



Organisation
internationale
du Travail



EMPLOI DÉCENT
DES JEUNES



ETUDE DIAGNOSTIQUE DES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE DANS LES MÉTIERS DU BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS AU BURKINA FASO

ETUDE DIAGNOSTIQUE DES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE DANS LES MÉTIERS DU BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS AU BURKINA FASO



Organisation
internationale
du Travail

LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT



Étude diagnostique des dispositifs de formation professionnelle qualifiante dans les métiers du bâtiment et travaux publics au 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 978-92-2-032551-3 (imprimé)
ISBN 978-92-2-032550-6 (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

TABLE DES MATIÈRES

Sigles et abréviations	5
Remerciements	7
Introduction	8
Précisions méthodologiques	9
1. Caractéristiques du secteur du BTP et besoins en main-d'œuvre qualifiée	14
1.1. Données générales sur le secteur du BTP	14
1.2. Description des emplois existant dans le secteur du BTP	22
1.3. Besoins actuels et futurs en qualification professionnelle	32
1.4. Prise en compte des différents critères stratégiques du projet d'appui du BIT	40
2. Analyse quantitative et qualitative de l'offre de formation dans les métiers ciblés	44
2.1. Aperçu général de la formation professionnelle qualifiante au Burkina Faso	44
2.2. Présentation de la formation professionnelle qualifiante dans les métiers du BTP	46
2.3. Inventaire de l'offre de formation professionnelle qualifiante dans les métiers du BTP dans la zone d'intervention du programme (région administrative du Centre)	49
2.3.4. Synthèse de l'offre de formation	57
3. Détermination d'un dispositif de formation et d'encadrement ciblé sur les objectifs du programme	62
3.1. Qui seront les bénéficiaires de ce programme? Et quels seront les critères d'éligibilité à respecter pour pouvoir bénéficier de cette formation qualifiante?	62
3.2. Comment s'organisera le recrutement des bénéficiaires et quelles seront les parties prenantes impliquées dans ce processus?	64
3.3. Quels seront les instituts de formation les plus appropriés pour former les bénéficiaires et garantir la composante pratique des formations dispensées?	64
3.4. Comment favoriser l'insertion professionnelle des jeunes au sortir de leur formation et quels indicateurs de suivi-évaluation définir pour mesurer l'efficacité du programme d'appui?	65
Bibliographie	68
Annexe 1. Liste des structures/personnes rencontrées au cours de l'étude	69

Liste des figures

Figure 1. Variation de l'indice de volume de la valeur ajoutée de 2000 à 2016 (%)	14
Figure 2. Evolution des valeurs ajoutées brutes annuelles à prix constant de 1999 à 2016 (milliards de FCFA)	15
Figure 3. Evolution du nombre d'entreprises du BTP enregistrées à la CCI-BF	16
Figure 4. Répartition géographique des PME du BTP (%)	17
Figure 5. Répartition des effectifs des principales catégories d'emploi du BTP (%)	23
Figure 6. Liste des principaux métiers du BTP classés par effectif décroissant en 2018	24
Figure 7. Poids relatif de chaque métier sur l'ensemble de la population du secteur du BTP (%)	24
Figure 8. Répartition par sexe au sein des différents métiers (%)	25
Figure 9. Répartition par âge au sein des différents métiers (%)	26
Figure 10. Répartition des actifs par milieu de résidence au sein des différents métiers (%)	27
Figure 11. Répartition par niveau d'instruction au sein des différents métiers (%)	28
Figure 12. Proportion d'actifs du BTP ayant bénéficié d'une formation professionnelle correspondant à son activité (%)	29
Figure 13. Répartition par type d'emploi au sein des différents métiers (%)	30
Figure 14. Répartition par type de contrat au sein des différents métiers (%)	31
Figure 15. Prévision de l'évolution du standing du parc de logement au Burkina à l'horizon 2020 (%)	32
Figure 16. Répartition des besoins estimés en termes d'emploi par secteur du BTP (%)	34
Figure 17. Estimation du nombre de personnes intégrant les centres de formation en BTP sur la période 2010-2020	38
Figure 18. Nombre de CQP délivrés par métier en 2018	46
Figure 19. Nombre de BQP délivrés par métier en 2018	47
Figure 20. Part des effectifs des différentes filières (CFP-ANPE) (%)	49
Figure 21. Effectifs des métiers du BTP (CFP-ANPE) (%)	49

Liste des tableaux

Tableau 1. Sources de données utilisées lors des trois phases de l'étude diagnostique	10
Tableau 2. Caractéristiques des différentes catégories d'entreprises du BTP au Burkina Faso	18
Tableau 3. Synthèse des organisations d'accompagnement du secteur du BTP	21
Tableau 4. Effectifs des différents corps de métiers du BTP sur la base des données extrapolées de ERI-ESI 2018	22
Tableau 5. Liste des métiers à prendre en considération pour la formation	35
Tableau 6. Principales observations sur les métiers du gros œuvre et du moyen œuvre les plus demandés	36
Tableau 7. Evolution des effectifs des candidats au CQP et BQP sur la période 2006-2018	45
Tableau 8. Evolution de l'effectif des apprenants selon la filière de formation sur la période 2011-2018	51
Tableau 9. Filière, durée et coût des formations initiales ouvertes	53
Tableau 10. Synthèse de l'offre de formation disponible dans la ville de Ouagadougou et la zone périurbaine	56
Tableau 11. Présentation des filières de formation retenues par le programme d'appui	59
Tableau 12. Forces et faiblesses des deux catégories de candidats à la formation en BTP	63

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AO-BTP	Association des ouvriers du bâtiment et travaux publics
ANPE	Agence nationale de promotion de l'emploi
AVN	Association la Voûte Nubienne
BEPC	Brevet d'enseignement d'études du premier cycle
BIT	Bureau international du Travail
BPT	Brevet professionnel de technicien
BPTS	Brevet professionnel de technicien spécialisé
BQP	Brevet de qualification professionnelle
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCI-BF	Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEFPO	Centre d'évaluation et de formation professionnelle de Ouagadougou
CFA	Centre de formation des apprentis
CF-BTP	Centre de formation en bâtiment et travaux publics
CFP	Centre de formation professionnelle
CFPR-Z	Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré
CNPB	Conseil national du patronat burkinabé
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DGFP	Direction générale de la formation professionnelle
EFTP	Enseignement et formation technique et professionnelle
EFPTP	Enseignement et formation professionnelle en travaux publics
ERI-ESI	Enquête régionale sur l'emploi et le secteur informel
E2PF	Ecole polytechnique privée du Faso
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FCFA	Francs de la Communauté financière africaine
FPQ	Formation professionnelle qualifiante
INSD	Institut national de la statistique et de la démographie
MEBF	Maison de l'Entreprise du Burkina Faso
MJPEJ	Ministère de la Jeunesse, de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes
ONEA	Office national de l'eau et de l'assainissement
ONEF	Observatoire national de l'emploi et de la formation
ONG	Organisation non gouvernementale
PAPS	Programme d'appui à la politique sectorielle
Pefop	Plateforme d'expertise en formation professionnelle
PEJDC	Projet emploi des jeunes et développement des compétences
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petite et moyenne entreprise
PTF	Partenaires techniques et financiers
RCCM	Registre du commerce et du crédit mobilier
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
RNI	Rèel Normal d'Imposition
SP-CNC	Secrétariat permanent de la Commission nationale de certification
TP	Travaux publics



REMERCIEMENTS

L'équipe du bureau d'étude PEASA Sarl, responsable de la réalisation de cette étude diagnostique, tient à remercier un certain nombre de structures et/ou d'individus qui ont grandement contribué aux différentes phases de celle-ci et ont permis d'enrichir, de par leurs commentaires et observations avisées, le contenu du rapport.

En premier lieu, nous tenons à remercier les différents collaborateurs du Bureau International du Travail (Josée-Anne Larue, Ilca Webster, Issiaka Ilboudo) qui depuis Genève, Dakar et Ouagadougou, nous ont apporté leur soutien continu et multiforme qui ont facilité le travail de terrain et l'identification progressive des principales dimensions stratégiques contenues dans ce diagnostic. Ce fut un plaisir de réaliser cette étude diagnostique avec vous et nous espérons que celle-ci contribuera à la réussite de votre ambitieux projet.

En second lieu, l'ensemble des collaborateurs de la Direction Générale de la Formation Professionnelle (DGFP) (MM. Eric Yaméogo et Moumouni Salouka) qui nous ont accordé plusieurs entretiens et nous ont fournis l'ensemble de la documentation disponible permettant d'avoir un aperçu global de la Formation Professionnelle Qualifiante (FPQ) au Burkina Faso.

Nous tenons également, par ces quelques lignes, à remercier les différents responsables des centres de formation professionnelle rencontrés ainsi que leurs formateurs, les multiples organisations patronales du secteur et les syndicats de travailleurs. L'ensemble de ces rencontres furent très riches et leurs recommandations pertinentes ont constitué le fil conducteur du présent rapport.

En guise de conclusion, nous espérons que ce diagnostic sera utile pour assurer le déploiement du programme d'appui au service des jeunes professionnels des métiers du bâtiment et travaux publics (BTP) au Burkina Faso.

INTRODUCTION

Le projet «Appui à l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes dans la région du Sahel – Sous-région (Afrique de l'Ouest)», d'une durée de deux ans (septembre 2018 - juin 2020), s'inscrit dans le cadre de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes qui vise à favoriser l'efficacité et l'extension des mesures prises au niveau des pays en faveur du travail décent pour les jeunes par le biais de partenariats multipartites, de la diffusion de politiques fondées sur des données probantes et de la transposition à plus grande échelle d'interventions efficaces et novatrices. Le projet se focalisera en priorité sur deux thématiques complémentaires de l'initiative: la délivrance d'un apprentissage de qualité, d'une part, et l'insertion des jeunes sur le marché du travail, d'autre part. Dans ce cadre, il est prévu de financer un programme d'apprentissage des jeunes dans les métiers du bâtiment et travaux publics (BTP) et dans la zone urbaine et périurbaine de Ouagadougou¹. La délimitation pertinente des caractéristiques de ce dispositif d'appui nécessite d'effectuer au préalable une étude diagnostique au sein du secteur ciblé.

Ce diagnostic holistique implique trois composantes complémentaires:

1. Faire une évaluation des besoins en main-d'œuvre du secteur du BTP et identifier les sous-secteurs les plus dynamiques, les plus innovants et pourvoyeurs d'emplois décents. Un focus particulier sera mis sur les emplois verts et les pratiques écoresponsables au sein de ce secteur. En vue d'accentuer l'employabilité des apprenants, une attention particulière sera accordée au renforcement de la polyvalence des postes et au développement de compétences transversales les plus prisées par les entreprises du secteur. De plus, il s'agira d'identifier les métiers les plus propices à l'inclusion des jeunes filles et de jeunes souffrant d'un handicap sur le marché du travail (promotion du genre et lutte contre la discrimination des personnes handicapées).
2. Faire un inventaire des structures de formation existant dans le secteur et une évaluation quantitative et qualitative de l'offre de formations disponible spécifique aux différents sous-secteurs ciblés.
3. Proposer un ou plusieurs dispositifs de formation pertinents prenant en considération les besoins spécifiques des entreprises du BTP, les profils et les attentes des jeunes apprenants et les capacités des structures locales de formation.

Pour être efficace, ce diagnostic doit avoir une méthodologie différenciée pour chaque composante qui prend en considération les acteurs stratégiques soumis à l'enquête, le type d'information disponible et les outils de collecte et d'analyse des données à utiliser. Ce document d'orientation stratégique sera structuré autour de ces trois composantes complémentaires.

¹ Le nombre de jeunes bénéficiaires du programme d'appui sera défini au cours de l'atelier de restitution de l'étude qui aura lieu le 26 février 2019 au Centre d'évaluation et de formation professionnelle de Ouagadougou (CEFPO). Cela se fera en fonction des contraintes logistiques et financières du programme et en concertation avec les différentes parties prenantes.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Avant de décrire la méthodologie adoptée au cours de cette étude, il demeure primordial de préciser un certain nombre de termes clés et/ou de concepts définissant le contour du programme d'appui au sein duquel s'inscrit le présent diagnostic.

Quels sont le secteur d'activité et les métiers ciblés par le programme d'appui?

Le BTP: au niveau de la nomenclature économique, les activités du BTP appartiennent au secteur de l'industrie (secteur secondaire). Par conséquent, elles constituent un sous-secteur au même titre que les activités extractives, de production manufacturière ou de l'énergie.

Les métiers du BTP: au Burkina Faso et selon la classification retenue par l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSD), le secteur englobe environ 30 métiers qui se classent en trois grandes catégories, soit les métiers du gros œuvre, du second œuvre et ceux d'encadrement technique et administratif. Sur le plan institutionnel, les métiers d'exécution du BTP (gros œuvre et second œuvre) sont considérés comme des activités artisanales encadrées par la Chambre des métiers de l'artisanat du Burkina Faso (CMA-BF) (plus spécifiquement, elles appartiennent au corps de métier de la construction selon la classification actuelle de l'Union économique et monétaire sud-africaine (UEMOA))².

Quelle est la zone d'intervention ciblée par le programme d'appui?

La région administrative du Centre: elle demeure l'entité géographique pertinente du programme et englobe à la fois la ville de Ouagadougou et sa zone périurbaine. A la seule exception du Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPR-Z), qui n'appartient pas à cette région du Centre (Ziniaré se situe dans la région du Plateau-Central), l'ensemble des autres parties prenantes du programme opère au sein de cette région du Centre.

Quel dispositif de formation est envisagé dans le cadre du programme d'appui?

La formation professionnelle qualifiante (FPQ): elle regroupe l'ensemble des formations professionnelles dispensées par les centres de formation professionnelle non formelle publics ou privés opérant sous la tutelle du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (MJPEJ). Cette FPQ peut déboucher sur la délivrance de cinq titres de qualification de niveau certificat de qualification de base (CQB), certificat de qualification professionnelle (CQP), brevet de qualification professionnelle (BQP), brevet professionnel de technicien (BPT) et brevet professionnel de technicien spécialisé (BPTS). A travers ce diagnostic, il conviendra de cibler le titre de qualification professionnelle qui correspond le mieux aux priorités du programme d'appui, aux caractéristiques de la population cible et à l'offre de FPQ disponible localement.

Cette clarification des concepts clés de l'étude diagnostique étant effectuée, nous pouvons passer à la présentation de la méthodologie adoptée durant les phases successives du diagnostic.

² Règlement no 01/2014/CM/UEMOA portant code communautaire de l'artisanat de l'UEMOA du 24 mars 2014.

TABLEAU 1

Sources de données utilisées lors des trois phases de l'étude diagnostique

	Caractéristiques du secteur du BTP et besoins en compétences (1er au 10e jour)	Analyse quantitative et qualitative de l'offre de formations dans les métiers ciblés (11e au 20e jour)	Identification d'un dispositif de formation adéquat (21e au 30e jour)
Données primaires	Entretiens avec les organisations représentatives du secteur du BTP et les partenaires sociaux	Entretiens avec les différents services du MJFIP et visites des centres de FPQ délivrant des formations aux métiers du BTP	Croisement des données primaires collectées au cours des deux premières phases et prise en compte des recommandations des acteurs
Données secondaires	Bases de données de l'INSD (EMC 2014, ERI-ESI 2018), études sectorielles sur le BTP et rapports d'activité des organisations professionnelles	Etudes diagnostiques sur la FPQ (Pefop 2017, KEK-CDC 2018) et sur l'insertion professionnelle (ONEF ¹ 2016) Rapport d'activités des centres de formation, du FAFPA ² et du PAPS ³	Identification des bonnes pratiques des programmes d'appui antérieurs (PAPS, PEJDC ⁴) et des orientations stratégiques des documents de référence (politique nationale d'EFTP ⁵)

Notes: ¹ Observatoire national de l'emploi et de la formation.

² Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

³ Programme d'appui à la politique sectorielle.

⁴ Projet emploi des jeunes et développement des compétences.

⁵ Enseignement et formation technique et professionnelle.

Les besoins en compétences dans le secteur du BTP: les dix premiers jours du diagnostic ont été consacrés à la collecte d'informations sur les caractéristiques du secteur du BTP au Burkina Faso, son mode d'organisation et ses besoins en main-d'œuvre qualifiée. Cette collecte d'informations a reposé sur la recherche documentaire portant sur le mode de fonctionnement des entreprises du secteur et l'identification du déficit de compétences auxquelles elles font face. Dans cette optique, plusieurs études diagnostiques commanditées par la Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso (CCI-BF) ont été utilisées afin d'obtenir un panorama global de la situation prévalant au sein de ce secteur. Ces données secondaires ont été complétées par des données primaires collectées directement auprès des acteurs clés du secteur, soit les organisations patronales, les structures faitières et les regroupements d'entreprises du BTP. Ces différents acteurs intermédiaires ont été identifiés par le biais de la CCI-BF qui possède un registre de l'ensemble des organisations professionnelles du BTP actives et reconnues par l'administration (au nombre de 11). En parallèle, la question des conditions de formation et d'emploi a été abordée avec les structures syndicales et certains partenaires sociaux (organisations non gouvernementales (ONG), associations d'artisans). La liste complète des structures rencontrées au cours de ces dix premiers jours figure dans l'annexe 1.

L'analyse quantitative et qualitative de l'offre de formation aux métiers du BTP: elle a été réalisée au cours des dix jours suivant l'étude diagnostique (jours 11 à 20), en collaboration avec la Direction générale de la formation professionnelle (DGFP) qui nous a remis la liste des structures de formations qualifiantes reconnues par leur ministère (ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle (MJFIP)). Ils nous ont également transmis des ressources documentaires permettant de connaître les caractéristiques de la FPQ au Burkina Faso, ses principaux enjeux et les freins à son plein déploiement, et plusieurs entretiens ont été planifiés avec les différentes directions chargées de l'élaboration des référentiels de formation, de la supervision des centres de formation et du processus de certification.

A la suite de cela des visites ont été programmées au sein des centres de formation professionnelle proposant des formations aux métiers du BTP. Ces visites de terrain ont permis de connaître l'offre effective de formation et ses conditions d'accès (critères

d'admission, durée de la formation, frais de scolarité, etc.), le mode de délivrance de ces formations et d'évaluer les infrastructures et équipements pédagogiques disponibles. Sur place, des entretiens ont été réalisés, d'une part, avec les responsables de ces centres de formation et, d'autre part, avec leurs formateurs en BTP afin d'avoir une vision concrète du déroulement des formations. Ce second aspect a été crucial pour évaluer la part de la formation accordée au volet pratique et les dispositions prises pour favoriser l'alternance des modes d'apprentissage et l'inclusion des stages en entreprise dans le cycle de formation (formation duale). Outre les centres reconnus par la DGFP, plusieurs structures (Association la Voûte Nubienne (AVN), entreprise ZI Matériaux et centre des métiers de l'Office national de l'eau et de l'assainissement (ONEA)) actives dans le renforcement des compétences des métiers du BTP ont été soumises à l'enquête afin de définir les spécificités de leurs formations et leur compatibilité plus ou moins forte avec les objectifs du présent programme d'appui.

L'identification d'un dispositif de formation adéquat: elle s'est déroulée durant les dix derniers jours du diagnostic (jours 21 à 30) et a été réalisée grâce à l'ensemble des données collectées au cours des phases 1 et 2 du diagnostic. Elle a été basée principalement sur la triangulation des informations obtenues auprès des différentes catégories d'acteurs et en fonction des recommandations de ces derniers sur les principaux choix stratégiques à opérer quant aux métiers porteurs, à la définition de la population cible, à la stratégie de recrutement pertinente, à la durée de la formation et à son contenu, etc. Elle a également tiré profit des enseignements issus des programmes antérieurs d'appui à la formation qualifiante et a permis de dégager des bonnes et des mauvaises pratiques en vue d'offrir des formations professionnelles de qualité, et surtout de renforcer l'employabilité des jeunes au sortir de leur formation.





01

CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR DU BTP ET BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

1. CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR DU BTP ET BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

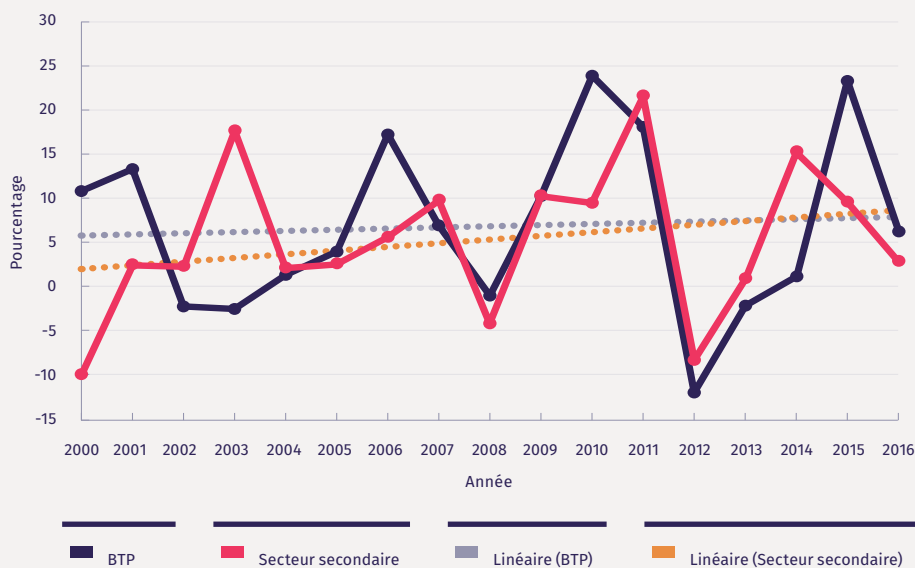
Dans cette partie, il convient dans un premier temps de procéder à une description générale du secteur du BTP au Burkina Faso : son dynamisme, les acteurs qui le composent ainsi que ceux qui apportent leur appui. Dans un deuxième temps, les différents corps de métier et les caractéristiques sociodémographiques qui leur sont liées sont présentés, ainsi que les conditions d'emploi. Enfin, les besoins actuels et futurs en matière de qualifications sont abordés, avec une identification des sous-secteurs et métiers les plus porteurs, en prenant en considération les objectifs poursuivis par le programme du Bureau international du Travail (BIT).

1.1. DONNÉES GÉNÉRALES SUR LE SECTEUR DU BTP

Au Burkina Faso, le sous-secteur du BTP est rattaché au secteur secondaire, tout comme ceux des activités extractives, de l'industrie manufacturière et de l'énergie. Il connaît une expansion soutenue, mais relativement volatile, marquée par des pics de croissance à plus de 20 pour cent (2010-2015) et des périodes de repli (2012).

FIGURE 1

Variation de l'indice de volume de la valeur ajoutée de 2000 à 2016 (%)



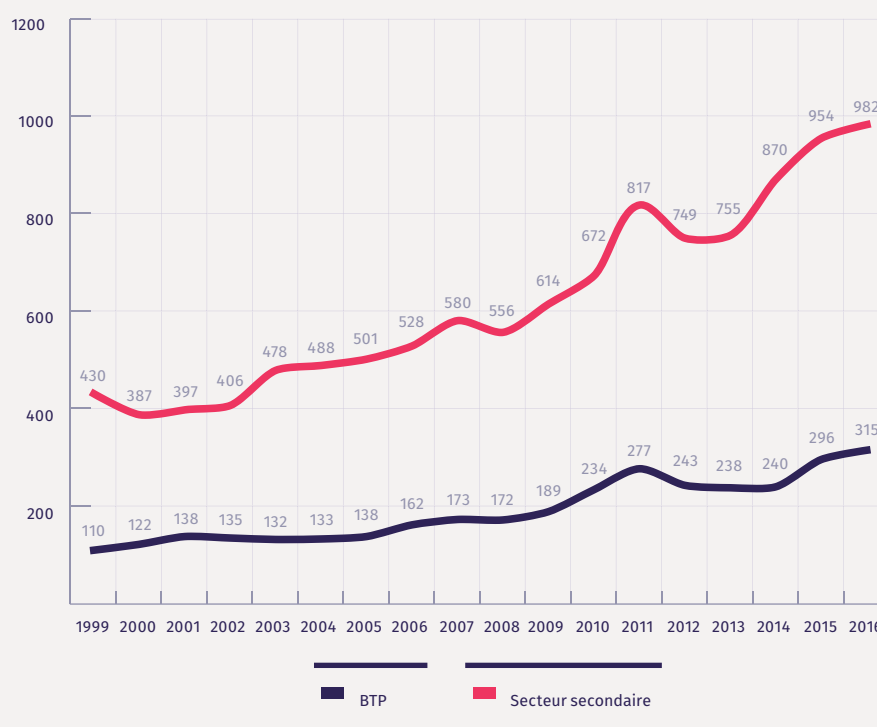
Source: INSD, comptes nationaux de 2016. Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement, Institut national de la statistique et de la démographie: Les comptes nationaux de 2016, 1^{re}s estimations à partir des CNT.

En 2015 et 2016, le BTP a été le principal moteur de croissance du secteur secondaire (respectivement +9,6 et +2,9 pour cent) et de l'économie nationale (1,3 pour cent du PIB). Sur l'ensemble de la période, la croissance moyenne annuelle du secteur du BTP est de l'ordre de 18,4 pour cent³.

³ CCI-BF - Agence Faso Baara - AREA Conseil & Formation, *Etude complémentaire pour la création d'un centre de formation professionnelle dans le secteur du BTP au Burkina Faso*, p. 8.

FIGURE 2

**Evolution des valeurs ajoutées brutes annuelles à prix constant de 1999 à 2016
(milliards de FCFA)**



Source: Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement, Institut national de la statistique et de la démographie: *Les comptes nationaux de 2016, 1res estimations à partir des CNT.*

Rapportée au PIB national, la contribution du BTP est passée de 5,4 pour cent en 2005 à 6,8 pour cent en 2016. Cette contribution devrait connaître une hausse substantielle dans les années à venir avec le développement des infrastructures routières dans toutes les régions du Burkina Faso ainsi que la réalisation de 40 000 logements sociaux, qui demeurent des axes majeurs du Plan national de développement économique et social (PNDES) 2016-2020 avec des investissements prévus de 18 000 milliards de francs de la Communauté financière africaine (FCFA) (deux tiers du budget total).

1.1.1. LES SEGMENTS ENTREPRENEURIAUX DU BTP

Selon la législation nationale⁴ et au vu des observations empiriques, le secteur du BTP se décompose en trois segments entrepreneuriaux: i) les grandes entreprises (dont l'effectif est supérieur à 100 employés et le chiffre d'affaires annuel dépasse 1 milliard de FCFA); ii) les petites et moyennes entreprises (PME) (dont l'effectif est compris entre 10 et 100 employés et le chiffre d'affaires annuel est situé entre 15 millions et 1 milliard de FCFA; et iii) les microentreprises (dont l'effectif est inférieur à 10 employés et le chiffre d'affaires annuel est en deçà de 15 millions de FCFA).

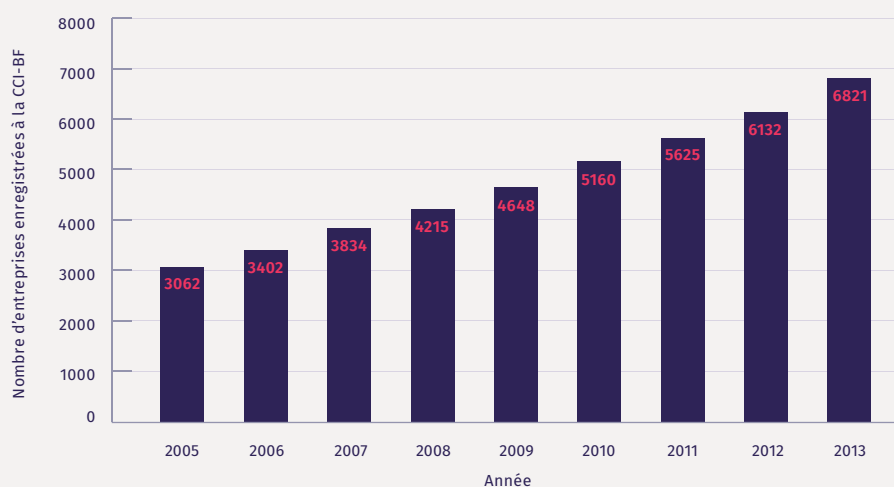
Le nombre d'entreprises connaît une forte augmentation. Ainsi, celui des entreprises du BTP enregistrées à la CCI-BF est passé de 3 062 en 2005 à 6 821 en 2013, soit une augmentation de 122,8 pour cent sur cette période. Les entreprises du BTP représentaient, en 2013, 11,36 pour

⁴ Voir la loi no 015-2017/AN portant loi d'orientation de promotion des petites et moyennes entreprises au Burkina Faso.

cent de l'ensemble des entreprises reconnues par la CCI-BF soit le deuxième secteur derrière celui du commerce de détail (38,49 pour cent). Parmi elles, près des trois quarts ont le statut juridique d'entreprise individuelle (personne physique)⁵. Selon l'étude diagnostique de 2011 de la CCI-BF, les PME représentent 96 pour cent des entreprises du secteur du BTP. Parmi elles, 70 pour cent évoluent principalement dans le sous-secteur du bâtiment⁶.

FIGURE 3

Evolution du nombre d'entreprises du BTP enregistrées à la CCI-BF



Source: Répertoire des entreprises immatriculées au Fichier Nere, CCI-BF, 2014

En dehors des grandes entreprises, qui se chiffrent à une dizaine, il est difficile d'évaluer la répartition entre les deux autres segments entrepreneuriaux précédemment cités, car les effectifs sont très fluctuants selon la conjoncture économique, le volume des chantiers et la période de l'année. Par ailleurs, ces chiffres sont très certainement en deçà des réalités rencontrées sur le terrain au vu de la prédominance des microentreprises informelles non enregistrées.

Les grandes entreprises regroupent à la fois des entités locales reconnues (par exemple Groupe Ebomaf, CGE Immobilier...) et des représentations de multinationales (comme Satom, des sociétés minières). Elles sont sollicitées pour la réalisation de grandes infrastructures (travaux publics) principalement routières au Burkina Faso tout comme dans les pays de la sous-région pour certaines d'entre elles.

Les PME sont des entreprises plus récentes et en cours de développement avec l'arrivée de nouvelles compétences bien formées (par exemple ingénieurs en génie civil de niveau master). Il s'agit de structures formelles répondant aux exigences nécessaires (identifiant financier unique (IFU), Registre du commerce et du crédit mobilier (RCCM), affiliation à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS)) pour soumissionner les marchés publics et privés. Elles se limitent à des réalisations plus sommaires que les grandes entreprises et ont une base quelques salariés permanents, dont du personnel technique ayant un niveau élevé de qualification (ingénieur en génie civil, brevet de technicien supérieur (BTS)). Elles recourent

⁵ Le statut d'entreprise individuelle s'oppose à celui de société (personne morale). Simple et facile d'accès, ce statut n'induit pas de dissociation juridique entre l'entreprise et son propriétaire, qui reste redevable des dettes de cette dernière.

⁶ Ministère des Enseignements secondaire et supérieur, *Pour une meilleure adéquation emploi/formation dans le secteur du bâtiment et des travaux publics au Burkina Faso: Prospective et propositions*, 2011, p. 13.

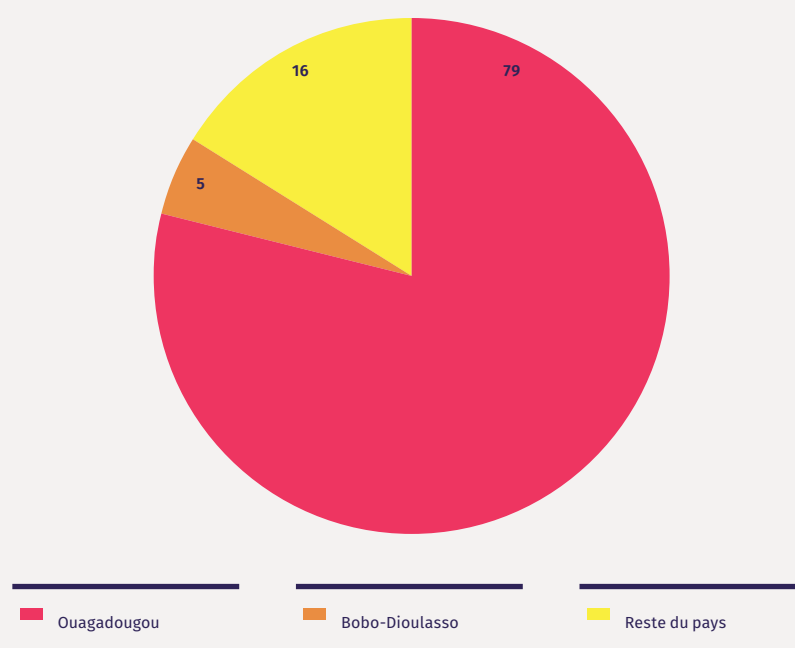
principalement à la sous-traitance (micro-entrepreneurs, tâcherons⁷) pour l'exécution des chantiers.

Selon les dispositions de la législation nationale, l'étude diagnostique de 2011 de la CCI-BF fait apparaître que les PME représentent 96 pour cent des entreprises du secteur du BTP. Parmi elles, 70 pour cent évoluent principalement dans le sous-secteur du bâtiment⁸.

Sur le plan géographique, on constate une très forte centralisation des PME du BTP, 84 pour cent de celles-ci se répartissant entre les deux principales villes du pays, Ouagadougou et Bobo-Dioulasso, dont 79 pour cent dans la seule capitale. Cette situation peut s'expliquer à la fois par la concentration de la demande dans ces deux zones et par la proximité des instances décisionnelles pour l'attribution des marchés publics ou privés (ministères, représentations des institutions internationales et ONG, secteur privé...).

FIGURE 4

Répartition géographique des PME du BTP (%)



Source: Ministère des Enseignements secondaire et supérieur, *Pour une meilleure adéquation emploi/formation dans le secteur du bâtiment et des travaux publics au Burkina Faso: Prospective et propositions*, 2011.

Les microentreprises informelles sont faiblement organisées, et leurs promoteurs sont souvent actifs dans plusieurs domaines annexes (par exemple importation de véhicules, transport, commerce, hôtellerie...). Elles sont composées d'ouvriers, d'artisans et de tâcherons non ou peu qualifiés travaillant dans le gros œuvre et le second œuvre.

Les entretiens avec les différents acteurs rencontrés sur le terrain, tout comme certaines observations faites sur les chantiers, ont permis d'identifier des caractéristiques propres à chacun des trois segments entrepreneuriaux représentés au Burkina Faso.

⁷ Est considérée comme tâcheron toute personne appelée pour effectuer une tâche précise (par exemple construction d'un mur, pose d'ouvertures...).

⁸ Ministère des Enseignements secondaire et supérieur, *op. cit.*

TABLEAU 2

Caractéristiques des différentes catégories d'entreprises du BTP au Burkina Faso

ASPECT	MICROENTREPRISES	
Types d'activité	■ Equipements publics sommaires (marchés publics...) en tant que sous-traitants informels des PME ■ Commandes de particuliers	
Statut	■ Majoritairement informel ■ Pour une minorité: documents légaux, accès aux marchés publics si assujetti au régime du Réel Normal d'Imposition (RNI) (chiffre d'affaires > 50 millions de FCFA)	
Equipement	■ Faible niveau d'équipement nécessitant généralement le recours à la sous-location de matériels et d'engins de chantier ■ Equipements collectifs mutualisés	
Main-d'œuvre	■ Patron avec nombre très limité d'employés (temporaires) ■ Recours à des tâcherons souvent recrutés en ville et amenés sur des chantiers (réseau de connaissances, relations) ■ Recours à la main-d'œuvre familiale	
Capacité d'absorption de travailleur/stages	■ Très faible, car absence de dispositif d'encadrement et mode rudimentaire de gestion des chantiers	
Localisation géographique des chantiers	■ Principalement local et plus accessoirement sur le plan national, en particulier dans le cadre de la sous-traitance	
Capacités financières	■ Faibles avec possibilité très limitée de préfinancement pour certaines structures	

	PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	GRANDES ENTREPRISES
	■ Equipements publics (commandes d'Etat, ONG): écoles, dispensaires, forages... ■ Constructions pour particuliers (villas à niveaux, immeubles...)	■ Génie civil (gros œuvre): routes, ponts, barrages, bâtiments importants
	■ Secteur formel: dispose des principaux documents requis (IFU, RCCM, affiliation CNSS). ■ Possibilité de soumissionner les marchés publics selon le régime d'imposition, du nombre d'employés permanents et des capacités financières (selon les dispositions du code des marchés publics)	■ Secteur formel: dispose de tous les documents, avec accès aux gros marchés publics
	■ Quelques engins/camions et recours à la location pour les besoins spécialisés ■ Equipements collectifs	■ Parc d'engins/de camions diversifiés ■ Port systématique des équipements de protection (casque, chaussures de sécurité...)
	■ Main-d'œuvre salariée limitée (moins de 10) ■ Engagement de sous-traitants (pool) ■ Tâcherons amenés par les sous-traitants ou recrutés localement selon les besoins	■ Main-d'œuvre qualifiée salariée en CDI ou CDD (employés administratifs et d'encadrement) ■ Engagement de contractuels en fonction de la demande et des besoins en qualification ■ Recours à la sous-traitance informelle pour certaines tâches
	■ Faible, car leur effectif est très fluctuant et il dépend du nombre de marchés en cours d'exécution (les seuls employés permanents sont le personnel administratif)	■ Importante, avec recours régulier à des stagiaires, notamment lors de l'exécution de marchés publics de taille conséquente
	■ Ensemble du Burkina Faso	■ Ensemble du Burkina Faso et parfois pays de la sous-région
	■ Moyennes, avec d'importantes tensions de trésorerie dues à la lenteur des procédures de paiement des marchés publics (apurement de la dette publique) et au caractère cyclique et saisonnier de l'activité	■ Elevées, avec fonds de roulement très conséquents permettant l'exécution de grandes infrastructures et des investissements en machines/équipements ■ Ligne(s) de crédit auprès des grands établissements financiers



© Association Semfilms

1.1.2. MODALITÉS D'ORGANISATION DU SECTEUR

De manière générale, les entreprises du BTP les plus structurées fonctionnent entre elles de manière concurrentielle autour des opportunités de marchés publics ou privés. La main-d'œuvre est très majoritairement recrutée de manière temporaire en fonction des besoins et de la durée d'exécution des chantiers.

En ce qui concerne les plus petites entreprises (PME, autoentrepreneurs), celles-ci ont plutôt tendance à recruter de la main-d'œuvre dans leur réseau de connaissances (ouvriers fidélisés, personnes recommandées, parents). Elles travaillent souvent en tant que sous-traitants au profit d'entreprises plus importantes. Malgré les avantages que cela pourrait leur procurer en termes de visibilité, le regroupement des petites structures sous forme de groupement d'intérêt économique demeure très exceptionnel dans le contexte burkinabé.

Sur le plan organisationnel, un certain nombre de structures d'encadrement interviennent dans le secteur du BTP afin de contribuer à une meilleure organisation de la filière et défendre les intérêts des entreprises et des travailleurs. Il s'agit notamment: i) des organisations patronales (Conseil national du patronat burkinabé (CNPB) et CCI-BF); ii) des structures représentatives du secteur du BTP membres des organisations patronales (11)⁹; et iii) des organisations professionnelles artisanales représentant des métiers du BTP, dont certaines sous forme d'unions d'artisans par corps de métier. Selon l'INSD (2018), 23 grands métiers regroupant approximativement 160 000 emplois ont été identifiés à travers les trois grandes catégories d'emploi du BTP telles que le gros œuvre¹⁰ (8), le second œuvre (8) et l'encadrement (7).

Les entretiens réalisés avec les différentes catégories d'acteurs du BTP ont permis d'obtenir des informations de base sur leur création, leurs principaux objectifs, leur base de membres et la nature prédominante de leurs activités. **Dans ce cadre, un accent particulier a été mis sur les initiatives de ces différentes catégories d'acteurs dans le domaine de la FPQ, tant aux niveaux de leur participation à l'élaboration des référentiels métiers que de leur collaboration avec les centres de formation et leur implication dans le processus de certification.** La conduite de ces entretiens, complétés par l'utilisation de données secondaires (documentation, rapports d'activité, etc.) a permis de dégager les caractéristiques centrales de chacune de ces catégories et leur degré d'adéquation avec les objectifs du programme.

⁹ Le Registre des organisations professionnelles détenu par la CCI-BF fait état de 11 organisations représentant les différentes entreprises et corps de métier du BTP.

¹⁰ Les métiers du gros œuvre concernent la réalisation des superstructures des bâtiments, routes, ouvrages d'art (terrassement, armature, murs...), tandis que ceux du second œuvre concernent les finitions (installations électriques, plomberie...).

TABLEAU 3

Synthèse des organisations d'accompagnement du secteur du BTP

	STRUCTURE	ORGANISATION	OBJECTIFS
Organisation patronale	CCI-BF	Etablissement public à caractère professionnel placé la tutelle technique du ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat (MCA). Il comprend: 1 assemblée générale composée de 151 membres (65 pour le commerce, 39 pour l'industrie et 47 pour les services) élus pour cinq ans; 1 bureau consulaire de 21 membres mandaté pour cinq ans; 15 commissions consulaires	- Information aux pouvoirs publics sur les questions commerciales, industrielles et de services - Représentation de la CCI-BF au sein d'institutions et organismes nationaux, sous-régionaux et internationaux pour favoriser les échanges, l'intégration économique et la coopération - Gestion des services d'utilité publique ou d'intérêt collectif (mission administrative)
	CNPB	Regroupement important de grandes entreprises (plus de 5 milliards de FCFA de chiffre d'affaires) et d'associations professionnelles réparties entre 70 groupements, dont 4 du BTP (50 000 membres)	- Défense des intérêts des entrepreneurs - Formation et emploi des jeunes - Certification des formations qualifiantes
Structures représentatives du secteur du BTP	SNE-BTP ¹	Regroupement syndical d'environ 200 entreprises du secteur du BTP sur le plan national collaborant étroitement avec l'Agence Faso Baara et bénéficiant 'de son appui'	Perfectionnement et formation des membres
	SYNATE-BTP ²	Structure syndicale affiliée à la CNPB regroupant d'environ 200 entreprises du secteur du BTP	- Recherche de solutions aux différentes difficultés auxquelles sont confrontés les entrepreneurs vis-à-vis de l'Etat - Perfectionnement et formation des membres - Amélioration des conditions de travail sur les chantiers
	APROBAT	Association des professionnels du bâtiment qui regroupe plus de 100 entreprises du secteur, majoritairement des microentreprises. Cette association est reconnue par la CCI-BF	- Défense des intérêts du secteur et négociation avec les pouvoirs publics - Mutualisation des ressources de ses membres et mise en place de chaînes de sous-traitance et de cotraitance
	AO-BTP ³	Structure associative comprenant une centaine d'entreprises membres issues de différents secteurs du BTP	- Encourager les jeunes à intégrer la filière BTP porteuse de nombreux emplois - Constitution d'une source de main-d'œuvre qualifiée pour les entreprises du BTP
Organisations professionnelles artisanales	FENA-BF ⁴	Fédération regroupant plus de 2 000 associations d'artisans et 40 000 membres organisée sous forme d'unions régionales (13) et sous-régionales (une centaine) selon un système pyramidal	- Promotion et représentation des artisans de tous corps de métier - Défense des intérêts des artisans - Appui aux associations d'artisans dans le renforcement de leurs capacités par la formation

Notes: ¹ Syndicat national des entreprises du BTP.

² Syndicat national des entrepreneurs du BTP.

³ Association des ouvriers du bâtiment et travaux publics.

⁴ Fédération nationale des artisans du Burkina Faso.

Source: Enquête de terrain, décembre 2018.

1.2. DESCRIPTION DES EMPLOIS EXISTANT DANS LE SECTEUR DU BTP

1.2.1. LES DIFFÉRENTS CORPS DE MÉTIER DU BTP

Dans le secteur du BTP, on distingue trois grandes catégories d'emploi, à savoir:

- les métiers de base du gros œuvre;
- les métiers de base du second œuvre;
- les métiers d'encadrement.

Selon les chiffres de l'INSD (2018), le secteur du BTP regroupait approximativement 160 000 emplois répartis en 23 grands métiers identifiés, dont 8 dans le gros œuvre, 8 dans le second œuvre et 7 dans l'encadrement.

TABLEAU 4

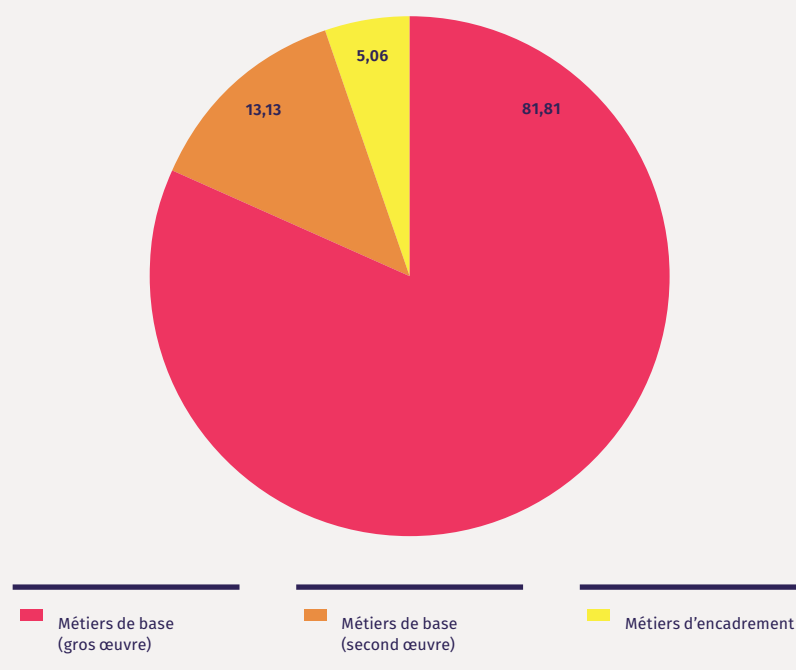
Effectifs des différents corps de métier du BTP sur la base des données
extrapolées de ERI-ESI 2018

Métiers de base (gros œuvre)			
		Effectif approximatif	Pourcentage
1	Maçon	60 445	37,58
2	Aide-maçon	25 071	15,59
3	Puisatier	20 176	12,54
4	Manœuvre	10 176	6,33
5	Ferrailleur	6 682	4,15
6	Tailleur de pierre	3 755	2,33
7	Métiers qualifiés du bâtiment (gros œuvre)	2 885	1,79
8	Conducteur de machines	2 414	1,50
	Sous-total gros œuvre	131 604	81,81
Métiers de base (second œuvre)			
9	Peintre en bâtiment	6 683	4,15
10	Electricien en bâtiment	5 415	3,37
11	Plombier	2 970	1,85
12	Métiers qualifiés du bâtiment (finitions)	1 948	1,21
13	Carreleur	2 092	1,30
14	Menuisier en bâtiment	1 176	0,73
15	Vitrier	568	0,35
16	Staffeur	262	0,17
	Sous-total second œuvre	21 114	13,13
Métiers d'encadrement (ingénierie et supervision de chantier)			
17	Ingénieur, génie civil	2 525	1,57
18	Technicien de génie civil	2 724	1,69
19	Dessinateur en bâtiment	500	0,31
20	Chef de chantier	1 325	0,82
21	Contremaître	114	0,07
22	Opérateur topographe	254	0,16
23	Assistant administratif	695	0,44
	Sous-total encadrement	8 137	5,06
	Total BTP	160 855	100,00

Source: Extrapolation de données de ERI-ESI 2018, INSD-BF.

FIGURE 5

Répartition des effectifs des principales catégories d'emploi du BTP (%)



Source: Extrapolation de données de ERI-ESI 2018, INSD-BF.

Les métiers du gros œuvre et du second œuvre constituent les métiers de base du BTP comptant pour l'essentiel des effectifs (près de 95 pour cent).

Les effectifs du gros œuvre regroupent 131 604 emplois, soit 81,81 pour cent de l'ensemble des métiers du BTP. Les mieux représentés sont les maçons et les aides-maçons avec 60 445 et 25 071 emplois respectivement, soit près de la moitié du total (respectivement 36,66 et 15,21 pour cent) (voir figures 6 et 7). Les puisatiers constituent le troisième corps de métier du gros œuvre, avec 20 176 emplois, soit 12,24 pour cent. Les métiers qualifiés du gros œuvre ne regroupent quant à eux que 2 885 personnes, soit 2,19 pour cent des effectifs du secteur.

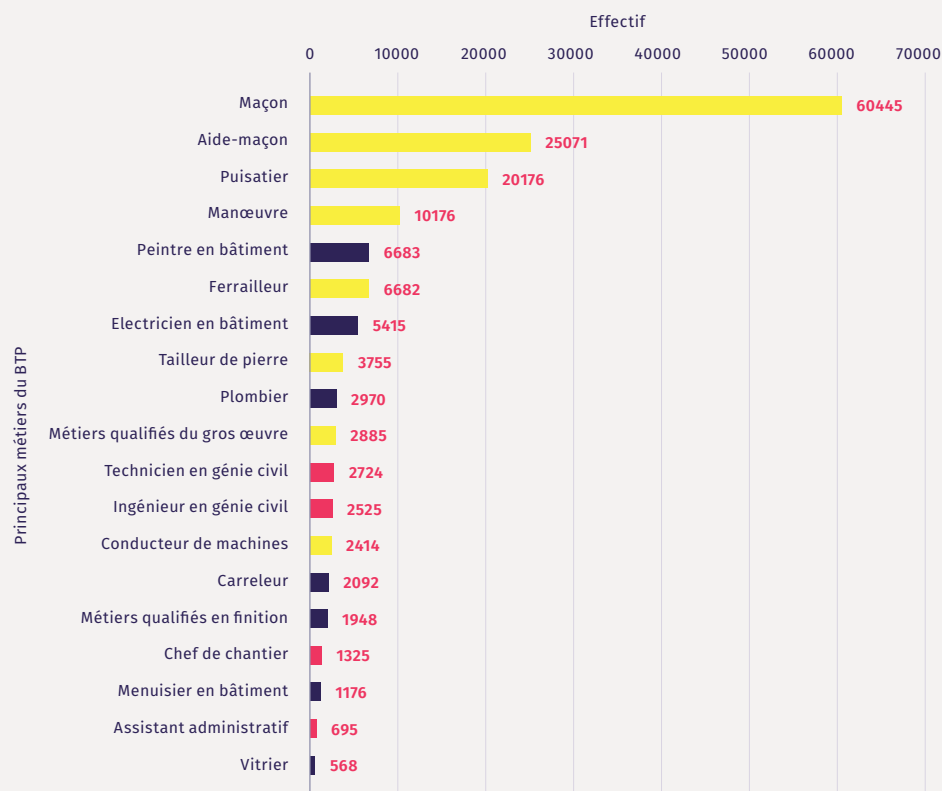
Les effectifs du second œuvre se limitent à 21 114 emplois et représentent 13,13 pour cent de l'ensemble des métiers du BTP. Les peintres en bâtiment et les électriciens constituent la part la plus importante, avec respectivement 6 683 et 5 415 ouvriers. Les métiers qualifiés du second œuvre regroupent 1 948 personnes, soit 9,23 pour cent des effectifs du secteur.

Les métiers d'encadrement concernent essentiellement la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre. Ils représentent 5,06 pour cent de l'ensemble avec 8 137 emplois. Les techniciens puis les ingénieurs en génie civil constituent la part la plus grande part des effectifs avec respectivement 2 724 et 2 525 personnes (64,51 pour cent du secteur).

Les corps de métier les plus faiblement représentés sont les dessinateurs en bâtiment (500), les opérateurs topographes (254) et les contremaîtres (114).

FIGURE 6

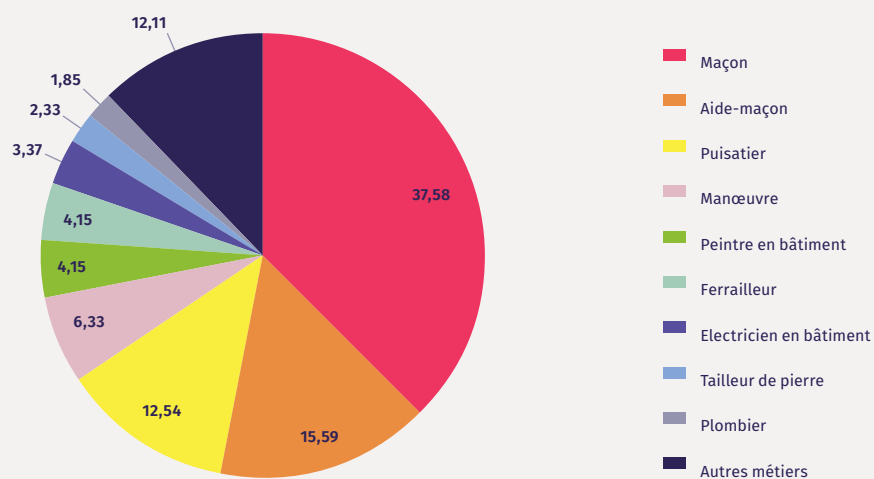
Liste des principaux métiers du BTP classés par effectif décroissant en 2018



Source: Extrapolation de données de ERI-ESI 2018, INSD-BF.

FIGURE 7

Poids relatif de chaque métier sur l'ensemble de la population du secteur du BTP (%)



Source: Extrapolation de données de ERI-ESI 2018, INSD-BF.

1.2.2. LES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES DES DIFFÉRENTS CORPS DE MÉTIER

Il s'agit de présenter le profil des ouvriers du BTP selon le sexe, l'âge et les niveaux de formation et qualification et le du milieu de résidence. Les observations sont basées sur les sept principaux métiers du BTP en termes d'effectifs, l'ensemble des autres métiers du BTP étant regroupés en une huitième catégorie.

1.2.2.1. LE SEXE

De manière générale, les activités du BTP sont très largement exercées par les hommes. Ceux-ci représentent 89,2 pour cent des effectifs contre seulement 10,8 pour cent pour les femmes. Certains métiers sont plus propices à l'inclusion des femmes à savoir celui de puisatier (45,9 pour cent) et l'ensemble des métiers administratifs. En revanche, la présence féminine reste très minoritaire dans les métiers d'électricien en bâtiment (8,6 pour cent) et de la maçonnerie (6,2 pour cent), et quasi inexistante dans les autres métiers (manœuvre, peintre, ferrailleur, etc.).

FIGURE 8

Répartition par sexe au sein des différents métiers (%)



Source: Extrapolation de données de ERI-ESI 2018, INSD-BF

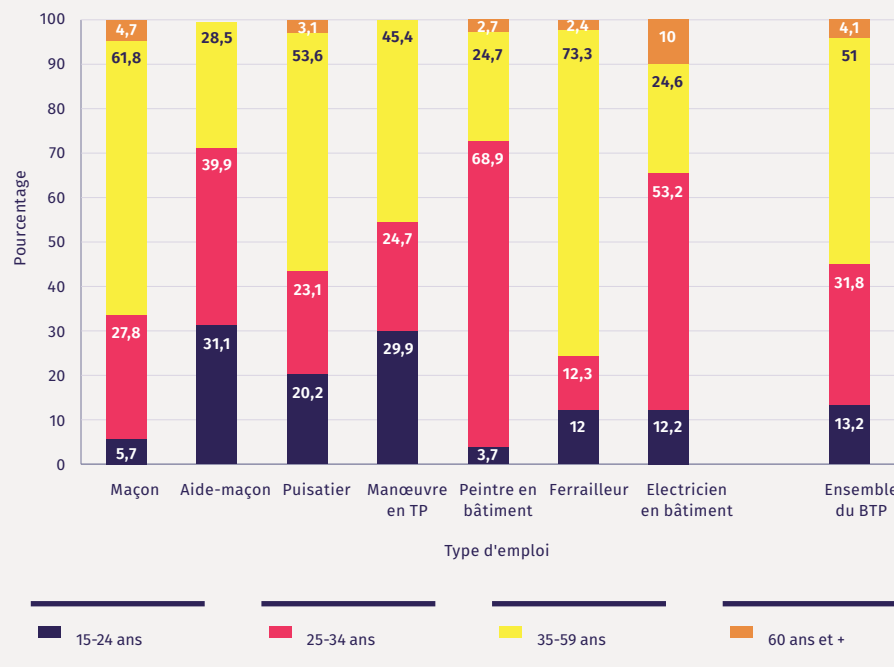
1.2.2.2. LA CLASSE D'ÂGE

Le travail dans le domaine du BTP est parfois exercé par des personnes au-dessous de l'âge légal (18 ans), tout comme des personnes âgées qui restent actives dans le secteur au-delà de l'âge de la retraite.

La classe d'âge de 35 à 59 ans occupe, dans l'ensemble, une place dominante avec 51 pour cent des ouvriers. On observe toutefois quelques particularités. Ainsi, les métiers de peintre en bâtiment, d'électricien en bâtiment et d'aide-maçon comptent 65 à 73 pour cent de jeunes de moins de 35 ans. Les moins de 25 ans sont mieux représentés (20 à 31 pour cent)

FIGURE 9

Répartition par âge au sein des différents métiers (%)



Source: Extrapolation de données de ERI-ESI 2018, INSD-BF

parmi les puisatiers, les manœuvres du BTP et les aides-maçons, qui sont des activités très physiques. A l'inverse, le ferrailage et la maçonnerie comptent respectivement 75 et 67 pour cent d'ouvriers de 35 ans et plus. Les ouvriers de 60 ans et plus sont quant à eux les mieux représentés dans l'électricité en bâtiment avec 10 pour cent des effectifs.

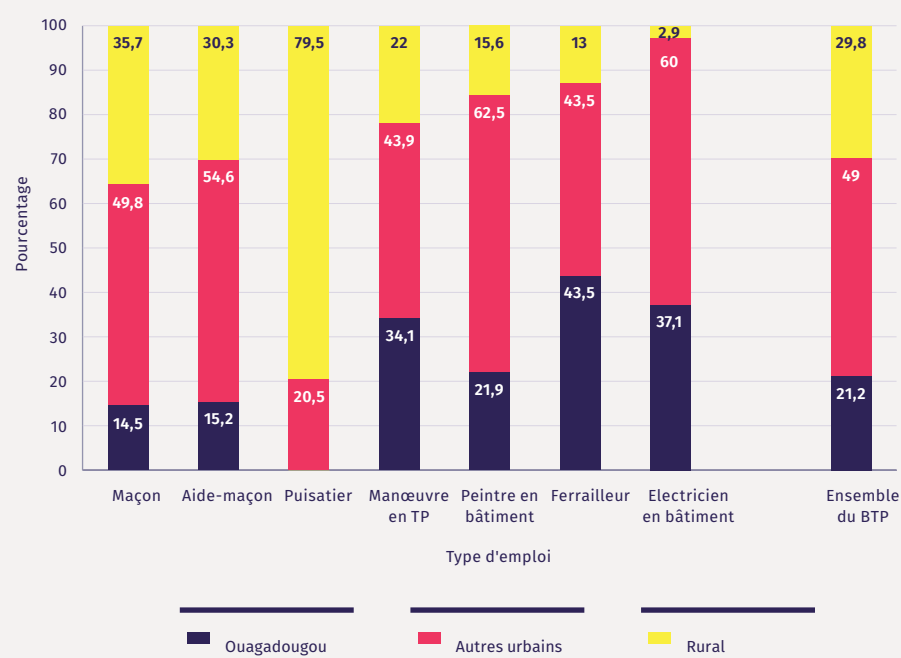
1.2.2.3. LE MILIEU DE RÉSIDENCE

Les travailleurs du BTP résident, pour près de la moitié (49 pour cent), dans les villes secondaires, contre près d'un tiers (29,8 pour cent) en milieu rural et 21,2 pour cent à Ouagadougou. Des différences apparaissent selon les métiers. L'exception la plus notable concerne les puisatiers, dont 79,5 pour cent résident en milieu rural. A l'inverse, 97,1 pour cent des électriciens en bâtiment, 87 pour cent des ferrailleurs et 84,4 pour cent des peintres en bâtiment résident en milieu urbain. Les deux premières catégories, suivies des manœuvres en travaux publics (TP), sont les plus nombreuses à résider à Ouagadougou même (34,1 à 43,5 pour cent). En ce qui concerne les maçons et aides-maçons, qui représentent l'essentiel des effectifs, environ un tiers réside en milieu rural et deux tiers résident en milieu urbain, avec un sixième environ à Ouagadougou.

Du fait que 79 pour cent des PME sont localisées à Ouagadougou (voir figure 4), il ressort une forte dissociation spatiale entre les organes administratifs des entreprises (siège social) et leurs principales zones d'intervention. Cette situation réduit notamment le contrôle de la qualité des réalisations, le suivi des chantiers et le processus de recrutement de la main-d'œuvre locale en raison des coûts et besoins logistiques.

FIGURE 10

Répartition des actifs par milieu de résidence au sein des différents métiers (%)



Source: Extrapolation de données de ERI-ESI 2018, INSD-BF.



1.2.2.4. LE NIVEAU D'INSTRUCTION ET DE QUALIFICATION

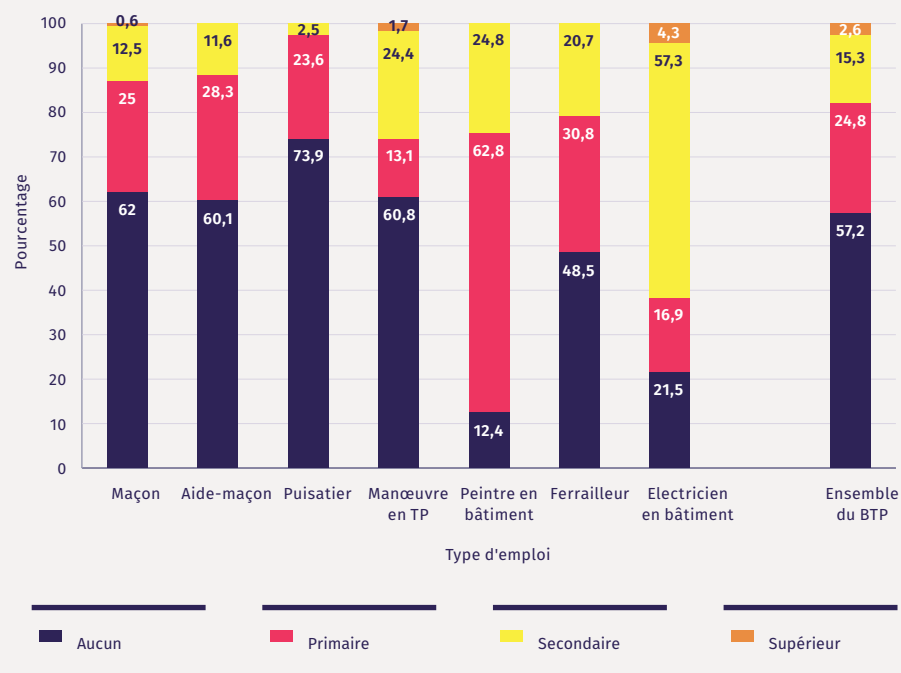
De manière générale, on constate dans le secteur du BTP un faible niveau d'instruction, avec 57,2 pour cent de travailleurs non instruits, alors que seulement 17,9 pour cent ont un niveau secondaire ou supérieur.

Les métiers du gros œuvre, nécessitant essentiellement de la force physique, comptent une part importante d'ouvriers non instruits: 73,9 pour cent parmi les puisatiers, de 60 à 62 pour cent parmi les maçons, aides-maçons et manœuvres en TP. Leur part est également significative chez les ferrailleurs (48,5 pour cent). Les métiers réclamant un certain niveau de technicité comptent une majorité de personnes instruites. Parmi les électriciens en bâtiment, 78,5 pour cent ont été scolarisés, 16,9 pour cent ayant un niveau primaire; 57,3 pour cent, un niveau secondaire; et 4,3 pour cent, un niveau supérieur. Chez les peintres en bâtiment, sur 87,6 pour cent des ouvriers disposant d'un niveau d'instruction, près des deux tiers (62,8 pour cent) ont un niveau primaire; et un quart (24,8 pour cent), un niveau secondaire.

Il est fondamental de tenir compte de ce bas niveau de formation dans les critères de sélection des bénéficiaires des dispositifs d'appui et d'avoir une approche spécifique pour chaque métier qui présente des niveaux distincts d'instruction.

FIGURE 11

Répartition par niveau d'instruction au sein des différents métiers (%)



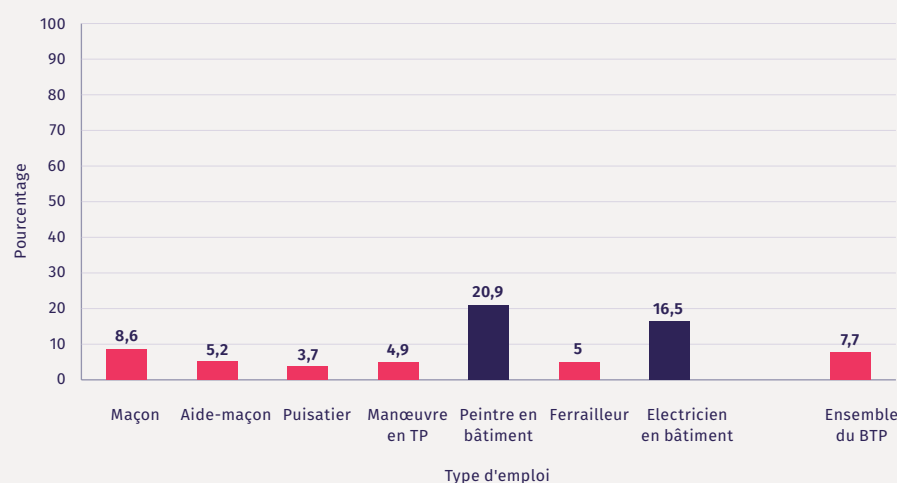
Source: Extrapolation de données de ERI-ESI 2018, INSD-BF

Le faible niveau d'instruction de la grande majorité des actifs du BTP demeure également perceptible lorsque l'on prend en compte la proportion d'entre eux qui a bénéficié d'une formation professionnelle correspondant à l'exercice de son métier. Dans l'ensemble, seuls 7,7 pour cent des travailleurs ont suivi une formation professionnelle. Celle-ci concerne plus particulièrement les métiers nécessitant une certaine capacité technique faisant partie du second œuvre. Ainsi, la proportion de peintres et d'électriciens en bâtiment ayant reçu une formation est respectivement de 20,9 et 16,5 pour cent. Pour les autres corps de métier du

gros œuvre, à l'exception des 8,6 pour cent des maçons qui ont été professionnellement formés, ce chiffre dépasse à peine 5 pour cent. L'apprentissage sur le tas demeure donc le principal mode d'acquisition des compétences métier et la formation professionnelle qualifiante demeure faiblement généralisée au sein des métiers d'exécution du BTP.

FIGURE 12

Proportion d'actifs du BTP ayant bénéficié d'une formation professionnelle correspondant à son activité (%)



Source: Extrapolation de données de ERI-ESI 2018, INSD-BF

1.2.3. LES CONDITIONS D'EMPLOI DANS LE SECTEUR ET LES DIFFÉRENTS MÉTIERS DU BTP

Hormis dans les grandes entreprises qui respectent certaines normes pour l'engagement des ouvriers et l'organisation des chantiers (contrats, sécurité personnelle et collective), les conditions de travail dans le secteur du BTP restent marquées par une grande précarité. Cette situation s'explique notamment par les facteurs suivants:

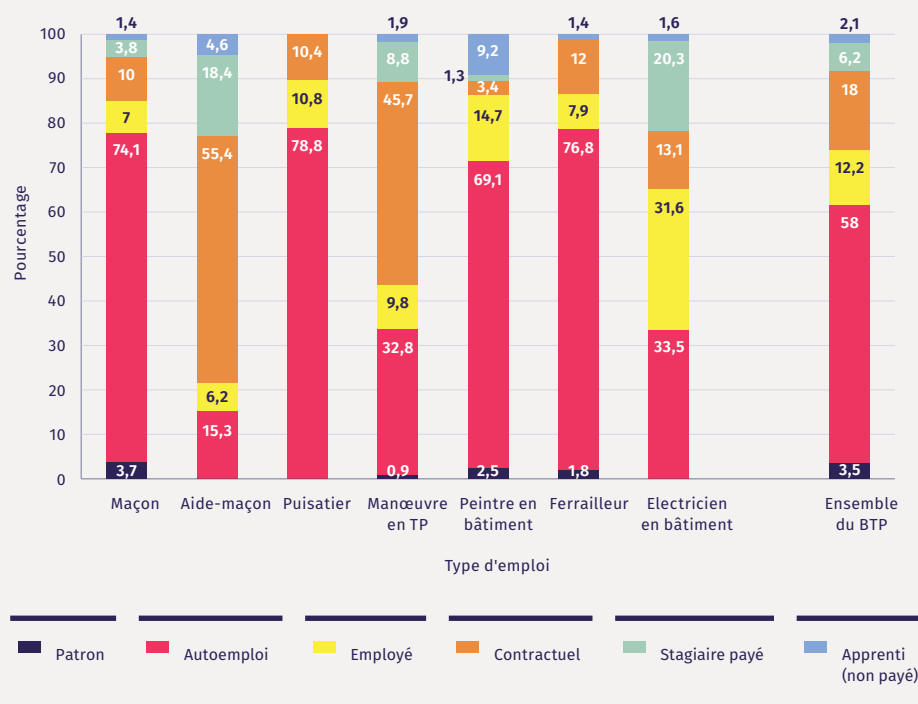
- L'application de la règle de la moins-disance¹¹ et la corruption liée à l'attribution des marchés. Afin de pouvoir exécuter les travaux et dégager une petite marge bénéficiaire, les entreprises sont contraintes d'effectuer certaines économies (recours à une main-d'œuvre faiblement qualifiée à moindre coût, dumping social avec l'engagement d'ouvriers étrangers jugés plus dociles, effectifs réduits, allongement des journées de travail, limitation des mesures de sécurité, etc.).
- Le recours à la sous-traitance pour l'exécution de nombreux travaux. Les micro-entrepreneurs, communément appelés tâcherons, se déplacent avec leurs propres ouvriers, déresponsabilisant ainsi les entrepreneurs face à certains risques d'accident, de malentendu, etc. Ces ouvriers sont traités de manière informelle et souvent recrutés dans le cadre familial, ce qui peut justifier leur très faible rémunération.
- La faiblesse des mécanismes de suivi des chantiers (inspection du travail, CNSS) due au manque de moyens financiers et logistiques des structures de contrôle concernées. Par ailleurs, les sanctions appliquées face aux abus constatés dans les conditions de travail des employés demeurent peu contraignantes (faible montant des amendes).

¹¹ Lors de l'attribution des marchés, le critère de sélection numéro 1 est celui du montant de l'offre financière de l'entreprise qui soumissionne. Par conséquent, le marché est dans la grande majorité des cas attribué à l'entreprise qui fait la proposition financière la plus basse, sans réelle évaluation de la faisabilité des travaux ni des effets induits sur les conditions de travail des exécutants.

L'ensemble des indicateurs décrits ci-dessous montrent clairement la précarité des conditions de travail des ouvriers du BTP.

FIGURE 13

Répartition par type d'emploi au sein des différents métiers (%)



Source: Extrapolation de données de ERI-ESI 2018, INSD-BF

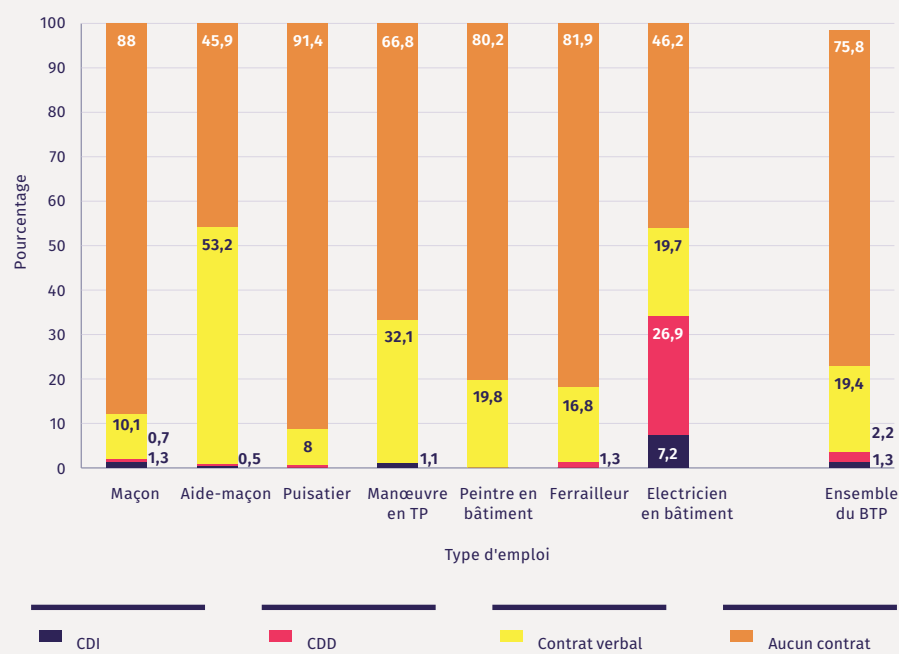
Les métiers du BTP sont exercés avant tout de manière individuelle, avec l'autoemploi, qui représente à lui seul 58 pour cent de l'ensemble. Ainsi, il constitue environ 69,1 à 78,8 pour cent des effectifs chez les maçons, les puisatiers, les peintres en bâtiment et les ferrailleurs. L'emploi salarié reste très limité (moins de 15 pour cent des effectifs), à l'exception des électriciens en bâtiment, qui représentent 31,6 pour cent. Les contractuels sont généralement embauchés dans les métiers nécessitant le moins de qualifications, à savoir les aides-maçons et les manœuvres en TP qui constituent respectivement 55,4 et 45,7 pour cent des effectifs. Les métiers d'aide-maçon et d'électricien en bâtiment se distinguent par une proportion plus forte de stagiaires (respectivement 18,4 et 20,3 pour cent) tandis que, parmi les peintres en bâtiment, 9,2 pour cent sont des apprentis.

Il apparaît au premier regard que le secteur du BTP reste marqué par une très faible contractualisation des relations professionnelles. Dans l'ensemble, près des trois quarts (75,8 pour cent) des ouvriers ne disposent d'aucune base contractuelle. Celle-ci reste essentiellement verbale (environ 20 pour cent) tandis que les contrats écrits (contrat à durée indéterminée (CDI) et contrat à durée déterminée (CDD)) concernent environ 5 pour cent des cas.

En considérant les différents corps de métier, on constate que, dans quatre activités (maçon, puisatier, peintre en bâtiment et ferrailleur), plus de 80 pour cent des ouvriers n'ont pas de contrat de travail. Cette tendance s'explique notamment par le statut d'autoentrepreneur choisi par une majorité. La présence de 53,2 pour cent d'aides-maçons ayant un contrat verbal est lié au fait qu'ils sont le plus souvent recrutés par des sous-traitants qui leur attribuent des tâches précises. Le métier d'électricien en bâtiment se distingue quant à lui avec un peu plus d'un tiers (34,1 pour cent) d'ouvriers disposant de contrats de travail, majoritairement des CDD (26,9 pour cent).

FIGURE 14

Répartition par type de contrat au sein des différents métiers (%)



Source: Extrapolation de données de ERI-ESI 2018, INSD-BF

Il est important de tenir compte des types d'emploi dominants au sein des différents métiers du BTP, qui s'avèrent très variables. Parmi les métiers présélectionnés on dénote une distinction forte entre les maçons, les aides-maçons et les électriciens. Les objectifs inhérents à la formation se doivent donc d'être spécifiques à chacun d'eux afin d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie des bénéficiaires du dispositif d'appui. Les maçons et aides-maçons seront davantage enclins à se mettre à leur propre compte et à valoriser leurs compétences s'ils peuvent bénéficier de contrats commerciaux liés à l'exécution d'une prestation. A l'inverse, les perspectives d'emploi salarié sont plus importantes chez les électriciens, qui sont également plus nombreux à disposer d'un contrat de travail écrit. Cette tendance demande une bonne adéquation du contenu des formations avec les besoins des entreprises du secteur de l'énergie, qui demeure en pleine mutation.



© Association Semfilms

1.3. BESOINS ACTUELS ET FUTURS EN QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Dans la perspective de créer un centre de formation professionnelle dans le secteur du BTP, la CCI-BF, l'Agence Faso Baara et la Maison de l'entreprise du Burkina Faso (MEBF) ont commandité une étude prospective en 2011 sur les besoins actuels et futurs en qualification professionnelle. Celle-ci avait pour principaux objectifs d'identifier les métiers les plus prisés et d'évaluer le nombre de personnes à former pour satisfaire les besoins du secteur. Cette sélection de métiers 'a été réalisée selon trois critères:

- la réponse aux besoins les plus immédiats du marché;
- l'impact sur la qualité et les processus (ouvrage et œuvre);
- l'anticipation sur les besoins nouveaux et la préparation de l'avenir.

Ils ont permis d'identifier 30 métiers répartis en trois sous-ensembles. En complément, l'évaluation du nombre de jeunes et de professionnels à former a été faite à l'horizon 2020. Elle est basée à la fois sur:

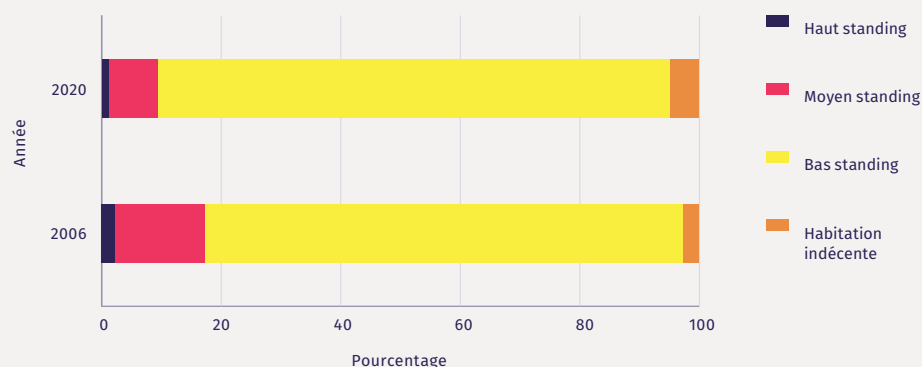
- l'estimation du flux d'entrées des jeunes dans le système d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) et en apprentissage dans les différentes filières du BTP;
- l'estimation des besoins des professionnels (entreprises du BTP) par métier et en fonction des besoins de construction d'habitats et infrastructures collectives (éducation, santé, hydraulique, assainissement, routes) à l'horizon 2020.

1.3.1. EVALUATION DES BESOINS EN CONSTRUCTION

Selon les estimations de l'étude prospective (commanditée en 2011 par la CCI-BF, l'Agence Faso Baara et la MEBF) sur les besoins actuels et futurs en qualification professionnelle, environ 1 035 000 ménages supplémentaires doivent être logés sur la période 2010-2020, soit l'équivalent de 43,85 pour cent du parc existant estimé à 2 360 126 logements en 2006. Parallèlement, comme l'indique la figure ci-dessous, la répartition entre les différents niveaux de standing des logements est amenée à évoluer. Cette situation va induire une diversification des profils en qualifications nécessaires à la réalisation des chantiers afin de répondre aux attentes de la clientèle (salles d'eau intérieures, climatisation, systèmes de relais solaires pour l'électricité).

FIGURE 15

Prévision de l'évolution du standing du parc de logements au Burkina Faso à l'horizon 2020 (%)



Source: Ministère des Enseignements secondaire et supérieur, *Pour une meilleure adéquation emploi/formation dans le secteur du bâtiment et des travaux publics au Burkina Faso: Prospective et propositions*, 2011.

La part des logements de moyen et haut standing devrait augmenter de 7,75 pour cent, passant de 9,45 pour cent en 2006 lors du recensement de l'habitat et de la population (RGPH-2006) à 17,2 pour cent prévus en 2020. Sur la période 2010-2020, selon les estimations, 178 044 unités devraient être réalisées pour les nouveaux ménages. Cette situation s'explique notamment par l'émergence d'une classe moyenne au sein des principaux centres urbains. Les investissements se concentreront très majoritairement à Ouagadougou et ses communes périphériques (Komsilga, Koubri, Pabré, Saaba, Tanghin-Dassouri)¹² ainsi qu'à Bobo-Dioulasso. Dans les villes secondaires ainsi que dans les villages, dans une moindre mesure, des investissements seront réalisés notamment par leurs ressortissants établis en ville.

La part des logements de bas standing est amenée à se réduire de 85,55 à 80 pour cent avec l'augmentation des exigences de confort et la tendance à vouloir « imiter » les plus nantis. Un ensemble estimé à 828 112 habitations devrait être réalisé sur la période 2010-2020.

1.3.2. PROJECTION DES BESOINS EN QUALIFICATIONS ET CORPS DE MÉTIER LES PLUS RECHERCHÉS

Comme mentionné plus haut dans le texte, 30 métiers ont été jugés prioritaires pour la formation, au vu des besoins existant dans le BTP, d'un souci d'amélioration de la qualité des produits du secteur et de celui de s'adapter à l'évolution des technologies, et ce dans un souci de développement durable. Les métiers se répartissent en six groupes basés sur trois critères répondant aux objectifs suivants:

- un besoin de renforcement massif des qualifications des métiers du gros œuvre et du second œuvre (métiers de base du secteur);
- la limitation des impacts négatifs (conséquences financières, techniques, humaines, sociales...) liés à un manque d'expérience/de maîtrise dans les métiers/emplois clés dont dépendent la réussite du chantier et de l'ouvrage;
- la satisfaction des orientations stratégiques voulues sur le plan national en termes d'environnement et d'énergie afin d'anticiper la demande en besoins nouveaux (par exemple énergie solaire).

Sur la base des prévisions en matière de construction de tout type (bâtiments, équipements publics, routes...) à l'horizon 2020 et en tenant compte d'une représentation optimale des métiers sur les chantiers, les besoins en main-d'œuvre dans les métiers jugés prioritaires sont estimés à 92 281 ouvriers.

Parmi les six groupes de métiers identifiés, il apparaît que les constructeurs ruraux polyvalents¹³ répondraient aux besoins les plus importants (38,6 pour cent de l'ensemble) avec une estimation de 35 401 emplois à pourvoir. Les besoins dans le gros œuvre suivent, avec 27 462 emplois à pourvoir, soit 29,76 pour cent du total.

Le second œuvre arrive en troisième position, avec des besoins estimés à 23 634 emplois, soit 25,61 pour cent du total. Les besoins prioritaires concernent les électriciens en bâtiment (9 829, soit 41,59 pour cent), les peintres en bâtiment (4 890, soit 20,69 pour cent) puis les carreleurs (2 596, soit 10,98 pour cent).

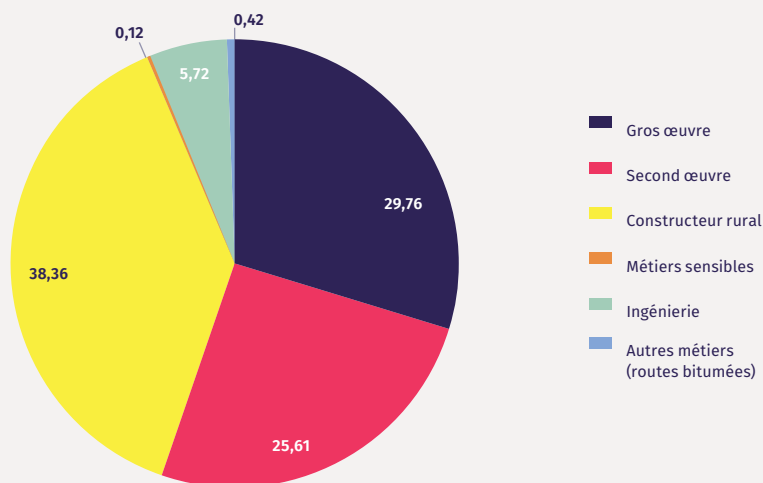
Les autres corps de métier regroupent 6,26 pour cent des besoins en emploi: l'ingénierie, avec 5 282 emplois, représentant 5,72 pour cent de l'ensemble des besoins, dont 4 584 chefs de chantier (86,79 pour cent du secteur).

¹² La commune de Komki-Ipala fait également partie de la région Centre du Burkina Faso et de la province du Kadiogo. Plus éloignée géographiquement de Ouagadougou (aucune limite commune), elle demeure pour l'instant essentiellement rurale et ne renferme aucune localité importante.

¹³ Le métier de constructeur polyvalent est avant tout destiné au milieu rural, où les techniques de construction sont plus sommaires. Le constructeur polyvalent doit donc disposer des compétences pour effectuer des travaux de gros œuvre et de second œuvre. Il a la capacité d'apporter des services complémentaires aux services de base, et il est par ailleurs particulièrement bien positionné pour acquérir et apporter un savoir-faire dans la valorisation des techniques de construction traditionnelles (par exemple pierre taillée, AVN).

FIGURE 16

Répartition des besoins estimés en termes d'emplois à l'horizon
2020 par secteur du BTP (%)



Source: Ministère des Enseignements secondaire et supérieur, *Pour une meilleure adéquation emploi/formation dans le secteur du bâtiment et des travaux publics au Burkina Faso: Prospective et propositions*, 2011.

Au regard des orientations du projet de l'OIT, il apparaît qu'un certain nombre de métiers du BTP, parmi les 30 identifiés comme prioritaires, s'approchent davantage des objectifs poursuivis.

Un premier ensemble de neuf métiers du BTP a été jugé prioritaire pour répondre aux besoins du marché. Il s'agit essentiellement de métiers de base du gros œuvre et du second œuvre (voir tableaux 4 et 5). Deux observations générales viennent appuyer ce choix :

- les ouvriers bien formés et plus âgés qui, pour des besoins économiques (retraite), travaillent plus longtemps et dans les mêmes conditions que les autres (à la tâche, à la journée). La transmission des savoirs se fait difficilement;
- les professionnels de la sous-région, en raison de leur niveau de formation, sont préférés aux ouvriers locaux. Ils acceptent par ailleurs des conditions plus défavorables (salaires bas, pas de déclaration à la CNSS).

Dans un souci d'anticipation, deux catégories de métiers ont été identifiées comme prioritaires. Il s'agit premièrement du métier de constructeur polyvalent, considéré comme « nouveau » et particulièrement adapté pour répondre à la demande à venir en zone rurale. Dans cette dernière, on observe un recours de plus en plus systématique aux matériaux durables de constructions, en modèles réduits, similaires aux standards d'habitations urbaines. Des métiers « émergents » ont été identifiés plus particulièrement en ce qui concerne l'utilisation de l'énergie solaire, avec une subdivision entre installateurs d'équipements solaires électriques ou thermiques.

Au niveau des métiers, les maçons et les constructeurs polyvalents représentent plus de 50 pour cent des besoins; les métiers du second œuvre, 25 pour cent; puis les métiers d'ingénierie et responsabilité de chantier un peu moins de 6 pour cent.

TABLEAU 5

Liste des métiers à prendre en considération pour la formation

CRITÈRE DE SÉLECTION	DESCRIPTIF	MÉTIER CONCERNÉS
1. Réponse aux besoins du marché	Il s'agit des métiers de base du gros œuvre et du second œuvre qui sont les plus demandés sur le marché	1. Maçon 2. Coffreur métallique 3. Ferrailleur 4. Charpentier 5. Carreleur 6. Plombier 7. Electricien en bâtiment 8. Câbleur-installateur 9. Peintre en bâtiment
2.1. Impact sur la qualité et les processus	Il s'agit de métiers clés qui ont un impact important sur l'ensemble du processus de construction en termes de qualité, de la conception à l'achèvement des travaux	10. Maître d'ouvrage 11. Maître d'ouvrage délégué 12. Contrôleur (main-d'œuvre) 13. Architecte (bureau d'études) 14. Ingénieur en BTP 15. Technicien en BTP 16. Chef de chantier
2.2. Impact sur la qualité des ressources humaines	Il s'agit de métiers clés qui permettent à des personnes compétentes et expérimentées de transmettre leur savoir-faire ou d'organiser cette transmission	17. Entrepreneur du BTP 18. Formateur en BTP 19. Vacataire du BTP 20. Maître d'apprentissage
2.3. Impact sur la pérennité des matériels	Il s'agit de métiers sensibles pour lesquels il existe actuellement un nombre encore très limité de formations, mais dont l'impact est manifeste sur le matériel, les engins et les bâtiments	21. Loueur d'engins de BTP 22. Conducteur d'engins de BTP 23. Agent de maintenance en BTP 24. Technicien de maintenance en BTP
3. Anticipation	Il s'agit de métiers émergents en lien avec des secteurs stratégiques mis en valeur dans le pays, notamment dans l'environnement et l'énergie (emplois verts)	25. Installateur d'équipements solaires électriques 26. Installateur d'équipements solaires thermiques 27. Monteurs en isolation 28. Etanchéiste 29. Paysagiste-aménagiste
	Il s'agit d'un métier nouveau en création	30. Constructeur polyvalent

Source: Etude adéquation emploi-formation BTP, 2011.

TABLEAU 6

Principales observations sur les métiers du gros œuvre et du moyen œuvre les plus demandés

Métiers prioritaires	Niveau de qualification existant	Constat de la situation actuelle	
Gros œuvre			
Maçons	CQP, CAP *, BQP, BPT	- Très majoritairement formés sur le tas - Définition peu précise de la notion de maçon (= opérateur de construction qui exerce plusieurs métiers du gros œuvre et du second œuvre) - Réticence des titulaires de certificat d'aptitude professionnelle (CAP) à exercer les tâches de maçonnerie, préférant le rôle de chef de chantier	
Coffreurs métalliques ou bois	Aucune certification	Très généralement formés sur le tas	
Ferrailleurs	Aucune certification	Existence d'une demande de chefs d'équipe ayant des compétences en ferrailage	
Charpentiers métalliques ou bois	CQP	- Présence d'entreprises de constructions métalliques ou en bois (Fadoul Technibois, Sol Confort...) qui réalisent des charpentes - Déficit de charpentiers formés en raison des coûts de la matière d'œuvre pour la formation - Très généralement formés sur le tas - Manque de moyens des structures de formation pour les apprentissages pratiques	
Second œuvre			
Carreleurs	Aucune certification	- Très généralement formés sur le tas - Souvent venus des pays voisins (manque de main-d'œuvre locale) - Existence de quelques carreleurs burkinabés très qualifiés sur tous types de travaux, très occupés - Relève non assurée dans le domaine - Coût élevé de la matière d'œuvre	
Plombiers	CQP	- Très généralement formés sur le tas (manque de main-d'œuvre locale) - Souvent venus des pays voisins - Les personnels de l'ONEA, considérés comme les plus spécialisés, sont très recherchés	
Electriciens en bâtiment	CQP, CAP, BQP, BPT	- Manque de main-d'œuvre locale - Les cas d'incendies liés à la mauvaise qualité des câblages ont tendance à augmenter	
Peintres en bâtiment	Aucune certification	- Très généralement formés sur le tas (manque de main-d'œuvre locale) - Souvent venus des pays voisins - Absence d'assistance-conseil dans le choix des produits	

Source: Enquête de terrain, décembre 2018.

	Suggestions/orientations proposées	Observations
	■ Former des maçons qui exercent le métier de maçon de manière progressive (débutant, confirmé, expert)	■ Former des personnes sans autre base dans un domaine très précis (par exemple construction de latrines), ce qui correspond à un niveau de manœuvre spécialisé qui pourrait constituer un module du certificat d'apprentissage de base (CAB)
	■ Formation à rapprocher des référentiels	■ A l'origine, plutôt menuisiers bois, le coffrage étant une spécialisation
	■ Formation à rapprocher des référentiels	■ A l'origine, plutôt maçons qui se spécialisent dans le domaine
	■ Formation	■ Tendance à réaliser prioritairement des charpentes métalliques avec la raréfaction de disponibilité du bois
	■ Formation post-diplôme (six mois) vers le CQP ou CAP	
	■ Formation postdiplôme (six mois) vers le CQP ou CAP	■ Besoin croissant pour l'habitat de la classe moyenne avec l'installation de plus en plus systématique de douches et W.C. intérieurs
	■ Formation	■ Besoin très croissant avec l'augmentation du niveau d'équipement des ménages des classes moyennes et supérieures (climatisation, électroménager, groupes relais...)
	■ Formation (3 modules)	

1.3.3. PROJECTION DES BESOINS EN FORMATION QUALIFIANTE EN FONCTION DE L'ARRIVÉE DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans le cadre de l'étude sur l'adéquation emploi/formation dans le BTP menée en 2010-11, des projections avaient été faites sur une période de dix ans (2010-2020). Basées sur les données du plan d'action 2011-2015 de la Politique nationale d'enseignement et de formation professionnelle en travaux publics, elles prévoyaient l'arrivée sur le marché du travail de 289 049 jeunes de 15 à 24 ans en 2010 puis de 358 996 en 2015, soit une croissance de 24,2 pour cent sur une période de cinq ans en ce qui concerne le nombre de nouveaux arrivants.

Aux mêmes dates, le secteur de l'enseignement et de la formation professionnelle en travaux publics était censé absorber respectivement 38 001 (13,15 pour cent) et 92 820 (25,86 pour cent) des nouveaux arrivants, ce qui confirme la prédiction d'une forte augmentation des besoins en main-d'œuvre dans les métiers de base du BTP. Sur les effectifs prévisionnels de l'Ecole du bâtiment et travaux publics (EBTP), il a été évalué que 1,5 pour cent allaient intégrer la formation dans le BTP urbain, et 0,5 pour cent, dans le BTP rural, soit des totaux respectifs de 5 640 et 1 879 sur la période 2011-2015. A l'horizon 2020, avec une croissance annuelle de 19 pour cent, ces chiffres devraient respectivement être de 14 795 pour le BTP urbain et 4 929 pour le BTP rural, soit un total de 19 724 personnes formées de 2010 à 2020.

FIGURE 17

Estimation du nombre de personnes intégrant les centres de formation en BTP sur la période 2010-2020



Source: Ministère des Enseignements secondaire et supérieur, *Pour une meilleure adéquation emploi/formation dans le secteur du bâtiment et des travaux publics au Burkina Faso: Prospective et propositions*, 2011.

1.3.4. SYNTHÈSE DES ENTRETIENS QUALITATIFS RÉALISÉS AUPRÈS DES ACTEURS DU SECTEUR

Dans l'ensemble, les échanges avec les différents acteurs du secteur du BTP sont venus confirmer les informations contenues dans les différents rapports consultés.

En ce qui concerne l'**organisation du secteur du BTP**, la très nette majorité des acteurs rencontrés reconnaissent un développement rapide et prometteur lié à la forte demande pour la construction de logements et le développement des infrastructures, notamment dans le cadre du PNDES. Malgré cela, il est souvent fait cas de contraintes structurelles qui ne permettent pas un plein épanouissement du secteur. Cette situation serait due à la fois à la prédominance de microentreprises faiblement organisées, voire pas du tout, et à une tendance marquée à vouloir évoluer individuellement, comme le montre un manque de communication notoire entre les entreprises.

La question des relations avec les organes de l'Etat a également été abordée, plus particulièrement en ce qui concerne l'accès aux marchés publics et leur exécution. La concurrence déloyale, l'attribution des marchés sur des critères peu objectifs, dont en particulier celui de la moins-disance, la contrepartie exigée en cas d'octroi de marché (intéressement), ainsi que des retards importants dans le paiement des prestations ont des incidences négatives sur les délais d'exécution et la qualité des ouvrages.

Pour faire face à ces différentes formes de pression, les entrepreneurs voient leurs marges financières réduites. Le recours à de la main-d'œuvre faiblement expérimentée, donc moins coûteuse, le non-respect de certaines normes de dosage sur les ouvrages ou encore la limitation des mesures de sécurité sur les chantiers en sont quelques conséquences. Par ailleurs, la gestion des chantiers demeure souvent chaotique et propre à chaque entreprise.

Au niveau de la **main-d'œuvre disponible**, le constat est unanime. Le niveau de qualification des ouvriers locaux s'avère très faible, tout particulièrement dans les catégories des métiers les plus demandés, à savoir le gros œuvre et le second œuvre. Le recours au dumping avec l'engagement d'ouvriers majoritairement togolais ou ghanéens est régulièrement évoqué. Cette pratique se présente sous deux formes. Dans le premier cas, il est fait appel à des ouvriers qui exécutent généralement des travaux de gros œuvre en acceptant une rémunération inférieure aux nationaux (2 000 à 3 000 FCFA/jour) et/ou des horaires élargis. Dans le second cas, des compétences qualifiées spécifiques sont recherchées à l'extérieure lorsque celles-ci ne sont pas disponibles sur le plan national. Ce dernier cas concerne plus particulièrement les métiers de finition, et la rétribution des ouvriers est plus conséquente (6 000 à 8 000 FCFA/jour).

Pour ce qui est du **renforcement des capacités de la main-d'œuvre locale**, il ressort essentiellement de l'étude une nécessité d'identifier et d'adapter les formations afin de répondre au mieux aux besoins du secteur du BTP. Il est en effet quelquefois fait mention de la filière de l'énergie solaire ou de l'économie d'énergie dans les constructions. En ce qui concerne le volet pédagogique, il est également recommandé d'assurer une formation continue des formateurs. Enfin, il est également suggéré de mieux impliquer les structures faïtières du BTP dans l'élaboration des référentiels, qui ont une connaissance plus approfondie et une meilleure expérience pratique sur le terrain.

Les entreprises faïtières du BTP sont également perçues comme pouvant jouer un rôle central dans la mise en relation des centres de formation avec les entreprises du BTP. Cela permettrait notamment de lever un obstacle majeur à l'**intégration des apprenants sur les chantiers** pour leur formation pratique (approche par compétences), les entreprises du BTP manquant de confiance vis-à-vis de ces derniers.

Pour une **meilleure gestion des entreprises du BTP**, il a également été fait mention de formations managériales.

1.4. PRISE EN COMPTE DES DIFFÉRENTS CRITÈRES STRATÉGIQUES DU PROJET D'APPUI DU BIT

Il s'agit de voir dans quelle mesure certains aspects faisant partie des objectifs du projet ont été abordés par les acteurs rencontrés et s'adaptent au contexte.

Populations vulnérables: de manière générale, les besoins en main-d'œuvre sont les plus importants dans les secteurs nécessitant le moins de qualifications (gros œuvre et second œuvre). Ces métiers sont accessibles aux personnes peu instruites. Il est notamment ressorti que les structures représentatives du BTP ressentent la nécessité d'utiliser ce secteur comme régulateur social, notamment dans les périphéries de la ville qui renferment les catégories de population défavorisée. Selon le RGPH-2006¹⁴, à titre indicatif, sur un ensemble de 125' 101 personnes actives vivant avec un handicap, 6 897 (5,51 pour cent) travaillaient dans le secteur de la construction, parmi lesquelles 3 262 femmes. La question de l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle constitue un objectif pour les différentes structures d'appui, dont l'ONG Handicap International.

Emplois verts: la notion semble peu connue des acteurs rencontrés. Certains ont toutefois soulevé la nécessité de recourir à des techniques de construction plus écologiques. Il a notamment été mentionné la question de l'installation de dispositifs économes en énergie, dont en particulier l'énergie solaire électrique et hydraulique.

Ecoconstruction: elle est très vivement encouragée, notamment par le ministère de l'Habitat et de l'Urbanisme qui a imposé de nouvelles normes de construction pour les édifices publics, incluant l'usage d'un quota de matériaux locaux. Une grande partie des acteurs rencontrés ont également évoqué le potentiel offert par les matériaux locaux et préconisé le développement de formations spécialisées dans le domaine.

Zone périurbaine: par notre connaissance du terrain et les échanges avec les différents acteurs du BTP rencontrés, il est ressorti que le nombre de chantiers et les besoins en main-d'œuvre allaient en s'accroissant dans les périphéries de la ville. Cette situation est liée à l'étalement spatial rapide de la ville, mais également aux besoins en logements et équipements publics liés à la densification de la population dans les communes périphériques.

L'exploitation de la documentation fait apparaître que les besoins les plus importants en main-d'œuvre concernaient les métiers de base du gros œuvre et du second œuvre. La rencontre des acteurs du BTP est venue confirmer ce constat. Les métiers considérés comme les plus porteurs sont:

1. la **maçonnerie**, qui englobe le gros œuvre, mais également le second œuvre pour les finitions. Le métier de constructeur polyvalent ainsi que l'utilisation des écomatériaux peuvent être considérés comme faisant partie de ce corps de métier, de même que les travaux de construction d'infrastructures individuelles et/ou collectives d'assainissement;
2. l'**électricité en bâtiment**, qui pourrait intégrer les techniques d'installations solaires électriques (et éventuellement hydrauliques) afin de répondre à une demande croissante des ménages et entreprises qui veulent une plus grande autonomie énergétique;
3. la **peinture en bâtiment**, au vu de son importance dans les travaux de finition;
4. le **ferrailage**, avec le nombre croissant de constructions plus complexes (à niveaux) et des besoins importants dans le domaine des TP;
5. le **carrelage**, avec l'usage de plus en plus systématique de ce revêtement tant sur les sols que sur les parois intérieures et extérieures.

¹⁴ Ministère de l'Economie et des Finances, *Analyse des résultats définitifs, Thème 13: Situation socio-économique des personnes vivant avec un handicap*, 2009, p. 77.







ANALYSE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE DE L'OFFRE DE FORMATION DANS LES MÉTIERS CIBLÉS

2. ANALYSE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE DE L'OFFRE DE FORMATION DANS LES MÉTIERS CIBLÉS

2.1. APERÇU GÉNÉRAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE AU BURKINA FASO

L'offre de formation professionnelle au Burkina Faso est essentiellement assurée par les centres et établissements publics et privés et, sur site, par des entreprises formelles et non formelles. Selon les données de 2018 de la DGFP, le Burkina Faso compte 511 centres de formation professionnelle dont 314 privés (88 pour cent). Cette offre reste marquée par une forte disparité territoriale et elle se concentre sur Ouagadougou (118 centres) et Bobo-Dioulasso (60 centres). Au sein de ceux-ci, les métiers du tertiaire (administration, comptabilité, commerce, etc.) sont prédominants et ils représentent 54,8 pour cent de l'offre, contre moins de 2 pour cent pour les métiers du BTP et des mines.

De manière globale, les effectifs de la FPQ restent très faibles par rapport à ceux de l'enseignement général. En effet, seulement 4,5 pour cent de la population de 16 à 64 ans a bénéficié de la FPQ, dont 6,3 pour cent d'hommes et 3,1 pour cent de femmes. Conscient de la faible portée du dispositif de FPQ, le MJFIP a adopté en 2014 une stratégie de généralisation de la formation professionnelle assortie d'un plan d'action opérationnel. Cette stratégie est axée sur de cinq domaines prioritaires: i) le renforcement du partenariat public-privé; ii) le pilotage effectif de la formation professionnelle par la demande économique; iii) la participation du secteur privé au processus de validation des compétences (certification); iv) l'accès et l'équité de la FPQ; et enfin v) son financement durable et soutenable. Cependant, une étude commanditée par la plateforme d'expertise en formation professionnelle (Pefop) en 2016¹⁵ a mis en évidence un certain nombre de freins à l'opérationnalisation de cette stratégie qui sont d'ordre institutionnel (faible coordination des acteurs, représentativité insuffisante du secteur privé), technique (capacité réduite des acteurs) et financier (insuffisance et irrégularité des ressources).

Le processus de certification des compétences demeure un enjeu majeur, car il catalyse l'ensemble des problèmes susmentionnés depuis son introduction en 2006.

Géré par le secrétariat permanent de la Commission nationale de certification (SP-CNC), le processus de certification a connu une augmentation continue du nombre de candidats et de titulaires de ses deux principaux diplômes (CQP et BQP), qui résulte principalement de l'élargissement du nombre de métiers soumis à la certification et du déploiement de l'examen dans les différents centres régionaux du Burkina Faso (13). Malgré un léger reflux sur la période 2016-2018, le CQP demeure le titre de qualification le plus convoité et celui produisant le plus de certificats, avec près de 3 028 candidats admis en 2018, ce qui le classe loin devant le BQP avec 541 candidats admis, dont la mise en place est plus récente (2013), et l'assise territoriale est plus limitée. Toutefois, ces augmentations d'effectifs sont loin de répondre à la demande sociale émanant aussi bien des jeunes que des opérateurs privés qui, pour l'heure, ne reconnaissent pas encore suffisamment la valeur de ces deux titres de qualification et n'en tiennent que partiellement compte dans leur processus de recrutement.

Une étude de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF) réalisée en 2016 a mis en évidence la faible employabilité des jeunes titulaires du CQP et du BQP¹⁶. Ainsi, sur la période 2010-2015, seuls 39,1 pour cent des titulaires du CQP et 28,3 pour cent des titulaires du BQP ont obtenu un travail salarié ou s'établissent à leur propre compte au sortir de leur formation. Selon les auteurs de cette étude, plusieurs facteurs cumulés expliquent ce faible taux d'insertion professionnelle. Parmi les principaux facteurs figurent: i) l'inadaptation

¹⁵ Pefop: *Diagnostic des freins à l'opérationnalisation des réformes de la politique de formation professionnelle au Burkina Faso*.

¹⁶ Cette étude portant sur «l'insertion professionnelle des jeunes sortants des centres de formation professionnelle du MJFIP et titulaires des titres de qualification professionnelle» a été réalisée auprès de 604 titulaires du CQP, BQP ou BPT sur la période 2010-2015.

TABEAU 7

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

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018
CQP	Nb de centres d'examen	3	3	5	5	6	6	8	10	10	13	13	13
	Nb de métiers	3	5	6	6	7	8	10	11	11	11	11	10
	Nb d'inscrits	263	534	1107	1411	1512	1898	2683	3498	4013	4574	5799	4857
	Nb d'admis	165	382	624	930	962	1276	1817	2300	2617	2837	3893	3028
	Taux de succès (%)	74	79,6	73,2	72,9	71,6	75,1	77,2	74,3	73,7	69,5	75,3	62
BQP	Nb de centres d'examen								2	2	2	2	13
	Nb de métiers								5	6	6	6	13
	Nb d'inscrits								199	292	465	514	839
	Nb d'admis								133	167	309	328	541
	Taux de succès (%)								78,7	67,3	77,83	80,8	64

Source: Données du SP-CNC/MJFIP en 2018.

de la formation aux besoins du marché du travail et aux exigences des entreprises; ii) la faiblesse des opportunités d'insertion professionnelle et une concurrence accrue sur le marché de l'emploi; iii) l'insuffisance qualitative de la formation qualifiante, qui ne met pas suffisamment l'accent sur l'acquisition des compétences métier; iv) l'absence de dispositif de suivi et de mesures d'accompagnement des sortants, qui se retrouvent livrés à eux-mêmes et ne disposent pas toujours des moyens nécessaires pour valoriser leurs compétences; et v) la non-reconnaissance des titres de qualification délivrés aux sortants de la FPQ par les employeurs.

L'étude de l'ONEF démontre qu'en 2016 cette situation générale, de nature problématique, subit quand même des variations importantes selon les caractéristiques socio-économiques des sortants:

- **Genre:** les femmes ne représentent que 9,3 pour cent des sortants de la FPQ sur la période et 13,2 pour cent des titulaires du CQP. Leur taux d'insertion professionnelle demeure légèrement inférieur aux hommes pour ce qui est de l'accession à un emploi salarié (20 pour cent contre 21,1 pour cent pour les hommes). En revanche, elles sont plus nombreuses à se mettre à leur propre compte (18,3 pour cent contre 17 pour cent).
- **Classe d'âge:** plus l'âge des titulaires d'un titre de qualification professionnelle est élevé, plus leur probabilité d'insertion est forte. Par exemple, le taux d'insertion professionnelle est de 8,3 pour cent pour les jeunes de 15 à 19 ans, de 27,4 pour cent pour les 20-24 ans et de 41,5 pour cent pour les 25-29 ans. L'orientation trop précoce vers ces FPQ ne semble pas propice à une intégration professionnelle réussie.
- **Niveau d'études:** 48,5 pour cent des titulaires du CQP ont un niveau primaire d'instruction, alors que près de 45,1 pour cent qui ont un niveau secondaire premier cycle. Ce niveau d'instruction initiale ne semble pas exercer une influence significative sur le taux d'insertion professionnelle des sortants, puisque pour ces deux catégories celui-ci se situe aux alentours de 38 pour cent. Par ailleurs le CQP a, en moyenne, un meilleur taux d'insertion professionnelle (39,1 pour cent) que le BQP (28,3 pour cent). Ces deux résultats complémentaires mettent en évidence l'inadéquation des formations trop théoriques par rapport aux besoins en compétences pratiques du marché du travail.

- **Exercice préalable du métier:** seuls 18,9 pour cent des titulaires d'un titre de qualification professionnelle ont déjà travaillé avant d'entamer leur formation qualifiante, ce qui démontre que pour l'heure ces titres sont peu ciblés par les actifs ayant appris leur métier sur le tas (manière informelle). Pourtant, l'expérience de travail préalable à la formation qualifiante demeure un atout pour l'insertion professionnelle. Pour preuve, l'étude de 2016 révèle que le taux d'insertion professionnelle des personnes ayant déjà travaillé est de 55,3 pour cent, contre 35,5 pour cent pour ceux qui n'ont jamais travaillé. En la matière, une seule expérience de travail suffit à augmenter sensiblement l'employabilité. Pour renforcer cet acquis, il s'agit de promouvoir la valorisation du CQP auprès des actifs du secteur ayant appris leur métier de manière informelle en les intégrant davantage dans les dispositifs de formation.

En plus de cette faible et inégale insertion professionnelle des sortants de la FPQ, l'étude de l'ONEF révèle la précarité des conditions d'emploi des 40 pour cent qui ont réussi à s'insérer sur le marché du travail. Ainsi, 43,4 pour cent des titulaires du CQP qui ont obtenu un emploi salarié sont payés au-dessous du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) (33 000 FCFA à l'époque), et 30 pour cent des autoentrepreneurs ont un niveau de chiffre d'affaires inférieur à 50 000 FCFA par mois. De plus, 60,5 pour cent d'entre eux évoluent toujours dans le secteur informel, ce qui atteste de la fragilité et de la non-reconnaissance administrative de leur activité.

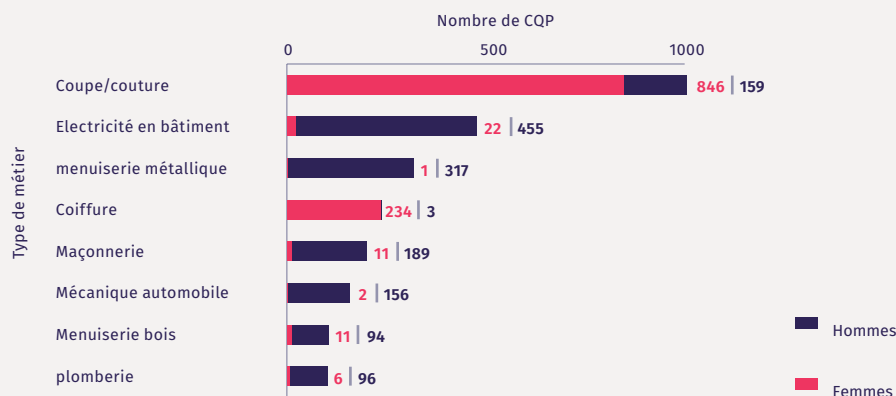
Cette présentation générale des caractéristiques de la FPQ au Burkina Faso et sa contribution modique à l'amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes méritent d'être accompagnées d'une analyse plus spécifique des différents métiers du BTP faisant l'objet, à ce jour, d'une certification reconnue par le MJFIP.

2.2. PRÉSENTATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE DANS LES MÉTIERS DU BTP

Considérées comme des métiers relevant de l'artisanat, les professions du BTP ont dès le départ été intégrées dans les dispositifs de la FPQ faisant l'objet d'une certification. Cependant, cette intégration n'est que partielle et concerne principalement les métiers liés à la construction de logements, comme la maçonnerie, l'électricité en bâtiment et la plomberie. En plus de cela, cette certification touche également des métiers connexes comme la menuiserie bois et la menuiserie métallique qui interviennent fréquemment sur les chantiers, même s'ils ne sont pas directement cités comme des métiers du BTP. Au vu des statistiques disponibles, ce processus de certification demeure clairement insuffisant tant sur le plan quantitatif (nombre de personnes certifiées par an) que sur le plan qualitatif (diversité des métiers, socle de compétences accumulées) par rapport à la population active et aux besoins exprimés par les entreprises du secteur (voir diagnostic de la partie 1).

FIGURE 18

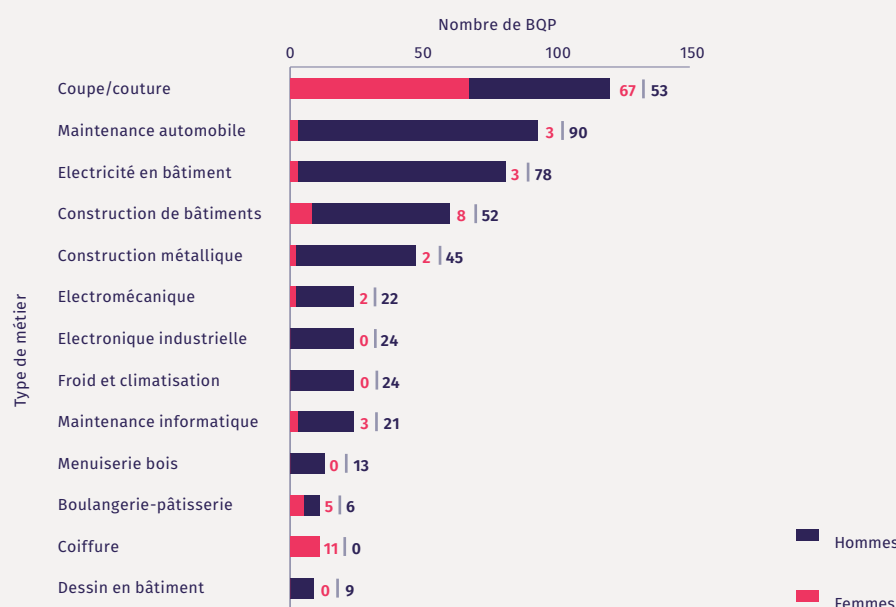
Nombre de CQP délivrés par métier en 2018



Source: Données du SP-CNC/MJFIP en 2018.

FIGURE 19

Nombre de BQP délivrés par métier en 2018



Source: Données du SP-CNC/MJFIP en 2018.

Sur un nombre total de 3 028 CQP délivrés au niveau national en 2018, seuls 779 l'ont été dans les métiers découlant directement du BTP. Le métier d'électricien en bâtiment arrive en seconde position avec 477 admis; la maçonnerie, en cinquième position avec 200 admis; et la plomberie, en dernière position avec seulement 105 admis. Pour ce qui est des métiers complémentaires, 318 sont admis dans le secteur de la menuiserie métallique, et 95, dans celui de la menuiserie en bois. Ces effectifs restent très limités au regard du nombre d'entrants sur le marché du travail et des besoins, sans cesse croissants, du BTP qui, comme nous l'avons signalé dans la première partie, est un secteur en pleine expansion. Par ailleurs, on note que la présence des femmes est très marginale et qu'on retrouve celles-ci avant tout dans le métier d'électricien en bâtiment, avec 22 admises en 2018 contre 11 en maçonnerie et 6 en plomberie. Un sérieux effort de sensibilisation et de promotion des métiers doit être entrepris pour rendre ces formations plus accessibles aux femmes.

Malgré le déploiement de nouveaux centres de formation (CFPR-Z et Centre d'évaluation et de formation professionnelle de Ouagadougou (CEFPO)) et l'élargissement du nombre de formations, les titulaires du BQP en 2018 demeurent beaucoup moins nombreux (541) que ceux du CQP. Pour les métiers du BTP, cela concerne de nouveau l'électricité bâtiment (81 admis), la construction de bâtiments (60 admis) et le dessin en bâtiment (9). La faiblesse de ces effectifs, provenant en grande partie des deux centres cités préalablement (CFPR-Z et CEFPO), indique que **l'effort de formation ciblée par le programme d'appui doit se concentrer avant tout sur le CQP, qui possède une capacité d'absorption plus élevée tant aux niveaux des structures de formation que des entreprises.**

Appliquée aux métiers du BTP, l'étude de l'ONEF 2016 montre des taux d'insertion professionnelle distincts suivant les formations:

- **L'électricité en bâtiment** forme un nombre important de personnes en niveaux CQP et BQP; par contre, elle possède un faible taux d'insertion professionnelle (34,7 pour cent). Plusieurs raisons sont invoquées par les auteurs de l'étude: l'inexpérience professionnelle des personnes formées (seules 16,7 pour cent des personnes formées dans cette filière avaient déjà travaillé); l'inadéquation du programme de formation aux besoins du secteur

privé et à l'évolution récente du secteur de l'énergie (part croissante des énergies renouvelables); et la faiblesse des dispositifs de suivi et d'accompagnement des sortants.

- La **maçonnerie** (niveau CQP) ou la **construction de bâtiments** (niveau BQP) ont tous deux un taux d'insertion professionnelle plus élevé, qui est supérieur à 50 pour cent. Cela est notamment dû au profil plus expérimenté des personnes formées qui, pour plus de la moitié, ont déjà travaillé avant d'entamer leur formation qualifiante.
- La **plomberie** (niveau CQP), ayant des petits effectifs de personnes formées, affiche un taux d'insertion professionnelle intermédiaire de l'ordre de 44,4 pour cent.

Les principales conclusions émises par les auteurs de l'étude expliquent cette faible insertion professionnelle des sortants de la FPQ par «le caractère inachevé de certains centres de formation, la concentration des filières de formation à Ouagadougou et à Bobo-Dioulasso, la faible capacité d'accueil des apprenants, le déficit de formateurs, d'équipements et de matériels didactiques dans les centres, le coût élevé de la formation, le nombre limité de métiers inscrits à la certification, l'absence de professionnels dans les zones d'implantation des centres, le déficit pédagogique touchant les contenus, les supports de formation et les formateurs, et la faiblesse de l'unité de coordination du système d'EFTP»¹⁷.

Ces différentes conclusions ont été corroborées par l'ensemble des parties prenantes rencontrées lors de l'enquête de terrain réalisée en décembre 2018 et qui mettent l'accent sur:

- **L'inclusion nécessaire du secteur privé en général et des organisations représentatives des acteurs du BTP** dans la définition des programmes de formation et dans la délivrance de ceux-ci.
- L'importance de **promouvoir le CQP auprès des ouvriers du secteur du BTP qui ont appris leur métier sur le tas et désirent renforcer leurs compétences pratiques**. Ceux-ci seront les plus à même de profiter pleinement de la formation et de voir leur insertion professionnelle facilitée via le réseau qu'ils auront préalablement constitué.
- La nécessité d'assurer que la FPQ répond dans la pratique aux exigences de l'approche par compétences avec une **primauté de la formation pratique (80 pour cent du programme de formation) par rapport aux savoirs théoriques (20 pour cent)**.
- La priorité d'**accorder une place plus importante à la formation duale et modulaire à travers une alternance de travaux théoriques et pratiques** en centre de formation et de stages d'application en entreprise et/ou en chantier-école.
- La nécessité de **ne pas être trop exigeant sur les critères scolaires de recrutement des apprenants** en prenant en compte les caractéristiques sociales de la main-d'œuvre opérant dans ce secteur et en accordant la primauté aux compétences pratiques par rapport aux savoirs théoriques. Par ailleurs, les parties prenantes ont mis en évidence la nécessité d'**inclure les zones périurbaines dans le bassin de recrutement du présent programme**. En effet, la jeunesse de ces quartiers non lotis et précaires reste fortement intéressée par les métiers du BTP du fait du boom de la construction de nouveaux logements et d'infrastructures résidentielles.

Après avoir effectué ce survol des caractéristiques globales de la FPQ dans les métiers du BTP et des difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les titulaires de ces titres de qualification (CQP, BQP), il convient de présenter de manière plus détaillée l'offre de formation disponible dans la zone d'intervention du présent programme, soit la ville de Ouagadougou et sa périphérie environnante. L'inventaire des instituts publics et/ou privés disponibles et l'établissement d'une typologie multicritère de ces établissements permettra par la suite de déterminer quels sont ceux qui sont les plus indiqués pour former les jeunes aux métiers du BTP identifiés dans la partie 1.

¹⁷ ONEF: Etude sur l'insertion du groupe cible sortant des centres de formation professionnelle du MJFIP ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelles et titulaires des titres de qualification professionnelle 2010-2015, 2016.

2.3. INVENTAIRE DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE DANS LES MÉTIERS DU BTP DANS LA ZONE D'INTERVENTION DU PROGRAMME (RÉGION ADMINISTRATIVE DU CENTRE)

L'offre de formation aux métiers du BTP fait l'objet d'insuffisances structurelles tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, comme l'ont montré les différentes études d'adéquation formation-emploi commanditées par la CCI-BF (2008, 2011 et 2014).

Pour cette offre de formations, on peut faire la distinction entre les centres publics de formation et les établissements privés, parmi lesquels on retient les structures de formation dans les métiers verts.

2.3.1. LES CENTRES PUBLICS DE FORMATION PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE

Le MJFIP s'occupe de la FPQ au niveau national en s'occupant notamment de la gestion des différents centres de formation professionnelle. Au niveau de la zone d'intervention du programme, il existe quatre centres de formation qui proposent de la FPQ de différents niveaux. Les centres de formation professionnelle (CFP) de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) (Cissin et Dassasgo) interviennent au niveau du CQP, tandis que le CEFPO et le CFPR-Z ciblent les FPQ plus avancées (BQP, BPT et BPTS).

Les centres de formation professionnelle de l'ANPE

L'ANPE¹⁸ a pour principale mission d'exécuter la politique du gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle. Dans le cadre de la mise en œuvre du volet formation professionnelle, l'ANPE a ouvert des centres de formation professionnelle dans toutes les régions du Burkina Faso afin de répondre aux besoins de formations exprimés par la population. Elle possède une direction technique dédiée à la formation professionnelle qui coordonne les activités des 13 directions régionales en matière de FPQ. Présents sur l'ensemble du territoire national, les CFP de l'ANPE sont au nombre de 25 et ils forment sur l'année en cours 2 477 jeunes dans près de 20 métiers.

FIGURE 20

Part des effectifs des différentes filières (CFP-ANPE) (%)

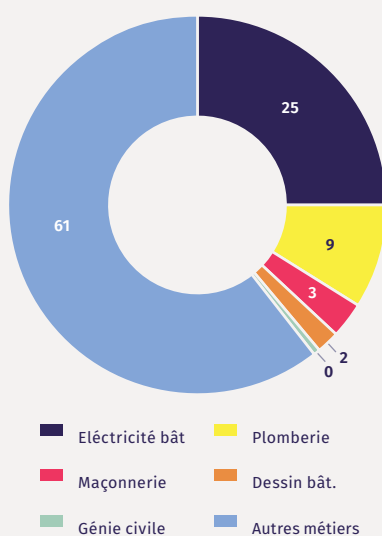
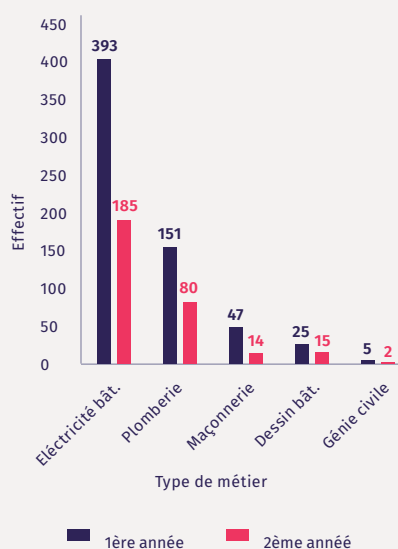


FIGURE 21

Effectifs des métiers du BTP (%) (CFP-ANPE)



Source: Données du SP-CNC/MJFIP en 2018.

¹⁸ Cet établissement public de l'Etat à caractère administratif a été créé par décret no 2004 523/PRES/PM/MTEJ/MFB du 23 novembre 2004 pour remplacer l'Office national de la promotion de l'emploi (ONPE).

Les CFP de l'ANPE proposent des formations de deux ans dans cinq métiers du BTP: l'électricité en bâtiment, la plomberie, la maçonnerie, le dessin en bâtiment et le génie civil. Ceux-ci représentent environ 38 pour cent des effectifs, avec comme principaux métiers l'électricité en bâtiment (578 inscrits), la plomberie (231 inscrits) et la maçonnerie (61 inscrits). Sur l'ensemble de ces métiers, les élèves de première année sont beaucoup plus nombreux que ceux de deuxième année, car un grand nombre d'entre eux ne vont pas au bout de leur formation et/ou obtiennent leur CQP au terme de la première année.

Concernant les deux centres de Ouagadougou (Cissin et Dassasgo), ils forment actuellement 87 plombiers, 72 électriciens, 40 dessinateurs en bâtiment et 25 maçons, ce qui indique une faible spécialisation de ceux-ci dans les métiers du BTP. En particulier, la formation en maçonnerie y est peu développée en raison de la cherté de la matière d'œuvre (matériaux de construction), de la difficulté de pouvoir organiser des travaux pratiques au sein de ces centres et de la forte pénibilité du métier perçue par la jeunesse urbaine (attractivité réduite). Dans la filière de l'électricité en bâtiment, les formateurs ont reçu une formation sur l'énergie solaire, mais les centres ne disposent pas des équipements nécessaires (kits solaires) pour former les apprenants.

En théorie les CFP proposent de la formation résidentielle et de la formation duale. Cependant dans la pratique, la première est largement plus répandue que la seconde. Ce constat, particulièrement marqué pour les métiers du BTP, est dû à la difficulté de pouvoir trouver pour les apprenants des stages pratiques en entreprise ou des chantiers-écoles à proximité (éloignement des zones de construction). En outre, ces CFP proposent également de la formation modulaire sur des périodes courtes (de deux à six semaines) dans le cadre de programmes d'appui du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) ou des partenaires techniques et financiers (PTF) ciblés sur la formation professionnelle des jeunes.

Il existe des frais de formation annuels de base dans l'ensemble des filières. Ils s'élèvent à 75 000 FCFA par an à Ouagadougou et Bobo Dioulasso, à 45 000 FCFA dans les villes secondaires (Koudougou, Banfora, Ouahigouya, etc.) et à 25 000 FCFA dans les petites villes (Ziniaré, Manga, Boromo, etc.). Le niveau de recrutement est le CM2.

Les formations vont d'octobre à juin, date à laquelle ont lieu les examens de certification au niveau du centre et également au niveau du MJFIP (CQP). Le taux de réussite au CQP pour l'année dernière est très élevé, avec 95,45 pour cent pour la maçonnerie, 94,74 pour cent pour la plomberie et 74 pour cent pour l'électricité en bâtiment. Il y a un projet en cours de validation au niveau du MJFIP pour permettre aux apprenants de ces centres de formation de l'ANPE de continuer leur formation jusqu'au niveau BQP.

Le Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPR-Z)

Le CFPR-Z est un établissement public de l'Etat à caractère scientifique, culturel et technique qui a été créé en 2010¹⁹. Il est le fruit de la coopération entre la République populaire de Chine/Taïwan, Chine, et le Burkina Faso, et ses activités ont débuté au cours de l'année 2011-12. Ses principales missions sont: i) de former les jeunes aux profils voulus et recherchés par le marché de l'emploi en mettant l'accent à la fois sur la qualification aux métiers et sur l'esprit entrepreneurial; ii) de favoriser et d'accélérer l'insertion professionnelle des apprenants en améliorant ou en adaptant leurs compétences techniques et professionnelles et en les accompagnant dans leurs programmes professionnels en vue de la création d'entreprises; iii) de mettre en place l'ingénierie des dispositifs de formation et développer des outils didactiques et pédagogiques de formation professionnelle pour un meilleur encadrement des formations; iv) de développer des mécanismes et des outils d'évaluation et de certification des formations; v) de contribuer au renforcement de la formation continue par des prestations de réorientation permettant aux travailleurs de s'adapter aux évolutions techniques et technologiques, à l'emploi et au monde du travail.

D'une capacité d'accueil totale de 350 apprenants, il propose des formations initiales et des formations continues.

¹⁹ Créé par décret no 2010-662/PRES/PM/MJE/MEF du 19 octobre 2010.

Formation initiale

Les formations proposées sont de trois niveaux: le BQP, le BPT et le BPTS. Depuis 2011, plus de 1 700 jeunes ont été formés par le CFPR-Z dans les 12 filières de formation disponibles.

TABEAU 8

Evolution de l'effectif des apprenants selon la filière de formation sur la période 2011-2018

Filière de formation	Promotion							Total
	1 (2011-12)	2 (2013-14)	3 (2014-15)	4 (2015-16)	5 (2016-17)	6 (2017-18)	7 (2018-29)	
Boulangerie/pâtisserie	10	18	13	2	7	10	18	78
Conception de meubles	7	5	4	0	1	3	0	20
Construction/maçonnerie	19	43	26	6	9	15	19	137
Dessin en bâtiment	7	20	13	5	5	4	4	58
Electricité en bâtiment	24	46	35	18	31	47	54	255
Electromécanique	39	40	42	36	35	43	49	284
Electronique industrielle	27	40	30	22	16	27	45	207
Froid et climatisation	9	39	28	9	11	17	21	134
Mécanique automobile	25	68	35	23	22	31	46	250
Mécanique de précision	18	19	10	8	2	6	19	82
Mètreur/projecteur	11	24	19	10	5	18	15	102
Techniques informatiques	18	35	11	10	7	10	15	106
Total	214	397	266	149	151	231	305	1 713

Source: Données transmises par la direction du CFPR-Z pour la période 2011-2018.

Les trois filières de formation aux métiers du BTP sont la construction/maçonnerie, le dessin en bâtiment et l'électricité en bâtiment, qui ont formé au total 450 apprenants (environ 25 pour cent des effectifs) sur la période. A l'image des centres de l'ANPE, la filière de l'électricité en bâtiment reste en 2018 la plus populaire (54 apprenants), devant la construction/maçonnerie (19 apprenants) et le dessin en bâtiment, qui ont tous deux de petits effectifs (4 apprenants).

Dans ces différentes filières, les formations proposées sont de nature intensive, avec huit heures journalières de cours du lundi au vendredi. Elles mettent un accent particulier sur la pratique (80 pour cent des volumes horaires) par rapport à la théorie (20 pour cent). Ce caractère intensif permet de préparer les candidats au BQP en une année, soit d'octobre à juin. Le coût total de la formation est de 350 000 FCFA par an, et les conditions d'accès pour le BQP sont le niveau 3e ou la possession d'un CQP ou d'un CAP.

Au niveau des contenus, la filière de l'électricité en bâtiment contient des modules de formation en énergie solaire, et le CFPR-Z prévoit d'ailleurs de mettre en place prochainement une minicentrale photovoltaïque pour favoriser les apprentissages. Pour la maçonnerie, il y a également le projet de développer des modules de formation de 1 800 heures centrés sur l'écoconstruction. Par ailleurs, il est bon de noter que le CFPR-Z dispose en interne d'un atelier pour la pratique en maçonnerie qui utilise des matériaux recyclables, dont un ciment qui ne durcit pas importé de Taïwan. Ce matériau innovant permet de substantielles économies de matière d'œuvre et pourrait être un exemple à suivre pour les autres centres de formation.

Formation continue

Le CFPR-Z, conformément à ses principales missions, s'implique fortement dans la formation continue des personnes en cours d'activité. Depuis son ouverture, il a ainsi formé plus de 2 000 personnes en cours d'emploi dans le cadre de programmes gouvernementaux, de demandes émanant des entreprises et/ou de programmes de coopération au développement (PTF). En général ces formations sont de courte durée (d'une à six semaines maximum) et de nature modulaire selon le public cible et les objectifs du programme. Les formations les plus fréquentes sont axées sur les métiers de la mécanique automobile, la mécanique agricole et la mécanique de précision. Les formations continues dans le domaine du BTP sont peu fréquentes, avec la formation de 20 personnes dans le domaine de l'électricité en bâtiment en 2015 (programme Roxgold) et de 40 personnes dans les différents métiers de la construction pour le compte du FAFPA. Ce programme est réalisé en collaboration avec l'Association des ouvriers du bâtiment et travaux publics (AO-BTP), qui regroupe un ensemble d'entreprises du domaine du BTP, desquelles provenaient les personnes formées.

Le Centre d'évaluation et de formation professionnelle de Ouagadougou (CEFPO)

Le CEFPO est une structure spécialisée en matière de formation professionnelle qualifiante qui a été créée juridiquement en 2015²⁰. Cependant, son histoire est beaucoup plus ancienne, puisque les activités du centre ont démarré en 1959 avec l'appui du BIT. Il s'appelait alors le Centre national de perfectionnement des artisans ruraux (CNPAR) et il était, comme son nom l'indique, spécialisé en mécanisation agricole. A partir de 2002 et avec le soutien de la Banque islamique de développement (BID), ce centre a diversifié ses activités et a ouvert de nouvelles filières de formation. En 2018, sa capacité d'accueil est de 300 places en salles de cours et de 200 postes de travail en atelier (20 postes par filière). Il propose dix filières de formation, qui délivrent toutes des BQP.

Parmi ces filières, deux d'entre elles sont liées aux métiers du BTP; il s'agit de l'électricité en bâtiment et du génie civil/construction. Ces deux formations se déroulent sur une période de dix-huit mois (1 800 heures) avec un contenu pratique de l'ordre de 75 pour cent du volume horaire et un contenu théorique de 25 pour cent.

La filière du génie civil/construction vise à former des profils polyvalents à travers huit modules successifs qui couvrent différents corps de métier²¹. Les effectifs oscillent entre 15 et 30 apprenants selon les années. Le coût de la formation est de 150 000 FCFA par an, et le niveau de recrutement est le brevet d'études du premier cycle (BEPC), le CQP ou le CAP.

Des formations à la carte de deux à quatre semaines sont également proposées dans le cadre de programmes d'appui du FAFPA. En 2017, 170 jeunes actifs du secteur ont été formés dans quatre filières du BTP (carrelage, production d'agglo, ferrailage, étanchéité et isolation) avec à la clé la délivrance d'une attestation du CEFPO.

La filière de l'électricité en bâtiment est l'une des formations les plus prisées du CEFPO. Elle met en pratique le référentiel de formation de la DGFP qui a été mis à jour récemment (2017) du fait de l'évolution des savoir-faire, des sources d'énergie utilisées et des besoins en compétences du secteur. Elle vise à former des ouvriers qualifiés qui réalisent en autonomie ou en équipe des tâches allant de l'organisation à l'exécution des travaux. Ainsi, son champ professionnel couvre des domaines diversifiés: électricité, électronique,

²⁰ Via le décret no 2015-082/PRES-TRANS/PM/MEF/MJFPE du 3 février 2015.

²¹ Ces modules sont: organisation d'un chantier, installation d'un chantier, dessin assisté par ordinateur (DAO), TP de ferrailage, TP de coffrage, TP de construction, TP de finition, repli du chantier.

maçonnerie, menuiserie, plomberie. Les compétences professionnelles développées au cours de la formation doivent permettre à l'ouvrier d'intervenir au niveau de la conception et l'interprétation de schémas électriques, l'étude d'équipements, la réalisation, l'installation et la maintenance en électricité en bâtiment. Outre la possibilité d'être un salarié d'entreprise, l'électricien en bâtiment titulaire du BQP peut s'installer en autoemploi. Il est donc nécessaire que ses compétences professionnelles lui permettent d'assurer des tâches de gestion et de relations commerciales avec les clients et les fournisseurs. Les conditions d'admission sont identiques au BQP en génie civil/construction (minimum CAP, CQP ou BEPC), et les frais de scolarité sont également équivalents (150 000 FCFA par an). Cette formation connaît d'année en année un succès croissant en raison du bon niveau d'équipement du CEFPO et du niveau élevé de compétences de ses formateurs. Ainsi, à la dernière promotion (2017-18), 57 électriciens en bâtiment, dont 30 pour cent de filles, ont été formés, ce qui démontre un effort marqué de sensibilisation auprès de ce public cible.

En dehors de cette offre publique de FPQ, différentes structures privées de formation proposent des programmes de formation dans le domaine du BTP. Dans la prochaine partie, nous allons présenter les principales structures actives dans ces différentes filières métiers.

2.3.2. LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE

En 2011, l'étude diagnostique de la formation professionnelle dans les métiers du BTP commanditée par le ministère de l'Enseignement secondaire et supérieur (MESS) a permis de faire le constat que l'offre publique de formation dans le secteur demeure insuffisante sur les plans quantitatif et qualitatif pour satisfaire les besoins croissants en qualifications émanant des entreprises. Il convient dès lors de faire un état des lieux de la situation en 2018 afin de pouvoir constater si l'offre privée de FPQ dans le secteur du BTP s'est accrue et diversifiée et de dégager les spécificités des différents établissements. Trois établissements privés de formation directement actifs dans les métiers du BTP ont été soumis à l'enquête: l'Ecole polytechnique privée du Faso (E2PF), le Centre de formation en bâtiment et travaux publics (CF-BTP) de la CCI-BF et le Centre de formation artisanale de l'AO-BTP (CFA/AO-BTP).

Ecole Privé polytechnique privée du Faso (E2PF)

Cette école a été ouverte en 2004 par un professionnel du BTP (l'entreprise OTEC SARL) en collaboration avec plusieurs entreprises partenaires. Leur objectif premier était de pouvoir former et/ou assurer le perfectionnement leur propre personnel et celui de leurs partenaires. Par la suite, l'E2PF a acquis une autonomie de gestion par rapport à l'entreprise mère et elle possède ses propres infrastructures et équipements. L'E2PF propose des formations variées dans neuf métiers du BTP, initiales ou continues. En formation initiale, ces neuf filières sont proposées selon les conditions décrites dans le tableau ci-après.

TABEAU 9

Filière, durée et coût des formations initiales ouvertes

Formation	Durée (heures)	Durée (mois)	Titre	Frais de scolarité (FCFA)
Maçonnerie	1 050	12	CQP	450 000
Electricité en bâtiment	980	12	CQP	450 000
Construction métallique	980	12	CQP	450 000
Plomberie	1 260	12	CQP	450 000
Carrelage	980	12	Attestation	450 000
Coffrage	980	12	Attestation	450 000
Peinture	980	12	Attestation	450 000
Pose de staff	980	12	Attestation	450 000
Ferraillage	980	12	Attestation	450 000

Source: Informations transmises par la direction de l'E2PF (2018).

Parmi les métiers proposés, les quatre premiers sont sanctionnés par la délivrance d'un CQP (maçonnerie, électricité en bâtiment, construction métallique, plomberie), alors que les cinq restants (carrelage, coffrage, peinture, pose de staff, ferrailage) ne sont pas inclus dans le dispositif de certification du MJFIP. Par conséquent, ils font uniquement l'objet d'une attestation délivrée par l'E2PF. La capacité d'accueil de chaque formation est de 30 apprenants, et les frais annuels de scolarité sont fixes, de l'ordre de 450 000 FCFA²². Le contenu des cours est également centré sur l'approche par compétences avec la pédagogie d'alternance accélérée qui permet de préparer les candidats aux CQP dans un laps de temps de douze mois. Le contenu théorique couvre 25 pour cent du volume horaire, et la pratique professionnelle, les 75 pour cent restants qui se font dans des chantiers-écoles et/ou en entreprise.

L'E2PF est fortement impliquée dans les différents programmes ayant eu lieu récemment dans le domaine de la formation professionnelle des jeunes aux métiers du BTP. Ils ont ainsi formé 300 jeunes dans les métiers du BTP en 2014-15 puis en 2016-17 en collaboration avec le FAFPA²³. Pour ce qui est des quatre métiers disposant d'une certification (maçonnerie, électricité en bâtiment, construction métallique et plomberie), les personnes formées ont été présentées au CQP avec un taux de réussite supérieur à 80 pour cent pour l'ensemble des filières considérées. L'E2PF a également été fortement impliquée dans le Programme d'appui à l'emploi des jeunes et au développement des compétences (PEJDC) financé à hauteur de 25 milliards de FCFA par la Banque mondiale. Dans le cadre du PEJDC, cette école a formé, durant l'année 2017-18, 220 jeunes dans cinq filières de formation (maçonnerie, électricité en bâtiment, construction métallique, carrelage et topographie). L'ensemble de ces jeunes ont passé des examens internes de fin d'apprentissage, mais aucun d'entre eux n'a participé aux examens du CQP.

Le CF-BTP de la CCI-BF

La CCI-BF, chambre consulaire représentative du secteur privé burkinabé, est active depuis de nombreuses années dans le domaine de la formation professionnelle. Dans ce cadre, plusieurs centres de formation ont été ouverts pour faire face aux besoins du secteur privé national, à savoir le Centre de formation en transports routier et activités auxiliaires (CFTRA), le Centre de formation touristique et hôtelière (CFTH), l'Ecole des professions commerciales (EPC) et l'Institut supérieur de génie électrique (ISGE-BF).

A partir de la fin des années 2000, la CCI-BF a commandité plusieurs études sur le besoin en qualifications à l'intérieur du secteur du BTP (en 2008 et 2011). Elles ont fait apparaître le fossé important entre l'offre de formations existante et les besoins des entreprises. Ce constat a motivé la CCI-BF à contribuer directement à la FPQ par la création du CF-BTP en 2016 sur son site provisoire du quartier SITARAIL. A l'heure actuelle, le CF-BTP propose des formations de niveau CQP dans quatre filières: la maçonnerie, la peinture, le carrelage et le staff. Sur une durée de deux ans, le CF-BTP forme actuellement 25 apprenants, avec un contenu pratique qui couvre deux tiers des enseignements et un contenu théorique qui couvre le tiers restant. Les formateurs sont pour la plupart des professionnels du BTP, ce qui facilite le placement en stage des apprenants, celui-ci faisant partie intégrante du cursus de formation. De plus, un chantier-école a été mis en place sur le site permanent de Ouaga Inter où sera déplacé le CF-BTP à compter de l'année 2019-20. Le coût actuel de la formation est de 200 000 FCFA par an, soit un coût total de 400 000 FCFA pour l'ensemble du cycle de CQP.

Dans le cadre du PEJDC, la CCI-BF est en train d'aménager un nouveau site au sein du complexe Ouaga Inter, qui devrait accueillir les nouveaux bâtiments et équipements du CFTH et du CF-BTP. Ce dernier va permettre d'élargir le nombre de filières de formation à 13 métiers du

²² Ces frais de formation annuels sont très élevés dans le contexte burkinabé, en particulier pour ceux qui s'intéressent aux métiers du BTP, la plupart étant issus des classes populaires qui ont un pouvoir d'achat limité. Par conséquent, les frais de scolarité de la majorité des apprenants sont financés par des programmes d'appui ou par les entreprises dans le cadre du perfectionnement de leur main-d'œuvre.

²³ Trente jeunes dans la maçonnerie, 30 en électricité en bâtiment, 30 en construction métallique, 30 en plomberie, 60 en ferrailage et coffrage et 120 en peinture, pose de staff et carrelage.

BTP²⁴ (contre 4 actuellement) et la capacité d'accueil à 400 apprenants. Selon la planification communiquée par la CCI-BF, les travaux de construction du CF-BTP seront terminés en mars 2019, et celui-ci sera opérationnel à compter de septembre 2019 pour accueillir les premières promotions sur l'ensemble des métiers considérés²⁵.

Le centre de formation artisanale de l'AO-BTP

L'AO-BTP est un regroupement d'environ 100 entreprises du secteur créé au mois de mai 2015; 80 pour cent de sa base de membres ont leur siège social à Ouagadougou, et 20 pour cent, dans les autres provinces du Burkina Faso. Pour la plupart ce sont des PME, mais il y a également une minorité de grandes entreprises. L'objectif de l'AO-BTP est de mutualiser les ressources des différents acteurs du secteur du BTP afin d'améliorer le niveau de gouvernance de celui-ci et de le rendre plus performant. Dans cette optique, le premier objectif ciblé est d'améliorer le niveau de qualification des ouvriers du secteur et l'insertion professionnelle des jeunes via la création d'un centre de formation des apprentis (CFA). Ce centre a été ouvert sur un site provisoire lors de l'année 2016 afin de former des jeunes aux différents métiers du BTP. Au sein de celui-ci sont proposées différentes formations de cycle court (trois mois), moyen (six mois) et long (douze mois). La formation est de nature duale avec deux jours de théorie et trois jours de pratique en entreprise. L'insertion professionnelle des apprenants est réalisée au sein des entreprises membres de l'AO-BTP, ce qui facilite l'apprentissage des savoirs pratiques propres aux différents métiers, via la succession des différents modules de formation.

Au cours de la première année (2016-17), le CFA a permis de former en maçonnerie 15 apprenants, puis 37 au cours de la deuxième année (2017-18). Actuellement, l'AO-BTP est en train de construire son propre centre²⁶ dans le quartier périphérique de Kamboinsé afin d'élargir la gamme des formations proposées et d'augmenter sensiblement sa capacité d'accueil. A ce stade, la formation coûte 55 000 FCFA en cycle court, 75 000 FCFA en cycle moyen et 125 000 FCFA en cycle long. Pour rendre cette formation accessible au plus grand nombre et s'adapter au niveau d'instruction effectif de la main-d'œuvre du secteur, le CFA reste très flexible sur les critères d'admission (pas de niveau scolaire minimal) contrairement aux autres structures de formation, qui exigent au minimum le certificat d'études primaires (CEP).

En complément de cette activité de formation, l'AO-BTP s'implique également dans la recherche de stages pratiques pour les jeunes issus d'autres centres de formation et l'insertion professionnelle des jeunes titulaires d'un titre de FPQ au sein des entreprises membres de son réseau. Au cours de l'année antérieure (2017-18), 120 stagiaires ont été placés dans les entreprises membres.

La présentation de ces trois structures privées de formation reflète la diversité des acteurs de la FPQ dans les métiers du BTP qui peuvent être le fruit d'une initiative individuelle d'un entrepreneur (E2PF), d'un groupement d'entreprises (CFA/AO-BTP) ou d'une chambre consulaire (CF-BTP). Ces trois offres de formation ont pour dénominateur commun de proposer des formations polyvalentes, accessibles à différents types de public (formation initiale ou de perfectionnement) et débouchant généralement sur une certification du MJFIP (CQP). En dehors de ces trois structures, il existe des acteurs du secteur qui proposent des formations modulaires, plus courtes et spécialisées, destinées à acquérir des savoir-faire pratiques dans les différents métiers du BTP. Leur offre de formation centrée sur les techniques d'écoconstruction et les métiers verts sera présentée dans la partie suivante.

²⁴ Maçon, ferrailleur, peintre en bâtiment, plâtrier-staffeur, poseur de revêtements pour sols et murs, chef de chantier en bâtiment, soudeur à l'arc sous gaz, soudeur à l'arc avec électrode réfractaire, installateur en électricité en bâtiment, plombier sanitaire, métallier-feronnier, menuiserie métallique et aluminium et climatisation.

²⁵ Il serait bon de vérifier l'état d'avancement du centre, qui a subi pas mal de retard dans sa phase initiale et qui a été réalisé en dehors des délais du PEJDC de la Banque mondiale (2014-2018).

²⁶ Il serait bon de vérifier le degré d'avancement de ce centre, car l'enquête de terrain s'est limitée à la visite du centre temporaire abritant les apprenants.

2.3.3. LES STRUCTURES DE FORMATIONS SPÉCIALISÉES DANS LES MÉTIERS VERTS

L'association La Voute nubienne (AVN)

Fruit d'un partenariat entre un maçon français et un agriculteur burkinabé, cette association internationale a été créée en 2000. Ses objectifs principaux sont de vulgariser les techniques traditionnelles de construction faisant appel aux matériaux locaux uniquement, de développer un marché de l'habitat écoresponsable et de favoriser l'émergence d'emplois verts en milieu rural et périurbain.

Concernant la formation, l'association dispose de ses propres référentiels, contenus pédagogiques et pools de formateurs (maçons expérimentés dans les techniques de construction AVN), qu'elle peut déployer grâce à des programmes d'appui en milieu rural, périurbain et plus récemment urbain (un protocole d'accord vient d'être signé entre l'association et la mairie centrale en vue de construire deux écoles selon la technique AVN). Au cours de l'année 2016-17, elle a réalisé 206 chantiers AVN, permettant de mobiliser 353 maçons et apprentis maçons.

Le centre de formation de ZI Matériaux

L'entreprise ZI Matériaux a ouvert en 2008 son propre centre de formation visant à renforcer les compétences métier des maçons amenés à utiliser ces matériaux de construction (briques de terres comprimée (BTC), tuiles en mortier vibré (TMV), pavés en terre séchée (PTS) sur les chantiers. Le cycle de formation en mode dual s'étend sur une durée de six mois. Il comprend dix modules de formation centrés sur les techniques de construction et également le développement personnel²⁷. Le coût de la formation (300 000 à 400 000 FCFA) comprend des phases théoriques et pratiques ainsi que l'achat des matériaux de construction de l'ouvrage-école, celui-ci étant à la charge de la structure demandeuse (organisation professionnelle d'artisans). La formation est sanctionnée par une attestation de l'entreprise ZI Matériaux.

²⁷ Ces modules sont: implantation du chantier, pose des BTC, fixation des ouvertures, échafaudage, enduit et finition, protection contre les termites, aménagement extérieur, charpente et couverture, préservation de l'environnement, santé et sécurité au travail.

TABLEAU 10

Synthèse de l'offre de formations disponible dans la ville de Ouagadougou et la zone périurbaine

Nom	Gestion	Lieu	Conditions d'admission	Durée de la formation (mois)	Titre délivré	
CFP-ANPE	Publique (ANPE)	Ouagadougou (Cissin, Dassago)	Niveau CM2	24	CQP	
CFPR-Z	Publique (structure autonome)	Ziniaré	CQP, CAP, BEPC, niveau 3e pour le BQP; BEP, BQP, niveau de la classe de première pour le BPT	12	BQP, BPT, BPTS	
CEFPO	Publique (structure autonome)	Ouagadougou (centre-ville)	CQP, CAP, BEPC	18	BQP, BPT	
E2PF	Privée (structure autonome)	Ouagadougou (Ouaga 2000)	Niveau CM2	12	CQP	
CF-BTP	Chambre consulaire (CCI-BF)	Ouagadougou (Ouaga Inter)	Niveau CM2	24	CQP	
AO-BTP	Groupement professionnel	Ouagadougou (Wayalghin)	Aucun niveau scolaire exigé	12	CQP	

Source: Enquête de terrain, décembre 2018.

Le Centre des métiers de l'eau et de l'assainissement de l'ONEA

Le Centre des métiers de l'eau et de l'assainissement (CEMEAU) a été mis en place en 1990 par l'ONEA. Il comprend six plateformes d'accueil des stagiaires²⁸, cinq ateliers techniques et un mini-réseau d'adduction pour opérationnaliser les savoir-faire transmis. Il propose près de 30 modules de formation couvrant les différents domaines de compétence des métiers de l'eau et de l'assainissement. Ces modules alternent la transmission de savoirs théoriques (40 pour cent de la formation) et la formation pratique sur les différents chantiers de l'ONEA (60 pour cent de la formation).

2.3.4. SYNTHÈSE DE L'OFFRE DE FORMATION

L'inventaire de l'offre de formation qualifiante disponible dans les différents métiers du BTP dans la région du Centre (ville de Ouagadougou et sa couronne périurbaine) corrobore le diagnostic établi en 2011 par la CCI-BF. Cette offre demeure insuffisante sur le plan quantitatif (le nombre de personnes formées annuellement ne correspond pas au besoin beaucoup plus grand du secteur) et elle ne couvre qu'un nombre limité de métiers en raison des problèmes liés à la conception des référentiels (ingénierie de formation), à l'appropriation de ceux-ci par les centres de formation (transcription de ceux-ci en programmes de formation) et à la certification, par le MJFIP, des compétences théoriques et pratiques acquises par les apprenants. De plus, cette offre de formations demeure très atomisée et hétérogène, ce qui complexifie la mise en place d'un programme d'appui intégré à la formation qualifiante et à l'insertion professionnelle des jeunes dans ce secteur. Dès lors, il apparaît primordial de pouvoir opérer une synthèse qui permettra de déterminer quelles sont les filières de formation les plus généralisées et accessibles (par type de métier) dans le cadre du présent programme et d'identifier les forces et les faiblesses de chaque catégorie de structure pour la délivrance de ces formations.

²⁸ Plateformes hydrauliques, recherche de fuite, assainissement autonome, assainissement collectif, miniréseau et solaire.

	Formations en BTP proposées	Mode de formation	Effectifs moyens	Frais de scolarité annuels (FCFA)
	Maçonnerie, électricité en bâtiment, plomberie	Initiale résidentielle	595 sur l'ensemble des filières, dont 225 au niveau du BTP	45 000
	Electricité en bâtiment, construction/maçonnerie, dessin en bâtiment, métreur-projecteur	Initiale résidentielle et/ou modulaire	250 sur l'ensemble des filières, dont 75 au niveau du BTP	350 000 pour le BQP et 400 000 pour le BPT
	Electricité en bâtiment, génie civil construction	Initiale résidentielle et/ou modulaire	60 sur l'ensemble des métiers du BTP	150 000
	Maçonnerie, électricité en bâtiment, construction métallique, plomberie, carrelage, coffrage, peinture, staff, ferrailage	Initiale par alternance	300 dans les filières du BTP (soutenu par le FAFPA)	450 000
	Maçonnerie, carrelage, peinture, staff	Initiale résidentielle avec programme de formation duale	25 dans les filières du BTP	200 000
	Maçonnerie	Duale	20 dans les filières du BTP	125 000

Au sein des six centres de formation visités, les métiers de la maçonnerie et de l'électricité en bâtiment sont les plus fortement représentés, puisque la formation en maçonnerie est proposée par l'ensemble des établissements et que la formation en électricité en bâtiment est dispensée par quatre établissements. Dès lors, il apparaît judicieux de focaliser l'intervention du programme d'appui sur les métiers de la maçonnerie et de l'électricité en bâtiment en essayant au maximum d'adapter les référentiels et/ou les programmes de formation aux besoins en qualifications des entreprises et aux objectifs du programme (inclusion des jeunes et des femmes, promotion des emplois verts, couverture des zones périurbaines).

La **formation au métier de maçon** s'effectue aux niveaux CQP (maçonnerie), BQP (construction/bâtiment) et BPT (construction/bâtiment). Le niveau CQP est dispensé au sein des centres de l'ANPE pour le secteur public et dans l'ensemble des établissements privés. Cette formation reste fortement orientée vers la pratique et les savoir-faire de base du métier de maçon (gros œuvre). Les centres de formation de l'ANPE dispensent cette formation en deux ans selon les prescriptions du référentiel du MJFIP, tandis que les établissements privés proposent une formation accélérée en une année, à l'issue de laquelle ils présentent leurs apprenants au CQP. Les niveaux BQP et BPT sont dispensés au sein du CFPR-Z et du CEFPO. Ces formations s'avèrent plus théoriques et également plus polyvalentes car, outre le savoir-faire de base (gros œuvre), elles comportent des modules additionnels sur les différents travaux de finition (staff, enduit, carrelage, etc.). En plus de ces formations initiales faisant l'objet de la certification, ces métiers bénéficient également des formations dispensées par les structures spécialisées comme l'AVN, ZI Matériaux et le CEMEAU qui proposent des formations à des savoir-faire additionnels aux maçons opérant déjà dans le domaine. Ces spécialisations sont fortement orientées vers les emplois verts et concernent des compétences innovantes qui sont recherchées sur le marché du travail. Par conséquent, il serait judicieux de les inclure, sous forme modulaire, dans le programme d'appui.

La **formation au métier d'électricien en bâtiment** est dispensée également aux niveaux CQP, BQP et BPT. Au niveau CQP, les formations sont disponibles dans le public dans les centres de formation de l'ANPE et dans le privé à l'E2PF. Contrairement à la filière de la maçonnerie ayant de petits effectifs, la filière de l'électricité en bâtiment est très prisée au niveau des centres de l'ANPE, qui forment en moyenne près de 75 électriciens par an dans les deux centres de la région du Centre. Cette formation dure vingt-quatre mois au sein de ces derniers, contre douze mois à l'E2PF. Aux niveaux BQP et BTP, elle est dispensée au sein des deux centres publics de formation (CFPR Z et CEFPO). Ils proposent des formations à un savoir-faire plus approfondi qui prend en compte les énergies renouvelables via l'inclusion de modules spécifiques sur l'énergie solaire et la gestion/entretien des panneaux photovoltaïques. Pour renforcer la composante verte des formations proposées, il serait bon que le niveau CQP intègre également des modules spécifiques aux énergies renouvelables, ce qui n'est pour l'heure pas encore le cas malgré le fait que des initiatives soient en cours et que ces éléments fassent l'objet d'un intérêt prioritaire du Programme d'appui à la formation et à l'apprentissage (PAFPA) (valorisation des métiers émergents).

En résumé, le choix des filières de formation retenues semble s'orienter sur les métiers suivants:

- la **maçonnerie (en tronc commun)**, avec une spécialisation sous forme modulaire en maîtrise des **techniques d'écoconstruction et utilisation des matériaux locaux** (référentiel en cours d'élaboration au niveau du MJFIP (DGFP) en collaboration avec le ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat (MUH));
- la **maçonnerie (en tronc commun)**, avec une spécialisation sous forme modulaire en **construction d'infrastructures individuelles et collectives d'assainissement**;
- l'**électricité en bâtiment**, avec une inclusion renforcée des modules spécifiques aux **énergies renouvelables et au montage/entretien d'installations mixtes (SONABEL/solaire)**.

TABLEAU 11

Présentation des filières de formation retenues par le programme d'appui

Filières de formation	Formation de base (neuf mois)	Formation modulaire supplémentaire (spécialisation emplois verts) (trois mois)
Maçonnerie	Tronc commun sur la base du référentiel existant	Construction en matériaux locaux (AVN, pierre taillée...)
		Construction de latrines améliorées (assainissement)
Electricité	Tronc commun sur la base du référentiel existant	Installations électriques solaires







**DÉTERMINATION D'UN DISPOSITIF DE
FORMATION ET D'ENCADREMENT CIBLÉ
SUR LES OBJECTIFS DU PROGRAMME**

3. DÉTERMINATION D'UN DISPOSITIF DE FORMATION ET D'ENCADREMENT CIBLÉ SUR LES OBJECTIFS DU PROGRAMME

Cette section vise à proposer un dispositif de formation pertinent au regard de la complexité du projet quant à l'organisation du secteur du BTP ainsi qu'aux insuffisances quantitatives et qualitatives de l'offre de formations aux métiers. Ce dispositif de formation devra également prendre en compte l'objectif central du programme, qui n'est pas tant de proposer une formation qualifiante à un nombre défini de jeunes que de s'assurer de leur bonne insertion professionnelle post-formation.

3.1. QUI SERONT LES BÉNÉFICIAIRES DE CE PROGRAMME? ET QUELS SERONT LES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ À RESPECTER POUR POUVOIR BÉNÉFICIER DE CETTE FORMATION QUALIFIANTE?

Ce programme d'appui s'adresse aux jeunes (18-35 ans) de la zone urbaine et périurbaine de Ouagadougou (région administrative du Centre) qui désirent se former aux métiers du BTP et s'insérer professionnellement dans ce secteur. Ces différents critères laissent apparaître deux publics cibles potentiels pouvant bénéficier de ce programme d'appui:

1. **les jeunes outsiders** qui ne disposent d'aucune qualification ni expérience professionnelle dans ce secteur et qui désirent acquérir certaines compétences métier pour s'y insérer en tant que salarié ou pour y travailler à leur propre compte;
2. **les jeunes actifs** qui ont acquis leurs compétences métier sur le tas et qui bénéficient déjà d'une expérience professionnelle dans ce secteur, qu'ils souhaitent approfondir via le perfectionnement et la certification de leur savoir-faire (CQP).

Ces deux profils représentent la grande majorité des individus qui intègrent les centres de formation professionnelle et/ou qui passent les concours du CQP (notamment en candidats libres) dans les métiers du BTP. Ils possèdent des caractéristiques distinctes qui constituent des forces ou des faiblesses à prendre en considération pour les différentes phases du programme.

A première vue, le profil des jeunes actifs semble regrouper de nombreux avantages, puisque que leur connaissance préalable du métier et des entreprises: i) favorise leur identification et leur recrutement par le biais des organisations professionnelles; ii) garantit leur motivation à participer à la formation et à perfectionner leurs compétences acquises sur le tas; et iii) facilite leur intégration professionnelle post-formation et la valorisation effective des compétences acquises.

Ce choix des jeunes actifs est clairement plébiscité par l'ensemble des organisations professionnelles rencontrées qui indiquent qu'il est prioritaire d'améliorer le niveau de compétences des personnes exerçant déjà dans ce domaine avant de vouloir attirer d'autres publics cibles dont la motivation et l'assiduité ne sont pas garanties. Pour argumenter leur positionnement, ils évoquent les errements des programmes antérieurs d'appui à la FPQ et les désagréments internes causés par des jeunes stagiaires ne disposant pas des compétences pratiques suffisantes pour effectuer convenablement leur stage en entreprise. Ces différentes difficultés rencontrées lors du placement des jeunes stagiaires en entreprises (faible productivité, gaspillage de matière d'œuvre, monopolisation du personnel de l'entreprise, augmentation du risque d'accident professionnel) ont provoqué une certaine réticence des entreprises du secteur à collaborer avec les centres de formation et à garantir le caractère dual et pratique des formations dispensées. Favoriser le perfectionnement des compétences des jeunes actifs serait un moyen de lever les réticences des groupements professionnels et des entreprises membres à participer davantage à la formation et surtout de contribuer à l'absorption des jeunes formés. De plus, il rejoint les recommandations de l'étude de l'ONEF de 2016 qui indique que les probabilités d'insertion professionnelle sont deux fois plus importantes parmi les titulaires d'un titre de FPQ ayant une expérience professionnelle préalable que parmi ceux qui n'en ont aucune.

TABLEAU 12

Forces et faiblesses des deux catégories de candidats à la formation en BTP

Phases du programme		Profil	
		Jeunes outsiders	Jeunes actifs
Procédure de recrutement	Forces	■ Bassin plus large de recrutement des deux sexes (jeunes sans emploi, déscolarisés, filles, etc.) ■ Processus de sélection plus ouvert et transparent répondant aux objectifs du programme (insertion professionnelle des outsiders)	■ Identification et recrutement facilité via les organisations professionnelles ■ Expérience confirmée permettant une formation plus ciblée et rapide
	Faiblesses	■ Faible attractivité du métier, jugé peu rémunérateur et à haut niveau de pénibilité ■ Volonté de s'investir non garantie (méconnaissance du métier, choix de la filière sans réelle connaissance, placement « forcé » par des personnes tierces) ■ Danger des actions de recrutement/ placement à des fins sociales (ne traduit pas forcément la volonté réelle du bénéficiaire à intégrer la filière)	■ Coût d'opportunité lié à la mise en retrait du monde professionnel et nécessité d'assumer des charges familiales plus importantes (chef de famille) qui constituent une contrainte financière
Suivi de la formation	Forces	■ Niveau d'instruction plus élevé facilitant l'acquisition du contenu théorique de la formation	■ Meilleure capacité à s'investir dans les cours par motivation personnelle (choix) ■ Facilitation du placement en entreprise du fait de la connaissance pratique des réalités du secteur (crédibilité accrue auprès des entrepreneurs)
	Faiblesses	■ Assiduité aux cours et risque d'abandon du fait de la pénibilité des métiers du BTP ■ Faible opérationnalité et placement difficile en stage pratique (réticence des entreprises)	■ Faible niveau d'instruction et difficulté à assimiler le contenu théorique de la formation
Insertion professionnelle	Forces	■ Profil plus polyvalent avec possibilité de s'auto-employer	■ Insertion facilitée, car connaissance préalable du secteur et de ses principaux acteurs ■ Valorisation des compétences acquises et de la certification pour améliorer ses conditions d'emploi
	Faiblesses	■ Faible connaissance des réalités du secteur ■ Relation et collaboration limitées avec les entreprises	■ Risque de prétention salariale trop élevée par rapport aux réalités du secteur (mismatch)

Source: Tableau élaboré par les auteurs sur la base des données empiriques collectées.

Cette définition du public cible doit également prendre en considération les objectifs du programme qui sont de favoriser l'insertion professionnelle, via la FPQ, de jeunes dépourvus de perspectives d'emploi et de diversifier le profil des jeunes qui exercent dans les métiers du BTP (promotion du genre, des populaires périurbaines). Pour ce faire une clé de répartition raisonnée des publics cibles correspondant aux réalités du secteur (par exemple 60 pour cent de jeunes actifs et 40 pour cent de jeunes outsiders) doit être envisagée.

3.2. COMMENT S'ORGANISERA LE RECRUTEMENT DES BÉNÉFICIAIRES ET QUELLES SERONT LES PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS CE PROCESSUS?

En la matière, plusieurs options sont possibles, et les procédures de recrutement peuvent être réalisées par l'organe de coordination du programme, les centres de formation et/ou les organisations professionnelles.

Cependant, pour la bonne marche du programme et l'atteinte de son objectif central (insertion professionnelle des jeunes dans les métiers du BTP), il est nécessaire qu'une approche inclusive soit mise en place aux différentes étapes de celui-ci. Dès lors, il semble judicieux d'accorder une position centrale aux organisations professionnelles du secteur du BTP dans le processus de recrutement compte tenu du choix du public cible plébiscité (jeunes actifs) et de la volonté de garantir le contenu pratique des formations et de faciliter l'insertion professionnelle des sortants. Cette délégation des compétences aux organisations professionnelles du secteur est clairement préconisée par l'ensemble des rapports sur la FPQ et par les programmes d'appui mis en place par les PTF. Elle reste toutefois tributaire des ressources des organisations professionnelles (humaines, logistiques, financières), de leur compréhension des enjeux liés à la FPQ et de leur volonté/motivation à contribuer à la réussite de ce programme. En l'absence de ces conditions-cadres, il n'est pas sûr que ce recrutement soit réalisé dans de bonnes conditions et qu'il réponde aux besoins quantitatifs (nombre de jeunes recrutés) et qualitatifs (profils pertinents et motivation des jeunes) du programme d'appui. Pour atténuer ces risques, il est préférable de se tourner vers des organisations professionnelles reconnues et quant à une base de membres élargie, familières des spécificités du secteur du BTP et disposant d'expériences préalables de collaboration avec des centres de formation qualifiante.

Ce choix d'inclure les organisations professionnelles implique également que des contrats de partenariat soient établis entre celles-ci, les instituts de formation et les coordinateurs du programme afin de convenir des engagements réciproques de chaque partie. Par ailleurs, les structures rencontrées ont également mentionné la nécessité que des contrats-types soient établis entre l'apprenant (voire sa famille si cela s'avère pertinent), l'entreprise de provenance et le centre de formation.

3.3. QUELS SERONT LES INSTITUTS DE FORMATION LES PLUS APPROPRIÉS POUR FORMER LES BÉNÉFICIAIRES ET GARANTIR LA COMPOSANTE PRATIQUE DES FORMATIONS DISPENSÉES?

La durée réduite du programme (deux ans) et la volonté d'opérer une mise à jour rapide des programmes de formation afin de les orienter vers les métiers verts plaident pour le choix des établissements privés de FPQ qui ont plus l'habitude de dispenser des formations sur mesure correspondant à des objectifs bien définis. De plus, ces structures privées ont un ancrage plus fort avec les entreprises du secteur du BTP ayant pour objectif de renforcer le niveau de compétences de leur main-d'œuvre. Par conséquent, ces deux centres de formation privés, comme celui de la CCI BF semblent plus à même de dispenser une formation duale ou par alternance du fait que le placement des apprenants en entreprise est facilité.

Cependant, pour garantir la réussite du programme, il ne faut pas prendre en considération ces seuls paramètres, mais également sa soutenabilité. En effet, les structures privées de formation sont souvent plus onéreuses et elles opèrent en léger déphasage avec les actions du MJFIP (élaboration des référentiels, dispense des programmes de formation, mécanisme de certification). Par conséquent, il est bon, pour améliorer la portée et les répercussions du programme, d'intégrer les centres publics dans le dispositif de formation afin de favoriser l'actualisation des référentiels, l'inclination vers les emplois verts et les métiers émergents et le rapprochement avec les organisations professionnelles.

La sélection des centres de formation qui doivent être intégrés au dispositif devra faire l'objet d'un arbitrage entre ces divers critères, les contingences financières (coût de la formation) et logistiques (supervision, capacité d'accueil, possibilité de stages pratiques) du programme et les mécanismes performants de suivi-encadrement des sortants visant à faciliter leur insertion professionnelle dans le secteur du BTP.

3.4. COMMENT FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES AU SORTIR DE LEUR FORMATION ET QUELS INDICATEURS DE SUIVI-ÉVALUATION DÉFINIR POUR MESURER L'EFFICACITÉ DU PROGRAMME D'APPUI?

Pour maximiser les probabilités d'obtenir un bon taux d'insertion professionnelle, qui demeure **l'objectif prioritaire et l'indicateur central devant être pris en considération pour attester de la réussite plus ou moins grande du programme d'appui**, ce rapport a mis en évidence quelques recommandations quant aux choix de la population cible (les jeunes actifs), le processus de recrutement retenu (via les organisations professionnelles), les centres de formation adaptés (les établissements privés ayant une collaboration rapprochée avec les entreprises du BTP) et le contenu de la formation (formation duale et modulaire). En plus de cela, il est également important qu'un effort soit déployé pour mettre en place un mécanisme performant de suivi-encadrement des sortants afin de les aider à construire un programme d'intégration professionnelle cohérent correspondant à leurs ambitions personnelles et également aux réalités du secteur. A cet égard, il est prioritaire de garder à l'esprit que la grande majorité des professionnels du secteur opèrent à leur propre compte (70 pour cent selon les données de l'ERI-ESI 2018) et que les emplois salariés sont rares et, pour la plupart, réservés aux métiers d'encadrement ou administratifs qui ne sont pas ciblés par ce programme. Par conséquent, il est crucial que, en plus des compétences pratiques du métier, ce programme inclue des modules de base en entrepreneuriat et en gestion pour permettre aux jeunes de s'établir à leur propre compte. Par ailleurs, parmi les structures rencontrées, plusieurs ont souligné la possibilité d'offrir aux sortants de la formation un kit professionnel (équipement de protection individuelle, outils de travail) qui renforce leur opérationnalité rapide.

Pour finir, il y a un consensus qui s'est dégagé lors de cette enquête qualitative visant à **définir une méthodologie robuste de suivi-évaluation qui permet d'apprécier la pertinence et l'efficacité du dispositif de formation et de mesurer l'insertion professionnelle des bénéficiaires du programme après une période donnée.**

De manière concrète, cette évaluation des effets produits par la formation sur les conditions d'emploi des bénéficiaires pourra être réalisée de manière simple à travers **la réalisation d'une étude d'impact ex-ante et ex-post auprès des bénéficiaires du programme de formation.** La première phase pourra être menée à bien auprès des jeunes retenus par les organisations professionnelles afin de connaître leurs caractéristiques sociodémographiques, leur parcours éducatif et professionnel et les conditions d'emploi *ex-ante* de ces jeunes. La seconde phase de l'enquête pourra débiter trois ou six mois après leur formation et permettra de mesurer leur taux d'insertion professionnelle et d'évaluer l'évolution de leurs conditions d'emploi *ex-post*. Cette comparaison des conditions d'emploi *ex-ante* et *ex-post* serait un moyen fiable et robuste de mesurer l'efficacité et l'impact de la formation sur le devenir professionnel des jeunes bénéficiaires du programme et de produire un certain nombre d'enseignements et de valoriser les bonnes pratiques destinées aux acteurs de la FPQ au Burkina Faso.





BIBLIOGRAPHIE ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

CCI-BF - Agence Faso Baara - AREA Conseil & Formation: *Etude complémentaire pour la création d'un centre de formation professionnelle dans le secteur du BTP au Burkina Faso*, 2014, Créteil, 126 pp.

Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement, Institut national de la statistique et de la démographie: *Les comptes nationaux de 2016, 1res estimations à partir des CNT*, Ouagadougou, 8 pp.

Ministère de l'Economie et des Finances: , RGPH-2006, octobre 2009, Ouagadougou, 133 pp.

Ministère des Enseignements secondaire et supérieur: *Pour une meilleure adéquation emploi/formation dans le secteur du bâtiment et des travaux publics au Burkina Faso: Prospective et propositions*, avril 2011, 104 pp.

Ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat, DGEES: *Annuaire statistique 2015*, Ouagadougou, décembre 2016, 99 pp.

ONEF: *Etude sur l'insertion du groupe cible sortant des centres de formation professionnelle du ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelles et titulaires des titres de qualification professionnelle 2010-2015*, 2016, 74 pp.

Pefop: *Diagnostic des freins à l'opérationnalisation des réformes de la politique de formation professionnelle au Burkina Faso*, Pefop-Pôle de Dakar, décembre 2016, 56 pp.

ANNEXE 1

LISTE DES STRUCTURES/PERSONNES RENCONTRÉES AU COURS DE L'ÉTUDE

N°	Structure	Nom, prénom	Poste
1	AOBTP	Kanté Boubakar	Président
2	AOBTP	Dipama Souleymane	Vice-président
3	Chambre des métiers	Tou Seydou	Directeur général
4	Chambre des métiers	Nébié Oumarou	Chargé de communication
5	CCI-BF	Dabiré Thimothée	Responsable fichier Nere
6	CCI-BF	Gare Hermann	Responsable de la formation professionnelle
7	CCI-BF	Ouédraogo Marie	Responsable d'un centre de formation en BTP
8	CCI-BF	Ouédraogo Fernand	Formateur au centre de formation en BTP
9	CCI-BF	Sawadogo Ferdinand	Conseiller d'orientation, spécialiste en BTP (projet PEJDC)
10	CGA	Sawadogo Boukary	Directeur général
11	FENABF	Benoit Bado	Conseiller juridique, responsable du pôle formation et apprentissage
12	Association la Voûte nubienne	Boubakar Ouily	Coordinateur national
13	Association la Voûte nubienne	Rodrigues Samuel	Coordinateur international (pôle expertise technique)
14	Direction de l'économie informelle/MJFIP	Cissé Mamadou	Directeur
15	ANPE	Sayaogo Boukary	Formateur spécialiste en bâtiment
16	ANPE	Bako Edwige	Directrice de la formation professionnelle
17	ANPE	Tiendrebeogo Télésphore	Chef du service formation du centre de Dassasgho
18	Syndic PME-BTP	Touré Ahmed	Président
19	DGFP	Yameogo Eric	Directeur général
20	DGFP	Salouka Moumouni	Directeur technique
21	SP-CNC	Bayala Raoul	Collaborateur
22	APROBAT	Winna Hamadou	Président
23	APROBAT	Kindo Salif	Membre du bureau
24	CFPR-Z	Ba Boubacar	Directeur général
25	CFPR-Z	Bationo Claver	Chef du Service de la formation continue, du partenariat et de la plateforme préparatoire à l'emploi
26	E2PF	Méda Laurent	Directeur général
27	E2PF	Ilboudo Jean Pierre	Fondateur
28	Ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat	Soubeiga Pegdwende Aimé Camille	Directeur général de l'architecture, de l'habitat et de la construction
29	Ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat	Nebie Brahyman	Directeur de l'innovation et des matériaux appropriés
30	Ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat	Ouedraogo Mamounata	Directrice des études et du suivi des travaux
29	Groupe Québec-Afrique	Zongo Ange Jean-Baptiste	Directeur général
30	ZI Matériaux	Zi Mahamoudou	Directeur général
31	FAFPA	Ilboudo Blaise Oscar	Directeur de la formation professionnelle
32	CNPB	Compaore Issa	Ancien président
33	SPONG	Tiemtore Sylvestre N	Coordonnateur
34	Job Booster	Kabore Barthélémy	Chef de projet
35	FENABF	Koela Léonard	Secrétaire général du centre
36	CEFPO	Ouedraogo Youssouf	Directeur pédagogique
37	PAPS	Fayama Drissa	Chef du Département programmation et suivi-évaluation
38	Consultante indépendante	Ye-Sawadogo Rachel	Consultante
39	SYNATE-BTP	Mahmoudou Diallo	Président
40	Expertise France	Leccis Philippe	Responsable du Programme d'appui à l'emploi dans les zones frontalières et périphériques du Burkina Faso



Organisation
internationale
du Travail



LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT

