



Organisation
internationale
du Travail



EMPLOI DÉCENT
DES JEUNES



APPRENTISSAGE DE QUALITÉ
AU BURKINA FASO

DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS CLAIREMENT DÉFINIS

ÉTAT DES LIEUX ET RECOMMANDATIONS POUR UNE MEILLEURE DÉFINITION
DES FONCTIONS ET PRÉROGATIVES DES ACTEURS NATIONAUX



Organisation
internationale
du Travail

LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT



IFFP

INSTITUT FÉDÉRAL DES
HAUTES ÉTUDES EN
FORMATION PROFESSIONNELLE

APPRENTISSAGE DE QUALITÉ **AU BURKINA FASO**

2. DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS CLAIREMENT DÉFINIS

ÉTAT DES LIEUX ET RECOMMANDATIONS POUR UNE MEILLEURE DÉFINITION
DES FONCTIONS ET PRÉROGATIVES DES ACTEURS NATIONAUX

Mergim Jahiu,
Conseiller international, Institut fédéral des hautes
études en formation professionnelle IFFP, Suisse

Jean-Martin Coulibaly,
Consultant national

Apprentissage de qualité au Burkina Faso : Des rôles et responsabilités clairement définis: État des lieux et recommandations pour une meilleure définition des fonctions et prérogatives des acteurs nationaux

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: 9789220337585 (imprimé)
ISBN: 9789220337592 (Web PDF)

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

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

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

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

Imprimé en Suisse



PRÉFACE

L'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes vise à intensifier l'action et l'impact sur l'emploi des jeunes selon l'Agenda 2030 pour le développement durable. Elle a pour objectif de rassembler des partenaires locaux, nationaux, régionaux et internationaux dans une alliance stratégique et inclusive qui cherche à assurer la convergence des politiques, à stimuler la réflexion innovatrice et à mobiliser les moyens pour des investissements plus nombreux et de meilleure qualité dans le cadre de l'emploi des jeunes. L'initiative est dirigée et gérée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) conformément à la stratégie approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

L'Appui à l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes dans la région du Sahel est le premier projet mené par l'OIT dans le cadre de l'initiative mondiale. Afin d'améliorer la création d'emplois et l'accès à l'emploi décent pour les jeunes dans la sous-région du Sahel, particulièrement au Burkina Faso, il promeut la coopération, une capacité régionale renforcée et le partage des connaissances des programmes innovants et des politiques du marché du travail basées sur des données probantes.

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

Pour renforcer l'appropriation du concept d'apprentissage de qualité au Burkina Faso, le Bureau international du Travail (BIT) a entrepris des actions complémentaires liées aux six éléments ci-dessus énumérés. Une étude sur chaque élément essentiel a été élaborée avec l'objectif d'analyser l'état de l'apprentissage de qualité dans le pays et de proposer des

recommandations pour l'améliorer. Chaque étude a été réalisée avec des objectifs et des méthodologies propres par des consultants nationaux et internationaux. Le secteur du BTP (Bâtiment Travaux Publics) est central pour le projet d'appui à l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes au Burkina Faso. Ce secteur est donc central pour les études, lesquels ont impliqué une grande diversité d'acteurs nationaux. Les résultats des six études sont étroitement liés et visent à apporter un soutien aux décideurs politiques et à une grande variété d'acteurs nationaux et internationaux qui travaillent sur l'apprentissage de qualité au Burkina Faso.

Les systèmes d'apprentissage de qualité sont indispensables pour l'amélioration de l'employabilité des jeunes et pour assurer une transition fluide vers le monde du travail. La majorité de la population burkinabé est jeune cependant, celle-ci continue à faire face à des défis tels que le chômage, l'informalité et l'inadéquation des compétences ; lesquels peuvent se voir menacés par un contexte d'insécurité et de violence. Dans ce contexte, l'apprentissage de qualité n'apporte pas uniquement des nouvelles opportunités de trouver un emploi décent aux jeunes mais aussi aux entreprises à trouver les travailleurs dont elles auront besoin pour leurs activités futures. Dans ce cadre, L'OIT –déterminée à faire connaître davantage les systèmes qui fonctionnent et les méthodes utilisées à travers une assistance technique et un renforcement des capacités au niveau des pays—a commandé ces études pour continuer à contribuer à l'emploi des jeunes au Burkina Faso.

Chaque étude est le résultat du travail des consultants nationaux et internationaux, qui ont de leur côté bénéficié de la collaboration de différentes Ministères, structures du système burkinabé de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle, des représentants des partenaires techniques et financiers, des organisations professionnelles, des syndicats, des chambres consulaires, d'entreprises, des centres de formation, ainsi que des mêmes apprentis et leurs familles.

Le soutien technique de Josée-Anne Larue, d'Ilca Webster et de Christine Hofmann du BIT, Messieurs Issiaka Ilboudo et Aimé Zonou du bureau de l'OIT à Ouagadougou, et de Stefano Merante du Centre international de formation de l'OIT a été important pour la réalisation et finalisation des six études.

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

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



REMERCIEMENTS

Le présent rapport fait partie d'un ensemble d'études mandatées par le Bureau international du Travail (BIT), en partenariat avec le Ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'Entrepreneuriat des Jeunes du Burkina Faso, dans le cadre de la mise en œuvre du Projet Emploi Décemment des Jeunes mis en œuvre dans la région du Sahel.

Il a été rédigé par Mergim Jahiu de l'Institut fédéral suisse des hautes études en formation professionnelle IFFP et par Jean-Martin Coulibaly, consultant senior, qui a également mené le travail de terrain auprès des acteurs locaux, restitué dans le rapport du groupe de discussion de cette étude.

Les auteurs ont bénéficié de la collaboration des nombreux acteurs et institutions de la formation professionnelle par apprentissage au Burkina Faso pour la réalisation des entretiens, du soutien technique de Josée-Anne Larue, d'Ilca Webster du BIT et de Stefano Merante du Centre international de formation de l'OIT, ainsi que des conseils avisés de Phillipe Béguelin, tous ceux auxquels ils adressent ici leur gratitude et leurs chaleureux remerciements.

Les idées et les opinions exprimées dans cette étude sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue du BIT.

TABLE DES MATIÈRES

Préface	3
Remerciements	5
Acronymes et abréviations	7
Résumé exécutif	9
1. Mission et objectifs	11
1.1. Contexte de l'étude	11
1.2. Objectifs de l'étude	11
1.3. Méthodologie	11
1.4. Limites de l'étude	12
2. Formation professionnelle par apprentissage au Burkina Faso	15
3. État actuel des rôles et responsabilités des acteurs de la formation professionnelle par apprentissage	17
3.1. Catégorisation des acteurs	17
3.2. Matrices des rôles et responsabilités des acteurs de la formation professionnelle par apprentissage au Burkina Faso	21
3.3. Impressions des acteurs burkinabé lors du groupe de discussion	39
4. Recommandations pour une meilleure définition des rôles et responsabilités au sein du système	42
5. Conclusions	46
Bibliographie	48
Annexes	49
Annexe 1: Recommandations des acteurs	49

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

AFD	Agence française de développement
ANFP	Agence nationale de la formation professionnelle
AO-BTP APC	Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics
BIT	Bureau international du Travail
CCI-BF	Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso
CMABF	Chambre des métiers de l'artisanat du Burkina Faso
CNE	Conseil national de l'éducation
CNPB	Conseil national du patronat burkinabè
CNTB	Confédération nationale des travailleurs du Burkina
DGEC	Direction générale des examens et concours
DGEFTP	Direction générale de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels
DGEPFIC	Direction générale de l'encadrement pédagogique et de la formation initiale et continue
DGFP	Direction générale de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FAIJ	Fonds d'appui aux initiatives des jeunes
FPA	Formation professionnelle par apprentissage
LuxDev	Agence luxembourgeoise pour la coopération au développement
MEBF	Maison de l'entreprise du Burkina Faso
MENAPLN	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des langues nationales
MESRSI	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de l'Innovation
MFTPS	Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale
MINEFID	Ministère de l'Économie, des Finances et du Développement
MJPEJ	Ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes
OIT	Organisation internationale du Travail
PAE	Programme d'appui à l'emploi dans les zones frontalières et périphériques du Burkina Faso
PAFPA	Programme d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
PTF	Partenaires techniques et financiers
SP/CNC	Secrétariat permanent de la commission nationale de certification
SP/ECFP	Secrétariat permanent des écoles et centres de formation professionnelle



La conception et la mise en œuvre de systèmes et de programmes d'apprentissage de qualité nécessitent la participation directe ou indirecte de nombreux acteurs. Cette large participation permet de forger une vision commune et un esprit collectif qui contribuent à la cohésion du système. En effet, c'est précisément cette collaboration intense et soutenue entre ces différents acteurs qui fait la réussite des systèmes d'apprentissage de qualité. L'inverse est tout aussi vrai: le système est voué à l'échec lorsque les différentes parties concernées sont incapables de travailler ensemble, une situation qui doit être évitée à tout prix."

Extraits de la publication du BIT *Outils pour des apprentissages de qualité*
– Volume 1: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques, 2017.

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Dans un contexte où la majorité des jeunes se forment professionnellement par des apprentissages traditionnels, la formation professionnelle par apprentissage est un concept dont le contenu n'est pas clairement explicité par les textes nationaux au Burkina Faso, et elle reste encore peu développée dans la pratique.

Un écart important existe actuellement entre le modèle en place au Burkina Faso et celui de l'apprentissage de qualité promu par l'OIT, composé des six éléments clés suivants: un dialogue social constructif, des rôles et responsabilités clairement définis, un cadre réglementaire solide, un mécanisme de financement équitable, une adéquation au marché du travail et un système inclusif pour toutes et tous.

La présente étude propose une analyse des rôles et responsabilités des différents acteurs burkinabé actifs dans la formation professionnelle par apprentissage, dans la perspective du développement d'un apprentissage de qualité au Burkina Faso.

Afin de mieux cartographier les interactions entre le public et le privé, les acteurs du système de formation professionnelle ont été catégorisés en sous-groupes (étatiques, économiques du secteur privé, de la société civile et les partenaires techniques et financiers) et les activités délimitées en différents processus de fonctionnement de la formation professionnelle par apprentissage:

- la gouvernance du système de formation professionnelle par apprentissage;
- la conception de l'offre de formation: identification des besoins en compétences et leur traduction en documents référentiels;
- la mise en œuvre: formation des individus bénéficiaires du dispositif et/ou certification des qualifications conférées;
- l'évaluation du dispositif de la formation professionnelle par apprentissage: évaluation du fonctionnement, de l'efficacité et de l'efficience interne et externe du dispositif;
- le financement (objet d'une autre étude menée en parallèle).

L'analyse des documents officiels et les entretiens menés sur place ont permis d'établir un premier état des lieux du niveau d'engagement des différents acteurs pour chacun des processus, cela sous forme de matrices (chaque acteur, selon le degré d'engagement).

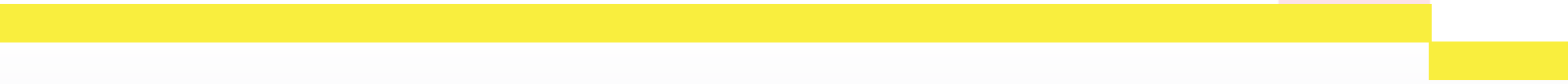
Un écart notable a pu être constaté entre les rôles tels que formellement définis dans les documents officiels et ceux endossés par les acteurs dans la pratique, notamment à cause de chevauchements de rôles entre plusieurs acteurs, d'absence d'engagement pour certaines fonctions dans la pratique ou encore de méconnaissance par certains acteurs des responsabilités qui leur sont attribuées.

Une forte prépondérance des institutions publiques dans tous les processus a été constatée. Même si différentes initiatives en cours sont saluées sur le plan de leur mise en œuvre, le niveau de responsabilité des acteurs économiques privés et des acteurs de la société civile demeure faible, notamment en ce qui concerne la gouvernance et l'évaluation en général. Cela met en lumière le défi de trouver l'équilibre dans la coopération entre les acteurs pour un système de formation professionnelle efficace dans l'insertion socio-économique des jeunes à travers une adéquation entre l'offre de formation et la demande du marché du travail.

Les recommandations faites dans ce rapport proposent de: clarifier les définitions et les répartitions des rôles dans les documents officiels, notamment par une révision de la loi d'orientation de l'éducation (recommandation 1); renforcer le dialogue social dans les cadres existants et mettre en place une plateforme nationale de concertation, dont le devoir de suivi des décisions serait entériné dans ses textes fondateurs (recommandations 2, 3 et 4); établir un processus national en quatre étapes visant à clarifier les rôles de chaque acteur par l'élaboration d'une matrice nationale, qui sera révisée périodiquement (recommandation 5); renforcer la diffusion des textes régissant la formation professionnelle afin d'en accroître la compréhension par le plus grand nombre d'acteurs concernés (recommandation 6).



PARTIE



MISSION ET OBJECTIFS

1. MISSION ET OBJECTIFS

1.1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Faisant suite au lancement de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes par les Nations Unies en 2016, le projet Emploi décent des jeunes est actuellement mis en œuvre par le BIT dans la région du Sahel et poursuit l'objectif d'améliorer la création d'emplois décents pour les jeunes et d'en favoriser l'accès. Au Burkina Faso, le projet se focalise essentiellement sur la promotion de l'apprentissage de qualité qui se caractérise par **la formation de type dual** dans les centres de formation (25-30 pour cent du temps) et en entreprise (70-75 pour cent). L'apprentissage de qualité au sens de l'OIT se compose des six éléments clés suivants:

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

En vue d'une meilleure appropriation du concept d'apprentissage de qualité au Burkina Faso, le BIT a entrepris des actions complémentaires en lien avec ces six éléments clés.

Le présent rapport examine les rôles et les responsabilités des acteurs nationaux dans la formation professionnelle par apprentissage (FPA) des jeunes au Burkina Faso, les cinq autres aspects faisant l'objet d'études séparées, menées par d'autres consultants.

Comme la FPA est un concept au contenu non élucidé par les textes nationaux, qu'elle se trouve à ses débuts et est peu développée, il existe encore un écart important entre le modèle en place et celui promu par l'OIT.

1.2. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Cette étude a pour principal objectif de faire un état des lieux des rôles et responsabilités des différents acteurs intervenant dans la FPA des jeunes au Burkina Faso, et de formuler des recommandations pour une définition et une répartition plus claires des implications des différents acteurs, et de leurs interactions, dans la perspective du développement d'un apprentissage de qualité.

En outre, cette étude vise à appuyer une coordination efficace, par l'Agence nationale de la formation professionnelle (ANFP) créée en 2018, de la mise en œuvre opérationnelle des apprentissages de qualité.

1.3. MÉTHODOLOGIE

La présente étude s'est constituée sur une approche combinant les éléments suivants:

- un cadre d'analyse basé sur la définition d'un apprentissage de qualité telle que formulée par l'OIT;

- une analyse de la répartition des rôles et responsabilités des acteurs de la FPA;
- des entretiens avec une série d'acteurs clés au Burkina Faso (voir liste en annexe) en vue d'identifier les disparités entre les définitions encadrées par des textes législatifs ou réglementaires et le fonctionnement de facto, basés sur un guide d'entretien semi-structuré.

1.4. LIMITES DE L'ÉTUDE

Dans le cadre de la présente étude, il convient de délimiter l'objet qui concerne les acteurs publics et privés participant au développement et au fonctionnement de la FPA formelle (au sens de la loi d'orientation de l'éducation). L'étude ne couvre pas l'apprentissage traditionnel, ni informel.

Comme décrit dans le rapport du groupe de discussion (Coulibaly et Jahiu, à paraître), la présente étude a dû faire face à un certain nombre de difficultés qu'il convient de souligner:

- La période de l'étude: la période de mise en œuvre de l'étude a coïncidé avec le début du déconfinement dans le cadre de la pandémie de COVID-19, entraînant une faible disponibilité des acteurs privés comme étatiques, en raison des mesures à prendre pour la relance des diverses activités. Elle a aussi coïncidé au niveau des structures de formation publiques et privées formelles et des ministères en charge de l'apprentissage avec la période des examens scolaires, rendant indisponibles les formateurs/enseignants, les apprentis et leurs parents/tuteurs.
- Le manque de synergie entre les consultants des six études commanditées en même temps par le BIT et le MJPEJ, auprès des mêmes acteurs de l'apprentissage au Burkina Faso: on a pu noter une certaine lassitude des acteurs à répondre à l'enquête, ce qui pourrait expliquer l'absence de rendez-vous avec certains acteurs.
- Le niveau de connaissances de certains acteurs rencontrés: certains acteurs avaient des idées très confuses sur l'implication de leur structure dans l'apprentissage au Burkina Faso.
- Les acteurs intéressants mais non rencontrés par faute de temps et de disponibilité: la Fédération nationale des artisans du Burkina Faso (FENABF); la Chambre nationale d'agriculture (CNA); les apprentis – ainsi que leurs parents – du Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPR-Z) et d'une structure privée de formation; et enfin la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CG/PME).
- La quasi-méconnaissance de l'apprentissage dans un contexte d'acteurs multiples: cette recherche a montré que certains acteurs, même clés, ne connaissent pas les rôles et les responsabilités qu'ils devraient assumer dans l'apprentissage et donc ne les exercent pas et ne peuvent pas en parler. C'est le cas des parents d'apprentis et, dans une moindre mesure, des apprentis rencontrés au centre de l'Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (AO-BTP).



PARTIE

**FORMATION PROFESSIONNELLE PAR
APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO**



2. FORMATION PROFESSIONNELLE PAR APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO¹

La FPA au Burkina Faso est mise en œuvre sous deux types de dispositif de formation qui fonctionnent en parallèle:

- l'apprentissage formel: qui s'inscrit dans le cadre du dispositif d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) au niveau postprimaire et secondaire; et
- l'apprentissage traditionnel: qui se retrouve dans l'éducation non formelle et l'alphabétisation, ainsi que dans des formations professionnelles non formelles au sein de centres publics et privés.

Les dispositifs visés ci-dessus s'inscrivent dans la loi portant loi d'orientation de l'éducation (gouvernement du Burkina Faso, 2007).

Il est cependant important de noter que la plus grande partie des jeunes au Burkina Faso se forment professionnellement dans les dispositifs de l'apprentissage traditionnel et informel.

Conscient de l'importance des apprentissages informels, le BIT a élaboré un guide d'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique. Ce guide met en évidence le fort potentiel de ces systèmes traditionnels d'apprentissage informel à permettre une transition vers une formation professionnelle duale africaine. Cet outil didactique a pour but de fournir des aides sur la façon d'évaluer l'apprentissage informel, d'identifier des pistes d'amélioration du système et de commencer progressivement à associer l'apprentissage informel au système national de formation (BIT, 2012, p. 4).

De plus, dans le cadre du modèle d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT, les liens entre les apprentissages formels et les apprentissages informels sont également renforcés.

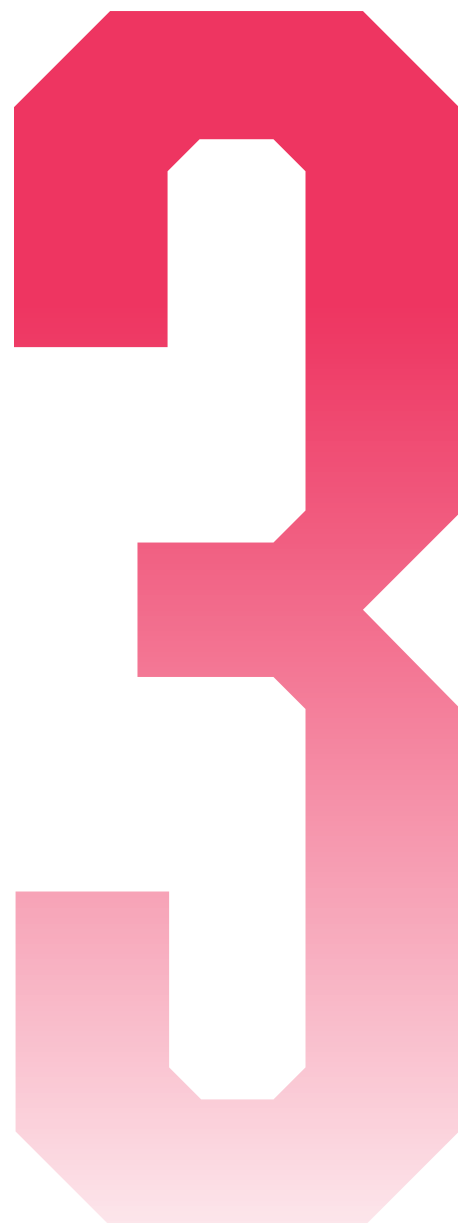
La formation professionnelle et l'apprentissage sont deux types minoritaires de formation, qui se sont principalement développés durant les deux dernières décennies dans le cadre de projets, dont certains ont mis en place des partenariats publics-privés². Ainsi, il s'agit ici d'analyser les rôles que les acteurs nationaux y jouent actuellement et d'identifier l'écart avec le modèle d'apprentissage de qualité promu par l'OIT.



¹ Une présentation plus détaillée du système en place est proposée par les auteurs de l'étude menée en parallèle de la présente, consacrée au financement de l'apprentissage au Burkina Faso (Toumi et Ganou, à paraître).

² Par exemple, le Programme d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage: approche duale adaptée au Burkina Faso (PAFPA Dual).

PARTIE



**ÉTAT ACTUEL DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS
DES ACTEURS DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE PAR APPRENTISSAGE**

3. ÉTAT ACTUEL DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR APPRENTISSAGE

Les systèmes de formation professionnelle sont caractérisés par un grand nombre d'acteurs divers et variés qui interviennent de manières multiples à différents niveaux, du national au local. La présente étude porte sur les différents processus du fonctionnement de formation professionnelle par apprentissage: la **gouvernance du système de formation professionnelle par apprentissage**, la **conception de l'offre de formation** et **sa mise en œuvre**, **l'évaluation du dispositif de formation professionnelle** ainsi que son **financement**, et sur le rôle joué par les différents acteurs nationaux.

3.1. CATÉGORISATION DES ACTEURS

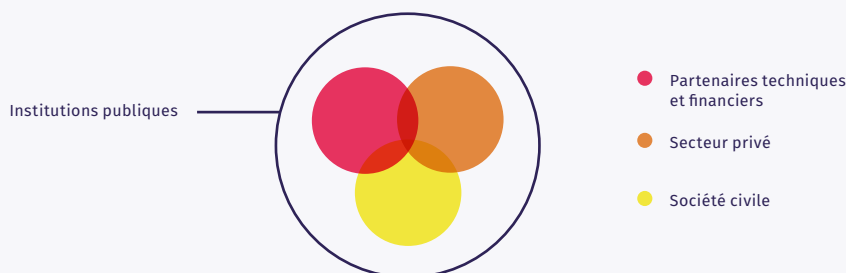
Si le BIT propose une liste de dix types d'acteurs, sans pour autant les catégoriser, qui en règle générale jouent un rôle clé³, d'autres publications d'experts proposent également une catégorisation. C'est notamment le cas du rapport conjoint de l'Institut de la francophonie (IFEFF) et de l'Institut international de planification de l'éducation (IIPE-Pôle de Dakar) de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) sur les acteurs et les partenariats dans le secteur de la formation professionnelle (IFEFF et IIPE-Pôle de Dakar – UNESCO, 2019), qui définit les catégories et y inclut les partenaires techniques et financiers. Ces derniers étant des contributeurs actifs du financement de la formation, du dialogue sur les politiques et stratégies, ainsi que du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre, il devient pertinent de les considérer également comme acteurs clés, accompagnant la transition vers un système plus adapté aux besoins du pays.

Afin de pouvoir établir un état des lieux des différents acteurs de la FPA dans le contexte du Burkina Faso, il convient ici d'identifier les acteurs selon les catégories suivantes:

- Les acteurs étatiques
- Les acteurs économiques du secteur privé
- Les acteurs de la société civile
- Les partenaires techniques et financiers

FIGURE 1

Schéma de regroupement des principaux acteurs de la FPA par catégorie



³ Ces acteurs principaux sont: les jeunes et les apprentis; les entreprises et les employeurs; les représentants des travailleurs dans les entreprises; les formateurs/superviseurs/maîtres d'apprentissage dans les entreprises; les établissements d'EFTP proposant des cours dans le cadre d'une formation en apprentissage de qualité; les enseignants et les formateurs de l'EFTP; les services locaux/sectoriels d'appui à la coordination; les organisations d'employeurs; les syndicats; les ministères et les administrations publiques chargés de l'éducation et de l'emploi (BIT, 2017, pp. 51-64).

Les acteurs étatiques regroupent les ministères en charge de la FPA avec les organismes nationaux sous leur tutelle (agences, offices, fonds de la formation professionnelle, etc.), les chambres consulaires concernées (Chambre des métiers de l'artisanat du Burkina Faso – CMABF, Chambre nationale d'agriculture – CNA, Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso – CCI-BF), les collectivités territoriales et les établissements publics de formation d'apprentis. Les responsables des établissements publics de formation relèvent de cette catégorie.

Les ministères en charge de la FPA sont principalement le ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (MJPEJ) et le ministère de l'Éducation nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des langues nationales (MENAPLN), tel qu'édicte dans le décret portant attribution des membres du gouvernement (gouvernement du Burkina Faso, 2019a).

Ces deux ministères se composent de structures particulièrement pertinentes dans le cadre de la FPA:

	MJPEJ	MENAPLN (gouvernement du Burkina Faso, 2019b)
Structures centrales	- Direction générale de la formation professionnelle (DGFP) - Secrétariat permanent de la commission nationale de certification (SP/CNC)	- Direction générale de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (DGEFTP) - Direction générale de l'encadrement pédagogique et de la formation initiale et continue (DGEPPIC) - Direction générale des examens et concours (DGEC)
Structures rattachées et de mission	- Agence nationale de la formation professionnelle (ANFP)⁴ - Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF) - Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) - Fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FAIJ) - Centres et établissements d'enseignement et de formation publics	- Conseil national de l'éducation (CNE) - Établissements publics d'enseignement technique et professionnel⁵
Programmes et projets	- Appui à la politique sectorielle d'enseignement et de formation techniques et professionnels (APOSE) - Programme d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage: approche duale adaptée au Burkina Faso (PAFPA Dual) - Programme emplois-jeunes pour l'éducation nationale (PEJEN) - Projet Emploi décent des jeunes - Programme d'appui à l'emploi dans les zones frontalières et périphériques du Burkina Faso (PAE) - Projet de formation des enseignants et conseillers pédagogiques de l'EFTP (FECOP/EFTP)	

Par ailleurs, quasiment tous les autres ministères jouent également un rôle dans la FPA, notamment en organisant des formations spécifiques à leurs domaines d'expertise. Sans que cela ne soit exhaustif, on peut relever les ministères suivants:

- Le ministère de l'Agriculture et des Aménagements hydro-agricoles – MAAH (Centre agricole polyvalent – CAP de Matourkou)
- Le ministère de la Santé – MS (École nationale de santé publique – ENSP)

⁴ Nouvellement créée, cette agence est encore en phase de mise en place (gouvernement du Burkina Faso, 2020).

⁵ Ils ont tous vocation à fournir tout type de formation professionnelle et d'apprentissage, dans une vision holistique du dispositif et dans le cadre de la mutualisation des ressources (cf. décret), même si la réalisation est un peu laborieuse.

- Le ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat – MCIA
- Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de l'Innovation – MESRSI (Institut de recherche en sciences appliquées et technologies – IRSAT)
- Le ministère de l'Économie, des Finances et du Développement – MINEFID (École nationale des régies financières – ENAREF)
- Le ministère de la Culture, des Arts et du Tourisme – MCAT
- Le ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale – MFTPS
- Le ministère des Transports, de la Mobilité urbaine et de la Sécurité routière – MTMUSR

Les chambres consulaires sont des entités publiques qui ont des missions consultatives, représentatives et administratives, et qui sont en général sous la tutelle d'un ministère. Par exemple, la Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso (CCI-BF), bien que dotée de la personnalité morale, de l'autonomie financière et de gestion, est placée sous la tutelle technique du ministère chargé du commerce et de l'industrie. Sous d'autres ministères, il y a également la Chambre des métiers de l'artisanat du Burkina Faso (CMABF) et la Chambre nationale d'agriculture (CNA).

Enfin, il existe un grand nombre **d'institutions de formation formelle** que sont les établissements d'enseignement technique et professionnel publics et privés et les centres de formation publics et privés. Dans les 28 centres publics de formation professionnelle du MJPEJ, le mode prédominant de formation est résidentiel, alors que le mode dual est offert marginalement et ne paraît pas dans les statistiques des centres publics.

FIGURE 2

Effectif des sortants des centres publics de formation professionnelle selon le mode en 2018

Mode de formation	2018
Dual	0
Résidentiel	2 784
Perfectionnement	261
Modulaire	1 149
Ensemble	4 194

Source: MJPEJ, 2019, p. 26.

Les acteurs économiques du secteur privé comprennent les organisations d'employeurs, les entreprises offrant des formations et les chambres économiques.

Au Burkina Faso, le Conseil national du patronat burkinabè (CNPB) représente plus de 80 groupements et associations professionnels, dont les membres de base sont de grandes, petites, moyennes et microentreprises actives dans tous les secteurs de l'économie burkinabè. Il est un des principaux acteurs clés du secteur privé actifs à différents niveaux du système de formation professionnelle.

Les acteurs de la société civile incluent notamment les associations et syndicats d'enseignants/formateurs des établissements de formation publics comme privés, les parents/tuteurs d'apprentis et les apprentis, les représentants et les syndicats de travailleurs des entreprises, et les organisations non gouvernementales intervenant en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

Les partenaires techniques et financiers particulièrement actifs dans le domaine de la formation professionnelle sont: la coopération autrichienne (Austrian Development Agency – ADA), l'Agence française de développement (AFD), la coopération luxembourgeoise (avec LuxDev), la coopération suisse (Direction du développement et de la coopération – DDC) et la Banque mondiale (Kehl, Troxler et Ye-Sawadogo, 2018, chap. 4).



3.2. MATRICES DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO

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

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

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

Responsable: l'acteur qui, de par une décision formelle (acte législatif), détient une prérogative qui lui donne une **autorité de décision ou de codécision** au niveau du système. Dans le cas de partenariats dits "contributifs"⁶, les partenaires définissent conjointement les objectifs à atteindre dans le cadre de la mise en œuvre d'un dispositif de formation ou d'un projet et partagent la responsabilité du financement et/ou de la gestion. Il s'agit du niveau le plus élevé d'une relation partenariale.

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

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

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



⁶ "Le partenariat contributif est celui dans lequel l'État, les acteurs de l'économie (associations patronales et syndicales faïtières) et ceux de la société civile s'engagent à agir ensemble sur l'ensemble du dispositif de formation ou sur des projets communs par un cofinancement et/ou une cogestion. Dans le cadre du partenariat contributif, les objectifs sont définis en commun et tous les partenaires se voient attribuer des rôles et des responsabilités. Ces derniers, ainsi que les modalités organisationnelles et opérationnelles du partenariat, sont définis soit par la législation nationale et/ou locale, soit par des accords entre les partenaires" (IFEF et IPE-Pôle de Dakar – UNESCO, 2019, p. 42).



© ILO/Marcel Crozet

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

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

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

La *Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles* signée entre le ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle (MJFIP), le Conseil national du patronat burkinabè (CNPB), l'Union d'action syndicale (UAS) et le Secrétariat permanent des organisations non gouvernementales (SPONG) le 15 février 2018 à Ouagadougou⁷ a été une première étape vers une répartition plus claire des rôles du secteur privé, mais aussi vers de meilleures synergies, également en termes de gouvernance.

Ainsi, la matrice ci-dessous présente des cases blanches lorsqu'il s'agit des degrés véritablement actifs des acteurs, autres que ceux des institutions publiques.

⁷ L'article 7, al.1, stipule notamment que le secteur public s'engage à "impliquer les entreprises et les organisations professionnelles dans la gouvernance et la gestion concertée du système de formation professionnelle".

Tableau 1. Gouvernance

Structures	Responsable	Acteur
MJPEJ	- Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de formation et d'insertion professionnelles - Élaborer et mettre en œuvre la politique nationale d'EFTP - Orienter, réglementer et organiser la formation professionnelle et l'apprentissage - Assurer la concertation et le partenariat en matière de formation professionnelle avec les acteurs nationaux, internationaux et les partenaires techniques et financiers (PTF) du secteur de l'EFTP	DGFP - Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer la stratégie nationale de formation professionnelle - Élaborer, suivre et évaluer les normes et standards de qualité de la formation professionnelle - Élaborer, suivre et évaluer les stratégies de formation continue des travailleurs et de reconversion professionnelle - Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les stratégies de coopération et de partenariat en matière de formation professionnelle SP/CNC - Proposer les grandes orientations en matière de certification, de création et de délivrance des titres de qualification professionnelle - Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les plans et stratégies de développement en matière de certification
MFTPS	- Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de travail et de protection sociale - Élaborer et réviser les textes législatifs et réglementaires relatifs au travail - Organiser les concertations et les échanges avec les partenaires sociaux - Promouvoir le dialogue social	DGT - Mettre en œuvre la politique nationale du travail et le programme pays de promotion du travail décent - Élaborer, suivre et évaluer la réglementation en matière de travail - Suivre l'exécution des normes internationales du travail SP/ECFP - Élaborer et suivre la politique de formation professionnelle de l'État - Harmoniser la durée de formation dans ces écoles et centres de formation professionnelle - Harmoniser la durée des programmes communs de formation dans ces écoles et centres
MENAPLN	- Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière d'EFTP - Élaborer et mettre en œuvre la politique nationale en matière d'EFTP - Mettre en place et coordonner un système de pilotage de l'EFTP	DGEFTP - Mettre en œuvre les politiques et priorités en matière d'EFTP - Veiller à la qualité de l'EFTP DGEPPIC - Planifier et suivre la mise en œuvre de la stratégie en matière d'encadrement et de formations initiale et continue des personnels - Proposer des stratégies et des actions pour l'amélioration de la qualité de l'encadrement pédagogique et des formations initiale et continue DGEC - Planifier et mettre en œuvre la politique et les orientations en matière d'évaluation et de certification des apprentissages
MESRSI		
MINEFID		
Autres ministères		
CNTB		
MEBF		
CNPB		
CCI-BF		
AO-BTP		
CMABF		
Projets et programmes		
PTF	- Coordonner les financements extérieurs de l'EFTP - Se coordonner pour harmoniser leurs appuis en soutien à l'EFTP - Se coordonner pour rechercher l'alignement des financements extérieurs sur les stratégies (voire les procédures) nationales	

Contributeur	Informé (concerné, affecté)
FAFPA - Contribuer à la mise en place d'une stratégie et de modes de financements de la formation professionnelle - Contribuer à la modélisation de l'apprentissage dual ou alterné	S'informer des bonnes pratiques à l'international
DGT Participer aux réunions régionales des instances internationales sur les problèmes de travail	S'informer des bonnes pratiques à l'international
DGEFTP Contribuer à l'élaboration des politiques et des priorités nationales en matière d'EFTP	S'informer des bonnes pratiques à l'international
CNE - Dresser un rapport annuel sur l'état de l'éducation et la formation au Burkina Faso - Attirer l'attention du gouvernement sur les problèmes d'éducation et de formation - Formuler des recommandations à l'intention des ministres en charge de l'éducation et de la formation - Réaliser des études sur toute question relative à l'éducation et à la formation au Burkina Faso	- Est sollicité pour contribuer à l'élaboration des politiques et stratégies d'EFTP - Est sollicité pour contribuer à l'élaboration des politiques et stratégies d'EFTP - Sont sollicités pour contribuer à l'élaboration des politiques et stratégies d'EFTP
- Participer au dialogue social - Participer à la définition de la législation et de la réglementation encadrant les formations professionnelles initiale et continue - Sensibiliser les acteurs sur la législation, l'équité, les normes, la sécurité et la santé au travail - Participer à la relecture du Code du travail	Sont sollicités pour contribuer à l'élaboration des politiques et stratégies d'EFTP
- Participer au dialogue social (est membre – vice-président – du Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle) - Participer à la révision du Code du travail - Participer à l'élaboration et à la signature de la <i>Charte de partenariat public-privé en matière de formation et d'insertion professionnelles</i> - Participer à l'élaboration de l'Appui à la politique sectorielle d'enseignement et de formation techniques et professionnels (APOSE)	Est sollicité pour contribuer à l'élaboration des politiques et stratégies d'EFTP
	- Est consultée pour avis sur les questions de formation/apprentissage - Est consultée pour avis sur les questions de formation/apprentissage - Est consultée sur la réglementation du secteur de l'artisanat
- Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso - Contribuer au fonctionnement des cadres de concertation entre les acteurs	- Sont consultés pour le financement d'interventions (curricula, formations, équipements...) dans l'EFTP - Sont sollicités pour le renforcement des capacités des acteurs des projets et programmes
- Avis sur la pertinence et la cohérence des politiques et stratégies d'EFTP avec la stratégie nationale - Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso - Renforcer les capacités d'exécution des projets et programmes	- Sont consultés sur la vision - Sont sollicités pour contribuer à l'élaboration des politiques et stratégies d'EFTP - Sont consultés pour le financement de l'EFTP





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

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

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

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

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

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

Tableau 2. Conception

Structures	Responsable	Acteur
MJPEJ	• Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de formation et d'insertion professionnelles • Développer l'ingénierie de formation professionnelle • Élaborer les programmes, curricula et référentiels de la formation professionnelle • Gérer le système de certification des qualifications professionnelles prenant en compte les acquis de l'expérience et la validation des acquis professionnels • Élaborer et diffuser les documents, manuels et matériels de formation • Créer les titres de qualification professionnelle	DGFP • Élaborer, suivre et évaluer les normes et standards de qualité de la formation professionnelle • Organiser et structurer l'habilitation • Élaborer, suivre et évaluer le dispositif d'ingénierie de la formation • Élaborer, suivre et évaluer le dispositif d'orientation professionnelle SP/CNC • Proposer les grandes orientations en matière de certification, de création et de délivrance des titres de qualification professionnelle • Fixer les priorités du processus de certification des qualifications professionnelles • Coordonner toute activité en lien avec les missions de certification des formations professionnelles qualifiantes FAFPA • Renforcer les capacités des opérateurs et promoteurs de formation et de leurs ressources humaines
MFTPS	• Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de travail et de protection sociale • Animer et suivre les cadres réglementaires en matière de négociation, de conciliation et d'arbitrage dans les conflits de travail • Lutter contre le travail des enfants et de ses pires formes • Organiser les concertations et les échanges avec les partenaires sociaux • Promouvoir le dialogue social	DGT • Élaborer, suivre et évaluer la réglementation en matière de travail • Prévenir les conflits collectifs et individuels de travail par le dialogue social • Suivre les relations avec les institutions et organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs • Suivre l'exécution des normes internationales du travail SP/ECFP • Harmoniser la durée de formation dans ces écoles et centres de formation professionnelle • Harmoniser la durée des programmes communs de formation dans ces écoles et centres • Suivre et coordonner les réformes des curricula de formation des écoles et centres de formation professionnelle de l'État • Valoriser l'expertise publique
MENAPLN	• Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière d'EFTP • Diversifier les filières de formation • Concevoir, planifier et évaluer l'EFTP • Élaborer, produire et diffuser les manuels pédagogiques • Développer une ingénierie de formation permettant d'aborder tous les secteurs économiques	DGEFTP • Veiller à la diversification des filières de formation DGEFPIC • Proposer des stratégies et des actions pour l'amélioration de la qualité de l'encadrement pédagogique et des formations initiale et continue DGEC • Planifier et mettre en œuvre la politique et les orientations en matière d'évaluation et de certification des apprentissages • Étudier et proposer le type d'examen et d'évaluation scolaires
MINEFID		
Autres ministères		
CNTB		
MEBF		
CNPB		
CCI-BF		
AO-BTP		• Élaborer les programmes de formation
CMABF		
Projets et programmes		
PTF		

Contributeur	Informé (concerné, affecté)
ANFP - Contribuer au développement de l'ingénierie des dispositifs de formation - Contribuer à l'identification des besoins de formation professionnelle et des possibilités d'apprentissage en relation avec les acteurs publics et le monde professionnel FAFPA - Appuyer le développement de la certification des compétences professionnelles - Contribuer à la réalisation d'études emploi/formation	S'informe des bonnes pratiques à l'international
	S'informe des bonnes pratiques à l'international
CNE Réaliser des études sur toute question relative à l'éducation et à la formation au Burkina Faso	S'informe des bonnes pratiques à l'international
Contribuer au financement de l'EFTP	
Participer à l'élaboration des référentiels et curricula d'enseignement/formation	
Participer à la relecture du Code du travail	
Contribuer à l'élaboration des curricula et des référentiels de formation	
- Participer à la révision du Code du travail - Contribuer à l'élaboration des curricula et des référentiels de formation	Est sollicité pour contribuer à l'élaboration des politiques et stratégies d'EFTP
Contribuer à l'élaboration des curricula et des référentiels de formation	
Contribuer à l'élaboration des curricula et des référentiels de formation	
Contribuer à l'élaboration des curricula et des référentiels de formation	
- Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso - Contribuer à l'élaboration et à la diffusion des référentiels de formation	- Sont consultés pour le financement d'interventions (curricula, formations, équipements...) dans l'EFTP - Sont sollicités pour le renforcement des capacités des acteurs des projets et programmes
- Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso - Renforcer les capacités d'exécution des projets et programmes	Sont consultés pour le financement de l'EFTP





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

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

- formation des formateurs et du personnel non enseignant;
- infrastructures, équipements et matière d'œuvre;
- délivrance de la formation;
- évaluation et certification;
- veille continue de l'assurance qualité.

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

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

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

Tableau 3. Mise en œuvre

Structures	Responsable	Acteur
MJPEJ	- Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de formation et d'insertion professionnelles - Créer et gérer des centres publics de formation professionnelle - Assurer la tutelle technique des centres privés de formation professionnelle - Suivre et contrôler la gestion administrative et pédagogique des centres de formation professionnelle - Gérer le système de certification des qualifications professionnelles prenant en compte les acquis de l'expérience et la validation des acquis professionnels - Planifier et évaluer les formations - Gérer les bourses de formation professionnelle et d'apprentissage - Organiser les examens de formation professionnelle - Délivrer les titres de qualification professionnelle - Assurer la concertation et le partenariat en matière de formation professionnelle avec les acteurs nationaux, internationaux et les PTF du secteur de l'EFTP	DGFP - Organiser et structurer l'apprentissage - Assurer la tutelle technique des centres et structures privées de formation professionnelle - Gérer les bourses de formation professionnelle et d'apprentissage - Élaborer, suivre et évaluer le dispositif d'orientation professionnelle ANFP - Coordonner la mise en œuvre opérationnelle des formations professionnelles initiale et continue - Développer dans les centres de formation des incubateurs d'entreprises et des ateliers de transit au profit des jeunes - Mettre en œuvre des projets de formation SP/CNC - Apprécier l'impact des actions réalisées - Veiller à l'organisation des examens et des évaluations certificatives - Coordonner toute activité en lien avec les missions de certification des formations professionnelles qualifiantes FAFPA - Capter des fonds pour la mise en œuvre des plans d'action de l'EFTP - Explorer et mettre en œuvre des coopérations financières pour le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage - Gérer et réallouer les ressources selon les besoins, les demandes et les clés de répartition au bénéfice des différentes dimensions de la formation professionnelle et de l'apprentissage - Suivre l'exécution des projets de formation et d'apprentissage financés - Financer les projets de renforcement des compétences professionnelles ou d'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, dans le cadre de l'accompagnement à l'insertion professionnelle des formés et de la reconversion professionnelle des personnes ayant perdu leur emploi et autres travailleurs en impasse professionnelle - Établir et analyser les statistiques liées aux financements consentis - Renforcer les capacités des opérateurs et promoteurs de formation et leurs ressources humaines DGT - Prévenir les conflits collectifs et individuels de travail par le dialogue social - Suivre les relations avec les institutions et organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs - Suivre l'exécution des normes internationales du travail SP/ECFP - Suivre les programmes de formation dans les écoles et centres de formation de l'État - Suivre le programme de formation continue et de perfectionnement des agents de la fonction publique - Valoriser l'expertise publique
MFTPS	- Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de travail et de protection sociale - Organiser les concertations et les échanges avec les partenaires sociaux - Promouvoir le dialogue social	
MENAPLN	- Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière d'EFTP - Élaborer la carte éducative de l'EFTP et suivre sa mise en œuvre; gérer l'implantation des établissements publics et privés d'EFTP - Diversifier les filières de formation - Concevoir, planifier et évaluer l'EFTP - Créer et gérer les établissements d'EFTP publics - Assurer les formations initiale et continue des personnels de l'EFTP - Organiser les examens et concours - Assurer l'orientation scolaire - Gérer le système de certification, de délivrance des diplômes et de validation des acquis techniques et professionnels - Organiser, suivre et contrôler la gestion administrative et pédagogique des structures publiques et privées d'EFTP	DGEFTP - Mettre en œuvre la carte scolaire de l'EFTP - Promouvoir les initiatives d'accompagnement de l'insertion des formés - Instruire les dossiers d'ouverture des établissements publics d'EFTP - Veiller à la diversification des filières de formation - Suivre l'administration et le fonctionnement des structures d'EFTP - Suivre et contrôler l'application de la réglementation et le respect des normes en matière d'EFTP - Promouvoir la formation par alternance en milieu scolaire - Veiller à la qualité de l'EFTP - Développer l'enseignement artistique et culturel DGEFPC - Contrôler l'application des programmes et méthodes pédagogiques et andragogiques - Suivre les activités pédagogiques - Superviser l'évaluation des enseignements/formations/apprentissages et des curricula - Suivre la formation initiale des personnels d'enseignement - Suivre et contrôler pédagogiquement la formation initiale des personnels d'enseignement organisée par les promoteurs privés - Coordonner la formation continue des personnels d'enseignement et d'encadrement - Former les formateurs des structures de formation des personnels de l'éducation nationale DGEC - Organiser les examens et concours scolaires - Organiser les examens professionnels des personnels de l'éducation - Conservier les registres et procès-verbaux des examens et concours - Délivrer et contrôler les attestations et diplômes et actes de même nature - Étudier et proposer le type d'examen et d'évaluation scolaires

Contributeur	Informé (concerné, affecté)
ANFP - Participer à l'organisation des examens de certification des compétences professionnelles - Contribuer à l'accroissement et à la diversité de l'offre de formation professionnelle - Contribuer à la généralisation de l'approche par compétences FAFPA - Contribuer à la mise en place d'une stratégie et de modes de financements de la formation professionnelle - Contribuer à la modélisation de l'apprentissage dual ou alterné - Appuyer le développement de la certification des compétences professionnelles - Contribuer à l'équipement des centres de formation et des ateliers d'apprentissage (faciliter l'acquisition de matériels ainsi que d'outillages didactiques et pédagogiques)	- S'informe des bonnes pratiques à l'international - Est informé des pratiques privées de formation professionnelle et d'apprentissage (AO-BTP, CCI-BF, CNTB)
DGT Participer aux réunions régionales des instances internationales sur les problèmes de travail	S'informe des bonnes pratiques à l'international
DGEFTP - Contribuer à l'élaboration de la carte scolaire d'EFTP - Participer à l'instruction des dossiers d'ouverture des établissements privés d'EFTP - Contribuer à l'instauration de passerelles entre l'enseignement formel et l'enseignement non formel - Contribuer à la formation continue des enseignants et des encadreurs CNE - Dresser un rapport annuel sur l'état de l'éducation et de la formation au Burkina Faso - Attirer l'attention du gouvernement sur les problèmes d'éducation et de formation - Formuler des recommandations à l'intention des ministres en charge de l'éducation et de la formation - Réaliser des études sur toute question relative à l'éducation et à la formation au Burkina Faso	S'informe des bonnes pratiques à l'international

Tableau 3. Mise en œuvre

Structures	Responsable	Acteur
MESRSI		
MINEFID		
Autres ministères		• Créer et gérer des établissements d'EFTP publics
CNTB		• Créer et gérer les établissements d'EFTP privés (deux centres de formation à son actif)
MEBF		
CNPB		• Accueillir des stagiaires en entreprise • Solliciter des places de stage pour les stagiaires auprès de ses membres • Former des formateurs issus du monde professionnel/entreprise (vivier de 100 formés)
CCI-BF	• Organiser, suivre et contrôler la gestion administrative et pédagogique de ses structures d'EFTP • Organiser les examens de certification des qualifications professionnelles • Délivrer et contrôler les attestations et diplômes	• Créer et gérer les établissements d'EFTP privés
AO-BTP	• Organiser, suivre et contrôler la gestion administrative et pédagogique du centre de formation • Organiser les examens de certification des qualifications professionnelles • Délivrer et contrôler les attestations	• Créer et gérer les établissements d'EFTP privés (un centre à son actif) • Former les apprentis • Accueillir les apprentis en entreprise • Financer les formations initiales et certaines formations continues des ouvriers • Superviser les formations en entreprise (mise à disposition de maîtres d'apprentissage)
CMABF	• Organiser la formation continue des artisans	
Projets et programmes		• Financer les formations et l'insertion professionnelle
PTF		• Financer les projets et programmes de développement de l'EFTP

Contributeur	Informé (concerné, affecté)
Assurer les formations initiale et continue des personnels d'EFTP	
Contribuer au financement de l'EFTP	
- Participer au dialogue social - Promouvoir le travail décent - Assurer la veille pour le respect de la législation et de la réglementation sur la formation professionnelle - Sensibiliser les acteurs sur la législation, l'équité, les normes, la sécurité et la santé au travail - Participer aux conseils d'administration de certaines structures de formation autonomes	
- Participer aux conseils d'administration de certaines structures de formation autonomes - Accompagner le placement en stage des élèves/apprentis - Accompagner les personnes qui se lancent dans l'auto-emploi	
- Participer au dialogue social (est membre – vice-président – du Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle) - Participer à la certification des qualifications professionnelles - Financer la FPA à travers la taxe patronale d'apprentissage	
- Sensibiliser et mobiliser les entreprises à organiser la FPA - Sensibiliser les parents/tuteurs sur les modalités du dispositif	
Contribuer à l'accueil en alternance des jeunes en formation	
- Contribuer au fonctionnement des cadres de concertation entre les acteurs - Participer aux mécanismes d'appui aux entreprises et à l'insertion professionnelle des formés	- Sont consultés pour le financement d'interventions (curricula, formations, équipements...) dans l'EFTP - Sont sollicités pour le renforcement des capacités des acteurs des projets et programmes
- Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso - Renforcer les capacités d'exécution des projets et programmes	Sont consultés pour le financement de l'EFTP





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

Ce processus recouvre toutes les mesures visant à analyser les effets économiques et sociaux produits par la FPA:

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

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

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

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

Tableau 4. Evaluation

Structures	Responsable	Acteur
MJPEJ	- Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de formation et d'insertion professionnelles - Planifier et évaluer les formations - Assurer la concertation et le partenariat en matière de formation professionnelle avec les acteurs nationaux, internationaux et les PTF du secteur de l'EFTP	DGFP - Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer la stratégie nationale de formation professionnelle - Élaborer, suivre et évaluer les normes et standards de qualité de la formation professionnelle - Élaborer, suivre et évaluer les stratégies de la formation continue des travailleurs et de la reconversion professionnelle - Élaborer, suivre et évaluer le dispositif d'ingénierie de la formation - Élaborer, suivre et évaluer le dispositif d'orientation professionnelle - Évaluer le dispositif de formation professionnelle - Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les stratégies de coopération et de partenariat en matière de formation professionnelle ANFP - Coordonner la mise en œuvre opérationnelle des formations professionnelles initiale et continue SP/CNC - Élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les plans et stratégies de développement en matière de certification - Apprécier l'impact des actions réalisées - Coordonner toute activité en lien avec les missions de certification des formations professionnelles qualifiantes FAFPA - Suivre l'exécution des projets de formation et d'apprentissage financés - Établir et analyser les statistiques liées aux financements consentis - Évaluer l'efficacité et l'efficience des financements de la formation professionnelle - Renforcer les capacités des opérateurs et promoteurs de formation et de leurs ressources humaines
MFTPS	- Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière de travail et de protection sociale - Organiser les concertations et les échanges avec les partenaires sociaux - Promouvoir le dialogue social	DGT - Élaborer, suivre et évaluer la réglementation en matière de travail - Suivre l'exécution des normes internationales du travail SP/ECFP - Suivre le programme de formation continue et de perfectionnement des agents de la fonction publique - Suivre et coordonner les réformes des curricula de formation des écoles et centres de formation professionnelle de l'État - Valoriser l'expertise publique
MENAPLN	- Mettre en œuvre et suivre la politique du gouvernement notamment en matière d'EFTP - Concevoir, planifier et évaluer l'EFTP	DGEFTP - Suivre et contrôler l'application de la réglementation et le respect des normes en matière d'EFTP - Veiller à la qualité de l'EFTP DGEFIC - Proposer des stratégies et des actions pour l'amélioration de la qualité de l'encadrement pédagogique et des formations initiale et continue - Contrôler l'application des programmes et méthodes pédagogiques et andragogiques - Superviser l'évaluation des enseignements/formations/apprentissages et des curricula DGEC - Évaluer la mise en œuvre des orientations et proposer des stratégies d'ajustement
MESRSI		
MINEFID		
Autres ministères		
CNTB		
MEBF		
CNPB		
CCI-BF		
AO-BTP		
CMABF		
Projets et programmes		- Suivre et évaluer l'atteinte des résultats de formation - Capitaliser les acquis des interventions
PTF		Suivre et évaluer le niveau de mise en œuvre des politiques et stratégies d'EFTP et de réalisation des objectifs assignés

Contributeur	Informé (concerné, affecté)
ANFP - Participer à l'évaluation du dispositif de la formation professionnelle - Participer au contrôle de la qualité des services offerts par les dispositifs publics de développement des compétences techniques et professionnelles FAFPA - Contribuer à la réalisation d'études emploi/formation	S'informe des bonnes pratiques à l'international
DGT Participer aux réunions régionales des instances internationales sur les problèmes de travail	S'informe des bonnes pratiques à l'international
CNE - Dresser un rapport annuel sur l'état de l'éducation et de la formation au Burkina Faso - Formuler des recommandations à l'intention des ministres en charge de l'éducation et de la formation - Réaliser des études sur toute question relative à l'éducation et à la formation au Burkina Faso	S'informe des bonnes pratiques à l'international
Contribuer au financement de l'EFTP	- Est sollicité pour contribuer à l'évaluation du dispositif de FPA - Est sollicité pour contribuer à l'évaluation du dispositif de FPA - Sont sollicités pour contribuer à l'évaluation du dispositif de FPA
- Participer au dialogue social - Assurer la veille pour le respect de la législation et de la réglementation sur la formation professionnelle - Sensibiliser les acteurs sur la législation, l'équité, les normes, la sécurité et la santé au travail	
	Est sollicité pour contribuer à l'évaluation du dispositif de FPA
- Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso - Réaliser des études sur l'éducation et la formation au Burkina Faso - Renforcer les capacités d'exécution des projets et programmes	Sont sollicités pour le renforcement des capacités des acteurs des projets et programmes

3.3. IMPRESSIONS DES ACTEURS BURKINABÉ LORS DU GROUPE DE DISCUSSION

Dans le cadre des entretiens menés auprès des différents groupes d'acteurs, un constat peut être fait sur l'absence de rôles formellement attribués à certains acteurs ou sur la méconnaissance de certains acteurs à propos des responsabilités qui leur reviendraient.

Ainsi, un écart est constaté entre les rôles tels que formellement définis et les engagements des acteurs vers un système de formation professionnelle axé sur le partenariat public-privé.

Parmi les recommandations (voir la section 6.2 de l'annexe), un élément revient systématiquement. Il s'agit de la nécessité d'organiser ou de mettre en place une plateforme nationale d'échange et de concertation (voire de codécision) qui permettrait de clarifier les rôles et d'identifier les synergies possibles.





4

PARTIE

**RÉCOMMANDATIONS POUR UNE MEILLEURE
DÉFINITION DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS
AU SEIN DU SYSTÈME**

4. RECOMMANDATIONS POUR UNE MEILLEURE DÉFINITION DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS AU SEIN DU SYSTÈME

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

RECOMMANDATION 1

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

RECOMMANDATION 2

Tenir les états généraux de l'EFTP et de la FPA, pour:

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

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

RECOMMANDATION 3

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

RECOMMANDATION 4

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

RECOMMANDATION 5

Clarifier les rôles de chaque acteur par l'élaboration d'une matrice nationale à travers les étapes suivantes:

- autoréflexion des acteurs par des matrices à choix multiples que chaque acteur pourra remplir selon sa compréhension de ses propres rôles et responsabilités dans les différents processus;
- constitution d'une matrice commune aux différents acteurs par la mise en commun, lors d'une rencontre nationale, des diverses matrices proposées;
- diffusion au plus grand nombre d'acteurs en leur permettant de réagir et de compléter les matrices par les rôles qu'ils jouent et qui sont parfois méconnus;
- validation et mise à jour des matrices tous les cinq ans au sein du cadre national de dialogue (recommandation 4).

RECOMMANDATION 6

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

PARTIE



CONCLUSIONS



5. CONCLUSIONS

Le système de formation professionnelle et d'apprentissage au Burkina Faso intègre de plus en plus de nouveaux exemples de partenariats dans lesquels les rôles sont assez bien définis. Par exemple l'Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (AO-BTP) a créé, gère et finance le fonctionnement d'un centre de formation par apprentissage de type dual. Les apprentis qui sont des ouvriers des entreprises membres ne paient aucun frais de formation. Dans le cadre du projet Emploi décent des jeunes au niveau de la région du Sahel, mis en œuvre au Burkina Faso, ce centre est utilisé pour la formation d'apprentis autres que les ouvriers des entreprises membres et contribue ainsi à la vulgarisation de l'apprentissage de qualité tel que défini par l'OIT. De même, dans le cadre du Programme d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (PAFPA), la mise en œuvre des formations, selon l'approche duale, est pilotée par le Conseil national du patronat burkinabè (CNPB). Les financements du PAFPA sont fournis par la coopération suisse (78 pour cent), l'État burkinabè, le patronat, les entreprises et les bénéficiaires du programme. D'autres initiatives de ce type, où les rôles et responsabilités sont bien définis, existent également dans certaines entreprises, notamment dans le secteur des mines. Cependant, sur le plan systémique, à l'heure actuelle, de nombreux acteurs ont des responsabilités qui se chevauchent à bien des niveaux. De plus, lorsque les rôles et responsabilités semblent clairement définis, il persiste encore des faiblesses quant à leur pleine appropriation par les acteurs.

Les concepts d'apprentissage, de formation professionnelle par apprentissage, d'apprentissage dual restent à être élucidés dans le cadre de la loi d'orientation de l'éducation, seul cadre législatif réglementant le secteur de l'éducation et de la formation au Burkina Faso, afin d'en harmoniser la compréhension par les acteurs.

En outre, il est indispensable que les structures étatiques assurent une sensibilisation/incitation des entreprises sur l'importance de la qualité du capital humain dont elles ont besoin et sur la nécessité pour elles de s'impliquer pour que la formation de ce capital produise les compétences dont elles ont besoin. Les exemples de l'AO-BTP et du PAFPA (même s'il doit encore faire ses preuves) prouvent que cette voie est la plus prometteuse pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer une formation professionnelle de qualité au Burkina Faso, tout comme ailleurs.

Ainsi, le développement d'une compréhension commune à tous les acteurs de leurs engagements et niveaux de responsabilités, notamment à travers l'élaboration participative des matrices cartographiant les rôles des acteurs dans les différents processus, permettrait une avancée concrète dans ce domaine.

Dans ce sens, le système de formation professionnelle sera renforcé dans ses aspects de dialogue social ainsi que par un cadre réglementaire plus solide, et sera en mesure de produire des formations de meilleure qualité, orientées vers les besoins du marché du travail, au bénéfice d'un financement durable et ouvertes à toutes et tous.

En règle générale, la répartition des rôles et responsabilités demeure un élément clé indispensable au bon fonctionnement d'un système et qui nécessite un dialogue continu, et pour ce faire des structures et plateformes adaptées. L'État devrait donc se donner les moyens de les suivre et de les contrôler afin de s'assurer que chaque acteur joue pleinement son rôle et que tous les processus sont couverts de la façon la plus coopérative possible pour garantir une meilleure insertion socioprofessionnelle des jeunes.

BIBLIOGRAPHIE

BIT. 2012. *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique: un guide de réflexion*, Genève. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_179660/lang--fr/index.htm.

—. 2017. *Outils pour des apprentissages de qualité, Volume I: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques*, Genève. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_698049.pdf.

Coulibaly, J.-M.; Jahiu, M. À paraître. *Étude sur les rôles et responsabilités des acteurs d'un apprentissage de qualité au Burkina Faso – Rapport du groupe de discussion, rapport final pour le BIT*.

Gouvernement du Burkina Faso. 2007. *Loi no 013-2007/AN portant loi d'orientation de l'éducation*, adoptée par l'Assemblée nationale du Burkina Faso, 30 juillet.

—. 2019a. *Décret no 2019-0139/PRES/PM/SGG-CM portant attribution des membres du Gouvernement*, du 18 février.

—. 2019b. *Décret no 2019-0344/PRES/PM/MENAPLN portant organisation du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues nationales*, du 16 avril.

—. 2020. *Décret no 2020-0274/PRES/PM/MINEFID/MJFIP portant modification du Décret no 2019-0009/PRES/PM/MINEFID/MJFIP portant création d'un établissement public de l'État à caractère scientifique, culturel et technique dénommé: "Agence Nationale de Formation Professionnelle (ANFP)", MJPEJ*, avril.

IPE-Pôle de Dakar – UNESCO. 2017. *La formation professionnelle – Analyse de la mise en œuvre des réformes: Burkina Faso*. Disponible à l'adresse <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367898>.

IFEJ; IPE-Pôle de Dakar – UNESCO. 2019. *Acteurs et partenariats dans le secteur de la formation professionnelle*. Disponible à l'adresse <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368342>.

Kehl, F.; Troxler, R.; Ye-Sawadogo, R. 2018. *Étude de la formation professionnelle duale au Burkina Faso, rapport final*. Disponible à l'adresse https://www.kek.ch/files/news/180615_rapport_final_fpduale_bf.pdf.

MJPEJ. 2019. *Annuaire statistique 2018 du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes*, Ouagadougou. Disponible à l'adresse http://cns.bf/IMG/pdf/annuaire_statistique_2018_signee.pdf.

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

ANNEXES

ANNEXE 1: RECOMMANDATIONS DES ACTEURS

En réponse à la question 11 "Quelles sont les propositions/recommandations que vous [ou son institution] feriez pour améliorer le fonctionnement et la répartition des prérogatives et des tâches dans le système de formation professionnelle?", les différentes personnes interrogées ont avancé les propositions suivantes:

Structure	Recommandations
SP/CNC/MJPEJ	- Mise en œuvre des recommandations issues des états généraux de l'EFTP - Renforcement du dialogue et de la synergie des actions entre les acteurs
ANFP	- Insistance sur le renforcement du dialogue social et sur une clarification des rôles et responsabilités des acteurs - Renforcement de l'intérêt des structures étatiques dans la formalisation de l'apprentissage en tant que dispositif crédible - Meilleure mobilisation du financement en faveur de l'apprentissage (cf. révision des statuts du FAFPA pour contribuer au financement des formations en EFTP) - Implication plus grande du monde professionnel dans l'animation du dispositif (curricula, certification, réalisation des formations)
DGEFTP/ MNAFLN	- Amélioration de la communication entre les ministères en charge de l'EFTP - Suivi/supervision pour que chaque acteur de l'EFTP joue pleinement sa partition - Répartition équitable des ressources financières - Concertation entre les acteurs à un niveau national - Mise en place d'un système d'information global et désagrégué sur le dispositif national
DGFP/MJPEJ	- Définir un cadre national de l'apprentissage dual au Burkina Faso - Publication de statistiques de l'apprentissage, effectifs (apprentis, maîtres d'apprentissage...) - Œuvrer à l'appropriation des rôles et responsabilités des acteurs et des parties prenantes
FAFPA/MJPEJ	- Tenue régulière des cadres de concertation - Communication sur les rôles et responsabilités à travers le partage des textes et actes y relatifs - Mise en œuvre de la charte sur la formation professionnelle
CNPB	- Accompagnement des entreprises naissantes afin qu'elles puissent se développer - Renforcement des capacités managériales des chefs d'entreprise - Amélioration de l'accès au financement des petites, moyennes et microentreprises - Introduction dans la formation des jeunes des modules sur l'entrepreneuriat et l'initiative privée - Mise en place des incubateurs et pépinières d'entreprises - Renforcement de la synergie du dispositif d'appui financier et non financier (FAFPA, FAIJ, Fonds d'appui à la promotion de l'emploi – FAPE, Fonds d'appui au secteur informel – FASI, etc.) - Participation des organisations professionnelles faïtières aux instances d'orientation des jeunes dans les structures de formation - Implication des entreprises dans l'élaboration des offres et des contenus de formation - Contribution des entreprises et des professionnels dans la mise en œuvre des formations (cours et travaux pratiques, évaluation) - Parrainage des pépinières d'entreprises et des jeunes entrepreneurs - Renforcement du dispositif d'EFTP en améliorant l'offre de formation privée à travers notamment des exonérations sur les équipements pédagogiques qui coûtent cher - Implication des entreprises dans la définition des programmes de formation de l'EFTP - Renforcement des services d'orientation scolaire afin de garantir l'accessibilité de l'information sur les formations et les débouchés - Renforcement du cadre de dialogue - Information et implication des principaux acteurs à tous les niveaux de discussion
CCI-BF	- Organisation d'une grande réunion pour débattre de l'apprentissage et de ses enjeux - Institution/amélioration de l'orientation des apprentis - Sensibilisation des entreprises sur leur implication pour une bonne adéquation des produits de la formation à leurs besoins (expression de leurs véritables besoins) - Voir avec l'État la possibilité de financer la formation professionnelle (taxe patronale d'apprentissage)

Structure	Recommandations
CMABF	• Affectation de la taxe patronale d'apprentissage et en faire bénéficier des acteurs comme la CMABF • Recentrage du FAFPA sur ses missions de financement de la formation (accompagne financièrement des offres publiques d'achat et devient opérateur de formations) • Organisation des états généraux de l'EFTP avec tous les acteurs, dont l'objectif est de parcourir les textes qui définissent les rôles des uns et des autres • Mise en place d'un cadre national de concertation des acteurs pour discuter des questions relatives à l'apprentissage • Mise en place d'un programme national de formation professionnelle prenant en compte tous les types de formation • Publication annuelle d'un rapport sur le suivi de la situation de la formation des jeunes • Incitation des jeunes à aller vers l'apprentissage et des entreprises à recevoir les jeunes • Institution d'un dispositif incitatif pour accompagner l'apprentissage des jeunes (primes de stage)
MEBF	• Formaliser les collaborations entre la MEBF et les organisations d'appui aux entreprises • Prendre en compte l'entrepreneuriat dans la formation • Création de nouvelles structures d'accompagnement innovantes (incubateurs, pépinières) • Incitation aux innovations dans les structures de formation • Formalisation de la formation des apprentis en entreprise
AO-BTP	• Création d'un cadre de concertation des acteurs du public et du privé pour une synergie d'actions • Création d'une structure faîtière au niveau de l'État ou du secteur privé, chargée de définir, de coordonner et de contrôler les mécanismes et les passerelles de collaboration entre les différents acteurs de la mise en œuvre de l'apprentissage de qualité • Motivation des acteurs privés qui s'impliquent substantiellement dans le dispositif de la formation professionnelle • Assainissement du climat des affaires • Discrimination positive pour l'accès aux marchés publics pour les entreprises qui soutiennent la formation professionnelle • Affectation effective de la taxe patronale à l'endroit des acteurs privés de la formation professionnelle (centre de formation, entreprises formatrices, organisations professionnelles) • Réorientation des bourses de l'enseignement général vers la formation professionnelle qualifiante • L'État doit davantage s'impliquer dans la formation professionnelle qualifiante • Sensibilisation et motivation des populations sur la formation duale
PAE (Expertise France)	• Organisation des états généraux de l'EFTP
LuxDev	• Incitation des acteurs à assumer pleinement leurs rôles • Invitation à un meilleur suivi de ce qui est convenu • Réforme du cadre institutionnel: formation professionnelle écartelée au sein même du département, viser une seule tutelle, reconnue • En termes d'approche par rapport aux PTF, se regrouper pour avoir une vision commune des appuis, éviter la multitude d'expérimentations et d'initiatives • Viser la transformation du système • Meilleure implication des collectivités territoriales
AFD	• Mettre en place un cadre national de l'apprentissage qui permettrait avec l'ensemble des acteurs de préciser les rôles, responsabilités et caractéristiques des entreprises à même d'accueillir, ainsi que les modalités de placement en entreprise, et d'analyser les contrats d'apprentissage (cadre réglementaire non existant au niveau national) • Travailler sur: le cadre réglementaire et normatif; les modalités de l'alternance; les titres de certification; le suivi de l'apprentissage en centre et en entreprise; et la postformation • Harmonisation des outils et des mécanismes de financement et de mise en œuvre
Personnes-ressources	• Redéfinition avec l'ensemble des acteurs des rôles et des responsabilités de chacun et travailler au respect de la répartition • Engagement de chaque acteur à jouer sa partition selon les textes adoptés • Éviter la courte échelle en profitant de l'imprécision des textes pour jouer les rôles qui incombent aux autres acteurs • Élaborer de nouveaux critères de sélection des centres de formation, des jeunes et des entreprises • Adoption d'un processus décentralisé de sélection des jeunes par région, avec des quotas d'apprentis par région



Organisation
internationale
du Travail



LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT

