

Mémoire technique

sur le diagnostic du ministère
de la Jeunesse et de l'Emploi



LAB/ADMIN
Programme
d'administration
et d'inspection
du travail

CONFIDENTIEL

Burkina Faso

Mémoire technique

sur le diagnostic du ministère de la Jeunesse
et de l'Emploi

LAB/ADMIN

Programme d'administration
et d'inspection du travail

Secteur du dialogue social

Bureau international du Travail - Genève

Copyright © Organisation internationale du Travail 2009
Première édition 2009

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

ILO Cataloguing in Publication Data

Oumarou, Moussa

Mémoire technique au gouvernement du Burkina Faso sur le diagnostic du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi / Moussa Oumarou ; Organisation internationale du Travail. - Genève: OIT, 2009
29 p.

ISBN: 9789222223671

International Labour Office

administration du travail / développement des institutions / renforcement des capacités / Burkina Faso

04.03.5

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

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

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

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

Imprimé en Suisse

TABLE DES MATIERES

Introduction	1
I. Objet de la mission.....	3
1.1. Cadre général	3
1.2. Termes de référence.....	3
1.3. Objectif général.....	3
1.4. Objectif immédiat	4
1.5. Déroulement de la mission	4
II. Présentation du Burkina Faso	5
2.1. Contexte du pays.....	5
2.1.1 Contexte sociopolitique	5
2.1.2 Situation économique et pauvreté.....	6
2.1.3 Priorités de développement du pays	6
2.1.4 Coopération avec le BIT et engagements en matières de normes internationales du travail.....	6
2.1.5 Leçons tirées de la coopération passée	7
III. Cadre normatif	8
3.1. Normes nationales.....	8
3.2. Normes internationales du travail	8
IV. Description des capacités institutionnelles et des capacités de gestion du système d'administration du travail	8
4.1. Brève présentation du système d'administration du travail.....	8
4.1.1. Structures globales.....	8
4.1.2. Les partenaires sociaux.....	9
4.2. Missions et fonctions du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi	9
4.2.1. Champs de compétence	9
4.2.2. Priorités du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi	10
4.3. Organisation et fonctionnement du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi.....	10
4.3.1. Structures et ressources	10
4.3.2. Moyens humains, financiers et matériels	12
4.3.3. Gestion des services fournis par le ministère	13
4.3.4. Méthode d'évaluation interne et externe des résultats.....	13
V. Diagnostic	13
5.1. Dialogue social	13
5.2. Structure du ministère et fonctionnement global	14
VI. Les actions à mener.....	18
VII. En guise de conclusion.....	19
Annexe 1 – Document de projet.....	20

Annexe 2 – Programme des rencontres	28
Annexe 3 – Liste des personnes rencontrées.....	29

Introduction

Le ministre de la Jeunesse et de l'Emploi (MJE) du Burkina Faso a sollicité le Bureau international du Travail l'envoi d'une mission dans le but de dresser le diagnostic de l'administration de son département.

En réponse à cette demande d'assistance technique, le BIT a confié la mission de diagnostic du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi à Monsieur Moussa Oumarou, spécialiste en administration et inspection du travail du Programme d'administration et d'inspection du travail (LAB/ADMIN) à Genève.

Sur la base d'une démarche mise au point par le BIT, la mission a analysé l'organisation et le fonctionnement du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi et du reste du système de l'administration du travail. La méthodologie et le mode d'intervention ont consisté en un diagnostic et à l'élaboration de recommandations qui ont pour objectifs d'aider les acteurs à mener une réflexion nationale pour le renforcement du ministère de l'Emploi. Le diagnostic tout comme les recommandations ont fait par la suite l'objet de discussions approfondies lors d'un atelier de restitution.

Outre le secrétaire général du MJE et les principaux responsables des services centraux et extérieurs, la mission a également rencontré le ministre et la secrétaire générale du ministère du Travail, les services extérieurs dudit ministère et les partenaires sociaux. Le programme complet de la mission et la liste des personnes rencontrées figure en Annexe 2.

L'expert remercie tous ceux qui, par leur contribution ont aidé à la réalisation de ce diagnostic. Le Directeur général du BIT adresse plus particulièrement ses remerciements au ministre de la Jeunesse et de l'Emploi ainsi qu'à ses collaborateurs qui ont permis à l'expert d'accomplir sa mission dans les meilleures conditions.

I. Objet de la mission

1.1. Cadre général

Suite au remaniement ministériel de janvier 2006, le ministère du Travail, de la Jeunesse et de l'Emploi a été scindé en deux pour donner naissance, d'une part, au ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MTSS) et d'autre part, au ministère de la Jeunesse et de l'Emploi (MJE). Cette modification de l'architecture gouvernementale est l'expression de la volonté politique des hautes autorités du Burkina Faso d'ériger les questions d'emploi et de jeunesse en priorités nationales.

Pour concrétiser cette volonté politique, le MJE, outre la mise en place d'un certain nombre de projets et programmes, a formulé une politique nationale de l'emploi (PNE) conçue pour permettre «une vision globale du traitement des questions et de définir des axes d'intervention et une stratégie d'action bien maîtrisée». C'est notamment pour renforcer ses capacités à mettre en œuvre la PNE que le MJE qui a sollicité et obtenu du BIT l'envoi d'une mission pour réaliser le présent diagnostic qui visera le renforcement et la modernisation l'administration du ministère.

1.2. Termes de référence

Dans le cadre de leur mission, les experts ont reçu pour mandat:

- d'analyser la situation actuelle de l'administration du travail, ses structures, rôle, fonctions, tâches, pratiques de prise de décision, procédures, etc.;
- d'apprécier la cohérence et l'efficacité du fonctionnement interne;
- d'évaluer les synergies et la collaboration avec les différentes structures ministérielles concernées;
- d'étudier la réaction de l'administration aux attentes de l'environnement externe;
- d'identifier les obstacles et repérer les enjeux.

1.3. Objectif général

Doter le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi d'éléments qui lui permettent de remplir pleinement les missions qui lui sont confiées et de jouer un rôle majeur dans le développement du pays.

Dans le cadre de sa mission, l'expert devra:

- explorer et exploiter la documentation disponible, notamment les études et rapports sur l'administration du travail en général et les services d'emploi en particulier;
- recueillir toutes les informations qui lui paraissent nécessaires pour l'accomplissement de sa mission auprès des différents acteurs en présence (pouvoir publics, organisation d'employeurs et de travailleurs, organismes officiels ayant rapports avec le MJE, etc.) par le biais d'entretiens individuels ou collectifs et/ou avec des groupes ou par la consultation des documents législatifs et réglementaires nationaux;

-
- faire un diagnostic du MJE (services centraux et extérieurs) qui puisse garantir le renforcement du ministère au niveau de l'organisation de la gestion, du système procédural, de la formation des agents, etc., en accord avec les conventions de l'OIT, particulièrement la Convention n° 150;
 - identifier les potentialités des différents services ainsi que leurs carences et les faiblesses tant du point de vue humain que du point de vue matériel.

Les recommandations qui seront issues du diagnostic devront déboucher sur la conception d'une stratégie de développement du MJE avec comme priorités:

- l'identification des principaux axes de réforme pour une meilleure exécution de la mission du MJE;
- l'élaboration d'un plan d'actions urgentes à entreprendre pour renforcer l'administration du MJE.

Enfin, le rapport de mission de diagnostic qui sera élaboré par l'expert sera transmis au ministre de la Jeunesse et de l'Emploi sous forme de mémorandum technique confidentiel.

1.4. Objectif immédiat

A l'issue de leur mission, l'expert aura:

- identifier, cibler et proposer les principaux axes de réformes pour une meilleure exécution de la mission de l'administration du MJE;
- déterminer et recommander des actions pertinentes à entreprendre pour développer et renforcer cette administration;
- évaluer les ressources et les moyens humains, matériels et financiers nécessaires à la mise en œuvre des actions découlant des recommandations.

Au terme de sa mission, l'expert rédigera un mémorandum technique confidentiel comportant un certain nombre de recommandations qui sera communiqué au ministre de la Jeunesse et l'Emploi.

1.5. Déroulement de la mission

La mission s'est déroulée du 24 octobre au 2 novembre 2007 comme envisagé au départ et selon le programme joint en Annexe 2.

Le secrétaire général a reçu l'expert par deux fois pour, au début de la mission, préciser les attentes du MJE et, à la fin pour discuter et valider les éléments de diagnostics et les pistes de remédiations qui se précisaient à l'issue de la mission.

Monsieur Tébi Rémy Agnan, inspecteur général des Services, a été désigné pour agir à titre d'homologue auprès de la mission et l'a accompagnée dans ses visites.

Après la mission et l'envoi de la première version du document de diagnostic, il fut organisé un atelier de restitution/enrichissement (cf. le programme en Annexe 2). Cet atelier – qui fut ouvert par le ministre de la Jeunesse et de l'Emploi et dont les travaux ont été dirigés par le secrétaire général du ministère – a notamment regroupé les cadres centraux, régionaux et les responsables des entités sous tutelle du MJE, les représentants

des ministères des Finances et de la Fonction publique, les représentants des organisations professionnelles des travailleurs et des employeurs, les représentants du PNUD et de certains bailleurs de fonds. Le BIT quant à lui était représenté à cet atelier par DIALOGUE (Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail) et de EMP/CEPOL (Unité des politiques nationales de l'emploi).

II. Présentation du Burkina Faso¹

2.1. Contexte du pays

2.1.1. Contexte sociopolitique

Le Burkina Faso est un pays enclavé, situé au cœur de l'Afrique de l'ouest. Il s'étend sur 274 000 km². Son climat est de type sahélien, caractérisé par une courte saison des pluies et un déficit pluviométrique important. En 2006, il compte environ 13 millions d'habitants avec près de 6 millions de burkinabé à l'extérieur du pays. Il figure parmi les pays dont le développement humain est le plus faible (0,370 en 2008), ce qui le rend particulièrement fragile et vulnérable et sa population est particulièrement pauvre.

En terme démographique, lors du dernier recensement de décembre 1996, la population comptait 54,3 pour cent de jeunes âgés de moins de 19 ans. La croissance démographique forte (2,37 pour cent), que connaît le Burkina Faso, entraîne une augmentation rapide de la main-d'œuvre (2,7 pour cent par an). Il ressort du Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP) 2004-2006 qu'en 2003, les taux de participation au marché du travail des personnes âgées de 15 à 60 ans ont été estimés à 87,3 pour cent et 64,8 pour cent respectivement en milieu rural et en milieu urbain. Il est de 87,8 pour cent pour les hommes et de 77,7 pour cent pour les femmes.

Sur le plan politique, le Burkina Faso enregistre une évolution favorable depuis plus d'une décennie, avec la pratique du multipartisme, et avec l'existence d'une culture démocratique dans l'espace politique (de plus en plus de liberté d'association) et d'une gestion publique crédible.

Sur le plan institutionnel, le Burkina Faso s'est engagé depuis 1993 dans un processus de décentralisation. Celui-ci a connu un tournant décisif en 2002 avec la création de treize régions, remplissant le rôle de circonscriptions administratives et de collectivités territoriales décentralisées.

En matière de dialogue social, le gouvernement a initié depuis 1999 une réflexion prospective dénommée «Burkina 2025» dont l'objectif est de favoriser le dialogue social sur les problèmes majeurs de développement en vue d'explicitier davantage la vision du futur du pays à l'horizon d'une génération.

Un des objectifs stratégiques majeurs du CSLP demeure le dialogue social qui suppose participation et liberté pour régler les différends, promouvoir l'équité sociale et faciliter la mise en œuvre des politiques. Ainsi, le développement participatif a constitué depuis fort longtemps un des fers de lance des efforts de développement du pays. Un fort mouvement associatif qui tire ses origines de la société traditionnelle, a également émergé et a connu une forte expansion.

¹ DWCP draft, Burkina Faso

2.1.2. Situation économique et pauvreté

Les institutions de Bretton Woods (FMI et Banque mondiale) ont appuyé le Burkina Faso depuis 1990 sans interruption dans le cadre des accords CASRP/FRPC. Ceci a permis de rétablir une certaine stabilité macroéconomique, la viabilité des finances publiques et la mise en œuvre de profondes réformes structurelles.

En ce qui concerne les finances publiques et l'endettement, le Burkina Faso est le 2^e pays, après la Bolivie, à avoir atteint le point d'achèvement dans le cadre de l'initiative renforcée en faveur des pays pauvres très endettés (PPTE), ceci en reconnaissance des progrès satisfaisants accomplis par le gouvernement dans la mise en œuvre des réformes.

En dépit d'un taux de croissance réelle du PIB de l'ordre de 5,5 pour cent en moyenne pour la période 1995-2002, selon l'enquête Burkinabé sur les conditions de vie des ménages (EBCVM) de 2003, environ 46,4 pour cent de la population vit en dessous du seuil absolu de pauvreté contre 45,3 pour cent en 1998. La pauvreté au Burkina Faso demeure un phénomène essentiellement rural avec une contribution de 93,6 pour cent à l'incidence de la pauvreté nationale. Cependant, la contribution de la pauvreté urbaine à l'incidence globale de la pauvreté est passée de 3,8 pour cent en 1994 à 7,8 pour cent en 2003. Les indices relatifs à ce milieu ont ainsi pratiquement doublé entre 1994 et 2003. L'IDH en 2002 est de 0,302 plaçant le pays au 175^e rang sur 177 pays.

Le chômage et le sous-emploi qui touchent principalement les jeunes et les femmes, constituent des obstacles de taille dans la lutte contre la pauvreté. Au Burkina Faso, où la population est rurale à 90 pour cent, la majorité des emplois et des revenus est liée à l'agriculture. Cette majorité d'emplois et revenus est également liée à l'économie informelle très développée en milieu urbain, elle correspond à 80 pour cent des actifs urbains. En 2001, le taux de chômage était estimé à 15,4 pour cent à Ouagadougou (14,7 pour cent et 16,3 pour cent, respectivement, pour les hommes et les femmes), et concerne surtout les jeunes (72,3 pour cent des chômeurs ont moins de 30 ans).

2.1.3. Priorités de développement du pays

Pour faire face à cette situation de pauvreté, le Burkina Faso s'est doté d'un CSLP couvrant la période 2000-2002, puis a adopté un CSLP de seconde génération en 2003, assorti d'un programme d'actions. C'est un document de référence de toutes les interventions au Burkina Faso, élaboré sur une base participative à travers les assises nationales et régionales des représentants de toutes les couches de la population. Depuis la révision approfondie de 2003, l'emploi figure comme l'un des quatre axes stratégiques du Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP) qui est accepté par l'ensemble des acteurs comme le principal référentiel des interventions en matière de politiques économiques et sociales visant la réduction de la pauvreté.

Le programme pays pour un travail décent du BIT Burkina pour la période 2008-2009 répond globalement aux sollicitations du gouvernement et des partenaires sociaux. Il couvre les priorités nationales du pays et notamment les axes prioritaires 2, 3 et 4 du CSLP. Par ailleurs, ce programme est en synergie avec les actions des autres partenaires au développement et plus particulièrement le Système des Nations Unies à travers l'UNDAF.

2.1.4. Coopération avec le BIT et engagements en matières de normes internationales du travail

La coopération entre le Burkina Faso et le BIT au cours de ces dernières années s'est traduite par la mise en œuvre de plusieurs programmes et projets. Tous ces programmes et projets répondent aux quatre objectifs stratégiques du BIT, à savoir: (a) promouvoir et

mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail; (b) accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent; (c) accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous; (d) renforcer le tripartisme et le dialogue social. Ces programmes et projets touchent à la fois le secteur moderne et le secteur informel, et répondent aux préoccupations des travailleurs, des employeurs et de l'administration publique. Le BIT a exécuté ces programmes et projets en s'appuyant sur ses mandants tripartites ainsi que sur la société civile. Il s'agit notamment des projets suivants:

- Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté (STEP), projet régional;
- Promotion du système de microassurance pour les microentrepreneurs femmes au Burkina Faso;
- Contribuer à l'abolition du travail des enfants au Burkina Faso - IPEC;
- Enquête nationale sur le travail des enfants IPEC/SIMPOC;
- Lutte contre la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail en Afrique de l'Ouest et du Centre (Projet régional) IPEC/LUTRENA;
- Programme régional Gérez Mieux votre Entreprise GERME;
- Programme d'Education sur le VIH/SIDA dans les lieux du travail;
- Programme de formation communautaire pour un travail décent: accroître les compétences techniques des femmes rurales en Afrique de l'Ouest;
- Programme de prévention et d'élimination du travail des enfants dans l'orpillage en Afrique de l'Ouest;
- Projet d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail en Afrique (PAMODEC);
- Projet d'appui à la promotion de l'emploi et la réduction de la pauvreté, projet régional;
- Projet d'appui à la Promotion de l'emploi et à la réduction de la pauvreté (APERP).

L'emploi est également un domaine prioritaire de l'UNDAF pour 2006-2010. Dans un souci de cohérence et de complémentarité entre le processus de formulation de la PNE et l'UNDAF et dans la perspective de concentrer les ressources limitées allouées aux questions d'emploi vers les priorités identifiées dans la PNE, le projet d'appui à la promotion de l'emploi et à la formation professionnelle du PNUD vise à appuyer la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi et son plan d'action opérationnel.

2.1.5. Leçons tirées de la coopération passée

L'assistance technique fournie par le BIT aux différents mandants a guidé les autorités burkinabé dans leur choix de faire de l'accès des pauvres aux services sociaux de base, de la protection sociale et de l'élargissement des opportunités en matière d'emploi et d'activités génératrices de revenus pour les pauvres comme deux axes prioritaires du CSLP de seconde génération. La mobilisation de ressources additionnelles destinées à financer l'assistance technique du BIT pour accompagner la mise en œuvre effective des programmes est un défi à relever.

III. Cadre normatif

3.1. Normes nationales

Le Code du travail du Burkina Faso de 1992 a connu de 2000 à ce jour, deux remaniements avec d'abord la loi 33-2004/AN du 14 septembre 2004 qui introduit des réformes qui s'inscrivent dans le cadre d'une promotion de l'économie par l'emploi. Les nouvelles dispositions introduites dans le Code de 2004 se rapportent notamment à: (i) la lutte contre le travail des enfants; (ii) la promotion des droits fondamentaux au travail; (iii) l'assouplissement des dispositions constituant un frein à la compétitivité des entreprises; (iv) la promotion de la formation et de l'apprentissage; (v) la promotion du dialogue social.

Lors de la mission, le ministère du Travail et les partenaires sociaux étaient en discussion sur une autre réforme du Code du travail, laquelle réforme a abouti, le 13 mai 2008, par l'adoption d'une nouvelle loi portant Code du travail.

3.2. Normes internationales du travail

Le Burkina Faso est membre de l'OIT depuis 1960 et à ce jour a ratifié 39 conventions de l'OIT dont 35 sont en vigueur. Au nombre des conventions ratifiées, on compte, outre les huit conventions fondamentales, trois conventions prioritaires – la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947; la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969; la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 – et la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978.

IV. Description des capacités institutionnelles et des capacités de gestion du système d'administration du travail

4.1. Brève présentation du système d'administration du travail

Le système d'administration du travail du Burkina Faso est éclaté entre plusieurs départements ministériels, en particulier entre le ministère du Travail et de la Sécurité sociale et le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi. Ces deux entités et leurs structures extérieures et sous tutelle ont la charge de la mise en œuvre de la politique du gouvernement dans les domaines de l'emploi, de la jeunesse, du travail, de la protection et prévoyances sociales des travailleurs et des relations professionnelles. Ces attributions font couvrir à ces départements ministériels les principaux domaines d'activités de l'administration du travail tels que présentés par la convention n° 150 sur l'administration du travail et ratifiée par le Burkina Faso.

4.1.1. Structures globales

Le ministère

Le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique nationale en matière de jeunesse et d'emploi.

Autres structures

- La formation professionnelle initiale qui relève du ministère des Enseignements secondaire et supérieur;
- Les tribunaux du travail qui relèvent du ministère de la Justice;
- L'Ecole nationale d'administration et de magistrature qui a été choisie pour la formation des agents du MJE.

On peut citer comme autres structures les services du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, particulièrement les services de l'inspection du travail.

4.1.2. Les partenaires sociaux

Au Burkina Faso, six confédérations syndicales sont régulièrement reconnues et travaillent de façon unitaire surtout avec le BIT. Il s'agit de:

1. La Confédération syndicale burkinabé (CSB).
2. La Confédération générale des travailleurs burkinabé (CGTB).
3. La Confédération nationale des travailleurs burkinabé (CNTB).
4. L'Organisation nationale des syndicats libres (ONSL).
5. L'Union syndicale des travailleurs burkinabé (USTB).
6. L'Union nationale des syndicats libres/force ouvrière (UNSL/FO).

Il règne une cohésion au sein des confédérations syndicales et les relations entre les leaders sont bonnes et permettent de gérer en commun les problèmes sociaux des travailleurs.

Pour le côté employeur, le Conseil national du patronat burkinabé, organisation faitière regroupant une quarantaine de fédérations, est l'organisation la plus représentative. A ce titre, elle participe activement à toutes les activités dédiées au tripartisme et au dialogue social.

4.2. Missions et fonctions du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi

4.2.1. Champs de compétence

Le décret N° 2006-216/PRES/PM portant attributions des membres du gouvernement confie au MJE les missions de mise en œuvre et de suivi de la politique du gouvernement en matière de jeunesse et d'emploi.

A ce titre et en relation avec les autres départements ministériels concernés, il est chargé:

Dans le domaine de la jeunesse

- de l'éducation, de l'animation et de la promotion de la jeunesse en dehors du cadre scolaire;

-
- de la réglementation et du suivi des mouvements et organisations de jeunesse;
 - de la formation du personnel d'encadrement et d'animation de la jeunesse;
 - de l'intégration de la jeunesse dans le processus de développement national;
 - de la création et de l'équipement d'infrastructures d'accueil et d'animation de la jeunesse;
 - des questions de formation et d'emploi des jeunes;
 - de la création et de l'animation des cadres d'écoute et de dialogue avec les jeunes.

Dans le domaine de l'emploi

- de la promotion de l'emploi et de la lutte contre le chômage;
- de l'appui conseil aux jeunes en matière de création d'entreprise;
- de l'organisation, de la promotion et du suivi du secteur informel;
- de la promotion de l'auto emploi;
- de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage;
- de la création de certificats de qualification professionnelle.

4.2.2. Priorités du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi

L'emploi, pour qui un ministère spécifique a été dédié, est au centre du programme quinquennal 2006-2010 du Président de la République; conséquemment, le MJE a inscrit au cœur de ses priorités l'emploi et plus particulièrement, l'emploi des jeunes à travers la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi (PNE) qui a été adoptée par le gouvernement en mars 2008, et l'intégration des questions d'emploi au cœur du Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté.

4.3. Organisation et fonctionnement du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi

4.3.1. Structures et ressources

Le décret 2006-247/PRES/PM/MJE organise le ministère – outre le cabinet du ministre et le secrétariat général – en structures centrales, déconcentrées, rattachées et de missions. Les structures dites centrales comprennent des directions générales au nombre de quatre avec les directions qui leur sont rattachées et des directions centrales chargées des ressources, des études et de la communication. Quant aux structures déconcentrées, elles sont constituées de treize directions régionales qui coordonnent les activités de quarante-cinq directions provinciales. Enfin, les structures rattachées sont définies par le décret cité supra comme les services publics décentralisés, les projets et programmes de développement placés sous la tutelle du ministère et concourant à l'accomplissement de ses missions. Au nombre des dites structures, on pourra citer l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF) et les Fonds de promotion de l'emploi.

Le *cabinet du ministre* qui comprend: (i) les conseillers techniques; (ii) l'inspection technique des Services; (iii) le secrétariat particulier; (iv) le Protocole du ministre.

Le *secrétariat général*: le décret portant organisation du MJE charge le secrétaire général du ministère de la coordination administrative et technique des structures centrales, déconcentrées et rattachées.

La *direction générale des stratégies éducatives des jeunes* (DGSEJ) est chargée de: (i) concevoir, suivre et évaluer la mise en œuvre des stratégies d'application de la politique nationale de jeunesse en matière d'éducation; (ii) concevoir, suivre et évaluer la mise en œuvre des stratégies d'éducation des jeunes en dehors du cadre scolaire; (iii) veiller à la prise en compte de la dimension jeunesse dans les programmes nationaux de développement relevant de l'éducation et des secteurs sociaux; (iv) contribuer à la conception, au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre des sessions de formation, de recyclage et de perfectionnement du personnel d'encadrement et d'animation de la jeunesse; (v) promouvoir le mouvement associatif des jeunes; (vi) promouvoir les canaux de concertation et de dialogue avec les jeunes; (vii) réaliser et promouvoir les infrastructures de jeunesse; (viii) concevoir les stratégies de mobilisation et de sensibilisation de la jeunesse aux défis futurs; (ix) veiller à la mise en œuvre de programmes de formation en matière d'éducation adaptés aux besoins des jeunes.

La *direction générale du développement des initiatives et de l'insertion des jeunes* est chargée de: (i) coordonner et superviser sur le plan administratif et technique, les activités des directions relevant de son autorité directe; (ii) concevoir, suivre et évaluer la mise en œuvre des stratégies d'application de la politique nationale de jeunesse en matière d'insertion sociale et économique; (iii) veiller à la prise en compte de la dimension jeunesse dans les programmes nationaux des secteurs de l'économie et du développement; (iv) concevoir et mettre en œuvre les stratégies de promotion des initiatives des jeunes; (v) veiller à la mise en œuvre des programmes de formation en matière d'insertion adaptés aux besoins des jeunes; (vi) développer des stratégies d'information des jeunes; (vii) contribuer à la collecte et au traitement de l'information sur les jeunes; (viii) contribuer à la mise en œuvre des sessions de formation, de recyclage et de perfectionnement des jeunes et de leurs encadreurs; (ix) mettre en œuvre des programmes de formation et d'insertion sociale et économique des jeunes.

La *direction générale des stratégies et programmes d'emploi* (DGSPE) est chargée de: (i) coordonner sur les plans administratif et technique, les activités des directions relevant de son autorité directe; (ii) élaborer, suivre et évaluer la stratégie en matière de promotion d'emploi en collaboration avec les institutions publiques ou privées intéressées; (iii) proposer une politique d'amélioration des conditions d'accès des jeunes des villes et des campagnes à des emplois rémunérateurs et décents; (iv) contribuer à la formulation de la politique de l'emploi et veiller à son adaptation constante à l'évolution économique et sociale; (v) proposer une politique d'adaptation des opportunités d'emploi liées aux créneaux porteurs; (vi) élaborer et proposer des stratégies de création d'emploi; (vii) contribuer à l'élaboration des stratégies de consolidation des emplois existants; (viii) proposer une stratégie de promotion des stages d'apprentissage et de réinsertion; (ix) veiller à la prise en compte de la dimension emploi dans les actions de développement; (x) proposer des stratégies visant à mettre en évidence l'impact des investissements sur l'emploi; (xi) suivre les relations avec les institutions nationales, régionales et internationales spécialisées en matière d'emploi.

La *direction générale de la formation professionnelle* est chargée de: (i) coordonner sur les plans administratif et technique les activités des directions relevant de son autorité directe; (ii) élaborer, suivre et évaluer la stratégie en matière de promotion de formation, d'apprentissage, d'orientation et de qualifications professionnelles, en collaboration avec les institutions publiques et privées intéressées; (iii) proposer une stratégie d'amélioration

des conditions d'accès des jeunes des villes et des campagnes à la formation professionnelle et à l'apprentissage; (iv) proposer la politique de formation professionnelle et d'apprentissage et veiller à son adaptation constante à l'évolution économique et sociale; (v) contribuer à l'organisation et à la promotion de la formation aux métiers; (vi) veiller à la prise en compte de la dimension formation professionnelle dans les programmes de développement; (vii) suivre les relations avec les institutions nationales, régionales et internationales spécialisées en matière de formation, d'apprentissage, d'orientation et de qualifications professionnelles; (viii) organiser et suivre le secteur informel; (ix) suivre les relations avec les structures nationales et internationales intervenant dans le secteur de l'économie informelle.

La *direction de l'administration et des finances* a pour mission la gestion du budget et du patrimoine est chargée de: (i) élaborer les avant-projets de budget; (ii) gérer les crédits alloués au département; (iii) tenir un tableau de bord de la consommation des crédits; (iv) tenir une comptabilité matière des biens meubles et immeubles du département; (v) participer à la commission technique sectorielle des marchés, au traitement des dossiers y afférents, en relation avec la direction des études et de la planification et le ministère des Finances; (vi) tenir un livre journal inventaire; (vii) veiller à l'entretien des infrastructures du département.

La *direction des études et de la planification* a pour mission d'étudier, de suivre, d'évaluer les projets et programmes du ministère et de veiller au renforcement des relations entre le ministère et ses partenaires. A ce titre, elle est chargée de: (i) étudier et mettre en forme les documents de projets à soumettre aux partenaires techniques et financiers; (ii) suivre et évaluer l'exécution des projets et programmes du ministère inscrits ou non dans le programme d'investissement public; (iii) centraliser les informations et la documentation nécessaires à toutes les directions du ministère et aux partenaires au développement; (iv) élaborer le programme d'activités et assurer le suivi de sa mise en œuvre; (v) participer à la préparation technique des négociations et des commissions mixtes; (vi) assurer l'interface entre le ministère et l'ensemble de ses partenaires techniques et financiers; (vii) suivre les actes et décisions des institutions sous-régionales, africaines et internationales concernant le ministère; (viii) présider la Commission d'attribution des marchés publics du ministère; (ix) définir les méthodes de programmation et de financement des investissements publics; (x) centraliser l'ensemble des données relatives à tous les projets et programmes en cours de réalisation ou à réaliser; (xi) suivre la mise en œuvre du schéma d'information du ministère; (xii) mener toutes études nécessaires à la dynamique du Département.

La *direction des ressources humaines* a pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre une politique de développement des ressources humaines. A ce titre, elle est chargée de: (i) assurer la gestion prévisionnelle des ressources humaines du ministère; (ii) suivre la carrière des agents du ministère; (iii) suivre les opérations de recrutement; (iv) tenir le fichier du personnel; (v) concevoir et mettre en œuvre les plans de formation du personnel et rechercher des fonds et des bourses nécessaires à cet effet; (vi) suivre le fonctionnement régulier des organes consultatifs en matière de gestion des ressources humaines; (vii) promouvoir l'expertise des agents du ministère; (viii) veiller à l'utilisation rationnelle du personnel; (ix) contribuer à la mise en œuvre de la Réforme globale de l'administration publique.

4.3.2. Moyens humains, financiers et matériels

Le budget du MJE qui s'élevait, en 2006, à 1,850 milliard de FCFA en prenant en compte les financements extérieurs, a atteint 6, 542 milliards en 2007, représentant ainsi environ 1 pour cent du budget de l'Etat. Ce budget est ainsi reparti: 345 millions pour la ligne «personnel», 281 millions pour le «fonctionnement», 1,955 milliard pour les

«transferts» (ANPE, ONEF, contribution aux organisations internationales) et 3,959 milliards pour les «investissements».

Au moment du passage de la mission, le MJE ne comptait, toutes catégories confondues, que 160 agents; mais il convient de mentionner le programme de formation sur trois ans (29/an) d'agents au niveau de l'Ecole nationale d'administration et de magistrature (ENAM).

Outre la modestie du budget alloué à ce ministère, dont la mission est reconnue prioritaire, on notera aussi le manque de locaux pour abriter pour les directions régionales.

4.3.3. Gestion des services fournis par le ministère

Les services fournis par le MJE sont répartis sur l'ensemble du territoire même si on peut noter:

- des disparités dans la présence effective de certains services sur le terrain;
- l'absence de réponses aux besoins régionaux ou locaux;
- le manque de synergie entre les différents niveaux et les différentes entités du MJE;
- une difficulté à donner délégation de pouvoir pour donner aux structures déconcentrées et sous tutelle, tel que l'ONEF, les moyens de développer des initiatives et de mieux fonctionner.

4.3.4. Méthode d'évaluation interne et externe des résultats

Directement placé sous l'autorité du ministre, on trouve l'inspection technique des services (ITS) dirigée par un inspecteur général des services. L'ITS est notamment chargé du suivi-conseil et du contrôle du fonctionnement des services, projets, programmes et de l'application de la politique du département.

Par ailleurs, il faut souligner que le pouvoir de contrôle et de vérification de l'inspection technique des services s'exerce aussi bien a priori qu'a posteriori sur les structures centrales, déconcentrées ou rattachées, les organismes, fonds, projets et programmes placés sous la tutelle du ministère. Enfin, l'inspection technique des services peut être chargée par le ministre de toute étude ou enquête présentant un intérêt pour le département.

V. Diagnostic

5.1. Dialogue social

Le processus d'élaboration de la politique nationale de l'emploi et de son plan d'action a été l'occasion d'un fructueux exercice de dialogue social ayant notamment regroupé pouvoirs publics, organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs.

Les partenaires sociaux que la mission a rencontrés ont tenu à souligner la volonté du MJE de les associer dans les activités du ministère et de leur faire jouer leur rôle de partenaires à part entière.

Maintenant que la PNE a été adoptée par le gouvernement, pour renforcer le dialogue social en matière d'emploi, il convient de mettre en place et de rendre opérationnel le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (CNEFP), en se conformant au décret portant adoption de la PNE. Il s'agit d'un conseil tripartite prévu par le Code du travail pour piloter la mise en œuvre de la PNE. Par ailleurs, le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle jouera le rôle de cadre de dialogue sectoriel sur l'emploi et visera à ce titre à alimenter les revues annuelles du CSLP sur les questions relatives à l'emploi. Une structure exécutive chargée de conduire la mise en œuvre opérationnelle de la PNE ainsi qu'un secrétariat technique chargé de la secondar pour l'ensemble du travail technique et organisationnel requis pour la mise en œuvre de la PNE doivent également être mis en place. La DGSPE pourrait assurer le secrétariat technique. Par ailleurs, la volonté politique au niveau central d'asseoir un véritable dialogue social doit trouver un écho au niveau des régions afin qu'il y soit recherché les réponses idoines aux questions d'emploi.

5.2. Structure du ministère et fonctionnement global

La création récente du MJE justifie dans une large part les difficultés qu'il rencontre dans son fonctionnement, lesquelles difficultés peuvent se résumer en ces points: (i) insuffisance du personnel, notamment celui chargé du volet emploi et modeste des moyens au regard des ambitions placés dans le MJE; (ii) difficultés d'entraîner dans un même élan les agents chargés de questions de l'emploi et ceux de la jeunesse avec une nette impression que ces deux entités se côtoient; (iii) conflits d'attribution entre les entités d'un même niveau et aussi entre les niveaux de conception et des opérations (élaboration/exécution); (iv) faiblesse du suivi et de l'évaluation des actions de promotion de l'emploi de la part des fonds et éparpillement et non fiabilité du système statistique.

Il convient de parachever l'architecture organisationnelle du MJE, en dotant les directions générales des services prévus et aussi d'adopter les textes portant leur organisation et leurs attributions. Pour palier l'insuffisance des ressources humaines et pour mieux imbriquer les différents volets du MJE, on pourrait envisager un redéploiement des agents de la Jeunesse (85 pour cent des effectifs) au profit de l'emploi. Ce redéploiement se ferait en prenant soin d'élaborer un plan de formation adéquat. Il convient également d'améliorer la coordination des différentes directions en prenant soin de mieux partager l'information et de renforcer l'implication de toutes les directions indépendamment du sujet. Par ailleurs, il faut ériger en principe organisationnel: la conception et l'évaluation reviennent au niveau central, la mise en œuvre et l'exécution relevant du niveau extérieur. Enfin, que se soit au niveau central ou au niveau déconcentré, il est souhaitable de procéder à une formation d'intégration pour favoriser une meilleure connaissance des politiques et stratégies du MJE par les différentes directions et leurs cadres.

Direction générale des stratégies et programmes d'emploi (DGSPE)

La DGSPE comprend la direction de la promotion de l'emploi et de l'insertion professionnelle et la direction des statistiques, de la prospective et du suivi des emplois; mais les services qui devraient soutenir l'action desdites directions ne sont pas mis en place, tout comme l'arrêté portant organisation et attribution de cette structure n'était pas pris au moment du passage de la mission.

Outre la mission de prospection-suivi-recherche de l'information, la DGSPE qui compte six agents est aussi chargée du pilotage du programme national du volontariat. L'état des ressources humaines de la DGSPE, son implication dans l'opérationnel, ne sont pas de nature à faciliter à cette direction générale le plein exercice de son rôle central dans la mise en œuvre de la PNE.

Direction générale de la formation professionnelle (DGFP)

La DGFP compte six fonctionnaires et est formée de la direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage et la direction d'appui et de suivi du secteur informel. La mission a noté, lors de son passage, que les services de la DGFP n'étaient pas

fonctionnels, tout comme elle a noté que certaines des attributions qui devraient relever de cette structure sont assurées par d'autres entités. La DGFP a sous sa tutelle près de 450 centres privés de formation alors que les centres de formations dépendant du MJE sont sous tutelle de l'ANPE. On notera par ailleurs que la cellule d'appui à la formation professionnelle est rattachée au secrétariat général.

L'importance de cette direction générale requiert que lui soit donné un contenu fort en lui conférant la plénitude des attributions se rapportant à la formation professionnelle et en lui rattachant les structures de formation professionnelle.

Direction générale du développement des initiatives et de l'insertion des jeunes (DGDIJ)

Deux Directions techniques composent la DGDIJ, à savoir la Direction de la promotion des initiatives des jeunes (DPIJ) et la Direction de l'information et de l'insertion des jeunes (DIJ). La DGDIJ a élaboré en 2006 et 2007 un plan d'activités qui comprend notamment la formation d'encadreurs en entrepreneuriat au niveau des directions régionales. La DGDIJ, qui compte 10 agents et qui dispose de cadres et d'encadreurs en matière d'entrepreneuriat, est impliqué dans la formation de 5000 jeunes alors qu'elle ne l'est pas dans les autres programmes.

Direction générale des stratégies éducatives des jeunes (DGSEJ)

La DGSEJ est composée de la direction de la vie associative et des infrastructures de jeunesse (DVAIJ) et de la direction des activités socio-éducatives des jeunes (DASEJ); elle compte 10 agents dont 5 cadres de la catégorie A. La DVAIJ, qui a été peu impliquée dans la PNE, a élaboré un projet de politique nationale de la jeunesse (PNJ); ce projet semble avoir été peu partagé avec les autres directions du MJE, certaines disant ignorer son existence. Enfin, une des difficultés et pas des moindres à laquelle fait face cette direction générale, est la difficulté à déterminer le périmètre du mouvement associatif et à disposer des statistiques utiles pour bien mener ses activités.

Direction de l'administration et des finances (DAF)

Tout comme les autres directions, avec ses six agents dont un seul cadre, la DAF souffre d'une insuffisance de personnel se traduisant notamment par la tenue de trois services par un seul agent. Certes la pénurie de personnel est reconnue de tous mais elle ne met pas la DAF à l'abri de critiques. Ainsi, le niveau déconcentré se plaint non seulement du manque de délégation des crédits – encouragée le ministère des Finances – mais aussi du retard dans la mise en place des crédits.

Direction des études et de la planification (DEP)

Cette direction qui a comme effectif deux cadres A, B et une secrétaire n'échappe pas à la pénurie du personnel. La DEP à qui il revient, entre autres, de connaître tous les documents de projets, de suivre et évaluer l'exécution des projets et programmes, semble avoir été peu impliquée dans le processus d'élaboration de la PNE et dans la mise en place du programme national de volontariat. Mais on peut aussi s'interroger sur la pertinence du choix de la DEP pour le pilotage du programme de formation de 5000 jeunes.

L'action de la DAF et de la DEP doit être dynamisée et renforcée car le Cadre de dépenses à moyen terme (CDMT) exige de passer du plan d'action à la programmation budgétaire. Il faut donc que la DAF et la DEP, en rapport avec les autres directions du MJE, soient en mesure d'élaborer un projet de budget-programme et un CDMT sectoriel. Il faut également veiller, pour aller dans le sens de la gestion axée sur les résultats, à une pertinente répartition entre le niveau central et le niveau déconcentré. Enfin la DEP doit intégrer pleinement son rôle en tant que direction chargée du suivi des questions d'emploi au niveau du CSLP.

Les fonds de promotion de l'emploi

Sont rattachés au MJE: le Fonds d'appui à la promotion de l'emploi (FAPE), le Fonds d'appui au secteur informel (FASI), le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA), le Fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FNAIJ).

Le FAPE, créé en décembre 1998 pour une durée de 5 ans renouvelables est chargé de: (i) promouvoir la création d'emplois et de consolider les emplois existants par l'appui aux projets; (ii) d'accorder les concours nécessaires à la mise en œuvre des projets sélectionnés; (iii) assurer le recouvrement des fonds alloués aux promoteurs; (iv) rechercher les financements et d'en assurer la gestion.

Le FASI qui date de 1998, est un projet d'une durée de 5 ans chargé de: (i) réceptionner et analyser les dossiers de projets qui lui sont soumis par les promoteurs; (ii) accorder, sur fonds propres, les concours nécessaires à la mise en œuvre des projets sélectionnés; (iii) suivre et encadrer les promoteurs ayant bénéficié du concours du fonds; (iv) rechercher les financements et en assurer la gestion.

Le FAFPA, créé en 2003, a pour missions de: (i) de financer les actions individuelles ou collectives de formation professionnelle; (ii) contribuer à l'identification des besoins en matière de formation professionnelle et d'apprentissage; (iii) appuyer les opérateurs de la formation professionnelle par le financement du perfectionnement de leurs formateurs, l'élaboration de stratégies novatrices et d'ingénieries pédagogiques appropriées ainsi que par l'amélioration de leurs outils et instruments didactiques de formation; (iv) appuyer les entreprises du secteur moderne et les opérateurs économiques du secteur informel et celui de l'artisanat, en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs plans et/ou projets de formation.

Le FAIJ a vu le jour en 2007, a pour objet de promouvoir et de financer les initiatives des jeunes.

La mission a relevé avec satisfaction la mise en place du guichet unique ce qui a pour effet de rassembler dans un même lieu tous les fonds et de les rapprocher des usagers et conséquemment de rendre visible les activités des fonds et du MJE. C'est là une avancée significative pour ces structures qui ont souvent cheminé ensemble sans concertation. Mais, mais la mission a également relevé que, faute de pouvoir assurer le suivi sur le terrain, il est pratiquement impossible de mesurer l'impact de l'intervention des fonds en matière de création ou de maintien d'emploi. En effet, ce qui frappe dans les prestations des fonds est qu'ils fonctionnent plus comme des organismes de crédit soucieux du recouvrement plutôt que des structures qui s'assurent que leurs actions créent effectivement des emplois.

Il serait bien indiqué de poursuivre la dynamique actuelle de rapprochement des fonds qui s'est traduite par la création du guichet unique avec notamment: (i) la mise en place d'un cadre formel et fonctionnel de concertation de tous les fonds; (ii) la mutualisation à terme des ressources, y compris les ressources humaines à l'image de ce qui se passe dans le système bancaire où n'existe qu'un guichet crédit pour toutes les clientèles; (iii) la réorganisation des services des fonds pour assurer un meilleur suivi des activités, pour mesurer leur impact réel sur l'emploi et ainsi disposer de données fiables sur l'emploi; (iv) enfin, le cas échéant, la mise en conformité de certains des fonds d'avec la loi 2005-034 du 24 mars 2005 et de son décret d'application.

Agence nationale pour l'emploi (ANPE)

L'ANPE actuelle est une mutation de l'Office national de la promotion de l'emploi (ONPE) qui a vécu jusqu'en 2004; une des motivations de cette mutation est la perte par le service public du monopole de placement des demandeurs d'emploi. L'ANPE qui reçoit de l'Etat 600 millions de FCA et génère 160 millions de FCFA, emploie 240 personnes pour

une masse salariale de l'ordre de 440 millions de FCA. En outre, cette structure dispose de treize directions régionales, d'autant de centres régionaux de formation professionnelle (CRFP) et de sept centres provinciaux de formation professionnelle (CPFP). L'exécution d'un certain nombre de programmes a été confiée à l'ANPE, à savoir le programme quinquennal de formation de dix mille jeunes aux métiers, le programme d'insertion de 500 jeunes issus des établissements d'enseignement supérieur.

Le décret 2004-523 du 23 novembre 2004 portant création de l'ANPE la charge de: (i) l'étude des problèmes relatifs à l'emploi, à l'apprentissage, à la formation et au perfectionnement professionnels; (ii) organiser un système interne d'intermédiation et d'information sur le marché de l'emploi; (iii) appuyer l'auto emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi; (iv) initier et exécuter des programmes d'insertion socioprofessionnelle des jeunes par l'emploi; (v) identifier les besoins et les possibilités d'apprentissage, de formation professionnelle et de mettre en œuvre une politique d'orientation et d'information en direction des usagers; (vi) accroître l'offre de formation professionnelle et d'apprentissage par la rénovation, le renforcement des structures existantes et la création de nouvelles structures ainsi que la diversification des filières et opportunités de formation et de perfectionnement; (vii) organiser et suivre les opérations de recrutement collectif de personnel pour son emploi hors du territoire national; (viii) mettre en œuvre un mécanisme de suivi des travailleurs étrangers employés au Burkina Faso; (ix) tenir une documentation de référence relative à l'emploi et à la formation professionnelle.

La photographie de l'ANPE telle qu'elle ressort au moment du passage de la mission, est que cette entité de par ses attributions comme de par ses activités, se retrouve avec un surdimensionnement formation professionnelle par rapport aux autres missions. (cf. supra). Sur ce sujet, plus qu'un autre, l'ANPE se retrouve tant au niveau conceptuel qu'au niveau opérationnel; elle est opératrice de formation aussi bien pour les demandeurs d'emploi mais également pour des formations professionnelles initiales. L'idéal serait que l'ANPE, en s'appuyant sur la totalité du dispositif de formation professionnelle, s'oriente vers des programmes de perfectionnement ou de reconversion en fonction des besoins du marché du travail. L'impression est que, l'ANPE, qui a aussi pour mission la collecte et l'analyse de l'information, a la pratique que bon nombre d'institutions de formation qui s'attellent à former sans grand souci du rendement externe. Mais cet état de faits pourrait s'expliquer, ne serait-ce qu'en partie, par l'histoire de l'imbrication de la formation professionnelle avec ce qui est devenu l'ANPE (du centre de formation rapide de Ouagadougou au centre de d'évaluation et de formation professionnelle, en passant par le centre de perfectionnement rapide des artisans ruraux). Il est donc compréhensible, après la création du MJE en 2006, qu'il y ait un certain chevauchement des attributions de l'ANPE avec celles de certaines directions centrales du MJE – c'est le cas notamment avec la direction générale de la formation professionnelle – mais cette situation mérite qu'on y remédie.

Sur les autres volets de ses charges, l'ANPE connaît également des difficultés que l'on pourrait ainsi résumer: (i) faiblesse de l'information sur l'emploi avec une absence de site Web fonctionnel; (ii) non visibilité des services de placement et de conseil-orientation; (iii) gestion manuelle des fichiers des entreprises et des demandeurs d'emploi.

La création du MJE devrait se traduire par un recentrage des activités de l'ANPE en envisageant de mettre l'accent plus sur les attributions relatives à la prospection, à la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et la mise en relation de l'offre et de la demande, la promotion de l'auto emploi par l'information et l'orientation des futurs entrepreneurs; bref, il s'agit de mieux assurer l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Il va de soi que ce recentrage devra aussi consacrer le rôle principal de l'ANPE dans l'exécution des programmes d'emploi conçu par le niveau central. Pour bien remplir ces missions, l'ANPE devra moderniser son outil de travail, notamment celui de l'informatique afin d'améliorer la collecte et l'analyse des données et assurer un suivi de ses activités. Enfin, l'ANPE devrait prospecter les voies et moyens pour accompagner la politique de décentralisation par le développement d'un partenariat avec les communes.

Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF)

L'ONEF, qui a démarré ses activités en 2001, est une mutation d'un projet BIT financé par le PNUD et qui a été initié dans le prolongement des Etats généraux sur l'emploi de 1996. L'ONEF, qui souffre du manque de statut, fonctionne avec trois services (études-recherches, enquêtes, information-documentation) pour un effectif de cinq cadres et deux auxiliaires. L'Observatoire a réalisé, en 2005, trois rapports sur financement du projet de renforcement de la gouvernance économique (PRGE) et doit conduire en 2008 une enquête sur financement national. Par ailleurs, on notera que l'ONEF a élaboré un plan d'action 2007-2011 qui a reçu l'appui du BIT. Mais ces réalisations ne doivent pas faire oublier que l'absence de statut, la taille et l'absence de certaines spécialités dans l'équipe sont de sérieux handicaps pour l'ONEF dans la conduite de ses missions.

Au regard du rôle que joue et peut continuer à jouer l'ONEF, notamment en tant que structure de suivi-évaluation de la PNE et des indicateurs emploi du CSLP, il convient de doter cette structure d'une base juridique qui pourrait, par exemple, prendre la forme d'un établissement public à caractère spécifique, culturel et technique.

Structures déconcentrées

La mission n'a pu visiter que les directions régionales du Plateau et du Centre et de ce fait, le diagnostic qu'elle dresse de la situation des structures déconcentrées, se veut mesuré. Il ressort de la visite des dites directions régionales: (i) l'absence d'organigramme type pour faciliter l'organisation des services DR et de leurs activités; (ii) la méconnaissance des fonds et de leurs activités; (iii) la centralisation des crédits; (iv) le manque d'équipement; (v) la faible visibilité des services placement-conseil; (vi) la faiblesse des moyens pour faire le suivi sur le terrain et disposer de données fiables.

Au regard du rôle que doivent jouer les DR dans la mise en œuvre de la politique du MJE, la mission recommande de: (i) former les cadres des DR sur la PNE et son plan d'action; (ii) mettre à la disposition des DR un organigramme type pour mieux structurer les services et mieux rationaliser les ressources humaines; (iii) favoriser l'autonomie des DR par la délégation des crédits et la décentralisation des ressources humaines.

VI. Les actions à mener

Outre celles déjà formulées supra, la mission fait les recommandations principales qui suivent:

Améliorer la dotation du MJE en ressources et améliorer les conditions de travail des agents

Les Hautes Autorités du Burkina Faso ont érigé l'emploi en priorité nationale concrétisée par la création d'un département ministériel chargé plus spécifiquement de l'emploi disposant de la PNE et du PAO. Toutefois, un effort doit être fait pour mieux doter le MJE en ressources et améliorer les conditions de travail des agents.

Améliorer la compréhension de la PNE et du PAO pour en faciliter la mise en œuvre

Les cadres des structures centrales, déconcentrées et celles dites rattachées doivent s'approprier les objectifs et la stratégie de mise en œuvre de la PNE afin que chaque niveau de responsabilité puisse efficacement jouer sa partition. Cette action d'appropriation de la PNE peut être menée par des actions de formation interne. La prise en compte de cette recommandation pourrait avoir comme effet: (i) l'«intégration» des

cadres et agents issus de la jeunesse et ceux dits de l'emploi; (ii) favoriser le redéploiement des cadres et agents pour renforcer les structures à fort déficit de personnel.

Renforcer les capacités de management du MJE

Un des atouts majeurs du MJE est qu'il est de création récente; ceci autorise à penser qu'il est plus aisé ici qu'ailleurs de faire de la planification un mode de gestion du ministère. Cela consistera à s'assurer que toutes activités du MJE s'inscrivent dans une planification avec des objectifs spécifiques à atteindre, des indicateurs qui permettent d'en mesurer l'atteinte, des plans d'action précis, les synergies à développer et le mode d'évaluation.

Le BIT pourrait contribuer à ce renforcement de capacités par l'appui à l'élaboration d'un projet d'appui institutionnel qui aidera le MJE à mettre en œuvre la PNE et le PAO (cf. annexes). Ledit projet, qui pourrait avoir son ancrage auprès de la Direction générale des stratégies et programmes de l'emploi (DGSPE), appuierait les structures centrales et déconcentrées mais également l'ONEF et l'ANPE.

VII. En guise de conclusion

Les constatations qui ont été dressées par la mission sont le fruit des discussions avec les différents cadres du ministère et de la consultation de la documentation disponible. Il est resté qu'elles doivent être interprétées comme étant une photographie de l'état de fonctionnement du MJE à un moment donné et en cela elles ne sauraient broser toute la situation dans sa complexité. C'est pourquoi la mission, aussi bien dans le diagnostic que les recommandations, se veut humble. Pour la mission l'exercice est avant tout un plaidoyer pour que le MJE dispose des moyens et des ressources en rapport avec ses missions.

Enfin, le Programme d'administration et de l'inspection du travail (LAB/ADMIN) du BIT marque sa constante disponibilité à accompagner le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi pour le renforcement des capacités dans l'optique de la mise en œuvre de ses options stratégiques en matière de travail décent.

Annexe 1

Document de projet: Appui institutionnel à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi

Titre:	Appui institutionnel à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi
Institution bénéficiaire:	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
Durée du projet:	2009-2011
Pays:	Burkina Faso
Budget demandé:	USD

Brève description du projet

Le résultat escompté du projet est de renforcer la capacité nationale à mettre en œuvre la politique nationale de l'emploi – adoptée en Conseil des ministres le 25 mars 2008 – sur la période 2009-11. Le choix du type d'appui est basé sur un audit de l'organisation du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi mené par le Département DIALOGUE du BIT à Genève. Les résultats de ce diagnostic ont été partagés, discutés et validés par l'ensemble des acteurs concernés au cours d'un atelier (29 juillet 2008). La politique nationale de l'emploi et son plan d'action ont été formulés entre mars 2006 et avril 2007 avec l'appui technique et financier du Département des politiques de l'emploi du Bureau international du Travail.

De façon spécifique, ce projet vise à fournir au ministère de la Jeunesse et de l'Emploi l'appui institutionnel nécessaire pour répondre à ses besoins en ressources humaines formées afin de mettre en œuvre la politique nationale de l'emploi pour 2009-2011. Il vise trois principaux produits:

- Le dispositif organisationnel et technique pour le pilotage et la mise en œuvre de la PNE est opérationnel;
- Les niveaux régional et local sont intégrés dans le processus de mise en œuvre de la PNE;
- Les moyens et les compétences du MJE en matière d'emploi sont renforcés.

I. Contexte et Justification

Le Burkina Faso a formulé une politique nationale de l'emploi avec l'appui du Bureau international du Travail. Celle-ci a été validée lors d'un séminaire national tripartite les 7 et 8 décembre 2006 et adoptée en Conseil des ministres le 25 mars 2008. Cette politique s'accompagne d'un plan d'action détaillé et budgétisé pour sa mise en œuvre sur la période 2008-2011. La stratégie pour 2008-2011 est globale et ambitieuse et la première à être adoptée au Burkina Faso. Elle a quatre objectifs stratégiques déclinés en huit objectifs immédiats pour un budget d'environ 4 millions de dollars.

Les fondements et objectifs de la PNE

La politique nationale de l'emploi trouve ses fondements dans une série d'engagements nationaux et internationaux, qui sont:

- *Le Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP)* qui a placé l'emploi au titre de ses onze principes directeurs et a consacré son troisième axe stratégique à l'élargissement des opportunités d'emplois et d'activités génératrices de revenus. Il s'engage par ailleurs, pour que l'emploi ne soit plus considéré comme une simple résultante des politiques macroéconomiques et de croissance mais comme un objectif explicite de ces politiques;
- *Le Programme présidentiel 2006-2010* «Le progrès continu pour une société d'espérance», qui a inscrit l'emploi et la valorisation des ressources humaines au centre de ses préoccupations;
- *La Déclaration du Sommet de l'Union africaine sur l'emploi et la pauvreté* (Ouagadougou, 2004), au cours duquel les Chefs d'Etats Africains se sont engagés à: (i) placer la création d'emplois au centre des politiques économiques et sociales, (ii) à adopter une approche intégrée et globale visant la création d'emplois, et à (iii) placer l'emploi au centre des stratégies de réduction de la pauvreté;
- *Les objectifs du Millénaire pour le Développement* qui comprend une nouvelle cible: «faire de l'objectif de plein emploi productif et décent pour tous, y compris les femmes et les jeunes, une priorité des politiques nationales et internationales et des stratégies nationales de développement». Cette nouvelle cible établit explicitement la priorité du travail décent et productif comme un instrument clé de réduction de la pauvreté.

La politique nationale de l'emploi est le cadre conceptuel et pratique de toutes les interventions nationales dans le domaine de l'emploi au Burkina. L'objectif principal de la politique nationale de l'emploi (PNE) est d'accroître les opportunités d'emplois décents afin de contribuer à la lutte contre la pauvreté. Elle comporte quatre objectifs stratégiques que sont:

1. Créer un lien entre la PNE et les autres politiques nationales afin de clarifier leur interdépendance et de montrer les contributions potentielles des politiques macroéconomiques et sectorielles à la création d'emplois et à l'amélioration de leur qualité;
2. Renforcer la dynamique de création d'emplois en utilisant des moyens d'actions spécifiques qui stimulent l'emploi et en améliorent la qualité;
3. Améliorer l'employabilité, c'est-à-dire d'une part améliorer l'accès à l'emploi grâce à la formation professionnelle, et d'autre part améliorer l'adéquation entre la formation professionnelle et la réalité du marché du travail;
4. Améliorer l'organisation et le fonctionnement du marché du travail afin de mieux maîtriser celui-ci et lui faire jouer un rôle plus concret dans l'accès à l'emploi.

Les défis de la PNE et les nécessités organisationnelles

Suite à l'adoption de la PNE en mars dernier, la prochaine étape et la priorité pour le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi est le passage à l'action. Celui-ci ne sera ni automatique, ni spontané, d'autant plus que la PNE n'identifie pas uniquement les activités et responsabilités relevant du MJE, mais comme l'indique les 4 objectifs susmentionnés, considère l'action pour l'emploi comme une démarche transversale qui dépend de nombreux paramètres d'actions. En effet, la PNE s'intéresse à l'ensemble des déterminants pour l'emploi et aux divers leviers susceptibles de faire de la création d'emplois un objectif explicite des choix et orientations des autres politiques nationales. Par ailleurs, le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi a résolument positionné la PNE dans le cadre du CSLP, ce

qui implique l'établissement d'un lien continu avec le processus et les mécanismes y afférents et donc un rôle nouveau pour le ministère.

La mise en place d'une organisation capable d'impulser et de suivre la mise en œuvre de la politique de l'emploi est donc une nécessité car les acteurs et parties concernées sont nombreux et diversifiés, des démarches et des consultations complexes sont à promouvoir et des analyses et des réflexions sont à mener, parfois à plusieurs partenaires. C'est dans ce contexte que la politique nationale de l'emploi définit un schéma organisationnel qui répond aux besoins de sa mise en œuvre, qui évite le foisonnement institutionnel et qui s'accorde avec les dispositifs du même type existant par ailleurs. Il s'appuie sur trois structures clés: (i) une structure de pilotage-concertation, (ii) une structure exécutive, et (iii) une structure relais à l'échelon régional. Ces structures restent à mettre en place.

1 – La structure de pilotage-concertation

Le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (CNEPF) prévu par le Code du travail et qui prendra en charge toutes les obligations et le mécanisme de suivi issu du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la pauvreté sera la structure de pilotage – concertation de la PNE. La composition de cette structure de pilotage-concertation est assez large pour représenter les parties les plus concernées au niveau de l'Etat (ministère de la Jeunesse et de l'Emploi, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, ministère des Enseignements secondaires, supérieurs et de la Recherche scientifique, ministère de l'Economie et du Développement, ministère des Finances et du Budget), les organisations d'employeurs, de travailleurs et d'artisans, ainsi que des éléments représentatifs des régions et des acteurs de la société civile agissant dans le domaine de l'emploi. Elle peut en tant que de besoin créer des commissions ad hoc pour traiter de questions spécifiques. La présidence de l'institution sera assurée par le plus haut responsable du ministère de l'emploi. Elle fera également office de Cadre de dialogue sectoriel sur l'emploi dans le cadre du processus CSLP et visera à ce titre à alimenter les revues annuelles du CSLP sur les questions relatives à l'emploi. Elle tiendra au moins deux sessions annuelles.

2 – La structure exécutive

Le coordinateur exécutif sera la pièce maîtresse du dispositif et le chef d'orchestre du processus de mise en œuvre de la PNE. Il est responsable des activités et du travail d'animation, d'organisation, de suivi permanent et d'évaluation de l'exécution de la stratégie de l'emploi. A ce titre, il aura pour fonction de:

- Assurer l'impulsion opérationnelle auprès des acteurs de la PNE dans les différents domaines associés et/ou concernés;
- Conduire et prendre la responsabilité du processus organisationnel nécessaire à l'avancement de la PNE et au déroulement des diverses activités de mise en œuvre: communication, consultations, rendez-vous périodiques, décision d'études, engagement de réflexions, groupes de travail, ateliers, échéances à respecter, enchaînements à assurer, liaisons à organiser, etc.;
- Centraliser toute l'information sur le suivi et la réalisation de tout ou partie des mesures prises, des actions techniques développées et des démarches entreprises dans le cadre de la PNE;
- Organiser et superviser le travail technique et les activités du secrétariat technique proposés ci-après;

-
- Assurer les relations nécessaires avec les échelons régionaux pour les besoins de la mise en œuvre de la PNE;
 - Préparer les réunions de la structure de pilotage et la documentation qui lui est nécessaire;
 - Contribuer aux initiatives pertinentes à prendre pour aider à la mobilisation des ressources et au renforcement des capacités des acteurs de la PNE ;
 - Aider à promouvoir à cet égard le partenariat stratégique avec les Départements ministériels chargés du CSLP et des questions budgétaires;
 - Aider ou prendre des initiatives, selon le cas, pour promouvoir un dialogue social permanent sur la PNE;
 - Organiser le travail d'évaluation et d'analyse d'impact que requiert la PNE;
 - Elaborer chaque année et présenter à la structure de pilotage un rapport annuel sur la mise en œuvre de la PNE.

Sous l'autorité et au service du coordinateur exécutif, un secrétariat technique composé de cadres compétents et actifs prendra en charge au quotidien l'ensemble du travail technique et organisationnel requis par la mise en œuvre de la PNE. Le secrétariat technique a les fonctions suivantes:

- Mener toutes les démarches relationnelles et organisationnelles nécessaires pour soutenir la mise en œuvre de la PNE;
- Veiller au respect de la programmation des tâches à mener et des calendriers de travail;
- Procéder à la collecte et à l'analyse des informations sur l'avancement et les conditions de réalisation des activités;
- Elaborer, à la demande du coordinateur, toute étude, analyse ou réflexion en exécution des activités et réalisable avec les moyens du secrétariat;
- Elaborer, à la demande du coordinateur, tout rapport ou note sur des éléments d'exécution des activités ou de la problématique de l'emploi;
- Préparer, en tant que de besoin, la documentation et/ou les dispositions organisationnelles nécessaires pour les consultations, réunions ou groupes de travail, ateliers, manifestations liées à l'emploi, éléments de communication, termes de référence d'études, missions...;
- Nouer des relations de travail avec les acteurs de la réalisation des activités à l'échelon national et régional.

La structure exécutive formera avec le secrétariat technique l'Unité de gestion opérationnelle de la politique (UGOP).
--

3 – La structure relais à l'échelon régional

La PNE est soucieuse d'une approche régionale dans le traitement des questions d'emploi, mais reste, pour ce premier exercice global de politique de l'emploi, un instrument davantage national que régional. Toutefois, son objectif est d'utiliser la période

couverte par le PAO (2008-2011) pour avancer dans la voie de la régionalisation et préparer pour l'après 2010 un saut qualitatif dans cette direction, allant jusqu'à l'établissement de programmes d'action régionaux.

La toute récente installation de Directeurs régionaux de la jeunesse et de l'emploi vient opportunément fournir le support institutionnel nécessaire aux avancées souhaitées en matière de régionalisation du traitement des questions d'emploi qui n'était jusqu'ici que faiblement prise en compte. Les directeurs régionaux ne pourront pleinement jouer leur rôle que progressivement, mais le plus rapidement possible le Directeur régional de la jeunesse et de l'emploi doit, sous l'autorité du gouverneur, être le relais et le point d'appui d'une action volontaire visant la connaissance de la problématique locale en matière d'emploi, la réflexion, l'élaboration et la concrétisation d'approches stratégiques et opérationnelles du traitement des questions d'emploi dans le cadre de la région et l'accompagnement régional des interventions de caractère national touchant l'emploi.

Le poids des charges et activités impliquées par la mise en œuvre de la politique de l'emploi pose la question de la capacité du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi qui a piloté le processus de formulation de la politique nationale de l'emploi et de son plan d'action à l'assumer aujourd'hui.

Le contexte institutionnel

Le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi est un jeune ministère créé en janvier 2006. Il est issu de la scission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Jeunesse en deux ministères distincts: le ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MTSS) d'une part et le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi (MJE) d'autre part. Ce dernier manque de capacités à la fois humaines, techniques et financières: les ressources humaines et financières ont été partagées entre les deux nouveaux ministères; les cadres du MJE sont essentiellement ceux issus du domaine de la Jeunesse, en particulier au niveau des structures déconcentrées, qui ont donc peu de connaissance des problématiques d'emploi. Le ministère en charge de l'emploi n'a donc que très peu de cadres en place et formés dans le domaine de l'emploi. Il apparaît donc comme très difficile de faire assumer à ce ministère dans l'état actuel de ses dotations et de ses capacités techniques la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi.

Dans ce contexte, le processus de formulation de la PNE a conduit le ministère à mené une réflexion sur la cohérence entre d'une part, les enjeux et les ambitions de la PNE et d'autre part les moyens à disposition pour traduire cela en actions. Le MJE a sollicité l'appui du Département DIALOGUE du Bureau international du Travail pour mener un diagnostic institutionnel de son ministère afin d'identifier les actions prioritaires à mener pour renforcer sa capacité à mettre en œuvre la PNE. Les résultats de ce diagnostic ont été partagés, discutés et validés par l'ensemble des acteurs concernés au cours d'un atelier (Ouagadougou, 29 juillet 2008). C'est sur cette base ainsi que sur les éléments retenus dans la PNE que se fonde la stratégie et le cadre logique de ce projet d'appui institutionnel.

II Stratégie et cadre logique du projet

Objectif immédiat et résultats du projet

Le projet vise à fournir au ministère de la Jeunesse et de l'Emploi l'appui institutionnel nécessaire pour répondre à ses besoins en ressources humaines formées afin de mettre en œuvre la politique nationale de l'emploi pour 2009-2011.

Objectif immédiat: la capacité du Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi à mettre en œuvre la politique nationale de l'emploi est renforcée.

Résultats opérationnels:

1. Le dispositif organisationnel et technique pour le pilotage et la mise en œuvre de la PNE est opérationnel;
2. Les niveaux régional et local sont intégrés dans le processus de mise en œuvre de la PNE;
3. Les moyens et les compétences en matière d'emploi sont renforcés.

Stratégie

Dans l'organigramme actuel du MJE, la Direction générale de stratégies et programmes d'emploi (DGSPE) du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi a pour mandat d'élaborer, suivre et évaluer la politique de l'emploi en collaboration avec les partenaires concernés. Sur cette base la stratégie envisagée vise à placer un coordinateur et trois chargés de programme au sein de la DGSPE pour assumer le rôle de la structure exécutive prévue par la politique nationale de l'emploi.

Dans une logique de moyen à long terme et dans une perspective de durabilité, le MJE souhaite que les moyens humains nécessaires à la bonne mise en œuvre de la PNE – au niveau central et déconcentrés – soient intégrés dans le budget national. Dans ce contexte, le MJE envisage l'élaboration de Revue des dépenses publiques et de Cadre de dépenses à moyen terme indispensables à l'allocation effective de ressources au bénéfice du MJE en vue d'une mise en œuvre efficace de la PNE et de son Plan d'action.

Lien avec les cadres de développement nationaux

Un processus a été engagé visant à coordonner les processus de formulation de la PNE et de révision du Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté 2004-2007, afin de favoriser l'intégration de la première dans le second. Ainsi, un travail d'analyse croisée de la politique nationale de l'emploi et du CSLP a été mené afin de vérifier la convergence des objectifs et de permettre l'intégration des actions proposées dans la stratégie de l'emploi dans le Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP) qui sera révisé en 2010. Cela s'inscrit dans un double objectif:

- Le CSLP étant le lieu où se définissent les politiques sectorielles, macro économiques et de croissance, constitue une opportunité privilégiée de faire de l'emploi un objectif des stratégies nationales;
- Le CSLP constituant le cadre prioritaire d'allocation des ressources publiques (dont l'aide extérieure), l'intégration de la politique nationale de l'emploi dans le Plan d'action prioritaire du CSLP est une condition sine qua non de l'accès aux financements.

Afin que l'emploi occupe une place plus importante dans la prochaine série de CSLP du point de vue à la fois des objectifs, de l'ampleur des interventions et du suivi-évaluation, un travail est engagé depuis 2006 par le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi, avec l'appui du BIT, pour favoriser une collaboration entre le MJE et les mécanismes de suivi du CSLP, en particulier la Direction générale de l'économie et de la planification (DGEP) et le secrétariat permanent pour le suivi des politiques et des programmes financiers (SP-PPF) du ministère de l'Economie et des Finances. Dans ce cadre, il sera particulièrement important de veiller à ce que les structures de pilotage et de mise en œuvre de la PNE fonctionnent en toute cohérence avec le processus plus global du CSLP.

Produits et activités

Résultats opérationnels	Produits	Activités
1. Un dispositif organisationnel et technique pour la mise en œuvre de la PNE est mis en place	1.1. Une équipe technique capable de prendre en charge les activités courantes nouvelles impliquées par la mise en œuvre de la PNE est mise en place	1.1.1. Entreprendre les démarches nécessaires à la mise en place de l'équipe technique
		1.1.2. Entreprendre les initiatives réglementaires nécessaires au bon fonctionnement de la DGSPE
	1.2. La structure de pilotage-concertation est opérationnelle et sert de Cadre Sectoriel sur l'emploi dans le cadre des mécanismes du CSLP ²	1.2.1. Entreprendre les initiatives réglementaires pour la mise en place de la structure de pilotage-concertation
		1.2.2. Organiser les réunions de la structure en cohérence avec les revues annuelles du CSLP
	1.3. Le mécanisme de suivi-animation-évaluation de la PNE est établi, et ce en cohérence avec celui du CSLP	1.3.2. Organiser des Journées nationales sur l'emploi avec une large participation, y compris de représentants régionaux, et donnant l'occasion d'une communication sur la situation de l'emploi et sur les avancées et les difficultés de la mise en œuvre de la PNE
		1.3.2. Recueillir et traiter les observations et recommandations des Journées
1.3.3. Organiser des Journées régionales sur l'emploi dans chaque région		
2. Les niveaux régional et local sont progressivement intégrés dans le processus de mise en œuvre de la PNE	2.1. Un Comité Tripartite de Liaison sur l'Emploi est établi et fonctionne	2.1.1. Les Directeurs régionaux de la jeunesse et de l'emploi prennent les initiatives nécessaires à la mise en place des Comités
	2.2. Des Rapports régionaux sur l'emploi sont établis par les Directeurs régionaux de la jeunesse et de l'emploi	2.2.1. Chaque année à partir de 2009 un Rapport régional sur l'emploi est établi par les Directeurs régionaux
		2.2.2. Le rapport est présenté et débattu au Conseil consultatif régional de développement du dispositif du CSLP
		2.2.3. Le rapport est transmis à bonne date pour les revues annuelles du CSLP au Conseil Régional ainsi qu'au Coordinateur Exécutif de la mise en œuvre du PAO
	2.3. Un « Plan d'action régional pour l'emploi » est élaboré en 2010	2.3.1. Les Directeurs régionaux prennent les initiatives nécessaires pour préparer l'élaboration à partir de 2010 d'un Plan d'action régional pour l'emploi
2.3.2. A cet effet un atelier méthodologique est organisé dans chaque région		
3. Les moyens et compétences en matière d'emploi sont renforcés	3.1. Le MJE et ses structures d'intervention déconcentrées bénéficient de moyens humains et d'action plus importants	3.1.1. Sur la base des résultats de l'audit institutionnel, entamer des consultations avec les Ministères en charge des dotations et appuis budgétaires pour adapter les moyens et capacités aux activités prioritaires
	3.2. Les capacités du MJE pour intervenir sur les questions d'emploi sont renforcées	3.2.1. Organiser des ateliers de sensibilisation-formation

² Dans le cadre des échanges entre le MJE et avec le MEF, ce dernier a recommandé au ministère de la Jeunesse et de l'Emploi de faire du CNEPF le cadre de dialogue sectoriel sur l'emploi dans le cadre du processus CSLP et de calquer les sessions du premier sur le second afin d'alimenter les revues du CSLP sur les questions d'emploi.

III Budget du projet (PM)

Budget - 36 mois

<u>Part internationale sur 36 mois</u>	<u>en US Dollars</u>
1 coordinateur - expert national	(PM)
2 experts nationaux - chargés de programme économistes - 5 ans d'expérience minimum	(PM)
1 expert national - statisticien	(PM)
Moyens logistiques	(PM)
1 véhicule courant	
4 configurations informatiques de bureau	
1 photocopieuse de rapports	
Fonctionnement	(PM)
Fournitures bureau- carburant- entretien matériel	
Frais de mission à l'intérieur du pays	(PM)
Bourse de consultations	
Evaluation du projet	
Total part internationale	
<u>Part gouvernementale sur 36 mois</u>	<u>(PM) en FCFA</u>
Agent administratif et comptable	(PM)
Secrétaire	(PM)
Chauffeur	(PM)
Location bureaux	(PM)
Equipement des bureaux et d'une salle de réunion	(PM)
Téléphone - électricité - divers	
Total part gouvernementale	(PM)

Annexe 2

Programme des rencontres

Dates	Structures de rencontre
24-10-07	Secrétariat général du MJE
	Inspection générale des services du MJE
25-10-07	Direction générale des stratégies et programme d'emploi du MJE
	Direction générale de la formation professionnelle du MJE
26-10-07	Agence nationale pour l'emploi (ANPE)
	Office national de l'emploi et de la formation
	Direction des affaires administratives et financières du MJE
	Direction des ressources humaines du MJE
27-10-07	Direction des études et de la planification du MJE
29-10-07	Secrétariat permanent pour la coordination des politiques et programmes (MEF)
	Ministre du Travail et de la Sécurité sociale
	Secrétaire général du ministère du Travail et de la Sécurité sociale
	Direction générale du développement des initiatives et de l'insertion des jeunes du MJE
	Direction générale des stratégies éducatives des jeunes
30-10-07	Conseil national du patronat burkinabé
	Fonds d'appui au secteur informel, Fonds d'appui à la promotion de l'emploi, Fonds d'appui à l'initiative des jeunes
31-10-07	Direction régionale de la jeunesse et de l'emploi du Plateau Central
	Direction régionale de l'ANPE du Plateau Central
	Gouvernorat du Plateau Central
	Bourse du Travail
2-11-07	Direction régionale du travail et de la sécurité sociale
	Direction régionale de la jeunesse et de l'emploi du Centre
	Direction régionale de l'ANPE du Centre

Programme de l'atelier de restitution des résultats du diagnostic du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi, 29 juillet 2008, Ouagadougou

8H45	Remarques introductives par Moussa Oumarou, LAB/ADMIN (anciennement à DIALOGUE), BIT
	Discours d'ouverture de l'atelier par le ministre de la Jeunesse et de l'Emploi, Pr. Justin Koutaba
9H00	La mise en œuvre et le suivi de la PNE: défis du MJE par le Directeur général des Stratégies et programmes d'emploi, Frédéric Kaboré
9H15	La place et le rôle du MJE dans le processus CSLP par le Directeur général de l'économie et de la planification, ministère de l'Economie et des Finances, Daniel Bamabara
9H30	Budget et allocations des frais de fonctionnement par la Direction générale du Budget, ministère de l'Economie et des Finances
9H45	Débats
10H00	Pause-café
10H15	Présentation de la méthodologie du BIT relative au diagnostic des administrations du travail et des termes de référence de la mission de diagnostic par M. Oumarou, LAB/ADMIN (anciennement à DIALOGUE)
10H30	Présentation des résultats (principaux constats, proposition et recommandations) par M. Oumarou, LAB/ADMIN (anciennement à DIALOGUE)
11H00	Débats
13H00	Déjeuner
14H00	Synthèse des travaux
14H45	Remarques conclusives du BIT par Eléonore D'Achon, EMP/POL, BIT, Genève
	Discours de clôture par le Secrétaire général du MJE
	Cocktail

Annexe 3

Liste des personnes rencontrées

NOMS & PRENOMS	TITRES	ORGANISMES
BAKYONON, Amboise	Directeur général de la formation professionnelle	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
BELOUM TRAORE, Sanata	Secrétaire Conf. Chargée des Questions Féminines	Confédération Nationale des Travailleurs du Burkina (C.N.T.B)
BOUNDAONE, Pierre	Directeur des Ressources Humaines	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
Compaoré Eric	Directeur des Affaires Administratives et Financières	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
COMPAORE, Joanny	Directeur Régional de la Jeunesse et de l'Emploi du Centre	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
DIAPA, Michel	Directeur Régional du Plateau Central	Agence Nationale Pour l'Emploi
DOMBOUE, S. Richard	Directeur Général du Travail	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
KABORE, Benoît	Directeur Général de l'ANPE	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
KABORE, Frédéric	Directeur Général des Stratégies et Programmes d'Emploi	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
Idani Aboubacar	Directeur des Etudes et de la Planification	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
KIENTEGA, K. W. Séraphin	Directeur Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
LAMOOUSSA, Coulibaly	Inspecteur du Travail – Directeur Général du Travail	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
Lefebvre Colette	Directrice Régionale du Travail et de la Sécurité Sociale	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
NAMA, Mamadou	Secrétaire Général	Union Syndicale des Travailleurs du Burkina (USTB)
OUEDRAOGO, Halidou	Directeur des Politiques et Programmes	Ministère de l'Economie et des Finances
OUEDRAOGO, Hato	Directeur Régional de l'ANPE du Centre	Agence Nationale Pour l'Emploi
OUEDRAOGO, Lassané	Directeur Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
Ouédraogo Paul	Directeur Général du Développement des Initiatives et de l'Insertion des Jeunes	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
OUEDRAOGO, Sana	Secrétaire Général	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
Pancounda Joseph	Conseiller	Conseil National du Patronat Burkinabé
SAGNON, Tolé	Secrétaire Général Confédéral	Confédération Générale du Travail du Burkina
TAGNAN, Tébi Rémy	Inspecteur du Travail et des Lois Sociales	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Jeunesse
Traoré Karim	Coordonnateur du Service technique de la stratégie de renforcement des Finances publiques	Ministère de l'Economie et des Finances
Yaméogo Philomène	Secrétaire Générale	Conseil National du Patronat Burkinabe
YAMEOGO, Sidzabda Emmanuel	Directeur de la Communication et de la Presse Ministérielle (DCPM)	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
ZERBO, Jean Noël	Directeur Général des stratégies Educatives des Jeunes	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
ZOMBRE, Léontine M. F.	Magistrat, Secrétaire Générale	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
Zoundi Brahima	Directeur du Fonds d'Appui au Secteur Informel	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
ZOUNGRANA, Soulaïmane	Directeur Régional de la Jeunesse et de l'Emploi du Plateau Central	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi

Programme d'administration
et d'inspection du travail – LAB/ADMIN
Bureau international du Travail (BIT)
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

Téléphone: 0041.22.799.70.59
Télécopieur: 0041.22.799.87.49
LABADMIN@ilo.org
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/labadmin/>