

**MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

**OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION**



**REPUBLIQUE DU MALI
UN PEUPLE – UN BUT – UNE FOI**

Tendance des offres d'emplois publiées sur
les sites web de l'ANPE et de Mali-Pages
de 2006 à 2015 au Mali.

Équipe d'élaboration du rapport

Coordination technique

M. Boubacar DIALLO	Directeur général, ONEF
Mme Aoua dite Saran DEMBELE	Directrice générale adjointe, ONEF
M. Dibrilla MAIGA	Directeur adjoint, CPS/SICAÉPIP

Comité de rédaction

M. Boubacar DIALLO	Directeur général, ONEF
Mme Aoua dite Saran DEMBELE	Directrice générale adjointe, ONEF
Mme Kadia BAGAYOKO	Chargée d'études, ONEF
M. Adama André TOGO	Chargé d'études, ONEF
M. Lassana DOUMBIA	Chargé d'études, ONEF
M. N'Faly SIAMA	Chargé d'études, ONEF
M. Djimé TRAORE	Chargé d'études, ONEF
M. Idrissa Yacouba TOURE	Chef Département Informatique et Gestion des bases de données, ONEF

Administration et Gestion

M. Ibrahima Yala DIALLO	Agent comptable
M. Sohayata Attaher MAIGA	Chef Département Administration et Gestion des Ressources Humaines
M. Bandiougou KEITA	Chef Département Communication et Documentation
M. Siaka KONATE	Chef Département Finance Approvisionnement
M. Oumar OUOLOGUEM	Chef Cellule Contrôle et Gestion Interne
Mme Adam DEMBELE	Assistante Chef Cellule Contrôle et Gestion Interne
Mme Oumou KEITA	Chargée de Comptabilité
Mme Sétou DOUMBIA	Secrétaire de Direction

Comité scientifique

Président

M. Mahamadou Zibo MAIGA	Coordinateur de la Cellule Technique du CSLP
-------------------------	--

Membres

Pr. Moussa KANTE	Directeur général, CNRST
Pr. Samba DIALLO	Recteur, USSGB
Pr. Denis DOUGNON	Directeur général, ISFRA
Dr. Boubacar MAKALOU	Directeur général, CERCAP
Pr. Mahamadou Soukalo TRAORE	Directeur général, INRSP
Dr. Issa BOUARE	Chef de Division INSTAT
Dr. Bourama DEMBELE	Directeur général, IER
M. Bamoussa KONE	Directeur national, DNPDP

Table des matières

Liste des tableaux.....	iii
Liste des graphiques.....	iii
Sigles et Abréviations.....	iv
Résumé	v
INTRODUCTION.....	1
☛ Contexte et justification.....	1
☛ Objectifs de l'étude	1
☛ Méthodologique.....	2
I. EVOLUTION DES OFFRES ET DES POSTES D'EMPLOI.....	3
1.1. Evolution des offres d'emplois	3
1.1.1. Evolution des offres d'emplois selon le type d'offreurs	4
1.1.2. Evolution des offres d'emplois et activité d'intermédiation	5
1.2. Evolution des postes d'emploi offerts	6
II. CARACTERISTIQUES DES POSTES D'EMPLOI.....	8
2.1. Les professions.....	8
2.2. Le diplôme ou niveau d'étude	11
2.3. Les domaines de formation	13
2.4. Les contrats de travail	14
III. AU-DELA DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES.....	17
3.1. Expérience professionnelle	17
3.2. Les Atouts Recherchés.....	18
CONCLUSION.....	21

Liste des tableaux

Tableau 1 : Nombre d'offres d'emplois publiées sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par type de structure	4
Tableau 2 : Répartition des offres d'emplois publiées sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par structures en charge du recrutement.....	5
Tableau 3 : évolution du nombre de postes de travail publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par type de structures ...	6
Tableau 4 : Effectifs des postes publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par groupes de professions.....	8
Tableau 5 : Répartition des postes publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 selon les groupes de professions par type de structures.....	10
Tableau 6 : Postes publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par Diplôme selon le type de structures.....	12
Tableau 7 : Répartition des domaines de formation par ordre de fréquence	13
Tableau 8 : Nombre de postes publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par nature de contrats	15
Tableau 9 : La nature du contrat par diplôme (%)	15
Tableau 10 : La nature de contrat selon le type de structures (%)	16
Tableau 11: Nombre d'années d'expérience selon le type de structure	17
Tableau 12 : Atouts recherchés/aptitudes demandées sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par ordre de fréquence	18

Liste des graphiques

Graphique 1 : Évolution des offres d'emplois publiées sur le site de Mali-Page et de l'ANPE de 2006 à 2015	3
Graphique 2 : Evolution du nombre de postes de travail publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 selon le type de structures	7
Graphique 3 : Evolution du nombre de postes publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE par diplôme ou niveau d'étude exigé	11
Graphique 4 : qualités/aptitudes demandées sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 selon le type de structure	19

Sigles et Abréviations

ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
APEJ	Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
CITE	Classification Internationale Type de l'Education
CITP	Classification Internationale Type de Professions
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
ONG	Organisation Non Gouvernementale
DEUG	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
DUT	Diplôme Universitaire et de Technologie
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CDD	Contrat de travail à Durée Déterminée
CDI	Contrat de travail à Durée Indéterminée

Résumé

L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) a le plaisir de mettre à la disposition des utilisateurs les résultats de l'étude sur les tendances des offres d'emplois publiées sur les sites de l'ANPE et MALI-PAGE de 2006 à 2015. Le but de cette étude est de faire une analyse descriptive sur la tendance des offres d'emplois publiées auprès des bureaux privés de placements, des entreprises privées, publiques et parapubliques afin d'identifier les secteurs qui créent plus d'emplois et d'examiner les caractéristiques des compétences recherchées par ces entreprises.

Dans l'ensemble, les organismes internationaux sont les types de structures qui ont publié le plus grand nombre d'offres d'emplois. La proportion du nombre d'offres publiées représente 44% de l'ensemble des offres publiées sur la période. La part des entreprises privées représente 33%, les ONG, Associations jouent un rôle non négligeable en matière de créations d'emplois, soit 12%.

Les offres de l'administration publique, des collectivités territoriales concernent essentiellement les annonces des concours d'entrée à la fonction publique.

Les professions intellectuelles représentent plus de la moitié, soit 56,4% sur les 21 307 offres à travers les deux sites. Les professions intermédiaires représentent 19,2% et les employés de l'administration seulement 6,1%. Les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat représentent 5,9%. Les autres groupes de professions à savoir, les directeurs, cadres de direction et gérants représentent 5,6%, les conducteurs d'installation de machines et ouvriers de l'assemblage 2,6%, le personnel des services directs aux particuliers 0,2%, les commerçants et vendeurs, la profession élémentaire 0,2% et enfin les agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche 0,2%.

La répartition des postes offerts sur le site selon le diplôme ou le niveau d'étude exigé montre que les diplômes les plus demandés sur le marché du travail au Mali, sont les licence/maîtrise/master¹ qui cumulent près de 16122 postes de l'ensemble des postes offerts sur ces sites. Parmi les niveaux d'étude exigés 50,7% sont recherchés par le public, 48,2% sont ceux des organismes internationaux, collectivité territoriale 46,5%, parapublique 42,3%, entreprises privées 36,2%.

Sur l'ensemble des 48494 postes proposés sur les deux sites, 26820 postes offerts sont des contrats à durée déterminée et 21674 postes sont des contrats à durée indéterminée.

L'étude montre que, l'ensemble de ces différentes structures souhaite recruter des candidats qui ont plus de 2ans d'expérience soit 45,5%. De même, 27,3% de ces structures veulent des candidats qui ont 3 à 4

ans d'expérience dans le monde professionnel, 26,7% de 5-10 ans et enfin 0,6% demandent plus de 10 années d'expérience.

Comme dans toute nouvelle structure et malgré les efforts faits, le document peut comporter des lacunes et des imperfections. Ainsi, toutes observations, critiques ou suggestions pouvant contribuer, à l'amélioration de ce rapport sont les bienvenues. Quelles que soient ses éventuelles imperfections, l'espoir est que ce document soit utile aux différentes composantes et acteurs du marché du travail au Mali.

L'ONEF tient sincèrement à remercier toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de cette étude sur les offres d'emplois publiées sur ces sites.

INTRODUCTION

☛ Contexte et justification

Au Mali, les offres d'emplois sont enregistrées au niveau des structures spécialisées comme l'ANPE et les bureaux privés de placements. Ces bureaux de placements jouent un rôle très important dans le recrutement de la main-d'œuvre en dehors de la fonction publique.

En 2014, l'ANPE a enregistré près de **6 396** offres d'emplois constituées essentiellement de nouveaux postes. Par contre sur la même période, 16 159 demandes d'emplois ont été enregistrées. Ces chiffres font ressortir un déséquilibre entre les offres et les demandes d'emplois. Ce déséquilibre pourrait être dû à l'inadéquation entre les qualifications des demandeurs d'emplois et les compétences recherchées par les entreprises.

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015, 25 853 demandes d'emplois ont été enregistrées par les services d'intermédiation sur toute l'étendue du territoire national. Les bureaux de placements payants ont enregistré plus de trois demandes sur quatre alors que le service public de l'emploi a été faiblement fréquenté, moins d'une demande sur quatre (RASAMT 2015). La reconversion observée de l'économie malienne tournée vers des services et des secteurs de production technologique conduit à une augmentation de la demande de main-d'œuvre hautement qualifiée. Avec les innovations et de la modernisation technologique dans un environnement de plus en plus concurrentiel, les entreprises font recours de plus en plus au personnel qualifié.

☛ Objectifs de l'étude

L'objectif de cette étude est d'analyser la tendance des offres d'emplois publiées sur le site de Mali-Page et l'ANPE afin d'identifier les secteurs qui créent plus d'emplois et d'examiner les caractéristiques des qualifications recherchées par les entreprises. De manière spécifique, il s'agit de :

- ✓ identifier les secteurs les plus dynamiques en terme de création d'emplois ;
- ✓ étudier la tendance des offres d'emplois publiées ces dix dernières années ;
- ✓ identifier les qualifications ou les compétences les plus recherchées par les entreprises du secteur moderne ;
- ✓ créer une base de données sur les offres d'emplois publiées.

☛ **Méthodologique**

L'étude se focalise sur l'exploitation des données publiées sur les offres d'emplois archivées sur les sites internet de l'ANPE et de Mali-Page. Ces données ne représentent pas l'ensemble des offres d'emplois du pays sur la période. Elles nous permettent d'analyser seulement les tendances et d'identifier les secteurs qui créent plus d'emplois dans le secteur moderne. Les données sont analysées et traitées avec le logiciel SPSS par une équipe composée de chargés d'études de l'ONEF et des personnes ressources.

Les données provenant des deux sites sont appariées pour identifier et supprimer les doublons.

Une revue documentaire a été également réalisée principalement au niveau des deux structures. Celle-ci a facilité l'exploitation des données permettant de compléter les informations manquantes.

Une colonne de nomenclatures a également été élaborée avec toutes les nomenclatures permettant aussi de coder les principales informations sur le poste. Il s'agit de la Classification Internationale Type des professions pour codifier le poste de travail, la C.I.T.E (Classification Internationale Type de l'Education) pour codifier les domaines de formation.

Des agents ont été formés pour collecter des informations sur les deux sites, en fin avril 2016.

L'exploitation informatique des fiches remplies a débuté par leur saisie. Celle-ci a été faite sur EXCEL et une procédure a été définie pour détecter et éliminer les doublons. Les données sont ensuite exportées sur le logiciel SPSS pour la finalisation de l'apurement des données et la tabulation.

L'étude s'articule sur trois sections. La première section porte sur l'évolution des offres d'emplois publiées sur les deux sites et des postes offerts. La deuxième section aborde les différentes caractéristiques des postes offerts en termes de qualifications et de niveaux d'expérience exigés. Et enfin, la dernière section présente les différentes exigences liées plutôt à la personnalité et à certaines aptitudes des candidats recherchés.

I. EVOLUTION DES OFFRES ET DES POSTES D'EMPLOI

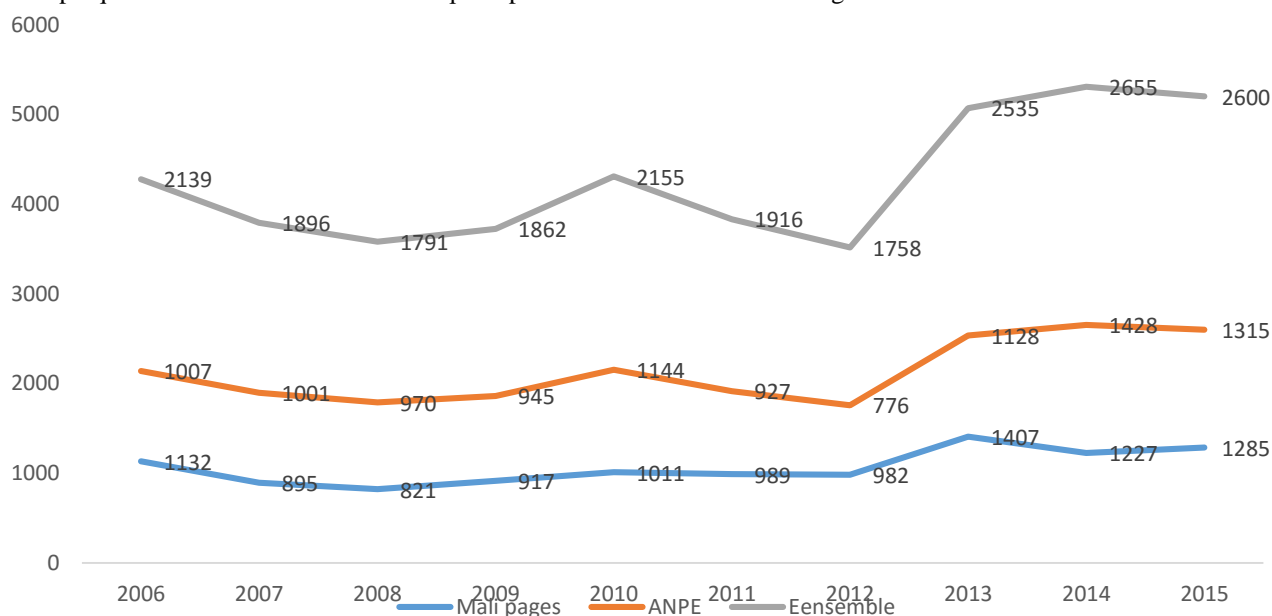
Une offre d'emploi publiée sur le site se définit comme une annonce d'appel à candidature pour un ou plusieurs postes de travail, insérée dans l'un des deux sites, comprenant au minimum l'intitulé ou le descriptif des postes offerts. Elle peut contenir un ou plusieurs postes de travail. Il faut rappeler qu'avec le développement des nouvelles technologies de communication, les entreprises font recours à ce canal de communication, qui peut maximiser leur chance de tomber sur le candidat « idéal ».

Cette partie présente et commente les traits caractéristiques de l'évolution, d'abord du nombre d'offres d'emplois, puis du nombre de postes de travail contenus dans les offres publiées sur les deux sites.

1.1. Evolution des offres d'emplois

Les offres et les demandes d'emplois sont enregistrées par l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE). Du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2015, au total 21 307 offres d'emplois ont été enregistrées sur les deux sites.

Graphique 1 : Évolution des offres d'emplois publiées sur le site de Mali-Page et de l'ANPE de 2006 à 2015



Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

Dans ce graphique, l'ensemble des offres ont chuté d'année en année sur la période de 2006 à 2009, en passant de 2 139 à 1 862 offres d'emplois, qui pourraient se traduire par deux effets : d'une part, moins de publication sur le site et d'autre part une baisse réelle en termes de création d'emplois. Il est important

de signaler que ces données ne représentent pas l'ensemble des offres d'emplois offertes, mais uniquement les données publiées sur les deux sites.

De 2009 à 2010, on constate une forte augmentation des offres d'emplois qui peut s'expliquer par une amélioration de l'activité économique au niveau de certains secteurs d'activités.

De 2010 à 2012, on constate une baisse de 32,2% des offres d'emplois publiées qui serait due à la fermeture de nombreuses unités économiques suite à la crise de 2012. C'est à partir de 2013, qu'on constate un regain du volume d'activités dans les secteurs en raison d'un retour à la normale dans le pays et la reprise progressive des projets financés par les Partenaires Techniques et Financiers (PTF).

Par ailleurs, les offres publiées sur le site de l'ANPE et celui de Mali-Page suivent à peu près la même tendance et le même constat se dégage en 2012, où beaucoup de projets ont été abandonnés, la fermeture de certaines entreprises, et le départ des investisseurs qui a beaucoup affecté les offreurs d'emplois.

1.1.1. Evolution des offres d'emplois selon le type d'offreurs

Le nombre d'offres d'emplois enregistrées sur les deux sites de 2006 à 2015 est différent selon le type de structure.

Tableau 1 : Nombre d'offres d'emplois publiées sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par type de structure

Types de Structures	Année										Total	%
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
Publique	80	44	74	62	48	47	99	57	112	47	670	3
Entreprise publique et Parapublique	181	143	158	80	122	109	44	58	103	111	1109	5
Collectivité territoriale	25	20	29	13	18	11	2	9	5	10	142	1
Entreprise privée	766	602	617	655	748	674	432	851	897	873	7115	33
Organisation Internationale	808	762	652	743	908	810	955	1233	1237	1248	9356	44
ONG, Associations	256	303	220	277	276	224	205	272	264	245	2542	12
Autre	18	16	33	28	27	30	16	51	32	60	311	1
ND	5	6	8	4	8	11	5	4	5	6	62	0
Total	2139	1896	1791	1862	2155	1916	1758	2535	2655	2600	21307	100

Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

Dans l'ensemble, les organismes internationaux sont le type de structure ayant publié le plus grand nombre d'offres d'emplois. La proportion du nombre d'offres publiées représente 44% de l'ensemble des offres publiées sur la période. La part des entreprises privées représente 33%. Les ONG, Associations jouent un rôle non négligeable en matière de création d'emplois, soit 12%.

Les offres de l'administration publique, de la collectivité territoriale concernent essentiellement les annonces de concours d'entrée à la fonction publique de l'Etat et la fonction publique des collectivités territoriales.

1.1.2. Evolution des offres d'emplois et activité d'intermédiation

Dans la conduite du processus de recrutement, deux possibilités s'offrent aux structures qui ont besoin de main-d'œuvre. La première est que ce processus soit conduit par les bureaux privés de placements qui se chargent alors d'organiser les différentes étapes de sélection des candidats. L'autre possibilité est de confier ce processus à un organisme spécialisé. La structure définit alors le profil recherché et laisse le soin à l'organisme spécialisé d'organiser les sélections pour dénicher les meilleurs candidats.

Dans cet ordre d'idée, l'étude a distingué les recrutements organisés par les employeurs eux-mêmes (structures bénéficiaires), ceux réalisés, soit en passant par l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) ou par les bureaux privés de placements. Enfin, ceux opérés par le Ministère de la fonction publique dont les postes à pourvoir sont orientés vers les besoins de l'administration publique.

La majorité des employeurs réalisent leurs recrutements sans avoir recours à un intermédiaire externe.

Tableau 2 : Répartition des offres d'emplois publiées sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par structure en charge du recrutement

Structures chargées de Recrutement	Année										Total
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Bureau Privé de Placement	72,7	71,8	70,7	74,3	75,3	78,5	77,9	82,6	80,0	81,2	76,9
Ministère de la Fonction Publique	8,6	8,4	9,4	7,4	7,5	5,8	7,5	4,1	6,0	3,6	6,6
Agence Nationale Pour l'Emploi	3,9	1,7	3,5	0,5	0,9	1,4	0,3	0,5	1,1	2,5	1,6
Agence Pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,5	0,1	0,2
Structures Bénéficiaires	14,1	17,5	14,6	17,4	15,5	13,2	13,4	12,3	12,1	12,0	14,0
Autres	0,3	0,1	1,2	0,1	0,2	0,4	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3
ND	0,2	0,3	0,4	0,2	0,4	0,6	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

Sur la période étudiée, on observe que les bureaux privés de placements ont offert 76,9% sur les deux sites et seulement 1,6% d'offres d'emplois émanant de l'ANPE ; c'est compréhensif car elle s'occupe de l'intermédiation entre les offreurs et les demandeurs d'emplois. En rappel, l'ANPE est un service public de référence en matière d'intermédiation entre les offreurs d'emplois et les demandeurs d'emplois. Il est nécessaire de renforcer davantage les activités d'intermédiation permettant d'améliorer la transparence du marché du travail et d'assurer un niveau d'équité appréciable afin de motiver les demandeurs d'emplois les moins favorisés et donc de lutter efficacement contre la pauvreté.

Les moyens réglementaires et d'intervention de l'ANPE doivent ainsi être renforcés afin qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle sur l'information et d'intermédiation sur le marché du travail. Cette structure

devrait par ailleurs, poursuivre et renforcer ses actions d'information et de sensibilisation à l'endroit des différents acteurs du marché du travail en vue de son meilleur fonctionnement sur le plan national.

1.2. Evolution des postes d'emploi offerts

Une offre d'emploi peut renfermer un ou plusieurs postes de travail. Il est intéressant d'analyser l'évolution des postes offerts car c'est à travers cette dynamique des postes proposés que l'on peut percevoir les mutations du marché de l'emploi.

Du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2015, au total, 21 307 offres d'emplois ont été publiées sur les deux sites au Mali. Au total, 48 494 postes ont été créés, ce qui représente 4 850 emplois en moyenne par an. Cette moyenne cache cependant d'importantes disparités entre les années étudiées.

Tableau 3 : évolution du nombre de postes de travail publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par type de structures

type de structures	Année											
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total	
Publique	406	62	153	254	168	333	1081	87	211	71	2825	5,8
Entreprise publique et Para Publique	504	277	291	322	322	360	95	125	281	275	2852	5,9
Collectivité territoriale	32	22	33	28	31	13	2	10	8	34	213	0,4
Entreprise privée	2177	1435	1436	1523	2234	1579	1089	2090	2322	2681	18565	38,3
Organisation Internationale	1280	1586	1004	1390	1898	1900	1665	2637	2084	2090	17533	36,2
ONG, Associations	463	614	517	568	582	870	356	1323	430	510	6233	12,9
Autre	7	3	31	3	10	8	7	9	67	21	166	0,3
ND	5	11	13	4	14	11	19	4	5	21	107	0,2
Total	4873	4009	3478	4092	5259	5074	4315	6286	5408	5702	48494	100

Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

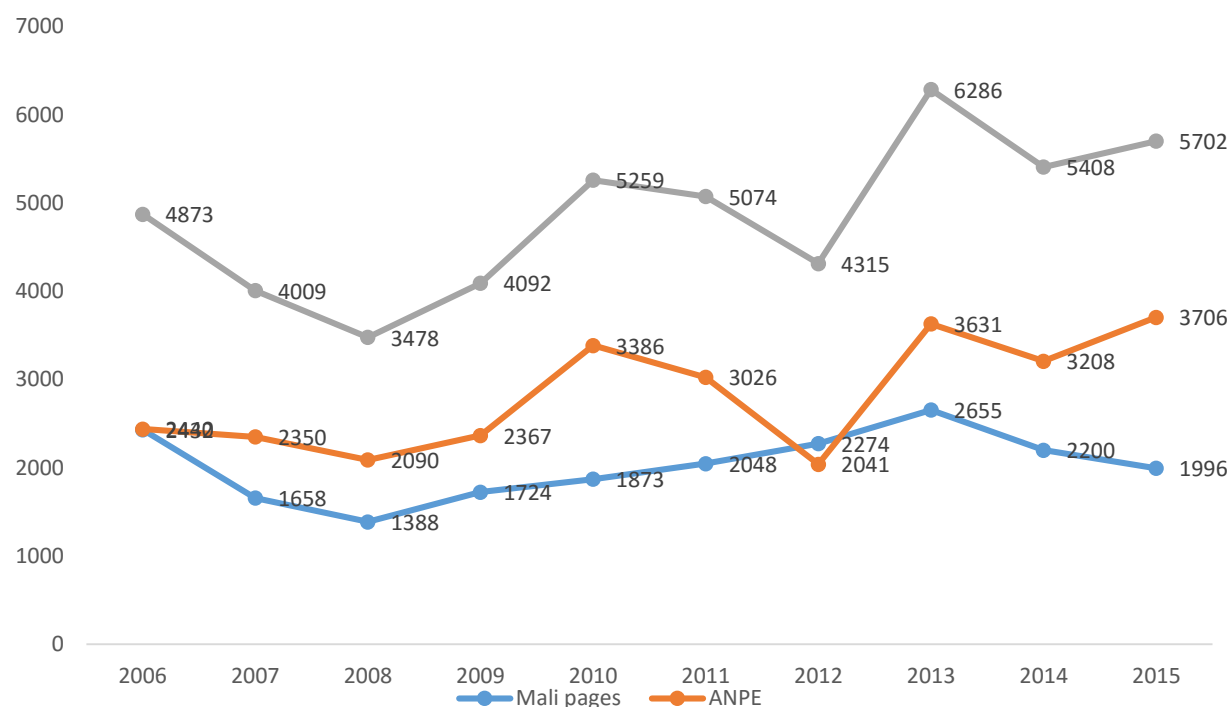
En 2015, on a enregistré la plus haute offre au niveau des entreprises privées avec 18 565 postes offerts, soit 38,3%, les organismes représentent 36,2% avec 17 533 postes offerts.

Sur la période, les offres de l'administration publique (5,9%), des entreprises publiques et parapubliques (5,8%) et de la collectivité territoriale (0,4%) sont moins importantes. Ceci s'explique par le fait que les appels à candidature sont publiés au niveau de la fonction publique et aussi pour les concours professionnels. En général, ces différentes structures sont les plus grands pourvoyeurs d'emplois, par contre l'étude s'intéresse uniquement aux offres d'emplois publiées sur les deux sites.

Le nombre de postes offerts dans les entreprises parapubliques et privées a fortement baissé de 2011 à 2012, pour ensuite augmenter de 2013 à 2014 et particulièrement les entreprises privées en 2015. Au regard des constats faits, le plus bas niveau des postes d'emplois publiés a été enregistré en 2012. Ceci

pourrait être dû à la crise sociopolitique et sécuritaire du pays qui a entraîné la fermeture de pas mal d'entreprises et la mise en chômage technique d'une grande partie des employés.

Graphique 2 : Evolution du nombre de postes de travail publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 selon le type de structures



Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

Dans ce graphique, l'ensemble du nombre de postes offerts par l'ANPE et Mali-Page ont progressivement baissé d'année en année. De 2009 à 2010, on constate une légère évolution des postes offerts sur les deux sites. Par contre, de 2011 à 2012, une forte diminution des postes a été enregistrée due à la crise que le pays a connue.

En effet, le site Mali-Page a connu une légère évolution sur les postes offerts de 2008 jusqu'en 2013 comparativement à celui de l'ANPE. De même, l'année 2012 restera une année creuse pour les deux sites.

II. CARACTERISTIQUES DES POSTES D'EMPLOI

L'énumération dans les offres d'emplois de différents critères à respecter par les candidats aux postes proposés permet de faire ressortir les compétences recherchées et exigences proposées. Cette partie décline et commente les principales caractéristiques et fait ressortir les traits les plus demandés.

2.1. Les professions

Les professions recherchées sont diverses. Elles ont été codées au niveau le plus détaillé selon la Classification Internationale des Types de Profession (C.I.T.P 2008). Sur les dix dernières années, les professions les plus recherchées sont classées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4 : Effectifs des postes publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par groupe de professions

Groupe de Profession	Année										Total	%
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014			
Directeur, cadre de direction et gérants	165	131	121	108	119	104	74	124	131	1203	5,60	
Professions intellectuelles et scientifiques	1155	1010	1031	1059	1177	1156	1031	1398	1512	12026	56,40	
Professions intermédiaires	411	399	331	395	442	310	373	497	481	4081	19,20	
Employés de types administratifs	104	106	83	91	125	113	109	210	190	1303	6,10	
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	48	36	35	22	50	48	20	52	56	422	2,00	
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	5	2	2	0	5	9	0	0	4	35	0,20	
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	168	146	121	104	135	95	78	123	140	1267	5,90	
Conducteurs d'installation de machines et ouvriers de l'assemblage	50	36	39	40	59	36	47	74	79	545	2,60	
Professions élémentaires	33	30	28	43	43	45	26	57	62	425	2,00	
Total	2139	1896	1791	1862	2155	1916	1758	2535	2655	21307	100	

Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

L'analyse de ce tableau nous montre que, les professions intellectuelles représentent plus de la moitié, soit 56,4% sur les 21307 offres à travers les deux sites. Les professions intermédiaires représentent 19,2%. Les employés de l'administration représentent seulement 6,1%, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat représentent 5,9%. Les autres groupes de professions à savoir : les directeurs, cadres de direction et gérants (5,6%), les conducteurs d'installation de machines et ouvriers de l'assemblage (2,6%), le personnel des services directs aux particuliers, les commerçants et les vendeurs (2%), la profession élémentaire (2%) et enfin les agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (0,2%) sont de moins en moins représentés.

Le regroupement des professions au premier niveau d'agrégation proposé par la C.I.T.P 08 fait ressortir les types de professions ainsi que les niveaux de qualification correspondants. On note que sur les dix dernières années étudiées, le groupe des professions intellectuelles et scientifiques est celui qui a été le plus sollicité puisqu'il a reçu le plus grand nombre d'offres de postes. Il comprend les professions dont les tâches principales exigent pour leur accomplissement des connaissances professionnelles de haut niveau touchant les sciences sociales.

Les groupes des professions intermédiaires sont répartis entre les professions intellectuelles scientifiques, les employés et les ouvriers. Ils sont constitués de personnes qui contrôlent et surveillent les travaux conçus à un niveau supérieur. Ces personnes accomplissent les tâches qui réclament un niveau de compétence élevé dans une technique spécialisée. Elles organisent, contrôlent et dirigent les activités quotidiennes d'un groupe de travailleurs qui sont leurs subordonnés.

La question intéressante est de savoir comment se répartissent les différentes professions par type de structures. Le tableau 5 apporte des éléments de réponse à cette question.

Tableau 5 : Répartition des postes publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 selon les groupes de professions par type de structures

Groupe de profession	Type de structure								Total
	Publique	Entreprise publique et Para Publique	Collectivité territoriale	Entreprise privée	Organisation Internationale	ONG, Associations	Autre	ND	
Directeur, cadre de direction et gérants	3,20	8,00	1,20	44,20	30,80	11,20	0,80	0,50	100
Professions intellectuelles et scientifiques	3,50	4,90	0,80	31,80	45,70	12,80	0,30	0,30	100
Professions intermédiaires	2,70	4,60	0,60	30,10	47,90	13,50	0,40	0,20	100
Employés de types administratifs	2,30	3,50	0,30	32,10	47,60	13,40	0,50	0,30	100
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	0,90	6,20	0,20	54,70	28,20	9,50	0,00	0,20	100
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	2,90	2,90	0,00	11,40	45,70	34,30	0,00	2,90	100
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	2,90	10,30	0,40	43,60	33,50	8,80	0,30	0,20	100
Conducteurs d'installation et de machines ouvriers de l'assemblage	3,30	3,70	0,20	25,50	55,60	11,20	0,40	0,20	100
Professions élémentaires	3,10	5,60	0,50	46,40	33,90	10,10	0,20	0,20	100
Total	3,10	5,20	0,70	33,40	44,30	12,50	0,40	0,30	100

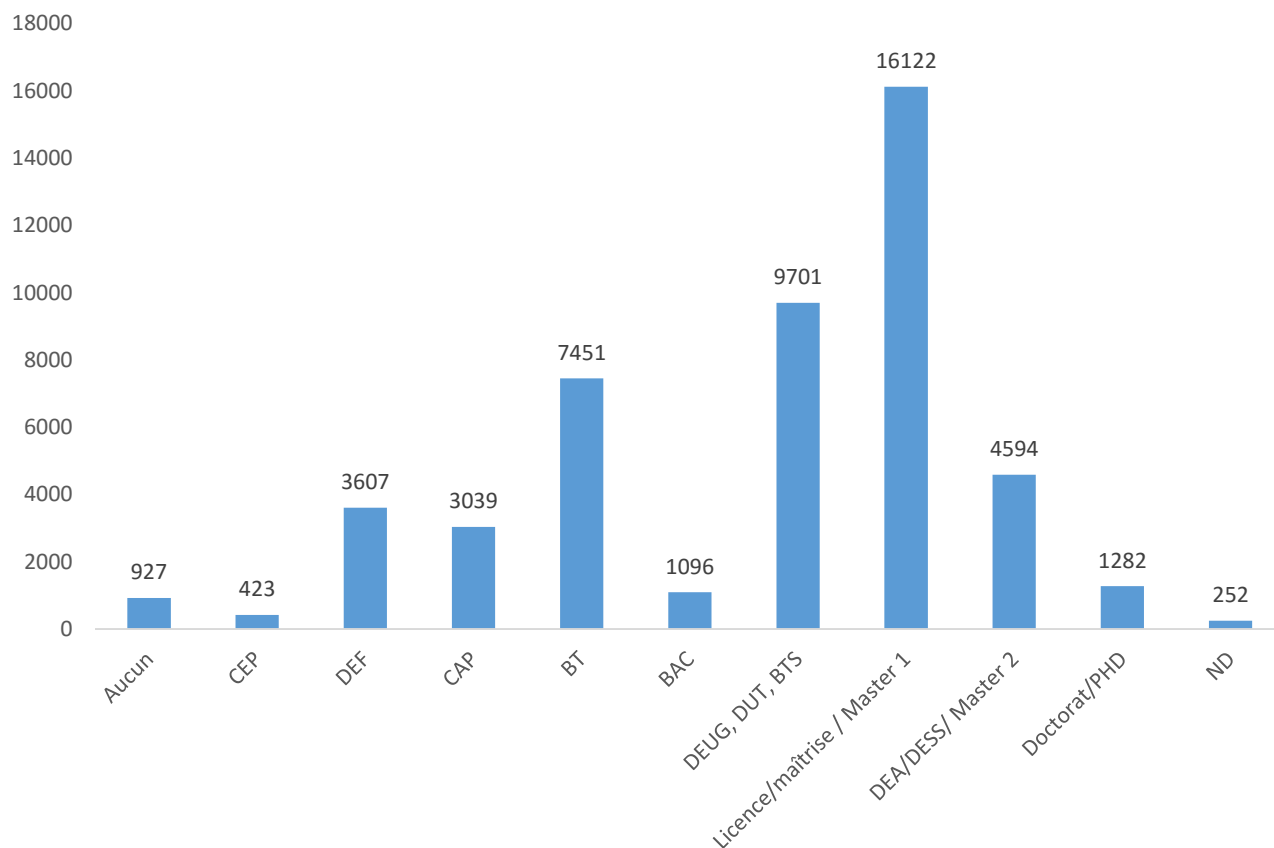
Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

Dans ce tableau, une bonne partie des directeurs, cadres de direction et gérants étaient proposés par les entreprises privées soit 44,2% contre 30,8% pour les organisations internationales. On note également que près de 45,7% des groupes de professions intellectuelles ont été offerts par les organismes internationaux. Généralement, la plupart des postes des organismes internationaux dans un pays en développement sont des postes de missions limitées dans le temps et régulièrement renouvelées contre 31,8% pour les entreprises privées.

2.2. Le diplôme ou niveau d'étude

Le diplôme est très souvent la principale condition à remplir pour accéder à un emploi.

Graphique 3 : Evolution du nombre de postes publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE par diplôme ou niveau d'étude exigé



Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

La répartition des postes offerts sur le site selon le diplôme ou le niveau d'étude exigé montre que les diplômes les plus demandés sur le marché du travail au Mali sont les licence/maîtrise/master1, qui cumulent 16 122 postes de l'ensemble des postes offerts sur ces sites.

Les niveaux DEUG, DUT, BTS sont également très sollicités. Ces diplômes se classent juste derrière les licence/maîtrise/master1, soit 9 701 postes offerts sur la période, suivis du BT avec 7 451 des postes offerts.

Le regroupement des différents diplômes par niveau d'études permet d'analyser le profil des niveaux d'étude exigé par les différents types de structures.

Tableau 6 : Postes publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par Diplôme selon le type de structures

Diplôme	Publique	Entreprise publique et Para Publique	Collectivité territoriale	Entreprise privée	Organisation Internationale	ONG, Associations	Autre	ND	Total
Aucun	1,5	1,1	2,1	1,2	1,2	1,4	2,5	0,0	1,2
CEP	0,3	,3	0,0	0,2	0,2	0,3	0,0	3,2	0,2
BEPC/DEF	1,8	2,3	0,7	4,0	2,8	2,9	2,5	1,6	3,1
CAP	2,5	3,0	,07	2,8	1,5	1,7	0,0	0,0	2,0
BT	10,3	14,4	12,0	11,3	9,6	9,6	10,1	3,2	10,5
BAC	0,3	0,7	0,7	1,9	1,7	0,9	2,5	1,6	1,6
DEUG, DUT, BTS	17,6	18,6	11,3	24,6	15,0	20,7	17,7	16,1	19,2
Licence/maîtrise /Master1	50,7	42,3	46,5	36,2	48,2	44,3	45,6	38,7	43,4
DEA/DESS/Master2	12,7	15,1	12,0	14,5	15,3	15,3	19,0	33,9	15,0
Doctorat/PHD	2,1	2,1	14,1	3,1	4,3	2,6	0,0	0,0	3,6
ND	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1	0,3	0,0	1,6	0,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

Dans l'ensemble, entre 2006-2015 la proportion des postes d'emplois publiés sur les deux sites exigeant un niveau d'étude est plus importante parmi les diplômés de licence/maîtrise/master1 qui regroupent près de 43,4%, suivis des diplômés de DEUG, DUT et BTS avec 19,2%.

Parmi les niveaux d'étude exigés, 50,7% du public ont cherché le diplôme de licence/maîtrise/master1. Aussi, 48,2% des organismes internationaux, 46,5% de la collectivité territoriale 44,3% des ONG et associations, 42,3% des entreprises publiques et parapubliques et, 36,2% des entreprises privées ont cherché le diplôme de licence/maîtrise/master1. En considérant les types d'employeurs, on note que la plupart (62%) des postes d'emplois proposés par ces différentes structures a au moins le niveau licence/maîtrise/master1. Cela est conforme aux missions de ces structures qui recherchent généralement des personnes hautement qualifiées pour conduire leurs activités.

Les collectivités territoriales, les organisations Internationales et l'administration publique ont une proportion plus élevée au niveau supérieur avec respectivement 72,6% ; 67,8% et 65,5%

2.3. Les domaines de formation

Après la qualification et le diplôme, le domaine de formation est l'une des variables clés dans l'obtention d'un emploi.

Tableau 7 : Répartition des domaines de formation par ordre de fréquence

Domaine de formation	Effectif	%
Comptabilité	8486	39,8
Gestion	4648	21,8
Economie	4543	21,3
Sciences Sociales	4501	21,1
Santé	3875	18,2
Agronomie	3277	15,4
Administration	2535	11,9
Droit	2436	11,4
Sociologie	1895	8,9
Statistique	1875	8,8
Marketing	1864	8,7
Secrétariat	1452	6,8
Communication	1426	6,7
Commerce	1366	6,4
Ingénierie	1252	5,9
Agroéconomie	1120	5,3
Développement Communautaire	1118	5,2
Informatique	1082	5,1
Electricité	1011	4,7
Education	1000	4,7
Sciences Politiques	964	4,5
Science d'éducation	949	4,5
Génie-Civil	811	3,8
Génie-Rural	777	3,6
Electromécanique	705	3,3
Ressources Humaines	652	3,1
Mécanique	603	2,8
Audit	547	2,6
Sciences Economiques	432	2,0
Hydrologie	407	1,9
Télécommunication	333	1,6
Anglais	302	1,4
Logistique	262	1,2
Total	21307	100

Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

Lors de l'analyse des différentes variables, les domaines de formation sont classés par ordre de fréquence.

Sur les 21 307 offres d'emplois publiées, 8 486 postes d'emplois en comptabilité sont recherchés soit 39,8%, la gestion représente 21,8% ; suivie de l'économie, des sciences sociales, de la santé avec respectivement 21,3%, 21,1%, 18,2%. Il est à préciser que l'agronomie, l'administration, le droit, la sociologie, la statistique représentent une part non négligeable dans la classification des domaines les plus recherchés par les offreurs d'emplois.

2.4. Les contrats de travail

Le contrat individuel de travail est la convention en vertu de laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant une rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur.

Dans le cadre des relations professionnelles, le code du travail au Mali prévoit généralement deux types de contrats :

- ❖ Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- ❖ Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est le contrat dont le terme est précisé à l'avance par la volonté des deux parties. Pour être valide, il doit être visé par l'inspection du travail. Suivant les dispositions du code du travail de 1992, le CDD ne pouvait être conclu avec la même entreprise plus de deux fois ni renouvelé plus d'une fois (article L.21). Le travailleur ne peut cependant renouveler plus de deux fois un contrat à durée déterminée avec la même entreprise, sauf lorsqu'il s'agit, entre autres, de contrats saisonniers, de contrats de travailleurs des entreprises relevant de secteurs d'activités où il est d'usage de ne pas recourir au CDI etc. (voir article L.20). Il est interdit de recourir à un contrat à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement, sauf si la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois (article L.23).

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est le contrat de travail conclu sans précision de terme. Par définition, c'est un contrat sans limitation de durée, conclu, à temps plein ou à temps partiel, entre un employeur et un salarié. Néanmoins, un travailleur ne peut pas s'engager à vie pour le compte d'un employeur. Le CDI peut être constaté par écrit, ou résulter d'une entente verbale. Mais comme indiqué plus haut, lorsqu'il est conclu avec un travailleur expatrié, ou un salarié déplacé, il est obligatoirement constaté par écrit.

Les offres d'emplois publiées entre 2006 et 2015 sont généralement des contrats à durée déterminée ou indéterminée.

Tableau 8 : Nombre de postes publiés sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par nature de contrats

Année	Nature du Contrat		
	CDI	CDD	Total
2006	2522	2351	4873
2007	1960	2048	4009
2008	1647	1831	3478
2009	1920	2172	4092
2010	2277	2982	5259
2011	2470	2604	5074
2012	1585	2730	4315
2013	2714	3572	6286
2014	2216	3192	5408
2015	2363	3339	5702
Total	21674	26820	48494

Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

Sur l'ensemble des 48 494 postes proposés sur les deux sites, 26 820 postes offerts sont des contrats à durée déterminée et 21 674 postes sont des contrats à durée indéterminée.

Cependant, les diplômes demandés sur le marché selon la nature sont représentés dans le tableau ci-dessous

Tableau 9 : La nature du contrat par diplôme (%)

Diplômes	Nature du contrat		
	CDI	CDD	Ensemble
Aucun	1,2	1,2	1,2
CEP	0,3	0,2	0,2
BEPC/DEF	3,2	3,1	3,1
CAP	2,0	2,1	2,0
BT	10,7	10,3	10,5
BAC	1,8	1,4	1,6
DEUG, DUT, BTS	20,1	18,6	19,2
Licence/maîtrise / Master 1	42,5	44,1	43,4
DEA/DESS/ Master 2	14,6	15,3	15,0
Doctorat/PHD	3,5	3,7	3,6
ND	0,2	0,2	0,2
Total	100	100	100

Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

L'analyse de ce tableau nous montre qu'une grande partie des CDD et CDI est octroyée à ceux qui ont la licence/maîtrise/master 1, soit 43,4%, suivie du DEUG, DUT, BTS, avec 19,2% et 15% pour le niveau DEA/DESS/Master 2.

Parmi les diplômés en licence/maîtrise/Master1, 44,1% ont des CDD contre 15,3% de diplômés en DEA/DESS/Master 2. De même, 42,5% des diplômés en licence/maîtrise/Master1 ont des CDI contre 14,6% de diplômés en DEA/DESS/ Master 2.

Tableau 10 : La nature de contrat selon le type de structures (%)

Type de structures	CDI	CDD
Publique	2,70	3,50
Entreprise publique et Parapublique	5,60	4,90
Collectivité territoriale	0,70	0,60
Entreprise privée	36,00	31,50
Organisation Internationale	42,10	46,00
ONG, Associations	12,20	12,80
Autre	0,30	0,40
ND	0,20	0,40
Total	100	100

Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

La répartition de l'ensemble des contrats de la période de 2006 à 2015 par type de structures selon la nature de contrat est assez révélatrice de la pratique des différents recruteurs. Ainsi, la proposition offerte par les organismes internationaux est généralement le type de contrat à durée déterminée (CDD) avec 46,0%, les entreprises privées avec 31,5% des CDD. Par ailleurs, une bonne partie des CDI est proposée par des organismes internationaux 42,1% et 36,0% des CDI sont offerts par les entreprises privées. Concernant les ONG et associations, l'écart est significatif entre le CDD et le CDI de plus de 12%. Compte tenu de la non-disponibilité de toutes les offres publiées sur les deux sites et des offres de postes dont le type de contrat n'a pas été précisé, la proportion des CDD et CDI dans le secteur public (administration publique, entreprises publiques et parapublique et collectivité territoriale) est de 9%.

III. AU-DELA DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Le diplôme et l'expérience ne sont pas les seules qualités requises pour accéder à un emploi. En plus de ces deux principaux éléments relevant du domaine de la compétence professionnelle, les recruteurs demandent à ce que les candidats aient d'autres aptitudes ou des connaissances spécifiques. Les aptitudes évoquées peuvent être qualifiées de physiques et socio psychologiques tandis que les connaissances spécifiques supplémentaires concernent les langues et la maîtrise de l'outil informatique. Tous ces éléments saisis lors du traitement, font l'objet de cette étude.

3.1. Expérience professionnelle

Les employeurs, lorsqu'ils veulent recruter, souhaitent généralement sélectionner des candidats aguerris, au moins ayant déjà quelques expériences avec le monde professionnel.

Tableau 11: Nombre d'années d'expérience selon le type de structure

Nombre d'année d'expérience	Type de structure								Total
	Publique	Entreprise publique et Parapublique	Collectivité territoriale	Entreprise privée	Organisation Internationale	ONG, Associations	Autre	ND	
0 - 2 ans	44,7	48,3	47,7	49,3	42,9	43,2	50	40	45,5
3 - 4 ans	27,2	26,5	28,5	25,1	27,8	31,5	28,8	30,9	27,3
5 -10 ans	27,2	24,4	22,3	25,1	28,8	24,7	21,2	25,5	26,7
plus de 10 ans	1	0,8	1,5	0,5	0,5	0,7	0	3,6	0,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

L'analyse de ce tableau nous montre que, l'ensemble des différentes structures souhaitent recruter des candidats qui ont plus de 2 ans d'expérience soit 45,5%. De même, 27,3% de ces structures veulent des candidats qui ont 3-4 années d'expérience dans le monde professionnel, 26,7% de 5-10 ans et enfin 0,6% demande plus de 10 ans d'expérience.

Cette question de l'expérience professionnelle préalable est cruciale pour l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Souvent, le nombre d'années d'expérience demandé défavorise certains jeunes compétents qui peuvent relever le défi.

3.2. Les Atouts Recherchés

Ces qualités regroupent un ensemble d'aptitudes qui permettent d'apprécier les qualités les plus recherchées chez les candidats. L'analyse nous a permis de faire un classement par ordre de fréquence.

Tableau 12 : Atouts recherchés/aptitudes demandées sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 par ordre de fréquence

Atout Recherché	Effectif	%
Informatique	13225	62,1
Anglais	10527	49,4
Français écrit et parlé	4554	21,4
Autres (Peulh, Bambara, Sonhaï, Touareg, Soninké)	4422	20,8
Capacité de communiquer	2990	14,0
Bonne connaissance du système de santé au Mali	437	2,1
Aptitudes à travailler en équipe	277	1,3
Bilingue (Français et Anglais)	267	1,3
Bonne Capacité rédactionnelle	186	0,9
Bonne Capacité organisationnelle	165	0,8
Organisation Internationale	129	0,6
Arabe	96	0,5
Total	21307	100

Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

Les résultats montrent que les recruteurs souhaitent en toute logique recevoir des candidats qui maîtrisent parfaitement l'outil informatique (62,1% de l'effectif total des offres). Cette qualité a été la plus fréquemment demandée en première position. Pour s'assurer de cette bonne capacité, certains employeurs n'hésitent pas à tester les candidats afin de sélectionner le meilleur candidat.

Par rapport aux exigences, l'anglais comme langue arrive en deuxième position avec 49,4% de l'effectif total des offres. Il est clair que la connaissance de la langue anglaise est un atout indéniable pour l'accès à certains types de postes, notamment ceux des organismes internationaux, des ONG et associations ayant des connections internationales et même dans certaines entreprises privées.

Après l'anglais, c'est le français qui se classe en troisième position comme langue la plus fréquemment demandée. Sachant que le Mali est un pays francophone, cette langue s'impose comme la principale langue de communication dans les échanges internationaux, particulièrement sollicitée par les organismes internationaux, par les ONG et associations et même par les entreprises privées. La maîtrise de certaines langues locales telles que (Peulh, Bambara, Sonhaï, Touareg, soninké) sont souvent demandées (20,8%). Cette maîtrise des langues nationales est indispensable pour des postes qui demandent un contact avec les populations à la base ou une profonde connaissance des coutumes locales.

Les aptitudes évoquées dans toutes les autres positions se rapportent à celles déjà évoquées à l'exception de l'aptitude en communication exigée pour certains postes spécifiques (instituteurs, responsables des relations publiques, responsables d'équipes, etc.).

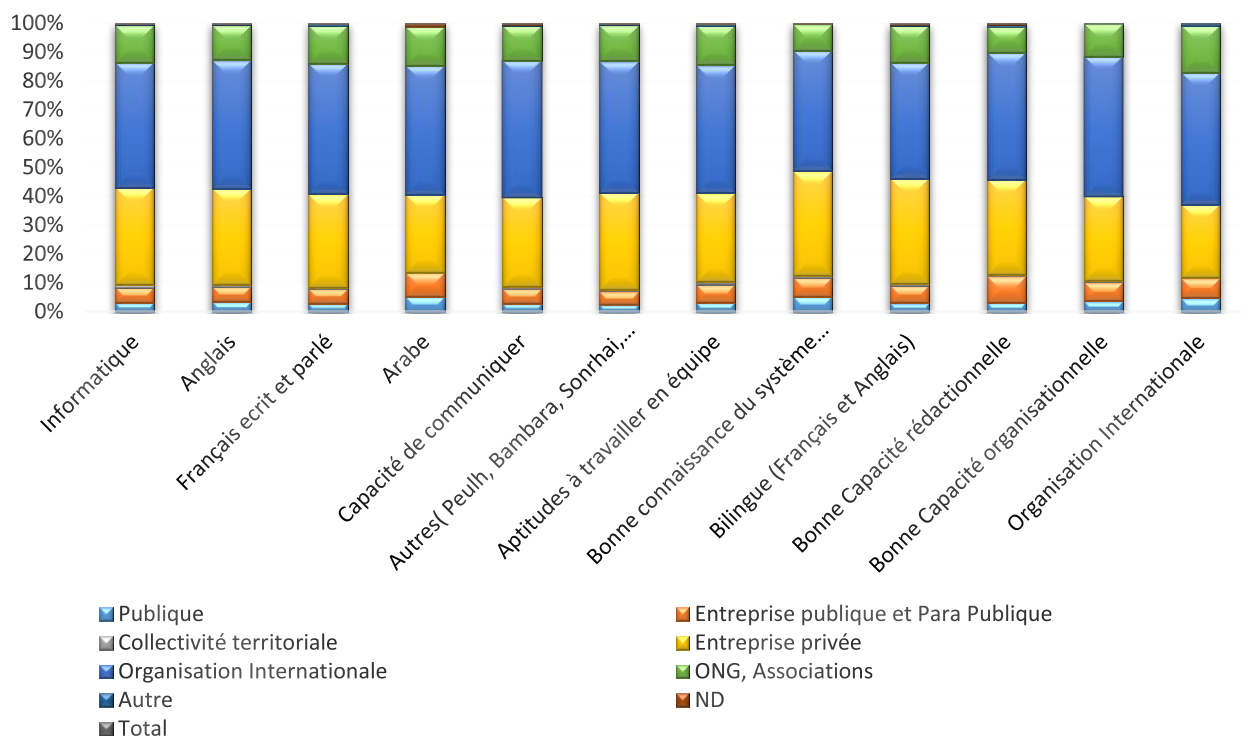
La sixième qualité est la bonne connaissance du système de santé au Mali qui est un facteur de coordination entre les travailleurs d'une part et le corps de la santé (médecins, sages-femmes, pharmaciens etc.) d'autre part.

La septième qualité recherchée par les recruteurs est la capacité à pouvoir travailler en équipe. Cette aptitude très importante pour une bonne collaboration au sein des équipes de travail, est indispensable pour une efficacité du travail et un meilleur rendement collectif qui est difficile à évaluer. Son appréciation est donc subjective et laissée au jugement des candidats eux-mêmes.

Et enfin, l'arabe qui n'est pas surprenant car elle évoluait en dehors du système éducatif national. De nos jours, des investigations ont été menées à ce niveau, les filières de formation des diplômés formés en langue arabe pour l'employabilité de ces jeunes sur le marché du travail.

Les structures qui recrutent des personnes directement selon les qualités/aptitudes demandées sont représentées dans le graphique ci-dessous.

Graphique 4 : qualités/aptitudes demandées sur le site de Mali-Page et l'ANPE de 2006 à 2015 selon le type de structure



Source : ONEF à partir des données collectées sur les deux sites

L'analyse du graphique nous montre que la maîtrise de l'outil informatique comme atout recherché est très capitale dans ces différentes structures. De même, l'anglais, l'arabe sont beaucoup sollicités dans les organismes internationaux, les ONG et aussi certaines associations.

D'une manière générale, en plus des compétences intellectuelles, académiques et professionnelles, les candidats à la recherche d'un emploi devraient : être mieux outillés en informatique, maîtriser l'anglais, le français écrit et parlé, l'arabe, avoir la capacité de communiquer, maîtriser les langues locales, savoir travailler en équipe et sous pression, avoir une bonne connaissance du système de santé au Mali, être bilingues (Français et Anglais), avoir une bonne capacité rédactionnelle et organisationnelle et avoir une expérience dans un organisme international.

CONCLUSION

La présente étude s'est intéressée uniquement aux offres d'emplois publiées sur le site de Mali-Page et de l'ANPE de 2006 à 2015. Une exploitation sur le site a permis de dégager les tendances et les caractéristiques des emplois offerts et les compétences recherchées au Mali.

Les offres insérées au Mali ont été proposées par les organismes internationaux ayant le plus grand nombre d'offres d'emplois avec 9 356 offres, soit 44% de l'ensemble des offres publiées, suivi des entreprises privées (7 115), soit 33%. L'analyse nous révèle que 48 494 postes ont été offerts car une offre peut renfermer un ou plusieurs postes de travail.

L'étude montre, au niveau des caractéristiques des postes d'emplois proposés à travers les deux sites de 2006 à 2015 que la profession la plus recherchée est la profession intellectuelle qui, avec 12 026 postes ouverts, soit 56,4%, constitue plus de la moitié de l'ensemble des postes offerts à travers les deux sites. 19,2% des professions intermédiaires sur les 4 081 postes sont ouverts. On note également sur la période étudiée que le groupe des professions intellectuelles et scientifiques est celui qui a été le plus sollicité en termes de recherche d'emplois puisqu'il a reçu le plus grand nombre d'offres et de postes. Il comprend les professions dont les tâches principales exigent pour leur accomplissement des connaissances professionnelles de haut niveau touchant les sciences sociales.

La proportion de postes d'emplois exigeant un niveau d'étude licence/maîtrise/master¹ est la plus importante. Ce niveau d'étude regroupe près de 50,7% des postes offerts par l'administration publique, les organismes internationaux représentent 48,2%, les collectivités territoriales 46,5%, les ONG et associations 44,3%, les entreprises publiques et parapubliques 42,3% et les entreprises privées 36,2% ont tous une proportion de niveau d'études licence/maîtrise/master¹. En considérant les types d'employeurs, on note que la plupart des postes d'emplois proposés par les collectivités territoriales (72,6%), les organisations internationales (67,8%) et l'administration publique (65,5%) sont du niveau supérieur. Cela est conforme aux missions de ces structures qui recherchent généralement des personnes hautement qualifiées pour conduire leurs activités.

L'étude a montré que les critères requis pour accéder à un emploi ne se résument pas seulement au diplôme ou à l'expérience. Le domaine de formation est un facteur très important dans l'obtention d'un emploi. Parmi les trois domaines de formation retenus pour notre étude, c'est la technique comptable qui reste la plus sollicitée. En plus de ces deux principaux éléments relevant du domaine de la compétence professionnelle, d'autres critères importants peuvent **être retenus comme** : être en bonne santé physique et mentale, être disponible immédiatement, savoir travailler en équipe et sous pression, être dynamique, avoir une bonne moralité et avoir des aptitudes en communication. La maîtrise de

l'anglais et du français est importante, celle de l'outil informatique qui est le plus demandé dans cette étude.

Après l'anglais, c'est le français qui est la langue la plus fréquemment demandée. Cette langue s'impose comme la principale langue de communication dans les échanges internationaux et particulièrement sollicitée par les organismes internationaux, par les associations et même par les entreprises privées.

On note que les propositions offertes par les organismes internationaux proposent le plus souvent le type de contrat qui est généralement le CDD, soit 44,3%. Ainsi, 33,4% des CDD sont proposés par les entreprises privées.

Cette investigation révèle que la grande majorité des employeurs réalisent leurs recrutements sans avoir recours à un prestataire externe. C'est ainsi que les principales structures d'intermédiation sur le marché du travail (ANPE et cabinets privés de placements) enregistrent des proportions relativement faibles en ce qui concerne les offres publiées. Cependant, en comparant les deux types d'intermédiaires, on constate que les cabinets privés ont eu une activité de loin plus importante que celle de l'ANPE entre 2006 et 2015. Ces deux structures ont la même « clientèle », elles ont chacune diffusé majoritairement des offres d'entreprises privées. Cependant, il y'a une sorte de répartition du marché de l'intermédiation. L'ANPE est plus sollicitée lorsqu'il s'agit des professions élémentaires et des cadres subalternes et lorsqu'il s'agit des cadres moyens et supérieurs, les employeurs s'adressent beaucoup plus à des bureaux privés de placements. Il serait mieux que ces structures utilisent d'autres moyens de diffusion (affichage, communiqués radio, etc.).

En définitive, cette étude a montré que malgré l'absence de certaines données pouvant permettre une maîtrise des informations sur les opportunités actuelles et futures d'emplois offerts, il est possible, à travers des démarches novatrices, d'avoir des informations intéressantes et utiles dans ce domaine.