

**BURKINA FASO
UNITE - PROGRES - JUSTICE**

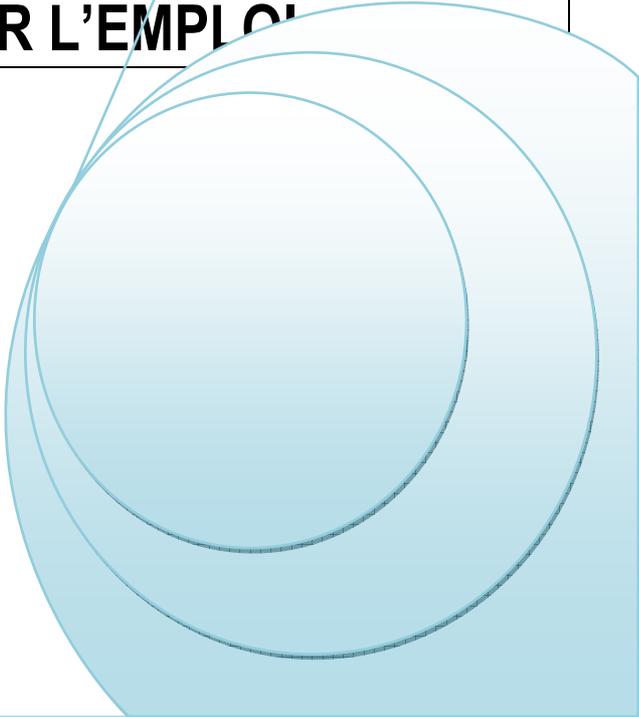
**MINISTERE DE LA JEUNESSE
ET DE L'EMPLOI**

SECRETARIAT GENERAL

OBSERVATOIRE NATIONAL DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE (ONEF)

**RAPPORT D'ENQUETE SUR LES
ASSOCIATIONS ET STRUCTURES PRIVEES
AGISSANT POUR L'EMPLOI**

Septembre 2010



SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| LISTE DES TABLEAUX | 2 |
| INTRODUCTION (contexte et justification)..... | 4 |
| I-METHODOLOGIE | 6 |
| II- CARACTERISTIQUES DES BUREAUX PRIVES DE PLACEMENT..... | 9 |
| III-CHIFFRE D’AFFAIRE ET COÛT DE RECRUTEMENT DES BUREAUX PRIVES..... | 12 |
| IV-LIEN AVEC LES AUTRES STRUCTURES IMPLIQUEES DANS LE RECRUTEMET ET LE PLACEMENT | 13 |
| V- TYPOLOGIE DU PERSONNEL EXERCANT DANS LES BUREAUX PRIVES DE PLACEMENT | 16 |
| VI- TYPOLOGIE DES SECTEURS D’ACTIVITES DES BUREAUX PRIVES DE PLACEMENT | 18 |
| CONCLUSION | 23 |
| VII-ANNEXE | 24 |
| TABLE DES MATIERES | 30 |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|---|----|
| Tableau 1 : Répartition des bureaux privés de placement selon la région | 10 |
| Tableau 2: Répartition des bureaux de placement selon leur structure de tutelle | 11 |
| Tableau 3 : Répartition des bureaux privés de placement selon leur envergure | 11 |
| Tableau 4 : Répartition des bureaux selon le chiffre d'affaire | 12 |
| Tableau 5 : Répartition des bureaux selon le Coût moyen de recrutement | 12 |
| Tableau 6 : Répartition des bureaux selon le Coût moyen de placement | 13 |
| Tableau 7 : Répartition des bureaux selon le contact avec l'ANPE | 13 |
| Tableau 8 : Répartition des bureaux selon la transmission d'info à l'ANPE..... | 14 |
| Tableau 9 : Répartition des bureaux selon un partenariat avec l'ANPE..... | 14 |
| Tableau 10 : Répartition des bureaux selon le volume des recrutements | 15 |
| Tableau 11 : Répartition des bureaux selon le volume des placements..... | 16 |
| Tableau 12 : Répartition des bureaux selon l’effectif homme | 16 |
| Tableau 13 : Répartition des bureaux selon l'effectif total du personnel..... | 17 |

| | |
|---|----|
| Tableau 14 : Répartition des bureaux selon les types de clients | 17 |
| Tableau 15 : Répartition des bureaux selon que c'est le siège | 18 |
| Tableau 16 : Répartition des bureaux selon l'existence d'annexes..... | 18 |
| Tableau 17 : Répartition des bureaux selon l'activité principale menée | 19 |
| Tableau 18 : Répartition des bureaux selon la première activité secondaire importante menée | 20 |
| Tableau 19 : Répartition des bureaux selon la deuxième activité secondaire importante menée | 21 |

INTRODUCTION (contexte et justification)

Depuis 1991, le monopole du placement détenu par l'Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONPE), actuelle Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) a été levé. La loi N°028-2008/AN portant Code du travail au Burkina, en son article 18, a instauré la libéralisation du marché du placement. Ce qui répond à la volonté du Gouvernement Burkinabè de faire de ce code une réglementation souple favorisant l'investissement privé et la promotion de la libre entreprise compte tenu du retrait de l'Etat du secteur économique. Pour cela, certaines dispositions jugées trop contraignantes et de nature à décourager l'investissement privé ont été revues.

Ainsi, s'agissant de l'embauche, la possibilité est désormais accordée à des associations et structures privées de procéder au placement payant des travailleurs. Ces associations et Bureaux Privés de Placement deviennent ainsi complémentaires de l'ANPE en matière de placement et détiennent, de ce fait, une masse d'informations qu'ils devraient fournir en vue de l'établissement des statistiques sur les offres et les demandes d'emploi.

Selon l'article 12 du **DECRET N° 2007-548/PRES/PM/MTSS du 07 septembre 2007** portant réglementation des activités des Bureaux, Offices privés de placement et d'entreprises de travail temporaire, ces structures sont tenues de communiquer à la fin de chaque semestre à l'Inspection du travail et à l'Agence Nationale Pour l'Emploi les statistiques des offres et demandes d'emploi reçues selon un modèle prévu à cet effet et disponible dans les Directions Régionales du Travail et de la sécurité sociale." En dépit de ce décret qui devrait créer un lien dynamique entre l'ANPE et celles-ci, l'ensemble des offres et demandes à l'échelle nationale ne sont toujours pas capitalisés. Dans ce contexte, les statistiques disponibles au niveau de l'Agence sont vraisemblablement insuffisantes pour fournir une situation annuelle assez exhaustive de l'emploi au Burkina Faso. La nécessité de disposer d'informations fiables et exhaustives sur le marché du travail impose qu'un regard averti soit porté sur ces associations et structures. D'où la raison de la mise en œuvre de cette opération qui veut contribuer à l'établissement d'un répertoire d'associations et de structures privées intervenant dans le monde de l'emploi afin de mieux cerner la situation nationale de l'offre et la demande d'emploi. Ce qui peut, par ailleurs, constituer une opportunité non seulement d'évaluer la politique de libéralisation du marché du placement intervenue depuis 1991 mais aussi de procéder à une analyse diagnostique de ces acteurs afin d'assainir les activités de placement dans le but de faire d'eux des partenaires fiables dans les stratégies de promotion de l'emploi au Burkina Faso.

Le mandat

Par ailleurs, l'état actuel des informations sur le marché de l'emploi est tel qu'il est nécessaire de prendre des dispositions permettant de mieux intégrer les informations relatives aux activités de placement de ces structures et associations dans les statistiques sur le marché du travail au Burkina Faso. Et l'une des stratégies pour un tel résultat est d'améliorer la qualité des prestations offertes par celles-ci à partir de cette étude. Elle aura donc non seulement l'avantage de permettre la collecte des données disponibles auprès de ces structures de placement mais aussi de mettre en exergue les conditions d'application du décret devant les régir. En partant de cet objectif global, les objectifs spécifiques visés étaient de :

- définir la méthodologie adaptée et un chronogramme de travail pour étudier les associations et structures privées agissant dans le domaine de l'emploi ;
- identifier et répertorier toutes les associations et structures privées agissant pour l'emploi qui sont installées au Burkina Faso (nom, adresses, contacts, date d'ouvertures, etc.) et leurs zones géographiques de résidences (ville, département, province, région, etc.). Ce qui devrait aboutir à l'élaboration d'un répertoire les regroupant ;
- connaître leurs différents domaines d'intervention et les caractéristiques qui leur sont spécifiques ainsi que les capacités humaines et matérielles dont elles regorgent;
- collecter auprès de ces structures de placement les informations statistiques sur leurs activités de placement et définir les caractéristiques des offres passant à leur niveau;
- ressortir les modes et canaux d'accès aux offres et demandes d'emploi de celles-ci ainsi que les contraintes qu'elles rencontrent dans leurs activités de placement ;
- faire des recommandations relatives à l'application de l'article 12 du décret N° 2007-548/PRES/PM/MTSS du 07 septembre 2007 portant réglementation des activités des Bureaux, Offices privés de placement et d'entreprises de travail temporaire ;
- faire des recommandations sur la mise en place d'un mécanisme de suivi de l'offre et de la demande d'emploi dans ces structures à travers l'élaboration support d'enregistrement des offres et demandes d'emploi transitant à leur niveau ;
- constituer une base de données informatisée sur l'offre et la demande d'emploi enregistrés auprès de ces structures et associations.

Au terme de l'intervention, les résultats attendus sont :

- une méthodologie adaptée et un chronogramme de travail pour mieux étudier les associations et structures privées agissant dans le domaine de l'emploi est proposé pour validation;
- toutes les associations et structures privées agissant pour l'emploi et installées au Burkina Faso (nom, adresses, contacts, date d'ouvertures, etc.) et leurs zones géographiques de résidence (ville, département, province, région, etc.) ont été identifiées et répertoriées. Par conséquent, le répertoire des associations et structures privées de placement est élaboré et disponible.
- les différents domaines d'intervention, les caractéristiques ainsi que les capacités humaines et matérielles de ces associations et structures privées de placement sont connus ;
- les informations statistiques relatives aux activités de placement de ces structures sont collectées et les caractéristiques des offres et demandes passant à leur niveau sont définies;
- les modes et canaux d'accès aux offres et demandes d'emploi initiés par celles-ci ainsi que les contraintes qu'elles rencontrent dans leurs activités de placement sont connus
- des recommandations relatives à l'application de l'article 12 du décret N° 2007-548/PRES/PM/MTSS du 07 septembre 2007 portant réglementation des activités des Bureaux, Offices privés de placement et d'entreprises de travail temporaire sont faites;
- des recommandations sur la mise en place d'un mécanisme de suivi de l'offre et de la demande d'emploi dans ces structures à travers l'élaboration d'un support d'enregistrement des offres et demandes d'emploi transitant à leur niveau sont faites;
- une base de données informatisée sur l'offre et la demande d'emplois enregistrés par ces structures et associations est élaborée.

I-METHODOLOGIE

I-1 Méthodologie de l'étude

Pour mener à bien l'étude, la méthodologie suivante a été déployée:

1.11. La revue documentaire

Avant, le travail a consisté en une collecte des données secondaires en rapport avec le sujet. La revue documentaire a permis d'identifier les bureaux privés de placement à travers la documentation disponible, ainsi l'adressage, les numéros de téléphones ont pu être obtenus.

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

Pour assurer la collecte, des indicateurs à renseigner ont été conçus. Il s'agit :

- d'une grille d'entretien avec les structures d'accueil en vue de saisir les informations sur le bureau de placement.

En outre, un guide de travail a été élaboré au profit des enquêteurs afin de maîtriser le contenu des questionnaires.

1.13. La collecte des données

La collecte s'est faite dans tous les chefs lieu de Région.

Dans un premier temps, on a recherché le numéro de téléphone des structures pour apprécier leur position actuelle.

Les appels ont permis de cibler 81 bureaux de placement dont la plupart se localisent dans les villes d'Ouagadougou et Bobo dioulasso.

La collecte des données quantitatives a été faite par douze enquêteurs expérimentés sous la supervision de cinq contrôleurs aidés de deux superviseurs. Elle s'est étendue sur quinze (15) jours de travail effectif sur le terrain.

1.14. La codification

Après la phase de collecte sur le terrain, les agents ont procédé à la codification des fiches d'enquête. Mais avant, il a été minutieusement procédé à la vérification de toutes les fiches remplies en vue d'en apprécier la qualité (conformité, régularité et lisibilité).

1.15. La saisie

Des programmes et un masque de saisie ont été élaborés en ACCES et les données saisies et traitées par le logiciel Statistical Package for Social Sciences (SPSS) pour permettre les croisements des différentes variables.

1.16 L'apurement

L'apurement du fichier s'est effectué en plusieurs étapes :

- Les contrôles de structures consistant à vérifier l'exhaustivité et la cohérence des modalités de chaque variable ;
- Les contrôles de cohérence permettent de vérifier la concordance des informations entre les variables liées et les sections.

1.17. La tabulation

Pour l'essentiel, la production des tableaux a été faite en SPSS/Windows et importés en EXCEL/Windows pour les besoins de calcul.

1.18. L'analyse

Pour guider l'analyse, un plan a été préalablement élaboré et soumis au commanditaire de l'étude. Les thèmes spécifiés et le plan retenu, les analystes ont traité les thèmes en fonction du domaine d'intérêt.

1.19. La base de données

En vue de faciliter la tenue régulière des données des bureaux privés de placement, une base de données est produite sous ACCESS qui permettra une actualisation desdites données, elle permettra aussi de faire des croisements et obtenir les tableaux souhaités.

1.2. Difficultés et limites méthodologiques et organisationnelles

Cette étude, comme toute autre, ne s'est pas déroulée sans difficultés. Cependant, ce fut des difficultés prévisibles, ce qui a permis d'adopter des attitudes de nature à en limiter les effets. Parmi celles-ci, on peut relever :

- le calendrier coïncidait avec la période de congé des chefs de bureaux de placement ce qui a considérablement ralenti le rythme des travaux ;
- les corrections étaient rendues nécessaires suite aux vérifications de qualité des fiches remplies ; ce qui a nécessité des retours sur le terrain afin de recueillir des compléments d'informations;

- la difficulté à joindre certains bureaux à cause de la non disponibilité de leurs adresses. Du reste, plusieurs numéros n'étaient plus actifs ou avaient été réattribués à des tiers ;
- l'apurement du fichier et la sortie des tableaux d'analyse ont pris plus de temps que prévu. En effet c'était la partie la plus complexe du travail et aussi la plus importante en ce sens qu'elle seule permettait de bâtir un argumentaire de qualité ;
- enfin, outre quelques problèmes matériels informatiques, les coupures intempestives d'électricité intervenues ont perturbé l'avancement des travaux informatiques.

Malgré cela, il faut reconnaître et saluer la qualité de la collaboration, du consultant statisticien avec la direction de l'ONEF dont résulte le bon déroulement de la mission.

Cela étant, les résultats auxquels la mission est parvenue au terme des investigations, recherches et analyses diverses, sur les bureaux privés de placement sont déclinés dans les lignes et pages qui suivent.

II- CARACTERISTIQUES DES BUREAUX PRIVES DE PLACEMENT

L'un des objectifs de ce recensement est aussi de mieux caractériser ces acteurs qui jouent rôle non moins important sur le marché burkinabè du travail afin de mieux les impliquer dans les stratégies d'insertion professionnelle mises en œuvre au Burkina Faso. C'est ainsi que cette partie traitera des caractéristiques de ces bureaux selon situation géographique, leur structure de tutelle et leur envergure.

II-1 De la répartition géographique des bureaux privés de placement

Le fait majeur rencontré lors de cette étude est le regroupement de la quasi-totalité des bureaux de placement dans seulement deux régions du Burkina Faso. Il s'agit de la région du Centre qui abrite 87,7% de ces structures et celle des Hauts bassins avec 12,3% comme indiqué dans le tableau 1. Ce qui révèle la prédominance de la proportion des bureaux dans la région du Centre comparativement à celle des Hauts bassins. De façon spécifique, c'est seulement dans deux provinces que ces structures ont été rencontrées : celle du Kadiogo et celle du Houet parmi les 45 provinces du Pays et particulièrement dans les villes de Ouagadougou et de Bobo Dioulasso. Ce qui paraît évident d'autant plus que ces deux villes constituent les principaux pôles économiques du Burkina Faso.

Tableau 1 : Répartition des bureaux privés de placement selon la région

| Région | Effectif | % |
|---------------|----------|-------|
| Centre | 71 | 87,7% |
| Hauts Bassins | 10 | 12,3% |
| Total | 81 | 100% |

II-2 De la structure de tutelle des bureaux privés de placement et leur autorisation d'exercer

La spécificité qui ressort de cette étude est que les bureaux de placement sont sous la tutelle d'une diversité de structures. Toutefois, les quatre grandes catégories de structures tutélaires de ces bureaux sont les ministères qui sont tutélaires de 66,7% des bureaux, la chambre de commerce en association avec la maison de l'entreprise dont 16,7% des bureaux sont sous leur tutelle, l'ordre des avocats et celui des experts comptables qui se répartissent 3,8% des bureaux recensés. Au niveau des ministères, on constate que 42,3% des bureaux sont sous la tutelle du Ministère du commerce. Celui-ci constitue, à cet effet, la principale structure tutélaire de ces structures exerçant dans l'intermédiation professionnelle. Par ailleurs, le tableau 2 montre que 9% de ceux-ci fonctionnent sans être sous la tutelle d'une structure donnée. Soit environ un sur dix de ces bureaux. De même, 61,7% d'entre eux n'ont pas une autorisation officielle d'ouverture contre seulement 38,3% d'entre eux qui en ont. Ce qui s'apparente à un exercice informel de cette activité pour certains bureaux et à une faible organisation des acteurs de ce secteur. Par conséquent, dans la logique d'une conséquente organisation de ces acteurs clé du marché du travail, l'Etat burkinabé gagnerait à mieux les organiser sous la tutelle d'institutions adaptées.

Tableau 2: Répartition des bureaux de placement selon leur structure de tutelle

| Tutelle | Proportion |
|--|------------|
| Aucune | 9,0% |
| Chambre de commerce et Maison de l'entreprise | 16,7% |
| Ordre des avocats | 3,8% |
| Ordre des experts comptables | 3,8% |
| Ministère du commerce | 42,3% |
| Ministère de la justice | 5,1% |
| Ministère du Travail | 3,8% |
| Ministère de la Fonction Publique | 1,3% |
| Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi et le ministère de la sécurité | 1,3% |
| Ministère de l'économie et des finances | 6,4% |
| Ministère de la Sécurité | 1,3% |
| Ministère de l'Administration Territoriale (MATD) | 1,3% |
| Ministère de l'Habitat et de l'Urbanisme | 1,3% |
| Ministère des Infrastructures/Ministère de l'Habitat | 1,3% |
| Ministère des Postes de Télécommunication, d'Information et de communication | 1,3% |

II.3 De l'envergure des bureaux privés de placement

L'envergure, dans cette étude, constitue les limites territoriales dans lesquelles les bureaux de placement sont représentés. Trois types de représentation ont été déterminés. Il y a les bureaux qui ne sont représentés qu'au Burkina Faso dont l'envergure a été qualifiée de « nationale », ceux qui, au-delà du Burkina Faso, ont des représentations dans la sous région ouest-africaine et taxées d'envergure « régionale » et, enfin, ceux qui sont d'envergure « internationale » du fait qu'ils sont aussi représentés hors des frontières nationale et sous régionale. Ainsi, le tableau 3 montre que 74,1% des bureaux recensés n'ont pas de représentation au-delà du territoire burkinabè tandis que 16% d'entre eux sont d'envergure internationale et 9,9% ont des représentations dans les pays de la région ouest -africaine. Ce qui montre que la majorité d'entre eux, soit 7 sur 10, ne sont représenté qu'au Burkina Faso.

Tableau 3 : Répartition des bureaux privés de placement selon leur envergure

| Envergure | Proportion |
|----------------|------------|
| Nationale | 74,1% |
| Régionale | 9,9% |
| Internationale | 16,0% |

III-CHIFFRE D'AFFAIRE ET COÛT DE RECRUTEMENT DES BUREAUX PRIVES

Les Bureaux privés dans l'ensemble se sont montrés très réticents dans l'ensemble quant à la divulgation de l'information sur leurs activités financières. Toutefois, des informations ont pu être obtenues sur d'autres aspects de la dite activité.

Tableau 4 : Répartition des bureaux selon le chiffre d'affaire

| Chiffre d'affaire en FCFA | Effectif |
|------------------------------------|----------|
| | 25 |
| 01 - Moins de 1 million | 1 |
| 02 - 1 à moins de 10 millions | 9 |
| 03 - 10 à moins de 50 millions | 30 |
| 04 - 50 à moins de 100 millions | 9 |
| 05 - 100 à moins de 500 millions'a | 7 |

A la réponse à savoir, quel est leur chiffre d'affaire, 30% des bureaux privés de placement n'ont pas répondu à cette question. Par contre, la majorité de ceux qui ont répondu à cette question ont un chiffre d'affaire de moins de 50 millions de francs CFA.

En ce qui concerne les explications que nous pouvons apporter au fort taux de non réponse de cette variable, est que les responsables de ces structures pensent que les informations récoltées à leur niveau seront exploitées par le fisc. Du reste, pour remédier à cet état de faite, ils ont préféré survoler cette question.

Tableau 5 : Répartition des bureaux selon Coût moyen recrutement

| Coût moyen de recrutement | Effectif |
|---------------------------|----------|
| | 21 |
| 01 - Moins de 10000 | 1 |
| 02 - [10.000-50.000[| 4 |
| 03 - [50.000-100.000[| 4 |
| 04 - [100.000-200.000[| 11 |
| 05 - [200.000-300.000[| 16 |
| 06 - [300.000-400.000[| 13 |
| 07 - [400.000-500.000[| 2 |
| 08 - [500.000-1.000.000[| 9 |

La remarque que nous avons faite lors de cette collecte est que de nombreux bureaux privés de placement affirment ne pas faire du recrutement ou dans autre cas de figure n'en n'ont jamais fait. Ces bureaux affirment qu'ils concentrent leurs activités sur les

prestations telles que (l'audit comptable, les études de marchés ou d'impacts etc....). Par contre ceux qui se sont lancés dans le recrutement, environ 50% d'entre eux ont un coût moyen d'un recrutement qui est compris entre 100 000 et 400 000 FCFA.

Tableau 6 : Répartition des bureaux selon le Coût moyen de placement

| Coût moyen de placement | Effectif |
|-------------------------|----------|
| | 68 |
| Moins de 10000 | 2 |
| [10.000-50.000[| 8 |
| [50.000-100.000[| 1 |
| [100.000-200.000[| 2 |

Pour ce qui est du placement, la tendance à ne pas avoir eu à faire du placement durant une période donnée est très élevée, en effet ,84% des bureaux privés de placement sont dans ce cas de figure.

IV-LIEN AVEC LES AUTRES STRUCTURES IMPLIQUEES DANS LE RECRUTEMET ET LE PLACEMENT

La volonté du Gouvernement burkinabè de faciliter l'investissement privé et la promotion de la libre entreprise s'est traduite depuis 1991 par la levée du monopole du placement détenu par l'Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONPE), l'actuelle Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE).

Depuis lors, des bureaux privés de placement se sont multipliés notamment dans les grands centres urbains de notre pays. Malgré la libéralisation du marché de placement, ces structures privées se devaient de transmettre à la fin de chaque semestre à l'ANPE les informations statistiques sur l'offre et la demande d'emploi enregistrées à leur niveau. Pour rendre compte du niveau de collaboration entre les bureaux privés de placement et/ou de recrutement et l'ANPE, l'étude a permis d'une part de jeter un regard sur les contacts et partenariats de ces structures avec l'ANPE et d'autre part de mesurer le volume de leur activité de placement ou de recrutement.

Tableau 7 : Répartition des bureaux selon le contact avec l'ANPE

| Contacts avec l'ANPE | Effectif |
|----------------------|----------|
| | 1 |
| Oui | 37 |
| Non | 43 |

IV.1. Les bureaux privés selon le contact avec l'ANPE

L'Agence Nationale pour l'Emploi est la structure publique de placement au Burkina Faso. Dans le cadre de l'exercice de son activité de placement l'ANPE est ouverte à toute personne physique ou morale et par conséquent aux bureaux ou toutes autres structures privées de placement. Mais force est de constater que l'ensemble de ces structures réparties sur le territoire national n'ont pas toujours des contacts avec l'ANPE. En effet on distingue essentiellement deux groupes de bureaux quand on parle de contact. Un premier groupe nécessairement le plus important soit 53,09% de l'ensemble des structures déclarent n'avoir pas de contact avec l'ANPE. Le second qui est plus réduit soit 45,68% des bureaux ont noué des contacts avec l'ANPE.

Tableau 8 : Répartition des bureaux selon la transmission d'info à l'ANPE

| Transmet des informations à l'ANPE | Effectif |
|------------------------------------|----------|
| | 3 |
| Oui | 2 |
| Non | 76 |

IV.2. Les bureaux privés selon la transmission d'informations à l'ANPE

D'une manière générale il est à noter que la culture statistique n'est pas pour le moment une habitude courante des populations dans notre pays. Malgré la volonté politique affichée par nos autorités, demander et surtout obtenir des informations statistiques est très souvent difficile. Cela se justifie une fois de plus à travers l'attitude des structures privées de placement dans leur devoir de transmission des données statistiques sur leurs activités de placement et /ou de recrutement à l'ANPE. Pour l'exercice 2009, seulement 2,47% de ces structures ont transmis des informations à l'ANPE. La majeure partie soit 93,83% de l'ensemble des bureaux a choisi de faire siennes les données concernant le placement et/ou le recrutement. Il y en a d'autres peu nombreux mais visibles par leur attitude, qui ignorent leur devoir de communiquer les informations à l'ANPE. Ils représentent 3,70% des structures ce qui porte à 97,53% la proportion des bureaux qui n'ont pas transmis de données à l'ANPE au cours de la période 2009.

Tableau 9 : Répartition des bureaux selon un partenariat avec l'ANPE

| Accepte un partenariat avec l'ANPE | Effectif |
|------------------------------------|----------|
| | 1 |
| Oui | 77 |
| Non | 3 |

IV.3. Les bureaux privés selon un partenariat avec l'ANPE

Le marché de l'emploi étant animé par l'offre et la demande d'emplois du public ainsi que du privé, l'une des recommandations de la présente étude était de révéler le bien fondé d'un partenariat dynamique des structures privées avec l'ANPE. Ces bureaux qui détiennent une masse très importante d'informations sur l'emploi ont accueilli favorablement cette approche puisque la quasi-totalité des structures soit 95,06% sont prêts pour un partenariat avec l'ANPE. Pour des raisons non avouées très peu d'entre elles (3,70%) déclinent cette démarche envers l'ANPE. On note que seulement 1,24% (une seule d'ailleurs) des structures ne se prononce pas sur le partenariat avec l'ANPE.

Tableau 10 : Répartition des bureaux selon le volume des recrutements

| Nombre de demandes de recrutement | Effectif |
|-----------------------------------|----------|
| | 7 |
| 01 - moins de 5 | 54 |
| 02 - [5-10[| 6 |
| 03 - [10-20[| 4 |
| 04 - [20-30[| 2 |
| 05 - [30-40[| 1 |
| 06 - [40-50[| 1 |
| 07 - [50-60[| 2 |
| 11 - [90-100[| 1 |
| 12 - 100 et plus | 3 |

IV.4. Les bureaux privés selon le volume des recrutements

Dans l'exercice 2009 la plupart des bureaux ont reçu des demandes de recrutement, chacun avec une importance mitigée. On note cependant que durant la même période quelques bureaux n'ont pas fait de recrutement. La proportion de ces derniers n'est pas élevée seulement 8,64%. Si on regroupe les structures privées suivant l'importance de recrutement effectué il ressort que plus de la moitié d'entre elles soit 66,67% ont reçu moins de cinq demandes de recrutement. Pour un volume de recrutement allant de cinq à moins de dix demandes 7,41% des bureaux sont concernés. On remarque que plus le volume de recrutement est élevé, moins le nombre de bureau impliqués l'est. Néanmoins la proportion des structures ayant à leur crédit au moins cent recrutements (3,70%) est significative.

Tableau 11 : Répartition des bureaux selon le volume des placements

| Nbre de demandes de placement | Effectif |
|-------------------------------|----------|
| | 35 |
| 01 - moins de 5 | 29 |
| 02 - [5-10[| 3 |
| 03 - [10-20[| 8 |
| 04 - [20-30[| 1 |
| 05 - [30-40[| 1 |
| 07 - [50-60[| 1 |
| 08 - [60-70[| 1 |
| 12 - 100 et plus | 2 |

IV.5. Les bureaux privés selon le volume des placements

D'une manière générale, l'activité de placement a beaucoup moins occupé les structures privées au cours de l'année 2009 sur l'ensemble du territoire national. En effet une grande partie des structures n'ont pas pu faire de placements dans leurs activités. Elles représentent 43,21% des bureaux. Pour les structures qui ont reçu des demandes de placement il faut noter que la plupart (35,80%) a enregistré moins de cinq demandes de placement. Le reste soit 20,99% ont une prestation en termes de placement qui varie de cinq à plus de cent demandes de placement reçues.

V- TYPOLOGIE DU PERSONNEL EXERCANT DANS LES BUREAUX PRIVES DE PLACEMENT

Les bureaux de placement présentent une typologie du personnel un peu atypique, en effet ,le recensement a permis de se rendre compte que toutes sortes de profils se rencontrent dans ce secteur (juristes, économistes, professeurs, géographes sociologues etc.). Ce sont en général des cadres de l'administration ou des personnes qualifiées qui travaillent pour leurs propres comptes. Parmi ces cadres très peu sont des permanents. Lorsque la compétence ne se trouve pas au sein du bureau pour une activité, le gérant du bureau fait appel a une compétence externe pour le faire, avec bien sûre un contrat de rémunération à l'appui.

Tableau 12 : Répartition des bureaux selon l'effectif homme

| Effectif du personnel masculin | Effectif |
|--------------------------------|----------|
| 01 - moins de 5 | 51 |
| 02 - [5-10[| 15 |
| 03 - [10-20[| 9 |
| 04 - [20-30[| 2 |
| 05 - [30-40[| 3 |
| 06 - [40-50[| 1 |

Le tableau ci-dessus montre que les femmes sont peu nombreuses dans les bureaux privés de placement car 88,88% des bureaux ont un effectif de femmes en dessous de 5. Le milieu des bureaux de placement ne fait pas exception à la règle quant on sait que dans plusieurs domaines les femmes sont souvent peu nombreuses par rapport aux hommes à cause de l'infériorité de leur niveau d'instruction.

Tableau 13 : Répartition des bureaux selon l'effectif total du personnel

| Effectif total du personnel | Effectif |
|-----------------------------|----------|
| | 1 |
| 01 - moins de 5 | 32 |
| 02 - [5-10[| 31 |
| 03 - [10-20[| 9 |
| 04 - [20-30[| 2 |
| 05 - [30-40[| 3 |
| 06 - [40-50[| 2 |
| 08 - [60-70[| 1 |

Le tableau nous renseigne sur les effectifs totaux des bureaux privés de placement. On remarque que la plupart des bureaux ont un effectif réduit ne dépassant pas 10 personnes. Dans ce groupe, ceux qui ont un effectif de moins de 5 sont les plus nombreux à savoir 32 bureaux, soit 39,51% de l'ensemble. En somme, il faut dire que les bureaux privés de placement sont des entreprises à faibles effectifs de personnel.

Tableau 14 : Répartition des bureaux selon les types de clients

| Clients | Oui | Non |
|-------------------------------|-----|-----|
| Administration publique | 21 | 59 |
| Entreprises parapubliques | 30 | 50 |
| Entreprises privées | 72 | 8 |
| Organisations internationales | 33 | 47 |
| ONG | 47 | 33 |
| Autres | 17 | 63 |

En dehors de l'auto recrutement, les bureaux privés de placement procèdent très souvent au recrutement de personnels pour le compte d'autres structures que sont l'administration publique, les entreprises parapubliques, les entreprises privées, les organisations internationales, les ONG et autres. C'est ce qu'atteste le tableau 14 où il apparaît clairement que parmi les types de clients recruteurs, les entreprises privées ont plus sollicité le concours ou la prestation des bureaux privés pour le recrutement de leur personnel comparativement aux autres types de clients de recrutement. Autrement dit, il ressort de l'enquête auprès des bureaux privés de placement que 72 entreprises privées les ont contacté pour pouvoir satisfaire leur

besoin en personnel contre 8 entreprises privés qui n'ont manifesté d'intérêt pour le service de ces bureaux. En suite, viennent dans l'ordre les ONG(47), les organisations internationales(33), les entreprises parapubliques(30), l'administration publique(21) et autres(17) qui ont respectivement plus demandé l'expertise des bureaux privés pour l'obtention de leurs employés. Un seul client par différents types de clientèle recruteurs n'a pas réagi à ce questionnement.

Tableau 15 : Répartition des bureaux selon que c'est le siège

| Ce bureau est-il le siège ? | Effectif |
|-----------------------------|----------|
| Oui | 76 |
| Non | 5 |

Tableau 16 : Répartition des bureaux selon l'existence d'annexes

| Existence d'annexes | Effectif |
|---------------------|----------|
| | 1 |
| Oui | 14 |
| Non | 66 |

La quasi-totalité des bureaux enquêtés ont confirmé n'avoir pas d'autres représentations à travers le monde.

Ainsi, sur le total des bureaux touchés par l'enquête, les deux tiers (66) bureaux ont avoué ne pas avoir d'annexes de part le monde *contre 14 bureaux qui ont des annexes. Ce qui revient encore à constater que la plupart de ces bureaux exercent dans leur siège c'est-à-dire tout simplement que ces bureaux sont le siège de la structure.* Un seul bureau n'a pas donné de réponse quand à l'existence d'annexes ou non.

VI- TYPOLOGIE DES SECTEURS D'ACTIVITES DES BUREAUX PRIVES DE PLACEMENT

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

du terme (missions de courtage d'emploi et d'information sur le marché du travail) et des actions de formation professionnelle.

L'activité d'intermédiation du Service Public d'Emploi (SPE) est complétée par celle des bureaux privés de placement dont l'ouverture est autorisée par le code du travail (art. 12 du CT-2004). Dans les faits, il n'y a pas à proprement parler de bureaux privés de placement car l'activité de placement et de recrutement est souvent exercée à titre annexe. En effet, sur l'ensemble des Bureaux Privés recensés, seulement 7,7% ont comme activité principale le placement/recrutement. Pour la plupart des autres bureaux, même si ces derniers s'adonnent aux activités d'intermédiation sur le marché de l'emploi, il n'en demeure pas moins qu'ils exercent à titre principal d'autres missions (voir tableau 17). La majorité des bureaux privés recensés exercent principalement des activités juridiques, comptables et de conseil de gestion (41 bureaux privés précisément soit environ 52,6%). Pour 17,9% d'entre eux (14 bureaux privés), l'activité principale demeure la formation. Ainsi, ces statistiques révèlent que globalement près de 92,3% des bureaux privés recensés n'exercent pas principalement dans le domaine du placement/recrutement mais seulement à titre secondaire ou encore à la demande à travers des réseaux relationnels¹. Cette situation est plus qu'inquiétante et cela pourrait notamment s'expliquer par l'absence d'un texte organisant la profession sur la base d'un cahier de charges et d'une procédure d'agrément pouvant permettre de protéger les candidats à l'emploi et de donner des garanties aux employeurs.

Tableau 17 : Répartition des bureaux selon l'activité principale menée

| Activité principale | Effectif | % |
|---|----------|-------|
| Activités de recrutement et de placement | 6 | 7,7% |
| Construction de bâtiments | 2 | 2,6% |
| Manutention et entreposage | 1 | 1,3% |
| Intermédiation financière non monétaire | 1 | 1,3% |
| Activités d'auxiliaires financiers | 1 | 1,3% |
| Conseil informatique et développements logiciels | 2 | 2,6% |
| Maintenance de matériels informatiques et d'équipements de bureau | 1 | 1,3% |
| Autres activités informatiques | 1 | 1,3% |
| Activités juridiques, comptables et de conseil de gestion | 41 | 52,6% |
| Activités d'architecture, d'ingénierie et d'autres activités techniques | 2 | 2,6% |
| Autres activités de services fournis principalement aux entreprises | 1 | 1,3% |
| Activités d'administration générale, économique et sociale | 3 | 3,8% |
| Activités de formation permanente et autres activités d'enseignement | 1 | 1,3% |
| Formation | 14 | 17,9% |
| Marketing | 1 | 1,3% |
| Total cas valides | 78 | 100% |
| ND | 3 | |
| Total | 81 | |

¹ Il s'agit de recrutement ou de placement fait à l'informel

Tous les bureaux privés recensés qui ont comme activité principale le placement/recrutement mènent également des activités secondaires. En effet, à la question “ Si l’activité de recrutement et de placement est l’activité principale, le bureau mène-t-il d’autres activités secondaires ?”, tous les six (06) Bureaux concernés ont répondu “oui”. Deux activités secondaires majeures ont été mentionnées par les bureaux (voir tableau 18 et 19).

Tableau 18 : Répartition des bureaux selon la première activité secondaire importante menée

| Activité secondaire 1 | Effectif |
|---|-----------------|
| Activités d'auxiliaires financiers | 1 |
| Activités immobilières sur biens propres | 1 |
| Conseil informatique et développements logiciels | 1 |
| Autres activités informatiques | 1 |
| Activités juridiques, comptables et de conseil de gestion | 3 |
| Activités d'administration générale, économique et sociale | 1 |
| Formation | 2 |

Tableau 19 : Répartition des bureaux selon la deuxième activité secondaire importante menée

| Activité secondaire 2 | Effectif |
|--|----------|
| Maintenance de matériels informatiques et d'équipements de bureau | 1 |
| Recherche et développement expérimental en sciences sociales et humaines | 1 |
| Activités juridiques, comptables et de conseil de gestion | 2 |
| Autres activités de services fournis principalement aux entreprises | 1 |
| Sécurité sociale obligatoire | 1 |
| Enseignement préscolaire et primaire | 1 |
| Formation | 2 |
| Marketing | 1 |

Dans le tableau, on peut voir que, ce soit en terme d'activité secondaire 1 ou 2, que ce sont les activités juridiques, comptables et de conseil de gestion qui prédominent suivies des activités de formation. L'un dans l'autre, on constate que quelle que soit l'ordonnancement de l'activité de placement/recrutement (suivant qu'elle constitue l'activité principale du bureau ou non) dans les différents bureaux privés, ce sont en général les activités juridiques, comptables et de conseil de gestion qui prédominent suivi des activités de formation et en troisième position interviennent les autres types d'activités. Plus spécifiquement, lorsque le recrutement/Placement² n'est pas l'activité principale du bureau, les activités menées au sein du bureau par ordre d'importance sont :

- 1^{ère} place : activités juridiques, comptables et de conseil de gestion
- 2^{ème} place : activité de formation
- 3^{ème} place : activité de placement/recrutement
- 4^{ème} place : Autres activités³

Par ailleurs, lorsque l'activité de recrutement et de placement constitue la principale activité du bureau, suivant la nature des activités secondaires menée par ces derniers, on a l'ordonnancement suivant,

Pour la première activité secondaire :

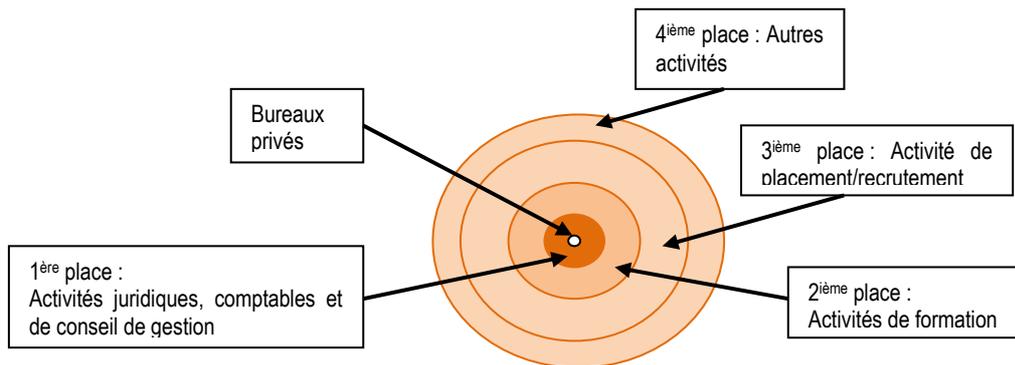
- 1^{ère} place : activité de placement/recrutement ;
- 2^{ème} place : activités juridiques, comptables et de conseil de gestion ;
- 3^{ème} place : activité de formation
- 4^{ème} place : Autres activités⁴

² Intermédiation sur le marché de l'emploi

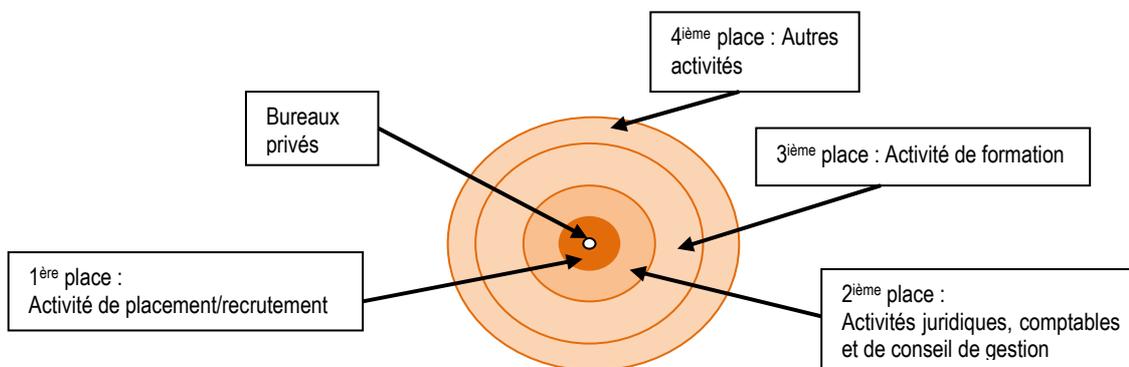
Pour la deuxième activité secondaire :

- 1^{ère} place : activité de placement/recrutement ;
- 2^{ème} place : activités juridiques, comptables et de conseil de gestion et activités de formation ;
- 3^{ème} place : Autres activités⁵

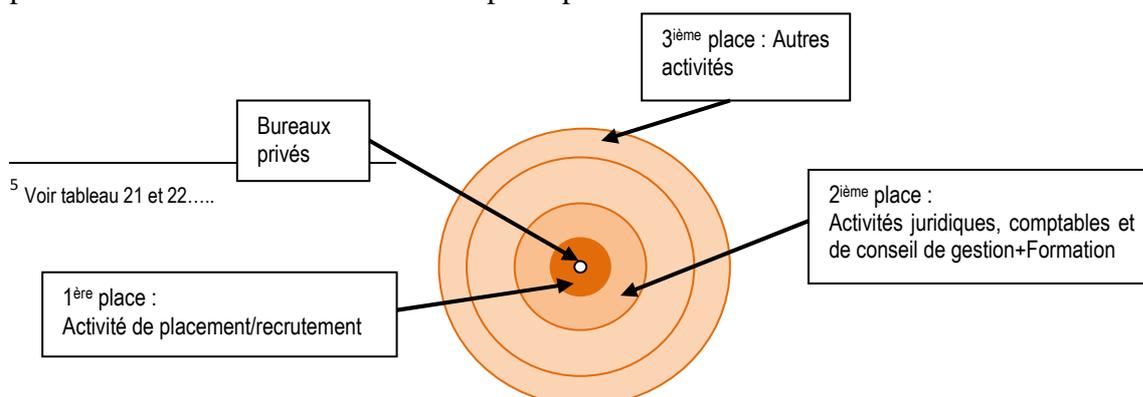
Graphique 1 : Ordonnancement des activités des bureaux privés lorsque le placement/recrutement n'est pas l'activité principale



Graphique 2 : Ordonnancement des activités des bureaux privés lorsque le placement/recrutement est l'activité principale suivant l'activité secondaire 1



Graphique 3 : Ordonnancement des activités des bureaux privés lorsque le placement/recrutement est l'activité principale suivant l'activité secondaire 2



⁵ Voir tableau 21 et 22.....

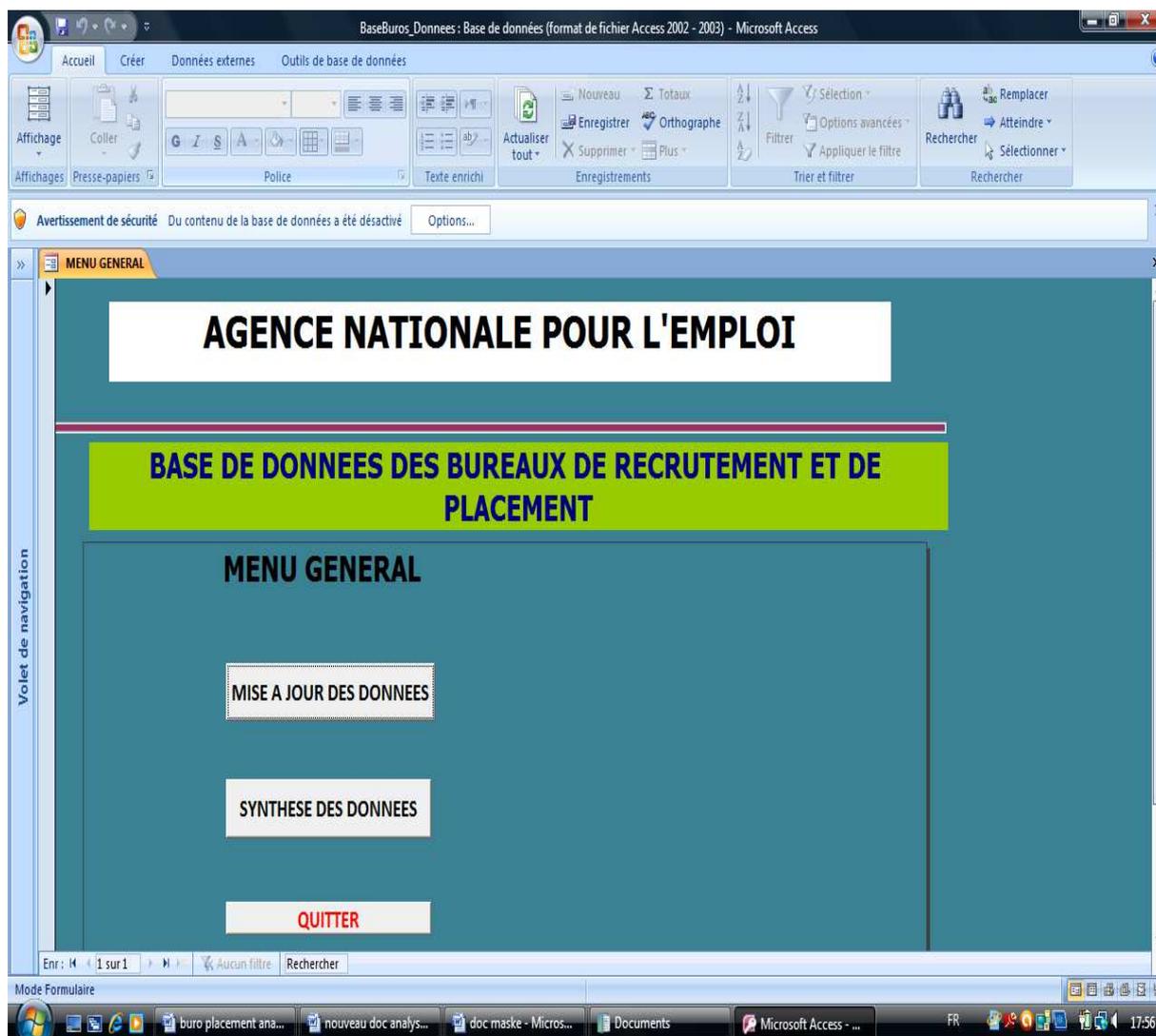
CONCLUSION

L'enquête sur les bureaux privés de placement a permis d'en répertorier quatre vingt et un (81) structures. Elles sont concentrées dans les métropoles de Ouagadougou et Bobo dioulasso avec respectivement 71 et 10 établissements. Ces structures ont pour encrage institutionnel le Ministère de Commerce de l'Artisanat et de l'Entreprise. Bien qu'elles contribuent au dynamisme de l'activité économique, bon nombre d'entre elles ne sont pas en règle vis-à-vis de la l'administration, car ne disposant pas d'autorisation d'exercer, en effet 61,73% sont dans ce cas de figure. Ces structures ont en moyenne un chiffre d'affaire de moins de 50millions de FCFA, le coût moyen d'un recrutement oscille entre 100 000 et 400 000 CFA. Pour ce qui est du coût d'un placement, cette somme varie entre 10.000 et 50 000CFA, .Du reste, en ce qui concerne les activités, elles présentent les caractéristiques d'être flexible, parce que ne s'adonnant pas uniquement à faire du recrutement ou du placement, mais s'adonnent aussi à l'audit comptable, aux conseils juridiques, aux études de marché ou d'impacts etc. Ces structures évoluent généralement avec un personnel très réduit, un effectif tournant avec moins de dix (10) personnes en général, et bon nombre d'entre elles ont pour activité principale, les activités juridiques, comptables ou de conseil de gestion.

Ainsi, se caractérisent les structures privées de recrutement et de placement qui ont pu être recensés sur le territoire national burkinabè. Par ailleurs, avec moins de contact avec l'ANPE et ne lui transmettant presque pas les informations relatives aux demandes de recrutement et de placement, il est évident que les effectifs des demandes et d'offres d'emplois fournis par l'ANPE et les autres structures concernées sont limités. Atténuer un tel obstacle exige que le partenariat entre ces structures et l'ANPE soit créé et consolidé. De même, compte tenu du caractère presque informel et non légal dans lequel exercent certains des bureaux, la nécessité d'assainir ce milieu s'impose. Constituant un des acteurs clé du marché du travail, l'intervention de l'Etat en vue de régulariser ce secteur s'avère judicieuse.

VII-ANNEXE

VII.1 APERCU DE LA BASE DE DONNEES SUR LES BUREAUX PRIVES DE PLACEMENT



VII.2 QUESTIONNAIRE DU RECENSEMENT DES BUREAUX DE RECRUTEMENT ET DE PLACEMENT

MINISTÈRE DE LA JEUNESSE

BURKINA FASO

ET DE L'EMPLOI

Unité-Progrès-Justice

SECRETARIAT GENERAL

RECENSEMENT DES BUREAUX DE RECRUTEMENT ET DE PLACEMENT

A. QUESTIONNAIRE BUREAU

I. INFORMATIONS GENERALES

| | | |
|-------|---|--|
| IG.01 | Nom de l'enquêteur : | |
| IG.02 | Nom du contrôleur : | |
| IG.03 | Date de l'interview (JJ/MM/AA): _ / _ / _ | |
| IG.04 | Nom du répondant : Sexe : 1. Masculin 2. Féminin | |
| IG.05 | Fonction occupée actuellement par le répondant: | |

II. INFORMATIONS SUR LE BUREAU

| | | |
|-------|------------------|--|
| IB.01 | Région : | |
| IB.02 | Province : | |
| IB.03 | Commune: | |

| | | |
|--------|---|--|
| IB.04 | Secteur : | <input type="checkbox"/> |
| IB.05 | Adressage : | |
| IB.06 | IDENTIFIANT : <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| IB.07 | Nom du Bureau : | |
| IB.08 | Adresse : BP : Ville : Téléphone fixe : <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Fax : <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Email : Site Internet : | |
| IB.09. | Nom et prénom du Directeur (ou responsable) du Bureau : | |
| IB.10 | Qualification (formation) du Directeur (ou responsable) du Bureau : | <input type="checkbox"/> |
| IB.11 | Envergure du bureau : | <input type="checkbox"/> 1. <i>Nationale</i> 2. <i>Régionale</i> 3. <i>Internationale</i> |
| IB.12 | Ce bureau est-il le siège ? | <input type="checkbox"/> 1. <i>Oui</i> 2. <i>Non</i> |
| IB.13 | Si oui, existe-t-il des annexes ? | <input type="checkbox"/> 1. <i>Oui</i> 2. <i>Non</i> |
| IB.14 | Si oui, donner le nombre..... | <input type="checkbox"/> |

| | | | |
|-------|---|---|-----------------------------|
| IB.15 | Si ce bureau n'est pas le siège, donnez : - Le lieu du siège :..... - Numéro de téléphone du siège : | | |
| IB.16 | Structure de tutelle : | | _ |
| IB.17 | Année d'ouverture : _ _ _ | | |
| IB.18 | Référence de l'autorisation d'ouverture : | | |
| IB.19 | Effectif du personnel | 1. <i>Hommes</i> 2. <i>Femmes</i> 3. <i>Total</i> | _ _ _ _ _ _ _ _ _ |

III. ACTIVITES DU BUREAU

| | | | |
|-----------|---|-----------------------------|-------|
| AB.0 1 | Depuis quelle année le bureau exerce-t-il l'activité de recrutement et de placement ? | | _ _ _ |
| AB.0 2 | Le bureau a-t-il l'autorisation d'exercer l'activité de recrutement et de placement ? | 1. <i>Oui</i> 2. <i>Non</i> | _ |
| AB.0 3 | Si oui, Référence de l'autorisation..... | | |
| AB.0 4 | Nombre de demandes de recrutements reçues en 2009 : _ _ _ _ Nombre de demandes de placements reçues en 2009 : _ _ _ _ | | |
| AB.0 5 | Coût moyen d'un recrutement (en FCFA) : | | _____ |
| AB.0 6 | Coût moyen d'un placement (en FCFA) | | _____ |

| | | | |
|-----------|---|--|------------------|
| AB.0 7 | L'activité de recrutement et de placement est-elle l'activité principale du bureau ? | 1. Oui (aller à AB.09) 2. Non | _ |
| AB.0 8 | Si non quelle est l'activité principale du bureau ?..... | | _ _ _ |
| | Quel est le rang d'importance de l'activité de recrutement et de placement parmi les activités du bureau ? | 2. 2ème 3. 3ème 3. 4ème ou plus (aller à AB.10) | _ |
| AB.0 9 | Si l'activité de recrutement et de placement est l'activité principale, le bureau mène-t-il d'autres activités secondaires ? | 1. Oui 2. Non | _ |
| | Citez les deux activités secondaires les plus importantes : 1) 2) | | _ _ _ _ _ _ |
| AB.1 0 | Chiffre d'affaire du bureau (en milliers FCFA) en 2009 : | | _ _ _ _ |
| AB.1 1 | Types de clients recruteurs : Administration publique (1. Oui 2. Non) Entreprises parapubliques (1. Oui 2. Non)..... | | _ _ |

| | | | |
|-----------|---|--|--------------------------|
| | <p>Entreprises privées (1. Oui 2. Non).....</p> <p>Organisations internationales (1. Oui 2. Non).....</p> <p>ONG (1. Oui 2. Non).....</p> <p>Autres à préciser (1. Oui 2. Non).....</p> | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| AB.1 2 | Le bureau a-t-il des contacts avec l'ANPE? | 1. Oui 2. Non | <input type="checkbox"/> |
| AB.1 3 | Transmettez-vous les informations sur les recrutements et les placements à l'ANPE? | 1. Oui 2. Non | <input type="checkbox"/> |
| AB.1 4 | Etes-vous prêt pour un partenariat avec l'ANPE en vue d'échanges d'informations? | 1. Oui 2. Non | <input type="checkbox"/> |
| AB.1 5 | Si non, pourquoi ?..... | | |
| AB.1 6 | Quelle difficulté principale rencontrez-vous dans votre activité de recrutement et de placement ? | | |
| AB.1 7 | Quelles suggestions pour une amélioration des conditions d'exercice de l'activité de recrutement et de placement au Burkina : | | |

TABLE DES MATIERES

| | |
|---|----|
| SOMMAIRE | 2 |
| LISTE DES TABLEAUX | 2 |
| INTRODUCTION (contexte et justification)..... | 4 |
| I-METHODOLOGIE | 6 |
| I-1 Méthodologie de l'étude..... | 6 |
| 1.11. La revue documentaire..... | 7 |
| 1.12. L'élaboration et la validation des outils de collecte des données | 7 |
| 1.13. La collecte des données..... | 7 |
| 1.14. La codification | 7 |
| 1.15. La saisie..... | 7 |
| 1.16 L'apurement | 7 |
| 1.17. La tabulation | 8 |
| 1.18. L'analyse | 8 |
| 1.19. La base de données | 8 |
| 1.2. Difficultés et limites méthodologiques et organisationnelles..... | 8 |
| II- CARACTERISTIQUES DES BUREAUX PRIVES DE PLACEMENT | 9 |
| II-1 De la répartition géographique des bureaux privés de placement | 9 |
| II-2 De la structure de tutelle des bureaux privés de placement et leur autorisation d'exercer..... | 10 |
| II.3 De l'envergure des bureaux privés de placement..... | 11 |
| III-CHIFFRE D'AFFAIRE ET COÛT DE RECRUTEMENT DES BUREAUX PRIVÉS..... | 12 |
| IV-LIEN AVEC LES AUTRES STRUCTURES IMPLIQUEES DANS LE RECRUTEMET ET LE PLACEMENT | 13 |
| IV.1. Les bureaux privés selon le contact avec l'ANPE | 14 |
| IV.2. Les bureaux privés selon la transmission d'informations à l'ANPE | 14 |
| IV.3. Les bureaux privés selon un partenariat avec l'ANPE..... | 15 |
| IV.4. Les bureaux privés selon le volume des recrutements..... | 15 |

| | |
|--|----|
| IV.5. Les bureaux privés selon le volume des placements | 16 |
| V- TYPOLOGIE DU PERSONNEL EXERCANT DANS LES BUREAUX PRIVES DE PLACEMENT | 16 |
| VI- TYPOLOGIE DES SECTEURS D'ACTIVITES DES BUREAUX PRIVES DE PLACEMENT | 18 |
| CONCLUSION | 23 |
| VII-ANNEXE | 24 |
| VII.1 APERCU DE LA BASE DE DONNEES SUR LES BUREAUX PRIVES DE PLACEMENT | 24 |
| VII.2 QUESTIONNAIRE DU RECENSEMENT DES BUREAUX DE RECRUTEMENT ET DE PLACEMENT..... | 24 |
| TABLE DES MATIERES | 30 |