouvoir le volet emploi dans le secteur minier, il est important de considérer le renforcement des centres de formation professionnelle et la création d'une école de mine;
- ➤ La promotion institutionnelle du secteur exige la révision du Code Minier pour prendre en compte le volet emploi ;
- La mise en place d'une convention collective pour le secteur.

CONCLUSION GENERALE

Ce rapport est le fruit de deux éléments complémentaires : l'exploitation de la base de données de l'ONEF sur les offres d'emplois relatifs au secteur minier de 2005 à 2011 et une enquête terrain permettant d'étayer les tendances des résultats issus de l'exploitation de la base de données.

Au regard de l'analyse des données issues de la base de l'ONEF sur les offres d'emplois, ce sont 1019 postes d'emplois qui ont été offerts par les entreprises minières. La plupart de ces postes (67,6%) ont pour lieu d'exercice la région du Centre et particulièrement Ouagadougou.

Chaque année, en moyenne 146 postes d'emplois sont offerts par ce secteur. Par ailleurs et d'une manière générale, toutes les catégories socio-professionnelles sont concernées par ces offres.

L'enquête terrain a révélé que :

- ➤ La contribution au volet emploi du secteur minier en Août 2012, s'élevait à 1388 emplois directs, toutes catégories socio professionnelles confondues ;
- Un nombre considérable de qualifications se trouvent être non pourvu par le dispositif de formation national;
- Les sociétés minières, pour combler leur déficit en personnels, font les recrutements par appel d'offre international ou par elles-mêmes mais très faiblement à partir des cabinets privés de placement au niveau national;
- ➤ Il existe une collaboration entre les sociétés minières et les centres de formation professionnelle à travers les stagiaires qu'elles reçoivent ;
- L'avenir pour le développement des recrutements en personnels au niveau des entreprises est assez promoteur compte tenu du nombre croissant des sociétés minières qui s'installent et du vieillissement du personnel qualifié;
- ➤ Pour promouvoir le volet emploi dans le secteur minier, il est important de considérer le renforcement des centres de formation professionnelle et la création d'une école de mine;
- La promotion institutionnelle du secteur exige la révision du Code Minier pour prendre en compte le volet emploi ;
- La mise en place d'une convention collective pour le secteur.

Des recommandations pertinentes à même d'améliorer le développement du secteur minier et, par conséquent le développement de l'emploi ont été émises par les acteurs dont la plus pertinente reste la révision du Code Minier qui doit tenir compte du volet emploi.

ANNEXES

VOLUME D'EMPLOIS DIRECTS GENERES PAR LE SECTEUR MINIER AU BURKINA FASO

		Cadres		Employ	yés .	Ouvrie	ers	Manœuv	res	Total		
N°	Intitule Emploi	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	Н	F	TOTAL GENERAL
1	ACCES CONTROL&VIDEO SURV OPERA	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
2	ACHETEURS LOGISTICIENS +	6	1	2	0	0	0	0	0	8	1	9
3	ADMINISTRATEUR SYSTEM DE SECUR	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
4	ADMINISTRATEURS CAMP	10	0	2	1	0	0	0	0	12	1	13
5	ADMINISTRATEURS DE CHANTIER	3	0	1	0	0	0	0	0	4	0	4
6	AGENT ADMINISTRATIF DE DOUANE	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
7	AGENT COMPTABLE	4	1	0	0	0	0	0	0	4	1	5
8	AGENT DE LIAISON	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
9	AGENT DE PROTECTION MINIERE	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	4
10	AGENT DE SAISIE DE BASE DE DON	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	3
11	AGENT DE SECURITE	0	0	5	0	0	0	0	0	5	0	5
12	AGENT D'HYGIENE	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
13	AGENTS ADMINISTRATIFS	2	1	1	2	8	0	3	0	14	3	17
14	AGENTS DE SANTE	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
15	AGENTS DE SERVICE BAR RESTAURA	3	0	4	1	0	0	0	0	7	1	8
16	AIDE ELECTRICIEN	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2
17	AIDE FRIGORISTE	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
18	AIDE MAGASINIER	0	0	1	0	1	0	1	0	3	0	3
19	AIDE MECANICIEN	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	3
20	AIDE OPERATEUR	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2
21	AIDE SOUDEUR ET PLOMBIER	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2
22	AIDE TECHNICIENS	0	0	5	0	0	0	0	0	5	0	5
23	AIDES COMPTABLES	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
24	AIDES FOREURS	0	0	0	0	73	0	0	0	73	0	73
25	ALPHABETISEURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	ANIMATEURS COMMUNAUTAIRE	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	3
27	ARCHITECTE SYSTÈME	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
28	ASSISTANT ACHETEUR	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2
29	ASSISTANT HUMAN RESSOURCES	1	2	0	1	0	0	0	0	1	3	4
30	ASSISTANTE DE DIRECTION	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	2
31	ASSISTANTS TOPOGRAPHES	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
32	BUSINESS ANALYST WEST AFRICA	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

33	CAISSIER	0	1	0	2	0	0	0	0	0	3	3
34	CHARGE DE COMMUNICATION	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
35	CHAUFFEUR	8	0	82	6	19	0	0	0	109	6	115
36	CHEF DE LA SECURITE	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
37	CHEF DE PERSONNEL	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
38	CHEF D'EQUIPE	13	0	0	0	10	0	0	0	23	0	23
39	CHEF FOREURS	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4
40	CHEF GEOLOGUE	5	3	0	0	0	0	0	0	5	3	8
41	CHIEF Géomètre	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
42	CHIEF MEDICAL OFFICER	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
43	CHIEF METALLURGIST	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
44	CHIEF MINING ENGINEER	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
45	CHIMISTE	7	0	0	0	0	0	0	0	7	0	7
46	COMMITY RELATION ASSISTANT	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
47	COMPTABLE	10	14	4	1	5	0	0	0	19	15	34
48	CONCASSEURS	0	0	0	0	11	0	0	0	11	0	11
49	CONCIERGE	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
50	CONDUCTEUR DE BULDOZEUR	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
51	CONDUCTEURS DE GRUE	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
52	CONDUCTEURS DE PELLE	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
53	CONDUCTEURS d'ENGINS	0	0	74	0	0	0	0	0	74	0	74
54	CONSEILLER JURIDIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55	CONTROLEUR FINANCIER	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
56	COORDONNATEUR EN SECURITE	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
57	CUISINIER	0	0	11	0	11	11	8	0	30	11	41
58	DAF	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
59	DATA BASE ADMINISTRATOR	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
60	DEBLAYEURS	0	0	0	0	5	0	30	0	35	0	35
61	DESSINATEURS	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
62	DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAI	6	3	1	1	0	0	0	0	7	4	11
63	DIRECTEUR GEOLOGUES	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
64	DIRECTEUR MARKETING et COMMUNI	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
65	DIRECTEUR GENERAL	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
66	DOCTOR	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	3
67	DOZER OPERATOR	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	4

68	DRILL OPERATOR	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	3
69	ELECTRICIEN AUTOMOBILE	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
70	ELECTRICIEN USINE	1	0	13	0	0	0	0	0	14	0	14
71	ENCADREURS MINE	5	0	3	0	3	0	0	0	11	0	11
72	ENCADREURS USINE	2	0	3	0	0	0	0	0	5	0	5
73	ENVIRONNEMENTALISTE	9	1	0	0	0	0	0	0	9	1	10
74	EQUIPEURS MINE FOND	0	0	0	0	9	0	2	0	11	0	11
75	EXCAVATOR OPERATOR	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	3
76	EXECUTVE SECRETARY	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3
77	EXPEDITEUR/RECEPTIONNISTE	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
78	FEMME DE MENAGE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
79	FERAILLEURS	0	0	11	0	0	0	0	0	11	0	11
80	FOREURS	0	0	2	0	41	0	10	0	53	0	53
81	FORMATEURS A LA MINE	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
82	FRIGORISTE	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
83	GARDIEN	0	0	12	0	31	0	29	0	72	0	72
84	GENIE CIVIL	2	0	0	0	1	0	0	0	3	0	3
85	GENS DE MAISON	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
86	GEOLOGUE	129	17	0	0	0	0	0	0	129	17	146
87	GEOMATICIEN	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
88	GEOMETRE	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
89	GEOPHYSICIENS	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
90	GESTIONNAIRE DE BASE DE DONNEE	1	0	2	0	0	0	0	0	3	0	3
91	GESTIONNAIRES DES SOUS TRAITAN	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
92	GESTIONNAIRES DES STOCKS	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
93	GRAFFEURS	0	0	35	0	0	0	0	0	35	0	35
94	HOTELIERE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
95	INFIRMIER	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
96	INFORMATICIEN	3	0	1	0	0	0	0	0	4	0	4
97	INGENIEUR MECANICIEN	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
98	INVENTORISTE DE SITE	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
99	JURISTE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
100	LABORANTINS & AIDES	6	0	1	0	2	0	0	0	9	0	9
101	LEGAL& COMPLIANCE SPECIALIST	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
102	LIXIVIATEUR	0	0	7	0	0	0	0	0	7	0	7

103	LOGISTICIEN	3	1	4	0	0	0	0	0	7	1	8
104	LV DRIVER	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	4
105	LV MECHANIC	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
106	MACONS	0	0	8	0	0	0	0	0	8	0	8
107	MAGASINIER	5	0	5	0	1	0	0	0	11	0	11
108	MAINTENANCE TRAINING SPECIALIS	3	0	11	0	0	0	0	0	14	0	14
109	MANOEUVRES	0	0	0	0	2	0	20	0	22	0	22
110	MECANICIEN AUTOMOBILE	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	3
111	MECANICIEN USINE	3	0	22	0	0	0	4	0	29	0	29
112	MENUISIER	0	0	12	0	0	0	0	0	12	0	12
113	METALLURGIST	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
114	MINING TECHNICIAN	5	0	17	0	0	0	0	0	22	0	22
115	NURSE	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2
116	OPERATEURS DE SAISIE	0	0	8	0	0	0	0	0	8	0	8
117	OPERATEURS USINE	10	0	0	0	22	0	7	0	39	0	39
118	OUVRIERS	0	0	0	0	21	0	0	0	21	0	21
119	PLOMBIER	0	0	4	0	1	0	0	0	5	0	5
120	POMPISTE	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
121	REFIRGERATOR MECHANIC AC	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
122	RELATION PUBLIQUE	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
123	RESP SANTE SECURITE ENVIRONEME	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	3
124	RESPONSABLES DES OPERATIONS	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
125	SAFTY&TRAINING SUPERVISOR	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
126	SECRETAIRE	0	7	2	0	0	1	0	0	2	8	10
127	SECURITY SUPERVISOR	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	3
128	SENIOR SUPERVISOR	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	3
129	SENNIOR SECURITY GUARD	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
130	SOUDEUR	0	0	6	0	4	0	0	0	10	0	10
131	STANDARDISTE	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2
132	SUPERVISEUR D'EQUIPE	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
133	SUPERVISEUR D'EXTRACTION	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
134	SUPERVISEUR GENERAL DE MINE	16	0	0	0	0	0	0	0	16	0	16
135	TECHNICIEN ASSISTANT	4	0	11	0	0	0	0	0	15	0	15
136	TECHNICIEN DE SURFACE	0	0	0	0	1	2	2	0	3	2	5
137	TECHNICIEN JUNIOR	14	0	0	0	0	0	0	0	14	0	14

138	TECHNICIEN SENIOR	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
139	TECHNICIEN SUP EN GEOLOGIE	19	0	34	0	0	0	0	0	53	0	53
140	TECHNICIEN SUPERIEUR DE MINE	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
141	TOPOGRAPHE	7	0	1	0	1	0	0	0	9	0	9
142	TREUILLISTE	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4
	Total	381	69	478	23	296	14	125	2	1280	108	1388

Qualifications les plus recherchées et volume d'offres, dans le secteur Minier

	Cadres	Employés	Ouvriers	Manœuvres	
Qualifications recherchées	Н	Н	Н	Н	Total
ACHETEUR	7	0	0	0	7
ADMINISTRATEURS DE BASE DE DON	2	0	0	0	2
AGENT COMPTABLE	2	0	0	0	2
AGENT DE TRANSIT DOUANE	1	0	0	0	1
AGENTS DE MAITRISE	20	0	0	0	20
AGENTS DE SECURITE	0	9	12	0	21
AGENTS D'ENTRETIENS	0	0	12	0	12
ASSISTANTS DE DIRECTION	1	0	0	0	1
CHIMISTE	2	0	0	0	2
COMPTABLES	5	1	0	0	6
CONDUCTEUR DE PELLE	0	6	0	0	6
CONDUCTEUR POIDS LOURD	0	50	0	0	50
CONDUCTEURS(GRUES,NIVELEUSE)	0	3	0	0	3
DIRECTEUR GENERAL	1	0	0	0	1
DIRECTEUR TECHNIQUE	1	0	0	0	1
ELECTRICIEN	3	7	2	0	12
ELECTRICIENS(FRIGORISTE,AUTO)	2	5	0	0	7
EMPLOYES DE BUREAU	1	0	2	0	3
ENVIRONNEMENTALISTE	5	0	0	0	5
FERRAILLEURS	0	0	15	0	15
FINANCIER	1	0	0	0	1
FOREURS A L'INTERNE	0	0	9	0	9
FOREURS MINE FOND	0	0	10	7	17
GEOLOGUES	27	0	0	0	27
GESTION DES RESSOURCES HUMAINE	7	6	0	0	13

INGENIEUR CHIMISTE	2	0	0	0	2
INGENIEUR CONCASSAGE BROYAGE	1	0	0	0	1
INGENIEUR GEOLOGUE	85	0	0	0	85
INGENIEUR MECANIQUE	3	0	0	0	3
INGENIEUR VALORISATION MINERAI	1	0	0	0	1
INGENIEURS CHIMISTE	20	0	0	0	20
INGENIEURS DES MINES	24	0	0	0	24
INGENIEURS TRAITEMENT MINERAIS	10	0	0	0	10
INSTRUMENTALISTE	10	0	0	0	10
LOGISTICIEN	3	1	0	0	4
MACHINISTE	7	0	0	0	7
MAGASINIER	0	3	0	0	3
MAINTENANCIER	2	0	0	0	2
MAINTENANCIER GROUPES	3	0	0	0	3
MECANICIENS	2	20	0	0	22
MEDECINS GENERALISTE	2	0	0	0	2
MENUISIERS	0	0	15	0	15
METALLURGISTES	12	0	0	0	12
OPERATEUR CONCASSAGE	5	0	2	0	7
OPERATEURS DE MACHINE	0	0	29	0	29
OPERATEURS D'ENGINS DU FONDS	0	0	100	0	100
OUVRIERS QUALIFIES	0	0	6	0	6
SECRETAIRE/STANDARDISTE	0	3	0	0	3
TECHNICIEN GEOLOGUE	47	6	4	0	57
TECHNICIEN MINERALOGIE	0	0	0	0	0
TECHNICIEN SUP TRAITEMENT	2	0	0	0	2
TECHNICIEN SUPERIEURS MINE	4	27	3	0	34
TECHNICIENS DE LABORATOIRE	0	3	0	0	3
TECHNICIENS DES TRAVAUX MINIER	5	20	0	0	25

TOPOGRAPHE	7	0	0	0	7
TOPOGRAPHE(LEVEE SOUTERRAIN)	1	1	0	0	2
TRADUCTEUR	1	0	0	0	1
TREUILLISTE	0	0	4	0	4
Total	347	171	225	7	750

Etude sur les besoins de formation dans le Secteur Minier au Burkina Faso QUESTIONNAIRE ENTREPRISE

A . Localisation de l'Entreprise	
Q1. Région : Q2 : Nom de la Province :	 1 1
Q3. Nom de la Commune :	
Q4. Date de l'Interview: Land Land Land Land Land Land Land Land	
Résultat de l'Interview	
1. Interview acceptée	
2. Acceptée avec réticence	
3. Abandon	
Nom du Répondant :	
Nom de l'Agent enquêteur :	
Nom du Contrôleur :	
B. IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE	
B1: Nom ou Raison sociale:	
B2 : Sigle :B3 : Type de Société Minière : (1= industrielle ; 2= Semi-Industrielle,	
3= artisanale, 4= traditionnelle, 5= autre. (à préciser·····.)	
B4: Nombre de sites miniers:	

B5: Enregistrement administratif:
(0 = Aucun; 1 = Registre du commerce; 2 = Chambre de commerce et d'industrie; 4 = Caisse nationale de
sécurité sociale ;8 = Organisations professionnelles ; 32 = N° IFU)
B6 : Statut juridique: (1 = Entreprise individuelle; 2 = Association de personne; 3 = SARL; 4 = Société en nom collectif; 5 = Société anonyme; 6= Société d'économie mixte; 7 = GIE)
B7: Année de mise en activité de l'Usine:
B8 : Quelle est l'Activité principale de l'Entreprise ?
B9 : Activité Secondaire ?
B10 : Effectif du personnel·······
Personnel burkinabè
Personnel Africain
Personnel non africain

C: VOLET EMPLOI

C01 : Pouvez-vous nous citer les emplois de votre Entreprise minière ?

Intitulé de l'Emploi	Effectifs		Effectifs		Effectifs		Effectifs		To	otal
	cad	cadres		Employés		Ouvriers		manœuvres		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										

6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					

C02 :Avez-vous une politique de recrutement ? (Oui=1 ; Non= 2)______

C03 : Quelles sont les qualifications les plus fondamentales pour le bon fonctionnement de la Mine ?

Intitulé de la qualification	Effectif	Effectifs	Effectifs	Effectifs	Total
	Cadres	Employés	Ouvriers	manœuvres	
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					

CO4: Les qualification national?	ns ainsi énumérées (hormis Ouvriers et manœuvres) pe 1=(Oui ; 2=Non) (Si Oui, A.	uvent-elles être obtenues sur le plan <i>ller à C07)</i>
national:	1-(Out , 2-1\Ott) [St Out, A.	nei a COT)
C05 : Si non, alors cit	tez des qualifications non pourvues par le Système natio	onal de Formation Professionnelle.
	Intitulé de la qualification	Niveau de vos besoins actuels (Effectifs)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		

3= Autre (à préciser
C07 Disposez-vous d'un Plan de Formation Annuel? (1=Oui; 2=Non)
C08 : Combien d'agents âgés de 55 ans au moins travaillent dans l'entreprise actuellement?
C09 : D'ici deux (2) ans (ou à très court terme), auriez-vous un besoin crucial de main-d'œuvre ? : (1= Oui ; 2= Non) [] (Si Non, Aller à C11)

C10: Si Oui, alors, citez les qualifications dont vous aurez besoin:

Intitulé de la qualification	Niveau de vos besoins futurs (Effectifs)
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	
16.	

C11 : Quelles sont les structures de placement (national, international) dont vous faites appel, en cas de besoins de main-d'œuvre qualifiée ?

1				
2				
	ous des stagiaires venus (1= 0 s Citez-nous quelques 0	Oui ; 2= Non)	L	(Si non Aller à Section D)
1				
3				
4				
5				

D : Difficultés de recrutement de personnel dans l'Activité Minière et Suggestions

D01 : Deux raisons principales font que la main-d'œuvre reste coûteuse : Laquelle des deux vous concerne ? 1= Embauche de beaucoup de main d'œuvre expatriée ; 2= Main-d'œuvre <u>inadaptée</u> ; 3= Aucune.	
002 : Combien de fois , lors de vos besoins pressants en personnel, avez-vous lancé des recrutements qui se savérés infructueux ? []	son
D03 : Quelles sont vos suggestions pour un bon développement du secteur minier au profit de l'emploi au nive national ?	au
l	
3 4	
D	

Fin de l'Interview