



Organisation
internationale
du Travail



EMPLOI DÉCENT
DES JEUNES



ÉTUDE POUR L'ÉLABORATION D'UN
MODÈLE D'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ
POUR LE BURKINA FASO



Organisation
internationale
du Travail

LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT 

ÉTUDE POUR L'ÉLABORATION D'UN MODÈLE D'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ POUR LE BURKINA FASO

Gnimby Ganou,
Consultant national

 EMPLOI DÉCENT
DES JEUNES

Étude pour l'élaboration d'un modèle d'apprentissage de qualité pour le Burkina Faso

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 no 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: 9789220342152 (imprimé)
ISBN: 9789220342169 (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 en Suisse

PRÉFACE

L'OIT, avec l'appui financier du gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg, a lancé le projet "Appui à l'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes dans la région du Sahel". Il comprend trois volets que sont la composante globale, la composante sous-régionale (Afrique de l'Ouest) et la composante nationale du Burkina Faso.

Au Burkina Faso, le projet se concentre principalement sur la promotion d'un apprentissage de qualité caractérisé par la formation de type dual dans les centres de formation et en entreprises. Les systèmes d'apprentissage de qualité selon l'OIT reposent sur six éléments essentiels et interdépendants: 1) un dialogue social constructif; 2) un cadre réglementaire solide; 3) des mécanismes de financement équitables; 4) des rôles et responsabilités clairs des différentes parties prenantes; 5) une forte adéquation du système au marché du travail; et 6) le caractère inclusif du système.

Ces éléments caractérisant les systèmes d'apprentissage de qualité ont déjà fait l'objet de six études distinctes qui ont porté sur le cas du Burkina Faso. Ces études ont permis, d'une part, de faire un état des lieux en dégageant les forces et les faiblesses et, d'autre part, de formuler des recommandations et des conclusions pour une prise en compte des éléments de l'apprentissage de qualité dans le système de formation professionnelle au Burkina Faso.

Les six études ont été conduites à terme par des consultants nationaux et internationaux, qui ont bénéficié de la collaboration du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes via la Direction générale de la formation professionnelle et d'autres structures impliquées dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Des représentants des partenaires techniques et financiers, des organisations professionnelles, des organisations syndicales, des chambres consulaires, des entreprises, des centres de formation et des apprenants et de leurs familles ont fortement contribué aux études.

À la lumière des résultats issus des six études, le BIT a réalisé une synthèse intitulée *Étude pour l'élaboration d'un modèle d'apprentissage de qualité pour le Burkina Faso*. Son objectif est de développer un modèle d'apprentissage de qualité qui fonctionne pour le Burkina Faso, basé sur les recommandations et les conclusions des études, ainsi que sur les leçons apprises du projet pilote d'apprentissage de qualité dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

À travers cette étude, le BIT souhaite faire connaître davantage le système d'apprentissage de qualité pour contribuer aux initiatives développées par le gouvernement du Burkina Faso pour promouvoir l'emploi décent des jeunes.

Sukti Dasgupta,
chef du Service de l'emploi
et des marchés du travail

Frédéric Lapeyre,
directeur du bureau de pays de
l'OIT à Abidjan, Côte d'Ivoire



REMERCIEMENTS

Au terme de cette étude, les auteurs adressent leurs sincères remerciements à:

- Madame Larue Josée-Anne, gestionnaire du projet Emplois décents des jeunes au Sahel, et à toute son équipe à Genève et à Ouagadougou, pour la confiance qu'elle leur a accordée et pour son accompagnement tout au long de cette étude;
- Madame Webster Ilca, spécialiste du BIT, bureau de Dakar, pour ses contributions remarquables à l'amélioration du rapport;
- tous les consultants internationaux et nationaux qui ont participé à la réalisation des études complémentaires sur chacun des six éléments clés d'un apprentissage de qualité et dont les rapports finaux leur ont servi de documents de base;
- toutes les personnes-ressources des organisations d'employeurs (CNPB, CCI-BF, CMA-BF, CMB et CNA), des centrales syndicales membres de l'UAS, des organisations professionnelles comme l'AO-BTP, le SNPME-BTP, etc. (liste non exhaustive) qui ont remarquablement contribué aux six études complémentaires;
- Monsieur le directeur général de la formation professionnelle (DGFP) du MJPEJ et à son directeur de la structuration de l'apprentissage et de la formation professionnelle (DSAFP), dont les apports ont été remarquables dans la présente étude de synthèse, mais également dans les études spécifiques sur les six éléments clés de l'apprentissage de qualité;
- Monsieur le directeur général du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) et à son directeur de la formation professionnelle (DFP) qui leur ont apporté des contributions pertinentes sur les mécanismes de financement équitable;
- Monsieur le directeur général de l'ANFP et à ses conseillers pour leur éclairage sur le rôle important que pourrait jouer cette nouvelle structure du MJPEJ dans la mise en œuvre de l'apprentissage de qualité au Burkina Faso.

Les auteurs remercient également les responsables des entreprises formatrices et des centres de formation professionnelle qui ont participé à la mise en œuvre du projet pilote d'apprentissage de qualité du BIT ainsi que leurs apprentis (jeunes femmes et jeunes hommes) qui se sont prêtés aux questions des consultants.

Ils tiennent en outre à s'excuser auprès de toutes les personnes-ressources et les structures qui ont contribué à cette étude et dont les noms n'ont pas pu être cités.

TABLE DES MATIÈRES

Préface	3
Remerciements	5
Acronymes et abréviations	7
Résumé exécutif	10
1. Introduction	16
1.1. Contexte et justification de l'étude	16
1.2. Objectif de l'étude	16
1.3. Résultats attendus	17
1.4. Méthodologie adoptée	17
2. Proposition d'un modèle d'apprentissage de qualité au Burkina Faso	20
2.1. Instauration d'un dialogue social constructif	20
2.2. Mise en place d'un cadre réglementaire solide	23
2.3. Définition claire des rôles et des responsabilités	26
2.4. Mise en place d'un mécanisme de financement équitable	49
2.5. Adéquation du système au marché du travail	57
2.6. Rendre le système inclusif ouvert à tous	64
3. Plan d'actions de mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité au Burkina Faso	73
3.1. Logique de planification	73
3.2. Agencement des activités	73
3.3. Coordination, pilotage, suivi-évaluation et capitalisation	78
3.4. Risques liés à la mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité et mesures d'atténuation	78
4. Recommandations générales	84
5. Conclusion	88
Références	90
Annexes	91
Annexe 1: Liste des référentiels de formation et de certification disponibles	91
Annexe 2: Situation actuelle des rôles et des responsabilités des principaux acteurs de l'apprentissage de qualité au Burkina Faso	94
Annexe 3: Budget estimatif du plan d'actions	98
Liste des tableaux	
Tableau 1: Rôles et responsabilités des acteurs dans la gouvernance de la formation	30
Tableau 2: Rôles et responsabilités des acteurs dans la conception de l'offre de formation	34
Tableau 3: Rôles et responsabilités des acteurs dans la mise en œuvre de la formation	38
Tableau 4: Rôles et responsabilités des acteurs dans l'évaluation du dispositif d'apprentissage	44
Tableau 5: Plan d'actions de mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité	74

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

ANFP	Agence nationale de la formation professionnelle
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AO-BTP	Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics
APOSE	Appui à la politique sectorielle
BEP	Brevet d'enseignement professionnel
BIT	Bureau international du Travail
BPT	Brevet professionnel de technicien
BPTS	Brevet professionnel de technicien spécialisé
BQP	Brevet de qualification professionnelle
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CBP-CP/CS	Cadre bipartite permanent de concertation patronat/centrales syndicales
CC	Chambres consulaires
CC-G/ST	Cadre de concertation gouvernement/syndicats des travailleurs
CCI-BF	Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso
CCT	Commission consultative du travail
CFP	Centre de formation professionnelle
CFPR-Z	Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré
CGTB	Confédération générale des travailleurs du Burkina
CMA-BF	Chambre des métiers de l'artisanat du Burkina Faso
CMB	Chambre des mines du Burkina
CNA	Chambre nationale d'agriculture
CNEFP	Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle
CNPB	Conseil national du patronat burkinabé
CNTB	Confédération nationale des travailleurs du Burkina Faso
CPSE	Comité paritaire de suivi-évaluation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSB	Confédération syndicale burkinabé
CSST	Comité de sécurité et santé au travail
CTNCSST	Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail
DGAT	Direction générale de l'aménagement du territoire
DGB	Direction générale du budget
DGEC	Direction générale des examens et concours
DGEFTP	Direction générale de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels
DGEFPIC	Direction générale de l'encadrement pédagogique et de la formation initiale et continue
DGEP	Direction générale de l'économie et de la planification
DGESS	Direction générale des études et des statistiques sectorielles
DGFP	Direction générale de la formation professionnelle
DGI	Direction générale des impôts
DGPS	Direction générale de la protection sociale

DGT	Direction générale du travail
DTS	Diplôme de technicien supérieur
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EETP	Établissement d'enseignement technique et professionnel
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
FAARF	Fonds d'appui aux activités rémunératrices des femmes
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FAIJ	Fonds d'appui aux initiatives des jeunes
FAPE	Fonds d'appui à la promotion de l'emploi
FASI	Fonds d'appui au secteur informel
FO-UNS	Force ouvrière-Union nationale de syndicats
INSD	Institut national de la statistique et de la démographie
MAAH	Ministère de l'Agriculture et des Aménagements hydrauliques
MEBF	Maison de l'entreprise du Burkina Faso
MENAPLN	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des langues nationales
MESRSI	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de l'Innovation
MFPTPS	Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale
MFSNFAH	Ministère de la Femme, de la Solidarité nationale, de la Famille et de l'Action humanitaire
MINEFID	Ministère de l'Économie, des Finances et du Développement
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
OIT	Organisation internationale du Travail
ONEF	Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle
ONG	Organisation non gouvernementale
ONSL	Organisation nationale des syndicats libres
OP	Organisation professionnelle
PDSEB	Programme de développement stratégique de l'éducation de base
PNDES	Plan national de développement économique et social
PN/EFTP	Politique nationale de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels
PNG	Politique nationale genre
PNJ	Politique nationale de justice
PN-3PH	Politique nationale de protection et de promotions des droits des personnes handicapées
PSEF	Plan sectoriel de l'éducation et de la formation
PSH	Personne en situation de handicap
PTF	Partenaire technique et financier
SNPME-BTP	Syndicat national des petites et moyennes entreprises du bâtiment et des travaux publics
SP/CNC	Secrétariat permanent de la commission nationale de certification
SP/ECFP	Secrétariat permanent des écoles et centres de formation professionnelle
SPONG	Secrétariat permanent des ONG
UAS	Unité d'action syndicale
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
USTB	Union syndicale des travailleurs du Burkina



RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le système des Nations Unies a lancé, en 2016, l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes¹. À la suite du lancement de cette initiative, un projet dénommé "projet Emploi décent des jeunes" est présentement mis en œuvre par le BIT dans la région du Sahel. Au Burkina Faso, le projet se focalise essentiellement sur la promotion de l'apprentissage de qualité. L'apprentissage de qualité au sens de l'OIT est une formation de type dual qui se déroule en entreprise (70-75 pour cent du temps) et dans un centre de formation (25-30 pour cent du temps). Il est caractérisé par les six éléments clés suivants:

- dialogue social constructif;
- cadre réglementaire solide;
- rôles et responsabilités clairement définis;
- mécanisme de financement équitable;
- adéquation au marché du travail;
- système inclusif.

Pour renforcer l'appropriation du concept d'apprentissage de qualité au Burkina Faso, le BIT a entrepris des actions complémentaires liées aux six éléments énumérés ci-dessus. Six études ont été effectuées pour mieux comprendre le système actuel, définir ses forces et ses faiblesses pour chaque élément clé, ainsi que formuler des recommandations claires pour son amélioration.

Le PNDES 2016-2020 étant en fin d'exécution et en cours d'évaluation finale, la présente étude sur la proposition d'un modèle d'apprentissage de qualité pour le Burkina Faso se situe bien dans l'un des principaux axes du nouveau référentiel national de développement 2021-2025 qui est celui du "développement du capital humain".

Au terme de cette étude, des axes d'amélioration de l'apprentissage de type dual actuel pratiqué au Burkina Faso vers un système d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT sont proposés.

Pour l'instauration du dialogue social constructif, comme base du modèle d'apprentissage de qualité, il faut dynamiser les instances tripartites et bipartites existantes, telles que la Commission consultative du travail (CCT) et le Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail (CTNCSST), en instaurant des sessions régulières avec les questions d'apprentissage de qualité à l'ordre du jour. Il y a également le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (CNEFP) et enfin la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles qu'il faut opérationnaliser. Un renforcement des capacités des partenaires sociaux est nécessaire pour améliorer leur participation à un dialogue social constructif sur l'apprentissage.

Pour la consolidation du cadre réglementaire, la loi d'orientation de l'éducation et le Code du travail devront être relus pour traiter explicitement de l'apprentissage. Il faudrait ensuite un décret présidentiel pour donner des bases légales au nouveau contrat national d'apprentissage qui sera adopté et appliqué.

En ce qui concerne la définition claire des rôles et des responsabilités des acteurs, la tenue d'états généraux sur l'apprentissage est suggérée dans le plan d'actions de mise en œuvre de l'apprentissage de qualité.

¹ Tous les termes employés au masculin dans ce rapport (jeunes, apprentis, apprenants, formateurs, enseignants, etc.) sont valables aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Le concept d'équité homme/femme est de rigueur.

Les rôles et les responsabilités des différents acteurs seront définis pour tous les maillons du système d'apprentissage en partant du pilotage, de l'orientation stratégique, de l'ingénierie des dispositifs et de l'ingénierie pédagogique, de la formation des formateurs, de la mise en œuvre des formations, du suivi des formations, de l'évaluation et de la certification, de l'aide à l'insertion des formés et enfin de l'assurance qualité.

Pour la mise en place d'un mécanisme de financement équitable, une action prioritaire est l'estimation, de la manière la plus précise possible, d'une part des coûts de formation (monétaires ou non monétaires), avec les contributions des différentes parties (gouvernement, entreprises formatrices, apprentis, centres de formation et organisations professionnelles), et d'autre part des avantages (financiers et non financiers).

Des mesures incitatives sont ensuite proposées. En effet, pour ancrer dans la durée l'apprentissage de qualité, les éléments de motivation restent indispensables aussi bien pour les entreprises formatrices, les apprentis, les centres de formation publics et privés que pour les organisations professionnelles.

En ce qui concerne l'adéquation du système au marché du travail, il faut, en plus de la mise en place du dispositif d'anticipation sur les compétences, créer un réseau d'entreprises formatrices d'une part, et un réseau de centres de formation professionnelle d'autre part. Il est ensuite important de faire un plaidoyer auprès des branches professionnelles pour une reconnaissance des titres de qualification de l'apprentissage dans les conventions collectives interprofessionnelles.

Pour rendre le système inclusif, des mesures incitatives ont été proposées pour une grande participation des jeunes femmes et des autres groupes vulnérables, notamment les PSH, dans l'apprentissage de qualité. Toutefois, la nécessité de renforcer la collecte des données statistiques sur les groupes sous-représentés dans l'apprentissage de qualité est une des actions prioritaires du modèle.

Des recommandations générales sont formulées en vue d'une implantation efficiente de l'apprentissage de qualité au Burkina Faso. Elles s'adressent prioritairement au gouvernement, considéré comme le chef d'orchestre pour amener les différents acteurs à jouer leurs partitions.

Il s'agit de:

1. poursuivre et approfondir les études prospectives du développement économique au niveau des services techniques du MINEFID (DGEP et DGAT) pour anticiper sur les besoins en compétences de l'économie nationale en collaboration avec ceux du MJPEJ, du MENAPLN et du MESRSI;
2. actualiser les études faites par l'ONEF du MJPEJ sur les créneaux porteurs par région;
3. renforcer prioritairement le cadre réglementaire pour donner une base légale à tous les autres éléments de l'apprentissage de qualité;
4. élaborer au niveau de la DGFP du MJPEJ une stratégie nationale de l'apprentissage de qualité en concertation avec tous les acteurs, notamment les partenaires sociaux et les organisations professionnelles;
5. produire des programmes de formation à partir des référentiels de formation et de certification existants ou à venir avec des plans de progression en entreprises, d'une part, et des plans de progression dans les structures de formations complémentaires, d'autre part, en collaboration avec les entreprises, les OP et les partenaires sociaux;
6. créer deux réseaux, un pour les entreprises formatrices et l'autre pour les structures de formation professionnelle, couvrant l'ensemble du territoire national;
7. promouvoir le partenariat entre les entreprises formatrices et les structures de formation ayant des apprentis en commun;

8. faciliter la communication entre les enseignants/formateurs des structures de formation et les maîtres d'apprentissage/tuteurs dans les entreprises pour un meilleur suivi technico-pédagogique de l'apprentissage;
9. renforcer le plaidoyer auprès des branches professionnelles pour la reconnaissance des titres de qualification par apprentissage dans les conventions collectives interprofessionnelles;
10. considérer le dialogue social et la prise en compte de l'équité homme/femme et des PSH comme des préoccupations permanentes à tous les niveaux du système d'apprentissage de qualité, à savoir le renforcement du cadre de la réglementation, l'élaboration de la stratégie nationale, la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des projets et programmes d'apprentissage jusqu'aux stratégies d'aide à l'insertion des jeunes formés.

La structure de coordination opérationnelle de la mise en place de l'apprentissage de qualité au Burkina Faso est la DGFP du MJPEJ. Le CNEFP assurera le pilotage du programme sous la coordination de la DGFP et en bonne synergie avec tous les acteurs principaux cités. Le dispositif de suivi-évaluation et de capitalisation de la mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité au Burkina Faso comprendra le CPSE de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles, la DGESS et l'ONEF.

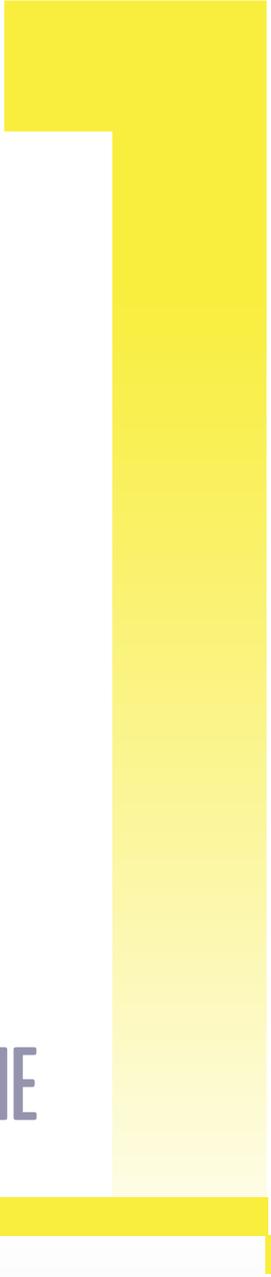
La nécessité de créer un comité de suivi de l'apprentissage au sein de la DGFP, en cohérence avec les textes du CNEFP, sera envisagée en temps opportun.

Les principaux risques liés à la mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité au Burkina Faso sont: *a)* la confusion possible entre l'application d'un modèle d'apprentissage et l'exécution d'un projet de formation par apprentissage; *b)* la faible adhésion/mobilisation des acteurs identifiés lors de la programmation et de la mise en œuvre des activités; *c)* la mauvaise gouvernance; *d)* la situation sanitaire nationale; *e)* le défi sécuritaire.

Les mesures de mitigation de ces risques sont essentiellement l'information et la sensibilisation pour les trois premiers types de risques, et le strict respect des consignes sanitaires et sécuritaires préconisées par les plus hautes autorités de l'État pour les autres.







PARTIE

INTRODUCTION

1. INTRODUCTION

1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE

Le système des Nations Unies a lancé, en 2016, l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes. Cette initiative contribue à relever le défi de l'emploi des jeunes dans le monde. Elle rassemble des partenaires locaux, nationaux, régionaux et internationaux dans une alliance stratégique et inclusive qui vise à assurer la convergence des politiques et à stimuler une réflexion innovatrice. Cette initiative va également assurer la mobilisation de ressources pour des investissements plus nombreux et de meilleure qualité dans le cadre de l'emploi des jeunes.

À la suite du lancement de l'initiative mondiale, le projet Emploi décent des jeunes est présentement mis en œuvre par le BIT dans la région du Sahel. Au Burkina Faso, le projet se focalise essentiellement sur la promotion de l'apprentissage de qualité. L'apprentissage de qualité au sens de l'OIT est une formation de type dual qui se déroule en entreprise (70-75 pour cent du temps) et dans un centre de formation (25-30 pour cent du temps). Il est caractérisé par les six éléments clés suivants:

- dialogue social constructif;
- cadre réglementaire solide;
- rôles et responsabilités clairement définis;
- mécanisme de financement équitable;
- adéquation au marché du travail;
- système inclusif.

Pour renforcer l'appropriation du concept d'apprentissage de qualité au Burkina Faso, le BIT a entrepris des actions complémentaires liées aux six éléments énumérés ci-dessus. Six études ont été effectuées pour mieux comprendre le système actuel, définir ses forces et ses faiblesses pour chaque élément clé, ainsi que formuler des recommandations claires pour son amélioration.

Le PNDES 2016-2020 étant en fin d'exécution et en cours d'évaluation finale, la présente étude sur la proposition d'un modèle d'apprentissage de qualité pour le Burkina Faso se situe bien dans l'un des principaux axes du nouveau référentiel national de développement 2021-2025 qui est celui du "développement du capital humain".

1.2. OBJECTIF DE L'ÉTUDE

Cette étude vise à développer un modèle d'apprentissage de qualité qui fonctionne pour le Burkina Faso, basé sur les recommandations et les conclusions des études effectuées sur les six éléments clés du modèle d'apprentissage de l'OIT, ainsi que sur les leçons apprises du projet pilote d'apprentissage de qualité dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

1.3. RÉSULTATS ATTENDUS

Au terme de cette étude, des axes d'amélioration de l'apprentissage de type dual actuel pratiqué au Burkina Faso vers un système d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT, basé sur six éléments clés, sont proposés.

1.4. MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE

La méthodologie adoptée est essentiellement basée sur l'exploitation des rapports finaux des six études déjà réalisées, et l'identification de certains constats de forces et de faiblesses après la lecture des différents rapports.

L'étude sur l'adaptation au marché du travail et celle sur le système inclusif sont essentiellement basées sur les expériences du projet pilote mis en œuvre par le BIT dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Les rapports finaux des six études sur les éléments clés du modèle d'apprentissage de qualité sont la base pour cette synthèse et ont été validés par le BIT et ses mandants participant aux études. Le présent rapport ne reformule pas les recommandations des études de base.

Toutefois, cette étude fait une synthèse en fin d'analyse de chaque élément clé avec des apports personnels basés essentiellement sur les indications du guide de l'OIT sur les apprentissages de qualité (BIT, 2017), d'une part, et sur une connaissance relative du dispositif d'apprentissage au Burkina Faso, d'autre part.

Sur le plan méthodologique, il a été nécessaire de revoir toutes les structures et toutes les personnes rencontrées par les différents consultants lors de la réalisation des six études.

Cela s'explique par deux raisons principales, à savoir, le minimum de crédit qu'il sied d'accorder aux résultats des travaux de ces éminents experts, d'une part, et les contraintes de temps et de ressources, d'autre part.

Cependant, le rapport provisoire a été soumis aux six consultants nationaux afin que chacun puisse donner son point de vue sur le modèle proposé à partir de ses travaux.

Une contribution de la DGFP du MJPEJ a été également sollicitée pour la finalisation du rapport. La liste des référentiels de formation et de certification disponibles pour les titres de qualification par apprentissage a été fournie par la DGFP (voir l'annexe 1).





PARTIE

**PROPOSITION D'UN MODÈLE
D'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ
AU BURKINA FASO**

2. PROPOSITION D'UN MODÈLE D'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ AU BURKINA FASO

Le modèle proposé est construit autour des six éléments clés de l'apprentissage de qualité au sens de l'OIT que sont le dialogue social constructif, le cadre réglementaire solide, la définition claire des rôles et des responsabilités de tous les acteurs, le financement équitable, l'adéquation au marché du travail et enfin le système inclusif.

2.1. INSTAURATION D'UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

Après une analyse des forces et des faiblesses du dialogue social en matière de formation professionnelle au Burkina Faso, les recommandations de l'étude spécifique réalisée sur ce sujet sont reprises et une synthèse est faite en vue de l'implantation du modèle.

2.1.1. Forces du dialogue social

Les principales forces du dialogue social constructif sont constituées par la présence d'acteurs représentatifs d'une part et d'organes tripartites et bipartites légaux d'autre part.

Les acteurs du dialogue social dans l'apprentissage sont:

Du côté du gouvernement:

- le MJPEJ à travers les directions techniques spécifiques et services rattachés, tels que la DGFP, l'ANFP, le SP/CNC;
- le MFPTPS à travers ses directions techniques spécifiques et services rattachés, tels que la DGT et la DGPS.

Du côté du patronat:

- le CNPB.

Du côté des syndicats:

- l'UAS, composée de six centrales syndicales: la CNTB, l'USTB, la CSB, la CGTB, l'ONSL et FO-UNS.

Les organes tripartites et bipartites du dialogue social sont:

- le CNEFP;
- le CPSE de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles, qui est constitué de l'État, du patronat, de l'UAS et du SPONG;
- la CCT;
- le CTNCSST;
- le CC-G/ST;
- le CBP-CP/CS;
- le CSST dans l'entreprise.

2.1.2. Faiblesses du dialogue social

Les faiblesses du dialogue social sont dues principalement:

- aux difficultés particulières de fonctionnement du CNEFP;
- à la non-tenu de sessions régulières des organes tripartites et bipartites cités ci-dessus;
- à la non-participation des partenaires sociaux à l'accréditation des centres de formation dans le cadre d'un apprentissage de qualité;
- à la non-participation des partenaires sociaux dans le choix des entreprises formatrices.

2.1.3. Recommandations pour l'instauration d'un dialogue social constructif

Ces recommandations sont formulées dans l'étude sur le dialogue social constructif.

RECOMMANDATION N° 1 RELATIVE AUX FORMES COURANTES DE DIALOGUE

- discuter avec les partenaires sociaux et le gouvernement des mécanismes, des opportunités et des risques liés à la mise en place des deux autres formes – plus élaborées que les formes courantes – du dialogue social;
- proposer un atelier pratique pour en savoir plus sur les techniques de négociations et la conclusion d'accords, mais aussi sur les négociations collectives;
- discuter de la manière de réaliser des cycles réguliers de dialogue social – et des personnes qui doivent y participer – et de clarifier les rôles et les responsabilités dans les cycles de négociation collective.

RECOMMANDATION N° 2 RELATIVE AUX INSTANCES TRIPARTITES ET BIPARTITES

- au niveau national, renforcer le CNEFP en améliorant son rôle et en allant au-delà du partage des connaissances. Il sera transformé en un conseil tripartite où les trois parties auront une voix égale, traitant des différents aspects de l'élaboration des politiques et de la mise en œuvre de la formation en apprentissage;
- au niveau sectoriel, il est essentiel que les partenaires sociaux soient impliqués non seulement de manière informelle, mais aussi de manière formelle dans la conception de systèmes d'apprentissage de qualité. Les partenaires sociaux doivent être formellement impliqués dans l'accréditation des établissements de formation et dans l'enregistrement des entreprises qui forment des apprentis. Pour cette raison, le conseil tripartite pourrait être renforcé en améliorant son fonctionnement, sa structure et son modèle de financement;
- suivre au niveau local l'initiative des gouvernements pour travailler sur un cadre qui intégrera les autorités locales, les associations d'artisans et les centres de formation au cours du dernier trimestre 2020.

RECOMMANDATION N° 3 RELATIVE AUX CONDITIONS PRÉALABLES AU DIALOGUE SOCIAL AU BURKINA FASO

- les syndicats souhaitent l'élection obligatoire des représentants des travailleurs (délégués des travailleurs et syndicats) et la mise en place d'un cadre approprié pour le dialogue social dans les entreprises nationales et multinationales;
- aider l'ANFP car elle est actuellement en train de mettre en place certains mécanismes de gouvernance et de gestion de l'apprentissage et de discuter de la mesure dans laquelle le dialogue social peut jouer un rôle. La décision n'est pas encore définitive et aucun document officiel n'a encore été publié à ce sujet;
- demander l'application des droits fondamentaux et chercher des canaux que les partenaires sociaux, en particulier les organisations de travailleurs, peuvent utiliser pour obtenir des avantages pour leurs membres.

RECOMMANDATION N° 4 RELATIVE AU CODE DU TRAVAIL ET AUX CONVENTIONS COLLECTIVES

- souligner l'importance du Code du travail et des conventions collectives dans le cadre des droits et obligations des employeurs envers les apprenants;
- discuter de l'introduction (contenu, financement, etc.) de l'assurance maladie et accidents du travail pendant la période d'apprentissage;
- renforcer les partenariats public-privé et faire en sorte que les deux parties décident de toutes les grandes questions relatives à la gouvernance de l'EFTP.

RECOMMANDATION N° 5 RELATIVE AU FINANCEMENT

- une fois le dialogue social rétabli aux niveaux national et sectoriel, il s'agirait de commencer à discuter du financement des programmes d'apprentissage, y compris la part des employeurs, les contributions du gouvernement et une rémunération équitable pour l'apprenti;
- assurer le paiement du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

RECOMMANDATION N° 6 RELATIVE AU SUIVI

- l'évaluation doit faire partie de la formation professionnelle;
- mettre en place des canaux de communication afin que tous les acteurs aient accès aux mêmes informations.

2.1.4. Synthèse des constats et des recommandations

En résumé de cette analyse du dialogue social constructif pour un apprentissage de qualité au Burkina Faso, il est à retenir que les partenaires sociaux – organisations d'employeurs et syndicats – peuvent exercer le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. La fronde sociale de ces dernières est une preuve. Toutefois, les syndicats souhaitent plus de représentativité au niveau des entreprises nationales et même des multinationales. Pour un dialogue constructif, il faut dynamiser les instances tripartites et bipartites qui existent déjà (CCT, CTNCSST, CC-G/ST, CBP-CP/CS, CSST), en instaurant des sessions régulières sur les questions d'apprentissage de qualité à l'ordre du jour.

Il faut dynamiser le CNEFP en renforçant le rôle des partenaires sociaux (patronat et syndicats) dans les orientations sur l'apprentissage de qualité aux côtés des structures gouvernementales, des chambres consulaires et des organisations professionnelles. Un renforcement des capacités des partenaires sociaux est nécessaire pour améliorer leur participation à un dialogue social constructif sur l'apprentissage. Il apparaît également très important d'appliquer effectivement toutes les dispositions de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles avec un accent particulier sur les éléments clés de l'apprentissage de qualité.

Enfin les partenaires sociaux doivent participer officiellement à l'élaboration des systèmes d'apprentissage et à leur mise en œuvre, ainsi qu'à l'accréditation des structures de formation et à l'enregistrement des entreprises formatrices. Ces deux aspects constituent des points faibles du dialogue social constructif dans l'apprentissage de qualité au Burkina Faso (BIT, 2017, liste de points à vérifier pour le dialogue social, p. 31).

2.2. MISE EN PLACE D'UN CADRE RÉGLEMENTAIRE SOLIDE

Après une analyse des forces et des faiblesses du cadre réglementaire de l'apprentissage au Burkina Faso, les recommandations de l'étude spécifique réalisée sur ce sujet sont reprises et une synthèse est faite en vue de l'implantation du modèle.

2.2.1. Forces du cadre réglementaire

La législation de l'UEMOA, ainsi que les lois et décrets existant au niveau national constituent la force du cadre réglementaire de l'apprentissage au Burkina Faso.

Le Règlement no 01/2014/CM/UEMOA du 27 mars 2014, portant code communautaire de l'artisanat de l'UEMOA, traite des conditions de l'apprentissage en matière d'artisanat dans les pays de l'union.

La Loi no 013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation n'a pas évoqué expressément l'apprentissage mais, en son article 27, elle a effleuré la formation professionnelle en ces termes:

- la formation technique et professionnelle vise l'acquisition de connaissances et de compétences spécifiques pour l'exercice d'un métier ou l'amélioration de la productivité du travailleur;
- elle est dispensée dans les centres de formation professionnelle.

L'apprentissage étant une dimension de la formation professionnelle, il en résulte que la loi d'orientation de l'éducation a pris en compte explicitement la formation professionnelle mais pas l'apprentissage.

La Loi no 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso est le principal texte régissant l'apprentissage dans le pays. Il a statué sur le contrat d'apprentissage comme suit:

- l'article 13 précise les obligations du maître d'apprentissage et de l'apprenti, et le fait que le contrat doit revêtir une forme écrite dans la langue officielle;
- l'article 14 stipule que le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail, détermine par voie réglementaire les conditions de forme et de fond, les obligations des parties, les effets dudit contrat, ainsi que le pourcentage d'apprentis à former par catégories d'entreprises et selon le nombre de travailleurs;
- l'article 15 règle la question de l'évaluation des apprentis en fin de formation et la création de l'organisme chargé de cette évaluation;
- l'article 16 énonce l'interdiction de l'embauche des apprenants en cours de formation dans les centres de formation professionnelle;
- enfin l'article 17 précise que tout nouveau contrat pour l'apprenant est nul de plein droit si les obligations du précédent contrat n'ont pas été exécutées complètement ou si ce dernier n'a pas été résilié.

La Loi no 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso a inclus les apprentis parmi les bénéficiaires de prestations sociales:

- l'article 1 institue le régime de sécurité sociale au Burkina Faso, définit les bénéficiaires qui sont les travailleurs salariés et assimilés et enfin énonce les différentes branches couvertes;
- l'article 2 précise que le service des prestations défini à l'article 1 est complété par une action sociale et sanitaire;
- l'article 3 indique que sont assimilés aux travailleurs salariés visés au premier alinéa du présent article les élèves et étudiants des écoles ou des centres de formation professionnelle et les apprentis.

Le Décret no 2019-0139/PRES/PM/SGG-CM portant attribution des membres du gouvernement du 18 février 2019 a conféré:

- au ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale, en son article 12, les missions d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de la politique de travail édictée par le gouvernement, ainsi que le contrôle de l'application des lois sociales, y compris le contrat d'apprentissage;
- au ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes, en son article 24, l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de la politique de formation professionnelle et d'apprentissage, ainsi que l'ingénierie de la formation, la tutelle des centres de formation professionnelle, la certification et le pilotage du dispositif.

Le Décret no 2016-344/PRES/PM/MFPTPS du 4 mai 2016, en ses articles 68 et 97, a responsabilisé la Direction générale du travail et les Directions régionales du ministère pour le contrôle des contrats d'apprentissage.

Le Décret no 2019-0513/PRES/PM/MJPEJ portant organisation du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes du 28 mai 2019 en ses articles 48 et 49 a responsabilisé la Direction générale de la formation professionnelle et sa direction technique, la Direction de la structuration de l'apprentissage et de la formation professionnelle, pour l'organisation et la structuration de l'apprentissage, ainsi que pour la tutelle technique des centres privés de formation professionnelle. En son article 14, il a conféré au Secrétariat permanent de la commission nationale de certification la mission d'organisation des examens et des évaluations certificatives dans le cadre de la certification des compétences professionnelles, de la certification par habilitation, de la validation des acquis de l'expérience et des acquis professionnels.

Deux autres décrets peuvent également être cités, celui de 2008 portant adoption du document de politique nationale en matière d'EFTP et celui de 2014 portant adoption de la stratégie de généralisation de la formation professionnelle. Toutefois il convient de noter que, si les textes de politique et de stratégie traitent de l'apprentissage, les décrets portant leur adoption par des textes réglementaires portant organisation de l'apprentissage au sens juridique du terme.

L'Arrêté conjoint no 2010-023/MTSS/MJE relatif au contrat d'apprentissage du 13 décembre 2010 des ministres en charge du travail et de la formation professionnelle a défini les conditions de forme et de fond, les obligations des parties, les effets du contrat d'apprentissage et les catégories d'entreprises dans lesquelles est fixé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre de travailleurs.

2.2.2. Faiblesses du cadre réglementaire

Les principales faiblesses du cadre réglementaire sont, entre autres:

- l'absence de la notion d'apprentissage comme système de formation professionnelle dans la loi d'orientation sur l'éducation;
- l'insuffisance des dispositions du Code du travail – par exemple les conditions de rémunération des apprentis ne sont pas prises en compte, de même que les rôles et les responsabilités des acteurs;
- l'absence de décret d'application du Code du travail relatif à l'apprentissage;
- l'absence d'une loi spécifique sur la formation professionnelle et à défaut d'un décret spécifique sur l'apprentissage.

2.2.3. Recommandations pour la mise en place d'un cadre réglementaire solide

Les recommandations sont de:

RECOMMANDATION 1

- procéder à la relecture de la loi d'orientation sur l'éducation en mentionnant explicitement l'apprentissage comme un mode de formation professionnelle;

RECOMMANDATION 2

- procéder à la relecture de la loi portant Code du travail en ses articles 13 à 17;

RECOMMANDATION 3

- adopter un décret spécifique sur l'apprentissage de qualité;

RECOMMANDATION 4

- adopter et faire appliquer le modèle de contrat national d'apprentissage proposé dans l'étude spécifique.

2.2.4. Synthèse des constats et recommandations

En résumé de cette section relative à un cadre réglementaire solide pour un apprentissage de qualité au Burkina Faso, il est à retenir que, bien qu'il n'y ait pas de loi spécifique sur l'apprentissage au Burkina Faso, la loi d'orientation sur l'éducation, le Code du travail et la loi sur la protection constituent le cadre législatif de l'EFTP et de l'apprentissage.

Toutefois ces lois devront être relues pour traiter explicitement de l'apprentissage. Il faudrait ensuite un décret présidentiel² pour fixer le cadre réglementaire spécifique de l'apprentissage à l'instar d'un pays voisin comme la Côte d'Ivoire³.

C'est dans ce décret présidentiel que toutes les préoccupations de l'apprentissage de qualité devront être appréhendées (BIT, 2017, liste de points à vérifier pour le cadre réglementaire, p. 39). Il s'agit de:

- la représentation des partenaires sociaux;
- les critères de formation et de développement des qualifications;
- les durées minimale et maximale de l'apprentissage, les répartitions des temps de séjour entre une entreprise pour la production et une structure pour la formation complémentaire;
- l'obligation d'un contrat écrit signé entre l'employeur et l'apprenti ou entre l'employeur, l'apprenti et la structure de formation;
- les conditions de rémunération, de congés, de sécurité et de santé au travail et d'assurance;
- les qualifications minimales des formateurs/maîtres d'apprentissage;
- la reconnaissance officielle de la certification, les conditions réglementaires de financement de l'apprentissage équitable de l'apprentissage par le gouvernement, par les entreprises et par les apprentis;
- les conditions réglementaires de l'équité homme/femme et de l'inclusion sociale.

2.3. DÉFINITION CLAIRE DES RÔLES ET DES RESPONSABILITÉS

Après une analyse des forces et des faiblesses de la définition des rôles et des responsabilités en matière d'EFTP au Burkina Faso, les matrices de rôles et de responsabilités proposées dans l'étude en fonction des catégories d'acteurs sont reprises. Il en est de même pour les recommandations. Une synthèse est faite en vue de l'implantation du modèle.

2.3.1. Forces de la définition actuelle des rôles et des responsabilités des acteurs

La principale force actuelle relative aux rôles et responsabilités des acteurs de l'EFTP est l'engagement de tous pour la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'EFTP et de la stratégie de généralisation de la formation professionnelle.

Ces acteurs sont:

- les acteurs étatiques;
- les acteurs économiques du secteur privé;
- les acteurs de la société civile;
- les partenaires techniques et financiers.

² Un décret présidentiel pris en application d'une loi est un cadre réglementaire solide. Certains aspects d'application des dispositions de ce décret peuvent être traités par arrêté interministériel, comme c'est le cas pour le contrat d'apprentissage.

³ Le Décret no 2019-118 du 26 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage et qui vient en application de la Loi no 2015-352 du 20 juillet 2015 portant Code du travail.

2.3.2. Faiblesses de la définition des rôles et des responsabilités des acteurs

La principale faiblesse est l'insuffisance de pilotage du dispositif. Par exemple au niveau étatique, le MENAPLN, le MJPEJ et le MESRSI sont les plus impliqués dans la mise en œuvre du PSEF 2017-2030.

Toutefois, le récent décret portant attribution des membres du gouvernement entretient un "flou" entre les attributions du MENAPLN et celles du MJPEJ en matière de formation professionnelle.

2.3.3. Matrices des rôles et responsabilités des acteurs de la formation professionnelle par apprentissage au Burkina Faso

Afin de visualiser au mieux les différents rôles et responsabilités des acteurs burkinabé, tels qu'identifiés à travers les documents officiels et lors des entretiens, des matrices pour chacun des quatre processus sélectionnés sont proposées ci-dessous, qui de par leurs sources sont nécessairement partiellement représentatives de la réalité du système, mais constituent une étape initiale vers une meilleure compréhension de l'état des processus liés à la formation professionnelle par apprentissage.

Cette méthode (RACI), qui se base sur celle proposée par l'IFEF et l'IPE-Pôle de Dakar – UNESCO (2019) pour les partenariats public-privé dans la formation professionnelle, permet également d'identifier les fonctions qui sont majoritairement remplies par certains groupes d'acteurs ainsi que les rôles qui ne sont endossés par aucun acteur du système.

Les cas de figure qui sont présentés dans les matrices ci-dessous se basent sur les différents types de rôle allant d'une responsabilité très élevée (responsable) à une responsabilité faible ou inexistante (informé). Afin de délimiter le champ de chacune des catégories, il convient de retenir les définitions suivantes:

Responsable: l'acteur qui, de par une décision formelle (acte législatif), détient une prérogative qui lui donne une **autorité de décision ou de codécision** au niveau du système. Dans le cas de partenariats dits "contributifs"⁴, les partenaires définissent conjointement les objectifs à atteindre dans le cadre de la mise en œuvre d'un dispositif de formation ou d'un projet et partagent la responsabilité du financement et/ou de la gestion. Il s'agit du niveau le plus élevé d'une relation partenariale.

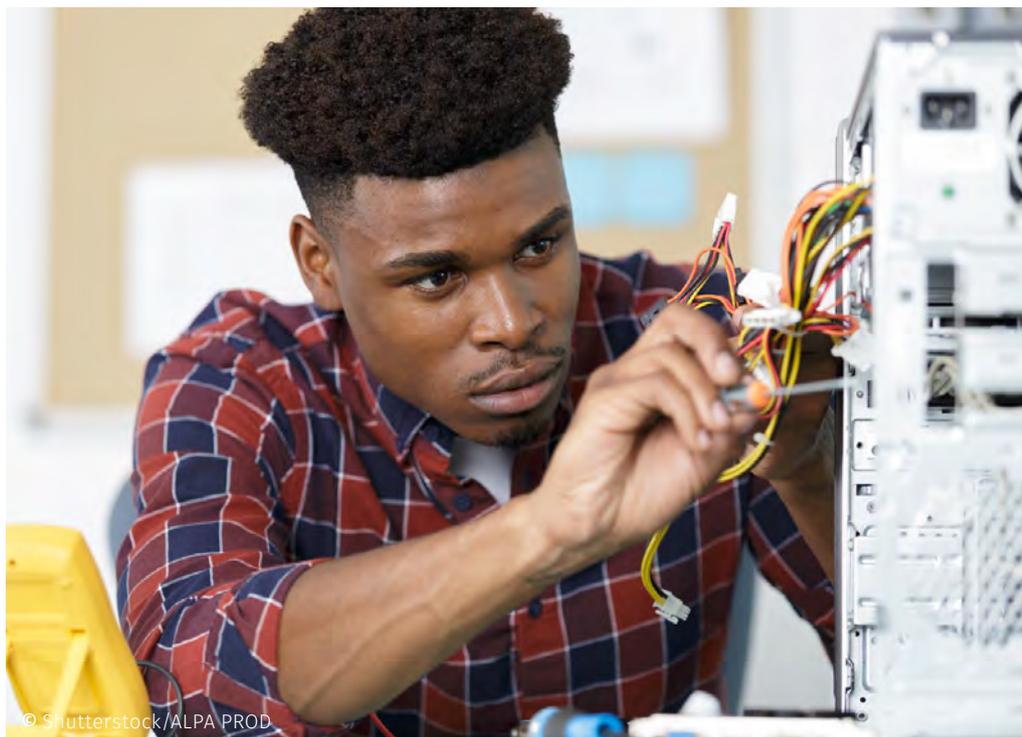
Acteur: toute entité qui met en œuvre à titre **d'acteur principal** des mesures permettant le bon fonctionnement ou l'amélioration du système. Il peut s'agir d'une action ou d'un financement, individuellement ou conjointement effectué par une ou plusieurs entités actives dans le système mais agissant en **concertation** avec les autres acteurs.

Contributeur: toute entité qui contribue à l'effort d'autres acteurs mettant en œuvre des mesures. Les contributeurs sont en général **consultés** ou proposent de manière proactive leurs conseils et opinions sur des questions spécifiques, mais ne possèdent pas de véritable pouvoir de décision dans le système.

Informé: toute entité qui est renseignée ou qui se renseigne elle-même sur le fonctionnement et les nouveautés dans les décisions et actions entreprises par les acteurs du système.

⁴ "Le partenariat contributif est celui dans lequel l'État, les acteurs de l'économie (associations patronales et syndicales faitières) et ceux de la société civile s'engagent à agir ensemble sur l'ensemble du dispositif de formation ou sur des projets communs par un cofinancement et/ou une cogestion. Dans le cadre du partenariat contributif, les objectifs sont définis en commun et tous les partenaires se voient attribuer des rôles et des responsabilités. Ces derniers, ainsi que les modalités organisationnelles et opérationnelles du partenariat, sont définis soit par la législation nationale et/ou locale, soit par des accords entre les partenaires" (IFEF et IPE-Pôle de Dakar – UNESCO, 2019, p. 42).





Gouvernance du système de formation professionnelle: définition des orientations et des lignes directrices stratégiques et opérationnelles

Le processus de la gouvernance du système est en très grande partie, si ce n'est dans sa totalité, centralisé au niveau des institutions publiques, avec des prérogatives décisionnelles incluant parfois des échanges consultatifs mais pas de véritables partenariats de concertation.

Dans la mesure où la gouvernance inclut la définition des orientations et des lignes directrices stratégiques et opérationnelles, l'analyse initiale ne permet pas véritablement d'identifier les différents rôles que les acteurs économiques du secteur privé et ceux de la société civile remplissent en réalité, au-delà de fournir des avis et des prises de position aux institutions publiques. Ainsi, ce premier domaine de fonctionnement du système ne présente que peu d'appropriation et de responsabilisation des autres acteurs que ceux des institutions publiques.

La Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles signée entre le MJFIP, le CNPB, l'UAS et le SPONG en 2018⁵ a été une première étape vers une répartition plus claire des rôles du secteur privé, mais aussi vers de meilleures synergies, également en termes de gouvernance. Ainsi, la matrice ci-dessous présente des cases blanches lorsqu'il s'agit des degrés véritablement actifs des acteurs, autres que ceux des institutions publiques.

⁵ L'article 7, al. 1, stipule notamment que le secteur public s'engage à "impliquer les entreprises et les organisations professionnelles dans la gouvernance et la gestion concertée du système de formation professionnelle". Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles, signée à Ouagadougou, le 15 février 2018.

Tableau 1. Rôles et responsabilités des acteurs dans la gouvernance de la formation

Structures	Responsable
MJPEJ	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de formation et d'insertion professionnelles • Élaborer et mettre en œuvre la politique nationale d'EFTP • Orienter, réglementer et organiser la formation professionnelle et l'apprentissage • Assurer la concertation et le partenariat en matière de formation professionnelle avec les acteurs nationaux et internationaux, et les PTF du secteur de l'EFTP
MFPTPS	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de travail et de protection sociale • Élaborer et réviser les textes législatifs et réglementaires relatifs au travail • Organiser les concertations et les échanges avec les partenaires sociaux • Promouvoir le dialogue social
MENAPLN	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière d'EFTP • Élaborer et mettre en œuvre la politique nationale en matière d'EFTP • Mettre en place et coordonner un système de pilotage de l'EFTP
MESRSI	
MINEFID	
Autres ministères	
UAS	
MEBF	
CNPB	
CC	
OP	
Projets et programmes	
PTF	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner les financements extérieurs de l'EFTP • Se coordonner pour harmoniser leurs appuis en soutien à l'EFTP • Se coordonner pour rechercher l'alignement des financements extérieurs sur les stratégies (voire les procédures) nationales

Acteur	Contributeur
<p>DGFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer la stratégie nationale de formation professionnelle • Élaborer, suivre et évaluer les normes et standards de qualité de la formation professionnelle • Élaborer, suivre et évaluer les stratégies de la formation continue des travailleurs et de reconversion professionnelle • Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les stratégies de coopération et de partenariat en matière de formation professionnelle <p>SP/CNC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposer les grandes orientations en matière de certification, de création et de délivrance des titres de qualification professionnelle • Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les plans et stratégies de développement en matière de certification 	<p>FAFPA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à la mise en place d'une stratégie et de modes de financements de la formation professionnelle • Contribuer à la modélisation de l'apprentissage dual ou alterné
<p>DGT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre la politique nationale du travail et le programme pays de promotion du travail décent • Élaborer, suivre et évaluer la réglementation en matière de travail • Suivre l'exécution des normes internationales du travail <p>SP/ECFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et suivre la politique de formation professionnelle de l'État • Harmoniser la durée de formation dans ces écoles et centres de formation professionnelle • Harmoniser la durée des programmes communs de formation dans ces écoles et centres 	<p>DGT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participer aux réunions régionales des instances internationales sur les problèmes de travail
<p>DGEFTP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les politiques et priorités en matière d'EFTP • Veiller à la qualité de l'EFTP <p>DGEPFIC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifier et suivre la mise en œuvre de la stratégie en matière d'encadrement et de formations initiale et continue des personnels • Proposer des stratégies et des actions pour l'amélioration de la qualité de l'encadrement pédagogique et des formations initiale et continue <p>DGEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifier et mettre en œuvre la politique et les orientations en matière d'évaluation et de certification des apprentissages 	<p>DGEFTP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'élaboration des politiques et des priorités nationales en matière d'EFTP <p>CNEFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dresser un rapport annuel sur l'état de l'éducation et de la formation au Burkina Faso • Attirer l'attention du gouvernement sur les problèmes d'éducation et de formation • Formuler des recommandations à l'intention des ministres en charge de l'éducation et de la formation • Réaliser des études sur toute question relative à l'éducation et à la formation au Burkina Faso
	<p>DGB et DGI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer au financement équitable de l'apprentissage à travers la taxe patronale d'apprentissage <p>DGEP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer aux études prospectives nationales
	<ul style="list-style-type: none"> • Participer au dialogue social • Participer à la définition de la législation et de la réglementation encadrant les formations professionnelles initiale et continue • Sensibiliser les acteurs sur la législation, l'équité, les normes, la sécurité et la santé au travail • Participer à la relecture du Code du travail
	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes par l'entrepreneuriat • Participer au dialogue social (est membre – vice-président – du CNEFP) • Participer à la révision du Code du travail • Participer à l'élaboration et à la signature de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles • Participer à l'élaboration de l'APOSE
	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso • Contribuer au fonctionnement des cadres de concertation entre les acteurs
	<ul style="list-style-type: none"> • Avis sur la pertinence et la cohérence des politiques et stratégies d'EFTP avec la stratégie nationale • Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso • Renforcer les capacités d'exécution des projets et programmes





Conception de l'offre de formation: identification des besoins en compétences et leur traduction en documents référentiels

L'identification des besoins en compétences et leur traduction en documents référentiels font partie des aspects clés de l'ingénierie de la formation, notamment dans l'approche par compétences.

Il s'agit dans un premier temps de **l'identification des compétences** nécessaires pour l'exercice d'un métier donné, à la lumière des pratiques et des besoins des entreprises opérantes dans l'économie du pays, ainsi que des développements et tendances liés à la pratique du métier en question. Cette identification ne peut se faire véritablement que si une participation active et représentative des entreprises, avec le soutien des associations patronales, est possible.

Dans un second temps, il s'agit de la **conception et définition du contenu de formation**, qui permettra de développer des référentiels de formation, incluant un équilibre entre les connaissances théoriques, le savoir-faire et le savoir-être, nécessaires pour les niveaux de qualification correspondants et le temps de formation pour les atteindre.

Dans l'analyse de la formation professionnelle par apprentissage au Burkina Faso, il n'a pas été évident de définir le degré de différence d'implication entre les acteurs économiques privés et ceux de la société civile dans la conception de l'offre de formation. À l'exception de l'AO-BTP, qui est active dans l'élaboration de programmes de formation, les autres acteurs semblent être limités à un rôle de consultation. Dans ce processus également la prépondérance reste donc fortement marquée en faveur des institutions publiques, avec des synergies faiblement exploitées.

La pertinence des contenus de formation dépendant fortement des pratiques et des besoins des entreprises opérantes dans l'économie du pays, un haut degré d'implication des organisations patronales est nécessaire afin d'atteindre une transition efficace des apprenants diplômés vers le marché du travail.

Tableau 2. Rôles et responsabilités des acteurs dans la conception de l'offre de formation

Structures	Responsable	Acteur
MJPEJ	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de formation et d'insertion professionnelles • Développer l'ingénierie de formation professionnelle • Élaborer les programmes, curricula et référentiels de la formation professionnelle • Gérer le système de certification des qualifications professionnelles prenant en compte les acquis de l'expérience et la validation des acquis professionnels • Élaborer et diffuser les documents, manuels et matériels de formation • Créer les titres de qualification professionnelle 	<p>DGFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer, suivre et évaluer les normes et standards de qualité de la formation professionnelle • Organiser et structurer l'habilitation • Élaborer, suivre et évaluer le dispositif d'ingénierie de la formation • Élaborer, suivre et évaluer le dispositif d'orientation professionnelle <p>SP/CNC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposer les grandes orientations en matière de certification, de création et de délivrance des titres de qualification professionnelle • Fixer les priorités du processus de certification des qualifications professionnelles • Coordonner toute activité en lien avec les missions de certification des formations professionnelles qualifiantes <p>FAFPA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les capacités des opérateurs et promoteurs de formation et de leurs ressources humaines
MFPTPS	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de travail et de protection sociale • Animer et suivre les cadres réglementaires en matière de négociation, de conciliation et d'arbitrage dans les conflits de travail • Lutter contre le travail des enfants et ses pires formes • Organiser les concertations et les échanges avec les partenaires sociaux • Promouvoir le dialogue social 	<p>DGT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer, suivre et évaluer la réglementation en matière de travail • Prévenir les conflits collectifs et individuels de travail par le dialogue social • Suivre les relations avec les institutions et organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs • Suivre l'exécution des normes internationales du travail <p>SP/ECFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harmoniser la durée de formation dans ces écoles et centres de formation professionnelle • Harmoniser la durée des programmes communs de formation dans ces écoles et centres • Suivre et coordonner les réformes des curricula de formation des écoles et centres de formation professionnelle de l'État • Valoriser l'expertise publique
MENAPLN	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière d'EFTP • Diversifier les filières de formation • Concevoir, planifier et évaluer l'EFTP • Élaborer, produire et diffuser les manuels pédagogiques • Développer une ingénierie de formation permettant d'aborder tous les secteurs économiques 	<p>DGEFTP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à la diversification des filières de formation <p>DGEPFIC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposer des stratégies et des actions pour l'amélioration de la qualité de l'encadrement pédagogique et des formations initiale et continue <p>DGEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifier et mettre en œuvre la politique et les orientations en matière d'évaluation et de certification des apprentissages • Étudier et proposer le type d'examen et d'évaluation scolaires
MINEFID		
Autres ministères		
UAS		
CNPB		
CC		
OP		<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer les programmes de formation spécifiques
Projets et Programmes		
PTF		

Contributeur	Informé (concerné, affecté)
<p>ANFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer au développement de l'ingénierie des dispositifs de formation • Contribuer à l'identification des besoins de formation professionnelle et des possibilités d'apprentissage en relation avec les acteurs publics et le monde professionnel <p>FAFPA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appuyer le développement de la certification des compétences professionnelles • Contribuer à la réalisation d'études emploi/formation 	<ul style="list-style-type: none"> • S'informe des bonnes pratiques à l'international
	<ul style="list-style-type: none"> • S'informe des bonnes pratiques à l'international
<p>CNEFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des études sur toute question relative à l'éducation et à la formation au Burkina Faso 	<ul style="list-style-type: none"> • S'informe des bonnes pratiques à l'international
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer au financement de l'EFTP 	
<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'élaboration des référentiels et curricula d'enseignement/formation 	
<ul style="list-style-type: none"> • Participer à la relecture du Code du travail 	
<ul style="list-style-type: none"> • Participer à la révision du Code du travail • Contribuer à l'élaboration des curricula et des référentiels de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Est sollicité pour contribuer à l'élaboration des politiques et stratégies d'EFTP
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'élaboration des curricula et des référentiels de formation 	
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'élaboration des curricula et des référentiels de formation 	
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso • Contribuer à l'élaboration et à la diffusion des référentiels de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Sont consultés pour le financement d'interventions (curricula, formations, équipements...) dans l'EFTP • Sont sollicités pour le renforcement des capacités des acteurs des projets et programmes
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso • Renforcer les capacités d'exécution des projets et programmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Sont consultés pour le financement de l'EFTP





Mise en œuvre: formation des individus bénéficiaires du dispositif et/ou certification des qualifications conférées

Le processus de mise en œuvre de la formation professionnelle inclut la mise à niveau et l'opérationnalisation des éléments suivants:

- formation des formateurs et du personnel non enseignant;
- mise à disposition des infrastructures, des *équipements* professionnels et didactiques, des matières premières et des matières d'*œuvre*, des équipements de protection individuelle des apprentis;
- *réalisation* de la formation;
- évaluation et certification;
- veille continue de l'assurance qualité.

C'est dans les différents aspects liés au processus de mise en œuvre qu'un plus grand équilibre public-privé a pu être constaté. Avec la création et la gestion d'établissements d'EFTP, les organisations d'employeurs et de travailleurs endossent des rôles actifs dans l'opérationnalisation et la diversification de l'offre de formation.

La question du degré de reconnaissance des initiatives privées reste cependant à être clarifiée et notamment en ce qui concerne la diffusion des bonnes pratiques avec le soutien des institutions publiques, encourageant l'innovation dans la pratique et les processus de formation.

Il est également à souligner l'importance d'une veille continue lors de la mise en œuvre afin de garantir une marge d'ajustement vers un degré de qualité suffisant.

Tableau 3. Rôles et responsabilités des acteurs dans la mise en œuvre de la formation

Structures	Responsable	Acteur
MJPEJ	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de formation et d'insertion professionnelles • Créer et gérer des centres publics de formation professionnelle • Assurer la tutelle technique des centres privés de formation professionnelle • Suivre et contrôler la gestion administrative et pédagogique des centres de formation professionnelle • Gérer le système de certification des qualifications professionnelles prenant en compte les acquis de l'expérience et la validation des acquis professionnels • Planifier et évaluer les formations • Gérer les bourses de formation professionnelle et d'apprentissage • Organiser les examens de formation professionnelle • Délivrer les titres de qualification professionnelle • Assurer la concertation et le partenariat en matière de formation professionnelle avec les acteurs nationaux, internationaux et les PTF du secteur de l'EFTP 	<p>DGFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser et structurer l'apprentissage • Assurer la tutelle technique des centres et structures privées de formation professionnelle • Gérer les bourses de formation professionnelle et d'apprentissage • Élaborer, suivre et évaluer le dispositif d'orientation professionnelle <p>ANFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordonner la mise en œuvre opérationnelle des formations professionnelle initiale et continue • Développer dans les centres de formation des incubateurs d'entreprises et des ateliers de transit au profit des jeunes • Mettre en œuvre des projets de formation <p>SP/CNC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprécier l'impact des actions réalisées • Veiller à l'organisation des examens et des évaluations certificatives • Coordonner toute activité en lien avec les missions de certification des formations professionnelles qualifiantes <p>FAFPA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capturer des fonds pour la mise en œuvre des plans d'action de l'EFTP • Explorer et mettre en œuvre des coopérations financières pour le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage • Gérer et réallouer les ressources selon les besoins, les demandes et les clés de répartition au bénéfice des différentes dimensions de la formation professionnelle et de l'apprentissage • Suivre l'exécution des projets de formation et d'apprentissage financés • Financer les projets de renforcement des compétences professionnelles ou d'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, dans le cadre de l'accompagnement à l'insertion professionnelle des formés et de la reconversion professionnelle des personnes ayant perdu leur travail et autres travailleurs en impasse professionnelle • Établir et analyser les statistiques liées aux financements consentis • Renforcer les capacités des opérateurs et promoteurs de formation et de leurs ressources humaines
MFPTPS	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de travail et de protection sociale • Organiser les concertations et les échanges avec les partenaires sociaux • Promouvoir le dialogue social 	<p>DGT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévenir les conflits collectifs et individuels de travail par le dialogue social • Suivre les relations avec les institutions et organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs • Suivre l'exécution des normes internationales du travail <p>SP/ECFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivre les programmes de formation dans les écoles et centres de formation de l'État • Suivre le programme de formation continue et de perfectionnement des agents de la fonction publique • Valoriser l'expertise publique
MENAPLN	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière d'EFTP • Élaborer la carte éducative de l'EFTP et suivre sa mise en œuvre; gérer l'implantation des établissements publics et privés d'EFTP • Diversifier les filières de formation • Concevoir, planifier et évaluer l'EFTP • Créer et gérer les établissements d'EFTP publics • Assurer les formations initiale et continue des personnels de l'EFTP • Organiser les examens et concours • Assurer l'orientation scolaire • Gérer le système de certification, de délivrance des diplômes et de validation des acquis techniques et professionnels • Organiser, suivre et contrôler la gestion administrative et pédagogique des structures publiques et privées d'EFTP 	<p>DGEFTP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre la carte scolaire de l'EFTP • Promouvoir les initiatives d'accompagnement de l'insertion des formés • Instruire les dossiers d'ouverture des établissements publics d'EFTP • Veiller à la diversification des filières de formation • Suivre l'administration et le fonctionnement des structures d'EFTP • Suivre et contrôler l'application de la réglementation et le respect des normes en matière d'EFTP • Promouvoir la formation par alternance en milieu scolaire • Veiller à la qualité de l'EFTP • Développer l'enseignement artistique et culturel <p>DGEFPIC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrôler l'application des programmes et méthodes pédagogiques et andragogiques • Suivre les activités pédagogiques • Superviser l'évaluation des enseignements/formations/apprentissages et des curricula • Suivre la formation initiale des personnels d'enseignement • Suivre et contrôler pédagogiquement la formation initiale des personnels d'enseignement organisée par les promoteurs privés • Coordonner la formation continue des personnels d'enseignement et d'encadrement • Former les formateurs des structures de formation des personnels de l'éducation nationale <p>DGEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser les examens et concours scolaires • Organiser les examens professionnels des personnels de l'éducation • Conserver les registres et procès-verbaux des examens et concours • Délivrer et contrôler les attestations et diplômes et actes de même nature • Étudier et proposer le type d'examen et d'évaluation scolaires

Contributeur	Informé (concerné, affecté)
<p>ANFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'organisation des examens de certification des compétences professionnelles • Contribuer à l'accroissement et à la diversité de l'offre de formation professionnelle • Contribuer à la généralisation de l'approche par compétences <p>FAFPA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à la mise en place d'une stratégie et de modes de financements de la formation professionnelle • Contribuer à la modélisation de l'apprentissage dual ou alterné • Appuyer le développement de la certification des compétences professionnelles • Contribuer à l'équipement des centres de formation et des ateliers d'apprentissage (faciliter l'acquisition de matériels ainsi que d'outillages didactiques et pédagogiques) 	<ul style="list-style-type: none"> • S'informe des bonnes pratiques à l'international • Est informé des pratiques privées de formation professionnelle et d'apprentissage (AO-BTP, CCI-BF, CNTB)
<p>DGT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participer aux réunions régionales des instances internationales sur les problèmes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • S'informe des bonnes pratiques à l'international
<p>DGEFTP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'élaboration de la carte scolaire d'EFTP • Participer à l'instruction des dossiers d'ouverture des établissements privés d'EFTP • Contribuer à l'instauration de passerelles entre l'enseignement formel et l'enseignement non formel • Contribuer à la formation continue des enseignants et des encadreurs <p>CNEFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dresser un rapport annuel sur l'état de l'éducation et de la formation au Burkina Faso • Attirer l'attention du gouvernement sur les problèmes d'éducation et de formation • Formuler des recommandations à l'intention des ministres en charge de l'éducation et de la formation • Réaliser des études sur toute question relative à l'éducation et à la formation au Burkina Faso 	<ul style="list-style-type: none"> • S'informe des bonnes pratiques à l'international

Tableau 3. Rôles et responsabilités des acteurs dans la mise en œuvre de la formation

Structures	Responsable	Acteur
MESRSI		
MINEFID		
Autres ministères tels que le MAAH pour les formations agricoles qualifiantes		<ul style="list-style-type: none"> • Créer et gérer des établissements d'EFTP publics
UAS		<ul style="list-style-type: none"> • Créer et gérer les établissements d'EFTP privés (deux centres de formation à son actif)
MEBF		
CNPB		<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir des stagiaires en entreprise • Solliciter des places de stage pour les stagiaires auprès de ses membres • Former des formateurs issus du monde professionnel/entreprise (vivier de 100 formés)
CC	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser, suivre et contrôler la gestion administrative et pédagogique de ses structures d'EFTP • Organiser les examens de certification des qualifications professionnelles • Former leurs membres 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer et gérer les établissements d'EFTP privés
OP	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser, suivre et contrôler la gestion administrative et pédagogique du centre de formation • Organiser les examens de certification des qualifications professionnelles • Délivrer et contrôler les attestations 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer et gérer les établissements d'EFTP privés (un centre à son actif) • Former les apprentis • Accueillir les apprentis en entreprise • Financer les formations initiales et certaines formations continues des ouvriers • Superviser les formations en entreprise (mise à disposition de maîtres d'apprentissage)
Projets et programmes		<ul style="list-style-type: none"> • Financer les formations et l'insertion professionnelle
PTF		<ul style="list-style-type: none"> • Financer les projets et programmes de développement de l'EFTP

Contributeur	Informé (concerné, affecté)
<ul style="list-style-type: none"> Assurer les formations initiale et continue des personnels d'EFTP Contribuer au financement de l'EFTP 	
<ul style="list-style-type: none"> Participer au dialogue social Promouvoir le travail décent Assurer la veille pour le respect de la législation et de la réglementation sur la formation professionnelle Sensibiliser les acteurs sur la législation, l'équité, les normes, la sécurité et la santé au travail Participer aux conseils d'administration de certaines structures de formation autonomes 	
<ul style="list-style-type: none"> Accompagner le placement en stage des élèves/apprentis Accompagner les personnes qui se lancent dans l'auto-emploi 	
<ul style="list-style-type: none"> Participer au dialogue social (est membre – vice-président – du CNEFP) Participer à la certification des qualifications professionnelles Financer la formation professionnelle par apprentissage à travers la taxe patronale d'apprentissage 	
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à l'accueil en alternance des jeunes en formation 	
<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser et mobiliser les entreprises à organiser la formation professionnelle par apprentissage Sensibiliser les parents/tuteurs sur les modalités du dispositif 	
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer au fonctionnement des cadres de concertation entre les acteurs Participer aux mécanismes d'appui aux entreprises et à l'insertion professionnelle des formés 	<ul style="list-style-type: none"> Sont consultés pour le financement d'interventions (curricula, formations, équipements...) dans l'EFTP Sont sollicités pour le renforcement des capacités des acteurs des projets et programmes
<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso Renforcer les capacités d'exécution des projets et programmes 	<ul style="list-style-type: none"> Sont consultés pour le financement de l'EFTP





Évaluation du dispositif de la formation professionnelle par apprentissage: évaluation du fonctionnement, de l'efficacité et de l'efficience interne et externe du dispositif

Ce processus recouvre toutes les mesures visant à analyser les effets économiques et sociaux produits par la formation professionnelle par apprentissage sur:

- les formés (employabilité accrue, obtention d'un poste de travail, combien de temps après le diplôme, revenu suffisant, insertion sociale, etc.);
- la société (développement économique accru des entreprises par une meilleure compétitivité et rentabilité, taux de chômage des jeunes en baisse, moins d'inégalités sociales, recettes fiscales accrues pour les collectivités).

L'analyse des effets escomptés est également accompagnée d'une évaluation de l'efficience des mesures et processus, c'est-à-dire du ratio entre l'atteinte des objectifs et les coûts engendrés pour les atteindre.

Ainsi, ces mesures nécessitent un haut degré de communication entre les acteurs et une collecte d'informations détaillées à l'échelle tant nationale que locale, afin de mettre en lien les différents facteurs économiques et sociaux et de pouvoir identifier les effets produits par la formation professionnelle par apprentissage.

Dans le cadre de la présente étude, il n'a pas été possible d'identifier le degré d'implication des acteurs économiques privés et celui des acteurs de la société civile, mais il semble pertinent de rappeler ici l'importance cruciale de l'évaluation du système et de ses effets socio-économiques en vue d'en améliorer la gouvernance, d'en renforcer la qualité et l'image, ainsi que d'accroître l'intérêt des acteurs peu engagés.

Tableau 4. Rôles et responsabilités des acteurs dans l'évaluation du dispositif d'apprentissage

Structures	Responsable	Acteur
MJPEJ	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de formation et d'insertion professionnelles Planifier et évaluer les formations Assurer la concertation et le partenariat en matière de formation professionnelle avec les acteurs nationaux, internationaux et les PTF du secteur de l'EFTP 	<p>DGFP</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer la stratégie nationale de formation professionnelle Élaborer, suivre et évaluer les normes et standards de qualité de la formation professionnelle Élaborer, suivre et évaluer les stratégies de la formation continue des travailleurs et de la reconversion professionnelle Élaborer, suivre et évaluer le dispositif d'ingénierie de la formation Élaborer, suivre et évaluer le dispositif d'orientation professionnelle Évaluer le dispositif de formation professionnelle Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les stratégies de coopération et de partenariat en matière de formation professionnelle <p>ANFP</p> <ul style="list-style-type: none"> Coordonner la mise en œuvre opérationnelle des formations professionnelles initiale et continue <p>SP/CNC</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les plans et stratégies de développement en matière de certification Apprécier l'impact des actions réalisées Coordonner toute activité en lien avec les missions de certification des formations professionnelles qualifiantes <p>FAFPA</p> <ul style="list-style-type: none"> Suivre l'exécution des projets de formation et d'apprentissage financés Établir et analyser les statistiques liées aux financements consentis Évaluer l'efficacité et l'efficience des financements de la formation professionnelle Renforcer les capacités des opérateurs et promoteurs de formation et de leurs ressources humaines
MFPTPS	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de travail et de protection sociale Organiser les concertations et les échanges avec les partenaires sociaux Promouvoir le dialogue social 	<p>DGT</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaborer, suivre et évaluer la réglementation en matière de travail Suivre l'exécution des normes internationales du travail <p>SP/ECFP</p> <ul style="list-style-type: none"> Suivre le programme de formation continue et de perfectionnement des agents de la fonction publique Suivre et coordonner les réformes des curricula de formation des écoles et centres de formation professionnelle de l'État Valoriser l'expertise publique
MENAPLN	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière d'EFTP Concevoir, planifier et évaluer l'EFTP 	<p>DGEFTP</p> <ul style="list-style-type: none"> Suivre et contrôler l'application de la réglementation et le respect des normes en matière d'EFTP Veiller à la qualité de l'EFTP <p>DGEFPC</p> <ul style="list-style-type: none"> Proposer des stratégies et des actions pour l'amélioration de la qualité de l'encadrement pédagogique et des formations initiale et continue Contrôler l'application des programmes et méthodes pédagogiques et andragogiques Superviser l'évaluation des enseignements/formations/apprentissages et des curricula <p>DGEC</p> <ul style="list-style-type: none"> Évaluer la mise en œuvre des orientations et proposer des stratégies d'ajustement
MESRSI		
MINEFID		
Autres ministères		
UAS		
CNPB		
CC		
OP		
Projets et programmes		<ul style="list-style-type: none"> Suivre et évaluer l'atteinte des résultats de formation Capitaliser les acquis des interventions
PTF		<ul style="list-style-type: none"> Suivre et évaluer le niveau de mise en œuvre des politiques et stratégies d'EFTP et de réalisation des objectifs assignés

Contributeur	Informé (concerné, affecté)
<p>ANFP</p> <ul style="list-style-type: none"> Participer à l'évaluation du dispositif de la formation professionnelle Participer au contrôle de la qualité des services offerts par les dispositifs publics de développement des compétences techniques et professionnelles <p>FAFPA</p> <ul style="list-style-type: none"> Contribuer à la réalisation d'études emploi/formation 	<ul style="list-style-type: none"> S'informe des bonnes pratiques à l'international
<p>DGT</p> <ul style="list-style-type: none"> Participer aux réunions régionales des instances internationales sur les problèmes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> S'informe des bonnes pratiques à l'international
<p>CNEFP</p> <ul style="list-style-type: none"> Dresser un rapport annuel sur l'état de l'éducation et de la formation au Burkina Faso Formuler des recommandations à l'intention des ministres en charge de l'éducation et de la formation Réaliser des études sur toute question relative à l'éducation et à la formation au Burkina Faso 	<ul style="list-style-type: none"> S'informe des bonnes pratiques à l'international
<ul style="list-style-type: none"> Contribuer au financement de l'EFTP 	<ul style="list-style-type: none"> Est sollicité pour contribuer à l'évaluation du dispositif de formation professionnelle par apprentissage Est sollicité pour contribuer à l'évaluation du dispositif de formation professionnelle par apprentissage Sont sollicités pour contribuer à l'évaluation du dispositif de formation professionnelle par apprentissage
<ul style="list-style-type: none"> Participer au dialogue social Assurer la veille pour le respect de la législation et de la réglementation sur la formation professionnelle Sensibiliser les acteurs sur la législation, l'équité, les normes, la sécurité et la santé au travail 	
	<ul style="list-style-type: none"> Est sollicité pour contribuer à l'évaluation du dispositif de formation professionnelle par apprentissage
<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso Renforcer les capacités d'exécution des projets et programmes 	<ul style="list-style-type: none"> Sont sollicités pour le renforcement des capacités des acteurs des projets et programmes

2.3.4. Recommandations de l'étude sur les rôles et les responsabilités des acteurs

Au terme de cette étude, les consultants formulent les recommandations ci-dessous afin de parvenir à une définition plus précise des rôles et responsabilités des acteurs d'un apprentissage de qualité au Burkina Faso, ainsi qu'à une meilleure prise en charge.

RECOMMANDATION 1

- **Relire la loi d'orientation de l'éducation.** Le concept d'apprentissage n'existe pas dans la loi portant loi d'orientation de l'éducation au Burkina Faso. Ainsi, la notion d'apprentissage et de tous les concepts qui en découlent (apprentissage dual, alterné, traditionnel, etc.) n'est pas définie de manière univoque. La relecture de la loi devrait permettre d'y inclure la définition de ces concepts, comme premier pas vers une définition plus claire des rôles et des responsabilités de chaque acteur.

RECOMMANDATION 2

- **Tenir les états généraux de l'EFTP et de la formation professionnelle par apprentissage,** pour:
 - revisiter les rôles et responsabilités de chacun des acteurs;
 - examiner les défis majeurs du secteur;
 - orienter les dispositifs vers la formation d'un capital humain de qualité à même d'animer l'économie nationale;
 - établir un suivi des décisions prises et de leur mise en œuvre à bonne date.

Il est apparu, lors de l'étude, une certaine confusion dans la compréhension des concepts, dans l'appréhension des rôles et responsabilités des uns et des autres et dans les défis du secteur.

RECOMMANDATION 3

- **Instituer un cadre national de dialogue entre tous les acteurs de la formation professionnelle par apprentissage** au Burkina Faso ou améliorer le fonctionnement du/des cadres existants et tenir des réunions de façon régulière. Ces cadres devraient être des organes paritaires tripartites (État, secteur privé et société civile), dont le financement et le fonctionnement seraient autonomes. L'objectif d'un tel cadre est de permettre un dialogue périodique entre tous les acteurs de la formation professionnelle par apprentissage sur les préoccupations majeures du moment du sous-secteur.

RECOMMANDATION 4

- **Responsabiliser le cadre national de dialogue** en inscrivant cette responsabilité dans ses textes fondateurs, pour suivre et contrôler au niveau de chaque acteur la prise en charge de son rôle et de ses responsabilités en matière de formation professionnelle par apprentissage.

RECOMMANDATION 5

- **Clarifier les rôles de chaque acteur par l'élaboration d'une matrice nationale** à travers les étapes suivantes:
 - autoréflexion des acteurs par des matrices à choix multiples que chaque acteur pourra remplir selon sa compréhension de ses propres rôles et responsabilités dans les différents processus;
 - constitution d'une matrice commune aux différents acteurs par la mise en commun, lors d'une rencontre nationale, des diverses matrices proposées;
 - diffusion au plus grand nombre d'acteurs en leur permettant de réagir et de compléter les matrices par les rôles qu'ils jouent et qui sont parfois méconnus;
 - validation et mise à jour des matrices tous les cinq ans au sein du cadre national de dialogue (voir recommandation précédente).

RECOMMANDATION 6

- **Assurer la diffusion systématique des textes existants** qui régissent le développement, la mise en œuvre et l'évaluation de la formation professionnelle par apprentissage. Dans le même temps, encourager les acteurs à s'informer par eux-mêmes sur leurs rôles et responsabilités dans la formation professionnelle par apprentissage, afin de démontrer leur intérêt à les assumer. La mise en œuvre de l'étude a révélé une méconnaissance par la plupart des acteurs des textes existants. Alors même que ces textes sont une bonne base de la définition des rôles et des responsabilités des différents acteurs de la formation professionnelle par apprentissage.

2.3.5. Synthèse des constats et recommandations de l'étude sur les rôles et les responsabilités des acteurs

En résumé de l'étude sur la définition claire des rôles et des responsabilités des acteurs, il faut souligner que les matrices proposées dépassent le cadre spécifique de l'apprentissage avec une vision holistique de l'EFTP au Burkina Faso. Toutes les structures techniques des ministères impliqués dans l'éducation et la formation (MENAPLN, MJPEJ et MESRSI) sont considérées du point de vue de leur participation ou de leur contribution à tous les niveaux du dispositif en partant du pilotage, de l'orientation stratégique, de l'ingénierie des dispositifs et de l'ingénierie pédagogique, de la formation des formateurs, de la mise en œuvre des formations, du suivi des formations, de l'évaluation et de la certification, et enfin de l'assurance qualité. Bien que ne prenant pas en compte l'aide à l'insertion des jeunes formés, cette vision systémique pourra favoriser l'établissement de passerelles entre les titres de qualification de l'apprentissage et les diplômes de l'ETP.

L'étude propose une relecture de la loi d'orientation de l'éducation pour mentionner explicitement l'apprentissage dans le dispositif global de l'EFTP.

Il est également suggéré l'organisation d'états généraux sur l'EFTP, et notamment sur l'apprentissage⁶, afin d'appréhender toutes les problématiques y afférentes, car ce genre de forum ne dure que deux jours au maximum, dont vingt-quatre heures effectives de travail en tenant compte des cérémonies protocolaires.

Au lieu d'instituer un nouveau cadre de dialogue, il convient de dynamiser les cadres existants tels que le CNEFP, qui est un vieux cadre pertinent mais "dormant", la toute nouvelle Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles et les instances tripartites et bipartites mentionnées dans le chapitre sur le dialogue social constructif.

Au niveau de la définition des rôles et des responsabilités des acteurs, il est par ailleurs nécessaire de prendre en compte tous les acteurs considérés comme importants dans l'apprentissage de qualité (BIT, 2017, liste de points à vérifier pour les rôles et responsabilités des principaux acteurs, p. 65). Il s'agit:

- des jeunes candidats à l'apprentissage;
- des apprentis déjà placés en entreprises;
- des entreprises et des employeurs;
- des représentants des travailleurs dans les entreprises;
- des maîtres d'apprentissage/tuteurs dans les entreprises;
- des structures de formation (EETP et CFP) proposant une formation hors entreprise;
- des enseignants et formateurs dans les EETP et les CFP;
- des syndicats;
- des organisations d'employeurs;
- des ministères et des administrations publics chargés de l'EFTP et de l'emploi.

Une analyse de la situation actuelle des rôles et des responsabilités de ces acteurs est donnée à l'annexe 2.

⁶ Exemples des états généraux sur l'emploi des jeunes et des états généraux sur le secteur informel.

2.4. MISE EN PLACE D'UN MÉCANISME DE FINANCEMENT ÉQUITABLE

Après une analyse des forces et des faiblesses des mécanismes actuels de financement de l'apprentissage au Burkina Faso, les recommandations de l'étude sont reprises et une synthèse est faite en vue de l'implantation du modèle.

2.4.1. Forces du système de financement actuel

Les forces du système de financement peuvent être citées comme suit:

- L'existence du fonds qui compte explicitement, parmi ses missions, celles de:
 - contribuer à l'identification des besoins en matière de formation professionnelle et d'apprentissage;
 - participer à la rénovation de l'apprentissage en le faisant évoluer vers une formation par alternance ou de type dual.
- La présence de plusieurs PTF qui appuient le gouvernement burkinabé dans le domaine de l'EFTP, y compris l'apprentissage. Certains de ces PTF apportent non seulement une contribution financière, mais aussi un éclairage sur l'expérience de leurs pays d'origine, connus pour leurs systèmes performants en matière de formation duale (les coopérations suisse, autrichienne et allemande à un certain moment, etc.).
- Une volonté, au niveau politique, d'accorder à l'apprentissage les moyens pour le développer. Cette volonté se trouve notamment exprimée dans l'axe 5 de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle: "le gouvernement travaillera au renforcement institutionnel du FAFPA, en le dotant de ressources humaines et financières conséquentes". Cet objectif prévoit:
 - la cession progressive de la taxe patronale d'apprentissage au FAFPA, selon des modalités qui seront définies dans des textes réglementaires;
 - la prise de mesures fiscales incitatives pour appuyer les opérateurs privés établissant des partenariats de formations avec le FAFPA et ayant des performances avérées;
 - la facilitation des conventions de partenariats entre le FAFPA et divers organismes nationaux et étrangers;
 - le financement de formations, à travers des appels à projets lancés par l'administration, ouverts aux promoteurs et opérateurs de formation, publics et privés;
 - l'octroi de facilités pour l'acquisition des matériels et équipements pédagogiques de formation comme la création d'une centrale d'achats sous l'égide du FAFPA (MJFIP, 2014, p. 29).
- Une expérience pilote, appuyée par l'IIPE-Pôle de Dakar – UNESCO, pour créer des dispositifs régionaux de partenariat public-privé dans deux secteurs dans la région du Centre et la région de la Boucle du Mouhoun, qui s'est aussi penchée sur la question du financement, notamment sur ce qui permettrait un bon fonctionnement du dispositif de partenariat.
- L'existence de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles (MJFIP, 2018). Cette charte mentionne explicitement que les parties signataires œuvreront à la définition de modalités de financement de la formation professionnelle. L'article 3 présente un extrait de certains engagements des signataires dans le cadre du partenariat au profit de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

2.4.2. Faiblesses du système de financement actuel

Ci-dessous sont présentés, globalement, les faiblesses, difficultés ou freins cités de manière récurrente dans les études et les documents consultés:

- Les difficultés à convaincre les décideurs au niveau du budget de dédier la totalité de la taxe patronale d'apprentissage à la formation professionnelle et à l'apprentissage: cette faiblesse met à nu les problèmes que ceux-ci rencontrent pour mettre en œuvre une mesure phare de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle concernant la taxe patronale d'apprentissage qui a été citée dans les forces. La volonté politique est en effet contredite par des impératifs d'équilibre budgétaire.
- "[U]n apprentissage désarticulé et peu connecté au reste du dispositif" (MJFIP, 2018, p. 5).
- "[L]'étroitesse des capacités de financement, aussi bien à travers des fonds publics destinés à cette fin, la subvention aux établissements de formation, que par le biais de l'investissement privé" (MJFIP, 2018).
- Le financement de la formation professionnelle n'est pas soutenable (IIPE-Pôle de Dakar – UNESCO, 2016). Certes, l'étude qui en parle ne spécifie pas l'apprentissage par cette difficulté, mais il est clair que la formation professionnelle est impactée par les difficultés de financement.
- Le manque d'estimation des besoins financiers pour le développement de l'apprentissage: aucun document, parmi ceux qui sont disponibles, ne présente une estimation même sommaire des besoins en financement pour un apprentissage de qualité. Il n'y a même pas de tentative pour identifier les centres de coûts (activités qui nécessitent un financement).
- La non-identification d'un budget propre à l'apprentissage.
- La faiblesse de la capitalisation des expériences menées avec l'appui des PTF: l'approche projet est intéressante, mais il devrait y avoir un dénominateur commun à tous les projets pour les exploiter dans un travail de normalisation qui comprend la détermination des centres de coûts et des fourchettes d'évaluation des besoins par groupe d'apprentis, par secteur d'activité et par région.
- La forte dépendance à l'apport des PTF: de l'avis de responsables du secteur, des activités entières ne peuvent pas être menées sans la contribution des PTF.
- Le manque de moyens des entreprises partenaires et de leurs organisations professionnelles.

2.4.3. Recommandations et incitations pour un mécanisme de financement équitable

Recommandations générales

Avant de présenter les recommandations, il est nécessaire de définir un cadre de référence pour un système de financement robuste de l'apprentissage. Selon le modèle retenu par le BIT, ce cadre doit être caractérisé par:

- l'assurance de la disponibilité des ressources en fonction des objectifs;
- la soutenabilité des dépenses pour le budget de l'État;
- la pérennité du système de mobilisation des ressources;
- une bonne gouvernance du mécanisme d'allocation des ressources.

Les recommandations sont présentées sous la forme d'un ensemble d'impératifs – classés par rapport à ces quatre caractéristiques – et de recommandations spécifiques.

1. ASSURANCE DE DISPONIBILITÉ DES RESSOURCES EN FONCTION DES OBJECTIFS

Il est nécessaire, pour assurer la disponibilité des ressources, de:

- Fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs, et notamment le nombre de jeunes à former par secteur et par région.
- Déterminer une norme de coût par apprentis (groupe d'apprentis), par région et par secteur de formation. Ce coût doit inclure toutes les dépenses. Certaines dépenses sont évaluées par spécialité; d'autres, par groupe ou par individu.
- Identifier toutes les ressources en un seul budget selon l'approche-programme.
- Avoir une visibilité à moyen et long terme sur le volume des ressources disponibles.
- Éviter les effets de pic dus à des interventions ponctuelles de très courte durée.

2. SOUTENABILITÉ DES DÉPENSES POUR LE BUDGET DE L'ÉTAT

Le budget de l'État, afin que ses dépenses soient soutenables, doit:

- Contribuer de manière significative à la mobilisation des ressources selon un schéma clair et reconductible d'une année à l'autre.
- Adopter le principe d'une répartition équitable des efforts entre:
 - l'État;
 - les organisations professionnelles;
 - les entreprises;
 - les jeunes apprentis.
- Quantifier et mettre en évidence les différentes contributions, et pour cela:
 - estimer le coût de l'intervention des organisations professionnelles dans l'encadrement des entreprises et le mettre à leur actif;
 - recenser l'apport financier (contribution à la taxe patronale d'apprentissage et autres) des entreprises et estimer leur apport en nature comme le transport des apprentis, si elles y contribuent, ou la fourniture de moyens divers, etc.;
 - estimer l'apport des apprentis (frais d'écolage s'ils existent, frais de transport, écart de salaire par rapport à l'indemnité octroyée, etc.).

3. PÉRENNITÉ DU SYSTÈME DE MOBILISATION DES RESSOURCES

Il faut, pour assurer la pérennité de ce système:

- Planifier les dépenses de manière à avoir un budget équilibré entre dépenses et ressources.
- Garder une régularité dans le volume du budget – la croissance du budget est souhaitable, mais elle doit l'être sur le long terme – et éviter d'accroître celui-ci sur une année en profitant de l'effet d'aubaine. Si une telle situation se présente, essayer de répartir cette contribution exceptionnelle sur plusieurs années ou l'utiliser plus en dépenses d'investissement. Celles-ci concernent:
 - l'amélioration de l'infrastructure et l'acquisition des équipements;
 - les dépenses pour l'ingénierie de formation – un programme de formation est élaboré pour une spécialité et avec une durée de vie d'environ cinq ans, valable, pour la spécialité en question, sur tout le territoire;
 - la formation de formateurs.

Les dépenses de fonctionnement ont trait à:

- l'achat de la matière d'œuvre pour les travaux pratiques dans les centres;
- l'acquisition de kits distribués aux apprentis en cours et/ou en fin de formation;
- l'aide en nature aux artisans, etc.D. Bonne gouvernance du mécanisme d'allocation des ressources

4. BONNE GOUVERNANCE DU MÉCANISME D'ALLOCATION DES RESSOURCES

Les clés d'une bonne gouvernance sont:

- L'instauration d'une instance de surveillance, comme une commission nationale pour l'administration du produit de la taxe. Ce type d'instance doit être tripartite: État, patronat et syndicat.
- L'adoption d'un système de gestion axée sur les résultats avec des indicateurs de performance clairs.
- L'adoption d'un système de rétroaction qui permet de corriger les erreurs et de réviser les objectifs en fonction des réalisations.
- La mise en place et l'exploitation d'un système d'information performant et fiable.
- Le partage d'informations avec toutes les parties impliquées tout en associant ces dernières à l'évaluation des performances.
- La publication de toutes les informations, y compris les rapports d'évaluation.

Recommandations spécifiques

De manière spécifique, le système à concevoir doit permettre d'adopter le financement comme un levier de commande pour un apprentissage de qualité ayant les caractéristiques citées plus haut. Pour ce faire, il est nécessaire de:

- Envisager avec détermination le reversement de la taxe patronale d'apprentissage aux services veillant au développement de l'EFTP et de l'apprentissage. Cela pourrait se faire par étapes sur plusieurs années. L'idéal serait de reverser la totalité du produit de la taxe, mais il est plus réaliste de passer par des paliers de 20 pour cent pour atteindre au moins 60 pour cent vers l'année 2023 et d'adopter un échéancier pour solder ce reversement. Il faudrait pour cela introduire de la transparence dans la collecte de la taxe et commencer par communiquer le volume qu'elle produit. L'article 233 du Code général des impôts stipule que "[l]es contribuables de la taxe sont tenus de remettre, au plus tard le 30 avril de chaque année, au service des impôts, un état récapitulatif indiquant les bases et le montant des versements effectués mensuellement au cours de l'année précédente". Il est recommandé que cette information soit rendue publique ou au moins partagée avec les principaux responsables concernés (ministères, organisations patronales et syndicats).
- Identifier une ligne budgétaire dans le budget des ministères en charge de l'EFTP pour l'apprentissage, et plus particulièrement celui du MJPEJ. Depuis quelques années, tous les pays de l'UEMOA ont adopté l'approche-programme dans la définition de leurs budgets. Il est opportun, si cela n'existe pas encore, d'identifier dans le budget du MJPEJ un programme ou un sous-programme de développement de l'apprentissage avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs bien définis et étayés d'indicateurs appropriés. Le budget deviendrait un instrument/mécanisme pour atteindre des résultats et des objectifs. Toutes les contributions nationales et provenant des différents projets doivent être intégrées dans ce budget, permettant une vue exhaustive du financement et l'optimisation de l'utilisation des ressources.
- Mettre en place un guichet dédié à l'apprentissage dual au niveau du FAFPA. Le fonctionnement de ce guichet sera encadré par un manuel de procédures précisant les actions éligibles et les conditions de mise en œuvre de la formation, en s'appuyant sur les éléments du cadre national d'apprentissage lorsqu'il sera développé. Il a été évoqué la question de l'unification des fonds qui existent au sein du MJPEJ; cette unification pourrait être le coup d'envoi d'un projet de restructuration de tout le système de financement. Le fonds qui en résulterait devrait être organisé en guichets centrés sur les services à offrir aux publics cibles dans les différents programmes nationaux.
- Établir une plus grande synergie entre le FAFPA et le milieu économique. Dans ce sens, il est recommandé d'accroître le rôle des organisations faïtières en mettant à leur disposition les financements nécessaires.
- Instaurer un comité de gestion tripartite des fonds et de le doter d'une véritable responsabilité quant à la répartition des fonds entre les secteurs et les régions en fonction des priorités économiques, tout en précisant les rapports entre ce comité et le FAFPA.
- Mettre en place un mécanisme d'évaluation des coûts de formation. Dans le cas de l'apprentissage de type dual, il est recommandé d'élaborer une grille de détermination des coûts. Le croisement des données fournies par la grille et par le nombre d'apprentis permettrait d'estimer le budget nécessaire.
- Estimer, de la manière la plus précise possible, les contributions des entreprises et des artisans qui accueillent des apprentis. Même s'il n'existe pas de règle rigoureuse pour le faire, une approche empirique élaborée selon un consensus par les partenaires peut constituer un début et une base qui continuera à être affinée avec le cumul d'expériences. Il est essentiel d'être conscient que les services pour lesquels personne ne paye ne sont pas exempts de coût. Il y a toujours un coût qui est payé par une partie ou une autre. Cette attitude permet de valoriser toutes les contributions. Il est question de financement équitable, or équité ne veut pas dire que tous payent le même montant. L'équité signifie qu'il y a une répartition des charges et des profits entre les différentes parties, chacune

selon ses moyens et ses obligations légales et morales. Les employeurs qui ont déjà une idée de leur contribution, même s'ils ne la quantifient pas, doivent être aussi conscients des bénéfices qu'ils en tirent.

- Prévoir le financement équitable de la formation professionnelle dans le Code du travail, qui est en cours de révision, pour donner une base légale aux dispositions du contrat d'apprentissage.
- Étudier la pertinence et la faisabilité de l'instauration d'une taxe pour les industries minières et les grandes entreprises (comme CFAO Automotive et SOGEA-SATOM) en faveur du développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ces recommandations peuvent s'appuyer sur les éléments présentés dans le projet APOSE, et notamment l'adoption de l'approche de financement par les résultats. Cela suppose que les coûts des résultats à atteindre sont convenablement estimés et qu'une procédure de déblocage des fonds en fonction des résultats est adoptée. La procédure peut prévoir des paiements aux opérateurs par tranche et par partie selon des indicateurs. La méthodologie la plus utilisée dans la coopération internationale, dans le domaine de l'approche-programme, est de diviser le financement en deux parties: l'une fixe et l'autre variable, indexée sur des indicateurs, le tout payable selon un échéancier qui facilite le démarrage des activités et conditionne le paiement final à l'obtention des résultats convenus.

Incitations

Pour ancrer dans la durée l'apprentissage de qualité, les éléments de motivation restent indispensables aussi bien pour les entreprises que pour les apprentis. Les incitations jugées nécessaires, ou du moins souhaitables, sont résumées dans cette section, par catégorie:

- **Pour les entreprises:**
 - valoriser la contribution des entreprises, et notamment celles qui payent la taxe en faisant apparaître cet effort par la publication des résultats annuels de ce que produit la taxe, et indiquer la part reversée à l'EFTP et les utilisations qui en ont été faites;
 - accorder aux entreprises et aux artisans qui accueillent des apprentis le droit de bénéficier de formations continues pour leur personnel, dont le coût est pris en charge par l'État au prorata de leur contribution. En Tunisie, cette mesure existe sous l'appellation "droit de tirage";
 - créer le label "Entreprise formatrice" pour distinguer les entreprises qui s'engagent le plus dans la formation professionnelle. Ce label serait une garantie que l'entreprise joue un rôle sociétal et permettrait à celle-ci, en contrepartie, de bénéficier plus facilement de certains avantages dans le domaine des subventions de l'État, comme l'accès à des crédits, à taux réduits, pour l'acquisition ou la modernisation d'équipements;
 - proposer de manière systématique et régulière des formations continues aux encadrants des apprentis en entreprise (tuteurs). Ces formations doivent couvrir les aspects pédagogiques et de perfectionnement technique;
 - étudier la possibilité de réduire le taux de la taxe pour les entreprises assujetties à la taxe patronale d'apprentissage en fonction des résultats obtenus en matière de formation de type dual. Cette proposition peut sembler, à première vue, contradictoire avec l'objectif d'augmenter les ressources pour l'apprentissage. En réalité, si elle est bien étudiée, avec un taux de rabatement qui reste modéré et en considérant le résultat global (formation, délivrance des diplômes et insertion), elle peut amener beaucoup d'entreprises à s'engager dans la voie de l'apprentissage;
 - accorder aux artisans un encadrement particulier leur permettant de faire évoluer leurs pratiques professionnelles et les sensibiliser à l'utilisation des moyens, des technologies et des pratiques modernes; etc.

- **Pour les apprentis:**
 - mettre en place un système d'orientation permettant aux candidats à l'apprentissage de faire un choix de métier raisonné en fonction de leurs aptitudes et de leurs inclinations. La réussite dans le parcours de formation d'un individu dépend, entre autres, de sa motivation pour le métier qu'il veut exercer. Or, en l'absence d'un système d'orientation et d'information permettant aux jeunes d'avoir une idée précise sur les métiers, sur les aptitudes nécessaires pour les apprendre et sur la façon de s'y préparer, il est difficile pour beaucoup de savoir faire un choix de la manière la plus objective possible. Un tel système nécessite des moyens pour le concevoir, le doter d'outils adéquats et le faire fonctionner de manière pérenne. Il implique donc des dépenses que le système d'apprentissage doit estimer et prévoir. Il permet d'avoir un impact positif sur le rendement de l'apprentissage, qui peut se calculer en termes de réduction du taux d'abandon, et une meilleure insertion postformation;
 - veiller à ce que tous les apprentis perçoivent régulièrement leur indemnité (bourse) et que celle-ci soit conforme aux dispositions légales. La perception de cette indemnité devrait limiter les abandons dus, entre autres, aux difficultés de transport;
 - faire bénéficier les apprentis de la couverture sociale durant la période d'apprentissage;
 - veiller à ce que les apprentis disposent dans les ateliers des équipements de protection individuelle et qu'ils les utilisent selon les règles établies;
 - encourager l'entrepreneuriat et faire bénéficier les apprentis de moyens/crédits pour qu'ils puissent s'installer à leur propre compte après la fin de leur apprentissage; etc.
- **Pour les établissements et centres publics de formation professionnelle:**
 - accorder les moyens nécessaires à la DGFP et à la direction en charge de l'apprentissage selon un contrat de performance mentionnant les résultats à atteindre et les moyens que l'État leur octroie;
 - accorder aux centres de formation des moyens financiers spécifiques à la mise en œuvre de l'apprentissage de type dual;
 - restructurer l'organisation des centres publics pour faire apparaître, dans leur organigramme, la fonction de développement du partenariat avec le milieu professionnel, d'encadrement de l'apprentissage et du suivi de l'insertion des apprentis;
 - équiper les centres en matériels didactiques et professionnels permettant de proposer les formations pratiques que les entreprises n'arrivent pas à dispenser;
 - aménager les centres pour donner une place à l'apprentissage: cela peut passer par la réservation de plages temporelles d'accès des apprentis aux espaces de formation (salles de cours et ateliers);
 - former les formateurs au suivi et à la supervision des apprentis sur les lieux de travail durant les cours et après la formation; etc.
- **Pour les établissements et centres privés de formation professionnelle:**
 - encourager les établissements privés à encadrer l'apprentissage, moyennant des contrats avec le FAFPA ou tout autre bailleur de fonds. Le recours à la contractualisation du suivi des apprentis peut pallier le manque de couverture du territoire en établissements publics ayant la capacité d'assurer l'encadrement et le suivi de l'apprentissage. Les modalités d'un tel encouragement peuvent être étudiées en partenariat avec les représentants des établissements privés de formation.

- **Pour les organisations professionnelles:**

- prévoir un financement au profit des organisations selon des contrats en contrepartie de leur mobilisation et de leurs contributions à la mise en œuvre d'actions d'apprentissage de qualité.

2.4.4. Synthèse des constats et des recommandations

En résumé de cette section, il est à retenir que, après le diagnostic des mécanismes de financement actuel, l'étude formule des recommandations générales et des recommandations spécifiques relatives au financement équitable de l'apprentissage de qualité au Burkina Faso.

Les recommandations générales traitent de *a)* l'assurance de disponibilité des ressources en fonction des objectifs, *b)* la soutenabilité des dépenses pour le budget de l'État, *c)* la pérennité du système de mobilisation des ressources, *d)* une bonne gouvernance du mécanisme d'allocation des ressources.

Les recommandations spécifiques traitent, entre autres, de:

- l'estimation, de la manière la plus précise possible, des coûts de formation (monétaires ou non monétaire) avec les contributions des différentes parties (gouvernement, entreprises formatrices, apprentis, centres de formation et organisations professionnelles) d'une part, et des avantages (financiers et non financiers) (BIT, 2017, liste de points à vérifier pour les mécanismes de financement équitables, p. 81) d'autre part;
- l'inscription du financement équitable de la formation professionnelle dans le Code du travail ou dans un décret d'application, pour donner une base légale solide aux dispositions du nouveau contrat d'apprentissage, à la répartition des coûts de formation et à la rémunération des apprentis.

Des mesures incitatives sont ensuite proposées. En effet, pour ancrer dans la durée l'apprentissage de qualité, les éléments de motivation restent indispensables aussi bien pour les entreprises formatrices, pour les apprentis, pour les centres de formations publics et privés que pour les organisations professionnelles.



2.5. ADÉQUATION DU SYSTÈME AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Après une analyse des forces et des faiblesses de l'adaptation actuelle du système d'apprentissage au marché du travail, les recommandations de l'étude sont reprises et une synthèse est faite en vue de l'implantation du modèle.

2.5.1. Forces de l'adéquation actuelle du système au marché du travail

Peuvent être considérées comme forces du dispositif d'EFTP pour son adaptation au marché du travail:

- l'existence de quelques études prospectives sur les créneaux porteurs par région du Burkina Faso:
 - des études sur les créneaux porteurs faites par l'ONEF;
 - de l'étude sur les créneaux porteurs faites par la MEBF;
 - des études sectorielles dans le secteur des mines et de la géologie, celui de l'agroalimentaire et celui du bâtiment et des travaux publics;
 - des études spécifiques sur les emplois verts et les métiers émergents réalisés dans le cadre du Programme d'appui à la formation professionnelle par apprentissage de type dual (PAFPA/Dual);
- l'adoption par le gouvernement du Burkina Faso de l'approche par compétences dans l'élaboration des référentiels de formation et de certifications pour les formations professionnelles qualifiantes⁷;
- l'existence d'une centaine de référentiels validés par le MJPEJ à travers la DGFP et qui favorisent une adaptation des formations au marché du travail.

2.5.2. Faiblesses de l'adéquation actuelle du système au marché du travail

Les principales faiblesses de l'adaptation de l'EFTP au marché du travail sont:

- la non-actualisation des différentes études prospectives avec une prise en compte insuffisante de l'évolution du marché;
- l'insuffisance des référentiels qui ne couvrent pas tous les secteurs d'activité de l'économie nationale;
- l'insuffisance de qualification pédagogique pour les maîtres d'apprentissage en entreprises/ateliers et de vécu professionnel pour formateurs des CFP;
- l'insuffisance de collaboration entre les CFP et les entreprises formatrices dans la mise en œuvre des formations;
- l'insuffisance en qualité et en quantité des ressources nécessaires pour les formations pour les acquisitions des savoir-faire des apprentis; il s'agit des équipements professionnels et des matières premières pour la production en entreprise et des équipements didactiques et des matières d'œuvre pour les formations complémentaires dans les CFP.

⁷ L'approche par compétences comprend des études sectorielles préliminaires, l'élaboration de référentiels métiers/compétences après une analyse de la situation de travail à laquelle les professionnels participent.

2.5.3. Recommandations pour une meilleure adéquation du système au marché du travail

Recommandation générale

Mettre en place un réseau d'entreprises formatrices suivant la stratégie *step by step*

Un réseau d'entreprises formatrices est un groupement d'entreprises dont l'objectif principal est de permettre aux membres d'accéder à des ressources humaines qualifiées à moindre coût par le partage des charges de formation. De plus, la formation reçue se rapprochera des besoins du marché du travail.

La mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices nécessite de prendre en considération un certain nombre d'éléments pour garantir au maximum la réussite du projet.

Il convient dès le départ de clarifier avec les entreprises membres les différents points abordés dans les huit étapes présentées ci-dessous. Avant tout, il importe de procéder à une information/sensibilisation des acteurs de l'EFTP sur l'idée de création d'un réseau d'entreprises formatrices:

ÉTAPE 1 Informer/sensibiliser les acteurs de la formation professionnelle sur l'idée de création d'un réseau d'entreprises formatrices

Cette sensibilisation sur l'idée de création d'un réseau d'entreprises formatrices vise d'abord à partager l'information avec certains acteurs de l'EFTP, dont en particulier les CFP les mieux organisés, et à recueillir en retour leurs points de vue sur les enjeux de la mise en place d'un tel réseau. Cette démarche sera menée par l'entreprise principale ou l'OP porteuse du projet.

ÉTAPE 2 Définir les motivations et les buts poursuivis

La réussite d'un réseau d'entreprises formatrices passe en premier lieu par la définition des motivations et des buts poursuivis. Les acteurs à l'origine du projet doivent s'accorder sur les raisons qui ont conduit à la création du réseau ainsi que les buts recherchés. Comme expliqué plus haut, les retombées financières ne doivent pas être mises en priorité, c'est plutôt la formation professionnelle des apprentis qui constitue le principal objectif. Il est aussi important d'étudier des expériences similaires et de tirer les enseignements et les leçons utiles pour la réussite d'un réseau d'entreprises formatrices.

ÉTAPE 3 Décrire la forme organisationnelle du réseau

Deux cas de figure peuvent se présenter:

- La désignation d'une entreprise principale ou d'une OP qui porte le projet et qui signe les contrats d'apprentissage avec les apprenants/apprentis et coordonne la collaboration entre les entreprises formatrices. Les entreprises du segment entrepreneurial retenu n'ayant pas toujours la taille nécessaire et les ressources financières suffisantes, il est nécessaire que les efforts soient mutualisés au sein d'une OP.
- La mise en place d'une administration autonome de gestion du réseau qui assurera la coordination de toutes les activités.

Selon les avis recueillis auprès des OP rencontrées, il est conseillé de partir d'un noyau restreint (10 à 15 entreprises), et en ce moment le premier cas de figure conviendrait mieux. C'est l'entreprise principale ou l'OP qui est la première responsable de la formation, les entreprises partenaires assurent la formation dans différents domaines qu'elles peuvent dispenser de manière efficiente.

ÉTAPE 4 Situer la place de la formation dans le réseau

Deux modes de formation peuvent être envisagés: le réseau peut mettre en place un centre de formation interne, à l'image de celui de l'AO-BTP, ou bien entreprendre une collaboration avec les structures de formation existantes.

Dans le premier cas, il est important que le réseau dispose de suffisamment de ressources financières, de compétences et de moyens logistiques pour assurer des cours théoriques aux apprenants conformément aux dispositions légales et normes en vigueur. Bien que ce mode offre l'avantage d'être plus autonome dans le recrutement des apprenants et aussi de mieux assurer une adéquation entre l'offre et la demande, il peut entraîner des charges de fonctionnement très onéreuses et difficilement mobilisables dans le cadre d'un réseau naissant.

Dans le second cas, le réseau, par l'entremise d'une collaboration avec les centres et écoles de formation existants, va offrir des places de stage sur la base des besoins exprimés par les différents membres. Dans le cadre d'un réseau restreint, l'entreprise principale se chargera de toutes les tâches administratives liées à cette collaboration.

Il ressort des entretiens qualitatifs réalisés que ce mode de collaboration a été bien apprécié dans la majorité des situations. C'est le cas par exemple de la formation duale entreprise dans le cadre du projet Emploi décent des jeunes du BIT et mise en œuvre dans trois centres de formation: centre de formation des apprentis de l'AO-BTP, CFP HIADON et CFPR-Z.

Dans tous les cas, il est important de ne pas se disperser en ce qui concerne le nombre de métiers à promouvoir afin de garantir la qualité de la formation et aussi de minimiser les charges de fonctionnement du réseau.

Il s'avérera particulièrement important de définir d'un commun accord un ensemble de normes tant au niveau du contenu des formations pratiques qu'au niveau du suivi des apprenants (outils de suivi, fréquence des visites, critères d'évaluation et de validation des compétences pratiques...).

ÉTAPE 5 Établir un cadre réglementaire régissant les différentes collaborations

Afin de définir les rôles et les responsabilités de chaque partie prenante (CFP, entreprise principale ou OP, entreprises formatrices, apprentis), il est nécessaire d'établir un cadre réglementaire régissant les différentes collaborations. Il s'agit principalement de conventions de collaboration à signer entre:

- entreprise principale/OP et centres de formation;
- entreprise principale/OP et entreprises formatrices.

La convention de collaboration entre entreprise principale/OP et centres de formation a pour objectif de fixer le mode de collaboration, les outils de suivi et les responsabilités des deux parties dans l'encadrement des apprenants en milieu professionnel.

La convention de collaboration entre entreprise principale/OP et entreprises formatrices vise à définir, d'une part, les tâches et prestations à assumer par l'organisation principale en faveur de l'ensemble des entreprises formatrices du réseau et, d'autre part, les tâches et prestations à assumer par les entreprises formatrices au sein du réseau.

ÉTAPE 6 Définir le mode de financement du réseau

La mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices nécessite de disposer de moyens financiers importants. Pour ce faire, un modèle de gestion et de financement doit être établi.

Les dépenses pourraient être constituées de:

- frais administratifs liés à la gestion du réseau;
- prise en charge des maîtres de stage ou d'apprentissage (émoluments spécifiques);
- frais liés aux réparations d'erreurs commises par les apprenants;
- prise en charge des apprenants (nourriture, déplacement);
- frais d'assurance;
- etc.

Quant au financement, il pourrait dans un premier temps être assuré par les droits d'adhésion et les cotisations mensuelles ou annuelles des membres.

Dans un second temps, il s'agira de mener des pourparlers avec l'État à travers des organisations patronales comme le CNPB pour bénéficier d'appuis incitatifs, tels que l'exonération de la taxe patronale d'apprentissage ou un accès préférentiel à certains marchés publics.

La dimension genre devrait être prise en compte dans l'accompagnement par les pouvoirs publics afin de susciter une plus grande adhésion des femmes ou des jeunes entrepreneures qui sont sous-représentées (bases de contacts fournies par les OP).

Une autre piste de financement serait de passer par le FAFPA pour bénéficier soit de la prise en charge des apprenants, soit du renforcement des capacités des maîtres d'apprentissage ou de stage.

Toutefois, afin de donner du crédit et de la valeur à la formation dispensée, une contribution même modeste des apprenants au financement de leur formation est jugée nécessaire.

ÉTAPE 7 S'assurer de la qualité de la formation

Un autre défi à relever dans la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices sera de s'assurer de la qualité de la formation au sein de chacune des entreprises formatrices membres du réseau, en établissant de bonnes conventions de collaboration entre l'organisation principale qui pilote le réseau et les entreprises formatrices. Ces conventions, assorties d'outils de suivi pour chaque apprenant, devront définir clairement les rôles et responsabilités de chaque partie. Par ailleurs, ces entreprises doivent disposer de maîtres d'apprentissage ou de stage qualifiés. Il s'avère nécessaire de recourir aux services du FAFPA et de la DGFP qui dispose de structures qualifiées pour veiller à la qualité des formations (par exemple le programme de formation des formateurs).

Par ailleurs, il serait important de développer à moyen terme un label d'entreprises formatrices pour assurer une certaine visibilité des entreprises concernées (incitant par exemple des ONG et des PTF à faire recours à leurs services).

ÉTAPE 8 Mettre en place une plateforme de communication

Il s'agira ici de mettre en relation les besoins des entreprises avec les profils des apprenants issus des CFP afin de pouvoir offrir à ces derniers les conditions de stage les plus appropriées.

La mise en place d'une cellule définie à cette tâche (à l'exemple du CFP HIADON) permettrait de coordonner les mises en relation et le suivi des apprenants, ainsi qu'une mise à jour des informations communiquées par les entreprises membres du réseau (profils recherchés, opportunités de stage...). La création d'une plateforme d'informations en ligne via les réseaux sociaux (Facebook, WhatsApp) faciliterait les échanges dans ce sens.



Recommandations spécifiques

La démarche *step by step* proposée ci-dessus renferme déjà un certain nombre de recommandations. Il convient toutefois d'y ajouter des recommandations spécifiques basées sur les principaux enseignements tirés de cette étude. Ces recommandations pourront contribuer à la fois à améliorer les capacités et les compétences pratiques des apprenants dans le cadre de leur formation et à favoriser leur insertion dans le milieu professionnel.

IDENTIFIER ET ORGANISER LES CFP LES PLUS PERFORMANTS

Un système de formation doit être organisé pour être efficace et performant. Dans le cas précis, une évaluation des structures qui proposent des formations dans les métiers du bâtiment et des travaux publics devrait être opérée au niveau de la pertinence des filières proposées, de la qualité de leur cadre de formation, de leurs formateurs et des programmes de cours, ainsi que des dispositions prises pour la phase de formation pratique des apprenants. Cette évaluation devrait permettre d'identifier les forces et les faiblesses de chaque structure dans la perspective d'adopter un système de formation plus standardisé et basé sur des critères d'évaluation précis. L'intervention des OP/syndicats d'entreprises du bâtiment et des travaux publics et des entrepreneurs eux-mêmes pourrait largement contribuer à adapter le contenu des formations et les critères d'évaluation des apprenants pour former de bons ouvriers qui pourraient dès leur sortie de formation intégrer plus facilement le milieu professionnel.

ADAPTER LE MODE DE FORMATION PRATIQUE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

Un accent devrait notamment être mis sur la définition d'une durée standard des stages qui pourraient être subdivisés entre stages en entreprise lors de la formation selon le principe "dual" strictement respecté et stages d'insertion en entreprise à l'issue des examens de diplôme dont la durée pourrait atteindre six mois.

Selon les recommandations des acteurs du bâtiment et des travaux publics, la durée cumulée des stages en entreprise devrait se situer entre six et douze mois. L'apprenant pourrait ainsi se perfectionner dans son domaine avant de devoir pleinement assumer ses capacités de mise en pratique de son savoir-faire.

METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE SUIVI ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENANTS

Cette étape est indispensable pour assurer une formation de qualité et l'image des structures de formation. Chaque structure devrait prendre la décision de mettre en place une cellule qui se chargerait à la fois du placement des apprenants en stage, de leur suivi ainsi que du suivi de leur insertion professionnelle sur une période de deux à trois ans. Une palette d'outils standardisés est à développer en collaboration avec les acteurs du bâtiment et des travaux publics, d'une part pour le processus de suivi (contrat quadripartite type définissant les responsabilités des CFP, maîtres de stage (entreprises), apprenants et parents/représentants légaux des apprenants; canevas de suivi et évaluation des apprenants; principes d'intervention des maîtres d'apprentissage dans l'évaluation des apprenants) et d'autre part pour le processus d'insertion professionnelle (listing des sortants avec relevés des situations tous les trois mois). Dans ce dernier cas, les informations pourront être diffusées de manière à aider les apprenants dans le choix des filières et leur orientation.

METTRE EN PLACE DES MESURES INCITATIVES AU PROFIT DES ENTREPRISES

La question de la motivation des entreprises dans l'accueil de stagiaires est primordiale. Des négociations devraient être menées auprès de l'État burkinabé tout particulièrement en ce qui concerne la taxe patronale d'apprentissage, de laquelle il conviendrait d'exonérer les entreprises accueillant des stagiaires. Parallèlement, d'autres taxes pourraient être réduites, permettant aux entreprises de disposer de fonds pour une prise en charge des stagiaires (repas, transport...). Un label "Entreprise formatrice" pourrait également être lancé, donnant des avantages pour l'accès aux marchés publics (milieu qui devrait être assaini). Ce label, rendu visible par un listing des entreprises affiliées, pourrait aussi encourager des acteurs, tels que les PTF et les ONG notamment, à approcher ces entreprises pour leur attribuer des marchés.

De leur côté, les CFP pourraient augmenter leurs tarifs de formation afin d'inclure une assurance au profit des stagiaires ainsi que l'acquisition d'équipements de protection individuelle particulièrement utiles pour prévenir tout risque sur les chantiers lors de la phase pratique.

METTRE EN PLACE UNE PLATEFORME D'ÉCHANGES RELATIVE AUX OPPORTUNITÉS OFFERTES PAR LES ENTREPRISES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

La démocratisation de l'utilisation des smartphones et une bonne maîtrise des réseaux sociaux (majoritairement Facebook et WhatsApp) ont révolutionné, au Burkina Faso comme ailleurs, l'accès à l'information. Ces outils constituent une opportunité qui pourrait être exploitée pour la mise en lien des CFP, des jeunes sortants et des entreprises du bâtiment et des travaux publics autour des questions d'opportunités de stages et d'emplois au sein de ces dernières ou de renforcement des capacités dans le cadre de la formation. Idéalement, il serait intéressant de disposer d'une plateforme commune à l'ensemble des centres de formation afin de pouvoir toucher un plus grand nombre d'entreprises et d'apprenants. La gestion de cette plateforme nécessitera la mise en place d'une cellule ad hoc, dont le fonctionnement pourrait être assuré à partir de la taxe patronale d'apprentissage et d'une participation des apprenants prélevée dans leurs frais d'inscription.

ACCOMPAGNER LES CANDIDATS À L'ENTREPRENEURIAT

Il s'agit d'un point primordial qui nécessite un appui de l'État. Pour le volet formation, la taxe patronale d'apprentissage pourrait être réinvestie dans l'organisation de formations plus approfondies sur les techniques de gestion d'entreprise et de démarchage de clientèle par le FAFPA.

Ces formations pourraient comprendre un volet pratique auprès des entreprises du bâtiment et des travaux publics (en particulier les entreprises formatrices membres du réseau), qui par ailleurs pourraient jouer un rôle de coaching dans l'accompagnement des jeunes entrepreneurs dans le démarrage de leurs activités. Parallèlement, il serait nécessaire, notamment avec l'appui du MJPEJ, d'entamer des démarches pour faciliter l'accès des jeunes entrepreneurs au crédit auprès des fonds nationaux (FAIJ, FASI, FAPE, FAARF) en limitant le nombre de garanties et en réduisant le taux de remboursement. Ces appuis pourraient à la fois servir à l'acquisition d'équipements et à une avance pour l'exécution de chantiers selon des conditions définies spécifiquement.

Des réflexions doivent être menées à long terme sur la mise en place de chantiers école déjà expérimentés avec succès dans certains pays comme le Gabon. Cette structure, qui pourrait être portée par le Centre de formalité des entreprises (CEFORE), ne se contenterait pas de délivrer des documents de formalisation mais accompagnerait les jeunes entreprises sur les plans:

- du montage technique et financier de soumission au marché;
- de l'orientation vers des structures financières pour l'obtention de crédits;
- des suivi et contrôle de la conduite des chantiers par des experts.

2.5.4. Synthèse des constats et des recommandations

En résumé de cette section relative à l'adaptation au marché du travail, il est à retenir que l'étude spécifique a traité une partie de la question, à savoir la création d'un réseau d'entreprises formatrices dans le secteur du bâtiment et des travaux publics en partant de l'expérience de l'AO-BTP.

Des recommandations spécifiques ont ensuite été formulées visant à a) identifier et organiser les CFP les plus performants; b) adapter le mode de formation pratique pour répondre aux besoins des entreprises; c) mettre en place des dispositifs de suivi et d'insertion professionnelle des apprenants; d) mettre en place des mesures incitatives au profit des entreprises; e) mettre en place une plateforme d'échanges relative aux opportunités offertes par les entreprises du bâtiment et des travaux publics; f) accompagner les candidats à l'entrepreneuriat.

Bien que les recommandations de l'étude concernent le secteur spécifique du bâtiment et des travaux publics, la démarche *step by step* proposée pour la création d'un réseau d'entreprises formatrices est applicable à toutes les filières en vue de répondre aux besoins de l'économie. Dans le même ordre d'idée, la création d'un réseau de structures de formation sur tout le territoire national pour une mise en œuvre à grande échelle de l'apprentissage de qualité au Burkina Faso peut être envisagée.

2.6. RENDRE LE SYSTÈME INCLUSIF OUVERT À TOUS

Après une analyse des forces et des faiblesses de l'inclusivité du système d'apprentissage actuel, les recommandations de l'étude sont reprises et une synthèse est opérée en vue de l'implantation du modèle.

2.6.1. Forces de la démarche inclusive actuelle du système

La question du genre est prise en compte avec des orientations et des objectifs bien ciblés. C'est le cas du PNDES, du PDSEB, du PSEF, du PN/EFTP, de l'APOSE... D'autres politiques viennent en appui pour donner également des orientations spécifiques pour l'éducation. C'est le cas de la PNG, la PNJ, la PN-3PH... Il en est de même pour la prise en compte des PSH, pour lesquelles une politique a été adoptée visant leur intégration à tous les niveaux. Bien que ces politiques et textes de lois soient pertinents et répondent aux préoccupations de genre et de prise en compte des groupes vulnérables, il est à regretter leur faible mise en œuvre sur le terrain. Il faudrait faire des plaidoyers afin de rendre opérationnels les dispositifs réglementaires et législatifs, ainsi que les orientations proposées par l'État en lien avec la formation professionnelle.

Pour les PSH, les centres de formation professionnelle les acceptent en fonction de leur handicap.

Les formateurs dans les CFP n'ont pas les qualifications requises pour la prise en charge des PSH dans la formation professionnelle. Cette aptitude relève de la volonté des formateurs.

2.6.2. Faiblesses de la démarche inclusive actuelle du système

Pour les PSH, le choix des métiers est restreint et dépend du type de handicap. Quand les PSH s'intéressent à un métier, les centres analysent avec elles les possibilités de participer aux formations ou les orientent vers d'autres filières afin de permettre à ces personnes de suivre les cours et d'exercer le travail désiré. Par exemple, pour les personnes ayant un handicap moteur, elles peuvent être orientées vers les métiers qui ne nécessitent pas beaucoup de force physique comme l'informatique, l'électronique, etc. Selon un des groupes d'encadreurs rencontrés, "la prise en compte des PSH dépend du type et du niveau de handicap. Certaines filières du bâtiment et des travaux publics ne sont pas compatibles avec les PSH, car ce sont des métiers pénibles (ouvriers) qui nécessitent beaucoup de force physique et d'endurance". Le centre HIADON, le CFPR-Z et le centre de l'AO-BTP, par exemple, ne possèdent pas de dispositif permettant d'intégrer les personnes avec un handicap visuel dans les différentes formations (comme l'informatique).

Au niveau des entreprises formatrices, aucune disposition particulière n'est prise pour l'accueil des PSH.

2.6.3. Recommandations pour un système inclusif d'apprentissage de qualité

Pour rendre la formation plus inclusive pour les femmes et les groupes vulnérables, des recommandations sont formulées à l'intention des CFP, des entreprises qui accueillent les jeunes apprenants, des décideurs politiques, des PTF et des communautés.

RECOMMANDATION 1: ÉCOLES ET CFP

Pour plus d'inclusion des jeunes femmes et des PSH, les recommandations suivantes sont formulées à l'intention des écoles et CFP:

- rechercher des bourses de formation pour les apprenants auprès des partenaires techniques et financiers;
- octroyer des bourses (d'accès, d'excellence...) aux jeunes femmes et aux PSH au regard du niveau de pauvreté des apprenants;
- mettre en place un système de quotas pour le recrutement des jeunes femmes et des PSH: dans la mesure où le centre aura mobilisé des subventions pour la formation, il sera important de permettre à un nombre représentatif de jeunes femmes et de PSH d'en bénéficier;
- mettre en place un centre d'écoute et de conseils pour les jeunes femmes et les jeunes hommes, ainsi que des registres de plaintes pour enregistrer (et traiter) les conflits potentiels, les plaintes diverses, le harcèlement;
- renforcer les capacités des enseignants en matière de prise en compte du genre afin d'augmenter leur sensibilité au genre et de lutter contre les stéréotypes et la stigmatisation des PSH;
- élaborer et mettre en œuvre une stratégie (directives) genre et inclusion des PSH dans le centre afin de relever tous les défis en lien avec leur inclusion et leur participation adéquate aux apprentissages de qualité;
- faire le suivi des apprenants après leur formation afin de s'assurer de leur insertion professionnelle et de les accompagner en fournissant des appuis techniques ponctuels. Cela pourrait se faire par le biais d'études régulières de suivi (low-cost, par téléphone...) et la collecte des données désagrégées;
- développer un système de mentorat pour accroître la présence des jeunes femmes. Ce mentorat pourrait s'établir entre les apprenantes et les anciennes jeunes femmes du centre, entre les apprenantes et les femmes cheffes d'entreprise, entre les apprenantes et les personnes-ressources potentielles... Le but de ce mentorat est d'encourager les jeunes femmes et de les soutenir avec des conseils dans la mesure du possible;
- développer des actions d'information et de plaidoyer auprès des communautés sur l'importance de la formation professionnelle des jeunes femmes et des femmes aux métiers dits masculins, cela en vue de réduire la résistance et briser les barrières socioculturelles à l'accès des jeunes femmes aux métiers dits masculins;
- valoriser les métiers par la présentation des jeunes femmes et des PSH modèles (championnes) issues des centres et écoles de formation professionnelles afin d'apporter plus de crédibilité et de déconstruire certains mythes;
- développer un partenariat avec les entreprises potentielles pour l'accueil des apprenants en situation de stage;
- nouer des relations de partenariat avec le MJPEJ pour le recyclage continu des enseignants;
- former les enseignants à la prise en charge des PSH dans la pratique de classe, dans l'enseignement et dans le dispositif d'accueil des PSH.

RECOMMANDATION 2: ENTREPRISES ACCUEILLANT DES APPRENANTES ET DES PSH

Au cours de leur formation, les apprenants sont accueillis dans les entreprises pour leur formation pratique. Ainsi, les recommandations suivantes sont formulées pour une meilleure intégration des jeunes femmes et des PSH:

- donner leurs chances aux jeunes femmes et aux jeunes hommes pour mettre en pratique ce qu'elles/ils ont appris au cours de la formation. Cela peut être une source de créativité et d'apport de nouvelles pratiques au sein des entreprises accueillant les personnes formées;
- développer avec le MJPEJ des projets d'insertion des jeunes afin d'augmenter l'employabilité des jeunes femmes dans les métiers dits masculins, à travers des stages-insertion, des offres de premiers emplois, etc.;
- motiver les stagiaires en prenant en charge leur restauration et leurs déplacements: en effet, dans la formation duale, les stages pratiques amènent les apprenants à se déplacer dans les lieux de stage. Cela est souvent difficile et cause d'absentéisme;
- reconnaître les certificats/diplômes de formation professionnelle et employer les jeunes issus des CFP, et, à compétence égale, favoriser les jeunes femmes;
- accompagner les entreprises pour développer les compétences (formation) et les dispositifs d'accueil des PSH: rampes d'accès, apprentissage au langage des signes, etc.

RECOMMANDATION 3: DÉCIDEURS POLITIQUES

Pour soutenir l'inclusion des jeunes femmes et des groupes vulnérables dans l'EFTP, les recommandations suivantes sont adressées aux décideurs politiques et principalement au MJPEJ:

- octroyer des bourses aux apprenants des centres et écoles de formation professionnelle, à l'image de ce qui se fait dans l'enseignement technique et professionnel, avec un quota pour les jeunes femmes;
- améliorer les conditions d'apprentissage, notamment des jeunes femmes, en les dotant d'un kit de formation à l'instar du cartable minimum octroyé dans la formation générale;
- accompagner les centres de formation dans la mise en place d'un recueil des plaintes (cas de harcèlement, d'abus, etc.), d'un espace d'écoute et de conseils;
- soutenir les entreprises acceptant les stagiaires dans la prise en charge des matières choisies par le stagiaire et l'équipement qu'il utilise; valoriser également les maîtres encadreurs qui accompagnent les stagiaires (attestations, petites récompenses...);
- soutenir les associations pour la sensibilisation des familles, parents et communauté sur la formation professionnelle des jeunes. Soutenir les jeunes femmes pour faire évoluer les mentalités en réduisant les stéréotypes de genre qui limitent leurs chances professionnelles;
- renforcer l'autoemploi des jeunes sortants et surtout des jeunes femmes en les dotant de moyens financiers et matériels pour leur installation;
- créer des cadres de concertation entre le MJPEJ et les CFP, ou rendre fonctionnels les cadres existants, afin d'instaurer un dialogue permettant de relever les défis liés à la formation professionnelle, surtout pour l'inclusion des jeunes femmes et des PSH;
- développer des passerelles et des équivalences des diplômes des CFP et autres diplômes du système classique de formation technique et professionnelle.

RECOMMANDATION 4: BIT ET AUTRES PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS

Pour soutenir l'inclusion des jeunes femmes et des groupes vulnérables dans l'EFTP, les recommandations suivantes sont adressées au BIT et aux autres partenaires techniques et financiers:

- poursuivre et développer l'octroi de bourses avec un quota sur le genre et l'inclusion;
- améliorer les conditions d'apprentissage, surtout des jeunes femmes et des PSH, en aidant les centres à développer des conditions favorables à leur accès (internat, toilettes, rampes d'accès, bourses d'études, kits de formation...);
- accompagner les centres de formation dans la mise en place d'espace d'écoute et de conseils;
- soutenir financièrement les stages des jeunes dans les entreprises tout en mettant en place une discrimination positive à l'égard des jeunes femmes;
- accompagner les entreprises acceptant les stagiaires dans la prise en charge des matières et équipement utilisés par le stagiaire; valoriser également les maîtres encadreurs moyennant une prise en charge financière;
- soutenir les associations pour la sensibilisation des familles, parents et communauté sur la formation professionnelle des jeunes. Soutenir les jeunes femmes;
- accompagner les structures étatiques en charge de la formation professionnelle dans la valorisation des certificats, brevets de réussite, etc.;
- accompagner les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les centres de formation pour documenter et médiatiser les bons exemples de réussite de femmes et de PSH dans les métiers dits masculins.

RECOMMANDATION 5: COMMUNAUTÉS, SYNDICATS, APPRENANTS

Les communautés, les syndicats et les apprenants ont également un rôle à jouer; à cet effet, les recommandations suivantes leur sont adressées:

- les centres, les syndicats (des métiers dits masculins) et les autres acteurs doivent mener des actions de sensibilisation auprès des parents et des communautés (responsables coutumiers et religieux) afin qu'ils soient ouverts et réceptifs à la formation des jeunes femmes et des jeunes hommes aux métiers porteurs dans leur milieu;
- les familles encouragent la formation professionnelle des jeunes femmes au métier de leur choix sans distinction, les motivent et les aident à y accéder. Il apparaît aujourd'hui qu'il n'y a pas de métier dédié aux hommes ou aux femmes. Il faut donc donner les opportunités aux jeunes femmes de se former aux métiers qui ont du potentiel pour permettre leur employabilité;
- les apprenantes qui font le choix de se former aux métiers dits masculins doivent s'engager avec ferveur pour réussir, car elles ont les mêmes potentialités que les jeunes hommes;
- celles qui hésitent dans le choix d'un métier dit masculin doivent se renseigner et surtout s'approcher des centres de formation pour disposer des informations afin d'orienter leur choix;
- les sortantes des centres doivent valoriser leurs métiers et être des championnes/exemples pour les autres jeunes femmes. Elles peuvent aussi être des canaux de sensibilisation pour leur entourage et pour la communauté.

2.6.4. Synthèse des constats et recommandations

En résumé de cette section relative au système inclusif pour tous, il est à retenir que l'étude spécifique a traité des mesures incitatives pour une grande participation des jeunes femmes et des autres groupes vulnérables, notamment des PSH, dans l'apprentissage de qualité.

L'étude a aussi été une occasion de fournir quelques statistiques sur les jeunes femmes et les PSH dans l'EFTP, même si le public cible de l'enquête de terrain est représenté par les jeunes en apprentissage dans les trois centres que sont le CFPR-Z, le centre de formation de l'AO-BTP et le CFP HIADON.

Des recommandations ont ensuite été formulées à l'intention des écoles et des CFP, des entreprises formatrices qui accueillent les apprenants, des décideurs politiques, du BIT et autres PTF, et des communautés, syndicats et apprenants.

Ces recommandations traitent de toutes les mesures à prendre en faveur de l'inclusion des groupes vulnérables. Elles sont résumées dans la liste de points à vérifier pour un système inclusif des apprentissages de qualité (BIT, 2017, p. 112). Toutefois, la nécessité de renforcer la collecte des données statistiques pour les groupes sous-représentés mérite d'être soulignée.

Le *Tableau de bord statistique 2018 du MJPEJ* (MJPEJ, 2019) possède des données sur les jeunes en formation résidentielle dans les différents CFP, mais pas sur les jeunes en apprentissage de type dual incluant des séjours en entreprise/atelier. Cependant, il existe une étude réalisée en 2018 sur l'énumération des apprentis du projet Emplois des jeunes et développement des compétences et de leurs maîtres d'apprentissage dans le cadre du Programme d'apprentissage de type dual conduit par la CMA-BF. Il faut reconnaître que les PSH n'ont pas été pris en compte dans cette étude.

Il paraît également important de souligner les actions de préapprentissage menées par le MFSNFAH en faveur des jeunes en difficultés au niveau de l'Institut national de l'éducation et de la formation professionnelle (INEFPRO) sur différents sites, par exemple Gampéla, Orodara et Fada.

Des données sur les actions d'apprentissage conduites par certaines ONG et associations citées dans le rapport, telles que l'Union nationale des associations burkinabé pour la promotion des aveugles et malvoyants, la Fédération burkinabé des associations pour la promotion des personnes handicapées, Handicap International, etc., méritent d'être collectées et diffusées.





PARTIE



**PLAN D' ACTIONS DE MISE EN ŒUVRE DU
MODÈLE D' APPRENTISSAGE DE QUALITÉ
AU BURKINA FASO**



3. PLAN D'ACTIONS DE MISE EN ŒUVRE DU MODÈLE D'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ AU BURKINA FASO

Le plan d'actions de mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT est établi conformément aux indications des termes de références de l'étude. En effet, il est précisé que le plan doit indiquer les objectifs, les activités à mener et la période planifiée.

3.1. LOGIQUE DE PLANIFICATION

La logique de planification est basée sur les six éléments clés de l'apprentissage de qualité (voir le plan d'actions au tableau 5 ci-après).

L'objectif global du plan est de mettre en œuvre un modèle d'apprentissage de qualité qui fonctionne pour le Burkina Faso⁸.

Les six objectifs spécifiques correspondent à l'opérationnalisation de chacun des six éléments, à savoir:

- objectif spécifique 1: instaurer un dialogue social constructif;
- objectif spécifique 2: consolider le cadre réglementaire;
- objectif spécifique 3: définir clairement les rôles et les responsabilités des acteurs;
- objectif spécifique 4: mettre en place un mécanisme de financement équitable;
- objectif spécifique 5: développer l'adéquation du système au marché du travail;
- objectif spécifique 6: rendre le système inclusif.

Au niveau de chaque objectif spécifique, les activités prévues sont celles qui doivent concourir à l'appropriation des points essentiels des éléments clés par les acteurs et leur prise en compte pour la transition des systèmes d'apprentissages actuels vers des apprentissages de qualité au sens de l'OIT.

3.2. AGENCEMENT DES ACTIVITÉS

Il est important de souligner que les six clés d'un apprentissage de qualité ne sont pas citées dans un ordre séquentiel de mise en œuvre. Par exemple le dialogue social constructif et l'inclusion du système sont des préoccupations transversales et permanentes dans la mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité.

Cependant, au niveau de chaque objectif spécifique, les activités qui sont des préalables à l'implantation du modèle ont été priorisées. Ce sont elles qui sont planifiées pour être réalisées la première année de la période. Il faut souligner enfin que les partenaires sociaux – organisations d'employeurs et syndicats – sont impliqués dans toutes les activités, du début à la fin. Cette implication devra être officialisée par les nouveaux textes réglementaires à produire.

⁸ Un budget estimatif du plan d'actions est fourni à l'annexe 3 à titre indicatif.

Tableau 5. Plan d'actions de mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité

Objectif global	Mettre en œuvre un modèle d'apprentissage de qualité qui fonctionne pour le Burkina Faso
Objectif spécifique	Détails des activités
1. Instaurer un dialogue social constructif	
A.1.1	Renforcer au niveau des partenaires sociaux, organisations d'employeurs et syndicats, leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective
1	Organiser un atelier sur les nouvelles techniques de dialogue social, de négociations collectives et de conclusion des accords au bénéfice des partenaires sociaux
2	Tenir un tableau de bord des négociations gouvernements/partenaires sociaux
A.1.2	Dynamiser et/ou créer des instances tripartites et/ou bipartites chargées de la formulation, de la mise en œuvre et du suivi du cadre réglementaire et de la stratégie concernant la formation par apprentissage (CCT, CTNCSST, CPSE de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles) (voir la recommandation no 2 de l'étude sur le dialogue social)
1	Organiser au moins deux rencontres de la CCT par an
2	Organiser au moins deux rencontres ordinaires du CTNCSST par an
3	Appuyer la mise en œuvre de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles et assurer le maintien des rencontres statutaires du CPSE
4	Appuyer le CNEFP dans son fonctionnement et le dynamiser avec au moins une rencontre par an
A.1.3	Impliquer officiellement les partenaires sociaux dans l'élaboration des systèmes d'apprentissage aux niveaux national et/ou sectoriel
1	Associer les partenaires sociaux à l'élaboration de tous les projets et programmes en matière d'apprentissage
A.1.4	Impliquer officiellement les partenaires sociaux à la mise en œuvre des programmes d'apprentissage aux niveaux national et/ou sectoriel
1	Associer les partenaires sociaux au suivi de la mise en œuvre et à l'évaluation de tous les projets et programmes en matière d'apprentissage
A.1.5	Renforcer les capacités des partenaires sociaux pour participer au dialogue social sur la formation par apprentissage aux niveaux national et/ou sectoriel
1	Organiser un atelier de formation des partenaires sociaux sur l'ingénierie des systèmes d'apprentissage
A.1.6	Impliquer officiellement les partenaires sociaux dans l'accréditation (habilitation) des structures pour les formations complémentaires des apprentis
1	Faire participer les partenaires sociaux aux sessions d'habilitation des structures de formation par le FAFPA
2	Associer les partenaires sociaux et les organisations professionnelles à la mise en place des réseaux des structures pour les formations complémentaires des apprentis dans toutes les filières des programmes d'apprentissage
A.1.7	Impliquer officiellement les partenaires sociaux dans l'accréditation (habilitation) des entreprises formatrices qui accueillent les apprentis
1	Associer les partenaires sociaux et les organisations professionnelles à la mise en place des réseaux d'entreprises formatrices dans toutes les filières des programmes d'apprentissage
2. Consolider le cadre réglementaire	
A.2.1	Relire la loi d'orientation de l'éducation en concertation avec les partenaires sociaux
A.2.2	Relire le Code du travail en concertation avec les partenaires sociaux
A.2.3	Adopter un décret spécifique sur l'apprentissage en application du Code du travail en concertation avec les partenaires sociaux et les OP
A.2.4	Adopter et faire appliquer le nouveau modèle de contrat d'apprentissage en concertation avec les partenaires sociaux et les OP
3. Définir clairement les rôles et les responsabilités des principaux acteurs	
A.3.1	Définir clairement les rôles et les responsabilités des principaux acteurs (BIT, 2017) (voir matrice du tableau 1)
1	Organiser des états généraux sur l'apprentissage
A.3.2	Faire participer les principaux acteurs à l'élaboration du système d'apprentissage (voir matrice du tableau 2)
A.3.3	Faire participer les principaux acteurs à la mise en œuvre du système d'apprentissage avec une veille continue de l'assurance qualité (voir matrice du tableau 3)
1	Formation des formateurs des CFP et des maîtres d'apprentissage en entreprise
2	Ingénierie pédagogique et ingénierie des dispositifs
3	Réalisation des formations par apprentissage dans les réseaux d'entreprises et de CFP
4	Évaluation et certification
5	Veille continue de l'assurance qualité
A.3.4	Faire participer les principaux acteurs à l'évaluation du système d'apprentissage (voir matrice du tableau 4)
1	Évaluations à mi-parcours interne et externe
2	Évaluations finales interne et externe

Acteurs		Période 2021-2025				
directs	indirects	An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
MFPTPS, CNPB, UAS	MJPEJ					
		X				
		X	X	X	X	X
MFPTPS, MJPEJ	CNEFP, ANFP, CC, OP					
		X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X
MJPEJ (DGFP)	CNEFP, ANFP, CNPB, UAS, CC, OP					
		X	X	X	X	X
MJPEJ (DGFP), MFPTPS	CNEFP, ANFP					
		X	X	X	X	X
MFPTPS, MJPEJ (DGFP, ANFP)	CNEFP, CNPB, CC, OP					
		X				
MJPEJ (DGFP, ANFP), MENAPLN (DGEFTP)	CNEFP, CNPB, UAS, ANFP, OP					
		X	X	X	X	X
		X				
CNPB, UAS	CNEFP, CNPB, UAS, ANFP, OP					
		X				
MENAPLN	CNPB, UAS	X				
MFPTPS	CNPB, UAS	X				
MJPEJ, MENAPLN, MFPTPS	CNPB, UAS, SPONG, CC, OP	X				
MJPEJ, MFPTPS	CNEFP, ANFP, CNPB, UAS, CC, OP	X	X			
MJPEJ (DGFP), CNEFP, ANFP	MENAPLN, CNPB, UAS, CC, OP					
		X				
MJPEJ, CNEFP	CNPB, UAS, CC, OP	X	X			
MJPEJ, CNEFP	CNPB, UAS, CC, OP					
		X				
		X				
			X	X	X	X
					X	X
		X	X	X	X	X
MJPEJ, CNEFP	CNPB, UAS, CC					
				X		
						X

Tableau 5. Plan d'actions de mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité

Objectif global	Mettre en œuvre un modèle d'apprentissage de qualité qui fonctionne pour le Burkina Faso
Objectif spécifique	Détails des activités
4. Mettre en place un mécanisme de financement équitable	
A.4.1	Réaliser une étude sur les calculs des coûts et des avantages financiers et non financiers d'une formation en apprentissage ⁹ pour les entreprises, les apprentis et le gouvernement
A.4.2	Assurer le financement de la formation par apprentissage hors entreprise par le gouvernement (équipement, matière, équipement de protection individuelle, ressources pédagogiques)
A.4.3	Prendre des mesures pour inciter les entreprises à offrir des postes d'apprentissage et à embaucher des apprentis
A.4.4	Assurer le financement de la formation en entreprise par les employeurs (équipements, matières premières, maintenance, maîtres d'apprentissage)
A.4.5	Assurer la rémunération des apprentis par les employeurs pendant toute la durée de l'apprentissage (en entreprise et hors entreprise)
A.4.6	Assurer la rémunération des apprentis par les employeurs pendant la période de formation en entreprise
A.4.7	Mettre en place des mécanismes de financement suffisants pour pérenniser la formation par apprentissage
5. Développer l'adéquation du système au marché du travail	
A.5.1	Mettre en place un dispositif d'évaluation et d'anticipation sur les besoins en compétences
A.5.2	Impliquer officiellement les partenaires sociaux, organisations patronales et syndicales, dans le processus d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences
A.5.3	Impliquer les partenaires sociaux dans les mécanismes d'élaboration des programmes d'apprentissage et de certification à partir des besoins recensés (voir activité A.3.2)
A.5.4	Impliquer les partenaires sociaux et les organisations professionnelles dans le suivi de la mise en œuvre des formations par apprentissage (voir activité A.3.3)
A.5.5	Impliquer les partenaires sociaux dans l'évaluation du système d'apprentissage (voir activité A.3.4)
A.5.6	Développer les services d'orientation et d'appui conseil pour les employeurs et les apprentis
A.5.7	Réaliser régulièrement des études de suivi des programmes d'apprentissage et utiliser les conclusions pour réformer les programmes de formation par apprentissage
A.5.8	Réaliser régulièrement des enquêtes de satisfaction auprès des employeurs et utiliser les conclusions pour réformer les programmes de formation par apprentissage
A.5.9	Faire le plaidoyer auprès des partenaires sociaux et des organisations professionnelles pour l'homologation des titres de qualification de l'apprentissage (CQP, BQP, BPT et BPTS) dans les conventions collectives interprofessionnelles, à l'instar des diplômes classiques de l'EFTP (CAP, BEP, Bac professionnel et Bac technologique, BTS/DUT/DTS)
A.5.10	Mener des actions d'aide à l'insertion des jeunes
1	Produire des statistiques fiables et désagrégées sur les apprentis en formation (femmes, hommes, PSH, etc.) avec taux d'inscription, d'abandon et d'achèvement
2	Élaborer une base de données des finissants
3	Mener des actions de suivi des sortants
4	Accompagner l'insertion professionnelle dans un premier emploi et dans l'entrepreneuriat
6. Rendre le système inclusif	
A.6.1	Produire des données statistiques sur les programmes d'apprentissage et les groupes sous-représentés dans ce type de formation (PSH, jeunes femmes, jeunes en difficultés, etc.) (voir activité A.5.10.1)
A.6.2	Mener des actions concertées de sensibilisation pour l'inclusion des personnes vulnérables (jeunes femmes, PSH) dans les formations par apprentissage
A.6.3	Prendre des mesures pour inciter les employeurs à embaucher des apprentis appartenant à des groupes sous-représentés
A.6.4	Prendre des dispositions spécifiques au sein des entreprises pour l'accueil des PSH
A.6.5	Prendre des mesures spécifiques au sein des CFP pour l'accueil des PSH

⁹ Cette étude devra également analyser les coûts spécifiques liés à l'inclusion du système d'apprentissage de qualité: infrastructures et équipements tenant compte des personnes avec un handicap moteur, supports pédagogiques tenant compte des personnes avec un handicap visuel (traduction en braille par exemple), crèches pour les jeunes filles-mères, etc.

Acteurs		Période 2021-2025				
directs	indirects	An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
MJPEJ (DGFP, DGESS, FAFPA), CNPB, UAS, SPONG	CNPB, UAS, SPONG, CC, OP	X				
MJPEJ (DGFP, ANFP, FAFPA)	MINEFID (DGB), PTF		X	X	X	X
MINEFID (DGB, DGI), MJPEJ (FAFPA)	CNPB, UAS, SPONG, CC, OP	X				
MINEFID, CNPB, UAS	MJPEJ		X	X	X	X
MFPTPS, MJPEJ	CNPB, UAS	X	X	X	X	X
MFPTPS, MJPEJ	CNPB, UAS	X	X	X	X	X
MINEFID (DGB, DGI), MJPEJ (FAFPA)	entreprises, apprentis, CFP, PTF	X				
MINEFID (DGAT, DGEP), MJPEJ (ONEF) Responsable: DGEP du MINEFID	MJPEJ, MENAPLN (CNEFP), CNPB, UAS, CC, OP, SPONG	X				
MINEFID (DGAT, DGEP), MJPEJ (DGESS, ONEF) Responsable: DGEP du MINEFID	MENAPLN, MESRSI, CNPB, UAS, CC, OP, SPONG		X	X	X	X
MJPEJ (DGFP, ANFP, SP/CNC), CNPB, UAS, SPONG	autres ministères techniques, CC, OP	X	X			
MJPEJ (DGFP, ANFP), CNPB, UAS, CC, OP	MINEFID, autres ministères techniques, PTF		X	X	X	X
MJPEJ (DGFP, DGESS), CNPB, UAS, SPONG	autres ministères techniques, CC, OP			X		X
ANFP, ANPE, ONEF	CNPB, OP, apprentis	X	X	X	X	X
MJPEJ (DGESS, ONEF)	autres ministères techniques, CNPB, UAS, SPONG			X		X
MINEFID (INSD), MJPEJ (DGESS, ONEF)	autres ministères techniques, CNPB, UAS, SPONG			X		X
CNPB, UAS, branches pro., OP, CC	MFPTPS, MJPEJ, MENAPLN, MESRSI	X	X			
CFP, entreprises formatrices	MJPEJ (DGFP, DGESS, ONEF)	X	X	X	X	X
CFP, entreprises				X	X	X
CFP, entreprises formatrices	MJPEJ (DGFP, ANFP, ONEF)			X	X	X
MEBF, fonds nationaux	MJPEJ, CNPB, OP			X	X	X
CFP, entreprises formatrices	MJPEJ (DGFP, DGESS, ONEF)	X	X	X	X	X
MJFIP, MFSNFAH, CFP, entreprises formatrices, parents, apprentis	ANFP, CNPB, UAS, CC, OP, ONG et associations	X	X	X	X	X
MINEFID MFSNFAH MFPTPS	MJPEJ CNPB, UAS, CC, OP				X	X
entreprises formatrices	MJFIP MFSNFAH, PTF	X	X	X	X	X
établissement et CFP	MJFIP MFSNFAH, PTF	X	X	X	X	X

3.3. COORDINATION, PILOTAGE, SUIVI-ÉVALUATION ET CAPITALISATION

Les structures d'exécution du plan d'actions sont les principaux acteurs considérés comme tels dans le guide de l'OIT et cités dans le rapport.

Toutefois, la réussite de la mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité nécessite la responsabilisation d'une structure de coordination opérationnelle et d'une structure de pilotage, ainsi que la mise en place d'un dispositif de suivi-évaluation et de capitalisation.

3.3.1. Structure de coordination opérationnelle

La coordination des activités de mise en œuvre de l'apprentissage de qualité sera assurée par la DGFP du MJPEJ. Au niveau de la DGFP, une direction technique sera chargée de la structuration de l'apprentissage et de la formation professionnelle (DSAFP).

La réussite de la mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité au Burkina Faso nécessitera une bonne synergie des acteurs dans le cadre d'une structure de pilotage.

3.3.2. Structure de pilotage

La structure de pilotage sera le CNEFP. L'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement du CNEFP seront définis par décret. Le CNEFP est un organe tripartite.

Le CNEFP assurera le pilotage du programme sous la coordination de la DGFP et en bonne synergie avec tous les acteurs principaux cités. L'accent sera mis sur le respect des six éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT et l'application de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles. Le dialogue social constructif et une démarche inclusive par rapport aux groupes défavorisés et/ou vulnérables seront des préoccupations permanentes.

3.3.3. Dispositif de suivi-évaluation et de capitalisation

Le dispositif de suivi-évaluation et de capitalisation de la mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité au Burkina Faso comprendra le CPSE de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles, la DGESS et l'ONEF, avec l'assistance technique d'un expert en suivi-évaluation (statisticien-informaticien) basé à la DGFP.

3.4. RISQUES LIÉS À LA MISE EN ŒUVRE DU MODÈLE D'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ ET MESURES D'ATTÉNUATION

Les principaux risques liés à la mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité au Burkina Faso sont: la confusion possible entre l'application d'un modèle d'apprentissage et l'exécution d'un projet de formation par apprentissage; la faible adhésion/mobilisation des acteurs identifiés lors de la programmation et de la mise en œuvre des activités; la mauvaise gouvernance; la situation sanitaire nationale; et le défi sécuritaire.

3.4.1. Confusion possible entre l'application d'un modèle d'apprentissage et l'exécution d'un projet de formation par apprentissage

Explication du risque

La mise en œuvre d'un modèle d'apprentissage de qualité fonctionnel au Burkina Faso connaîtra de sérieuses difficultés si les acteurs considèrent l'intervention du BIT comme un

projet avec des composantes opérationnelles de sélection de jeunes à placer en entreprises formatrices et à inscrire dans des CFP, pour des formations par apprentissage dual dans différentes filières avec la mise à disposition des ressources financières, matérielles et humaines y afférentes.

Il s'agit plutôt d'accompagner le gouvernement dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de tout programme d'apprentissage existant ou à venir dans l'application des six principes clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

Mesure d'atténuation du risque

La mesure d'atténuation du risque est de mener des actions d'information et de sensibilisation auprès des partenaires institutionnels, notamment les directions centrales et les services rattachés d'une part et les partenaires sociaux d'autre part.

3.4.2. Faible adhésion/mobilisation des acteurs identifiés

Explication du risque

Le sous-secteur de l'EFTP fait intervenir plusieurs acteurs tels que le MJPEJ, le MENAPLN, les promoteurs privés, le CNPB, les CC et les partenaires sociaux. Dans ce contexte, les chances de réussite de la mise en œuvre de l'appui dépendent de la capacité et de la volonté de l'ensemble des acteurs d'agir ensemble et de se coordonner. Une faible adhésion des acteurs au concept de l'apprentissage de qualité au sens de l'OIT pourra compromettre l'atteinte des objectifs. La reconnaissance des compétences de tous les acteurs de la formation professionnelle est nécessaire pour réussir la réforme du sous-secteur ainsi que le transfert des ressources leur permettant de jouer leurs rôles.

Mesure d'atténuation du risque

L'atténuation de ce risque est basée sur la communication, l'information et la sensibilisation. La démarche participative devra être de rigueur dans la mise en œuvre du modèle afin de favoriser l'adhésion de tous les acteurs.

3.4.3. Mauvaise gouvernance

Explication du risque

Ce risque est élevé. En effet, des actions secondaires sans intérêt risquent d'être planifiées et exécutées alors que d'autres, déterminantes pour la mise en œuvre de l'apprentissage de qualité, ne seront pas entreprises. Ce risque peut également se traduire par la définition et la conduite d'activités non opportunes, non centrées sur les résultats ou inutiles à l'atteinte des objectifs de l'appui, ou par le non-respect des règles de gestion applicables aux financements extérieurs, le détournement et le gaspillage des ressources.

Par exemple l'appui au fonctionnement de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles ne devra pas se traduire par le financement d'une activité par l'une des parties dans la charte.

Mesure d'atténuation du risque

Les programmes annuels d'activités financés par la mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité feront l'objet d'un avis de non-objection écrit par le BIT. Les personnels résidant au Burkina Faso seront autorisés à s'assurer de la mise en œuvre effective des activités programmées.

3.4.4. Situation sanitaire nationale

Explication du risque

Le risque d'une remontée de la pandémie de Covid-19 n'est pas à exclure dans les prochaines années, même si la probabilité semble faible.

Mesures d'atténuation du risque

En cas de recrudescence de la maladie due au coronavirus, l'équipe de coordination de la mise en œuvre du modèle d'apprentissage de qualité au Burkina Faso devra se conformer strictement aux mesures sanitaires qui seront édictées par les plus hautes autorités du pays en la matière. Le télétravail pourra être envisagé dans la mesure du possible.

3.4.5. Défi sécuritaire

Explication du risque

Sur le plan de la sécurité, le Burkina Faso est à l'image d'autres pays du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest, placés sous la menace des mouvements terroristes dont les activités criminelles peuvent saper la confiance des investisseurs et de la population, et porter atteinte à la mise en œuvre des politiques et actions en faveur du développement économique et social.

Mesure d'atténuation du risque

Les mesures d'atténuation de ce risque seront édictées par les plus hautes autorités de l'État du Burkina Faso d'une part et par le système des Nations Unies d'autre part.

L'implantation du modèle est censée couvrir l'ensemble du territoire dans le double souci de généralisation et d'inclusion du système. Toutefois, des mesures appropriées seront envisagées pour des interventions éventuelles dans les zones à forts défis sécuritaires.





4

PARTIE

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

4. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Ces recommandations générales sont formulées en vue d'une implantation efficiente de l'apprentissage de qualité au Burkina Faso. Elles s'adressent prioritairement au gouvernement, considéré comme le chef d'orchestre pour amener les différents acteurs à jouer leurs partitions.

Il s'agit de:

RECOMMANDATION 1

Poursuivre et approfondir les études prospectives du développement économique au niveau des services techniques du MINEFID (DGEP et DGAT) pour anticiper les besoins en compétences de l'économie nationale, en collaboration avec ceux du MJPEJ, du MENAPLN et du MESRSI;

RECOMMANDATION 2

Actualiser les études faites par l'ONEF du MJPEJ sur les créneaux porteurs par région;

RECOMMANDATION 3

Renforcer prioritairement le cadre réglementaire pour donner une base légale à tous les autres éléments de l'apprentissage de qualité;

RECOMMANDATION 4

Élaborer au niveau de la DGFP du MJPEJ une stratégie nationale de l'apprentissage de qualité en concertation avec tous les acteurs et particulièrement les partenaires sociaux et les OP;

RECOMMANDATION 5

Produire des programmes de formation à partir des référentiels de formation et de certification existants ou à venir avec des plans de progression en entreprises, d'une part, et des plans de progression dans les structures de formations complémentaires, d'autre part, en collaboration avec les entreprises, les OP et les partenaires sociaux;

RECOMMANDATION 6

Créer deux réseaux, un pour les entreprises formatrices et l'autre pour les structures de formation professionnelle, couvrant l'ensemble du territoire national;

RECOMMANDATION 7

Promouvoir le partenariat entre les entreprises formatrices et les structures de formation ayant des apprentis en commun;

RECOMMANDATION 8

Faciliter la communication entre les enseignants/formateurs des structures de formation et les maîtres d'apprentissage/tuteurs dans les entreprises pour un meilleur suivi technico-pédagogique de l'apprentissage;

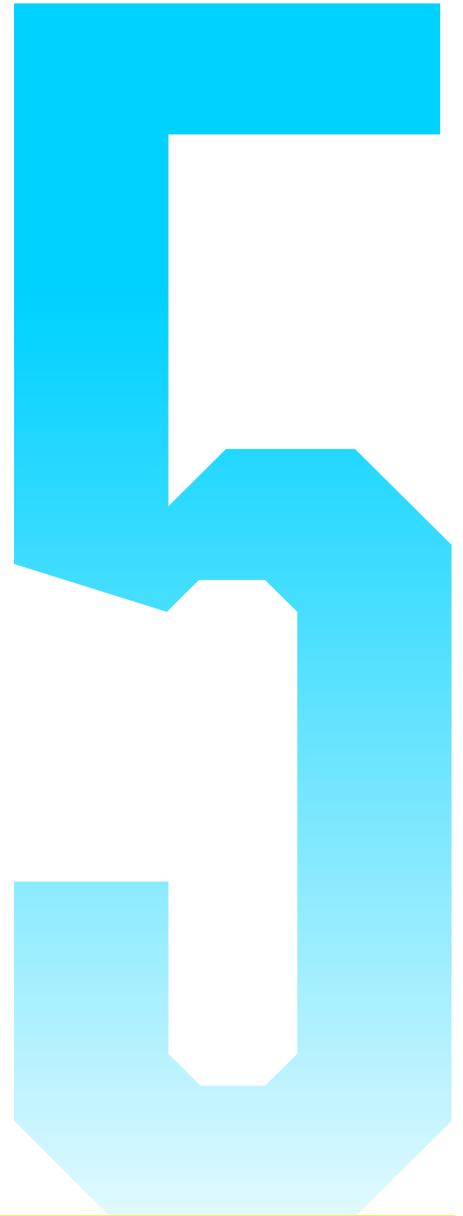
RECOMMANDATION 9

Renforcer le plaidoyer auprès des branches professionnelles pour la reconnaissance des titres de qualification par apprentissage dans les conventions collectives interprofessionnelles;

RECOMMANDATION 10

Considérer le dialogue social et la prise en compte de l'équité homme/femme et des PSH comme des préoccupations permanentes à tous les niveaux du système d'apprentissage de qualité, à savoir le renforcement du cadre de la réglementation, l'élaboration de la stratégie nationale, la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des projets et programmes d'apprentissage jusqu'aux stratégies d'aide à l'insertion des jeunes formés.

PARTIE



CONCLUSION

5. CONCLUSION

Pour l'instauration du dialogue social constructif, comme base du modèle d'apprentissage de qualité, il faut dynamiser les instances tripartites et bipartites existantes, telles que la CCT et le CTNCSST, en instaurant des sessions régulières avec les questions d'apprentissage de qualité à l'ordre du jour. Il y a également le CNEFP et enfin la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles qu'il faut opérationnaliser. Un renforcement des capacités des partenaires sociaux est nécessaire pour améliorer leur participation à un dialogue social constructif sur l'apprentissage.

Enfin les partenaires sociaux doivent participer officiellement à l'élaboration des systèmes d'apprentissage et à leur mise en œuvre, ainsi qu'à l'accréditation des structures de formation et à l'enregistrement des entreprises formatrices. Ces aspects constituent des points faibles du dialogue social constructif dans l'apprentissage de qualité au Burkina Faso.

Pour la consolidation du cadre réglementaire, la loi d'orientation de l'éducation et le Code du travail devront être relus pour traiter explicitement de l'apprentissage. Il faudrait ensuite un décret présidentiel pour donner des bases légales au nouveau contrat national d'apprentissage qui sera adopté et appliqué.

En ce qui concerne la définition claire des rôles et des responsabilités des acteurs, la tenue d'états généraux sur l'apprentissage est suggérée dans le plan d'actions de mise en œuvre de l'apprentissage de qualité.

Les rôles et les responsabilités des différents acteurs seront définis pour tous les maillons du système d'apprentissage en partant du pilotage, de l'orientation stratégique, de l'ingénierie des dispositifs et de l'ingénierie pédagogique, de la formation des formateurs, de la mise en œuvre des formations, du suivi des formations, de l'évaluation et de la certification, de l'aide à l'insertion des formés, et enfin de l'assurance qualité.

Pour la mise en place d'un mécanisme de financement équitable, une action prioritaire est l'estimation, de la manière la plus précise possible, d'une part des coûts de formation (monétaires ou non monétaires), avec les contributions des différentes parties (gouvernement, entreprises formatrices, apprentis, centres de formation et OP), et d'autre part des avantages (financiers et non financiers).

Des mesures incitatives sont ensuite proposées. En effet, pour ancrer dans la durée l'apprentissage de qualité, les éléments de motivation restent indispensables aussi bien pour les entreprises formatrices, les apprentis, les centres de formation publics et privés que pour les OP.

En ce qui concerne l'adéquation du système au marché du travail, il faut, en plus de la mise en place du dispositif d'anticipation sur les compétences, créer un réseau d'entreprises formatrices d'une part, et un réseau de CFP d'autre part. Il est ensuite important de faire un plaidoyer auprès des branches professionnelles pour une reconnaissance des titres de qualification de l'apprentissage dans les conventions collectives interprofessionnelles.

Pour rendre le système inclusif, des mesures incitatives ont été proposées pour une grande participation des jeunes femmes et des autres groupes vulnérables, notamment les PSH, dans l'apprentissage de qualité. Toutefois, la nécessité de renforcer la collecte des données statistiques sur les groupes sous-représentés dans l'apprentissage de qualité est une des actions prioritaires du modèle.

Des recommandations générales ont ensuite été formulées pour une mise en œuvre efficiente de l'apprentissage de qualité au Burkina Faso.

RÉFÉRENCES

BIT. 2017. *Outils pour des apprentissages de qualité – Volume I: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques*, octobre.

Compaoré, C.; Reuse, S. 2020. *Prestation combinée: 1. Appui à la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices – 2. Diagnostic des opportunités du marché du travail du secteur de la construction*, rapport intermédiaire, BIT.

Ganou, G. 2020. *Étude sur les apprentissages de qualité dans cinq pays d'Afrique de l'Ouest: Bénin, Côte d'Ivoire, Mali, Niger et Togo*, rapport définitif, BIT.

Gouvernement du Burkina Faso. 2011. *Décret no 2011-715/PRES/PM/MFPTSS du 07 octobre 2011 portant composition et fonctionnement du Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail*.

—. 2010. *Loi no 012-2010/AN du 1er avril 2010 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées*.

—. 2009. *Décret no 2009-661/PRES/PM/MJE/MTSS/MESSRS du 24 septembre 2009 portant composition, organisation, attributions et fonctionnement du Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle*.

—. 2008. *Loi no 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso*.

—. 2007. *Loi no 013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation*.

—. 2006. *Loi no 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso*.

—. 1997. *Décret no 97-101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997 portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail*.

IFEI; IPE-Pôle de Dakar – UNESCO. 2019. *Acteurs et partenariats dans le secteur de la formation professionnelle*.

IPE-Pôle de Dakar – UNESCO. 2016. *Étude sur les freins à la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle au Burkina Faso*.

Jahiu, M.; Coulibaly, J.-M. 2020. *Étude sur les rôles et responsabilités des acteurs burkinabé pour des apprentissages de qualité au Burkina Faso*, rapport final, BIT.

MJFIP. 2018. [Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelle](#), février.

—. 2014. *Stratégie de généralisation de la formation professionnelle*.

MJPEJ. 2019. *Tableau de bord statistique 2018 du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes*, juillet.

Ouedraogo, L. 2020. *Étude sur un modèle de contrat national d'apprentissage adopté par les partenaires sociaux au Burkina Faso*, rapport final, BIT.

Soulama, T. 2020. *Étude sur le dialogue social dans l'apprentissage de qualité au Burkina Faso*, rapport final, BIT.

Toé, C. P.; Koussoubé, H. 2020. *Étude sur les mesures incitatives possibles pour une plus grande participation des jeunes femmes et autres groupes vulnérables dans les apprentissages de qualité*, rapport final, BIT.

Toumi, B.; Ganou, G. 2020. *Étude diagnostique des mécanismes de financement de l'apprentissage de qualité au Burkina Faso*, rapport final, BIT.

ANNEXES

ANNEXE 1: LISTE DES RÉFÉRENTIELS DE FORMATION ET DE CERTIFICATION DISPONIBLES

No	Référentiels de formation	Année d'élaboration
CERTIFICAT DE QUALIFICATION DE BASE (CQB)		
1	Assistante maternelle	2019
2	Aviculture, option élevage traditionnel amélioré	2019
3	Boulangier	2019
4	Carreleur	2019
5	Coiffure	2019
6	Constructeur de fours améliorés	2019
7	Coupe couture	2019
8	Fabricant de grillage	2019
9	Fabricant de savon	2019
10	Fabricant de tuteurs en plastique	2019
11	Fermier agricole	2019
12	Forgeron	2019
13	Installateur d'électricité solaire	2019
14	Mécanicien cycles et motocycles	2019
15	Mécanique rurale	2019
16	Menuiserie métallique	2019
17	Ouvrier de maintenance des ouvrages hydraulique	2019
18	Pâtissier	2019
19	Peintre en bâtiment	2019
20	Plombier sanitaire	2019
21	Producteur d'igname	2019
22	Restaurateur/cuisine des mets locaux	2019
23	Teinture/tissage	2019
24	Transformateur de céréales	2019
25	Transformateur-conservateur de fruits et légumes	2019
26	Transformateur-conservateur de produits forestiers non ligneux	2019
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)		
27	Agronomie, option fermier agricole	2017
28	Boucher	2017
29	Carrelage	2015
30	Carrossier	2020
31	Commis d'hôtel ou hôtellerie, option hébergement	2015
32	Constructeur de charpente en bois	2018
33	Constructeur polyvalent (maçon)	2017

No	Référentiels de formation	Année d'élaboration
34	Cordonnerie	2017
35	Coupe coiffure	2016
36	Coupe couture	2015
37	Électricité bâtiment	2010
38	Électrification rurale	2013
39	Fabricant de produits laitiers	2018
40	Fermier éleveur	2018
41	Fonderie d'art	2017
42	Foreur	2017
43	Froid et climatisation	2015
44	Installateur d'électricité solaire	2018
45	Maintenance informatique et bureautique	2010
46	Maintenance de machines à coudre	2018
47	Maroquinerie	2015
48	Mécanique automobile	2017
49	Mécanique cycles et motocycles	2017
50	Menuiserie bois	2010
51	Menuiserie métallique	2010
52	Menuisier aluminium, vitrier-miroitier	2018
53	Ouvrier concasseur/broyeur	2017
54	Ouvrier de maintenance d'appareils électroménagers	2018
55	Ouvrier minier/opérateur d'usine	2017
56	Peintre en bâtiment	2018
57	Plomberie sanitaire	2010
58	Restauration, option cuisine	2015
59	Staffeur	2018
60	Tailleur et poseur de pavés en pierres	2017
61	Teinture/tissage	2015
62	Transformateur de céréales	2015
63	Transformateur de fruits et légumes	2015
64	Transformateur de graines de néré en soubala	2015
65	Transformateur de noix de karité en beurre	2015
66	Transformateur de tubercules	2015
BREVET DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (BQP)		
67	Électricité bâtiment	2017
68	Électromécanique	2019
69	Électronique industrielle	2017
70	Électrotechnicien	2017
71	Froid et climatisation	2018
72	Isolationniste/étanchéiste	2017
73	Mécanique automobile	2017
74	Plombier sanitaire	2017

No	Référentiels de formation	Année d'élaboration
75	Réseau informatique	2017
76	Technicien d'événementiel et de logistique culturels	2017
77	Technicien en hôtellerie, option réception	2018
BREVET PROFESSIONNEL DE TECHNICIEN (BPT)		
78	Gestionnaire d'agence de voyages	2018
79	Mécatronique/diagnostic automobile	2017
BREVET PROFESSIONNEL DE TECHNICIEN SPÉCIALISÉ (BPTS)		
80	Maintenance industrielle	2018
FORMATION MODULAIRE QUALIFIANTE (FMQ)		
81	Apiculteur	2017
82	Charcutier	2017
83	Collecteur d'anacarde	2017
84	Exportateur de sésame	2017
85	Fabricant de savon	2017
86	Fabricant de tuteur en plastique	2019
87	Maraîcher	2020
88	Opérateur de décorticage de noix d'anacarde	2017
89	Ouvrier d'entretien et de maintenance des équipements agricoles	2017
90	Pisciculture	2020
91	Producteur d'aliments pour animaux	2017
92	Producteur de légumineuses	2020
93	Producteur de manioc	2018
94	Producteur de riz	2017
95	Producteur de sésame	2017
96	Technicien de surface	2017
97	Transformateur de manioc	2018
98	Transformateur d'anacarde	2017
99	Transformateur de riz	2017
100	Transformateur de sésame	2017

Source: DGFP/MJPEJ.

ANNEXE 2: SITUATION ACTUELLE DES RÔLES ET DES RESPONSABILITÉS DES PRINCIPAUX ACTEURS DE L'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ AU BURKINA FASO

Rôles et responsabilités définis

1. Ministères et organismes publics: MJPEJ (DGFP, ANFP, ANPE, ONEF), MENAPLN, MESRSI, MINEFID, etc

- 1 Élaborer et adopter avec les partenaires sociaux – organisations patronales et syndicales – et les autres parties prenantes une stratégie nationale pour promouvoir un apprentissage de qualité
- 2 Intégrer la mise en place d'un apprentissage de qualité dans le plan national de développement et/ou la politique nationale de l'emploi, le cas échéant
- 3 Favoriser le dialogue social sur l'apprentissage de qualité au moyen d'un mécanisme de coordination officiel
- 4 Élaborer et mettre en place un cadre juridique et réglementaire adapté, en concertation avec les partenaires sociaux
- 5 Superviser la mise en œuvre des modalités convenues pour financer un système d'apprentissage de qualité – perception de taxes, versement de subventions, incitations financières, etc.
- 6 Superviser la mise en œuvre des programmes de formation des enseignants et des formateurs de l'EFTP
- 7 Participer à la promotion de la formation en apprentissage
- 8 Suivre et évaluer les différents programmes d'apprentissage

2. Organisations d'employeurs: CNPB, CCI-BF, CMA-BF, CNA, CMB, OP

- 1 Participer au dialogue social ainsi qu'à l'élaboration des politiques concernant la formation en apprentissage, en particulier au niveau des secteurs par le biais des conseils sectoriels sur les compétences
- 2 Renforcer la confiance entre les parties prenantes
- 3 Conseiller les décideurs politiques et assister les entreprises participantes
- 4 Informer les entreprises et les encourager à proposer des postes en apprentissage
- 5 Le cas échéant, inscrire la mise en place de programmes d'apprentissage de qualité à l'ordre du jour des négociations collectives et dans les conventions collectives
- 6 Faciliter l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de programmes d'apprentissage de qualité
- 7 Contribuer à l'élaboration de critères de compétences et de qualifications
- 8 Participer aux procédures de certification des évaluations
- 9 Dispenser une formation aux entreprises afin qu'elles puissent elles-mêmes offrir une formation de qualité aux apprentis

3. Syndicats membres de l'UAS (CNTB, USTB, CSB, ONSL, FO-UNS), etc.

- 1 Participer au dialogue social ainsi qu'à l'élaboration des politiques concernant la formation en apprentissage, en particulier au niveau des secteurs au sein des conseils sectoriels sur les compétences
- 2 Renforcer la confiance entre les parties prenantes
- 3 Le cas échéant, inscrire la mise en place de programmes d'apprentissage de qualité à l'ordre du jour des négociations collectives et dans les conventions collectives
- 4 Faciliter l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de programmes d'apprentissage de qualité – y compris l'élaboration de critères de compétences et de qualifications – et participer à l'évaluation des compétences

4. Les entreprises formatrices

- 1 Recruter et former des apprentis pour qu'ils occupent des postes vacants ou appelés à le devenir, et faire entrer des jeunes porteurs d'idées neuves et de pratiques modernes dans les entreprises
- 2 Former des apprentis dans l'intérêt de la société, dans la mesure où un système d'apprentissage de qualité contribue à accroître la présence de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail
- 3 Signer un contrat d'apprentissage en utilisant un contrat type pour chaque apprenti
- 4 Payer le salaire ou l'indemnité des apprentis en fonction des règles établies et assurer une couverture sociale complète
- 5 Désigner un maître d'apprentissage chargé d'accompagner les progrès de l'apprenti dans l'entreprise et donner à cette personne le budget, le temps et le degré d'autonomie nécessaires pour lui permettre de mener à bien sa mission
- 6 Dispenser une formation en entreprise conforme au programme de formation convenu avec les autres partenaires du système d'apprentissage; suivre et évaluer les progrès de l'apprenti en concertation avec ces partenaires
- 7 Libérer l'apprenti tout en continuant la rémunération pour qu'il puisse assister à toutes les séances de formation hors entreprise, notamment aux évaluations prévues dans le plan de formation
- 8 Respecter les règles propres au travail des jeunes (par exemple pas de poste de nuit, pas d'heures supplémentaires) si les apprentis sont mineurs, selon la définition du Code du travail
- 9 Veiller à protéger les apprentis de toute forme d'abus ou de harcèlement
- 10 Réserver un certain nombre de places d'apprentissage à des jeunes femmes ou à des jeunes filles-mères, et prévoir des crèches pour leurs bébés
- 11 Réserver un certain nombre de places d'apprentissage à des jeunes ayant des problèmes pour apprendre, un handicap ou d'autres difficultés, et prendre les mesures nécessaires pour adapter les postes à leurs besoins

Situation actuelle		Observations
Satisfaisante	Insuffisante	
	X	Aucune stratégie nationale pour la promotion de l'apprentissage de qualité n'est encore élaborée
	X	Actions en cours dans le cadre d'un projet à la DGFP du MJPEJ
	X	Le CNEFP est la structure de coordination existante mais non fonctionnelle
	X	Cadre juridique existant mais non encore adapté à l'apprentissage de qualité
	X	Mécanismes de financement inadéquat et insuffisant
X		Structure de formation des formateurs et des enseignants existante: Université Norbert-Zongo de Koudougou
X		En collaboration avec les PTF
X		Suivi-évaluation effectif mais insuffisant et non coordonné
	X	Lacune à combler par le renforcement des organisations d'employeurs dans l'élaboration des politiques sur l'apprentissage et la mise en place de conseils sectoriels sur les compétences
	X	Sensibilisation à faire pour la réalisation de cette action
	X	Assistance aux entreprises et aux OP mais pas de conseils aux décideurs politiques Insuffisance à combler
X		Activités à renforcer
	X	Activités en projet
X		S'impliquer plus dans ces activités
X		Dans le cadre de l'élaboration des référentiels de formation et de certification
X		Dans le cadre des activités de certification organisées par le SP/CNC
	X	Insuffisance à combler
X		Participation à renforcer
	X	Concept non maîtrisé par les acteurs
	X	Activités envisagées
	X	Implication insuffisante des syndicats
	X	Cette vision n'est pas suffisamment partagée par les entreprises formatrices
X		
X		
	X	Désignation d'un maître d'apprentissage mais pas de budget alloué
	X	Il n'y a pas un plan de progression clair dans l'apprentissage en entreprise par rapport au programme officiel tel que décrit dans les référentiels
	X	L'apprenti est libéré mais sans rémunération
X		
X		
X		Lacunes à combler par la sensibilisation
X		Lacunes à combler par la sensibilisation

Rôles et responsabilités définis

5. Les représentants des travailleurs dans les entreprises

- 1 Représenter les intérêts des apprentis dans le fonctionnement du système d'apprentissage au niveau de l'entreprise et, en particulier, s'assurer des bonnes conditions de travail et de formation (par exemple en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, les salaires et les indemnités, les horaires de travail) des apprentis

- 2 Prévenir toute pratique d'exploitation sous couvert de formation

- 3 Fournir des conseils aux apprentis concernant leurs activités de formation dans les entreprises qui disposent de représentants syndicaux pour la formation (Union Learning Representatives – ULR) et/ou d'un comité d'entreprise

6. Les maîtres d'apprentissage/tuteurs dans les entreprises

- 1 S'assurer que les apprentis travaillent et apprennent le métier dans les conditions précisées dans le contrat d'apprentissage

- 2 Planifier, organiser et mettre en œuvre une formation d'apprentissage de qualité dans l'entreprise

- 3 Surveiller, évaluer et consigner les progrès des apprentis dans l'acquisition des compétences requises

- 4 En tant que personne référente, se concerter avec les autres unités et les autres travailleurs de l'entreprise, ainsi qu'avec les partenaires extérieurs impliqués dans le processus de formation (par exemple l'établissement d'EFTP, les administrations chargées de l'éducation et de l'emploi)

- 5 Éviter les conflits ou les résoudre par un accord à l'amiable et, si cela est impossible, suivre les procédures préétablies de règlement des conflits (par exemple règlement du personnel de l'entreprise, conventions collectives, Code du travail)

- 6 Accorder une attention particulière aux apprentis ayant des problèmes pour apprendre, un handicap ou d'autres difficultés

- 7 Garantir la sécurité des apprentis au travail en appliquant les normes de sécurité et santé au travail, dont notamment le port des équipements de protection individuelle

7. Les établissements et centres de formation professionnelle

- 1 Mettre en œuvre la partie formation en établissement scolaire du programme d'apprentissage

- 2 Contribuer à la conception et à l'élaboration des programmes de formation en apprentissage

- 3 Aider les entreprises partenaires à établir un plan de formation en entreprise efficace et conforme aux objectifs généraux du programme d'apprentissage

- 4 Renforcer les capacités des enseignants et des formateurs chargés de former et d'évaluer les apprentis

- 5 Désigner parmi les professeurs/formateurs de l'EFTP un référent chargé de la coordination avec les partenaires extérieurs

8. Les enseignants/formateurs dans les EETP et les CFP

- 1 Planifier, organiser et dispenser la formation hors entreprise dans l'établissement d'EFTP, dans le cadre du programme général d'apprentissage

- 2 Communiquer avec leurs homologues dans les entreprises partenaires afin d'assurer une coordination optimale des deux volets – en entreprise et en établissement – du programme de formation

- 3 Assurer un suivi régulier de la progression et des compétences acquises par les apprentis

- 4 Actualiser leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs compétences dans leur domaine professionnel, et adapter leurs méthodes de formation de manière régulière

- 5 Accepter de vivre une expérience de travail dans les entreprises partenaires pour actualiser leur connaissance des compétences requises pour exercer les différents métiers et pour découvrir l'environnement de formation des apprentis dans les entreprises

- 6 Accorder une attention particulière aux apprentis ayant des problèmes pour apprendre, un handicap ou d'autres difficultés

9. Les apprentis inscrits

- 1 Apprendre leur métier de manière consciencieuse et assidue

- 2 Assister aux séances de formation, à l'interne comme à l'externe de l'entreprise, selon l'emploi du temps défini

- 3 S'impliquer pleinement et assumer progressivement des responsabilités au fur et à mesure que la formation avance

- 4 Respecter attentivement les consignes de sécurité et protéger le matériel et les installations de l'entreprise et de l'établissement d'EFTP

- 5 Suivre toutes les consignes légitimes des maîtres d'apprentissage/tuteurs sur le lieu de travail

- 6 Établir de bonnes relations de travail avec les maîtres d'apprentissage dans l'entreprise, ainsi qu'avec les enseignants et les formateurs de l'établissement d'EFTP

- 7 Respecter les obligations des apprentis mentionnées dans le contrat

- 8 Faire régulièrement les devoirs qui leur ont été donnés et passer toutes les évaluations prévues

- 9 Se tenir au courant des possibilités d'emploi à l'issue de la formation

10. Les jeunes candidats à l'apprentissage

- 1 Se renseigner sur les possibilités de formation ainsi que sur les possibilités d'emploi, de manière à pouvoir prendre des décisions concernant leur carrière en connaissance de cause

- 2 Comprendre les objectifs, les avantages et les inconvénients des différentes filières de formation

- 3 Comprendre les obligations auxquelles sont tenus les apprentis vis-à-vis des autres parties concernées

Situation actuelle		Observations
Satisfaisante	Insuffisante	
X		Lacunes à combler dans le cadre des CSST au sein des entreprises
	X	Les abus ne sont pas dénoncés
	X	Cette activité n'est pas encore effective
	X	Pas de motivation des maîtres d'apprentissage dans l'entreprise
X		
	X	Plan de progression non maîtrisé par les maîtres d'apprentissage
	X	Le maître d'apprentissage n'a pas cette possibilité
X		
	X	Lacunes à combler par une sensibilisation à l'accueil et à l'intégration des PSH
	X	Port des équipements de protection individuelle obligatoire
X		
X		
	X	Activité non réalisée
	X	Activité non réalisée
	X	Activité non réalisée
X		
	X	Pas de communication entre formateurs dans les structures de formations complémentaires et les maîtres d'apprentissage/tuteurs dans les entreprises
	X	Suivi de la progression non assuré
	X	Le perfectionnement professionnel à titre personnel n'est pas un concept très partagé par les formateurs dans les CFP. Ils attendent toujours un renforcement de capacités de la part des responsables des centres et des PTF
	X	Les formateurs n'acceptent pas des séjours en entreprise pour ne pas se remettre en cause Cette lacune pourra être corrigée par une forte sensibilisation à leur endroit
	X	Un renforcement des capacités des formateurs est nécessaire à ce niveau
	X	Motivation insuffisante s'il n'y a de pécule ou d'indemnité d'apprentissage
	X	Motivation insuffisante s'il n'y a de pécule ou d'indemnité d'apprentissage
	X	Motivation insuffisante s'il n'y a de pécule ou d'indemnité d'apprentissage
X		
X		
X		
X		
	X	Motivation insuffisante s'il n'y a de pécule ou d'indemnité d'apprentissage
	X	Information insuffisante
	X	Système d'information et d'orientation existant mais insuffisant au niveau de l'ANFP, de l'ANPE et de l'ONEF
X		Informations bien fournies dans les structures de formation professionnelle
	X	Informations insuffisantes

ANNEXE 3: BUDGET ESTIMATIF DU PLAN D'ACTIONS

Activités

A.1. Instaurer un dialogue constructif

A.1.1	Renforcer au niveau des partenaires sociaux, organisations d'employeurs et syndicats, leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective
1	Organiser un atelier sur les nouvelles techniques de dialogue social, de négociations collectives et de conclusions des accords au bénéfice des partenaires sociaux
2	Tenir un tableau de bord des négociations gouvernements/partenaires sociaux
A.1.2	Dynamiser et/ou créer des instances tripartites et/ou bipartites chargées de la formulation, de la mise en œuvre et du suivi du cadre réglementaire et de la stratégie concernant la formation par apprentissage (CCT, CTNCSST, CPSE de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles) (voir la recommandation no 2 de l'étude sur le dialogue social)
1	Organiser au moins deux rencontres de la CCT par an
2	Organiser au moins deux rencontres ordinaires du CTNCSST par an
3	Appuyer la mise en œuvre de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles et assurer le maintien des rencontres statutaires du CPSE
4	Appuyer le CNEFP dans son fonctionnement et le dynamiser avec au moins une rencontre par an
A.1.3	Impliquer officiellement les partenaires sociaux dans l'élaboration des systèmes d'apprentissage aux niveaux national et/ou sectoriel
1	Associer les partenaires sociaux à l'élaboration de tous les projets et programmes en matière d'apprentissage
A.1.4	Impliquer officiellement les partenaires sociaux à la mise en œuvre des programmes d'apprentissage aux niveaux national et/ou sectoriel
1	Associer les partenaires sociaux au suivi de la mise en œuvre et à l'évaluation de tous les projets et programmes en matière d'apprentissage
A.1.5	Renforcer les capacités des partenaires sociaux pour participer au dialogue social sur la formation par apprentissage aux niveaux national et/ou sectoriel
1	Organiser un atelier de formation des partenaires sociaux sur l'ingénierie des systèmes d'apprentissage
A.1.6	Impliquer officiellement les partenaires sociaux dans l'accréditation (habilitation) des structures pour les formations complémentaires des apprentis
1	Faire participer les partenaires sociaux aux sessions d'habilitation des structures de formation par le FAFPA
2	Associer les partenaires sociaux et les organisations professionnelles à la mise en place des réseaux des structures pour les formations complémentaires des apprentis dans toutes les filières des programmes d'apprentissage
A.1.7	Impliquer officiellement les partenaires sociaux dans l'accréditation (habilitation) des entreprises formatrices qui accueillent les apprentis
1	Associer les partenaires sociaux et les organisations professionnelles à la mise en place des réseaux d'entreprises formatrices dans toutes les filières des programmes d'apprentissage

Sous-total A.1

A.2. Consolider le cadre réglementaire

A.2.1	Relire la loi d'orientation de l'éducation en concertation avec les partenaires sociaux
A.2.2	Relire le Code du travail en concertation avec les partenaires sociaux
A.2.3	Adopter un décret spécifique sur l'apprentissage en application du Code du travail en concertation avec les partenaires sociaux et les OP
A.2.4	Adopter et faire appliquer le nouveau modèle de contrat d'apprentissage en concertation avec les partenaires sociaux et les OP

Sous-total A.2

A.3 Définir clairement les rôles et les responsabilités des principaux acteurs

A.3.1.	Définir clairement les rôles et les responsabilités des principaux acteurs
1	Organiser des états généraux sur l'apprentissage
A.3.2.	Faire participer les principaux acteurs à l'élaboration du système d'apprentissage
A.3.3	Faire participer les principaux acteurs à la mise en œuvre du système d'apprentissage avec une veille continue de l'assurance qualité
1	Formation des formateurs des CFP et des maîtres d'apprentissage en entreprise
2	Ingénierie pédagogique et ingénierie des dispositifs
3	Réalisation des formations par apprentissage dans les réseaux d'entreprises et de CFP
4	Évaluation et certification
5	Veille continue de l'assurance qualité
A.3.4	Faire participer les principaux acteurs à l'évaluation du système d'apprentissage
1	Évaluations à mi-parcours interne et externe
2	Évaluations finales interne et externe

Sous-total A.3

Budgets annuels estimatifs en milliers de francs CFA					
An 1	An 2	An 3	An 4	An 5	Total
12 000					12 000
400	400	400	400	400	2 000
2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	10 000
2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	10 000
100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	500 000
100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	500 000
10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000
10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000
50 000					50 000
10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000
10 000					10 000
10 000					10 000
					1 254 000
50 000					50 000
50 000					50 000
20 000					20 000
10 000					10 000
					130 000
200 000					200 000
10 000	10 000				20 000
	X	X	X	X	
		60 000			60 000
				60 000	60 000
					340 000

Activités

A.4. Mettre en place un mécanisme de financement équitable

A.4.1	Réaliser une étude sur les calculs des coûts et des avantages financiers et non financiers d'une formation en apprentissage pour les entreprises, les apprentis et le gouvernement
A.4.2	Assurer le financement de la formation par apprentissage hors entreprise par le gouvernement (équipement, matière, équipement de protection individuelle, ressources pédagogiques)
A.4.3	Prendre des mesures pour inciter les entreprises à offrir des postes d'apprentissage et à embaucher des apprentis
A.4.4	Assurer le financement de la formation en entreprise par les employeurs (équipements, matières premières, maintenance, maîtres d'apprentissage)
A.4.5	Assurer la rémunération des apprentis par les employeurs pendant toute la durée de l'apprentissage (en entreprise et hors entreprise)
A.4.6	Assurer la rémunération des apprentis par les employeurs pendant la période de formation en entreprise
A.4.7	Mettre en place des mécanismes de financement suffisants pour pérenniser la formation par apprentissage

Sous-total A.4

A.5. Développer l'adéquation du système au marché du travail

A.5.1	Mettre en place un dispositif d'évaluation et d'anticipation sur les besoins en compétences
A.5.2	Impliquer officiellement les partenaires sociaux, organisations patronales et syndicales, dans le processus d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences
A.5.3	Impliquer les partenaires sociaux dans les mécanismes d'élaboration des programmes d'apprentissage et de certification à partir des besoins recensés (voir activité A.3.2)
A.5.4	Impliquer les partenaires sociaux et les organisations professionnelles dans le suivi de la mise en œuvre des formations par apprentissage (voir activité A.3.3)
A.5.5	Impliquer les partenaires sociaux dans l'évaluation du système d'apprentissage (voir activité A.3.4)
A.5.6	Développer les services d'orientation et d'appui conseil pour les employeurs et les apprentis
A.5.7	Réaliser régulièrement des études de suivi des programmes d'apprentissage et utiliser les conclusions pour réformer les programmes de formation par apprentissage
A.5.8	Réaliser régulièrement des enquêtes de satisfaction auprès des employeurs et utiliser les conclusions pour réformer les programmes de formation par apprentissage
A.5.9	Faire le plaidoyer auprès des partenaires sociaux et des organisations professionnelles pour l'homologation des titres de qualification de l'apprentissage (CQP, BQP, BPT et BPTS) dans les conventions collectives interprofessionnelles, à l'instar des diplômes classiques de l'EFTP (CAP, BEP, Bac professionnel et Bac technologique, BTS/DUT/DTS)
A.5.10	Mener des actions d'aide à l'insertion des jeunes
1	Produire des statistiques fiables et désagrégées sur les apprentis en formation (femmes, hommes, PSH, etc.) avec taux d'inscription, d'abandon et d'achèvement
2	Élaborer et mettre à jour une base de données des finissants
3	Mener des actions de suivi des sortants
4	Accompagner l'insertion professionnelle dans un premier emploi et dans l'entrepreneuriat

Sous-total A.5

A.6. Rendre le système inclusif

A.6.1	Produire des données statistiques sur les programmes d'apprentissage et les groupes sous-représentés dans ce type de formation (PSH, jeunes femmes, jeunes en difficultés, etc.) (voir activité A.5.10.1)
A.6.2	Mener des actions concertées de sensibilisation pour l'inclusion des personnes vulnérables (jeunes femmes, PSH) dans les formations par apprentissage
A.6.3	Prendre des mesures pour inciter les employeurs à embaucher des apprentis appartenant à des groupes sous-représentés
A.6.4	Prendre des dispositions spécifiques au sein des entreprises pour l'accueil des PSH
A.6.5	Prendre des mesures spécifiques au sein des CFP pour l'accueil des PSH

Sous-total A.6

Budget estimatif total en millions de FCFA

Arrêté le présent **budget estimatif** à la somme de: **deux milliards trois cent soixante-quatre millions (2 364 000 000) de francs CFA.**

Budgets annuels estimatifs en milliers de francs CFA

An 1	An 2	An 3	An 4	An 5	Total
30 000					30 000
X	X	X	X	X	
X	X	X	X	X	
X	X	X	X	X	
X	X	X	X	X	
X	X	X	X	X	
X	X	X	X	X	
					30 000
25 000	25 000	25 000	25 000	25 000	125 000
		X	X	X	
		X	X	X	
		X	X	X	
50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	250 000
		50 000		50 000	100 000
		50 000		50 000	100 000
20 000	20 000				40 000
10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000
		5 000	5 000	5 000	15 000
		X	X	X	
		X	X	X	
					680 000
X	X	X	X	X	
10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000
		X	X	X	
X	X	X	X	X	
X	X	X	X	X	
					50 000
					2 364 000



Organisation
internationale
du Travail

 **EMPLOI DÉCENT
DES JEUNES**

LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT

