



Organisation
internationale
du Travail



Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Burkina Faso

2020

Camille Compaoré



FMM West Africa
Support Policy Research of Migration & Migration in West Africa

With
financial
support
from the



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



European Union



ICMPD
International Centre for
Migration Policy Development



Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Burkina Faso

2020

Camille Compaoré

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

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

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: 978-92-2-031435-7 (print)

978-92-2-031436-4 (web PDF)

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

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

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé à Genève, Suisse

Avant-propos

Dans un monde en évolution constante où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, l'acquisition et le développement des compétences nécessaires pour l'emploi d'aujourd'hui et celui de demain représentent un enjeu d'envergure. Ainsi de nombreux pays font d'une priorité le renforcement de leurs systèmes d'enseignement et de formation pour faire face à ce défi de l'adéquation de l'offre et de la demande en compétences. S'il est important de favoriser la transition des jeunes vers le monde du travail ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes de tout âge, la migration représente également une chance permettant de réagir rapidement et efficacement aux besoins en compétences dans le marché du travail dans les pays d'origine, de destination et de transit.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le [Pacte Mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières](#) a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ce Pacte repose sur des conventions internationales, y compris les normes internationales du travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relatives à la promotion du travail décent et de la migration de main-d'œuvre. L'objectif 18 du Pacte tend à investir dans le perfectionnement des compétences et à faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences. Il appelle les Etats membres à « nouer des partenariats mondiaux de compétences entre les pays dont l'objet est de renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, et d'œuvrer au perfectionnement des compétences des travailleurs dans leur pays d'origine et des migrants dans les pays de destination, dans le but de préparer les bénéficiaires de formation à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants » (UNGC, 2018, 25-26).

Suite à cet accord, l'OIT a, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, lancé le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration (PMCM) pour soutenir le développement et la reconnaissance des compétences au moyen de partenariats entre pays et le long des couloirs de migration et dans certaines régions, grâce au partage des connaissances et à l'assistance technique. Le PMCM accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés.

L'Afrique de l'Ouest et la région du Sahel connaissent les plus hautes incidences de migration de travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés sur le continent africain. Afin d'assurer une conception sensible au contexte de l'Afrique de l'Ouest et du Sahel et garantir un véritable ancrage du Partenariat Mondial aux niveaux national et régional, l'OIT a réalisé une étude sous-régionale. Le présent rapport national est dédié au Burkina Faso et a pour but de fournir des informations sur les systèmes de compétences et les politiques en place, les flux et modèles de migration, les liens possibles entre les politiques de formation et celles relative à la migration, la collaboration existante en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences, et des domaines potentiels pour de nouveaux partenariats.

Ce rapport a été élaboré pour servir de base de discussion à une consultation tripartite réunissant des représentants des gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs de huit pays de la région. Les délégations ont aussi validé la présente étude nationale. Cet atelier a mis l'accent sur l'identification d'actions concrètes de partenariats pour les compétences et la migration entre les acteurs présents, et sur la planification de leur mise en œuvre. Le [rapport de l'atelier est disponible ici](#).

Le présent rapport a été rédigé par Camille Campaore, sous la supervision technique de Christine Hofmann, spécialiste technique au BIT à Genève et de Ilca Webster, spécialiste technique du BIT pour l'Afrique de l'Ouest à Dakar, et avec le soutien technique de Mergim Jahiu, responsable technique, Helen Kirsch et Henri Ebelin responsables juniors au BIT à Genève. Martine Lacombe a effectué la relecture et Annette Brandstätter la mise en page du rapport.

Sophie de Coninck
Directrice ad interim
Bureau de pays de l'OIT à Abidjan

Srinivas Reddy
Chef du Service des Compétences et de l'Employabilité
Département des Politiques de l'Emploi du BIT

Table des matières

Avant-propos.....	iv
Résumé exécutif.....	viii
Liste des acronymes	xi
1 Contexte.....	1
1.1 Géographie et schémas de migration.....	1
1.2 Contexte économique.....	14
1.3 Contexte institutionnel	25
2 Système de développement des compétences.....	35
2.1 Politiques et stratégies de réforme	35
2.2 Principales institutions responsables de sa gouvernance et de sa réglementation.....	36
2.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de l'EFTP.....	37
2.4 Financement du développement des compétences	37
2.5 Cartographie des centres d'EFTP	39
2.6 Points forts et point faibles du système de l'EFTP.....	45
3 Identification et anticipation des compétences	49
3.1 Institutions responsables	49
3.2 Prévision des besoins et pénurie en compétences.....	50
3.3 Politique migratoire et développement des compétences	55
4 Système de reconnaissance des compétences.....	56
4.1 Système de reconnaissance des qualifications formelles.....	56
4.2 Système de reconnaissance des compétences.....	59
5 Identification des principaux défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration	61
5.1 Les branches d'activités pourvoyeuses d'emplois.....	61
5.2 Défis du système national d'EFTP en termes d'offre de formation	62
5.3 Identification des principaux défis des travailleurs	64
5.4 Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration	64
6 Conclusion.....	67
7 Références	69

Liste des tableaux

Tableau 1 : Evolution des migrants burkinabè installés par pays/zone de 1990 à 2017.....	3
Tableau 2 : Origine des migrants établis au Burkina Faso (période 1990-2017).....	4
Tableau 3 : Réfugiés maliens au Burkina Faso au 31 mars 2019	5
Tableau 4 : Répartition de la population étrangère résidant au Burkina par nationalité et selon l'âge (en %)	8
Tableau 5 : Répartition des immigrants étrangers par nationalité et selon le niveau d'instruction (en %).....	9
Tableau 6 : Répartition des immigrants étrangers par nationalité et selon l'occupation (en %).....	10
Tableau 7 : Evolution des échanges de population entre le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire.....	11
Tableau 8 : Répartition des immigrants burkinabè de retour de la Côte d'Ivoire selon le niveau d'instruction et le sexe (en %)	12
Tableau 9 : Répartition des immigrants burkinabè de retour de la Côte d'Ivoire selon l'occupation et le sexe (en %).....	13
Tableau 10 : Effectifs des qualifications non pourvues par le système national de formation professionnelle	19
Tableau 11 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011 selon le nombre d'années d'expérience professionnelle et la catégorie socioprofessionnelle	23
Tableau 12 : Filières en matière de recherche d'emploi selon la nationalité (en %)	25
Tableau 13 : Evolution du nombre d'emplois créés et consolidés par type de fonds.....	31
Tableau 14 : Objectif global, axes stratégiques et insuffisances de la SNMig	32
Tableau 15 : Objectif global, axes stratégiques et insuffisances de la PNE	33
Tableau 16 : Montant des financements du FAFPA entre 2005 et 2011.....	39
Tableau 17 : Part de l'ETP dans le post-primaire et secondaire en termes d'effectifs.....	41
Tableau 18 : Répartition des centres de FP selon le mode de formation.....	45
Tableau 19 : Principaux points forts et points faibles de l'EFTP au Burkina Faso.....	48
Tableau 20 : Nombre de nouveaux emplois créés par année selon la catégorie socioprofessionnelle	51
Tableau 21 : Flux d'entrée des jeunes en EFTP.....	52
Tableau 22 : Synthèse des besoins en termes d'emplois dans le secteur BTP par famille de métiers .	54
Tableau 23 : Estimation du déficit en termes d'emplois dans le secteur du BTP en 2020.....	55
Tableau 24 : Evolution des effectifs des candidats au CQP et BQP sur la période 2006-2018.....	58

Liste des graphiques

Figure 1 :	Evolution du stock de migrants internationaux entre 1990 et 2017	2
Figure 2 :	Stock de migrants par âge et par sexe en 2017	2
Figure 3 :	Part de la population migrante en âge de travailler	2
Figure 4 :	Evolution des migrants par pays de destination (1990-2017) et principaux pays de destination en 2017.....	4
Figure 5 :	Evolution du nombre de migrants établis au Burkina Faso par zone d'origine de 1990 à 2017 et principaux pays d'origine des migrants en 2017	5
Figure 6 :	Répartition des émigrants et immigrants (Burkinabè) selon la région	7
Figure 7 :	Pyramide des âges de la population venue de la Côte d'Ivoire entre 1999 et 2003	11
Figure 8 :	Contributions sectorielles au PIB	16
Figure 9 :	Répartition des travailleurs selon le secteur d'activité (formel/informel) et la nationalité (en %)	21
Figure 10 :	Branches d'activité ayant la plus forte proportion de travailleurs étrangers dans le secteur formel (en %)	21
Figure 11 :	Branches d'activité ayant la plus forte proportion de travailleurs étrangers dans le secteur informel (en %)	22
Figure 12 :	Répartition des emplois du secteur minier selon le niveau de diplôme exigé (en %)	24
Figure 13 :	Evolution des postes d'emplois offerts par le secteur minier selon l'année et le niveau	24
Figure 14 :	Evolution de l'offre d'ETP diplômant entre 2008/2009 et 2017/2018	40
Figure 15 :	Répartition spatiale des établissements d'ETP en 2017/2018.....	41
Figure 16 :	Indice de parité filles/garçons dans l'ETP.....	42
Figure 17 :	Répartition spatiale des centres de FP en 2016-2017.....	43
Figure 18 :	Répartition spatiale des centres de FP sans reconnaissance	43
Figure 19 :	Répartition des capacités d'accueil de FP par section	44
Figure 20 :	Répartition des effectifs de FP entre filles et garçons par région	44
Figure 21 :	Evolution des offres d'emploi publiées dans la presse de 2013 à août 2018	51
Figure 22 :	Estimation du nombre de personnes ayant intégré les centres de formation de BTP sur la période 2010-2020	52

Résumé exécutif

La présente étude cartographique sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration a permis d'abord de comprendre les tendances migratoires observées au Burkina, puis d'identifier les principaux défis du système d'enseignement et de formation et enfin de dégager des possibilités de partenariats pour les compétences et la migration.

- **Tendances migratoires** : Le phénomène migratoire international est beaucoup plus accentué au Burkina Faso comparativement à ces voisins que sont le Mali et le Niger. En Afrique subsaharienne, le Burkina Faso fait partie des plus gros fournisseurs de migrants. La migration est perçue comme un phénomène de société et concerne toutes les régions et les ethnies du pays.
 - **Principaux pays d'origine et de destination** : L'émigration se caractérise par la présence d'une importante communauté en Côte d'Ivoire qui comptait à elle seule 1 307 265 personnes, soit 88,77% de la communauté migrante en 2017, selon les statistiques de l'ONU-DAES. Les autres destinations, essentiellement vers la CEDEAO sont par ordre d'importance le Ghana, le Mali, le Niger, le Togo et le Bénin. Quant à l'immigration, elle est marquée par un important mouvement de retour des Burkinabè de Côte d'Ivoire qui étaient estimés à 544 036 personnes en 2017. Les autres migrants proviennent également de la sous-région ouest africaine principalement du Mali et du Ghana (30 000 à 45 000), du Togo et du Niger (12 500 à 15 500) puis plus accessoirement de pays tels que le Nigéria, le Sénégal et le Bénin (4 000 à 5 200).
 - **Niveau de compétences** : De manière générale, on observe un faible niveau d'instruction des immigrants internationaux, 54,2% d'entre eux n'ayant pas fait d'études (RGPH, 2006). Au sein de la communauté malienne - principale population étrangère – la proportion de personnes non instruites atteint 80%, la plupart exerçant dans le commerce de détail ou de demi-gros. Les étrangers disposant de compétences se concentrent dans les secteurs où il y a pénurie de main-d'œuvre, tels que le BTP avec les Togolais, les Ghanéens et les Béninois. On trouve également des Ghanéens dans le secteur minier où leur expertise est reconnue. Quant aux émigrés burkinabè principalement installés en Côte d'Ivoire, leur faible niveau d'instruction et leur manque de compétences certifiées les obligent à travailler dans le secteur agricole.
- **Principaux défis du système d'éducation et de formation** : Ils sont de deux ordres : ceux liés au développement des compétences et ceux relatifs au fonctionnement des structures d'EFTP.

Au niveau du développement des compétences, il faut s'employer à :

- Assurer une meilleure adéquation entre l'offre de formation et la demande des entreprises grâce à la mise en place d'un mécanisme de suivi de l'évolution des besoins du marché du travail et des dispositifs d'insertion professionnelle de ceux qui ont achevé leur cycle de formation.
- Améliorer l'accès des apprenants à la formation pratique dans les centres de formation par l'octroi de subventions/crédits pour l'achat de matériels didactiques. Pour les entreprises devant accueillir les stagiaires, il s'agira de leur octroyer des exonérations fiscales ou de leur faciliter l'accès à des marchés publics.

Pour améliorer le fonctionnement des structures d'EFTP, les démarches consisteront à :

- Améliorer l'offre quantitative de formation par la construction de nouvelles infrastructures pour mieux répondre aux besoins des secteurs dont les perspectives d'évolution sont prometteuses. Une bonne répartition spatiale de cette offre devrait être envisagée.

- Impliquer davantage les professionnels dans le processus de certification en vue d'une meilleure reconnaissance des titres délivrés (CQP, BQP, BPT) et de leur prise en compte dans les critères de recrutement des employés.
- Adapter et standardiser les normes de formation, d'encadrement et de certification pour mieux répondre à la diversité des approches pédagogiques, notamment dans les centres privés, et pour s'inscrire également dans le processus sous-régional de mise en place d'une plateforme de mutualisation des programmes de formation et d'enseignement et des outils de formation professionnelle.
- Renforcer l'opérationnalisation en cours du PPP grâce à la mise en œuvre du Programme d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (PAFPA). Pour ce faire, il faudra : (i) relire le cadre juridique et réglementaire du PPP, (ii) définir et formaliser son contenu, (iii) définir une stratégie opérationnelle pour son développement et (iv) relire son cadre de concertation.
- **Principaux défis des travailleurs migrants** : Ils sont de deux types à savoir ceux des travailleurs à la recherche d'un emploi et ceux des travailleurs cherchant à acquérir des compétences. La principale pierre d'achoppement pour les premiers est l'absence d'un système d'informations inter-états sur les opportunités d'emplois, et notamment les pénuries existantes et les secteurs concernés ; cette procédure pourrait constituer une mesure d'accompagnement durable de la part des Etats à l'endroit des travailleurs migrants. Quant à ceux qui cherchent à acquérir des connaissances, c'est le coût de la formation et la disponibilité pour les cours qui constituent les principales contraintes. La formation professionnelle semble en effet plus adaptée aux travailleurs migrants que l'enseignement technique et professionnel.
- **Possibilités de partenariats de compétences** : Très peu de dispositions spécifiques ont été prises au profit des migrants au Burkina en termes d'EFTP, outre les mesures de renforcement des capacités adoptées par l'OIM au profit des migrants burkinabè de retour volontaire. Même la stratégie nationale de migration 2016-2025 manque de lisibilité en ce qui concerne l'EFTP.
 - **Ambitions** : Le cadre national de référence en matière d'EFTP reste la PN-EFTP adoptée en 2008. Cette politique s'est fixée pour objectifs d'améliorer les compétences professionnelles des jeunes et des adultes en vue d'accroître leur chance d'insertion professionnelle. Dans ce document, la formation professionnelle est perçue comme un tremplin tendant à la réduction de la pauvreté et une stratégie consistant à retenir les jeunes désireux d'émigrer, dans leur communauté d'origine. Les efforts de promotion de l'EFTP se sont poursuivis avec l'adoption d'un arrêté conjoint portant institution de la formation professionnelle par apprentissage dans les structures de formation technique et professionnelle (n°2009-157/MESSRS/MJE) et d'un document de Stratégie de généralisation de la formation professionnelle (SGPF). En outre le Plan national de développement économique et social (PNDES), cadre de référence national en matière de développement socioéconomique, voit en la formation professionnelle un levier de valorisation du capital humain.
 - **Secteurs** : L'agriculture au sens large (productions végétales, élevage et agroforesterie) reste le principal pourvoyeur d'emplois au Burkina du fait qu'elle occupe 80% des actifs. Ce secteur regorge d'énormes potentialités mais reste confronté à de multiples contraintes qui entravent son essor. Conscient de son fort potentiel de création d'emplois, le Gouvernant l'a placé au centre de ses priorités de développement en créant la Banque agricole de développement pour répondre aux besoins de financement dont le niveau est estimé à 2%. L'Etat compte également développer ce secteur grâce à une meilleure organisation du monde rural, conformément à l'acte uniforme de l'OHADA relatif au droit des sociétés coopératives, grâce à une amélioration de la maîtrise de l'eau à des fins agricoles pour réduire la dépendance aux aléas pluviométriques, à la pratique d'une agriculture respectueuse de l'environnement dans le cadre de l'économie verte, etc.

Les autres secteurs pourvoyeurs d'emplois sont l'industrie manufacturière et l'industrie minière. L'agro-transformation est notamment considérée comme un pilier de la croissance du secteur secondaire, de même que, par effet d'entraînement, le secteur primaire (maraichage).

Des pénuries locales de main-d'œuvre sont observées dans des secteurs comme le BTP et les mines en raison du faible niveau de compétence des nationaux. Cette pénurie est partiellement comblée par la main d'œuvre étrangère. (Togo, Bénin, Ghana).

- **Acteurs** : L'attribution des responsabilités et des moyens d'action de l'EFTP est répartie entre le Ministère de l'Education Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues Nationales (MENAPLN) et le Ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'Entrepreneuriat des Jeunes (MJPEJ). Le MJFIP est accompagné dans la réalisation de ses missions en matière de formation et d'insertion professionnelle par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) qui est chargée d'exécuter la politique du gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle ; l'ONEF est chargé entre autres de constituer un système d'information efficace sur l'emploi, la formation et la jeunesse, au plan national et dans les régions ; la Commission nationale de la certification (CNC) est chargée d'homologuer les titres, la compétence professionnelle et de mettre en œuvre la validation des acquis de l'expérience ; le FAFPA est le principal fonds national dédié à la formation professionnelle et à l'apprentissage sans compter les autres fonds nationaux de financement de l'entrepreneuriat (FAIJ, FASI et FAPE). L'EFTP bénéficie également de l'appui de bailleurs bilatéraux comme le Luxembourg, la France, la Suisse, le Canada, le Danemark, et l'Autriche. Quant aux questions migratoires, elles sont gérées par le ministère des Affaires étrangères et de la Coopération et celui des Burkinabè de l'Extérieur.

Liste des acronymes

ACP	Afrique, Caraïbes et Pacifique
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AO-BTP	Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics
APC	Approche par compétences
AVRR	Aide au retour volontaire et à la réintégration
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIT	Bureau international du travail
BPT	Brevet professionnel de technicien
BPTS	Brevet professionnel de technicien supérieur
BTP	Bâtiment et travaux publics
BQP	Brevet de qualification professionnelle
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCI-BF	Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CFP	Centre de formation professionnelle
CFPR-Z	Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré
CMA-BF	Chambre des métiers de l'artisanat du Burkina Faso
CNC	Commission nationale de la certification
CNPB	Conseil national du patronat Burkinabè
CNTH	Comités techniques d'homologation
CSBE	Conseil supérieur des Burkinabè de l'étranger
CQB	Certificat de qualification de base
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DECF	Direction des écoles et centres de formation
DGEFTP	Direction générale de l'enseignement et formation techniques et professionnels
DGFP	Direction générale de la formation professionnelle
DGPE	Direction générale de la préservation de l'environnement
EBCVM	Enquête Burkinabè sur les conditions de vie des ménages
EFTP	Enseignement et Formation Technique et Professionnelle

EICVM	Enquête intégrale sur les conditions de vie des ménages
EMC	Enquête multisectorielle continue
ENESI	Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel
ENMO	Enquête nationale sur la main-d'œuvre dans les secteurs public et privé formels
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés
FAIJ	Fonds d'appui à l'Initiative des jeunes
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FAPE	Fonds d'appui à la Promotion de l'emploi
FASI	Fonds d'appui au Secteur informel
FENABF	Fédération nationale des artisans du Burkina Faso
HIMO	Haute intensité de Main-d'œuvre
INSD	Institut national de la statistique et de la démographie
IRSAT	Institut de recherche en science appliquées et technologies
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MENA	Ministère de l'Education nationale et de l'Alphabétisation
MJFIP	Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle
MJPEJ	Ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes
ODJ	Organisation démocratique des jeunes
OHADA	Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires
ONG	Organisation non gouvernementale
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du travail
ONU/DAES	Département des affaires économiques et sociales de l'ONU
PAFPA	Projet d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
PARPED	Programme augmentation de revenus et promotion de l'emploi décent
PAPS	Programme d'appui à la politique sectorielle d'enseignement et de formation
PCCFP	Programme de construction des centres de formation professionnelle
PDAFA	Programme de développement de l'apprentissage et de formation des artisans
PEFOP	Plateforme d'expertise en formation professionnelle

PEJDC	Projet Emploi des jeunes et développement des compétences
PEJEN	Programme « Emplois-jeunes pour l'éducation nationale »
PIB	Produit intérieur brut
PISJ	Programme d'insertion socioprofessionnelle des jeunes
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industries
PNDES	Plan national de développement économique et social
PNE	Politique nationale de l'emploi
PN-EFTP	Politique nationale de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels
PNJ	Politique nationale de la jeunesse
PRFP	Programme de renforcement de la formation professionnelle
PPP	Partenariat public-privé
PSCE/JF	Projet spécial de création d'emplois pour les jeunes et les femmes
PSEF	Plan sectoriel de l'éducation et de la formation
PSF/PA	Programme de structuration de l'offre de formation professionnelle et d'apprentissage dans le secteur agroalimentaire
PTF	Partenaire technique et financier
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
SGFP	Stratégie de généralisation de la formation professionnelle
SNMig	Stratégie nationale de migration
TPA	Taxe patronale d'apprentissage
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
VAE	Validation des acquis de l'expérience

1 Contexte

Le Burkina Faso est un pays sahélien enclavé dans la boucle du fleuve Niger avec une superficie de 274 200 km². Le pays est administrativement découpé en 13 régions,¹ 45 provinces, 351 communes (départements) et près de 9 000 villages. Il partage ses frontières avec 6 pays de la sous-région ouest africaine que sont le Mali au nord et à l'ouest, la Côte d'Ivoire au sud-ouest, le Ghana et le Togo au sud, le Bénin au sud-est et le Niger à l'est.

L'économie du pays repose principalement sur l'agriculture (17,9% de ses terres sont dévolues à l'agriculture et 39% à l'élevage). Le secteur agricole occupe 84% de la population dont les principales cultures sont le sorgho, le mil, le maïs, le riz, l'arachide et le coton.

Au dernier recensement de l'habitat et la population en 2006² (RGPH2006), sa population était estimée à 14 017 262 habitants avec une prédominance de femmes, le ratio sexo-spécifique s'établissant à 51,7%. Selon les projections de l'INSD, cette population compterait 20 870 060 résidents en 2019 et atteindrait 21 510 181 en 2020.

La population du Burkina Faso est passée de 10 312 609 personnes en 1996 à 14 017 262 en 2006, soit une augmentation d'environ 36% (370 435) en dix ans.

L'incidence de la pauvreté était de 48,6% en 2003 (EBCVM) et de 46,7% en 2009 (EICVM). Sur la base du seuil absolu de pauvreté monétaire (153 530 FCFA), l'incidence de la pauvreté s'établissait à 40,1% en 2014 (EMC) avec une profondeur de la pauvreté de 9,7% et une sévérité de la pauvreté de 3,3%.

Le Burkina Faso reste l'un des pays, les plus pauvres au monde. Dans le Rapport sur le développement humain du PNUD publié en 2017, il est classé au 183^{ème} rang sur 189 pays, avec un indice de développement humain de 0,423.

1.1 Géographie et schémas de migration

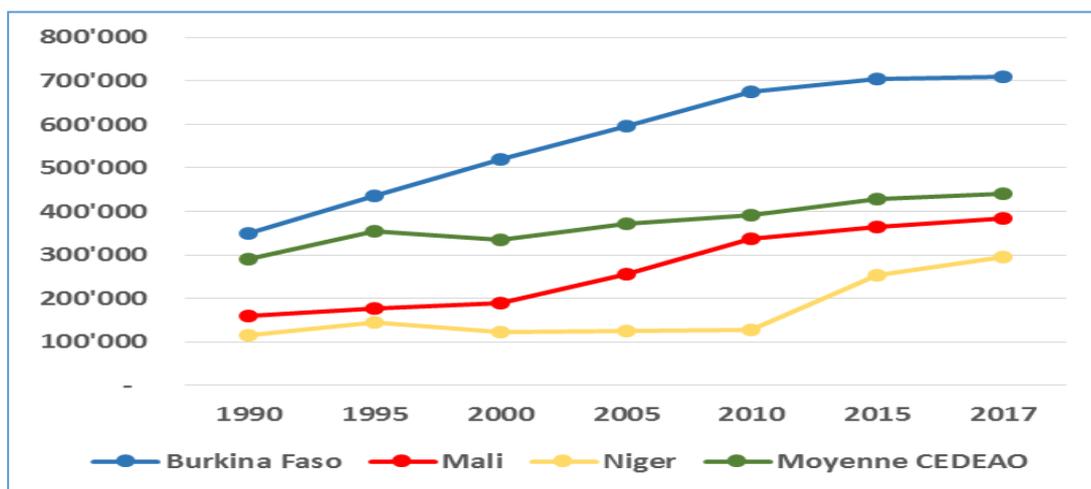
Migration internationale

Le phénomène migratoire international est beaucoup plus accentué au Burkina Faso que chez ses voisins que sont le Mali et le Niger. C'est le 3^{ème} pays de l'Afrique de l'Ouest qui comporte le plus grand stock de migrants, après la Côte d'Ivoire et le Nigéria. Entre 1990 et 2017, le stock de migrants est passé de 349 657 à 708 921, soit un accroissement global de 359 264. Sur la même période de référence, ces chiffres sont restés au-dessus de la moyenne de la CEDEAO qui s'établissait à 290 565 (1990) et 440 095 (2017), soit un accroissement global de 149 530.

¹ Les 13 régions sont : la Boucle du Mouhoun, les Cascades, le Centre, le Centre-Est, le Centre-Ouest, le Centre-Nord, le Centre-Sud, l'Est, les Hauts-Bassins, le Nord, le Plateau Central, le Sahel et le Sud-Ouest.

² Le dernier RGPH qui était prévu pour 2016 n'a pas encore été réalisé, certainement à cause du contexte sociopolitique délétère marqué par une dégradation de la situation sécuritaire.

Figure 1 : Evolution du stock de migrants internationaux entre 1990 et 2017



Source : ONU/DAES, 2017.

On note cependant que le phénomène s’est accéléré sur la période 1990-2000 avec un taux de migration³ variant de 4% à 4,5% avant de connaître une décroissance continue entre 2005 (4,4%) et 2017 (3,7%). Cette situation est probablement due aux crises sociopolitiques intervenues en Côte d’Ivoire en 1999, 2002 et 2010, et qui ont occasionné un retour massif de migrants burkinabè au bercaïl.

Selon les données de l’ONU/DAES, cette migration internationale est à légère dominance féminine. La part des femmes parmi les migrants internationaux se situe entre 51,8% et 52,4% sur la période de référence (1990-2017).

En outre, les données de l’année 2017 font ressortir une prédominance des femmes dans toutes les classes d’âge quinquennales hormis les trois premières classes (0-4 ans, 5-9 ans et 10-14 ans). Cette dominance est beaucoup plus marquée dans les tranches d’âge 20-24 et 25-29 ans. Le graphique deux révèle également la jeunesse de la population migrante burkinabè avec près de 47,54% des effectifs ayant moins de 30 ans. Le stock de population en âge de travailler (plus de 15 ans) se chiffre à 590 761 personnes sur les 708 921 recensées, soit une proportion de 83,33%.

Figure 2 : Stock de migrants par âge et par sexe en 2017

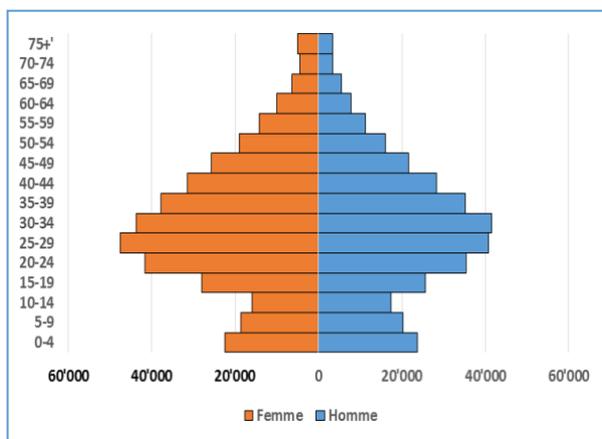
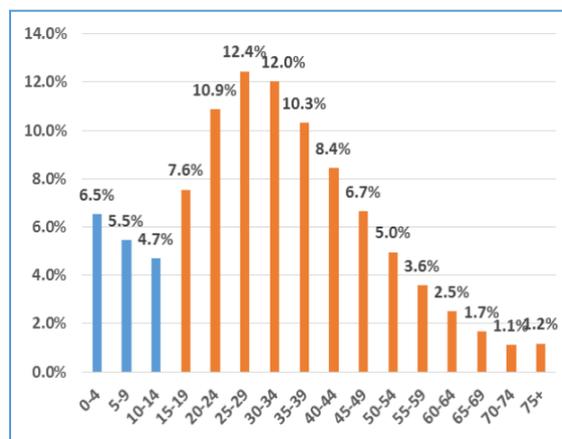


Figure 3 : Part de la population migrante en âge de travailler



Source : ONU/DAES 2017.

³ Le taux de migration est la proportion des migrants par rapport à la population générale. Cet indicateur illustre l'importance potentielle des migrations dans un pays.

Plus spécifiquement, l'émigration se caractérise traditionnellement par la présence d'une très importante communauté en Côte d'Ivoire qui se confirme sur la période 1990-2017. Avec 1 307 265 personnes concernées en 2017, elle représente 88.77% de la communauté des migrants.

A la faveur des crises politiques en Côte d'Ivoire, les destinations des émigrés burkinabè se sont diversifiées avec un regain d'attractivité pour d'anciennes destinations comme le Ghana et le Gabon. Aussi de nouvelles destinations comme l'Italie et le Canada sont de plus en plus sollicitées.

De façon générale, les pays de destination se situent très majoritairement dans la sous-région ouest-africaine. Le Ghana constitue la deuxième destination après la Côte d'Ivoire avec, en 2017, 60 359 personnes (4.09% de la communauté migrante) suivi par le Mali et le Niger (+ de 20 000 migrants chacun en 2017) puis le Togo et le Bénin (10 000 à 15 000 migrants). Le Bénin se caractérise par une croissance de la communauté burkinabè de 727.98% sur la période 1990-2017. Le Gabon constitue la principale zone d'accueil de Burkinabè en Afrique centrale avec 4 725 personnes en 2017.

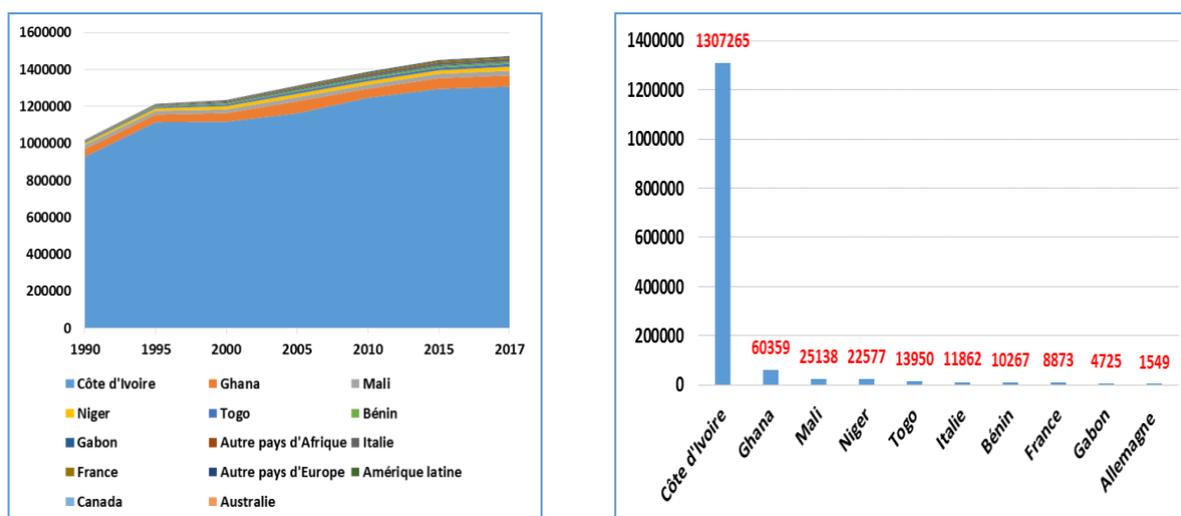
En Europe, l'émigration des Burkinabè est beaucoup plus orientée vers l'Italie et la France qui comptent respectivement 11 862 et 8 873 ressortissants. En Italie, le taux de croissance sur la période 1990-2017 est de 301,34%, particulièrement marqué durant les 20 premières années, la population se stabilisant à partir de 2010 autour de 11 500-12 000 ressortissants (afflux de Bissa majoritairement). Avec des effectifs beaucoup plus réduits, le Canada a également connu sur la même période un fort taux de croissance de ressortissants burkinabè (+298.68%).

Tableau 1 : Evolution des migrants burkinabè installés par pays/zone de 1990 à 2017

Pays/zone	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2017
Côte d'Ivoire	927 756	1 114 233	1 117 062	1 162 273	1 246 597	1 294 323	1 307 265
Ghana	41 668	41 526	46 451	65 321	48 707	57 733	60 359
Mali	23 024	20 221	20 155	22 190	22 174	23 922	25 138
Niger	9 596	13 956	18 432	18 763	19 065	19 323	22 577
Togo	6 133	6 908	8 781	11 891	12 075	13 601	13 950
Bénin	1 240	3 331	5421	6 952	8 483	9 948	10 267
Gabon	2 158	2 580	3 298	3 611	4 115	4 526	4 725
Autres pays d'Afrique	1 074	1 120	1 146	1 036	1 083	1 012	948
Italie	381	2 624	4 866	8 261	11 655	11 657	11 862
France	3 831	3 955	4 079	6 972	8 081	8 891	8 873
Autres pays d'Europe	1 912	2 989	4 136	4 255	4 792	5 157	5 510
Amérique latine	27	26	25	31	37	43	43
Canada	38	178	322	793	1 010	1 129	1 173
Australie	30	15	0	0	10	21	22
Ensemble	1 018 868	1 213 662	1 234 174	1 312 349	1 387 884	1 451 286	1 472 712

Source : ONU/DAES, 2017.

Figure 4 : Evolution des migrants par pays de destination (1990-2017) et principaux pays de destination en 2017



Source : ONU/DAES, 2017.

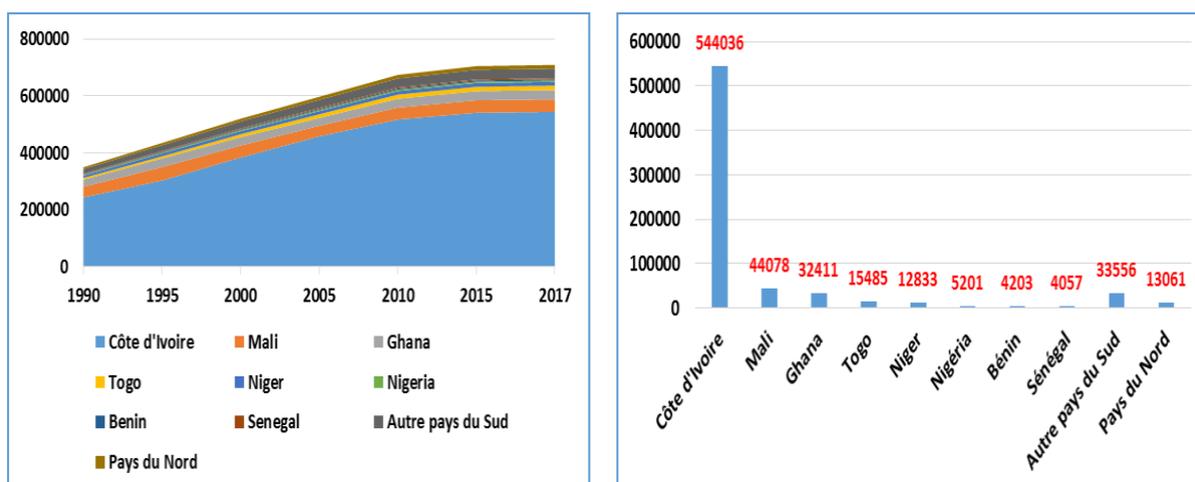
En ce qui concerne l'immigration, les populations entrantes proviennent essentiellement de la Côte d'Ivoire quelle que soit la période entre 1990 et 2017. En 2017, elles représentent 77.47% de l'ensemble des migrants. Les autres migrants proviennent également de la sous-région ouest africaine principalement du Mali et du Ghana (30 000 à 45 000), du Togo et du Niger (12 500 à 15 500) puis plus accessoirement de pays tels que le Nigéria, le Sénégal et le Bénin (4 000 à 5 200). Dans la durée, l'augmentation du nombre de migrants est restée régulière à l'exception du Mali, du Ghana et du Niger où leur nombre est resté assez stable (taux de croissance compris entre 17.3 et 55.1% entre 1 990 et 2 017). Ailleurs, ce taux est compris entre 100 et 153% (Togo).

Tableau 2 : Origine des migrants établis au Burkina Faso (période 1990-2017)

Pays/ Zone	Côte d'Ivoire	Mali	Ghana	Togo	Niger	Nigeria	Bénin	Sénégal	Autres pays du Sud	Pays du Nord
1990	243 776	37 576	24 542	6 131	8 275	2 542	2 054	1 983	16 395	6 383
1995	303 170	46 731	30 522	7 625	10 291	3 161	2 554	2 466	20 390	7 938
2000	383 695	42 260	29 139	10 415	10 633	3 801	3 071	2 965	24 516	9 544
2005	458 125	37 118	27 293	13 040	10 807	4 380	3 540	3 417	28 253	10 999
2010	517 165	41 902	30 810	14 721	12 200	4 944	3 996	3 857	31 893	12 416
2015	540 779	43 815	32 217	15 393	12 757	5 170	4 178	4 033	33 351	12 983
2017	544 036	44 078	32 411	15 485	12 833	5 201	4 203	4 057	33 556	13 061
Taux de Croissance 1990-2017 (%)										
	123,17	17,30	32,06	152,57	55,08	104,60	104,63	104,59	104,67	104,6

Source : ONU/DAES, 2017.

Figure 5 : Evolution du nombre de migrants établis au Burkina Faso par zone d'origine de 1990 à 2017 et principaux pays d'origine des migrants en 2017



Source : ONU/DAES, 2017.

En ce qui concerne **les réfugiés et demandeurs d'asile**, le stock qui variait de 355 personnes (en 1990) à 686 (en 2000), a connu une hausse vertigineuse entre 2015 et 2017 avec des effectifs s'établissant respectivement à 34 160 et 32 628. Cette hausse s'explique par la crise malienne qui a occasionné un afflux massif de réfugiés maliens au Burkina Faso. Il ressort qu'avant la crise malienne, dont les premières vagues sont arrivées en 2012, le Burkina Faso accueillait déjà des réfugiés en provenance du Tchad, du Congo, du Burundi, du Rwanda, de la République démocratique du Congo, du Togo et dans une moindre mesure de la Côte d'Ivoire.

Au 31 mars 2019, le HCR a, avec l'appui des autorités burkinabè, logé 24 666 réfugiés maliens dans 2 grands camps (Goudoubou et Mentao), ainsi que dans les villes de Ouagadougou et Bobo Dioulasso.

Tableau 3 : Réfugiés maliens au Burkina Faso au 31 mars 2019

Localité	Nombre de familles	Nombre d'individus
Mentao	1 503	6 499
Goudoubou	1 837	8 221
Bobo Dioulasso	127	403
Ouagadougou	50	127
Hors camp (Mentao)	174	785
Hors camp (Goudoubou)	1 491	8 221
Total	5 182	24 666

Source : HCR-Représentation du Burkina, 2019.

Cependant, il convient de noter que la situation sécuritaire hypothéquée par des attaques terroristes, notamment ces deux dernières années, a généré un important déplacement de population des régions du Sahel, du Nord et du Centre Nord vers certains centres urbains comme Kaya et Ouagadougou la capitale. Les chiffres diffusés à travers la presse ce mois-ci (juillet) font état de 220 000 personnes déplacées. Cette situation pourrait entraîner une crise alimentaire dans les mois à venir.

Le Burkina, tout comme le Niger, constitue **un pays de transit** pour les candidats à l'exode vers les pays du Maghreb (Algérie et Libye) ainsi que l'Europe. Les statistiques de l'Organisation internationale pour la migration (OIM) indiquent que 20% des personnes qui sont passées par le Niger ont traversé le Burkina. Il s'agit dans la majorité des cas, des migrants originaires de Côte d'Ivoire, du Ghana, de Guinée, du Mali et du Sénégal qui traversent le Niger pour gagner l'Algérie, la Libye et l'Europe.

Organisation spatiale de la migration

Au niveau des migrations internationales

Selon le profil migratoire 2016, dont les analyses portent essentiellement sur les données du dernier dénombrement de la population (RGPH 2006), l'émigration est un phénomène typiquement rural, prenant jadis ses sources dans des zones rurales Mossi,⁴ même si de nos jours, on observe une certaine diversification des zones de départ.

Les 13 régions administratives du pays constituent toutes des zones de départ, avec cependant divers degrés d'intensité.

Selon les données du RGPH 2006, les régions les plus touchées sont celles du Centre-Ouest, du Sud-Ouest, du Centre-Est et de la Boucle du Mouhoun avec respectivement 15,7%, 12,3%, 12,3%, 11,2% d'émigrations.

Les principales raisons de départ peuvent être pour :

- La région du Centre-Ouest : sa forte densité démographique et la rareté des terres cultivables, incitant les populations à émigrer principalement vers la Côte d'Ivoire.
- La région de la Boucle du Mouhoun : l'épuisement de ses sols dû à la culture du coton qui avait attiré des migrants internes, ainsi que les conflits fonciers devenus récurrents.
- La région du Sud-Ouest : sa situation de zone frontalière avec la Côte d'Ivoire et le Ghana qui restent les principales destinations des migrants burkinabè.
- La région du Centre-Est : ce foyer qui a pris naissance dans les années 1990 et concerne des émigrants ruraux qui vont pour la plupart en Italie pour la culture des tomates. Ce courant migratoire constitue une importante source de transfert monétaire et de contribution au développement de la région.

Cette région est devenue de nos jours le principal foyer de départ de l'émigration irrégulière vers l'Europe via le Maghreb, sans doute à cause de l'attractivité que constituent les transferts de fonds et les investissements réalisés par les premiers migrants installés en Italie. Ce courant a justifié le financement par l'Italie et de la Belgique du programme de l'OIM intitulé « Renforcement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes pour réduire les risques de migration irrégulière dans la région du Centre-Est ».

A l'inverse, les régions des Cascades (3,1%), le Centre-Sud (3,9%) et le Centre (4%) ont très faiblement contribué aux départs vers l'extérieur.

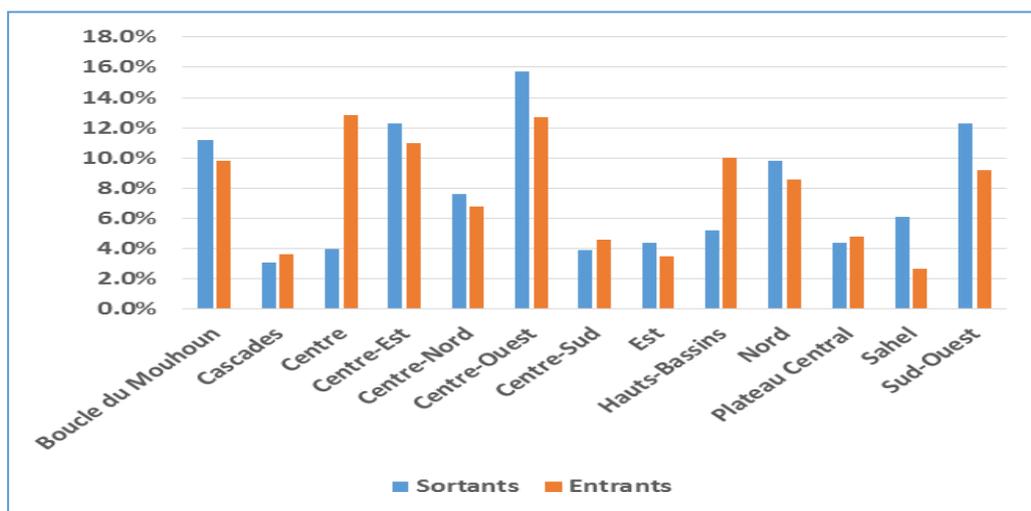
Pour la région des Cascades, son fort potentiel en ressources naturelles a fait d'elle aujourd'hui le front pionnier de l'arboriculture au Burkina Faso avec le développement de la culture de l'anacarde. Elle est également l'une des destinations privilégiées de certains migrants internes originaires de régions aux conditions agro-climatiques non favorables à l'agriculture. Autant de paramètres qui pourraient expliquer la faible propension des populations de cette région à l'émigration.

Pour la région du Centre, le principal facteur tendant à retenir ses résidents sur le terroir tient au fait qu'elle accueille la capitale Ouagadougou qui concentre non seulement une part importante des emplois formels et informels, mais offre également des créneaux d'entrepreneuriat pour la jeunesse.

Pour la région du Centre-Sud, la proximité géographique de certaines de ses communes avec la capitale constitue un atout en termes d'entrepreneuriat, notamment dans les échanges commerciaux de produits agricoles. Une grande partie de cette région (la province du Nahouri) regorge également d'importantes ressources naturelles propices à l'agriculture.

⁴ Ethnie majoritaire du Burkina Faso constituant plus de 40% de la population et occupant le Plateau Central du pays marqué par des conditions pluviométriques défavorables et un environnement physique assez dégradé.

Figure 6 : Répartition des émigrants et immigrants (Burkinabè) selon la région



Source : MEF-INSD, RGPH 2006, thématique 8.

Pour mieux appréhender les communautés d'accueil des immigrants, il convient de faire une distinction entre les Burkinabè et les étrangers. En effet, parmi les personnes qui sont entrées au Burkina en 2006, 90,5% sont des Burkinabè, donc des migrants de retour.

Les principales destinations des immigrants de nationalité burkinabè sont les régions du Centre (12,8%), le Centre-Ouest (12,7%), le Centre-Est (11%) et les Hauts-Bassins (10%). En revanche, les Cascades, l'Est et le Sahel ne semblent pas être des zones d'attractivité pour les migrants burkinabè de retour.

Il en ressort, par comparaison avec les zones de départ, qu'en dehors du Centre qui accueille la capitale Ouagadougou, la plupart des migrants de retour préfèrent s'installer dans leur région d'origine. La capitale qui offre davantage de possibilités en termes d'emploi et d'entrepreneuriat intéresse certains migrants de retour.

Les immigrants de nationalité étrangère préfèrent s'installer dans les grands centres urbains certainement pour les mêmes raisons liées à l'emploi et à l'entrepreneuriat. Il s'agit notamment de Ouagadougou dans la région du Centre qui compte près de 50% des effectifs, suivi de Bobo Dioulasso (2ème ville du pays) dans la région des Hauts-Bassins avec 15% des effectifs.

Au niveau des migrations internes: En ce qui concerne **les migrations internes**, deux principaux types de flux sont à noter :

- Les flux s'effectuant vers les régions abritant les deux plus grandes villes, à savoir le Centre (Ouagadougou) et les Hauts-Bassins (Bobo Dioulasso), et qui concernent 53,6% des entrants internes. Il s'agit d'une forme d'exode rurale qui tend à se féminiser avec l'afflux de jeunes filles vers les centres urbains à la recherche d'emplois domestiques.
- Les mouvements s'orientant vers les régions à grandes potentialités agro-sylvo-pastorales. Ils concernent des régions comme les Cascades et l'Est qui, bien que ne renfermant pas de métropoles, regorgent de potentialités agricoles (terres fertiles, bonne pluviométrie et ressources en eau) qui attirent des migrants d'autres régions.
- On note également un autre type de migration s'effectuant de la partie rurale de la région du Centre et en direction des zones du Sud-Ouest et surtout des Cascades plus riches en ressources foncières, et les flux en provenance de l'Ouest vers la région des Cascades.

Profil socioéconomique des migrants et intégration sur le marché du travail

Cas des immigrants étrangers vivant au Burkina :

- **Age** : L'Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI) réalisée en 2015 a dénombré 64 905 personnes de nationalité étrangère vivant au Burkina. Dans l'ensemble, cette population immigrante est essentiellement composée de personnes actives - donc en âge de travailler - dont la proportion est estimée à 66,7%. Les enfants de moins de cinq ans et d'âge compris entre 6 et 14 ans représentent respectivement 18,6% et 12,7%. Les personnes âgées sont les moins nombreuses (2%). Selon la nationalité et hormis les étrangers du reste du monde, les autres communautés (UEMOA, Afrique, Europe) possèdent une population à dominance active.

Tableau 4 : Répartition de la population étrangère résidant au Burkina par nationalité et selon l'âge (en %)

Nationalité	0-5 ans	6-14 ans	15-64 ans	65 ans ou plus
Pays de l'UEMOA	21,9	13,1	65,0	0,0
Autres pays d'Afrique de l'Ouest	13,6	9,6	74,6	2,2
Autres pays d'Afrique	8,2	13,8	77,6	0,4
Europe	0,0	0,0	77,8	22,2
Amérique	50,0	0,0	50,0	0,0
Reste du monde	20,2	23,4	25,3	31,1
Ensemble	18,6	12,7	66,7	2,0

Source : Calcul de l'auteur à partir des données de l'ENESI 2015.

- **Niveau d'instruction** : On observe dans l'ensemble un bon niveau d'instruction des immigrants étrangers, 42,5% n'ayant aucun niveau d'instruction contre 55,1% pour les nationaux. Les immigrants instruits sont répartis comme suit : 25,4% ont le niveau primaire, 17,6% ont atteint le post-primaire, 8,1% ont le niveau secondaire et 18,6% ont un niveau supérieur.

Cependant une analyse différenciée suivant la zone de provenance révèle un plus faible niveau d'instruction des ressortissants du reste du monde (90,2%), suivi de ceux de la zone UEMOA (32,8%) et des autres pays d'Afrique de l'Ouest (30%). A l'inverse, ceux venant d'Europe et d'Amérique, installés le plus souvent au Burkina dans le cadre de la coopération internationale, sont les plus instruits, la majorité ayant atteint le niveau supérieur (77,8% et 100% respectivement). Les ressortissants des autres pays d'Afrique, notamment ceux de l'Afrique centrale contraints de s'expatrier aux fins d'études, affichent également un bon niveau d'instruction à hauteur de 54,2%.

Tableau 5 : Répartition des immigrants étrangers par nationalité et selon le niveau d’instruction (en %)

Nationalité	Aucun	Primaire	Post-primaire	Secondaire	Supérieur
Pays de l’UEMOA	32,8	23,5	22,9	6,0	14,8
Autres pays d’Afrique de l’Ouest	30,0	28,3	18,1	15,7	7,8
Autres pays d’Afrique	4,5	34,8	0,0	6,5	54,2
Europe	0,0	0,0	0,0	22,2	77,8
Amérique	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Reste du monde	90,2	9,8	0,0	0,0	0,0
Ensemble	30,5	25,1	17,6	8,1	18,6

Source : Calcul de l’auteur à partir des données de l’ENESI 2015.

- **Insertion sur le marché du travail** : L’insertion sur le marché du travail est ici analysée en fonction de la main d’œuvre employée, appelée actifs occupés, et concerne les personnes de 15 ans ou plus.

Selon les données de l’ENESI, plus de la moitié (57,9%) des immigrants étrangers en âge de travailler sont occupés contre 12,7% de chômeurs et 29,4% d’inactifs. Les Européens et les Américains affichent les proportions d’actifs les plus élevées, soit respectivement 77,8% et 95,7% ; ce fort taux s’expliquant par le fait que leur entrée au Burkina s’est faite le plus souvent dans le cadre d’une migration bien organisée et à visée professionnelle.

Les ressortissants des pays de l’UEMOA et des autres pays d’Afrique affichent également un taux d’activité encourageant (62,2% et 66,3%), ce qui témoigne de leur désir de s’installer durablement au Burkina, comparativement aux ressortissants des autres pays d’Afrique (32,1%) majoritairement composés d’étudiants et pour qui l’occupation professionnelle ne constitue pas une priorité.

De manière générale, les femmes et les hommes affichent quasiment le même taux d’activité mais les hommes ont un taux de chômage supérieur de près de 10 points ; ce qui traduit une plus grande disponibilité sur le marché du travail et une plus grande détermination à décrocher un emploi.

Les branches d’activités de prédilection sont pour **le secteur formel**, les télécommunications, le BTP, le commerce et les autres industries manufacturières. **Pour le secteur informel**, il s’agit principalement de la branche d’activité de la restauration/hôtellerie, du BTP et du commerce. (CF section 2.2.4).

Tableau 6 : Répartition des immigrants étrangers par nationalité et selon l'occupation (en %)

Sexe	Actifs occupés	Chômeurs	Inactifs
• Homme	57.5	19.2	23.3
• Femme	58.2	8.3	33.5
Nationalité			
• Pays de l'UEMOA	62.2	8.9	28.8
• Autres pays d'Afrique de l'Ouest	66.3	7.9	25.8
• Autres pays d'Afrique	32.1	42.6	25.2
• Europe	77.8	0.0	22.2
• Amérique	95.7	0.0	4.3
• Reste du monde	29.5	0.0	70.5
Ensemble	57.9	12.7	29.4

Source : Calcul de l'auteur à partir des données de l'ENESI 2015.

Il est à noter que la grande majorité des emplois sont informels et précaires. L'enquête révèle que les types de contrat prévalant sur le marché du travail sont l'accord verbal (37,1%), voire l'absence totale de contrat (31,3%). Un tel environnement professionnel pourrait être une source de vulnérabilité pour les travailleurs étrangers.

En effet des cas d'exploitation au niveau salarial, de renvois abusifs et des traitements dévalorisants ont été signalés au cours des entretiens qualitatifs.

Pour le cas spécifique des femmes, notamment les filles ivoiriennes et togolaises travaillant dans le secteur « bars et restaurants », les abus portent souvent sur la maltraitance, les retenues sur salaire non justifiées, le harcèlement sexuel, etc. La concurrence avec les nationaux dans le secteur de la coiffure donne souvent lieu à des menaces verbales de type xénophobe à l'adresse à des étrangères.

Cas des migrants de retour de la Côte d'Ivoire

Faute de données récentes, l'analyse sur la migration de retour fait essentiellement référence aux résultats du RGPH 2006 (dernier recensement réalisé au Burkina avant celui prévu en fin d'année 2019) ; les échanges entre le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire ont présenté un solde migratoire positif dans l'ensemble (+141 777) sur la période 2002-2006. Seule l'année 2006 a connu un solde négatif.

Les effectifs de ces immigrants ont subi une baisse entre 2002 et 2006, passant de 100 841 personnes en 2002 à 26 521 en 2006. Ceux des émigrés ont par contre augmenté entre 2002 et 2004, passant de 32 623 personnes en 2002 à 53 064 en 2004 avant de connaître une baisse en 2006.

La hausse des immigrations entre 2002 et 2005 pourrait s'expliquer, comme énoncé précédemment, par la crise sociopolitique intervenue en 2002 et l'amenuisement, entre 2005 et 2006, des espoirs de rétablissement de la paix via les accords de paix signés entre les protagonistes de la crise.

Il est à signaler que la crise postélectorale de 2010 a encore suscité un retour massif de Burkinabè, de la Côte d'Ivoire au lieu d'origine, comme mentionné à la section 2.1.1.

Tableau 7 : Evolution des échanges de population entre le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire

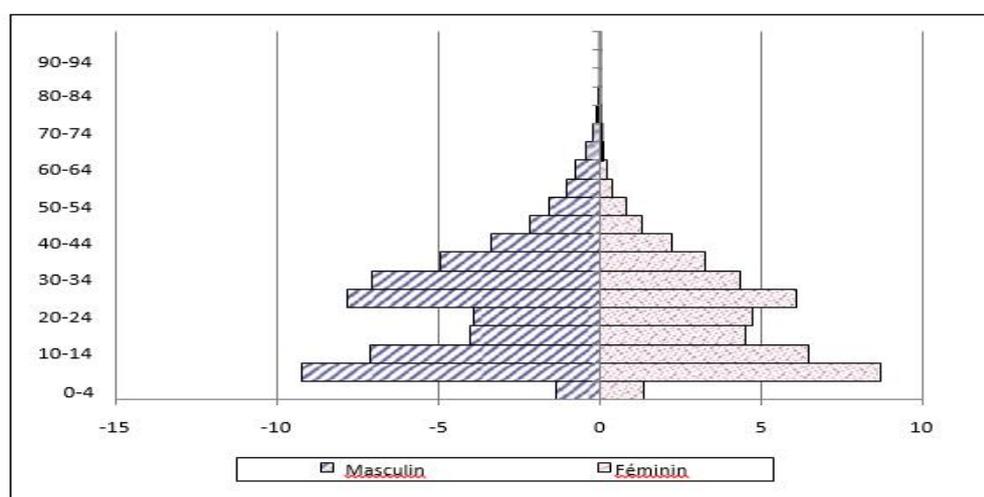
Année	Immigrations en provenance de la Côte d'Ivoire	Emigrations vers la Côte d'Ivoire	Solde migratoire
2006	26 521	49 448	-22927
2005	68 324	52 455	+15869
2004	80 308	53 064	+27244
2003	95 474	42 101	+53373
2002	100 841	32 623	+68218
Total	371 468	229 691	+141777

Source : RGPH2006, Thème 8.

Age des migrants de retour

Les immigrants de retour de la Côte d'Ivoire sont des jeunes dans la grande majorité, près de 50% ayant moins de 35 ans. Les structures d'âge composant cette population sont les suivantes : 31,5% âgés de cinq à 14 ans, 25% de 25 à 35 ans et 43% ayant plus de 35 ans. Les femmes sont légèrement plus jeunes que les hommes. Cet état de fait traduit une stratégie de rapatriement adoptée par les parents et visant à sécuriser prioritairement les enfants.

Figure 7 : Pyramide des âges de la population venue de la Côte d'Ivoire entre 1999 et 2003



Source : RGPH2006, Thème 8.

Niveau d'instruction

Comparativement aux étrangers installés au Burkina Faso, le niveau d'instruction des Burkinabè de première génération de retour de la Côte d'Ivoire est extrêmement bas ; 80,9% de ces migrants n'ont aucun niveau d'instruction. Chez les femmes, cette proportion atteint 85,4%. La grande majorité des personnes instruites de première génération se cantonnent au niveau primaire (14,2%). Le post-primaire, le secondaire et le supérieur représentent respectivement 3,2%, 0,8% et 0,5%.

La deuxième génération est beaucoup plus instruite que la première, 55,2% n'ayant aucun niveau d'instruction, avec également une dominance des femmes dans cette catégorie. Ces migrants de deuxième génération ont aussi, pour la majorité, un niveau d'instruction primaire (32,1%). On note la relative importance de la deuxième génération dans les niveaux plus élevés par rapport à la première génération dont 7,85% pour le post-primaire, 2,4% pour le secondaire et 1,7% pour le supérieur.

Cette bonne performance scolaire de la deuxième génération, notamment au niveau supérieur, pourrait constituer un point d’ancrage pour une réflexion de partenariat à envisager dans le cadre de la coopération avec la Côte d’Ivoire.

Tableau 8 : Répartition des immigrants burkinabè de retour de la Côte d’Ivoire selon le niveau d’instruction et le sexe (en %)

Niveau d’instruction	Burkinabè de retour de la Côte d’Ivoire de première génération			Burkinabè de retour de la Côte d’Ivoire de deuxième génération ⁵		
	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin
Aucun	80,9	77,9	85,4	55,2	48,1	62,2
Pré-scolaire	0,0	0,0	0,1	0,3	0,3	0,3
Primaire	14,2	16,4	11,1	32,1	36,1	28,3
Post-primaire	3,2	3,8	2,2	7,8	9,2	6,4
Secondaire	0,8	1,0	0,5	2,4	3,2	1,5
Supérieur	0,5	0,6	0,3	1,7	2,7	0,8
ND	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4	0,5
Total	100	100	100	100	100	100

Source : RGP2006, Thème 8.

Insertion économique

Les Burkinabè de retour de première génération bénéficient d’une bonne insertion économique avec 81,1% d’occupés, les hommes atteignant 88,8% contre 69,7% pour les femmes, du fait qu’une partie d’entre elles sont cantonnées aux tâches ménagères (19,5%). Le niveau d’occupation des migrants de deuxième génération est de 41%. Une bonne partie de cette génération est constituée d’élèves et d’étudiants (34,5%).

La deuxième génération comporte beaucoup plus d’inactifs (14,7%) vu qu’elle est davantage constituée de jeunes personnes comparativement à la première génération.

⁵ Il ne s’agit pas en réalité de migrants de retour mais des Burkinabè nés à l’étranger et qui viennent, pour la plupart, pour la première fois dans le pays. Ils sont souvent identifiés sous la terminologie « migrants de retour de deuxième génération » pour faire la part des choses avec les vrais migrants de retour appelés « migrants de retour de première génération ». Ces derniers sont nés au Burkina Faso, ont résidé à l’étranger et sont de retour dans leur pays de naissance.

Tableau 9 : Répartition des immigrants burkinabè de retour de la Côte d'Ivoire selon l'occupation et le sexe (en %)

Situation par rapport à l'occupation	Burkinabè de retour de la Côte d'Ivoire de première génération			Burkinabè de retour de la Côte d'Ivoire de deuxième génération ⁶		
	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin
Occupés	81,1	88,8	69,7	41,0	41,9	40,0
Chômeurs	0,3	0,5	0,2	0,3	0,4	0,2
En quête du 1er emploi	0,6	0,8	0,3	1,4	1,8	1,0
Retraités	0,3	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Occupés au foyer	8,1	0,4	19,5	8,0	1,0	14,9
Elèves ou étudiants	5,6	5,5	5,8	34,5	40,6	28,4
Rentiers	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
Autres inactifs	3,8	3,4	4,4	14,7	14,1	15,3
ND	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100

Source : RGP2006, Thème 8.

De la littérature consultée, il ressort que les migrants de retour de la Côte d'Ivoire représentent un atout pour le développement socio-économique du Burkina Faso, du fait qu'ils investissent davantage que les non-migrants dans l'entrepreneuriat, forts du savoir-faire et de l'expérience acquis en Côte d'Ivoire. Les secteurs d'activité les plus sollicités sont :

- **Le transport de personnes** : ce secteur a été redynamisé (création de nouveaux itinéraires) et modernisé (renouvellement du parc) et a permis de créer de nouveaux emplois.
- **L'agriculture, plus précisément l'arboriculture** avec la culture de l'anacarde et du palmier à huile dans des régions limitrophes de la Côte d'Ivoire (Cascades et Sud-ouest).
- **Le commerce, l'importation et l'exportation**, via les réseaux établis dans les deux pays.
- **Les infrastructures commerciales** comme les bars, restaurants, boutiques, ateliers de couture, salons de coiffure, cabines de transfert d'argent, etc.

Or si les pouvoirs publics encadraient mieux ces investisseurs, en les orientant vers les secteurs porteurs de l'économie et en leur offrant une formation technique et professionnelle pour la conduite de leurs activités, cela pourrait contribuer à optimiser la rentabilisation de ces investissements.

Cas des migrants de retour volontaire assistés par l'OIM

Dans le cadre des programmes d'Aide au retour volontaire et à la réintégration (AVRR) des migrants vulnérables, l'OIM Burkina Faso fournit une assistance aux migrants burkinabè de retour et une protection aux migrants en détresse et aux victimes de traite et de trafic.

En 2016 et 2017, le programme a prêté assistance à respectivement 591 et 1013 migrants burkinabè en situation de retour volontaire. En 2018, ce sont 719 personnes en provenance de la Libye, du Niger, du Maroc, du Mali et dans une moindre mesure de l'Europe (Allemagne et Italie principalement) qui

⁶ Il ne s'agit pas en réalité de migrants de retour mais des Burkinabè nés à l'étranger et qui viennent, pour la plupart, pour la première fois dans le pays. Ils sont souvent identifiés sous la terminologie « migrants de retour de deuxième génération » pour faire la part des choses avec les vrais migrants de retour appelés « migrants de retour de première génération ». Ces derniers sont nés au Burkina Faso, ont résidé à l'étranger et sont de retour dans leur pays de naissance.

ont été concernées. Il s'agit pour la plupart de migrants qui tentent de rejoindre l'Europe en empruntant le Maghreb via le désert malien ou nigérien.

Les enquêtes périodiques menées par l'OIM dans le cadre de ces programmes indiquent que sur 719 migrants assistés en 2018, 98% étaient des hommes contre 2% de femmes, avec des âges moyens respectifs de 27 ans et 21 ans. Le niveau d'alphabétisation était de 40% et supérieur à la moyenne nationale de 34,5% (INSD, 2014).

Les principales raisons de départ invoquées sont la recherche de travail (78%), les études (11%) et la crise sécuritaire (5%) chez les hommes, tandis que chez les femmes, elles sont plus diversifiées : recherche de travail, études, incitations d'amis, etc.

Avant leur départ, ces migrants étaient à 92% occupés notamment dans les petits services pour les femmes (coiffure, couture, sites miniers, petit commerce) et dans les activités minières, le commerce, l'agriculture et la construction pour les hommes.

Cependant, dans les pays de transit ou dans les pays de destination, les principaux domaines d'occupation ont été le BTP dans 62% des cas et les travaux domestiques et de ménage dans 20%, ce qui porte à croire que certains migrants ont pu renforcer leurs compétences dans le BTP (pour ceux qui étaient déjà dans le domaine), ou acquérir de nouvelles compétences (pour ceux qui ont découvert le domaine), et ce en deux ans et demi (durée moyenne de migration estimée en 2016).

Les programmes de réinsertion doivent tenir compte de ce facteur ainsi que de l'offre et de la demande de compétences dans les communautés d'installation de ces migrants de retour, ce qui pourrait être le point de départ pour un partenariat pour les compétences.

Les projets d'insertion socio-économique envisagés par ces migrants de retour concernent le lancement ou la relance d'activités sur les sites miniers (15%), d'activités agropastorales (51%) ainsi que le commerce (25%)

Contraints à une migration irrégulière eu égard aux raisons de départ invoqués, ces migrants ont été exposés à des **sources de vulnérabilité**. Les principaux abus subis portent sur la violation des droits, et notamment la mauvaise rémunération du travail, et les détentions arbitraires.

1.2 Contexte économique

Croissance, emploi et chômage

L'accélération du rythme de croissance de l'économie du Burkina Faso, amorcée en 2016 après un repli constaté en 2015,⁷ s'est poursuivie en 2018. En effet après une croissance de 4,3% en 2014, le PIB réel a accusé une baisse en 2015, avec un taux de 3,9%, suivie d'un regain en 2016, avec un taux de 5,9%. Le rythme de croissance a été maintenu depuis cette année-là, passant à 6,3% en 2017 et à 6,8% en 2018.

Cette situation d'ensemble résulte de la bonne tenue de l'activité dans les trois secteurs, à savoir une croissance de 9,9% dans le primaire, de 6,1% dans le tertiaire et de 3,6% dans le secondaire.

Selon les résultats de l'EMC,⁸ la population active représente plus du tiers (35,4%) de la population totale, les hommes constituant plus de la moitié, soit 52,2%, contre 47,8% de femmes. La répartition de la population active par branche d'activité fait ressortir une dominance de l'industrie (activité de fabrication, activités extractives construction, etc.) qui enregistre la proportion la plus élevée des actifs (31,1%), suivie de l'agriculture (29,9%) et du commerce (21,3%). Les services viennent en dernière position avec 17,7%.

⁷ Les comptes nationaux de 2018 (premières destinations à partir des CNT).

⁸ L'Enquête multisectorielle continue (EMC) sur les conditions de vie des ménages a été réalisée par l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSD) en 2014, en collaboration avec l'ensemble du Système statistique national (SSN) dont l'objectif principal est de contribuer à l'approfondissement de la réflexion pour mieux appréhender la pauvreté au Burkina Faso.

Le faible taux de la population active en général, et dans l'agriculture en particulier, s'explique par le fait que l'enquête s'est déroulée en saison sèche, période durant laquelle les activités agricoles sont suspendues ou connaissent un ralentissement.

Le taux d'emploi de la population active est de 63,4% en 2014. Il est plus élevé chez les hommes (73,7%) que chez les femmes (54,6%).

Il ressort toutefois que les emplois créés sont généralement des emplois précaires et vulnérables, 75% de ces emplois étant non qualifiés et 92% informels (PEFOP, 2016).

Selon l'ENESI 2015,⁹ le **taux de chômage au sens large** des personnes âgées de 15 ans et plus est estimé à 4%. Ce faible niveau pourrait s'expliquer par un effet de saisonnalité vu la période de déroulement de l'enquête (saison pluvieuse) dominée par les activités agricoles, notamment en milieu rural. En effet, il est plus important en milieu urbain (11,6%) qu'en milieu rural (1,6%). Il est légèrement plus élevé chez les jeunes de 15-24 ans (4,7%) et s'accroît avec le niveau d'étude : de 1,8% pour les jeunes sans instruction à 23,4% pour les niveaux d'études supérieures.

Les femmes sont plus exposées que les hommes, avec respectivement 4,9% contre 3%. La même source indique un **taux de chômage au sens du BIT**¹⁰ plus faible, soit 1,9%.

Cependant, ces niveaux de chômage, bien que constituant des chiffres officiels, sont souvent contestés par des organisations de la société civile qui y voient du **saupoudrage**. C'est le cas de l'ODJ¹¹ qui indique des chiffres plus élevés, issus des résultats de sa propre enquête : 13,2% dont 16% chez les femmes contre 12% chez les hommes.

Ainsi pour des raisons d'objectivité par rapport au niveau de l'emploi, il convient d'aborder également le **taux de sous-emploi**. Le taux de sous-emploi visible (lié à la durée du travail) est de 23,7% au niveau national. Ce qui signifie que près du quart des actifs occupés travaillent moins de 40 heures par semaine et désirent travailler plus. Le taux de sous-emploi invisible qui caractérise le nombre d'actifs occupés ayant un revenu inférieur au SMIG est de 7,6% au niveau national.

Secteurs de croissance

L'activité économique du Burkina Faso est structurellement dominée par le secteur tertiaire, qui a contribué en moyenne pour 49,1 % au PIB au cours de la période 2012- 2016, suivi du secteur primaire (30,9 %) et du secteur secondaire (20,0 %) sur la même période. En termes d'activités, la valeur ajoutée globale de l'économie en 2016 est essentiellement portée par les services non marchands (20,9 %), l'agriculture (15,0 %), le commerce (11,0 %), l'élevage (10,9 %), l'industrie extractive, dominée par l'or (8,3 %) et les travaux de construction (3,6 %) (CEA, 2017).¹²

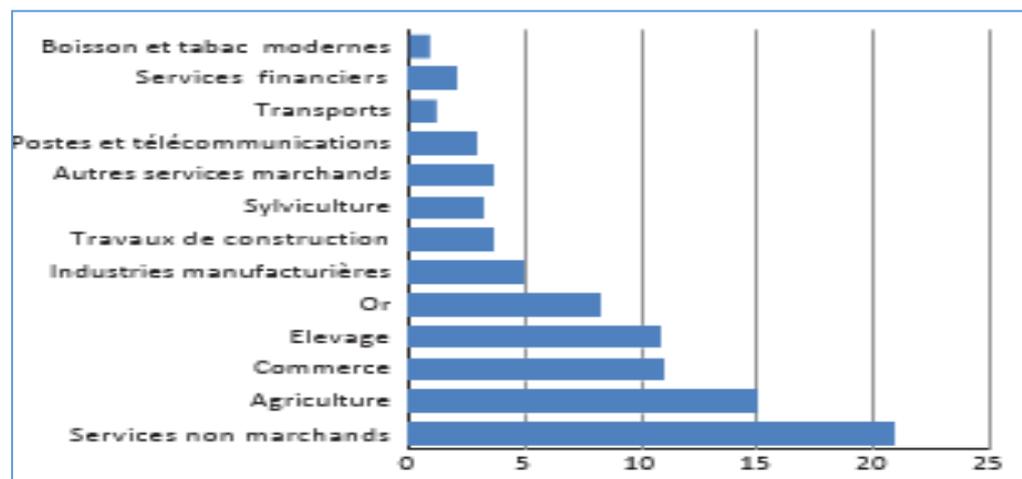
⁹ Il s'agit de l'Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel réalisée par l'Institut National de la Statistique et de Démographie (INSD).

¹⁰ Le taux de chômage au sens du BIT mesure le rapport entre la population en situation de chômage et la main d'œuvre (actifs occupés et chômeurs) tandis que le chômage au sens élargi estime le pourcentage de chômeurs dans la main d'œuvre élargie qui est la somme de la main d'œuvre et de la main d'œuvre potentielle.

¹¹ C'est une OSC qui regroupe des jeunes de catégories socioprofessionnelles diverses dont des étudiants et professionnels en statistique.

¹² Il s'agit du profil de pays élaboré par Commission économique pour l'Afrique (CEA) des Nations Unies.

Figure 8 : Contributions sectorielles au PIB



Source : RGPH 2006, Thème 8.

Demande et offre de compétences

Les principaux pourvoyeurs d'emplois sont l'Etat, le secteur privé et le monde rural. La fonction publique et les entreprises privées concentrent 4% des actifs, le monde rural employant la majorité des actifs soit 85%.

Le secteur informel qui occupe 11% de la population active est le principal employeur en milieu urbain car il fournit des possibilités d'emploi à environ 70% des actifs urbains. En milieu rural, il contribue pour 25% à l'emploi.

Les secteurs de l'agriculture, du commerce et de l'élevage étant largement dominés par des emplois de type informel, la demande et l'offre de compétences ne peut être appréciée qu'au vu des autres secteurs de croissance.

L'offre de travail provenant des personnes en recherche d'emploi s'adresse le plus souvent aux grands fournisseurs d'emplois comme l'Etat. En effet, les effectifs des agents de la fonction publique d'Etat sont passés de 172 251 à 184 550 entre 2016 et 2017, soit un taux de croissance de 7,14% (INSD, Annuaire statistique national 2017). Dans la même période, l'Etat a recruté respectivement 14 345 et 13 183 nouveaux agents dans le cadre des concours directs organisés par le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale non seulement pour combler le départ des agents admis à la retraite mais aussi pour répondre à de nouveaux besoins dans certains départements ministériels.

Sur la même période, le nombre de candidats était estimé à respectivement 658 640 et 882 672.

Selon la réglementation en vigueur, les concours d'entrée dans la fonction publique sont uniquement accessibles aux candidats disposant de la nationalité burkinabè (de droit ou naturalisés).

Les travailleurs migrants à la recherche d'emplois formels ne peuvent recourir qu'aux offres provenant d'entreprises ou d'autres structures (ONG, projets, etc.) publiées le plus souvent par l'ANPE et quelques bureaux privés de placement ou ils peuvent disposer d'une carte de demandeur d'emploi délivrée par l'ANPE.

En 2015, l'ANPE a enregistré 12 459 demandeurs d'emploi avec une forte dominance d'hommes, soit 66% des effectifs.

Sur le plan spatial, ce sont les régions du Centre et des Hauts-Bassins qui concentrent la majorité des demandeurs avec respectivement 64,7% et 15,9% des effectifs. La région du Centre-Sud enregistre le plus faible effectif soit 68 demandeurs (0.5%).

Selon la catégorie professionnelle, les « employés de type administratif », (36,9%), les professions intellectuelle et scientifique » (19,4%) et « les professions intermédiaires » sont les plus pourvues.

Concernant le niveau d'étude, il semblerait que les demandeurs d'emploi aient un bon niveau d'instruction, 98,6% disposant d'au moins le Certificat d'études primaires (CEP). Les détenteurs du CEP (14%), du BEPC (13,8%), du BAC (26,9%) et d'une licence voire plus (16,6%) sont les mieux représentés.

Au cours de la période de janvier à juillet 2015, les bureaux et offices privés de placement ont enregistré un effectif de 313 demandeurs avec une proportion de 64,2% d'hommes. La catégorie professionnelle « Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché » est la mieux représentée avec 31,3% des effectifs, suivie par les « Professions intermédiaires » et les « Professionnelles intellectuelles et scientifiques » avec chacune un taux de 29,4%.

Concernant la demande d'emplois provenant des entreprises, un total de 7 876 offres ont été recensées et réparties entre l'ANPE, de par ses activités d'intermédiation (942 soit 16%), la presse écrite (4832, soit 82,2%) et les bureaux de placement privés (102 soit 1,7%).

Il faut toutefois noter une baisse sensible du nombre d'offres publiées dans la presse en 2015 par rapport à 2014 (13 939), chute consécutive à la crise sociopolitique que le Burkina a traversée et qui a conduit à l'insurrection populaire. Certains employeurs ont observé un arrêt des recrutements en 2015 en vue d'assurer la pérennité des activités économiques, avant de s'activer à nouveau sur le marché du travail.

De manière générale, on observe un écart quantitatif entre l'offre et la demande d'emplois. Toutefois, les statistiques recueillies ne permettent pas d'apprécier le décalage qualitatif.

De toute évidence, l'écart entre l'offre et la demande d'emplois explique l'inadéquation entre l'offre de formation et la demande du marché. Le marché du travail étant évolutif, l'offre doit pouvoir s'adapter en permanence à cette évolution afin de répondre aux besoins des compétences, d'une part, et de les anticiper d'autre part.

Pour ce faire, il est impératif de disposer régulièrement d'informations sur l'évolution du marché grâce notamment au suivi de l'insertion des sortants des centres de formation professionnelle pour ce qui est de l'EFTP.

Il n'y a pas eu suffisamment d'études qui font ressortir explicitement les besoins en matière de qualification des ressources humaines en dehors de celles réalisées en 2010 pour accompagner la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Enseignement et la Formation Professionnelles et techniques dans les secteurs du BTP et de l'agroalimentaire, ainsi que l'étude de l'ONEF portant sur les besoins en formation du secteur minier.

L'étude sur le BTP a identifié 30 métiers porteurs susceptibles de répondre aux besoins immédiats du marché et dans un souci d'anticipation et de préparation de l'avenir. Il s'agit :

- Des métiers « de base » du BTP.
- Des métiers ayant un impact sur la qualité du processus de construction, la qualité des ressources humaines et la durabilité des matériels et des bâtiments.
- Des métiers d'avenir comme celui du constructeur polyvalent.

Sur le plan quantitatif, l'étude prévoyait 39 000 nouveaux entrants dans le secteur en 2020 pour des besoins en emplois estimés à près de 92 000.

Du point de vue qualitatif, il est proposé d'adjoindre une qualification professionnelle de base aux certificats déjà existants, à savoir le Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et le Certificat de qualification professionnelle (CQP) pour relever le niveau de qualification des professionnels qui intègrent le secteur par la voie de l'apprentissage.

Comme précisé dans la section 2.2.4, le BTP fait partie des secteurs enregistrant une population migrante importante. Cette dernière contribue ainsi à combler la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans ce secteur.

L'étude sur l'agroalimentaire a porté sur sept filières prioritaires et porteuses dont quatre ont été retenues au final :

- Céréales (sorgho, mil, maïs, fonio).
- Oléagineux et corps gras (coton, arachide, sésame, karité).
- Fruits et légumes (mangue, oignon, tomate).
- Bétail, viande et lait (bovin, volaille, caprin).

Les besoins de formation dans ce secteur sont estimés à près de 200 000 apprenants par an et répartis comme suit : 55% dans la production, 17% dans la transformation et 12% dans la commercialisation. Cependant, les capacités d'accueil des dispositifs de formation ne sont que de 6 000 apprenants par an, ce qui témoigne d'un écart important entre l'offre et la demande de compétences dans ces quatre filières porteuses.

L'étude de l'ONEF (2012) sur les besoins de formation dans le secteur minier au Burkina Faso, menée auprès de 23 entreprises minières, montre que 1 388 emplois directs ont été créés au total, répartis entre 32,4% de cadres, 36,1% d'employés, 22,3% d'ouvriers et 9,1% de manœuvres. La plupart de ces emplois sont occupés par des hommes dans une proportion de 92,2%.

L'étude a recensé un certain nombre de qualifications jugées les plus recherchées dont les plus importantes en termes d'effectifs sont :

- Les opérateurs d'engins du fond (13,3%).
- Les ingénieurs géologues (11,3%).
- Les techniciens géologues (7,6%).
- Les conducteurs poids lourds (6,7%).

Eu égard à ces qualifications, on observe une pénurie en ce sens que 30% des entreprises interrogées estiment que les qualifications les plus recherchées ne peuvent pas être obtenues au niveau national contre 70% qui pensent en trouver localement. Les qualifications non pourvues sont au nombre de 11 et les professions les plus recherchées en termes d'effectifs sont les techniciens supérieurs de valorisation des minerais (22), les ingénieurs des mines (7) et les techniciens géologues (5).

Pour ces structures, la pénurie de qualifications se trouve comblée grâce à la procédure de recrutement par « *mouvement de personnel d'une société étrangère vers l'usine* » qui consiste à faire venir du personnel d'une usine mère à l'étranger vers l'usine nationale.

Pourtant cette pénurie pourrait être résorbée en interne, si les entreprises offraient au personnel en place une formation professionnelle continue et si elles l'orientaient vers les qualifications ci-dessous. Or la majorité des entreprises interrogées (52,2) ne disposent pas de plan de formation continue pour leurs employés.

Tableau 10 : Effectifs des qualifications non pourvues par le système national de formation professionnelle

Qualifications	Effectifs demandés
Electromécaniciens	02
Géologues spécialisés en SIG	02
Ingénieurs électromécaniques	03
Ingénieurs valorisation des minerais	02
Ingénieurs chimistes	02
Ingénieurs des mines	07
Ingénieurs géologues	03
Métallurgistes	02
Techniciens géologues	05
Topographie souterraine	02
Techniciens supérieurs valorisation des minerais	22

Source : ONEF, Etude sur les besoins de formation dans le secteur minier.

De manière générale, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée s'explique par les facteurs suivants :

- Le manque d'adéquation entre les filières de formation proposées et les besoins du marché du travail.
- La non-reconnaissance des diplômes délivrés dans les centres de formation EFTP par les employeurs.
- Le désintérêt de certains apprenants qui considèrent que l'EFTP est le déversoir de ceux ayant échoué dans l'enseignement général.
- Le faible taux d'insertion professionnelle de ceux qui ont achevé leur formation.

Même si la résolution de la pénurie de main-d'œuvre passe par la prise en compte des facteurs cités ci-dessus, ceux-ci devront nécessairement être traités dans le cadre de partenariats impliquant plusieurs acteurs dont les entreprises concernées (BTP, mines, agro-alimentaire), les ministères concernés, les centres de formation publics et privés, ainsi que les partenaires techniques et financiers intervenant dans le domaine en question.

Identification des secteurs et des métiers avec des populations migrantes importantes

Selon le RGPH 2006, la population étrangère résidant au Burkina Faso est constituée en majorité de Maliens, de Togolais, de Béninois, de Nigériens et de Nigérians.

Selon les entretiens qualitatifs réalisés, il semblerait que les étrangers soient spécialisés dans les secteurs d'activité évoqués, surtout ceux ne disposant pas d'un niveau d'instruction élevé.

Les secteurs d'activité, notamment dans le secteur informel qui comporte une forte population migrante, sont les suivants :

- Le BTP avec les Togolais, les Béninois et les Ghanéens.
- La restauration avec les Sénégalais et les Togolais.
- Le service dans les bars/buvettes et hôtels avec les Togolais et les Ivoiriens.
- Le commerce avec les Maliens.

- Les mines avec les Ghanéens, venus plus particulièrement lors du boom minier au début des années 2000.

Le recrutement des migrants se fait essentiellement à Ouagadougou et Bobo-Dioulasso.

L'analyse de la base de données Emploi de l'ENESI 2015 a permis, d'une part, d'apprécier les principaux secteurs d'activité comportant une main- d'œuvre étrangère importante, et d'autre part, de noter les branches d'activité les plus sollicitées par les étrangers comparativement aux nationaux, suivant le type de secteur institutionnel (formel ou informel).

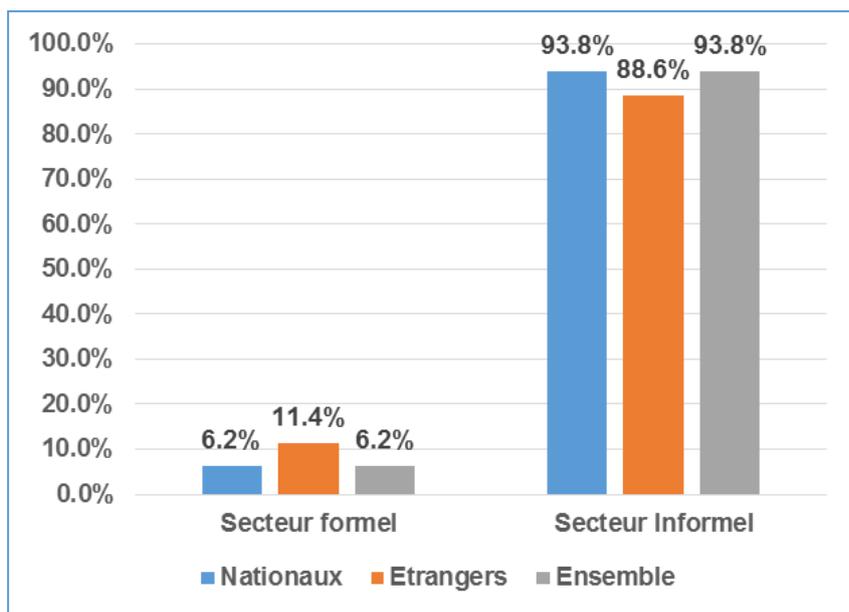
Dans le secteur formel

De manière générale, on note **une grande informalité au niveau des emplois** avec près de 94% des travailleurs (au sens du BIT) exerçant dans le secteur informel, contre 6% pour le secteur formel. On constate une prédominance des étrangers dans le secteur formel, à savoir 11,4% contre 6% de nationaux.

Cette situation peut s'expliquer par le fait que certains emplois formels requièrent de l'expertise dont la pénurie au niveau local est comblée par l'expertise étrangère. Il s'agit essentiellement des secteurs suivants :

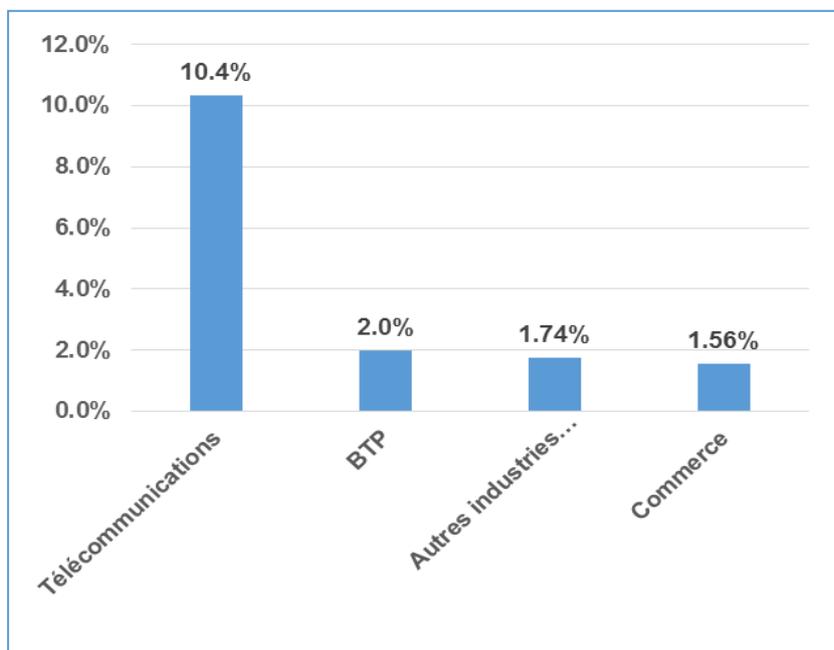
- **Télécommunications** : c'est le secteur employant le plus de travailleurs étrangers qui représentent 10,4% des emplois totaux. Certains emplois de ce secteur exigent un haut niveau de qualification dont l'absence sur le marché local du travail impose de recourir à une expertise étrangère. Par ailleurs, cette branche d'activité comporte des multinationales qui, de manière courante, procèdent à une rotation des postes, notamment les plus qualifiés, en fonction des besoins dans les pays d'implantation.
- **BTP** : les travailleurs étrangers de cette branche d'activité représentent 2% des effectifs totaux. Ce secteur est resté pendant longtemps marqué par la forte présence de travailleurs étrangers notamment dans les métiers du gros œuvre (maçonnerie) et du second œuvre (carrelage, peinture, staff, plomberie, etc.) où le Burkina Faso accusait un retard important en termes de qualification professionnelle comparativement à ses voisins que sont le Ghana, le Togo et le Bénin. De plus, le gros œuvre et le second œuvre étaient jugés dégradants ou pénibles, d'où l'idée que ces métiers ne méritaient pas de faire l'objet d'une qualification professionnelle. Le développement de l'EFTP dans ce domaine, en réponse au développement rapide des activités de construction au Burkina Faso, a permis de combler au fur et à mesure l'écart existant.
- **Autres industries manufacturières** : les travailleurs étrangers de cette branche d'activité représentent 1,74% du total. Il s'agit en général de travailleurs migrants recrutés par le canal des relations personnelles ou familiales pour le compte de structures créées ou dirigées par d'autres migrants souvent de même nationalité.
- **Commerce** : les travailleurs de cette branche d'activité représentent 1,56% des effectifs. Il s'agit généralement de migrants travaillant pour le compte de grandes unités commerciales opérant dans la vente de gros, unités créées et dirigées par des étrangers. C'est le cas de l'alimentation et de la vente de matériaux de construction pour les Syro-Libanais, le matériel et la maintenance informatique pour les Chinois, l'habillement/textile pour les Chinois et les Indiens, etc.

Figure 9 : Répartition des travailleurs selon le secteur d'activité (formel/informel) et la nationalité (en %)



Source : calcul de l'auteur à partir des données de l'ENESI 2015.

Figure 10 : Branches d'activité ayant la plus forte proportion de travailleurs étrangers dans le secteur formel (en %)



Source : calcul de l'auteur à partir des données de l'ENESI 2015.

Dans le secteur informel

Les branches d'activités du secteur informel qui emploient une population migrante importante sont essentiellement la restauration/hôtellerie et les autres services qui comptabilisent chacune 3% de travailleurs étrangers. Les autres branches sont le commerce, le BTP et les autres industries manufacturières qui comptent chacune 1% d'étrangers dans les effectifs totaux respectifs.

La branche de la restauration et de l'hôtellerie, bien qu'enregistrant de plus en plus de travailleurs nationaux, reste un domaine prisé par certains étrangers notamment les Togolais et les Ivoiriens. Les

clichés négatifs entretenus autour de ces activités considérées comme des lieux de consommation d'alcool et de stupéfiants, de débauche et de dépravation des mœurs, constitueraient un facteur susceptible de dissuader les nationaux de travailler dans cette branche, et plus précisément dans la sous-branche « bars et dancing ».

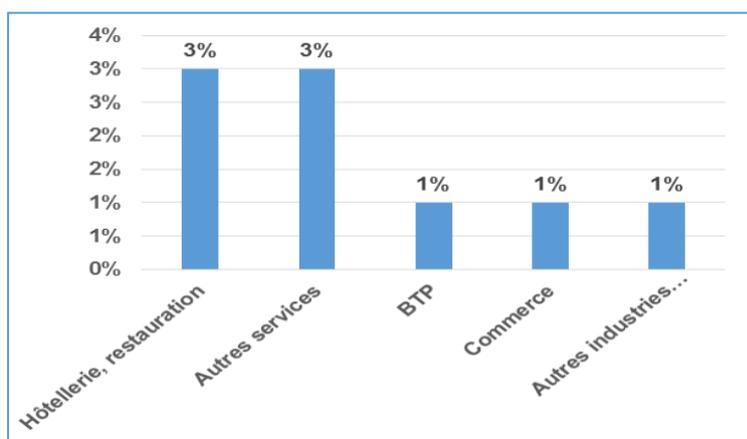
Quant à la sous-branche « hôtellerie » dont les activités sont menées de façon formelle dans la majorité des cas, le développement de l'EFTP dans ce domaine depuis plus d'une décennie a permis de combler les pénuries de compétences au niveau local, pénuries largement comblées par l'expertise étrangère, celle provenant en l'occurrence du Togo voisin.

Les autres services qui comptent également une proportion de 3% de travailleurs étrangers concernent principalement l'activité de coiffure/esthétique qui est restée pendant longtemps un secteur dominé par les étrangers qui disposaient déjà d'un savoir-faire avéré, avant que la formation professionnelle ne soit organisée et encadrée au Burkina Faso.

Tout comme le BTP du secteur formel, le BTP du secteur informel qui fait appel aux étrangers concerne principalement le gros œuvre et le second œuvre, métiers qui étaient confrontés à une pénurie de compétences du fait du désintérêt des nationaux et de l'insuffisance de formation professionnelle qualifiante dans ce domaine.

Le commerce et les autres activités manufacturières s'exercent dans le cadre de l'auto-emploi pour les travailleurs étrangers peu qualifiés. Il s'agit principalement de la vente de produits alimentaires et vivriers pour le commerce et de la coupe/couture pour les autres activités manufacturières.

Figure 11 : Branches d'activité ayant la plus forte proportion de travailleurs étrangers dans le secteur informel (en %)



Source : calcul de l'auteur à partir des données de l'ENESI 2015.

Pour les émigrés burkinabè principalement installés en Côte d'Ivoire, l'agriculture constitue le secteur d'activité de prédilection. Ces derniers sont généralement recrutés comme main-d'œuvre agricole dans les plantations de cacao et de café, même si, au fil du temps, certains sont devenus des exploitants agricoles indépendants recrutant à leur tour de la main burkinabè. Il en va de même des communautés installées en Italie dont les membres travaillent comme ouvriers agricoles dans les champs de tomate.

Les tendances observées peuvent induire les effets négatifs suivants : (i) une concurrence entre nationaux et étrangers pour un même poste, pouvant créer des tensions d'ordre xénophobe notamment dans le secteur informel, (ii) un recrutement de main-d'œuvre étrangère par les multinationales présentes au Burkina au détriment des capacités disponibles dans le pays.

A l'inverse, la présence de main-d'œuvre étrangère plus qualifiée peut être bénéfique pour les nationaux en termes d'acquisitions d'expérience ou de bonnes pratiques.

Besoins de reconnaissance des compétences par les employeurs

Le besoin de reconnaissance des compétences est plus manifeste dans les secteurs à forte dominance d'emplois formels. Le diplôme constitue un gage des connaissances acquises et peut justifier la candidature à un emploi donné. C'est le cas par exemple pour les concours organisés par l'Etat, qui sont uniquement accessibles aux nationaux, pour les recrutements opérés par les services de conseils et d'orientation ainsi que pour les tests organisés par des ONGs et pour les projets de développement.

Au niveau des entreprises formelles privées (recrutant des travailleurs étrangers) telles que les sociétés minières, le recrutement des employés est géré par les structures bénéficiaires elles-mêmes, ou il est confié à l'ANPE ou à des bureaux privés de placement. Selon l'étude de l'ONEF (2012) sur les besoins de formation dans le secteur minier au Burkina Faso, pour la période 2005-2011, la majorité des recrutements se font par les entreprises elles-mêmes à hauteur de 86,3%, suivies par les bureaux privés de placement (6,6%) et l'ANPE (5,2%).

Les compétences exigées dans les postes d'emplois du secteur minier sont :

- **L'expérience professionnelle** : en dehors de la catégorie « non précisé », c'est la tranche d'expérience de deux à cinq ans qui est la plus demandée, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. La tranche d'expérience de 6 ans et plus arrive en 2ème position et celle de 1 an ferme la marche. Ceci dénote une grande exigence de la part de ces sociétés qui préfèrent recruter du personnel qualifié et expérimenté afin de réduire les risques et accidents du travail souvent élevés dans ce secteur. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que la majorité de ces sociétés, soit 52,2%, n'ont pas prévu de plans de formation continue au profit de leurs employés et préfèrent avoir en leur sein des travailleurs disposant déjà d'aptitudes dans leur domaine de prédilection.

Tableau 11 : Répartition des postes d'emplois offerts par le secteur minier de 2005 à 2011 selon le nombre d'années d'expérience professionnelle et la catégorie socioprofessionnelle

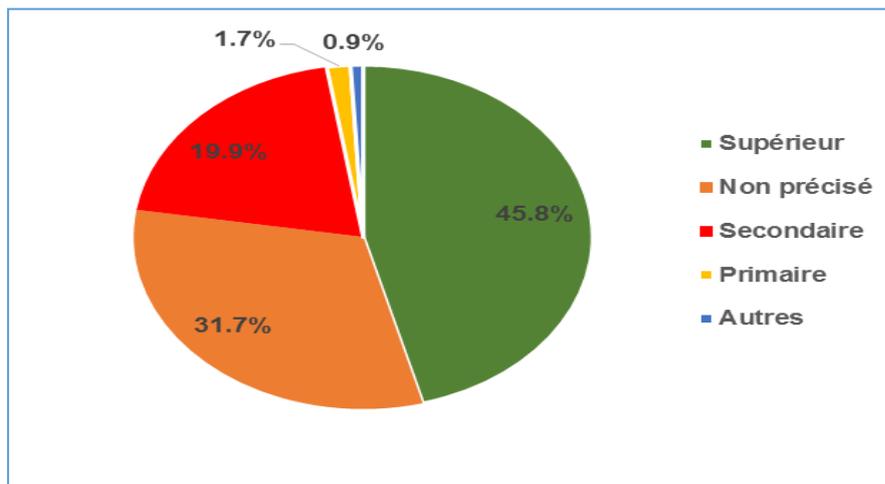
Catégorie socioprofessionnelle	1 an	2 à 5 ans	6 ans et plus	Non précisé	Total
Cadre moyen	16	138	8	55	217
Cadre supérieur	20	110	30	74	234
Employé	26	129	55	187	397
Personnel d'appui	0	57	5	109	171
Ensemble	62	434	98	425	1 019

Source : ONEF, étude sur les besoins de formations dans le secteur minier.

- **Le diplôme** : les diplômes les plus sollicités par les entreprises minières sont ceux de niveau supérieur avec une proportion de 45,8% contre 19,9% pour le niveau secondaire, 1,7% pour le niveau primaire et 31,7% pour les diplômes non précisés.

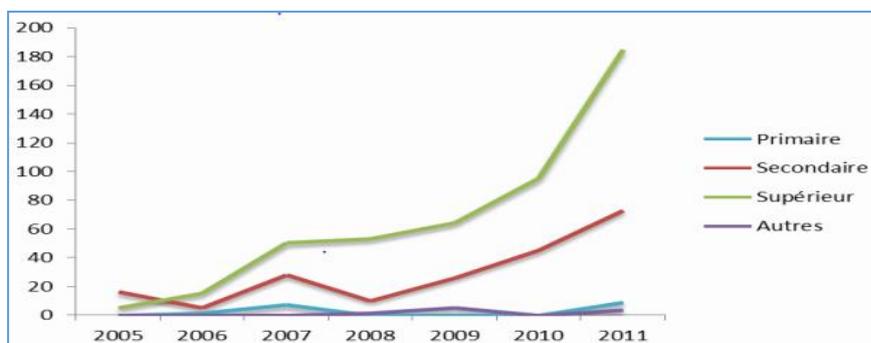
Sur la période 2005-2011, on note une évolution plus rapide des offres d'emploi réclamant le niveau supérieur, suivies de celles réclamant le niveau secondaire

Figure 12 : Répartition des emplois du secteur minier selon le niveau de diplôme exigé (en %)



Source : ONEF, étude sur les besoins de formation dans le secteur minier.

Figure 13 : Evolution des postes d'emplois offerts par le secteur minier selon l'année et le niveau



Source : ONEF, étude sur les besoins de formation dans le secteur minier.

- **Les aptitudes linguistiques et informatiques.**

Outre l'expérience professionnelle et le niveau d'étude, la candidature à un poste dans le secteur minier est conditionnée par la connaissance de certaines langues comme le français, l'anglais et les langues locales, ainsi que par la maîtrise de logiciels informatiques.

Concernant les langues, l'anglais (33,3%) est la 2ème langue exigée après le français (100%), suivi par les langues nationales (1,7%) et les autres langues étrangères (0,5%).

Pour ce qui est de l'informatique, c'est la maîtrise des logiciels Excel et Word qui est la plus demandée avec respectivement 31,6% et 30,8%. Access et les logiciels spécialisés ne représentent que 5,7% et les autres logiciels 41,8%.

Dans les emplois du secteur informel qui est prégnant dans l'économie du Burkina Faso, la reconnaissance des compétences n'est pas systématique. Hormis les initiatives d'auto-emploi, l'accès à l'emploi informel se fait le plus souvent par le canal des relations personnelles ou familiales ou le recours direct à l'employeur.

Ces constats observés lors des entretiens qualitatifs sont corroborés par les résultats de l'ENESI 2015, où il apparaît clairement que les nationaux au chômage utilisent comme principal canal de recherche d'emploi les relations personnelles dans 27,8% des cas. Les initiatives d'auto-emploi représentent 12,4% des effectifs tandis que le recours aux employeurs est privilégié par 10,2% des chômeurs. Seuls 17,6% des demandeurs d'emploi passent par des concours pour s'insérer sur le marché du travail.

L'ANPE et les agences privées de placement n'interviennent que dans 1,8% des cas, ce qui montre là encore que les demandeurs n'en ont que très peu connaissance ou qu'elles n'apparaissent que très

peu dans les offres d'emplois totales par rapport aux petites annonces qui représentent 8,2% des offres.

Contrairement aux nationaux, les étrangers ont recours aux deux grandes filières que sont les petites annonces (33%) et le recours direct à l'employeur (22%). Ne disposant pas d'un réseau social important, ils privilégient les petites annonces contrairement aux nationaux qui font davantage appel à leurs relations personnelles.

L'accès aux concours étant souvent réservé aux nationaux, les étrangers à la recherche d'emploi s'en remettent davantage à l'ANPE (6,1%), en tant que structure officielle de placement des travailleurs, que les nationaux (1,5%).

Tableau 12 : Filières en matière de recherche d'emploi selon la nationalité (en %)

Filières en matière de recherche d'emploi	Burkinabè	Etranger
Aucune	21.1	22.3
Initiative d'auto-emploi	12.4	9.3
Relations personnelles (parents, amis)	27.8	7.2
Recours direct à l'employeur	10.2	22.0
Petites annonces (radio, journaux, affiche, internet, etc.)	8.2	33.0
Annonce ciblée par la téléphonie mobile	0.3	0.0
Agence nationale de la promotion de l'Emploi	1.5	6.1
Agence privée de placement	0.3	0.0
Concours	17.6	0.0
Autre	0.6	0.0
Ensemble	100.0	100.0

Source : calcul de l'auteur à partir des données de l'ENESI 2015.

1.3 Contexte institutionnel

Autrefois sous la tutelle du ministère en charge du Travail et des Lois sociales, le secteur de l'emploi relève aujourd'hui du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (MJPEJ), anciennement ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle (MJFIP).

Le MJPEJ dispose en son sein d'une Direction générale de l'insertion professionnelle et de l'emploi chargée entre autres de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi.

La politique et la réglementation du travail

Déjà soucieux du bien-être de ses ressortissants, le Burkina Faso s'est engagé dès l'indépendance du pays à appliquer diverses mesures de protection de ses compatriotes à l'étranger en adoptant des conventions bilatérales, régionales et internationales.

Quatre conventions bilatérales ont ainsi été signées avec la Côte d'Ivoire (en 1960), le Mali (en 1969), le Gabon (1974) et la France (2009), qui malheureusement se sont soldées par un résultat mitigé.

La convention avec la Côte d'Ivoire se voulait un cadre légal de protection des migrants, conformément aux dispositions contractuelles liant les deux parties, mais le transfert d'épargne des travailleurs recrutés a été suspendu en 1974 pour non-respect de cette clause par la partie ivoirienne.

Les tentatives de relance engagées en 1979, non abouties, ainsi que l'instauration d'un laissez-passer en 1980 en vue de freiner l'émigration des Burkinabè vers cette destination ont plutôt favorisé une diversification des circuits clandestins qui existaient de de longue date.

La convention avec le Mali qui marquait un véritable accord d'intégration entre les deux pays, l'accent ayant été mis sur la libre circulation des personnes et l'accès aux emplois publics, n'a pas eu l'engouement escompté compte tenu des avantages offerts, identiques de part et d'autre.

La convention avec le Gabon reposait sur un cadre de coopération technique en matière de main-d'œuvre, à l'image de l'expérience ivoirienne. Elle faisait ressortir un ensemble de dispositions relatives à la protection des travailleurs assorties d'un mécanisme de suivi de la mise en œuvre de la convention. A l'instar de la convention signée avec la Côte d'Ivoire, elle a été malheureusement dénoncée en raison du non-respect de plusieurs clauses par les employeurs gabonais.

L'accord entre le Burkina et la France signé en 2009 et entré en vigueur en 2011, bien qu'affichant des objectifs nobles, notamment l'orientation des travailleurs migrants détenteurs de qualifications professionnelles vers des secteurs d'activités retenus dans la convention et l'accompagnement des migrants de retour par le financement de projets, est confronté à un problème de gestion des flux migratoires qui hypothèque sa bonne marche.

Il serait intéressant d'examiner plus en détail cet accord de promotion de la migration régulière entre le Burkina Faso et la France afin de lever les goulots d'étranglement et d'établir un cadre de partenariat plus large qui puisse servir de modèle.

Par la suite le Burkina Faso a ratifié plusieurs traités et conventions sur la migration, afin de se conformer aux standards internationaux en la matière. Il s'agit de traités, conventions et accords aux niveaux, international, régional et sous-régional, ainsi que de lois et textes réglementaires au niveau national.

Les conventions et traités au niveau international

Au niveau international, le Burkina Faso a signé plusieurs conventions relatives à la libre circulation des personnes et des biens. On peut citer :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, ratifiée par le Burkina Faso et inscrite dans la constitution adoptée par référendum le 02 juin 1992, dans laquelle il y est reconnu le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un Etat membre signataire, ainsi que de quitter tout pays, y compris le sien.
- La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, qui a été ratifiée le 26 novembre 2003 par le Burkina Faso.

Les instruments spécifiques (au nombre de quatre) traitant des questions relatives aux travailleurs migrants qui ont été adoptés par l'OIT et ratifiés par le Burkina Faso le 09 août 2011.

- L'Accord de partenariat entre les membres du groupe des Etats d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (pays ACP) et l'Union européenne, ratifié le 6 mai 2002.

Les conventions et traités aux niveaux régional et sous-régional

Dans le cadre de l'UA

- Le traité d'Abuja sur la liberté de circulation des personnes.
- La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples.
- Le traité relatif à l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA).

Dans le cadre de la CEDEAO

- **Les instruments juridiques relatifs aux migrations intra-communautaires** : le Burkina Faso en tant que pays membre de la CEDEAO a contribué à l'élaboration d'instruments juridiques relatifs aux migrations intra-communautaires. On peut citer :
 - **Le traité de la CEDEAO du 28 mai 1975** relatif à la promotion de la coopération dans tous les domaines de l'activité économique, la liberté de circulation et de résidence, avec dispense de visas pour les pays signataires (article 27).

- **Le protocole du 29 mai 1979** relatif à la libre circulation, le droit de résidence et d'établissement, zone CEDEAO.
- **Le traité révisé de la CEDEAO du 23 juillet 1993** relatif au mécanisme de prévention, de gestion, de règlement des conflits, de maintien de la paix et de la sécurité.

Les textes et lois adoptés au niveau national

Outre les conventions internationales, régionales et sous-régionales, le Burkina Faso a adopté au niveau national, plusieurs textes et lois sur la protection des migrants.

- L'Ordonnance n° 84-049 du 4 août 1984 dispose que toute personne qui veut quitter le Burkina Faso, doit être en possession d'un passeport avec un visa de sortie, d'un laissez-passer admis par le pays d'accueil, d'un titre de transport (aller et retour) ou d'une caution de rapatriement.
- La Circulaire 95-0095/MAT/DGPN/DSE/DCM) relative aux conditions d'entrée des étrangers au Burkina Faso stipule que toute personne voulant entrer au Burkina Faso doit être titulaire d'un titre de voyage assorti d'un visa burkinabè, d'un titre de transport retour ou d'une caution ou dispense de caution de rapatriement.
- Le Protocole A/P.1/5/79 sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement, ratifié le 6 avril 1982 par le Burkina Faso, fixe les conditions d'établissement des étrangers au Burkina Faso.
- La Loi n° 08 du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso fixe les conditions d'accès au travail des étrangers au Burkina Faso. Les lois et réglementations indiquent qu'il ne doit pas y avoir de discrimination dans l'accès au travail. Le code du travail précise néanmoins que le contrat de travail des travailleurs nationaux nécessitant leur installation hors du territoire national ainsi que les contrats de travail des travailleurs non nationaux doivent être visés et enregistrés par les services compétents du ministère chargé du travail.

La Stratégie nationale de migration

Au regard des enjeux de la migration pour le développement et en réponse aux défis qui se posent, le gouvernement burkinabè s'est doté d'une Stratégie nationale de migration, 2016-2025 (SNMig) assortie d'un Plan d'action, 2016-2018, dont la vision est la même que celle de l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM) qui est qu'« une migration sûre et ordonnée est profitable à toute la société ».

L'objectif global de la SNMig est de « *promouvoir une gestion cohérente, efficace, intégrée et concertée des migrations dans la perspective de la réalisation du développement humain durable* ».

Cet objectif central repose sur cinq axes stratégiques qui sont : (i) la contribution au renforcement des complémentarités entre villes et campagnes et entre les différentes régions, (ii) la protection et garantie des droits des migrants, (iii) l'optimisation de l'impact positif des migrations internationales dans la réduction de la pauvreté, (iv) la réalisation d'études et de recherches sur les migrations et (v) la consolidation des bases institutionnelles d'une gestion concertée de la migration.

La gestion des migrations était auparavant du ressort de plusieurs ministères et institutions publiques qui ne disposaient malheureusement que de peu de cadres de concertation. Cette insuffisance a été mentionnée dans la SNMig qui prévoit pour pallier ce manque la mise en place d'un cadre institutionnel visant à la bonne mise en œuvre de la politique nationale.

Le dispositif institutionnel est constitué d'institutions publiques, d'organisations de la société civile (OSC), du secteur privé ainsi que des partenaires techniques et financiers (PTF). Ce dispositif comprend :

- Un organe de décision qui est le Conseil des ministres.
- Un comité de pilotage composé d'une vingtaine de membres dont la vice-présidence est assurée par le ministre en charge des Affaires étrangères et de la Coopération.

- Une structure de coordination assurée par la Direction générale de l'économie et de la planification (DGEP) du ministère en charge de l'Economie.
- Des organes de mise en œuvre composés des départements ministériels, des collectivités territoriales, des partenaires techniques et financiers, des organisations de la société civile et du secteur privé.

L'analyse des différents axes, outre la littérature existante et l'entretien avec les personnes ressources interrogées, a permis de mettre au jour les insuffisances suivantes.

- L'inexistence d'axes ou d'actions portant sur l'EFTP, pourtant reconnu dans certaines politiques comme un facteur de stabilisation des populations migrantes et d'une meilleure insertion professionnelle. La stratégie, bien que reconnaissant les effets néfastes de l'émigration sur le développement social et économique, ne propose aucune mesure concrète.
- La nécessité d'une stratégie de promotion du travail à l'étranger n'est pas sous-tendue par la mise en œuvre de mesures concrètes.
- La faible implication des associations diasporiques.

La Politique nationale de l'emploi (PNE)

Dans le domaine de l'emploi, le Burkina Faso s'est doté en 2008 d'une **Politique nationale de l'emploi (PNE)** qui est le cadre de référence des interventions en matière de promotion de l'emploi.

La PNE cherche à répondre au besoin d'amélioration de la qualité des emplois, sans oublier de dynamiser la création d'emplois pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Elle est structurée autour de quatre objectifs stratégiques et huit objectifs immédiats :

Objectif stratégique 1 : Renforcer le lien entre la PNE et les autres politiques nationales.

- Objectif immédiat 1 : Assurer la prise en compte de l'emploi dans les politiques transversales.
- Objectif immédiat 2 : Assurer la prise en compte de l'emploi dans les politiques sectorielles de développement.

Objectif stratégique 2 : Renforcer la création d'emplois.

- Objectif immédiat 3 : Promouvoir les activités privées créatrices d'emplois.
- Objectif immédiat 4 : Renforcer l'action ciblée de promotion de l'emploi.

Objectif stratégique 3 : Améliorer l'employabilité.

- Objectif immédiat 5 : Accroître l'offre de formation.
- Objectif immédiat 6 : Améliorer l'offre de formation.

Objectif stratégique 4 : Améliorer l'organisation et le fonctionnement du marché de l'emploi.

- Objectif immédiat 7 : Améliorer la gouvernance du marché de l'emploi.
- Objectif immédiat 8 : Promouvoir le travail décent.

L'ensemble de ces objectifs de la PNE ont été déclinés en un plan d'action programmé sur la période 2008-2011.

L'EFTP occupe une place stratégique dans la PNE. Son importance est mise en exergue dans l'objectif stratégique 3 visant à l'amélioration de l'employabilité. L'objectif immédiat 5 vise à accroître l'offre de formation technique et professionnelle, en adéquation avec les besoins ou les potentialités économiques du pays, notamment dans le secteur agropastoral. L'objectif immédiat 6 tend à améliorer la qualité de l'offre de formation technique et professionnelle, afin qu'elle soit capable (i) de doter le pays de compétences et de qualifications diversifiées permettant une dynamique de développement

et d'émancipation par le travail, (ii) de répondre dans de bonnes conditions - spécificité, niveau, qualité et lieu - aux besoins d'emplois actuels et potentiels.

Le volet migratoire est pris en considération dans l'objectif stratégique 2, et plus précisément l'objectif immédiat 4 visant à renforcer l'action ciblée de promotion de l'emploi. L'action ciblée de promotion s'adresse aux jeunes, aux femmes et aux groupes sociaux, en particulier les personnes handicapées, les enfants et les travailleurs migrants. La prise en compte des travailleurs migrants se justifie d'une part par l'intérêt accordé par le Burkina à la gestion des flux migratoires et des transferts de fonds, et d'autre part par l'impact des rapatriements de population sur le marché du travail.

Il ressort des entretiens avec les responsables en charge de l'emploi et de la littérature consultée¹³ que la PNE est l'une des politiques les mieux formulées du Burkina, concernant notamment la cohérence de sa stratégie de mise en œuvre basée sur une finalité, des principes directeurs et des orientations stratégiques assez claires. Néanmoins, **elle comporte des insuffisances dont les principales sont :**

- Le retard qu'accuse la mise en place des organes de gestion.
- Le faible niveau de financement du plan d'action opérationnel qui explique le faible taux de réalisation des actions programmées.
- Le manque de financement du volet stratégie. Les financements sont axés sur les actions opérationnelles telles que les projets de création d'emplois ce qui ne permet pas un bon suivi des activités dans l'objectif de mieux capitaliser les différents acquis.
- La faiblesse du dispositif fonctionnel de suivi évaluation et de capitalisation.
- La faible prise en compte de l'emploi dans les politiques transversales et sectorielles.
- L'absence de synergie et de cohérence dans les interventions en faveur de l'emploi.

La politique sectorielle « Travail, emploi et protection sociale ».

Le Burkina a adopté, en décembre 2017, la politique sectorielle « Travail, emploi et protection sociale 2018-2027 » (PS-TEPS 2018-2027). Un plan d'action de mise en œuvre est en cours d'élaboration.

La PS-TEPS a été élaborée pour répondre aux cibles et objectifs définis dans le PNDES qui a identifié quatorze secteurs de planification dont celui du « Travail, emploi et protection sociale » et pour lesquels des politiques doivent être définies.

Elle constitue également une réponse à la faible prise en compte de l'emploi dans les politiques transversales et sectorielles, qui est considérée comme étant l'une des insuffisances de la PNE.

Elle a pour objectif global de ***promouvoir l'emploi productif, le travail décent et la protection sociale devant bénéficier à l'ensemble des concitoyens du Burkina Faso.***

Elle comprend quatre axes stratégiques : (i) la promotion du travail décent, (ii) la promotion de l'emploi productif et décent, (iii) la promotion de la protection sociale et (iv) l'autonomisation socioéconomique de la femme et la promotion du genre.

La formation technique et professionnelle est prise en compte dans la PS-TEPS au titre de l'effet attendu 2 de l'objectif stratégique 2.1 qui vise à l'amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes.

La question migratoire figure dans l'effet attendu 5 de l'objectif stratégique 1.1. L'effet attendu 1.5 vise à renforcer l'action ciblée de promotion du travail décent en faveur des travailleurs migrants, des femmes, des travailleurs jeunes et des personnes handicapées.

¹³ Il s'agit essentiellement de l'étude sur l'emploi des jeunes réalisée en 2011 et commanditée par le Centre d'analyse des politiques économiques et sociales (CAPES) et du document de projet de la PS-TEPS

Les programmes et projets de promotion de l'emploi.

Il s'agit de décrire quelques projets et programmes de promotion de l'emploi mis en œuvre au cours de la dernière décennie.

- **Le Projet spécial de création d'emplois pour les jeunes et les femmes (PSCE/JF) 2012-2014.**

Le PSCE/JF est une réponse conjoncturelle¹⁴ à la situation de l'emploi des jeunes et des femmes qui s'inscrit dans le cadre de la réalisation des objectifs 2 et 3 de la Politique nationale de l'emploi (PNE), relatifs respectivement au renforcement de la création d'emplois et à l'amélioration de l'employabilité.

L'objectif général du PSCE/JF est de « contribuer à réduire le chômage et le sous-emploi des jeunes et des femmes ». Il vise (i) à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes diplômés, (ii) à faciliter l'accès des jeunes déscolarisés et non scolarisés à l'emploi, (iii) à renforcer les capacités productives des jeunes ruraux, (iv) à renforcer l'accès des femmes aux technologies de production, de transformation et de conservation, (v) à renforcer la création d'emplois par les PME et entreprises locales.

Le PSCE/JF prévoit de faire baisser le taux de chômage (de 2,4% à moins de 1% en 2014), en créant 64 200 emplois et en formant 45 100 jeunes diplômés et jeunes ruraux en moyenne par an.

- **Le Sous-programme Augmentation des revenus et promotion de l'emploi décent en faveur des femmes et des jeunes (PARPED) 2012-2015.**

Le « Sous-programme Augmentation des revenus et promotion de l'emploi décent en faveur des femmes et des jeunes » (PARPED) s'inscrit dans le cadre du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) qui lui-même s'inspire de la Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD) 2011-2015.

Grâce à la mise en œuvre du PARPED, le PNUD espère parvenir à la réalisation de l'effet 1 du PNUAD intitulé « la croissance économique accélérée est durable et pro-pauvres » et de l'effet 1.3 du Programme de pays du PNUD : « Les populations vulnérables, particulièrement les femmes et les jeunes ont davantage accès à l'emploi, aux crédits et entreprennent des activités génératrices de revenus (AGR) rentables ».

- **Le Programme d'insertion socioprofessionnelle des jeunes (PISJ).**

Le PISJ a été lancé en 2016 et constitue une solution d'urgence au chômage des jeunes. Il comprend trois composantes : (i) des travaux à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), (ii) le renforcement de l'employabilité, (iii) l'insertion professionnelle au moyen du financement des projets des jeunes.

La première permettra de recruter 10 950 jeunes pour des travaux à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) et 500 d'entre eux bénéficieront d'une formation aux métiers et de l'insertion professionnelle.

La deuxième composante est axée sur l'employabilité grâce à l'octroi de stages à 500 jeunes diplômés ou qualifiés, à l'insertion professionnelle d'au moins 300 jeunes diplômés ou qualifiés, à la formation de 100 jeunes non scolarisés et déscolarisés à la conduite d'engins lourds des mines et des travaux publics.

La dernière composante enfin est axée sur l'insertion professionnelle via la promotion de l'auto-emploi des jeunes.

¹⁴ Ce projet a été créé suite à la crise sociopolitique intervenue en 2011.

- **Le Projet Emplois des jeunes et développement des compétences (PEJDC) 2014-2018.**

Financé à hauteur de 25 milliards de FCFA par la Banque mondiale, ce projet vise à (i) améliorer l'accès des jeunes à des emplois grâce à des travaux à haute intensité de main-d'œuvre, (ii) améliorer l'accès des jeunes à des possibilités de développement des compétences et de l'employabilité par la formation professionnelle et la formation en entrepreneuriat et à (iii) renforcer les capacités institutionnelles pour améliorer la base de connaissances sur l'emploi et les jeunes.

En termes de réalisations, le PEDJC devrait permettre d'aménager 240 km de pistes rurales, d'entretenir 60 km de rues et de voiries urbaines, de construire 16 ponts et de reboiser 2 400 hectares.

En outre, il va permettre de créer 31 000 emplois au profit des jeunes, de former 4 000 jeunes par apprentissage, 8 000 jeunes à l'entrepreneuriat et de dispenser, à la demande des entreprises, des formations à 2 000 jeunes avec une promesse d'emplois à la clé.

- **Les fonds nationaux.**

Il s'agit du Fonds d'appui à l'Initiative des jeunes (FAIJ), du Fonds d'appui au Secteur informel (FASI) et du Fonds d'appui à la Promotion de l'emploi (FAPE). Ces fonds visent à promouvoir l'emploi via l'entrepreneuriat par l'octroi de crédits non remboursables (FAIJ) ou remboursables à des taux plus bas (FASI et FAPE) destinés à la création de micro-entreprises. L'accent porte surtout sur les micro-projets valorisant les produits locaux.

Ces fonds ont permis de créer 12 035 emplois et d'en consolider 34 235 entre 2013 et 2017. Les années 2015 et 2017 ont connu le plus grand nombre d'emplois créés et consolidés, soit respectivement 12 482 et 11 829 contre 5 996 en 2013 et 7 772 en 2014, années qui ont été les moins pourvoyeuses.

Selon le type de fonds, le FASI a été le plus grand pourvoyeur d'emplois sur la période avec un total de 23 502. On constate un déséquilibre important entre les emplois créés (2 056) et ceux consolidés (21 446) du FASI, comparativement aux deux autres qui ont observé une quasi-parité.

Le FAIJ a été le moins prolifique avec 7 546 emplois créés et consolidés.

La principale critique formulée à l'adresse de ces fonds, notamment le FAIJ et le FASI, est la précarité des emplois créés du fait du faible volume des crédits octroyés ainsi que les modalités de décaissement qui ne permettent pas d'entreprendre sérieusement les projets financés.

Tableau 13 : Evolution du nombre d'emplois créés et consolidés par type de fonds

Type de fonds	Emplois	2013	2014	2015	2016	2017	Total
FAIJ	Consolidés	379	662	1'701	208	1'039	3'989
	Créés	522	267	484	1'014	1'270	3'557
	Ensemble	901	929	2'185	1'222	2'309	7'546
FAPE	Consolidés	242	745	3'410	1'342	3'079	8'818
	Créés	766	854	2'233	768	1'801	6'422
	Ensemble	1'008	1'599	5'643	2'110	4'880	15'240
FASI	Consolidés	3'650	4'736	4'313	4'453	4'294	21'446
	Créés	437	508	341	424	346	2'056
	Ensemble	4'087	5'244	4'654	4'877	4'640	23'502
TOTAL	Consolidés	4'271	6'143	9'424	6'003	8'412	34'253
	Créés	1'725	1'629	3'058	2'206	3'417	12'035
	Ensemble	5'996	7'772	12'482	8'209	11'829	46'288

Source : ONEF, Annuaire statistique 2017.

Tableau 14 : Objectif global, axes stratégiques et insuffisances de la SNMig

Objectif global	Axes/objectifs stratégiques	Insuffisances relevées
<p>Promouvoir une gestion cohérente, efficace, intégrée et concertée des migrations dans la perspective de la réalisation du développement humain durable</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contribution au renforcement des complémentarités entre villes et campagnes et entre les différentes régions par : <ul style="list-style-type: none"> • Le soutien aux stratégies de maintien des jeunes dans leur terroir. • La promotion des plans et programmes des sols dégradés dans les zones d'accueil des migrants. • La création des conditions pour l'amélioration du cadre de vie des populations en renforçant la contribution des villes à la réduction de la pauvreté. 2. Protection et garantie des droits des migrants par la mise en œuvre des actions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Assurer à l'ensemble des acteurs ruraux l'accès équitable au foncier et au crédit et la garantie de leurs investissements. • Sensibiliser les populations aux dispositions régissant les migrations et les dangers de la migration clandestine. • Consolider les mécanismes d'application des accords et conventions en matière de migration y compris le droit d'asile et de vote. • Renforcer la représentation diplomatique et consulaire du Burkina à l'étranger. 3. Optimisation de l'impact positif des migrations internationales dans la réduction de la pauvreté : <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir les mécanismes de transferts des savoir-faire et des compétences de la diaspora burkinabè. • Encourager les transferts de fonds des Burkinabè de l'étranger dans un cadre sécurisé vers des créneaux porteurs pour l'économie nationale et locale. • Encourager l'investissement des capitaux étrangers dans les divers secteurs de production. • Soutenir les initiatives de promotion de l'expertise nationale. 4. Réalisation d'études et recherches sur les migrations : <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la collecte et l'analyse des données sur les migrations. • Mettre en place un observatoire sur les migrations. 5. Consolidation des bases institutionnelles d'une gestion concertée de la migration : <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les capacités des acteurs en matière de gestion sectorielle de la migration à tous les niveaux.; • Renforcer l'opérationnalité du mécanisme de coordination, de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Plan d'Action de la SNMig (PA/SNMig). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La stratégie reste dans l'ensemble illisible notamment dans les actions définies pour l'atteinte des objectifs. La portée des actions reste très générale 2. L'inexistence d'actions explicitant clairement la place de l'EFTP dans les stratégies de maintien des jeunes dans leur terroir 3. La stratégie, bien que reconnaissant les effets néfastes de l'émigration sur le développement social et économique, ne propose aucune mesure concrète 4. La nécessité d'une stratégie de promotion du travail à l'étranger n'est pas sous-tendue par la mise en œuvre des mesures concrètes ; 5. L'objectif 3 ne fait pas ressortir la place des associations diasporiques dans la promotion des mécanismes de transferts de compétences et de fonds alors que ces associations sont très bien organisées et structurées et pourraient à cet effet apporter une plus-value.

Source : L'auteur.

Tableau 15 : Objectif global, axes stratégiques et insuffisances de la PNE

Objectif global	Axes/objectifs stratégiques	Insuffisances
<p>Accroître les possibilités d'emplois décents afin de contribuer à la lutte contre la pauvreté au Burkina Faso. Cela répond au besoin d'améliorer la qualité des emplois sans oublier l'important défi qui consiste à créer des emplois pour les nouveaux venus sur le marché de l'emploi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objectif stratégique 1 : Renforcer le lien entre la PNE et les autres politiques nationales. <ul style="list-style-type: none"> • Objectif immédiat 1 : Assurer la prise en compte de l'emploi dans les politiques transversales. • Objectif immédiat 2 : Assurer la prise en compte de l'emploi dans les politiques sectorielles de développement. 2. Objectif stratégique 2 : Renforcer la création d'emplois. <ul style="list-style-type: none"> • Objectif immédiat 3 : Promouvoir les activités privées créatrices d'emplois. • Objectif immédiat 4 : Renforcer l'action ciblée de promotion de l'emploi. 3. Objectif stratégique 3 : Améliorer l'employabilité. <ul style="list-style-type: none"> • Objectif immédiat 5 : Accroître l'offre de formation. • Objectif immédiat 6 : Améliorer l'offre de formation. 4. Objectif stratégique 4 : Améliorer l'organisation et le fonctionnement du marché de l'emploi. <ul style="list-style-type: none"> • Objectif immédiat 7 : Améliorer la gouvernance du marché de l'emploi. • Objectif immédiat 8 : promouvoir le travail décent. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le retard qu'accuse la mise en place des organes de gestion ; 2. Le faible niveau de financement du plan d'actions opérationnel qui explique le faible taux de réalisation des actions programmées. 3. Le manque de financement du volet stratégie. Les financements sont axés sur les actions opérationnelles telles que les projets de création d'emplois ce qui ne permet pas un bon suivi des activités dans l'objectif de mieux capitaliser les différents acquis. 4. La faiblesse du dispositif fonctionnel de suivi évaluation et de capitalisation. 5. La faible prise en compte de l'emploi dans les politiques transversales et sectorielles ; 6. L'absence de synergie et de cohérence dans les interventions en faveur de l'emploi.

Source : L'auteur.

Services de conseil et d'orientation

Le principal service de conseil et d'orientation reste l'Agence nationale de promotion de l'emploi (ANPE). C'est un service rattaché au ministère en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle qui a pour mission, entre autres (i) d'organiser un système interne d'intermédiation et d'information sur le marché de l'emploi, (ii) d'appuyer l'auto-emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi individuels ou associés en vue de contribuer à l'émergence de micro, petites et moyennes entreprises viables et (iii) de mettre en œuvre un mécanisme de suivi des travailleurs étrangers employés au Burkina Faso. L'ANPE s'appuie sur 13 directions régionales pour bien mener ses activités.

Outre l'ANPE, on note la présence de structures privées notamment de cabinets qui organisent des sessions de recrutement au profit d'organisations et d'entreprises demandeuses.

Toutefois, il ressort que le recours systématique aux services de conseils et d'orientation reste encore faible. En effet selon l'ENESI 2015, les demandeurs préfèrent soit recourir à la filière des relations personnelles ou familiales (27,4%), soit ne recourir à aucune filière (21,1%), soit se lancer dans l'auto-emploi (12,3%). Ceci pourrait s'expliquer par le faible crédit accordé aux services de conseils et d'orientation par les demandeurs, en termes d'équité dans les recrutements.

Près de 8,7% de chômeurs ont recours aux petites annonces (journaux, radio, affiches, etc.). Le recours aux agences de promotion de l'emploi ou de placement (ANPE, etc.) est peu fréquent (1,6% et 0,3% respectivement). La recherche d'emploi par voie de concours est une option choisie par 17,2% de chômeurs, tandis que 10,5% d'entre eux recherchent directement un emploi auprès des employeurs.

2 Système de développement des compétences

2.1 Politiques et stratégies de réforme

La volonté de faire de la formation professionnelle le moteur de la croissance économique et du développement durable a conduit les plus hautes autorités du Burkina Faso à adopter plusieurs politiques et stratégies en vue d'améliorer de façon continue la qualité de la formation professionnelle.

L'éducation au Burkina Faso, est règlementée par **la loi d'orientation de l'éducation** du Burkina, adoptée en 2007 en lieu et place de celle de 1996. A l'article 14, elle indique que le système éducatif Burkinabè vise à « *dispenser une formation adaptée dans son contenu et ses méthodes aux exigences de l'évolution économique, technologique, sociale et culturelle qui tient compte des aspirations et des systèmes de valeurs au Burkina Faso, en Afrique et dans le monde.*

Selon **la loi d'orientation de l'éducation au Burkina Faso**, le système éducatif du Burkina Faso est structuré en quatre types : l'éducation formelle, l'éducation non formelle, l'éducation informelle et l'éducation spécialisée.

L'éducation formelle comprend l'éducation de base formelle, l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle et technique, avec des passerelles entre les secteurs.

Aux termes de cette loi, on observe que le gouvernement affiche sa volonté de créer une connexion positive entre le système éducatif et les réalités socioéconomiques et culturelles par la formation professionnelle au Burkina Faso. Il en va de même dans les autres documents de politique énumérés ci-dessous.

La Politique nationale de l'emploi (PNE) constitue aussi un des documents de politique qui fait de la formation professionnelle une condition indispensable à l'amélioration de l'emploi. Adoptée en mars 2008, avec pour ambition de promouvoir l'emploi sous toutes ses formes, elle a dédié l'un de ses quatre axes stratégiques à l'amélioration de l'employabilité de la population active. Il s'agit en d'autres termes de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi dans les entreprises, de promouvoir l'auto-emploi par l'accès à un métier et de renforcer les capacités des employés de manière à ce qu'ils soient plus efficaces dans leur emploi. Les pouvoirs publics ont considéré dans la PNE que c'est le dispositif d'Enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) qui permettra d'améliorer cette employabilité. Ce point de vue est repris dans la **Politique nationale de la jeunesse (PNJ)** adoptée en 2008. Cette politique considère entre autres que l'épanouissement de la jeunesse passe par son accès à la formation professionnelle. Cela devrait constituer une voie d'accès des jeunes à un métier, favorisant par là-même leur insertion professionnelle.

Sur cette lancée, il a été procédé à l'adoption en septembre 2008 de la **Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnelles (PN-ETTP)**. Misant sur la valeur ajoutée de la formation professionnelle en matière de création d'emplois, cette politique s'est fixée pour objectif d'améliorer les compétences professionnelles des jeunes et des adultes en vue d'accroître leurs chances d'insertion professionnelle. Dans ce document, la formation professionnelle est perçue comme un tremplin vers la réduction de la pauvreté. En 2009, les actions de promotion de la formation professionnelle se sont poursuivies avec **l'adoption d'un arrêté conjoint portant institution de la formation professionnelle par apprentissage dans les structures de formation technique et professionnelle (n°2009-157/MESSRS/MJE)**. Cet arrêté autorise la mise en œuvre de la formation professionnelle par apprentissage dans cinq structures de formation technique et professionnelle du ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la recherche scientifique et de l'innovation (article1). C'est un arrêté qui annonce déjà la volonté gouvernementale de généraliser la formation professionnelle dans les structures publiques et parapubliques du pays. Cette volonté s'est affirmée plus tard avec l'élaboration et l'adoption en 2014 d'un document de **Stratégie de généralisation de la formation professionnelle (SGPF)**, ce qui traduit là encore l'opinion des pouvoirs publics selon laquelle la formation professionnelle constitue une voie normale et accélérée

d'accès à un emploi ou à une occupation professionnelle. Aussi faut-il donner aux différentes couches sociales les compétences professionnelles nécessaires à leur insertion professionnelle.

On citera le **Plan national de développement économique et social (PNDES)**, principal dispositif d'orientation qui concrétise la conception du Burkina Faso en matière de développement socioéconomique. La formation professionnelle est ainsi vue comme un important levier de développement. On comprend donc pourquoi elle a été inscrite au cœur des politiques économiques et sociales qui doivent être mises en œuvre au Burkina Faso. Pour le PNDES, l'objectif de valorisation du capital humain passe essentiellement par la promotion de la formation professionnelle. Tous ces instruments politiques répondent à une volonté gouvernementale de créer l'emploi par la promotion de la formation professionnelle.

Le **Plan sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF) 2017-2030**, adopté plus récemment en 2017, tire ses fondements de l'insuffisance des acquis engrangés après une décennie de mise en œuvre de réformes éducatives, et surtout de l'inadaptation du système aux besoins du marché.

Le PSEF ambitionne donc, en matière de formation professionnelle, de relever les défis suivants : « développer l'EFTP et l'adapter aux besoins de l'économie » et « renforcer la gouvernance dans la gestion et le pilotage pour la transformation des ressources en résultats ».

L'opérationnalisation de ces différentes politiques et stratégies s'est traduite, entre autres, par l'élaboration et la mise en œuvre de projets et programmes, la mise en place d'un mécanisme de financement et de certification, la mise en place d'un dispositif de contrôle de la qualité de la formation et la création de centres de formation professionnelle.

2.2 Principales institutions responsables de sa gouvernance et de sa réglementation

Sur le plan institutionnel, l'éducation de base formelle (préscolaire, primaire et post-primaire), l'enseignement secondaire et l'alphabetisation sont gérés par le Ministère de l'éducation nationale, de l'Alphabetisation et de promotion des langues nationales (MENAPLN), tandis que l'enseignement supérieur est du ressort du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de l'Innovation. Le Ministère de la jeunesse et de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (MJPEJ) a en charge la formation professionnelle et technique, l'insertion et l'emploi ou d'autres ministères (Agriculture, Artisanat, Hydraulique, Élevage, Tourisme et hôtellerie, etc.).

Il ressort des attributions du MENAPLN et du MJPEJ que la formation professionnelle et technique est à cheval sur les deux départements, ce qui n'est pas sans conséquence sur la coordination et l'harmonisation.

Ainsi, au sein du MJPEJ, la Direction générale de la formation professionnelle (DGFP) assure, entre autres, la coordination de la mise en œuvre de la PN-EFTP et de ses outils techniques, le développement des stratégies pour l'implication des milieux économiques et professionnels dans les processus de formation et de qualification, la concertation et le partenariat avec les acteurs nationaux et internationaux. Quant à la Direction générale de la promotion de l'emploi (DGPE), elle coordonne la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi (PNE) et de son plan d'action.

D'autres structures sont rattachées au MJPEJ pour l'appuyer dans la réalisation de ses missions en matière de formation professionnelle. On peut citer :

- L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE).
- L'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF).
- Le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA).
- La Commission nationale de la certification (CNC).

- Les différents fonds d'appui et programmes tels que le Fonds d'appui à l'insertion des jeunes (FAIJ) et le Programme emploi des jeunes et développement des compétences (PEJDC).
- Etc.

Au niveau décentralisé, le MJPEJ est représenté par les directions régionales (13) et les directions provinciales (45).

Le MENAPLN dispose d'une Direction générale de l'EFTP (DGEFTP), tandis que le ministère de l'Agriculture est doté de sa propre Direction des écoles et centres de formation (DECF) agricoles, alors que la Chambre des métiers de l'artisanat (CMA-BF) est sous la tutelle du ministère de l'Artisanat.

Outre les PTF, la mise en œuvre de la PN-EFTP mobilise également les acteurs privés nationaux dont la Chambre de commerce et d'industrie du Burkina (CCI-BF), le Conseil national du patronat burkinabè (CNPB) et la Fédération nationale des artisans du Burkina Faso (FENABF).

2.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de l'EFTP

Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont engagées dans la gouvernance de l'EFTP via la Commission Nationale de Certification (CNC) qui est l'organe de pilotage dont la mission principale est d'œuvrer à la reconnaissance des qualifications professionnelles des élèves qui sortent des centres de formation.

A ce titre, la CNC-PF organise la certification, valide les résultats des comités techniques d'homologation (CTH) et les résultats finaux, publie les résultats officiels, vérifie la conformité des Certificats de qualification professionnelle.

Parmi ses membres figurent des représentants du Conseil national du patronat burkinabè (CNPB), des organisations syndicales des travailleurs, de la Fédération nationale des artisans du Burkina Faso (FENA-BF), de la Chambre des métiers de l'artisanat (CMA-BF), de la Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso, des centres publics et privés de formation et des centres d'éducation de base non formelle.

Selon l'étude Pefop sur l'identification des freins à l'opérationnalisation des politiques rénovées de la formation professionnelle au Burkina Faso, le secteur privé juge sa représentativité faible du fait de son faible poids dans la prise de décisions, comparativement au secteur public. Il trouve que les référentiels définis émanent de la seule vision du secteur public, ce qui expliquerait leur décalage avec les besoins du marché, voire la non-reconnaissance par certains employeurs.

2.4 Financement du développement des compétences

Au cours des dix dernières années, les plus grands bailleurs bilatéraux dans le domaine de la formation professionnelle au Burkina Faso sont le Luxembourg, la France, la Suisse, le Canada, le Danemark, et l'Autriche. Ces derniers ont mis en œuvre des projets et programmes dont les plus récents sont les suivants :

- A. La coopération luxembourgeoise, la France, l'Autriche, la Suisse et Taiwan se sont engagés dans le **Programme d'appui à la politique sectorielle d'enseignement et de formation techniques et professionnels au Burkina Faso (PAPS/EFTP) 2012-2016** visant à soutenir la PN/EFTP dans la mise en place de sa stratégie.

Les actions menées dans ce sens sont :

- Le renforcement des capacités des institutions nationales.
- La mise en place d'un panier commun pour financer de nombreuses activités et soutenir le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA).

B. La coopération suisse (DDC) via le Programme de développement de l'apprentissage et de formation des artisans (PDAFA) 2006-2012 en coopération avec la Fédération nationale des artisans du Burkina Faso (FENABF). Les réalisations du programme sont :

- La formation de plus de 25 000 artisans qui ont pu accroître leur revenu de 40%.
- La formation de 1 000 jeunes dont un tiers de filles dans les métiers de la mécanique, la menuiserie, la soudure, la couture, la coiffure et le tissage.

Outre ce programme, la DDC a appuyé la mise en œuvre du **Programme de structuration de l'offre de formation professionnelle et d'apprentissage dans le secteur agroalimentaire (PSF/PA)**, en coopération avec l'Institut de recherche en sciences appliquées et en technologies (IRSAT) chargé de mettre en œuvre la formation et la procédure d'évaluation et de certification basée sur l'approche par compétences (APC).

En 2018, la DDC a, par son engagement à promouvoir un partenariat public-privé entre le ministère de la Formation professionnelle et la plus grande organisation patronale, le Conseil national du patronat Burkinabè (CNPB), contribué à l'élaboration et au lancement du **Projet d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (PAFPA) 2018-2022** qui ambitionne de former et qualifier 800 jeunes auprès de 400 entreprises affiliées au Patronat burkinabè en escomptant qu'elles en emploient 40% d'entre eux.

C. La Banque mondiale avec le **Projet emploi des jeunes et développement des compétences (PEJDC) 2014-2018**. Ce projet a pour principal objectif de favoriser l'accès à des emplois et de dispenser des compétences professionnelles en vue d'offrir des possibilités d'insertion durable sur le marché du travail.

D. Les autres projets/programmes sont principalement :

- Le **Programme de construction des centres de formation professionnelle (PCCFP)** qui a pour but de renforcer l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle existant, en améliorant l'offre de formation par la création de structures de proximité destinées à former de jeunes ruraux et urbains, filles et garçons.
- Le **Programme de renforcement de la formation professionnelle (PRFP)**, mis en place en 2007, qui vise à doter le Burkina Faso des infrastructures de l'EFTP adaptées aux potentialités locales, toute chose qui permettrait de disposer d'infrastructures et d'équipements pédagogiques de grande qualité et de ressources humaines compétentes pour développer à bon escient la formation technique et professionnelle.

E. Le **Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA)** est une structure publique qui a été créée par le décret n°2003-337/PRES/PM/MTEJ/MFB du 10 juillet 2003. Le FAFPA est placé sous la tutelle technique du ministère de la Jeunesse, de la Formation professionnelle et de l'Emploi et la tutelle financière du ministère de l'Economie et des Finances.

Le FAFPA a pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

Les moyens d'action de ce fonds sont très limités au regard des défis et missions qui lui sont assignés. Il est chargé de subventionner à hauteur de 75% maximum les actions de formation approuvées, et à hauteur de 25% maximum les investissements en équipements pédagogiques des centres et établissements de formation. Le FAFPA bénéficie d'une dotation budgétaire annuelle variant entre 350 millions de FCFA et 450 millions de FCFA selon les années.

Selon l'étude diagnostique Emploi des jeunes (2014), le FAFPA pourrait mobiliser davantage de ressources propres si la taxe patronale d'apprentissage lui était directement affectée, comme c'est le cas au Mali. Entre 2005 et 2011, tandis que le montant du financement au Burkina Faso se chiffrait à 1,3 milliard, il était de 4 milliards au Mali grâce aux ressources de la TPA, ce qui aurait permis d'accorder la gratuité de l'apprentissage aux jeunes au Mali et de financer des programmes de reconversion des militaires.

Tableau 16 : Montant des financements du FAFPA entre 2005 et 2011

Année	Nombre de bénéficiaires	Montant du financement (en millions de FCFA)	Satisfaction des demandes reçues (en %)
2005	453	54,7	25
2006	1 011	93,2	30,8
2007	2 787	285,6	32,1
2008	2 895	292	32,4
2009	3 084	211,2	19,5
2010	2 005	163,6	12,7
2011	3 955	228,9	33,6
Total	16 190	1 329,20	26,5

Source : Cartographie et diagnostic de l'emploi des jeunes au Burkina Faso, 2014.

2.5 Cartographie des centres d'EFTP

Offre de formation

L'offre de formation et d'enseignement techniques et professionnels est diversifiée et elle est assurée par différentes structures dont :

- Les établissements d'enseignement technique et professionnel publics et privés.
- Les centres de formation publics et privés, formels¹⁵ et non formels¹⁶.
- Les centres d'éducation de base non formelle, publics et privés.
- Les écoles professionnelles des différents ministères.
- Les structures de formation informelle¹⁷ (ateliers d'apprentissage, etc.)

L'offre de formation analysée ci-dessous est circonscrite à la formation formelle dispensée dans les établissements d'enseignement technique et professionnel publics et privés, couramment appelée « **enseignement technique et professionnel** » et qui est sanctionnée par un diplôme, ainsi qu'à la formation délivrée dans les centres de formation publics et privés sanctionnée par un certificat de qualification et également appelée « **formation professionnelle** ».

Ces deux types de structure assurent l'essentiel de l'EFTP au Burkina par l'intermédiaire de deux ministères (MENA et MJFIP).

Au niveau de l'enseignement technique et professionnel (ETP)

L'EFTP diplômant fait partie intégrante du système éducatif classique composé de l'enseignement général et de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels. Il comprend quatre cycles dotés de passerelles bien établies avec l'enseignement général :

- Un premier cycle qui dure 4 ans après le Certificat d'études primaires¹⁸ (CEP) et qui est sanctionné en fin de cycle par le Certificat d'aptitude professionnelle (CAP).
- Un deuxième cycle qui dure 2 ans après le Brevet d'études du premier cycle¹⁹ (BEPC) et qui débouche sur le Brevet d'études professionnelles (BEP).

¹⁵ C'est l'ensemble des activités éducatives se déroulant dans un cadre scolaire, universitaire ou de formation professionnelle formelle.

¹⁶ Ce sont toutes les activités d'éducation et de formation structurées et organisées dans un cadre non scolaire.

¹⁷ Il s'agit de toute forme d'éducation non structurée et concourant à la formation de l'individu et à son insertion sociale.

¹⁸ Diplôme d'études sanctionnant la fin du cycle primaire et obtenu à l'issue d'un examen national.

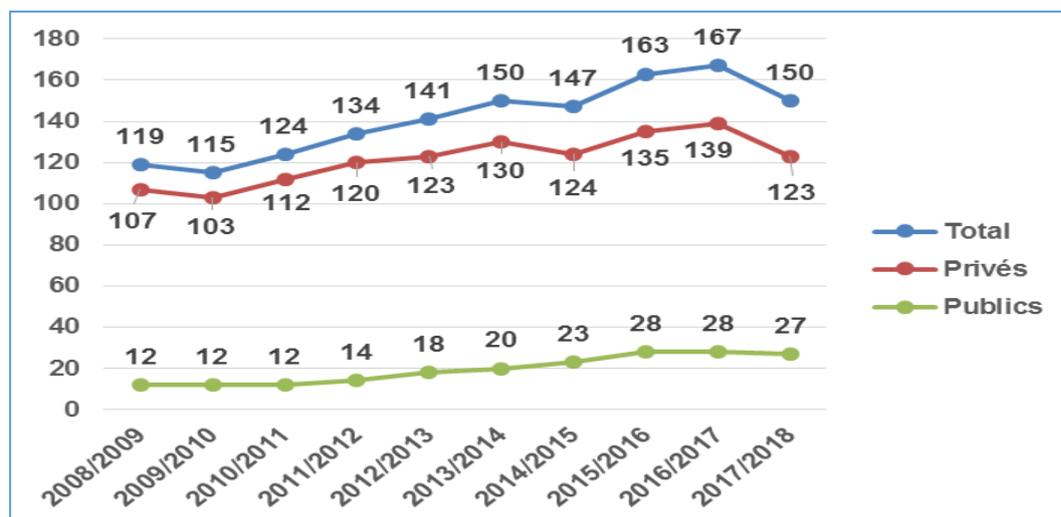
¹⁹ Diplôme d'études sanctionnant la fin de l'enseignement post-primaire général et également obtenu à partir d'un examen national.

- Un troisième d'une durée de 3 ans après le BEPC et qui conduit au Baccalauréat technologique (Btn).
- Un quatrième cycle qui dure 2 ans à partir du BEP et qui est sanctionné par le Baccalauréat professionnel (BACpro).

L'offre de formation dans l'ETP diplômant est assurée par des établissements d'enseignement publics et privés. Les structures privées représentaient entre 83% et 90% de l'offre totale sur la période 2008/09 à 2017/18.

En raison des investissements importants (matériel didactique, matière d'œuvre, etc.) que nécessite l'ouverture d'un établissement d'ETP comparativement à l'enseignement général, cette offre n'a pas connu d'évolution significative entre 2008/2009 et 2017/2018. En 10 ans, elle est passée de 119 établissements à 150, soit un accroissement net de 31 établissements. Cependant des pics ont été observés en 2015/2016 et 2016/2017. L'offre a significativement baissé entre 2016/2017 et 2017/2018 de 17 établissements. Cet état de fait s'explique par le renforcement des mesures de contrôle initié ces dernières années par l'inspection technique du ministère de tutelle en termes de respect des cahiers de charge lors de l'ouverture des établissements et ayant conduit à la fermeture de structures d'ETP privées. On note également la fermeture d'un établissement public en 2017/2018.

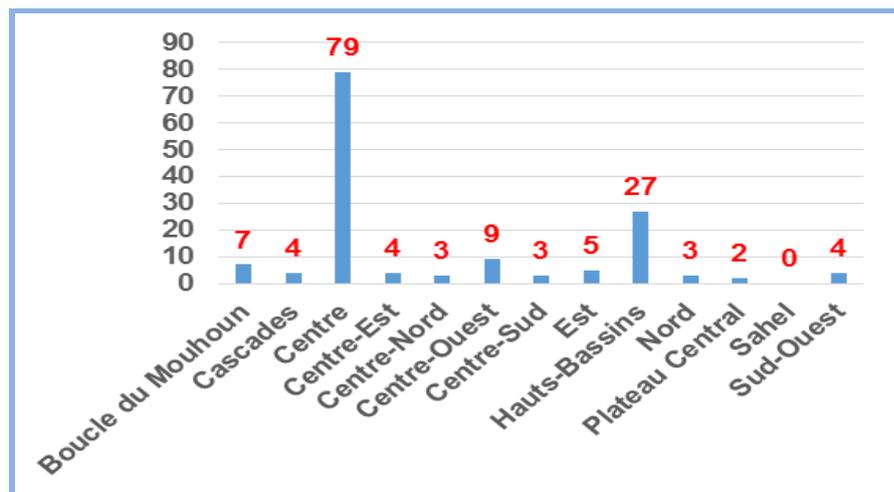
Figure 14 : Evolution de l'offre d'ETP diplômant entre 2008/2009 et 2017/2018



Source : DGESS/MENAPLN

Du point de vue spatial, on observe une très grande disparité dans la répartition des établissements d'ETP. En dehors de la région du Sahel, toutes les régions disposent d'au moins un établissement d'ETP. La région du Centre avec Ouagadougou concentre à elle seule 79 structures sur les 150 recensées en 2017/18, soit une proportion de 52,7%. Elle est suivie par les Hauts-Bassins qui abritent la capitale économique (Bobo Dioulasso) avec 18% de l'offre, du Centre-Ouest avec 6%, de la Boucle du Mouhoun avec 4,7%. C'est le Plateau Central qui dénombre le moins d'établissements (deux seulement), du fait que sa proximité géographique avec la capitale n'incite pas d'éventuels promoteurs à y investir. Le Centre-Nord et le Nord enregistrent chacun 2% de l'offre.

Figure 15 : Répartition spatiale des établissements d’ETP en 2017/2018



Source : DGESS/MENAPLN

En termes d’effectifs et dans le cadre de l’offre d’infrastructures éducatives, il ressort que les effectifs de l’ETP restent en deçà de ceux de l’enseignement général. La part de l’ETP dans l’effectif total de l’éducation formelle (post-primaire et secondaire), estimée à 5,5% en 2008/2009, a connu une décroissance continue jusqu’en 2017/2018 pour atteindre 2,2%.

Cette situation pourrait compromettre l’engagement pris par les plus hautes autorités en faveur du développement de l’ETP grâce à la mise en œuvre du PNDES 2016-2020 (référentiel national de développement socioéconomique) qui vise à accroître la proportion des effectifs de l’ETP pour les porter de 3,4% en 2015 à 16% en 2020.

Après une croissance continue entre 2009/10 (25 804) et 2012/13 (29 730), les effectifs de l’ETP ont évolué en dents de scie sur le reste de la période de référence avec un record de 30 030 inscrits en 2015/16 contre 28 566 en 2017/18.

A l’inverse, l’enseignement général a vu ses effectifs tripler en 10 ans, passant de 441 781 à 1 252 441.

Tableau 17 : Part de l’ETP dans le post-primaire et secondaire en termes d’effectifs

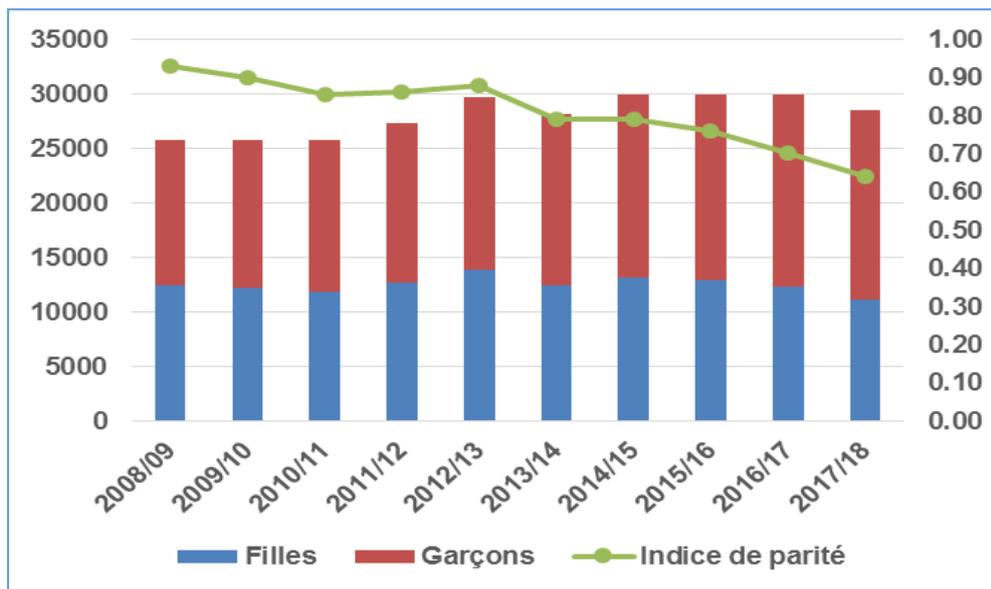
Année	Enseignement général	EFTP	Ensemble	Part de l’EFTP (en %)
2008/09	441'781	25'877	467'658	5,5
2009/10	511'585	25'804	537'389	4,8
2010/11	578'291	25'877	604'168	4,3
2011/12	648'956	27'381	676'337	4,0
2012/13	732'715	29'730	762'445	3,9
2013/14	813'654	28'232	841'886	3,4
2014/15	935'561	29'989	965'550	3,1
2015/16	1'028'133	30'030	1'058'163	2,8
2016/17	1'132'340	29'957	1'162'297	2,6
2017/18	1'252'441	28'566	1'281'007	2,2

Source : DGESS/MENAPLN.

En ce qui concerne le genre, on observe une légère prédominance des garçons entre 2008/09 et 2013/2014 avec un indice de parité fille/garçon fluctuant entre 0.86 et 0.93. Cette prédominance s’est

accentuée à partir de 2014/15 avec un indice de parité de 0.79 qui a chuté à 0,64 en 2017/18 ce qui peut s'expliquer par un désintérêt progressif des filles pour l'ETP.

Figure 16 : Indice de parité filles/garçons dans l'ETP



Source : DGESS/MENAPLN.

Au niveau de la formation professionnelle (FP).

La formation professionnelle qualifiante est structurée autour de quatre qualifications :

- Le Certificat de qualification professionnelle (CQP) accessible à toute personne ayant un niveau d'instruction de la classe de cours moyen (5 ans d'études primaires) ou plus.
- Le Brevet de qualification professionnelle (BQP) accessible à toute personne titulaire du CQP ou ayant un niveau d'instruction de la classe de 3ème ou titulaire du CAP.
- Le Brevet professionnel de technicien (BPT) accessible à toute personne titulaire du BQP ou ayant un niveau d'instruction de la classe de 1ère ou titulaire du BEP.
- Le Brevet professionnel de technicien supérieur (BPTS) accessible à toute personne titulaire du BPT ou titulaire du BAC.

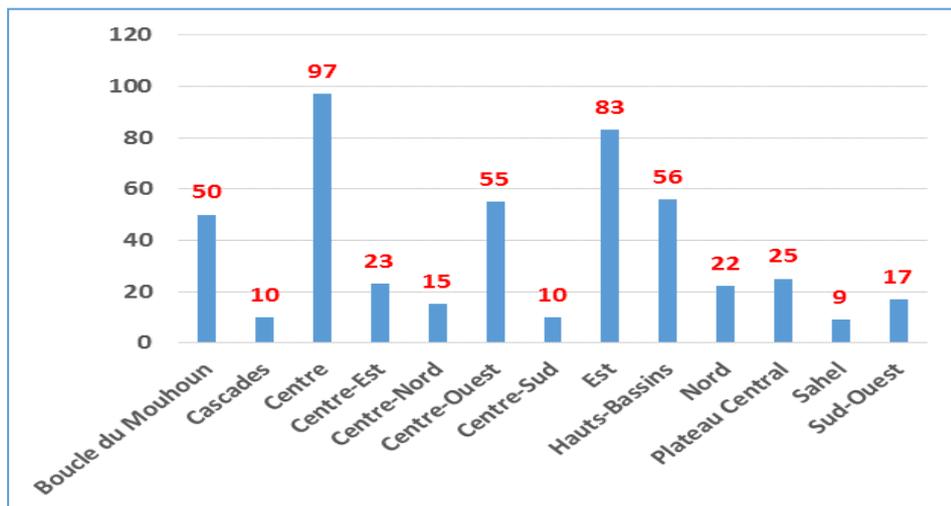
L'offre de formation professionnelle²⁰ au Burkina Faso est essentiellement assurée par les centres et établissements publics et privés.

Pour l'année scolaire 2016-2017, les données du MJFIP faisaient état de 472 centres de formation professionnelle opérant sur le territoire national, dont 328 privés (84%).

L'offre en 2016-2017 était marquée par une forte disparité dans sa répartition spatiale. Elle était beaucoup plus concentrée sur les régions du Centre (Ouagadougou) avec 97 structures, soit 20,55% du total et de celles de l'Est (Fada) avec 83 structures, suivies de celles des Hauts-Bassins (Bobo avec 56), du Centre-Ouest (55) et de la Boucle du Mouhoun (50). Les régions les moins nanties en centres de formation étaient celles du Sahel (9), des Cascades (10) et du Centre-Sud (10).

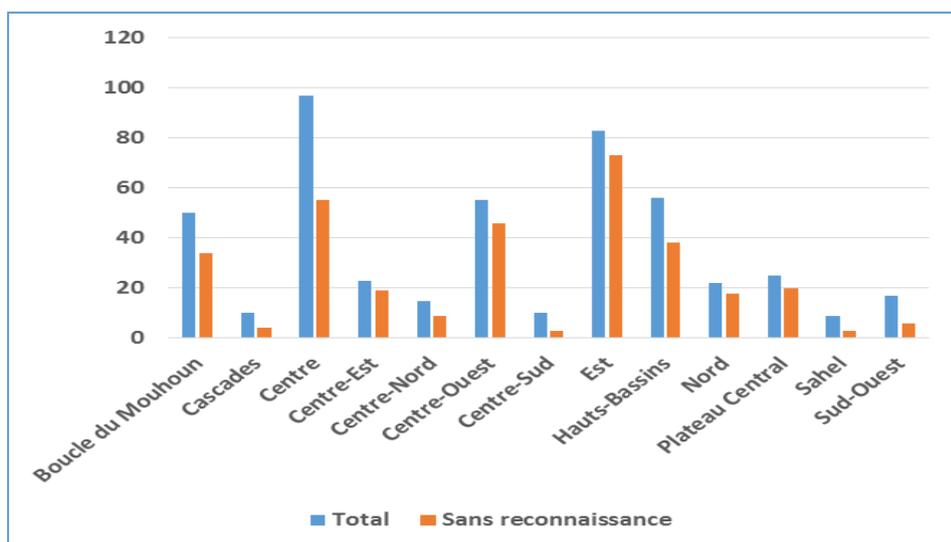
²⁰ Il s'agit ici des centres de formation professionnelle sous la tutelle du MJFIP.

Figure 17 : Répartition spatiale des centres de FP en 2016-2017



Source : MJFIP, carte de la formation professionnelle.

Figure 18 : Répartition spatiale des centres de FP sans reconnaissance

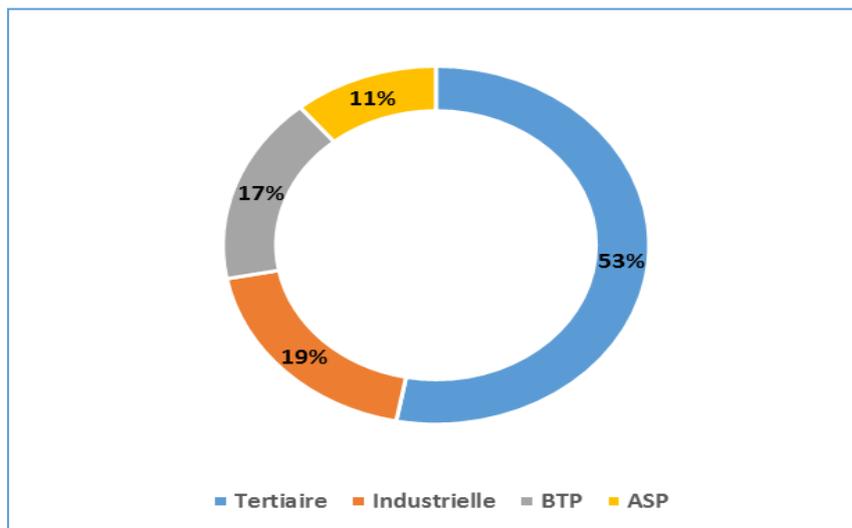


Source : MJFIP, carte de la formation professionnelle.

Plus de la moitié des centres recensés, soit 69%, ne disposaient pas de document de **reconnaissance officielle** (agrément de création, autorisation d'ouverture ou arrêté et décret de création). La région de l'Est comportait le plus grand nombre d'établissements exerçant sans autorisation. Elle était suivie par le Centre, le Centre-Ouest, et les Hauts-Bassins. Ce sont les Cascades, le Centre-Sud et le Sahel qui disposent le moins de centres non conformes.

En ce qui concerne les capacités d'accueil, c'est la section tertiaire qui arrivait en tête avec 53% des capacités d'accueil. Les 45% restants étaient répartis entre la section industrielle (19%), le BTP (17%) et la filière agro-sylvo-pastorale (11%).

Figure 19 : Répartition des capacités d'accueil de FP par section



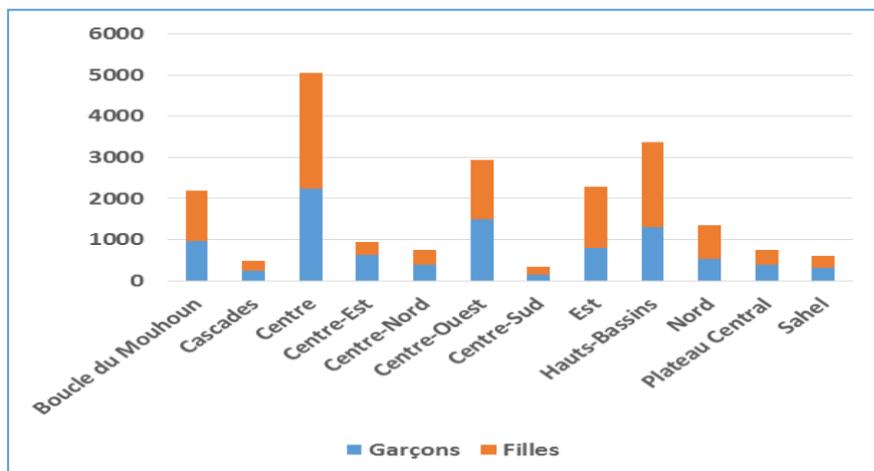
Source : MJFIP, carte de la formation professionnelle.

En termes d'effectifs, on comptait 21 600 inscrits sur l'ensemble du territoire en 2016-2017. Avec des capacités d'accueil plus importantes, le Centre renfermait tout naturellement le plus gros des effectifs (5 048 apprenants), suivi des Hauts-Bassins (3 362). A l'inverse, c'est le Centre-Sud qui dénombrait le moins d'effectifs, soit 342 élèves.

De manière générale, on observait une prédominance des filles. En effet, on dénombrait 11 881 filles pour 9 719 garçons, soit un indice de parité fille/garçon de 1,22.

Sur le plan spatial, la région de l'Est connaît le plus important indice de parité, soit environ deux filles pour un garçon (1,87). Elle est suivie par les Hauts-Bassins (1,6) et le Nord (1,5). A l'inverse, c'est le Centre-Est qui enregistre le plus faible indice soit une fille pour deux garçons (0,49).

Figure 20 : Répartition des effectifs de FP entre filles et garçons par région



Source : MJFIP, carte de la formation professionnelle.

Mode de formation dans la formation professionnelle qualifiante.

Une partie de la formation se fait en milieu professionnel selon l'Approche par compétences (APC) avec deux cas possibles :

- Pour certains centres, la formation se fait en résidentiel et la recherche de stages est assurée par les parents des apprenants.
- Pour d'autres centres, les apprenants alternent les cours théoriques des spécialités et les cours transversaux dans les centres avec des séjours en atelier encadrés par des maîtres d'apprentissage pour la formation pratique.

De manière générale on trouve quatre modes de formation dans les différents centres de formation professionnelle. Il s'agit de la formation par alternance, de la formation duale, de la formation résidentielle et de la formation modulaire.

La formation par alternance qui est une formation organisée sous statut scolaire et qui se déroule alternativement dans un centre de formation et dans un atelier ou une entreprise.

Selon l'annuaire 2017 de la formation professionnelle, ce type de formation a été le fait de 107 centres de formation.

La formation duale : c'est un apprentissage alternant des cours dans un centre de formation et des périodes de pratique professionnelle en situation réelle dans l'atelier ou l'entreprise. Cette alternance se fait de façon très rapprochée. Elle a été expérimentée par la Fédération nationale des artisans du Burkina Faso (FENABF). En 2017, c'est la forme la plus répandue chez les jeunes en apprentissage auprès de nombreux artisans avec 131 centres concernés.

La formation résidentielle : c'est une formation d'une durée allant de trois mois à dix-huit mois, dispensée aux jeunes (garçons et filles) pour qu'ils acquièrent un savoir-faire leur permettant d'exercer efficacement un emploi salarié ou un emploi indépendant. La formation se déroule entièrement au centre, avec un stage en entreprise.

En 2017, elle a été conduite dans 110 centres.

La formation modulaire : il s'agit d'une formation visant l'acquisition pendant une courte durée (deux à six semaines), de connaissances précises dans une filière donnée. C'est la plus répandue selon l'annuaire statistique 2017, puisqu'elle a été conduite dans 176 établissements de formation professionnelle.

On a pu constater que ces quatre modes de formation n'étaient pas exclusifs et qu'ils pouvaient tous être organisés dans un même centre.

Tableau 18 : Répartition des centres de FP selon le mode de formation

Mode de formation	Nombre de centres
Par alternance	107
Dual	131
Résidentiel	110
Modulaire	176
Autre	02

Source : Annuaire statistique 2017 de la formation professionnelle.

2.6 Points forts et point faibles du système de l'EFTP

L'EFTP occupe une place de plus en plus importante dans les orientations, les politiques et les stratégies de développement, ce qui explique l'intérêt accordé par les pouvoirs publics qui trouvent en l'EFTP un levier de développement du capital humain. De nombreuses politiques et réformes tant

institutionnelles que règlementaires ont été adoptées par le gouvernement afin de promouvoir l'EFTP (**Cf section 3.1**).

Cependant, malgré les acquis engrangés, l'EFTP reste confronté à des défis de deux ordres, à savoir ceux liés au développement des compétences, dont la récurrente question de l'inadéquation entre l'offre de formation et la demande économique, et ceux liés au fonctionnement des structures de l'EFTP, dont la faible implication des professionnels dans le processus de certification, l'adaptation et la standardisation des normes de formation, le faible niveau de l'opérationnalisation du partenariat public-privé, etc. Ces défis faisant l'objet d'une analyse plus approfondie dans la section 6, il convient de relever ici les atouts/points forts et les inconvénients/points faibles de l'EFTP dans les deux composantes analysées ci-dessus.

Au niveau de l'Enseignement technique et professionnel

En ce qui concerne les atouts, l'enseignement technique et professionnel, de par son solide ancrage dans le système éducatif général et son rattachement au MENA, bénéficie tout d'abord de la même attention accordée à l'enseignement général et cela participe de la prise en charge de ses préoccupations dans le budget global alloué au département en charge de l'Education nationale.

La délivrance des diplômes dans le sous-système de l'ETP se fait dans les mêmes conditions que pour ceux de l'enseignement général et les évaluations sont organisées par les mêmes structures à savoir la Direction des examens et concours du secondaire pour le CAP et le BEP et l'Office du baccalauréat qui est directement rattaché à l'université pour les bacs professionnel et technique.

Ce fort rattachement au système d'encadrement et d'évaluation de la formation du système éducatif global a contribué à une meilleure valorisation des diplômes de l'ETP et à leur plus grande reconnaissance par le public de manière générale, et par les employeurs en particulier.

Outre cet avantage, l'existence de passerelles réciproques entre l'enseignement général et l'ETP dans certains cycles offre une certaine flexibilité en termes de mobilité des apprenants.

Par ailleurs, l'accès aux concours directs de la fonction publique (l'Etat restant le principal pourvoyeur d'emplois), autrefois réservés à l'enseignement général, est maintenant ouvert aux titulaires de diplômes d'ETP, ce qui n'est pas encore une réalité au niveau de la FP.

En ce qui concerne les inconvénients, on regrette tout d'abord l'aspect trop théorique des formations. Pour certains professionnels, dans des métiers et niveaux de certification équivalents, les apprenants issus de l'ETP ont moins d'expérience pratique que ceux de la FP.

Cet état de fait expliquerait en partie le faible taux d'insertion des sortants de l'ETP, dont le taux d'inactivité en 2010 est estimé à 78%, le taux de chômage à 10% et le taux d'activité à 12% (dont 11% dans des emplois précaires). En revanche, les chiffres du système éducatif global sont nettement supérieurs : 19% d'inactifs, 19% de chômeurs, 62% d'actifs dont 7% en emplois précaires (PEFOP, 2017).

Le deuxième point faible est la mauvaise répartition spatiale des établissements sur le territoire national, avec une surreprésentation de l'offre dans la capitale Ouagadougou qui concentre 52% des établissements, tandis que la région du Sahel en est dépourvue.

Le principal facteur d'exclusion sociale des jeunes de l'ETP tient aux conditions d'accès financières, du fait que les frais de formation sont très onéreux, notamment dans les établissements d'enseignement privés. A cela s'ajoute le mode de formation non flexible. En effet, dans l'ETP, la durée des formations est plus étendue avec des horaires de cours chargés qui alternent entre formation théorique souvent intensive et stage pratique dans des ateliers.

De ce qui précède, il ressort que l'offre de formation de type ETP, du fait de son manque de flexibilité et des conditions d'accès exigeantes, pourrait ne pas correspondre aux besoins des travailleurs migrants qui seront plus enclins, de par leur statut, à suivre des formations professionnelles.

Au niveau de la formation professionnelle

En ce qui concerne les atouts, la FP, contrairement à l'ETP, bénéficie d'un bon maillage territorial grâce au dispositif déployé par l'ANPE dans les 13 régions du pays, auquel s'ajoutent les centres privés reconnus ou non par le ministère en charge de la Formation professionnelle. La FP connaît une demande sans cesse croissante, ce qui témoigne de l'engouement des jeunes pour ce sous-système de l'EFTP.

Le système de formation est plus flexible comparativement à celui de l'ETP avec des modes de formation adaptés aux disponibilités des apprenants : par alternance, dual, résidentiel et modulaire.

Le partenariat public-privé est beaucoup plus présent au niveau de la FP, avec l'implication du privé dans certaines instances de régulation comme la Coordination nationale de la certification des titres et qualification (*Cf. section 5 pour plus de détail*). Cet accompagnement du privé est de nature à faciliter la mise en relation des apprenants avec les entreprises et, partant, leur insertion professionnelle.

Les avantages de la FP tels que présentés font d'elle le type d'EFTP qui correspondrait mieux aux travailleurs migrants. Les formations modulaires et résidentielles plus flexibles en termes de volume horaire pourraient être expérimentées dans le cadre de partenariats de développement des compétences à l'intention des migrants de retour dans des secteurs en lien avec les potentialités économiques de leur communauté d'accueil. Elles pourraient aussi intéresser des immigrants dépourvus de qualification et cherchant à intégrer rapidement le marché du travail.

La FP tout comme l'ETP présente aussi des inconvénients dont le principal reste l'insuffisance du budget alloué par l'Etat à la formation professionnelle, qui est très en deçà des besoins du secteur. Les dépenses courantes publiques engagées pour la formation professionnelle en 2013 ne représentaient que 0,5% du total des ministères en charge de l'Education contre 1,6% pour l'ETP secondaire (BEP et BAC) et 0,7% pour l'éducation spécialisée (RESEN, 2017). Les centres de formation professionnelle doivent supporter des charges élevées liées à l'acquisition de la matière d'œuvre et à la consommation d'énergie dans les ateliers.

Le deuxième inconvénient relevé est le manque de compétences techniques et professionnelles du personnel enseignant ; or il n'existe aucun plan de formation continue des encadrants qui permettrait de renforcer leurs capacités.

Le troisième inconvénient réside dans le manque de suivi et d'évaluation réguliers de la qualité de la formation, notamment dans les centres de formation privés. Cette mission dévolue à la Commission nationale de certification n'a jamais pu se faire faute de moyens financiers et logistiques suffisants qui permettraient d'organiser des sorties de terrain à cet effet.

De plus il n'existe pas pour le moment d'équivalence entre les titres de qualification de la FP et ceux de l'ETP et de l'enseignement général de sorte à garantir un accès aux concours de la fonction publique.

Le tableau suivant résume les points forts et les points faibles du système d'EFTP par sous-système.

Tableau 19 : Principaux points forts et points faibles de l'EFTP au Burkina Faso

Système d'EFTP	Points forts	Points faibles
Sous-système ETP	<ul style="list-style-type: none"> • Solide ancrage dans le système éducatif global • Système d'évaluation des compétences bien structuré • Meilleure reconnaissance des diplômes (CAP, BEP, BACpro, Btn) par le public et les employeurs • Existence de passerelles et d'équivalences entre les diplômes de l'ETP et ceux de l'enseignement général • Accès des titulaires des diplômes de l'ETP à certains concours de la fonction publique, améliorant ainsi leur insertion professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Mauvaise répartition spatiale de l'offre d'ETP avec une concentration des établissements dans la seule ville de Ouagadougou (52%) • Prédominance des aspects théoriques par rapport à la pratique • Faible taux d'insertion des sortants de l'ETP par rapport à ceux de l'enseignement général • Conditions financières d'accès difficiles ne permettant pas une inclusion des classes défavorisées • Système d'enseignement rigide marqué par une durée des formations plus longue et des volumes horaires plus lourds • <i>Système d'enseignement non adapté aux travailleurs migrants du fait de l'absence de flexibilité et des conditions financières d'accès exigeantes</i>
Sous-système FP	<ul style="list-style-type: none"> • Bon maillage territorial grâce à un déploiement dans les 13 régions • Demande croissante témoignant de l'intérêt accordé par les parents et les apprenants • Système de formation flexible proposant des modes de formation adaptés à la disponibilité des apprenants : résidentiel, modulaire, dual, alternance • Forte implication du privé dans la gouvernance de la FP, facilitant la mise en relation avec les entreprises • <i>Système de formation plus adapté aux besoins des travailleurs migrants</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuffisance du budget d'Etat alloué à la FP (0,5% en 2013 du total des ministères en charge de l'Education) • Charges de fonctionnement des centres de formation élevées dues principalement à l'achat de la matière d'œuvre • Manque de compétences techniques et professionnelles du personnel enseignant • Absence d'un plan de formation continue et de recyclage du personnel enseignant • Manque de suivi et d'évaluation réguliers de la qualité de la formation du fait de l'insuffisance des moyens financiers et logistiques qui limite les sorties terrain • Titres insuffisamment reconnus par le public et certains employeurs

Source : L'auteur.

3 Identification et anticipation des compétences

3.1 Institutions responsables

La principale structure publique en charge de l'identification et l'anticipation des compétences est l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF), qui est rattaché sur le plan institutionnel au ministère en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

A ce titre, les principales missions assignées à l'ONEF consistent à :

- Constituer un système d'information efficace sur l'emploi, la formation et la jeunesse, au plan national et dans les régions.
- Aider à la mise en œuvre d'une politique de développement de la formation axée sur l'identification des besoins de formation et la prospective des métiers et des qualifications.
- Contribuer aux décisions, à la définition, à l'évaluation et à l'amélioration des mesures stratégiques de l'emploi, et du dialogue social.

Pour répondre concrètement et efficacement à ces missions, l'observatoire doit produire certaines ressources et atteindre une série d'objectifs, et notamment :

- Suivre l'évolution de l'emploi et du marché du travail urbain à l'aide d'une enquête annuelle succincte auprès des ménages.
- Donner l'évolution annuelle de la situation dans les secteurs modernes et informels.
- Publier un répertoire annuel de l'offre de formation professionnelle.
- Identifier les besoins et la demande de formation professionnelle par des enquêtes approfondies sur les qualifications, les métiers, les filières, et les branches d'activité.
- Fournir des informations sur l'efficacité externe des formations professionnelles dispensées dans le pays grâce à un système d'enquêtes de suivi professionnel des bénéficiaires.
- Évaluer l'impact socio-économique des formations professionnelles.
- Publier un bilan annuel de l'emploi faisant la synthèse de l'ensemble des données nouvelles recueillies annuellement par l'observatoire lui-même et l'ensemble des producteurs d'informations, à partir des bases de données constituées.
- Dégager des perspectives et des propositions d'actions en faveur de l'emploi et du développement de la formation professionnelle.
- Mettre à disposition des publics cibles, des partenaires et de tous les utilisateurs recensés les informations nouvelles recueillies, en les présentant sous la forme la plus appropriée.

A ce titre, l'ONEF produit et met à la disposition des utilisateurs trois types de ressources.

- **Des statistiques** dont l'annuaire statistique du marché de l'emploi, le tableau de bord statistique de l'emploi édité annuellement.
- **Des enquêtes** spécifiques telles que l'enquête sur la main-d'œuvre dans les secteurs public et privé formels.
- **Des études thématiques** sur fonds propres ou à la demande de partenaires.

En outre l'ONEF dispose d'un site web sur lequel il reprend les offres d'emploi publiées dans la presse et qui lui permet de disposer d'une base de données chronologiques qui fait par la suite l'objet d'un rapport d'étude.

Il ressort toutefois que le manque de ressources financières dû au manque d'accompagnement par des PTF n'a pas toujours permis à l'ONEF de mener ses études ou de réaliser ses travaux à une cadence

régulière. Aussi certaines enquêtes du ressort de l'ONEF sont parfois réalisées par l'Institut national de la statistique.

Les études récentes réalisées par l'ONEF sont :

- L'étude sur les créneaux porteurs d'emplois dans la région du Centre-Est du Burkina avec l'appui de l'OIM et la Coopération belge au développement (2018).
- L'enquête nationale sur la main d'œuvre dans les secteurs public et privé formels (ENMO) au Burkina Faso (2018).
- L'étude sur les offres d'emplois publiées via l'ONEF de 2013 à 2018.
- L'étude sur l'insertion du groupe-cible sortant des centres de formation professionnelle du ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle et titulaires des titres de qualification professionnelle 2010-2015, avec l'appui du PAPS-EFTP (2017).

3.2 Prévision des besoins et pénurie en compétences

Nombre d'études ont porté sur l'identification et l'anticipation des compétences. La plupart de ces travaux ont été menés par l'ONEF, depuis sa création en 2001, avec l'appui de partenaires techniques.

Les études de l'ONEF

L'étude sur les créneaux porteurs d'emplois dans la région du Centre-Est du Burkina : après avoir identifié les secteurs d'activité de la région que sont l'agriculture, les ressources animales et halieutiques, l'artisanat et le tourisme, le commerce et l'environnement, cette étude a estimé les besoins des jeunes en formation professionnelle et métiers d'auto-emploi. Ces besoins s'orientent prioritairement vers l'artisanat (30%), le commerce (25,4%) et l'élevage (38,8%). Ces trois secteurs sont également ceux qui sont sollicités dans le cadre de l'auto-entrepreneuriat.

L'enquête nationale sur la main-d'œuvre dans les secteurs public et privé formels (ENMO) au Burkina Faso estime à 107 535, le nombre global de créations brutes d'emplois dans le secteur formel en 2017 contre 76 100 en 2016, soit une hausse de 41,3%.

L'analyse par catégorie socioprofessionnelle et par branche d'activités au niveau des entreprises formelles, révèle que les salariés temporaires, employés/ouvriers et cadres moyens, sont les plus nombreux dans les nouvelles embauches. Le nombre de temporaires s'élève à 12 218 en 2016 et à 21 882 en 2017, soit une augmentation de 79,1%. Les branches d'activités de la fabrication et autres services enregistrent le plus grand nombre de recrutements, suivies du BTP. C'est dans les branches d'activités de l'extraction et de la fabrication que le nombre de recrutements de travailleurs temporaires est le plus élevé, quelle que soit l'année. De façon générale, les femmes sont en nombre minoritaire et la différence est plus prononcée dans les catégories des temporaires/saisonniers et des ouvriers.

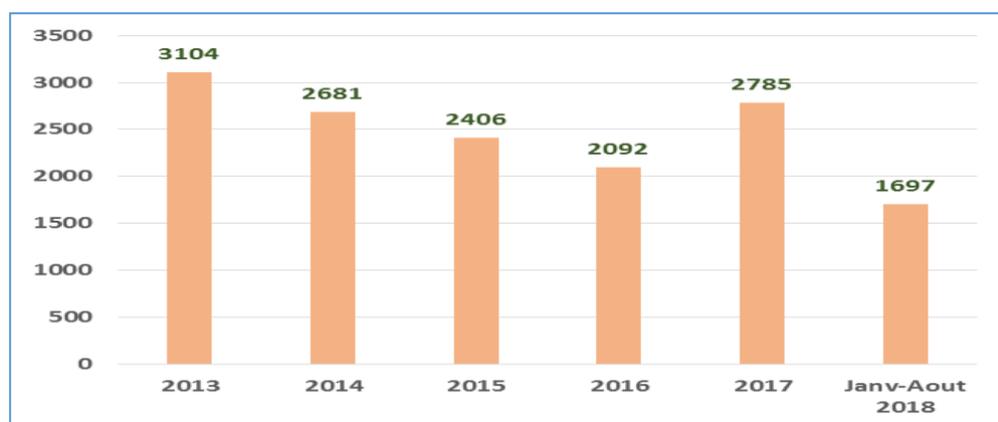
Tableau 20 : Nombre de nouveaux emplois créés par année selon la catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	2016			2017		
	Hommes	Femmes	Ens.	Hommes	Femmes	Ens.
Cadre supérieur, ingénieur et assimilé	1 310	453	1763	2 282	470	2 751
Cadre moyen, agent de maîtrise	2 702	1 264	3 966	3 662	1 306	4 968
Employé/ouvrier	12 104	1 391	13 495	17 198	2 298	19 496
Temporaires/saisonniers	12 218	654	12 822	15 822	6 060	21 882
Ensemble	28 334	3 761	32 095	38 964	10 133	49 097

Source : ONEF/Enquête nationale sur la main-d'œuvre dans les secteurs formels, 2017.

L'étude sur les offres d'emplois publiées via l'ONEF de 2013 à 2018. Il s'agit d'une étude dont la spécificité réside surtout dans sa capacité à rendre compte de la dynamique de création d'emplois en faisant appel à la mémoire du Système d'information sur le marché. Il ressort ainsi qu'entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2018, 14 765 offres d'emploi ont été publiées dans les quotidiens au Burkina Faso ainsi que par l'intermédiaire de l'ONEF. De 2013 à 2016, le nombre d'offres a baissé de manière continue, passant de 3 104 offres en 2013 à 2 092 offres en 2016.

Figure 21 : Evolution des offres d'emploi publiées dans la presse de 2013 à août 2018



Source : ONEF, 2018.

L'étude sur l'insertion du groupe-cible sortant des centres de formation professionnelle montre par exemple que pour les titulaires du CQP, sur 266 personnes enquêtées (100 dans l'électricité bâtiment, 49 dans la mécanique auto, 26 dans la construction métallique et 26 en coupe couture), l'insertion dans la vie professionnelle ne concernait que 39,1% d'entre elles. La proportion de ceux ayant déjà travaillé est de 16,2%.

Comme mentionné ci-avant, ces études n'ont pas intégré de vision prospective dans leur démarche. En outre, elles n'ont pas laissé explicitement transparaître les pénuries existantes dans les différents emplois ou dans les catégories socioprofessionnelles concernées et elles se sont beaucoup plus appuyées sur la demande du marché en termes d'emploi à une période précise.

L'étude sur l'adéquation emploi-formation dans le secteur du BTP

Cette étude a été commanditée en 2011 par le ministère des Enseignements secondaire et supérieur avec l'appui de LuxDev et l'AFC et portait sur l'adéquation entre emploi et formation dans le secteur du BTP (Prospective et propositions). Elle tente de pallier l'insuffisance observée en faisant une

projection des besoins en formation qualifiante en fonction de l'arrivée des jeunes sur le marché du travail sur une période de dix ans (2010-2020).

A partir des données du Plan d'action 2011-2015 du PN/EFTP et se basant sur des hypothèses²¹ afin de pallier le manque de statistiques dans ce secteur, l'étude prévoyait l'arrivée sur le marché du travail de 289 049 jeunes de 15 à 24 ans en 2010 puis de 358 996 en 2015, soit une croissance de 24.2% sur une période de cinq ans.

Aux mêmes dates, 38 001 (13.15%) et 92 820 (25.86%) des nouveaux arrivants étaient censés s'orienter dans les filières de l'EFTP.

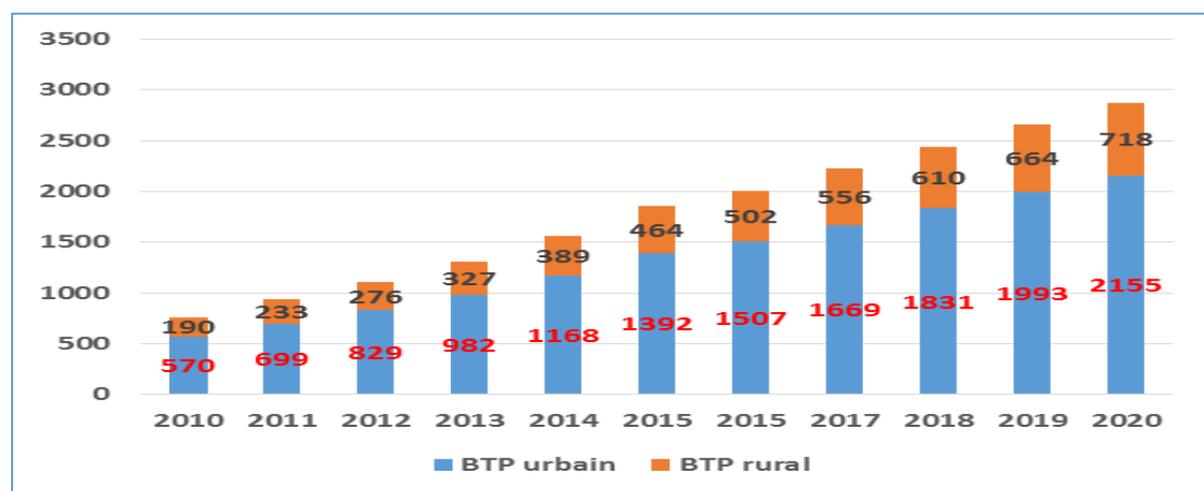
Tableau 21 : Flux d'entrée des jeunes en EFTP

Jeunes de 15-24 ans	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sur le marché du travail	289 049	309 659	320 630	332 017	344 658	358 996
Pourcentage dans l'EFTP	13,15	15,5	17,23	19,73	22,58	25,86
Nombre dans l'EFTP	38 001	46 607	55 248	65 497	77 838	92 820

Source : Étude adéquation emploi-formation BTP, 2011.

Sur les effectifs prévisionnels de l'EFTP, il a été estimé que 1.5% allait intégrer la formation dans le BTP urbain et 0.5% dans le BTP rural, soit des totaux respectifs de 5 640 et 1 879 sur la période 2011-2015. A l'horizon 2020, avec une croissance annuelle de 19%, ces chiffres devraient s'élever respectivement à 14 795 pour le BTP urbain et 4 929 pour le BTP rural, soit un total de **19 724** personnes formées entre 2010 et 2020.

Figure 22 : Estimation du nombre de personnes ayant intégré les centres de formation de BTP sur la période 2010-2020



Source : Étude adéquation emploi-formation BTP, 2011.

En outre, l'étude mettait en évidence la nécessité de disposer d'environ 92 281 emplois pour faire face aux réalisations planifiées d'ici 2020 (tableau ci-dessous).

En termes de projection par secteurs d'activité, il ressortait que l'habitat devrait concentrer la majorité des professionnels (86%), suivi par les infrastructures collectives (11%). Les routes bitumées et en terre, de même que les travaux en faveur de l'accès à l'eau potable qui sont indispensables au développement du pays, ne font appel qu'à une minorité de travailleurs du BTP.

²¹ Les auteurs invitent cependant les lecteurs et utilisateurs à observer une certaine prudence dans l'interprétation des chiffres obtenus qui indiquent avant tout des ordres de grandeur et des tendances, quoi que renseignant sur l'ampleur des besoins de formation à couvrir.

Au niveau des métiers, les maçons et constructeurs polyvalents représentent plus de la moitié des besoins, et les métiers du second œuvre 25%. Les métiers en lien avec l'ingénierie et la responsabilité de chantier, essentiels à la qualité des réalisations, comptent pour un peu moins de 6% des besoins estimés.

Tableau 22 : Synthèse des besoins en termes d'emplois dans le secteur BTP par famille de métiers

Métiers	Effectifs	Proportion (en %)
Métiers de base : Gros œuvre		
Maçon	14 523	15,7
Constructeur métallique	8 046	8,7
Terrassier	28	0,0
Laborantin	106	0,1
Conducteur d'engins	296	0,3
Conducteur de camions de chantier	325	0,4
Ferrailleur	4 138	4,5
Sous-Total gros-œuvre	27 462	29,8
Métiers de base : Second œuvre		
Menuisier bois	9 829	10,7
Menuisier alu	483	0,5
Electricien bâtiment	2 445	2,6
Plombier	1 630	1,8
Poseur de tuyauterie TP	260	0,3
Carreleur	2 596	2,8
Peintre en bâtiment	4 890	5,3
Etanchéiste	483	0,5
Monteur en isolation	966	1,0
Ouvrier spécialisé marteau	52	0,1
Sous-Total second-œuvre	23 634	25,6
Constructeur rural (maçon)	35 401	38,4
Métiers sensibles : entretien et maintenance		
Chef garagiste	28	0,0
Mécanicien	82	0,1
Sous-Total Métiers sensibles	110	0,1
Métiers clé : Ingénierie et responsabilité de chantier		
Ingénieur BTP	193	0,2
Architecte	193	0,2
Géomètre expert	96	0,1
Topographe	125	0,1
Chef de chantier	4 584	5,0
Conducteur de travaux	91	0,1
Sous-Total Ingénierie	5 282	5,7
Autres métiers liés aux routes bitumées		
Ouvrier de signalisation	78	0,1
Ouvrier à pied	262	0,3
Régleur	26	0,0
Chef d'équipe	26	0,0
TOTAL	92 281	100,0

Source : Étude adéquation emploi-formation BTP, 2011.

L'étude montre de façon claire l'existence de pénuries de compétences dans le secteur du BTP en 2020. En effet, pour un besoin de **92 281** emplois, l'EFTP/BTP n'est en mesure de ne fournir que **19 724** personnes soit un déficit brut de **72 557** emplois.

Toujours selon les projections de l'étude, ce déficit pourrait être résorbé à 84,35% par le biais de l'apprentissage BTP (formation sur le tas) dont les effectifs sont estimés à **61 200** en 2020, le déficit net s'établissant alors à **11 357**.

Tableau 23 : Estimation du déficit en termes d'emplois dans le secteur du BTP en 2020

Indicateurs/besoins	Nombre
A. Besoins totaux en emplois	92 281
B. Effectifs issus de l'EFTP	19 724
C. Déficit brut (B-A)	72 557
D. Effectifs issus de l'apprentissage	61 200
E. Déficit net (C-D)	11 357

Source : Calcul des auteurs à partir des données de l'Étude adéquation emploi-formation BTP, 2011.

3.3 Politique migratoire et développement des compétences

Comme énoncé plus haut, la Stratégie nationale de migration (SNMig) vise à « promouvoir une gestion cohérente, efficace, intégrée et concertée des migrations dans la perspective de la réalisation du développement humain durable ».

Aucun axe stratégique de la SNMig n'est explicitement dédié au développement des compétences des populations migrantes, ni à la mise en œuvre des mécanismes et des moyens tendant à combler les pénuries de compétences.

Toutefois dans l'axe stratégique 3 qui vise « l'optimisation de l'impact positif des migrations internationales dans la réduction de la pauvreté », l'une des actions à mettre en œuvre est la promotion des mécanismes de transfert des savoir-faire et des compétences de la diaspora burkinabè.

C'est dans ce sens que le projet Migration et développement en Afrique (MIDA) a été initié par l'Etat burkinabè avec le concours de l'OIM.

L'objectif de ce projet était de mobiliser les différentes compétences burkinabè à l'étranger afin de les mettre à disposition de leur pays d'origine. Ce projet avait suscité un engouement dans la diaspora et un site web créé à cet effet avait suscité l'adhésion en 2007 de quelque 316 experts de toutes spécialités (des professeurs d'université, des médecins, des ingénieurs, des entrepreneurs, des ouvriers qualifiés, etc.) répartis selon les continents suivants : 264 pour l'Afrique, 21 pour l'Europe, 12 pour l'Amérique et 19 pour l'Asie.

Or, faute de financements conséquents, le projet a dû être abandonné. Mais depuis la création en 2018 d'un département ministériel en charge de l'Intégration africaine et des Burkinabè de l'extérieur, des tentatives de réactivation de ce projet sont en cours.

Ce mécanisme de transfert des compétences constitue, au regard de l'importance numérique des burkinabè installés à l'étranger, un enjeu stratégique de partenariat pour le développement des compétences.

4 Système de reconnaissance des compétences

Comme présenté dans le chapitre 3, la formation qualifiante professionnelle est du ressort à la fois du ministère de l'Éducation nationale et de celui en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Le système de reconnaissance des diplômes délivrés (CAP, BEP, BAC professionnel) par le MENA fait partie intégrante du système global de l'enseignement général qui est très bien structuré. De plus ce système ne semble pas être adapté aux besoins des travailleurs migrants qui du reste sont peu nombreux et exercent surtout dans le secteur informel.

Ainsi, la suite des analyses portera seulement sur la certification professionnelle qualifiante gérée par le ministère en charge de la Formation professionnelle qualifiante.

Elle est gérée au plan institutionnel par des organes institués par le décret n°2008-351/PRES/PM/MJE/MEF du 24 juin 2008 précédemment cité, à savoir :

- La Commission nationale de la certification, organe de pilotage.
- Le Secrétariat permanent de la Commission nationale de la certification, organe exécutif.
- Les Comités techniques d'homologation, organes techniques.

En tant qu'organe d'exécution, le **Secrétariat permanent de la Commission nationale de la certification** est chargé d'organiser annuellement les sessions de contrôle des compétences professionnelles. De manière plus spécifique le SP/CNC a pour attribution de :

- Matérialiser et représenter les actes courants de la CNC.
- Assurer l'implication effective de l'ensemble des acteurs concernés, notamment ceux du secteur privé et de la société civile, dans les processus, dispositifs et procédures de la certification.
- Proposer des textes réglementaires sur la certification.
- Contribuer au contrôle de la qualité de la formation professionnelle.
- Superviser le contrôle des compétences professionnelles.
- Organiser annuellement la certification.
- Élargir progressivement le nombre de métiers concernés par la certification.
- Dénommer définitivement les titres émis.
- Faire homologuer les titres et établir leurs équivalences.
- Aider à mettre en place un système de validation des acquis de l'expérience (VAE).

4.1 Système de reconnaissance des qualifications formelles

Le système de reconnaissance des qualifications formelles comprend actuellement 5 titres qui sont :

- Le Certificat de qualification de base (CQB)
- Le Certificat de qualification professionnelle (CQP)
- Le Brevet de qualification professionnelle (BQP)
- Le Brevet professionnel de technicien (BPT)
- Le Brevet professionnel de technicien supérieur (BPTS)

Sur le plan national deux titres sont opérationnels, à savoir le CQP et le BQP. Les deux derniers titres (BPT et BPTS) font aussi l'objet de certification mais uniquement au Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPR-Z).

Sur le plan de la couverture géographique, le CQP est valide dans les 13 régions du Burkina.

Quant au BQP, il couvre deux régions à savoir le Centre (Ouagadougou) et le Plateau Central (Ziniaré)

Le processus d'évaluation de la certification professionnelle et de la validation des acquis professionnels et expérientiels est actuellement régi par divers textes (loi, décrets, arrêtés et règlements). Nous avons principalement :

- La loi n° 013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation qui décline les finalités, les buts et objectifs du système éducatif, la structuration de l'éducation, les dispositions communes aux différents ordres d'éducation ainsi que le suivi, l'évaluation et le contrôle dans le système éducatif.
- Le décret n°2008-584 PRES/MESSRS/MEF du 19 septembre 2008 portant adoption du document de Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels (PN/EFTP) qui est l'instrument de mise en œuvre de la loi portant orientation de l'éducation en ce qui concerne l'eftp.
- Le décret n°2008-351/PRES/PM/MJE/MEF du 24 juin 2008 portant création, attributions, composition et fonctionnement de la Commission nationale de la certification et des programmes de formation.

Pour le cas spécifique de la **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**²², un dispositif a été mis au point avec le concours de la Direction générale de la formation professionnelle (DGFP) et la Plateforme d'expertise de la formation professionnelle (PEFOP) dans les métiers de l'agronomie, option fermier agricole, et de la maçonnerie.

De manière générale, on note un engouement pour les deux principaux titres (CQP et le BQP) se traduisant par un accroissement tant du nombre de candidats que du nombre d'admis, même si un repli a été observé entre 2016 et 2018 pour le CQP. Cette augmentation est consécutive aux efforts déployés dans le domaine en termes d'élargissement du nombre de métiers soumis à la certification et du déploiement de l'examen dans les différents centres régionaux du Burkina Faso (13).

²² La VAE est un dispositif qui permet à toute personne engagée dans le monde du travail de valider les expériences acquises en vue d'obtenir une reconnaissance officielle.

Tableau 24 : Evolution des effectifs des candidats au CQP et BQP sur la période 2006-2018

	ANNEE	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	Centres d'examen	3	3	5	5	6	6	8	10	10	13	13	13
	Métiers	3	5	6	6	7	8	10	11	11	11	11	10
	Inscrits	263	534	1 107	1 411	1 512	1 898	2 683	3 498	4 013	4 574	5 799	4 857
	Admis	165	382	624	930	962	1 276	1 817	2 300	2 617	2 837	3 893	3 028
	Taux de succès (%)	74	79,6	73,2	72,9	71,6	75,1	77,2	74,3	73,7	69,5	75,3	62
	ANNEE	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018
Brevet de qualification professionnelle (BQP)	Centres d'examen	Certification non effective							2	2	2	2	13
	Métiers								5	6	6	6	13
	Inscrits								199	292	465	514	839
	Admis								133	167	309	328	541
	Taux de succès (%)								78,7	67,3	77,83	80,8	64

Source : SP-CNC/MJFIP en 2018.

Cependant, l'augmentation de ces effectifs n'est pas en phase avec la demande des opérateurs privés qui ne reconnaissent pas encore suffisamment la valeur de ces deux titres. Toute chose qui a été démontrée par l'étude de l'ONEF 2016 sur l'insertion professionnelle des jeunes sortis des centres, qui indiquait un taux d'insertion de seulement 39,1% pour les titulaires du CQP et de 28,3% pour ceux du BQP.

Les principales raisons invoquées sont : (i) l'inadaptation de la formation aux besoins du marché du travail et aux exigences des entreprises ; (ii) le peu de possibilités d'insertion professionnelle et une concurrence accrue sur le marché de l'emploi ; (iii) l'insuffisance qualitative de la formation qualifiante qui ne met pas suffisamment l'accent sur l'acquisition des compétences professionnelles ; (iv) l'absence de dispositif de suivi et de mesures d'accompagnement des sortants; (v) la non reconnaissance des titres délivrés aux sortants de la FPQ par les employeurs.

Ainsi les entretiens réalisés avec certains responsables de centres de formation ont fait apparaître que le taux de succès aux « examens blancs » est généralement inférieur à celui de l'examen national, ce qui relance le débat sur la qualité de la certification des compétences, en l'occurrence le CQP, ainsi que sur la réticence de certains employeurs à reconnaître les titres de qualification professionnelle.

4.2 Système de reconnaissance des compétences

Il n'existe pas pour l'instant de système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle.

Il est à noter que les métiers qui ne disposent pas pour le moment de référentiels ne font pas l'objet d'une évaluation officielle organisée par le SP/CNC. Les titres délivrés pour ces métiers sont des attestations de succès aux examens organisés en interne par ces structures.

De fait, pour les métiers ne disposant de référentiels, chaque centre de formation organise des « examens blancs » en vue de mieux préparer ses candidats aux examens au niveau national organisés par le SP/CNC. La réussite à ces examens est souvent sanctionnée par une attestation délivrée et reconnue à l'échelon de l'établissement de formation.

Assurance qualité de la prestation de formation, de l'évaluation et de la certification nationale.

L'assurance de la qualité de la prestation de formation dans les centres publics et privés est normalement une mission dévolue aux Comités techniques d'homologation (CTH) qui sont chargés d'effectuer des sorties terrain périodiques pour assurer le suivi des centres de formation. Ce suivi est généralement réalisé en début d'année scolaire et vise non seulement à vérifier la conformité des cahiers de charge des centres mais aussi à apprécier la qualité des formateurs au regard de leur maîtrise des référentiels utilisés. Il ressort que cette activité de suivi des centres est fortement entachée par le manque de moyens financiers et matériels, et cette insuffisance participe de la prolifération des centres de formations non homologués ainsi que des centres « fantômes ».

En effet, l'étude du MJFIP sur l'offre de centres de formation professionnelle réalisée en 2016, a révélé que sur 342 centres sous tutelle du ministère, 15 étaient non homologués, 31 définitivement fermés et 24 centres n'ont pas été retrouvés. Pourtant les 31 centres fermés ainsi que les 24 non retrouvés ont été régulièrement recensés dans les annuaires statistiques, ce qui atteste d'un réel manque de suivi des établissements sur le terrain.

La certification professionnelle au Burkina Faso repose sur 11 référentiels (métiers, compétences et certification) pour le CQP, 17 référentiels pour le BQP et également 17 pour le BPT. Elle est organisée par la Commission nationale de certification (CNC). C'est l'organe de pilotage du dispositif tripartite mis en place pour la gestion de la certification qualifiante. La CNC a une composition multisectorielle forte de 25 membres représentant l'Etat, les branches ou corps de métiers, le patronat et les centres de formation.

L'organisation des contrôles des compétences professionnelles se fait annuellement et procède des étapes suivantes :

- L'ouverture officielle de la session qui comprend (i) la collecte des propositions de sujet auprès des formateurs et professionnels des métiers concernés par la certification, et leur traitement, et (ii) les inscriptions des candidatures proposées par les différents centres.
- Le choix des sujets opéré lors d'une session réunissant des professionnels et des formateurs des métiers concernés, répartis par commission selon les métiers.
- La réalisation des tâches techniques préparatoires qui comprennent (i) le traitement des dossiers de candidature, (ii) le choix des centres de composition et la mise en place des jurys, (iii) le tirage et le conditionnement des sujets et des imprimés, (iv) le choix des membres des jurys qui doivent compter obligatoirement en leur sein des professionnels et des formateurs, et (v) la publication des listes des candidats.
- Le déroulement du contrôle des compétences professionnelles, suivi par une équipe de veille mise en place au sp/cnc afin d'apporter à temps des correctifs à d'éventuelles insuffisances.
- Les rapports des jurys pour préparer les listes des admis.

Les résultats des sessions de certification pour le CQP et le BQP sont assez encourageants (Tableau ci-dessus). Le taux moyen de succès sur la période 2006-2018 est de 73,2%. Seules les années 2009, 2015 et 2018 affichent des taux de succès en deçà de la moyenne.

Pour le BQP dont la certification a démarré en 2013, le taux moyen de succès est de 73,7%. L'année 2017 a enregistré la plus grande performance avec un taux de succès de 80,8%, suivi d'une baisse sensible en 2018 avec un taux de 64%.

5 Identification des principaux défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

Le système de formation professionnelle et technique dans sa structuration actuelle présente des défis qu'il convient d'énumérer, d'analyser et pour lesquels il importe de proposer des pistes de solutions. Avant d'aborder les difficultés que rencontre le système national de formation EFTP, il convient d'analyser les branches d'activités les plus pourvoyeuses d'emplois et qui pourraient servir de levier pour satisfaire les besoins d'insertion des sortants de l'EFTP.

5.1 Les branches d'activités pourvoyeuses d'emplois

Les branches d'activités considérées comme les plus pourvoyeuses d'activités notamment pour les jeunes sont :

- L'agriculture.
- L'industrie manufacturière.
- L'industrie extractive.

L'agriculture au sens large (productions végétales, élevage et agroforesterie) reste le principal secteur pourvoyeur d'emplois au Burkina, occupant 80% des actifs. Malgré ses énormes potentialités, elle est pratiquée de manière extensive et tournée vers l'autoconsommation. De ce fait, elle reste peu compétitive. L'Etat, avec l'appui de ses partenaires techniques et financiers, devrait poursuivre les efforts déjà entrepris pour moderniser l'agriculture et la rendre plus compétitive. Cela passe par des initiatives comme :

- Une meilleure organisation du monde rural conformément à l'acte uniforme de l'ohada sur les sociétés coopératives.
- La mise en place d'un mécanisme de financement afin de relever le niveau de financement qui reste très faible (2%) : avec la création de la nouvelle Banque agricole qui a officiellement lancé ses activités le 29 mars 2019, l'Etat a déjà fait un grand pas dans ce sens.
- Une amélioration de la maîtrise de l'eau à des fins agricoles pour réduire la dépendance aux aléas pluviométriques.
- La pratique d'une agriculture respectueuse de l'environnement dans le cadre de l'économie verte, etc.

L'industrie manufacturière : sa contribution au PIB était de 6,6% en 2016. On note cependant que l'artisanat et l'industrie agro-alimentaire comportent d'énormes potentialités d'emplois pour les jeunes. Le développement de ces secteurs est indispensable pour la promotion du secteur agricole. L'agro-transformation au moyen de petites unités industrielles moins consommatrices d'énergie est considérée comme un pilier essentiel à la croissance du secteur secondaire et, partant, du secteur primaire, notamment le maraichage.

S'agissant de l'artisanat il devrait, pour être plus compétitif, pouvoir bénéficier de certaines initiatives, tel que stipulé dans le PNDES : (i) la définition d'un cadre réglementaire et institutionnel propice, (ii) le renforcement des capacités techniques, productives des artisans et des structures d'encadrement, (iii) l'amélioration de l'accès des artisans au crédit, (iv) la possibilité d'avoir plus facilement accès aux marchés publics et (v) l'amélioration de la protection des œuvres artisanales.

L'industrie minière : le principal constat relevé est que malgré son essor (sa contribution au PIB est passée de 1,5% en 1986-1990 à 9,2% en 2011-2015), elle n'a pas été un vivier d'emplois, surtout d'emplois décents. Il serait bon de prendre les mesures suivantes afin d'accroître les bénéfices sociaux et économiques dont elle est porteuse : (i) le développement de l'information géologique et minière, (ii) la création et la valorisation de l'expertise nationale, (iii) l'encadrement de l'exploitation artisanale, (iv) la promotion de la petite mine mécanisée, (v) la surveillance des zones d'exploitation,

au regard des conventions relatives au respect de l'environnement, (vi) l'accroissement des achats locaux de biens et services des mines, (vii) l'amélioration de l'impact des mines dans le développement local, (viii) l'amélioration du contrôle et du suivi de l'activité minière et (ix) un bon usage de la rente minière.

5.2 Défis du système national d'EFTP en termes d'offre de formation

L'exploitation de la documentation - notamment l'étude PEFOP sur le diagnostic des freins à l'opérationnalisation des réformes de la formation professionnelle - les échanges avec les acteurs de l'EFTP ainsi que la réflexion sur la base du diagnostic établi ont permis de proposer une classification des principaux défis du système actuel en deux catégories : défis liés au développement des connaissances et ceux liés au fonctionnement des structures d'EFTP.

Défis liés au développement des compétences

On en distingue deux types :

- **Adéquation entre l'offre et la demande économique**

La formation professionnelle était dispensée dans une logique scolaire, la démarche consistant à construire des centres de formation dans toutes les régions sans réel souci des besoins du marché.

La situation actuelle dans les centres de formation est caractérisée par une propension des apprenants à s'orienter vers les filières du secteur tertiaire au détriment de celles du primaire qui sont pourtant les plus porteuses. Etant donné que les besoins du marché évoluent avec le temps, l'offre doit également s'adapter à cette évolution et anticiper l'acquisition des compétences.

Pour ce faire un mécanisme de suivi de l'évolution des besoins du marché pourrait être mis en place via le suivi de l'insertion des sortants. Ce mécanisme permettrait de confronter la réponse apportée par la formation avec les besoins identifiés sur le marché du travail.

Les actions à entreprendre dans ce sens ont pour objectif :

- Une bonne maîtrise des besoins du marché du travail.
- Une bonne capacité des acteurs à adapter le dispositif de formation aux besoins du marché.
- Une dynamisation du dispositif de suivi de l'insertion des sortants qui reste un bon indicateur.

- **Accès à la formation pratique**

L'accès à la formation n'est pas toujours garanti pour tous les apprenants alors que l'insertion au sein d'une entreprise constitue le meilleur moyen d'acquérir de la pratique. Mais on observe souvent une réticence de la part de certains chefs d'entreprise. Les principales raisons invoquées sont le faible volume d'activité au sein des entreprises et le manque de confiance envers les stagiaires qui pourraient endommager du matériel technique par manque d'expérience.

L'accès à la formation est encore plus préoccupant en milieu rural où les entreprises sont faiblement représentées.

Afin d'améliorer l'accès à la formation pratique, l'Etat pourrait prendre des mesures incitatives en faveur des structures de formation et des entreprises. Pour les centres de formation, il pourrait s'agir de leur octroyer des subventions/crédits pour l'achat d'équipements, et pour les entreprises, de leur accorder des exonérations fiscales ou de leur faciliter l'accès aux marchés.

Défis liés au fonctionnement des structures d'EFTP

Quatre principaux défis ont été identifiés :

- **Faiblesse quantitative de l'offre de formation**

Cette situation est due au fait que pendant longtemps, le Burkina Faso a mis l'accent sur l'enseignement général qui répondait mieux aux besoins en personnel. Et ceci expliquerait que malgré les efforts consentis ces dernières années, l'offre d'enseignement et de formation techniques et professionnels demeure marginale par rapport à celle de l'enseignement général. L'étude diagnostique sur l'emploi des jeunes (2015) précise que seulement 5% des jeunes de 16 à 35 ans ont bénéficié d'une formation technique et professionnelle. Elle relève en outre qu'en termes d'infrastructures d'accueil des apprenants, le poids de l'EFTP dans le système éducatif national est à peine égal à 10%.

- **Faible implication des professionnels dans le processus actuel de certification**

La certification qui sanctionne le processus de formation des apprenants présente un intérêt manifeste pour les structures de formation, les apprenants eux-mêmes ainsi que les employeurs. Ainsi, pour les structures de formation, la certification garantit la qualité de la formation. Pour les individus, la certification peut donner accès à un emploi puisqu'elle reconnaît et valorise les compétences acquises et l'investissement consenti durant la formation. Quant aux employeurs, la certification signale les compétences et les qualifications des individus.

Dans sa composition comme dans ses attributions, la Commission nationale de certification des programmes de formation (CNC-PF), acteur principal, a toute latitude pour mobiliser les professionnels du secteur privé et les faire participer à la certification. Mais le rôle du secteur privé reste encore marginal dans le processus de certification ce qui pourrait expliquer le faible intérêt accordé aux titres de qualification, voire leur non-reconnaissance par les employeurs.

- **Adaptation et standardisation des normes de formation, d'encadrement et de certification**

Il s'agit de trouver une réponse à la diversité des approches pédagogiques au sein des établissements de formation professionnelle, notamment dans les centres privés. Cette démarche va consister à standardiser les méthodes d'enseignement sur la base de programmes et objectifs clairement définis avec l'appui des professionnels des domaines concernés afin de mettre sur le marché du travail des apprenants ayant les mêmes chances d'intégrer une activité professionnelle. Elle part du constat qu'il existe une forte diversité d'approches et de moyens pédagogiques utilisés, ce qui crée des différences de niveaux en matière de compétences.

Dans une perspective plus large, cette démarche devrait également s'inscrire dans le cadre de l'initiative sous-régionale pour la mise en place d'une plateforme de mutualisation des programmes et outils de formation professionnelle entre le Bénin, le Burkina, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo.

- **Renforcement de l'opérationnalisation du partenariat public-privé**

Bien que des accords aient été signés, ce partenariat a mis du temps à se concrétiser avant le récent lancement du Programme d'appui à la formation professionnelle et l'apprentissage (PAFPA) avec l'implication du CNPB dans la gestion technique. Auparavant, le PPP dans le secteur de l'EFTP était perçu comme un simple outil de cofinancement et non comme un moyen d'améliorer la formation et la qualification des ressources humaines. Cette opérationnalisation devrait se poursuivre en passant par les étapes suivantes :

- La relecture du cadre juridique et réglementaire du PPP.
- La définition et la formalisation du contenu du PPP de manière consensuelle.

- La définition d'une stratégie opérationnelle de développement du PPP.
- La relecture des cadres de concertation.

5.3 Identification des principaux défis des travailleurs

Le principal constat qui se dégage des entretiens avec les travailleurs immigrés est qu'ils recourent systématiquement au secteur informel où l'accès à un emploi n'est généralement pas soumis à des procédures administratives. Ce choix s'explique aussi par le faible niveau d'instruction de ces migrants.

Défis des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi.

Au Burkina Faso, l'accès au travail des étrangers n'est sujet à aucune discrimination. Néanmoins le Code du travail dispose que le contrat de travail des travailleurs nationaux nécessitant leur installation hors du territoire national ainsi que les contrats de travail des travailleurs non nationaux doivent être visés et enregistrés par les services compétents du ministère chargé du travail.

Cependant en l'absence d'un système d'information formel, le principal défi des travailleurs immigrés consiste à disposer d'informations précises sur les opportunités et conditions de travail dans les pays d'accueil, surtout en ce qui concerne les emplois informels. Faute de quoi, ces travailleurs sont souvent contraints de passer par des circuits d'information informels, comme leurs réseaux de connaissances et d'amis, avec les risques de vulnérabilité que cela comporte notamment chez les femmes (traite des êtres humains, détournements de mineurs, etc.).

Par ailleurs, le Burkina ne dispose d'aucune politique sur la migration de travail qui régit les candidats à l'émigration et le défi consiste à identifier les compétences qu'il convient ou non de promouvoir à l'étranger. Un travail consistant à identifier les destinations propices aux travailleurs émigrés eu égard aux possibilités d'emploi devra être fait dans ce sens. La politique migratoire, notamment la SNMig, devra à l'avenir tenir compte de la pénurie de compétences et intégrer un axe stratégique.

De manière générale, la mise en place d'un système d'informations inter-états sur les opportunités d'emplois, notamment les pénuries existantes et les secteurs concernés, pourrait constituer une mesure d'accompagnement durable de la part des Etats à l'endroit des travailleurs migrants.

Pour ce faire, les différents systèmes nationaux d'identification et d'anticipation des compétences devraient œuvrer davantage à mieux identifier les besoins de compétences au niveau local. Il importe de dégager des lignes de financement dans le cadre de partenariat pour mener des études sectorielles, notamment dans les domaines porteurs, ainsi que des enquêtes périodiques afin d'avoir une vision prospective de l'offre et de la demande de compétences.

Défis des travailleurs cherchant à acquérir des compétences.

Le principal défi des travailleurs cherchant à acquérir des compétences correspondant aux attentes des employeurs réside dans le coût de la formation qui reste très élevé. Se pose ensuite la question de la disponibilité à trouver pour suivre la formation, ce qui nécessite de sacrifier du temps de travail et de renoncer à la rémunération y relative.

C'est en cela que la formation professionnelle telle que délivrée par les centres de formation du MJFIP et ses partenaires est mieux indiquée que l'enseignement technique et professionnel qui du ressort du MENA et qui s'avère plus contraignant en termes de charge d'études, surtout pour les populations migrantes.

La méconnaissance de l'offre constitue également un obstacle qui pourrait être levé si le réseau de l'ANPE était plus dense et qu'il diffusait régulièrement des informations sur les offres existantes.

5.4 Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

Le diagnostic établi a permis de recenser un nombre important d'acteurs intervenant dans les domaines du développement des compétences comme dans la promotion de l'emploi. Certains d'entre eux collaborent déjà sur des bases formelles ou informelles.

Au vu des informations recueillies, nous proposons l'analyse ci-dessous.

Les organisations faitières du secteur privé : De manière générale, elles jouent un rôle important dans le développement économique. C'est conscient de cela que le gouvernement burkinabè a exprimé et concrétisé sa volonté de promouvoir le Partenariat public-privé (PPP) par la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures : élaboration de la stratégie de développement du PPP en 2011, mise en place de la structure chargée de la promotion du PPP en 2012, adoption de la loi n° 020-2013 AN sur le PPP en 2013 et, enfin en 2014, adoption du décret d'application de cette loi.

Même si, par le passé, ce partenariat a été jugé inefficace, il semble se concrétiser de nos jours avec sa formalisation dans le cadre d'une charte élaborée en 2018, et avec la mise en place du Programme d'appui à la formation et à l'apprentissage/dual (PAFPA). Le PAFPA, qui doit se dérouler sur la période 2018-2022, constitue selon les professionnels de l'EFTP, une expérience unique en Afrique subsaharienne de PPP en formation professionnelle, le secteur privé s'étant engagé dans la gestion, via le Conseil national du patronat burkinabè (CNPB).

En outre, d'autres structures du privé, à l'image de la Fédération nationale des artisans du Burkina Faso (FENA-BF) et de l'Association des ouvriers du BTP (AO-BTP), sont déjà impliquées dans le domaine de la formation professionnelle et ont appuyé des projets gouvernementaux (PEJDC par exemple) visant à placer des apprenants en entreprise au titre de l'apprentissage et des stages. D'où l'intérêt de maintenir et de renforcer ce type de partenariat.

Ce partenariat est d'autant plus nécessaire que certaines structures privées disposent d'un vaste réseau de démembrements généralement organisés par domaine d'activité dans l'ensemble du pays (FENA-BF par exemple). Ce réseau pourrait être mis à profit pour appuyer les structures d'EFTP dans les régions et dans les provinces.

Les PME-PMI du secteur privé (formel et informel) : Ce sont des acteurs privilégiés au regard de leur nombre important surtout en milieu urbain. Mais en milieu semi-urbain ou rural, il serait bon d'entreprendre une démarche avec l'Etat et les organisations patronales pour identifier des partenaires en fonction de la répartition géographique des PME-PMI et des centres de formation. Les filières enseignées au sein des structures de formation concernées sont également à prendre en compte. L'Etat pourrait d'ailleurs s'appuyer sur les collectivités locales et identifier des mesures incitatives (attributions de marchés, exonérations fiscales, etc.). Le rôle des organisations patronales consistera à recenser les entreprises partenaires grâce à leur sous-sections régionales ou provinciales.

Les collectivités locales : En tant que services décentralisés de l'Etat, elles jouent le rôle de maître d'ouvrage dans la mise en œuvre des projets qui leur sont destinés. Elles sont, dans ce sens, amenées à coordonner des travaux d'aménagement de grande envergure comme les travaux à haute intensité de main-d'œuvre.

Elles représentent un bon potentiel de partenariat. Leur rôle consisterait plutôt en une mise en relation des structures de formation avec les services de l'Etat afin de pouvoir profiter des grandes opérations dans les domaines notamment de l'agriculture, de l'environnement et accessoirement des BTP. Il s'agirait à la fois d'augmenter les niveaux de compétence par des expériences pratiques dans le cadre de camps-chantiers.

Les services décentralisés de l'Etat : ils constituent des partenaires clés, notamment en milieu rural. Leur rôle consisterait à apporter un appui aux centres d'EFTP par leur connaissance pratique et théorique des domaines les plus porteurs (agriculture, élevage, agroforesterie...).

A l'image des ONGs et des projets lancés en collaboration avec elles sur des bases contractuelles, des conventions pourraient être signées avec les centres d'EFTP de leur ressort territorial en vue d'accueillir des stagiaires/apprentis dans le cadre de leurs activités sur le terrain (champ école).

Les multinationales : Ces multinationales qui exercent pour la plupart dans des branches d'activité pourvoyeuses d'emplois, comme l'industrie extractive et le BTP, présentent un fort potentiel de partenariat.

Même si des partenariats ont été déjà engagés avec des centres de formation (CFP de la CCI-BF par exemple dans le domaine de la conduite d'engins de chantier) pour le placement de stagiaires, il serait important de formaliser cette collaboration au moyen de mesures incitatives qui conduiraient les multinationales à investir dans la formation professionnelle.

Les Burkinabè de l'extérieur : les Burkinabè de l'extérieur sont encadrés par le Conseil supérieur des Burkinabè de l'extérieur (CSBE) qui dispose de représentations dans certains pays. Il a, par le passé, mis en œuvre un projet via son ministère de tutelle (ministère des Affaires étrangères) et avec l'appui de l'OIM, dénommé Migration pour le développement en Afrique (MIDA) dont l'objectif était de permettre aux membres de la diaspora de mettre leurs compétences à disposition de leur pays. Ce projet qui a connu un engouement mais qui n'a pu se poursuivre faute de moyens mériterait d'être réactivé.

Organisations humanitaires et ONG : au regard des initiatives déjà engagées dans ce sens, il s'agira de renforcer le partenariat grâce à l'échange d'expériences avec les différentes parties prenantes (acteurs de la formation professionnelle, collectivités locales et employeurs) dans la recherche de solutions communes pour le renforcement des compétences et l'intégration des migrants.

6 Conclusion

Le Burkina Faso est un pays dont l'économie repose essentiellement sur l'agriculture. Le secteur agricole mobilise près de 80% des actifs mais doit, en dépit des potentialités existantes, surmonter d'énormes obstacles, à savoir la faible maîtrise de l'eau qui accroît sa dépendance au vu des aléas pluviométriques, le faible niveau de technicité des producteurs, le peu d'accès au crédit, le manque d'organisation du monde rural de façon générale, le non-respect des pratiques environnementales, etc.

L'effet conjugué de tous ces facteurs n'est autre que la baisse continue de la productivité. Il s'ensuit alors une dégradation des conditions de vie des ménages les plus dépendants des ressources naturelles, ménages qui sont parfois contraints à une migration interne ou externe (vers la Côte d'Ivoire) considérée comme une stratégie de survie.

Sur le plan de l'éducation, le niveau d'instruction reste faible et constitue un frein au développement du capital humain. Conscientes de cette lacune, les autorités ont décidé de la combler en mettant en place une politique nationale de l'EFTP qui s'est traduite par la mise en œuvre de programmes de formation à l'intention des jeunes. La formation professionnelle est perçue comme un moyen d'améliorer l'employabilité des jeunes aux fins de leur insertion professionnelle.

Aujourd'hui, l'intérêt porté à la formation professionnelle a dépassé le simple cadre des nations. En effet compte tenu des nombreuses crises intervenues dans le monde et ayant conduit à des mouvements de population tant entre les pays, qu'à l'intérieur d'une même entité territoriale, certaines organisations internationales ont vu dans la formation professionnelle un important outil de régulation et de prévention des mouvements migratoires. Pour ce faire, elles comptent s'appuyer sur les dispositifs nationaux déjà mis en place pour initier des projets et programmes au profit des communautés d'accueil de migrants, tout comme celles de départ.

Cependant, le système national d'EFTP, tel que défini et mis en œuvre, comporte des freins qui rendent l'opérationnalisation des réformes très difficile. Ainsi les principaux défis identifiés sont : la mise en adéquation de l'offre et de la demande économique pour mieux répondre aux besoins du marché, l'amélioration de l'accès à la formation pratique, l'amélioration de l'offre quantitative de formation pour répondre à la demande dont les projections sont encourageantes, l'amélioration de l'implication des professionnels dans le processus actuel de certification pour une meilleure reconnaissance des titres délivrés, l'opérationnalisation du PPP.

Mais le seul fait de relever les défis identifiés dans le système d'EFTP ne constituera pas un gage de réussite des programmes d'enseignement et, partant, d'une bonne insertion professionnelle des apprenants. La bonne santé de l'activité économique est indispensable et elle passe par un développement des branches d'activité pourvoyeuses d'emplois, en l'occurrence l'agriculture, l'industrie manufacturière et l'industrie extractive.

En ce qui concerne la question migratoire, les stratégies à mettre en place devraient plutôt privilégier une approche durable consistant plus à freiner l'exode rural qu'à mener des actions spontanées d'aide aux migrants, qui n'auront que des effets limités à moyen et long terme. Dans cette perspective, des possibilités de partenariat pour un développement harmonisé du pays et de sa jeunesse ont été proposées. Les principaux partenaires potentiels sont les collectivités locales, pour leur connaissance des réalités du terrain, les services techniques déconcentrés de l'Etat (agriculture, environnement, élevage, hydraulique, mines, etc...), les PMI/PME de la région ou encore les grandes entreprises publiques et privées qui réalisent des travaux d'envergure.

7 Références

- Ambassade d'Autriche Coopération pour le développement. 2018. Kek-CDC Consultants. Etude de la formation professionnelle duale au Burkina Faso (Ouagadougou et Zürich). Disponible sur le site : https://www.kek.ch/files/news/180615_rapport_final_fpduale_bf.pdf [1 mai 2019]
- CEA. 2018. Profil de pays 2017 (Burkina Faso, Addis-Abeba). Disponible sur le site : <https://repository.uneca.org/bitstream/handle/10855/24361/b11893084.pdf?sequence=1> [30 juin 2019].
- Etude diagnostique du projet. 2018. Sécurité, soutien et solution sur la route centrale de la Méditerranée (3S-RCM) au Burkina Faso, Rapport final (Ouagadougou).
- Ministère des Enseignements secondaire et supérieur (MESS) Burkina Faso. 2011. Pour une meilleure adéquation emploi / formation dans le secteur du Bâtiment et des Travaux publics au Burkina Faso : Prospective et propositions. (Ouagadougou). Disponible sur le site : https://luxdev.lu/files/documents/LuxDev_Prospective-et-propositions-FINALBD.pdf [11 mai 2019]
- Ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique (MESSRS) Burkina Faso. 2008. Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels (Ouagadougou). Disponible sur le site : https://planipolis.iiep.unesco.org/sites/planipolis/files/ressources/burkina_faso_pn-eftp.pdf [30 juin 2019].
- Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement Burkina Faso. 2019. Institut national de la statistique et de la démographie (INSD). Les comptes nationaux de 2018: Premières estimations à partir des CNT (Ouagadougou). Disponible sur le site : http://www.insd.bf/n/contenu/pub_periodiques/comptes_eco/Analyse_CNA_2018_Estimatio_nCNT.pdf [1 mai 2019]
- . 2016. Stratégie nationale de migration 2016-2025 (Ouagadougou).
- . 2009. Recensement général de la population et de l'habitation de 2006 (RGPH-2006), Analyse des résultats définitifs, Thème 8 : migrations (Ouagadougou). Disponible sur le site : http://www.insd.bf/n/contenu/enquetes_recensements/rgph-bf/themes_en_demographie/Theme8-Migrations.pdf [11 mai 2019]
- Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelles (MJFIP) Burkina Faso. 2017. Carte de la Formation Professionnelle 2016-2017 (Ouagadougou).
- . 2017. Annuaire statistique de la formation et de l'insertion professionnelle (Ouagadougou). Disponible sur le site : http://www.cns.bf/IMG/pdf/annuaire_statistique_2017_du_mjyip.pdf [17 mai 2019]
- Ministère de la Jeunesse, de la Formation professionnelle et de l'emploi. 2018. Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF) Burkina Faso. 2018. Etude sur les offres d'emplois publiées à travers l'ONEF de 2013 à 2018 (Ouagadougou).
- . 2018. Enquête nationale sur la main-d'œuvre dans les secteurs publics et privé formels (ENMO) au Burkina Faso (Ouagadougou).

- 2017. Etude sur l’insertion du groupe cible sortant des centres de formation professionnelle du ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l’Insertion professionnelles et titulaires des titres de qualification professionnelle 2010-2015 (Ouagadougou).
- 2016. Etude sur les besoins de formation dans le secteur minier au Burkina Faso (Ouagadougou). Disponible sur le site : https://pefop.iiep.unesco.org/fr/system/files/resources/Pef00081_MJFPE_ONEF_Besoins_Formation_Mines_BF_2012.pdf [10 juin 2019].
- OIM. 2016. Cartographie et présentation de la gestion des frontières au Burkina Faso (Genève). Disponible sur le site : https://publications.iom.int/system/files/ibm_sahel_report_burkina_faso.pdf [1 mai 2019].
- 2017. Analyse des données sur les migrants de retour volontaire de la Libye des 20 septembre et 27 octobre 2016 au Burkina Faso (Ouagadougou).
- 2018. Jeunesse emploi et migration (JEM centre est), Etude sur les créneaux porteurs d’emplois dans la région du Centre-Est du Burkina Faso (Ouagadougou). Disponible sur le site : https://rodakar.iom.int/sites/default/files/document/publications/Annexe%206_Rapport%20p_rivoisire%20%20C3%A9tude%20cr%C3%A9neaux%20porteurs.pdf [10 juin 2019].
- 2016. Migration au Burkina Faso : profil migratoire 2016 (Genève). Disponible sur le site : https://publications.iom.int/system/files/pdf/mp_burkina_faso_fr.pdf [1 mai 2019].
- PEFOP. 2017. La formation professionnelle au Burkina Faso: Analyse de la mise en œuvre des réformes, IPE Pôle de Dakar (UNESCO). Disponible sur le site : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367898> [11 Juin 2019].
- 2016. Diagnostic des freins à l’opérationnalisation des reformes de la politique de formation professionnelle au Burkina Faso (Ouagadougou).
- Politique sectorielle Burkina Faso. 2017. Travail, emploi et protection sociale 2018-2027 (Ouagadougou).
- Programme d’appui à la formation professionnelle et à l’apprentissage (PAFPA). 2018. Approche duale adaptée au Burkina Faso : Composante privée (Ouagadougou).
- Union africaine (UA). 2017. Rapport sur les statistiques de la migration de la main-d’œuvre en Afrique en 2015 : Cartographie et diagnostic de l’emploi des jeunes au Burkina Faso (Ouagadougou). Disponible sur le site : https://au.int/sites/default/files/documents/34099-doc-wcms_575668.pdf [11 juin 2019]