



Organisation
internationale
du Travail



EMPLOI DÉCENT
DES JEUNES



APPRENTISSAGE DE QUALITÉ
AU BURKINA FASO

UN CADRE RÉGLEMENTAIRE SOLIDE

UN MODÈLE NATIONAL DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Organisation
internationale
du Travail

LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT



APPRENTISSAGE DE QUALITÉ **AU BURKINA FASO**

3. UN CADRE RÉGLEMENTAIRE SOLIDE

UN MODÈLE NATIONAL DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Marta Makhoul,
Consultante internationale en matière d'emploi, de marché
du travail et de développement des compétences

M. Lassané Ouedraogo,
Socio-économiste, consultant national

 **EMPLOI DÉCENT**
DES JEUNES

**Apprentissage de qualité au Burkina Faso : Un cadre réglementaire solide:
Un modèle national de contrat d'apprentissage**

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: 9789220337561 (imprimé)
ISBN: 9789220337578 (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

Les consultants ont bénéficié, lors de la rédaction de cette étude, de l'assistance et des conseils de nombreuses personnes ressources:

- du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes;
- du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale;
- du Projet d'appui à l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes dans la région du Sahel;
- du Conseil national du patronat burkinabè;
- de l'Unité d'action syndicale;
- des centres de formation professionnelle;
- des patrons d'entreprises informelles;
- des patrons d'entreprises formelles;
- des parents d'apprentis;
- des apprentis.

Les avis émis dans cette étude sont de la seule responsabilité des consultants.

TABLE DES MATIÈRES

Préface	3
Remerciements	5
Acronymes et abréviations	8
Résumé exécutif	10
1. Introduction	15
1.1. Rappel du contexte et justification de la mission	15
1.2. Rappel de l'objectif de l'étude	15
1.3. Méthodologie	15
1.4. Difficultés rencontrées	16
2. Les types d'apprentissage au Burkina Faso	18
2.1. L'apprentissage informel (traditionnel)	18
2.2. L'apprentissage formel	18
2.3. Le dispositif de gestion de l'apprentissage	22
3. Les cadres législatif et réglementaire de l'apprentissage au Burkina Faso	25
3.1. Le cadre législatif	25
3.2. Le cadre réglementaire	26
3.3. Les politiques et stratégies	27
4. Le contrat d'apprentissage	30
4.1. Le contrat oral en apprentissage informel	30
4.2. Le contrat écrit bipartite en apprentissage formel	31
4.3. Le contrat écrit tripartite en apprentissage formel	32
5. Le projet de contrat national d'apprentissage au Burkina Faso	36
6. Les avantages d'un contrat national d'apprentissage pour les parties (État, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs, apprentis)	38
6.1. Les avantages au niveau de l'État	38
6.2. Les avantages au niveau des organisations d'employeurs	38
6.3. Les avantages au niveau des organisations de travailleurs	39
6.4. Les avantages au niveau des apprentis	39
7. Recommandations	41
8. Conclusion	45
Projet de contrat national d'apprentissage au Burkina Faso	46
Bibliographie	54
Annexes	55
Annexe 1. Exemple de contrat d'apprentissage	55

Liste des tableaux

Tableau 1. Évolution des effectifs des candidats au contrat de qualification professionnelle (CQP), de 2010 à 2017	19
Tableau 2. Répartition des contrats d'apprentissage par région et selon leur durée au Burkina Faso	32

Liste des graphiques

Graphique 1. Évolution du nombre de candidats inscrits au CQP, 2010-2017	19
Graphique 2. Évolution du nombre de candidats admis au CQP, 2010-2017	20

Liste des encadrés

Encadré 1. Plaidoyer des employeurs	39
Encadré 2. Inquiétudes des organisations syndicales	39

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

AO-BTP	Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics
BIT	Bureau international du Travail
CFPR-Z	Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré
E2PF	École polytechnique privée du Faso
CMA-BF	Chambre des métiers de l'artisanat du Burkina Faso
CNPB	Conseil national du patronat burkinabé
CQP	certificat de qualification professionnelle
DGFP	Direction générale de la formation professionnelle
MFPTPS	ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale
MJPEJ	ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes
OIT	Organisation internationale du Travail
PN/EFTP	Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels
SPONG	Secrétariat permanent des organisations non gouvernementales
UAS	Unité d'action syndicale



Des systèmes d'apprentissage de qualité nécessitent un cadre réglementaire stable et solide, qui fixe des conditions générales pour la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de ces systèmes. Au niveau international, il n'y a pas de modèle unique dominant, mais plutôt une diversité de dispositions légales et de décisions émanant de structures de gouvernance qui varient d'un pays à l'autre en fonction du contexte. Par exemple, certains pays pourront laisser les parties prenantes négocier certains aspects, tandis que ces mêmes aspects pourront être réglementés par la loi dans d'autres pays."

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

L'objectif global de la mission est d'appuyer le gouvernement et les partenaires sociaux dans le développement d'un contrat d'apprentissage pour démontrer l'importance et les bénéfices pour tous les acteurs d'un cadre réglementaire dans le développement des systèmes d'apprentissage de qualité.

En dépit de tous les efforts déployés par l'État et les partenaires techniques et financiers, la situation de l'apprentissage reste préoccupante au Burkina Faso. En effet:

- L'apprentissage informel reste le mode dominant d'acquisition de connaissances et de compétences en vue de l'exercice d'un métier pour les jeunes au Burkina Faso.
- L'apprentissage formel englobe la formation professionnelle par apprentissage et l'apprentissage au sein des entreprises. La Direction générale de la formation professionnelle (DGFP) a recensé 511 centres en 2018, dont 88 pour cent privés et 12 pour cent publics. [L'Annuaire statistique de la formation professionnelle 2017 du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes](#) (MJPEJ) a identifié 23 426 apprentis dans les centres de formation professionnelle du Burkina Faso, dont 74 pour cent des effectifs sont dans le secteur privé. Les femmes¹ représentent 59 pour cent, et les garçons, 41 pour cent. Plus de 44 pour cent des effectifs sont concentrés à Ouagadougou et Bobo-Dioulasso. En outre, les métiers du tertiaire sont prépondérants par rapport aux métiers techniques et industriels. Les apprentis au sein des entreprises modernes sont peu nombreux et difficiles à quantifier.
- Les programmes de formation ne sont pas toujours harmonisés.
- L'organisation du dispositif reste faible.
- Les problèmes de financement sont récurrents.
- La qualité de l'apprentissage n'est pas toujours satisfaisante.

Au Burkina Faso, l'apprentissage fait partie intégrante de la formation professionnelle. À ce propos:

- La [loi no 013-2007/AN](#) du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation nationale au Burkina Faso, en ses articles 1, 2 et 27, a couvert le domaine de la formation professionnelle et lui a donné une définition et un contenu.
- La [Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels](#) (PN/EFTP) du 23 juillet 2008, qui vise à "faire du Burkina Faso un pays émergent possédant une expertise qualifiée, suffisante et disponible dans tous les corps de métiers et susceptible de valoriser le potentiel économique du pays", a défini la vision, les orientations, la finalité et les axes stratégiques d'intervention en matière de formation professionnelle, y compris l'apprentissage.
- La [Stratégie de généralisation de la formation professionnelle](#), du 24 mai 2014, qui est un outil de la PN/EFTP pour la généralisation de la formation professionnelle, y compris l'apprentissage, a clairement prôné la modélisation de l'apprentissage au Burkina Faso.
- La [Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles](#) de février 2018, signée entre le gouvernement (ministère en charge de la formation et de l'insertion professionnelles), le patronat (Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)), les syndicats (Union d'action syndicale (UAS)), les organisations non gouvernementales

¹ Au Burkina Faso "jeune fille" fait référence aux jeunes femmes non mariées et "jeune femme" fait référence aux femmes mariées, quel que soit l'âge. Dans ce rapport, on utilise le terme "jeune femme" pour englober les jeunes femmes mariées ou non.

(Secrétariat permanent des organisations non gouvernementales (SPONG)), a pour objectif principal de développer le partenariat entre le public et le privé en matière de formation et d'insertion professionnelles au Burkina Faso.

Pour ce qui est des formes d'apprentissage (informel, formel), différents types de contrat d'apprentissage sont appliqués:

- le contrat en apprentissage informel, qui est caractérisé par l'absence de document écrit;
- le contrat en apprentissage formel exclusivement en entreprise, signé entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant et visé par l'inspection du travail;
- le contrat en apprentissage formel tripartite en centre de formation et en entreprise, en apprentissage dual ou en alternance. Il est signé entre un centre de formation, une entreprise et l'apprenti ou son représentant. Nous n'avons pas rencontré ce type de contrat visé par l'inspection du travail.

En matière de contrat d'apprentissage, les principaux cadres législatifs et réglementaires qui l'organisent sont:

- la loi no 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, en ces articles 13 à 17, qui encadre le contrat d'apprentissage au Burkina Faso;
- l'arrêté conjoint no 2010-023/MTSS/MJE relatif au contrat d'apprentissage du 13 décembre 2010, qui précise les modalités d'application dudit contrat édictées dans le Code du travail;
- la loi no 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, qui complète la législation en matière de sécurité sociale.

Le [Code du travail](#) est le principal texte qui régit le contrat d'apprentissage au Burkina Faso, et l'arrêté conjoint no 2010-023/MTSS/MJE précise les modalités d'application dudit contrat. Toutefois, l'analyse de plusieurs autres textes permet de situer le contrat d'apprentissage dans le cadre législatif et réglementaire: la loi no 013-2007/AN portant loi d'orientation de l'éducation nationale, la PN/EFTP et la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle.

Au regard de la situation présentée, plusieurs défis doivent être relevés pour atteindre l'apprentissage de qualité selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui comprend les six éléments clés suivants: un dialogue social constructif; des rôles et responsabilités clairement définis; un cadre réglementaire solide; un mécanisme de financement équitable; l'adéquation au marché du travail; un système inclusif. L'élaboration d'un contrat national d'apprentissage adopté par les partenaires sociaux est ici retenue, ce qui participera à la construction d'un cadre réglementaire solide.

Le contrat national d'apprentissage épouse la forme et le fond du contrat d'apprentissage en vigueur au Burkina Faso. Toutefois, il rappelle la nécessité du respect des cadres législatif et réglementaire, renforce le rôle et la responsabilité des parties prenantes et clarifie les conditions de réalisation des évaluations certificatives ainsi que la rupture du contrat.

Les avantages d'un tel contrat national sont présentés ci-dessous pour chaque acteur.

Au niveau de l'État:

- le renforcement des cadres législatif et réglementaire en matière de formation professionnelle, y compris l'apprentissage (un texte encadrant l'apprentissage de qualité fera partie du dispositif réglementaire);
- l'amélioration de l'insertion professionnelle par un apprentissage adapté aux besoins des entreprises dans le marché formel (le contrat national, en tant qu'outil important de l'apprentissage de qualité, ne peut que favoriser une plus grande insertion des apprentis au sein des entreprises);

- le rapprochement durable de l'offre de formation professionnelle et de la demande économique (le dispositif de gestion de l'apprentissage de qualité pourra utiliser les données issues du contrat national pour rapprocher l'offre de formation professionnelle et les besoins de l'économie tout en proposant des ajustements périodiques);
- l'élargissement/la généralisation de l'offre de formation professionnelle au profit des demandeurs de formation professionnelle/d'apprentissage (jeunes, femmes, adultes, personnes handicapées, etc.) (l'adoption du contrat national apportera une certaine visibilité et une réelle lisibilité en matière d'accès à l'apprentissage, que les demandeurs de formation en apprentissage n'hésiteront pas à exploiter);
- l'amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes (des apprentis bien formés susciteront un intérêt certain des employeurs pour que ceux-ci puissent les recruter en fonction de leurs besoins);
- une meilleure coordination du dispositif de formation professionnelle/d'apprentissage (un contrat national bien géré permet sa traçabilité, et donc un suivi-évaluation).

Au niveau des organisations d'employeurs:

- le renforcement du partenariat de la structure de formation avec l'entreprise pour la formation de personnel qualifié au profit des acteurs économiques;
- le respect de la législation sociale, gage d'organisations citoyennes (soucieuses de l'intérêt général);
- le renforcement du dialogue social;
- l'amélioration de la productivité du travail;
- la contribution à l'amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes;
- une contribution décisive à la création de richesses et à la croissance économique.

Au niveau des organisations de travailleurs:

- le renforcement du dialogue social;
- l'élargissement des effectifs des membres des organisations syndicales par les nouvelles insertions professionnelles;
- l'apaisement du climat social par la création d'emplois;
- l'amélioration des conditions de travail et la possibilité de négociation collective;
- l'amélioration de la communication et de la collaboration avec le secteur privé et le gouvernement pour discuter des nouvelles tendances, des réformes et de la manière d'adapter rapidement les changements de programmes scolaires et de formations pratiques;
- le renforcement du dialogue social pour atteindre la sécurité et la santé au travail pour les apprentis et les travailleurs.

Au niveau des apprentis:

- une meilleure qualification des bénéficiaires des formations;
- une responsabilisation accrue;
- une meilleure adéquation entre l'offre et la demande, en liant les programmes d'études aux exigences du marché du travail;
- de meilleures conditions de travail que celles négociées par les syndicats;
- la possibilité d'envoyer un représentant des apprentis aux tables rondes sur le dialogue social pour représenter leur voix;

- une ouverture sur le marché du travail.

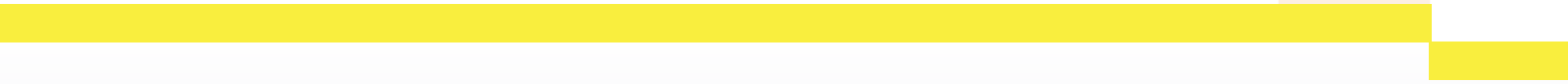
La mise en œuvre pratique du contrat national d'apprentissage dans le cadre de l'apprentissage de qualité va nécessiter la réalisation des étapes suivantes:

- l'appui des experts internationaux du Bureau international du Travail (BIT) aux consultants nationaux pour la sensibilisation des partenaires sociaux: État (ministère en charge du travail et ministère chargé de la formation professionnelle), employeurs (CNPB), travailleurs (UAS), centres de formation professionnelle, SPONG pour leur pleine adhésion;
- l'organisation d'un atelier national de validation du rapport;
- la révision du Code du travail, notamment ses articles 13 à 17;
- la transmission du projet de contrat national à la Commission consultative du travail pour étude et avis sur sa conformité à la législation nationale;
- l'élaboration et l'adoption d'un arrêté conjoint du ministère en charge du travail et du ministère chargé de la formation professionnelle;
- une large diffusion;
- un suivi-évaluation du processus de mise en œuvre.





PARTIE



INTRODUCTION

1. INTRODUCTION

1.1. RAPPEL DU CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA MISSION

L'[Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes](#) a été lancée par le système des Nations Unies en 2016 en vue de relever le défi de l'emploi des jeunes dans le monde. Elle a pour objectif d'assurer la convergence des politiques, de stimuler la réflexion innovatrice à travers des partenaires locaux, nationaux, régionaux et internationaux dans une alliance stratégique et inclusive. Dans cette perspective, il s'agira de mobiliser conséquemment des ressources pour des investissements variés et pertinents en matière de création d'emplois pour les jeunes.

Le projet [Emploi décent des jeunes](#) assure la mise en œuvre de cette initiative au niveau de la région du Sahel, y compris le Burkina Faso, en mettant l'accent sur l'apprentissage de qualité ².

La présente étude, qui fait partie des actions complémentaires pour le renforcement de l'appropriation du concept d'apprentissage de qualité et de sa formalisation, appréhendera les mesures législatives et réglementaires applicables à l'apprentissage au Burkina Faso, examinera les types d'apprentissage en vigueur, analysera les types de contrats et présentera les bénéfices de l'adoption d'un modèle national de contrat d'apprentissage pour l'État et les partenaires sociaux au Burkina Faso.

1.2. RAPPEL DE L'OBJECTIF DE L'ÉTUDE

Conformément aux termes de référence, l'objectif global de la mission est d'appuyer le gouvernement et les partenaires sociaux dans le développement d'un modèle de contrat d'apprentissage afin de démontrer l'importance et les bénéfices pour tous les acteurs d'un cadre réglementaire pour le développement des systèmes d'apprentissage de qualité.

1.3. MÉTHODOLOGIE

La méthodologie est fondée sur une démarche participative des parties prenantes autour des activités suivantes:

- La rencontre de cadrage par Skype avec la responsable de l'étude, le coordonnateur du projet et l'assistant technique. Ce fut l'occasion pour le consultant d'harmoniser la compréhension des termes de référence des commanditaires, ainsi que la connaissance des parties prenantes, et d'expliquer les modalités du déroulement de la mission.
- La rencontre avec le coordonnateur du projet au Burkina Faso. À cette occasion, le coordonnateur a présenté au consultant les objectifs du projet, les résultats obtenus et les modalités d'exécution en cours. Il a insisté sur l'importance des actions complémentaires, dont la présente étude.
- Les échanges avec la directrice générale du travail et le directeur régional du travail du Centre du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale (MFPTPS), ainsi que le directeur général de la formation professionnelle du ministère de la Jeunesse

² L'apprentissage de qualité au sens de l'OIT se compose des six éléments clés suivants: un dialogue social constructif; des rôles et responsabilités clairement définis; un cadre réglementaire solide; un mécanisme de financement équitable; l'adéquation au marché du travail; un système inclusif.

et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (MJPE)). Les aspects réglementaires et normatifs ont été abordés à cette occasion.

- Les échanges avec les partenaires sociaux (organisations d'employeurs, organisations de travailleurs, responsables de chambres des métiers, etc.) sur leur adhésion au modèle national de contrat d'apprentissage proposé.
- Les échanges avec les responsables des centres de formation professionnelle en ce qui concerne leurs préoccupations majeures et leurs suggestions.
- Les échanges avec les parents des apprentis portant sur leurs recommandations.
- Les échanges avec les apprentis pour un partage d'expérience.

1.4. DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Au nombre des limites de l'étude, il faut souligner que:

- L'étude a eu lieu pendant la pandémie de COVID-19, ce qui a rendu les rencontres d'échanges pratiquement impossibles. Les partenaires étaient plus préoccupés par les questions de santé que par celle de la collecte de données pour la production d'un rapport.
- Le télétravail n'étant pas développé dans nos contrées, c'est péniblement que quelques acteurs seulement ont renseigné notre questionnaire.

Cependant, notre détermination a permis de collecter le maximum de données disponibles pour le présent rapport.





PARTIE

LES TYPES D'APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO

2. LES TYPES D'APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO

Il existe deux types d'apprentissage au Burkina Faso:

- l'apprentissage informel (traditionnel);
- l'apprentissage formel.

2.1. L'APPRENTISSAGE INFORMEL (TRADITIONNEL)

L'apprentissage informel (traditionnel) est un mode d'acquisition de compétences très ancien, qui continue à occuper un certain nombre d'aspirants à l'exercice d'un métier. Lors de l'élaboration de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle en 2014, on estimait qu'au moins 150 000 jeunes étaient en apprentissage dans les ateliers au Burkina Faso. C'est dire si l'apprentissage traditionnel continue d'être le premier canal par lequel la majorité des jeunes déscolarisés ou non scolarisés accèdent à des compétences pour l'exercice d'un métier au Burkina Faso. Cet engouement pourrait s'expliquer, entre autres, par son accessibilité (utilisation des réseaux familiaux), des coûts de formation modestes, l'absence de tracasseries administratives et de formalités. Toutefois, il se réalise dans les conditions suivantes³:

- le choix du métier se fait par affinité ou parenté avec un patron d'atelier;
- il n'y a pas de réglementation écrite;
- la durée de la formation est longue et variable (quatre ans au moins);
- il n'existe pas de contrat d'apprentissage écrit;
- le niveau scolaire de la plupart des apprentis est bas;
- le niveau technologique de la plupart des maîtres artisans est faible;
- les frais d'apprentissage sont variables, selon l'apprenti ou le patron;
- il n'y a pas de programme écrit de formation;
- il n'existe pas de formation théorique;
- il n'y a pas de formation en santé et sécurité au travail;
- il n'existe pas d'assurance ni de vaccination;
- la pratique en atelier est limitée aux commandes du patron;
- il existe un transfert de savoir-faire;
- il existe un transfert de savoir-être;
- l'attestation de fin de formation est aléatoire.

2.2. L'APPRENTISSAGE FORMEL

À la différence de l'apprentissage informel, l'apprentissage formel est mieux organisé et structuré et respecte dans l'ensemble la réglementation en vigueur, notamment les articles 13, 14, 15, 16 et 17 du Code du travail. Il comporte trois variantes:

³ GANOU Gnimby, *Étude sur les apprentissages de qualité dans cinq pays de l'Afrique de l'Ouest*, p. 14, 2019.

- la formation professionnelle par apprentissage;
- l'apprentissage en entreprise;
- l'apprentissage dual.

La formation professionnelle par apprentissage

Cette formation se déroule dans les centres de formation professionnelle publics et privés. La DGFP a recensé 511 centres en 2018, dont 88 pour cent sont privés, et 12 pour cent, publics. L'Annuaire statistique de la formation professionnelle 2017 du MJPEJ établi en mai 2018 par la Direction générale des études sectorielles et statistiques (DGEES) a identifié 23 426 apprenants dans les centres de formation professionnelle du Burkina Faso, dont 74 pour cent des effectifs sont dans le secteur privé. Les femmes représentent 59 pour cent des apprentis, et les garçons, 41 pour cent. Plus de 44 pour cent des effectifs sont concentrés à Ouagadougou et Bobo-Dioulasso. En outre, les métiers du tertiaire sont prépondérants par rapport aux métiers techniques et industriels.

Les évaluations certificatives ont donné les résultats présentés ci-dessous.

Tableau 1. Évolution des effectifs des candidats au contrat de qualification professionnelle (CQP), de 2010 à 2017

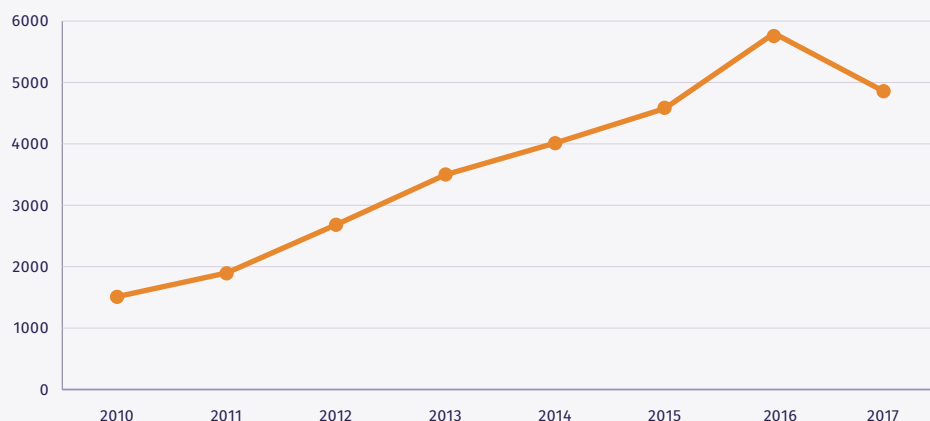
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nb de centres	6	6	8	10	10	13	13	13
Nb de métiers	7	8	10	11	11	11	11	10
Nb d'inscrits	1 512	1 898	2 683	3 498	4 013	4 574	5 799	4 857
Nb d'admis	962	1 276	1 817	2 300	2 617	2 837	3 893	3 028

Source: Secrétariat permanent de la Commission nationale de certification (SP/CNC).

L'évolution des effectifs est appréhendée par les graphiques suivants.

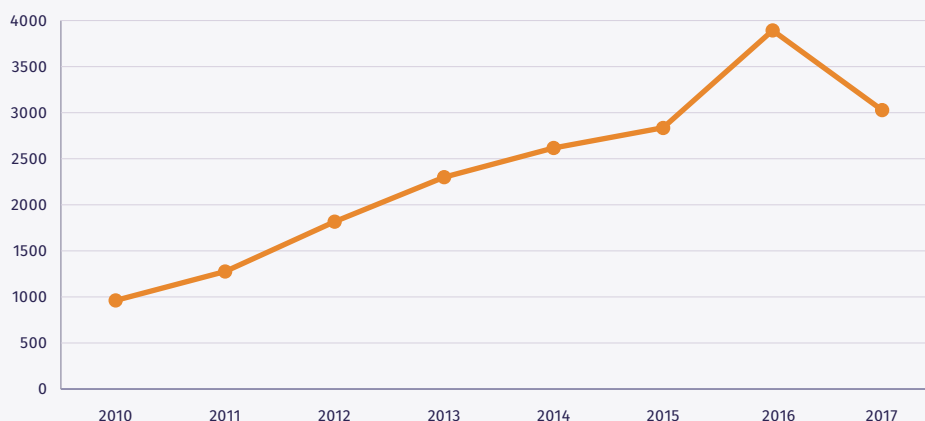
GRAPHIQUE 1

Évolution du nombre de candidats inscrits au CQP, 2010-2017



GRAPHIQUE 2

Évolution du nombre de candidats admis au CQP, 2010-2017



On peut en déduire que l'offre de formation professionnelle par apprentissage est très faible et peu diversifiée. Selon son mode d'organisation, son ou ses lieux de déroulement, sa durée, la répartition de ses temps, la formation professionnelle par apprentissage peut revêtir diverses formes: duale, par alternance, résidentielle, modulaire, etc.

L'apprentissage en entreprise

L'apprentissage en entreprise est organisé au profit de certains apprentis qui ont utilisé leurs relations personnelles ou familiales pour bénéficier desdites formations. Dans ce cas, l'apprentissage se déroule au sein de l'entreprise, avec l'accompagnement d'un encadrant.

Dans d'autres cas, les apprentis sont envoyés par des organismes de formation (centres de formation), des organisations non gouvernementales (ONG), des associations, ou ont lieu dans le cadre de projets et programmes, etc. Ces formations peuvent se dérouler exclusivement en entreprise.

L'apprentissage en entreprise est caractérisé par les éléments suivants:

- il est assorti de la signature d'un contrat, visé par l'inspecteur du travail du ressort territorial d'exercice du contrat;
- un maître d'apprentissage s'engage à former l'apprenti selon les usages du métier;
- l'apprenti s'engage à respecter les instructions qui lui seront données dans le cadre de l'apprentissage;
- la durée de la formation est clairement signifiée sur le contrat;
- le programme de formation ainsi que les horaires de travail sont clairement établis;
- les conditions de rémunération sont précisées;
- le coût de la formation est mentionné.

L'apprentissage dual au Burkina Faso⁴

L'apprentissage dual est parvenu au Burkina Faso par l'entremise de projets appuyés par les coopérations allemande, autrichienne, suisse et luxembourgeoise.

Par exemple, de 2001 à 2005, le projet Promotion de la formation professionnelle, financé par la coopération allemande, a mis en œuvre une telle approche dans les villes de Ouagadougou, BoboDioulasso et Fada N'Gourma. La coopération suisse, à travers l'ONG Swisscontact, et la coopération autrichienne ont également développé cette approche au Burkina Faso.

De nos jours, la coopération allemande, via la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, appuie l'agriculture et la sécurité alimentaire en se référant à la pratique duale. La coopération suisse met en œuvre le Projet d'appui au secteur privé par la formation professionnelle duale (PASP/FPD) en collaboration avec le CNPB. Il entend améliorer l'accès et la qualité du système de formation professionnelle en promouvant un partenariat public-privé.

La coopération autrichienne a appuyé plusieurs initiatives en matière de formation professionnelle duale au Burkina Faso. En effet, de 2002 à 2007, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), et notamment le Centre d'évaluation et de formation professionnelle de BoboDioulasso, a bénéficié de l'appui de la coopération autrichienne pour la mise en place d'une formation professionnelle par apprentissage dual.

Les centres de formation de l'ANPE avaient fait le pari d'instituer l'apprentissage dual. Une fois l'appui des partenaires techniques et financiers échu, les difficultés rencontrées ont pratiquement anéanti cette approche, au nombre desquelles:

- la réticence des chefs d'atelier à accueillir les apprentis à cause du manque d'appuis pour la matière d'œuvre, les matériels pédagogiques, etc.;
- l'insuffisance des dotations en matière d'œuvre pour la formation dans les centres de l'ANPE;
- la faible motivation du personnel formateur en l'absence de primes.

La plupart des filières (coupe/couture, maçonnerie, maintenance informatique, etc.) sont donc revenues à une formation classique. Quelquesunes (soudure, plomberie, etc.) continuent à proposer de l'apprentissage dual, mais ont des modes opératoires inefficaces (recherche d'ateliers à la charge des parents, absence de suivi de la régularité des apprentis au niveau des ateliers...), toutes choses qui montrent que des efforts doivent être faits pour la concrétisation de l'apprentissage dual au Burkina Faso.

De nos jours, la coopération autrichienne a axé son appui sur deux centres de formation professionnelle par apprentissage, à Banfora et à Dori.

Un partenariat pourrait être recherché auprès du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) qui a, entre autres vocations, d'appuyer la formation professionnelle par apprentissage.

L'apprentissage dual a les caractéristiques suivantes:

- la formation se déroule en deux lieux simultanément: un centre de formation et une entreprise d'accueil;
- durant la semaine, l'apprenti passe 20 à 30 pour cent du temps de formation en centre et 70 à 80 pour cent en entreprise;

⁴ Une étude de la coopération autrichienne en 2018 sur la formation professionnelle duale au Burkina Faso a dressé le bilan des expériences des différents bailleurs, des succès, des échecs, des actions menées et des leçons tirées.

- un contrat d'apprentissage lie l'apprenti, le centre de formation et l'entreprise d'accueil, toutefois nos recherches ne nous ont pas permis de constater des contrats visés par l'inspecteur du travail;
- la durée et le coût de la formation sont précisés;
- l'apprenti s'engage à respecter les clauses du contrat.

2.3. LE DISPOSITIF DE GESTION DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage n'étant pas une entité autonome, son dispositif de gestion est inclus dans celui de la formation professionnelle. Même à ce niveau (formation professionnelle), celui-ci est en construction. Plusieurs structures concourent à l'animation dudit dispositif sans définition claire des rôles et des responsabilités. On note que:

- Le MJPEJ, qui assure la tutelle technique, est chargé à ce titre, entre autres, d'organiser et de structurer l'apprentissage, d'assurer la tutelle technique des centres et des structures privées de formation professionnelle, de gérer les bourses de formation professionnelle et d'apprentissage, de veiller à l'organisation des examens et des évaluations certificatives dans le cadre de la certification des compétences professionnelles, de la certification par habilitation, de la validation des acquis de l'expérience et des acquis professionnels.
- Le MFPTPS est chargé du contrôle du respect de la législation sociale en la matière.
- La Chambre des métiers de l'artisanat du Burkina Faso (CMA-BF), relevant du ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat, assure une mission de service public. À cet effet, elle a une triple mission: représentative, consultative et administrative. En ce qui concerne sa mission représentative, la CMA-BF est habilitée à représenter devant les pouvoirs publics les intérêts généraux du secteur de l'artisanat. Son implication et ses actions dans les instances de consultation ou de décision sont nécessaires afin de faire valoir la position des artisans sur des sujets les concernant aussi bien économiques que sociaux ou fiscaux. De ce fait, la CMA-BF se présente comme un porte-parole, c'est-à-dire une interface entre les artisans et l'administration publique. Sa mission consultative consiste à donner aux pouvoirs publics les avis qui lui sont demandés. Elle formule aussi des recommandations et des propositions, de sa propre initiative, sur toute question qui relève de l'artisanat (fiscalité applicable aux activités de ce secteur, apprentissage, formation professionnelle...). Sa mission administrative concerne les services d'utilité collective au profit du développement des entreprises artisanales, tels que la tenue du registre des métiers, c'est-à-dire l'enregistrement des formalités d'inscription et de radiation, l'organisation de l'apprentissage et des actions de formation professionnelle et le développement des entreprises artisanales à travers les activités d'appui et de conseil.
- Les chambres consulaires et les organisations de base et faïtières des organisations professionnelles s'occupent de la défense des intérêts de leurs membres.
- Les membres des organisations d'employeurs accueillent les apprentis et assurent leur formation.
- Les organisations de travailleurs donnent des avis et défendent les intérêts des travailleurs.
- Les opérateurs de formation (centres publics et privés, chefs d'atelier) organisent les sessions de formation.
- Les parents et les apprentis expriment leurs besoins spécifiques; etc.

Comme on peut le constater, cette multitude d'acteurs nécessite des actions de pilotage, de coordination et d'organisation de sorte que la gestion du dispositif soit lisible et transparente en vue d'améliorer la formation professionnelle et, partant, les types d'apprentissage existant au Burkina Faso.





PARTIE

LES CADRES LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DE L'APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO

3. LES CADRES LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DE L'APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO

L'apprentissage sera appréhendé à travers les cadres législatif et réglementaire, les politiques et stratégies nationales en matière de formation professionnelle, y compris l'apprentissage.

3.1. LE CADRE LÉGISLATIF

La loi no 013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation, la [loi no 028-2008/AN](#) du 13 mai 2008 portant Code du travail et la loi no 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso sont les principaux instruments qui légifèrent sur l'apprentissage au Burkina Faso.

La loi d'orientation de l'éducation

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

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

L'apprentissage étant une dimension de la formation professionnelle, on en déduit que la loi no 013-2007/AN a pris en compte explicitement la formation professionnelle, mais pas l'apprentissage.

Le Code du travail

La loi no 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso est le principal texte régissant l'apprentissage dans le pays. Il a statué sur le contrat d'apprentissage dans les articles 13 à 17 comme suit:

- L'article 13 précise les obligations du maître d'apprentissage et de l'apprenti, et le contrat d'apprentissage doit revêtir une forme écrite dans la langue officielle.
- L'article 14 précise que "[l]e ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail, détermine par voie réglementaire [...] les conditions de forme et de fond, les obligations des parties, les effets du contrat d'apprentissage" ainsi que le pourcentage d'apprentis à former par catégorie d'entreprises et selon le nombre de travailleurs.
- L'article 15 traite de la question de l'évaluation des apprentis en fin de formation et de la création de l'organisme chargé de cette évaluation.
- L'article 16 énonce l'interdiction de l'embauche des apprentis en cours de formation dans les centres de formation professionnelle.
- Enfin, l'article 17 précise que tout nouveau contrat "est nul de plein droit" si l'apprenti est bénéficiaire d'un contrat non résilié par l'employeur et que "les obligations du précédent contrat n'[ont pas] été exécutées complètement".

Le Code de sécurité sociale

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

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

3.2. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

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

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

À l'issue de l'arbitrage sur les attributions des départements ministériels, deux décrets, portant organisation et fonctionnement respectivement du département en charge du travail et de celui chargé de la formation professionnelle, ont précisé les missions comme suit:

- Le [décret no 2016-344/PRES/PM/MFPTPS](#) du 4 mai 2016, en ses articles 68 et 97, a attribué à la Direction générale du travail et aux directions régionales du MFPTPS la responsabilité du contrôle des contrats d'apprentissage.
- Le décret no 2019-0513/PRES/PM/MJPEJ portant organisation du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes du 28 mai 2019, en ses articles 48 et 49, a donné à la DGFP et sa direction technique, la Direction de la structuration de l'apprentissage et de la formation professionnelle, la responsabilité de l'organisation et de la structuration de l'apprentissage et la tutelle technique des centres privés de formation professionnelle. En son article 14, il a conféré au Secrétariat permanent de la Commission nationale de certification la mission d'organisation des examens et des évaluations certificatives dans le cadre de la certification des compétences professionnelles, de la certification par habilitation, de la validation des acquis de l'expérience et des acquis professionnels.

En application des articles 14 et 15 du Code du travail, l'arrêté conjoint no 2010-023/MTSS/MJE relatif au contrat d'apprentissage du 13 décembre 2010 a défini les conditions de forme et de fond, les obligations des parties, les effets du contrat d'apprentissage et les catégories d'entreprises dans lesquelles est fixé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre de travailleurs.

3.3. LES POLITIQUES ET STRATÉGIES

Le Burkina Faso ne dispose pas d'une politique nationale en matière d'apprentissage. Cela étant, l'apprentissage fait partie de la formation professionnelle dans le pays. C'est dans cette perspective que nous examinerons les politiques et stratégies en matière de formation professionnelle, en vue de rechercher ce qui est prévu en matière d'apprentissage.

La Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels

Le décret no 2007-424/PRES/PM/SGG-CM du 13 juillet 2007 portant attributions des membres du gouvernement conférait au ministère en charge de l'emploi les missions ci-dessous:

- la formation professionnelle et l'apprentissage;
- la création de certificats de qualification professionnelle (CQP).

La PN/EFTP a été élaborée et adoptée par le gouvernement le 23 juillet 2008. Elle a aussi réaffirmé les attributions ministérielles du décret no 2007-424/PRES/PM/SGG-CM. Dans un contexte de faiblesse des compétences nationales, la PN/EFTP vise à doter le pays d'une masse critique de compétences dans tous les domaines en vue de promouvoir le développement économique et social. Au niveau des choix stratégiques, la PN/EFTP a insisté sur la nécessité d'innover dans le système traditionnel d'apprentissage, de renforcer la formalisation de la formation professionnelle par apprentissage, de moderniser le secteur de l'artisanat et de l'industrie. La Stratégie de généralisation de la formation professionnelle en précise les contours.

La Stratégie de généralisation de la formation professionnelle

La Stratégie de généralisation de la formation professionnelle, élaborée par la DGFP dans le même contexte que la PN/EFTP, a été adoptée en 2014. Elle a préconisé, en son axe 3, la "[m]odélisation de l'apprentissage et [la] formalisation de formes alternatives de formation et de transfert de compétences de métier". "L'objectif visé [...] est d'obtenir une contribution optimale de l'apprentissage pour l'acquisition des compétences professionnelles en tant que voie de formation, améliorée et dynamisée." La Stratégie de généralisation de la formation professionnelle a aussi abordé les questions d'organisation, du rôle des acteurs, de la qualité des formations, du financement. À cet effet, le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) dispose de fonds pour appuyer la formation par apprentissage tant initiale que continue.

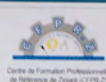
Finalement, le cadre législatif et réglementaire n'a pas clairement appréhendé l'apprentissage au Burkina Faso, qu'il s'agisse de la loi no 013-2007/AN portant loi d'orientation de l'éducation, de la PN/EFTP ou de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle. Les principaux manques concernent entre autres:

- l'absence d'un document de politique nationale d'apprentissage;
- une faible coordination du système d'apprentissage;
- une évaluation certificative limitée à quelques métiers;
- des programmes de formation non harmonisés; etc.

Par contre, la législation est plus précise en matière de contrat d'apprentissage, notamment la loi no 0282008/AN du 13 mai 2008, la loi no 015-2006/AN du 11 mai 2006 et l'arrêté conjoint no 2010023/MTSS/MJE du 13 juin 2010, de sorte à réduire la méfiance des employeurs qui craignent d'alourdir leurs charges sociales en devant payer une allocation et une assurance aux apprentis.



MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DE LA
PROMOTION DE L'ENTREPRENEURIEL
DES JEUNES



BURKINA FASO
Unité - Progrès - Justice

TABLEAU D'HONNEUR

L'apprenante **NABI Clémentine**, inscrite au CFPR-Z au titre de l'année académique 2019-2020 en
Électricité Bâtiment sous le numéro matricule **07 Q 1914**, a été inscrite au tableau d'honneur de sa
spécialité pour ses résultats honorables à l'issue de l'examen du Brevet de Qualification
Professionnelle (BQP), session 2020.

En foi de quoi, le présent tableau d'honneur lui est délivré pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Zinziaré, le 15 septembre 2020

Boubakar BA

Conseiller en Emploi et en Formation Professionnelle

4

PARTIE

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

4. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'importance d'un contrat d'apprentissage n'est plus à démontrer. En effet, il formalise les relations contractuelles entre l'apprenti, le centre de formation et/ou l'entreprise d'accueil, tout en précisant les engagements de chaque partie.

Au Burkina Faso, la loi no 028-2008/AN portant Code du travail stipule en son article 13 que "[l]e contrat d'apprentissage est le contrat par lequel une personne, appelée maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne appelée apprenti. Il est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession."

L'arrêté conjoint no 2010-023/MTSS/MJE relatif au contrat d'apprentissage mentionne en son article 2 que, "[a]ux termes des dispositions du Code du travail, le contrat d'apprentissage est celui par lequel une personne, appelée maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique à une autre personne appelée apprenti, et par lequel celui-ci s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'il reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage."

Ainsi, ces deux référentiels donnent une même définition du contrat d'apprentissage au Burkina Faso.

On peut distinguer trois types de contrat d'apprentissage:

- le contrat oral en apprentissage informel conclu entre le chef d'atelier et le tuteur de l'apprenti;
- le contrat d'apprentissage écrit bipartite entre l'employeur et l'apprenti;
- le contrat d'apprentissage écrit tripartite entre l'employeur, le chef de centre et l'apprenti.

4.1. LE CONTRAT ORAL EN APPRENTISSAGE INFORMEL

Au regard de la législation burkinabé, ce type de contrat est nul. Pourtant, une grande majorité de jeunes Burkinabé accèdent aux compétences à partir de l'apprentissage informel. Non scolarisés, déscolarisés, urbains comme ruraux, ils entreprennent leur apprentissage à partir de contrats oraux conclus entre les chefs d'atelier et les familles des apprentis. Dans ce type de contrat, ce sont les relations familiales qui sont privilégiées. Le maître d'apprentissage/chef d'atelier joue le rôle de formateur, mais surtout de tuteur de l'apprenti. L'encadrement va au-delà des tâches techniques et embrasse des fonctions sociales comme l'assistance au patron et à sa famille en dehors des horaires de travail. Globalement, le contrat oral a les caractéristiques suivantes:

- il n'existe pas de document écrit qui précise les modalités de l'apprentissage;
- l'âge de l'apprenti n'est pas déterminant, mais les patrons préfèrent des jeunes gens faciles à modeler;
- les parents sensibilisent l'apprenti sur la nécessité du respect strict des instructions qui lui seront données dans le cadre de l'apprentissage et en dehors de ce cadre – en somme, une obéissance au patron;
- l'apprenti se forme en observant les gestes du patron lors de l'exécution des commandes, jusqu'à pouvoir participer à la production;
- la durée de la formation est laissée à l'initiative du patron;

- le coût de la formation est variable;
- les patrons offrent le repas de midi aux apprentis et souvent une petite allocation journalière, hebdomadaire ou mensuelle pour l'achat de savon;
- la fin de la formation est sanctionnée par la remise à l'apprenti d'une attestation de formation signée par le patron.

4.2. LE CONTRAT ÉCRIT BIPARTITE EN APPRENTISSAGE FORMEL

Les dispositions du Code du travail du 23 mai 2008 et de l'arrêté conjoint no 2010-023/MTSS/MJE du 13 décembre 2010 s'appliquent parfaitement au contrat en apprentissage formel. C'est un contrat signé entre deux parties – l'apprenti ou son représentant s'il est mineur et le chef d'entreprise/d'atelier – et visé par l'inspecteur du travail du ressort territorial. Le contrat comporte les éléments suivants:

- les nom, prénom(s), date et lieu de naissance, lieu de résidence et adresses postale et téléphonique de l'apprenti;
- les références complètes de l'entreprise ou de l'atelier devant accueillir l'apprenti et les nom et prénom(s) du maître d'apprentissage;
- la conformité du contrat d'apprentissage au regard des articles 13 et suivants du Code du travail;
- le rappel de la convention collective à appliquer;
- l'objet du contrat d'apprentissage;
- la durée;
- le/les lieux de déroulement de la formation/l'apprentissage;
- les horaires de travail/d'apprentissage;
- les modalités de la formation/l'apprentissage;
- l'assurance de l'apprenti;
- la rémunération de l'apprenti;
- les engagements des parties;
- les modalités d'évaluation de l'apprenti en fin d'apprentissage;
- les conditions de résiliation du contrat;
- le règlement des litiges et conflits;
- les signatures des parties;
- le visa de l'inspecteur de travail.

Entre 2015 et 2016, le nombre de contrats d'apprentissage enregistrés au niveau des directions régionales du MFPTPS n'atteignait même pas une quinzaine, ce qui montre la faible utilisation de ce type de contrat, comme l'indique le tableau 2.

Tableau 2. Répartition des contrats d'apprentissage par région et selon leur durée au Burkina Faso

Région	2015				2016			
	Moins de 1 an	De 1 an à moins de 2 ans	De 2 à 3 ans	Total	Moins de 1 an	De 1 an à moins de 2 ans	De 2 à 3 ans	Total
Boucle du Mouhoun	0	0	0	0	0	0	0	0
Cascades	0	0	0	0	0	0	0	0
Centre	4	0	1	5	0	0	0	0
Centre-Est	0	0	0	0	0	0	0	0
Centre-Nord	0	0	0	0	0	0	0	0
Centre-Ouest	0	0	8	8	5	0	0	5
Centre-Sud	0	0	0	0	0	0	0	0
Est	0	0	0	0	0	0	0	0
Hauts-Bassins	0	0	0	0	0	0	0	0
Nord	0	0	0	0	0	0	0	0
Plateau Central	0	0	0	0	0	0	0	0
Sahel	0	0	0	0	0	0	0	0
Sud-ouest	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble	4	0	9	13	5	0	0	5

Source: Directions régionales du travail et de la protection sociale.

4.3. LE CONTRAT ÉCRIT TRIPARTITE EN APPRENTISSAGE FORMEL

Toujours concernant l'apprentissage formel, on recense des contrats d'apprentissage avec l'engagement de trois parties: l'apprenti ou son représentant, le centre de formation et l'entreprise d'accueil. Il s'agit de contrats en apprentissage dual qui, tout en respectant la réglementation, se singularisent par:

- une meilleure organisation de la formation;
- une répartition du temps de formation théorique entre le centre, de 20 à 30 pour cent, et le temps pratique de formation en entreprise, de 70 à 80 pour cent;
- une évaluation systématique pour l'obtention de l'attestation ou du certificat de fin de formation.

Dans tous les cas, le contrat en apprentissage formel dual ou en alternance comporte les principaux éléments suivants:

- identification des parties contractantes;
- précision de la nature du contrat;
- rappel de la convention collective applicable au personnel de l'entreprise, y compris aux apprentis;
- définition de l'objet de l'apprentissage;
- durée requise;
- lieu de déroulement de l'activité d'apprentissage;
- rappel des horaires habituels de travail de l'entreprise;
- modalités de la formation, y compris la responsabilité des encadrants;
- prise en charge des assurances;
- niveau de rémunération de l'apprenti;
- droits et obligations des parties;
- évaluation en fin de formation, sanctionnée par une attestation;
- conditions de résiliation du contrat;
- procédures de règlement des litiges;
- signature des trois parties prenantes.

Tous les contrats que nous avons pu consulter ne comportent pas de visa de l'inspection du travail. Lorsque nous nous sommes entretenus avec les techniciens du ministère du Travail, de la Fonction publique et de la Protection sociale, il est clairement ressorti que l'inspection du travail ne visait que les contrats d'apprentissage qui sont conformes au Code du travail en son article 13. Les engagements ne concernent que deux parties, le maître d'apprentissage et l'apprenti ou son représentant s'il est mineur.

Dans la perspective de bien encadrer l'apprentissage de qualité selon l'OIT, il est proposé un contrat d'apprentissage qui prend en compte les six dimensions de l'apprentissage de qualité.



PARTIE



LE PROJET DE CONTRAT NATIONAL D'APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO



5. LE PROJET DE CONTRAT NATIONAL D'APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO

Dans le cadre de l'apprentissage de qualité, l'OIT a développé un modèle de contrat qui s'adapte au contexte, à la réglementation et aux spécificités locales. Dans cette dynamique, nous proposons un modèle de contrat national qui s'inspire de ce modèle de contrat, mais qui est soumis aux normes burkinabé. Il est structuré en 12 articles et se présente comme suit:

- intitulé du contrat en page de garde "Contrat national d'apprentissage au Burkina Faso";
- identification des parties contractantes;
- rappel du cadre législatif et réglementaire;
- précision de la nature du contrat;
- rappel de la convention collective applicable au personnel de l'entreprise, y compris aux apprentis;
- définition de l'objet de l'apprentissage;
- durée requise;
- lieu de déroulement de l'activité d'apprentissage;
- rappel des horaires habituels de travail de l'entreprise;
- engagements de l'institution de formation;
- engagements de l'entreprise d'accueil;
- engagements de l'apprenti;
- prise en charge des assurances (en effet, certaines entreprises appliquent cette disposition, notamment dans le cadre des projets);
- niveau de rémunération de l'apprenti, selon le dispositif coût zéro pour l'employeur, au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et même plus;
- évaluation en fin de formation;
- procédures de règlement des litiges;
- signature des trois parties prenantes;
- visa de l'inspecteur du travail.

Le modèle du contrat national est joint en annexe.



PARTIE

LES AVANTAGES D'UN CONTRAT NATIONAL D'APPRENTISSAGE POUR LES PARTIES

(ÉTAT, ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS, ORGANISATIONS
DE TRAVAILLEURS, APPRENTIS)

6. LES AVANTAGES D'UN CONTRAT NATIONAL D'APPRENTISSAGE POUR LES PARTIES (ÉTAT, ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS, ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS, APPRENTIS)

Les parties intervenant dans la formation professionnelle ont signé en 2018 la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles. L'objectif principal de cette charte est de développer ledit partenariat en matière de formation et d'insertion professionnelles. Par cette charte, les acteurs ont réaffirmé leur pleine conscience, leur conviction et leur engagement à faire de la formation professionnelle, y compris l'apprentissage de qualité, un des leviers de l'insertion professionnelle au Burkina Faso. Dans cette perspective, le contrat national d'apprentissage pourra être un des outils d'opérationnalisation de cette charte. Après un processus de consultation auprès des acteurs, l'État, les organisations patronales, les organisations de travailleurs et les apprentis pourront se prévaloir des avantages ci-dessous.

6.1. LES AVANTAGES AU NIVEAU DE L'ÉTAT

L'État, en tant que régulateur de la vie politique, économique et sociale, pourra bénéficier des avantages suivants dans le cadre du présent contrat:

- le renforcement du cadre législatif et réglementaire en matière de formation professionnelle, y compris l'apprentissage (un texte encadrant l'apprentissage de qualité fera partie du dispositif réglementaire);
- l'amélioration de l'insertion professionnelle par un apprentissage adapté aux besoins des entreprises dans le marché formel (le contrat national, comme outil important de l'apprentissage de qualité, ne peut que favoriser une plus grande insertion des apprentis au sein des entreprises);
- le rapprochement durable de l'offre de formation professionnelle et de la demande économique (le dispositif de gestion de l'apprentissage de qualité pourra utiliser les données issues du contrat national pour rapprocher l'offre de formation professionnelle et les besoins de l'économie tout en proposant des ajustements périodiques);
- l'élargissement/la généralisation de l'offre de formation professionnelle au profit des demandeurs de formation professionnelle/d'apprentissage (jeunes, femmes, adultes, personnes handicapées, etc.) (l'adoption du contrat national apportera une certaine visibilité et une réelle lisibilité en matière d'accès à l'apprentissage, que les demandeurs de formation en apprentissage n'hésiteront pas à exploiter);
- l'amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes (des apprentis bien formés susciteront un intérêt certain pour les employeurs, qui pourront les recruter en fonction de leurs besoins);
- une meilleure coordination du dispositif de formation professionnelle/d'apprentissage (un contrat national bien géré permet sa traçabilité, donc un suivi-évaluation).

6.2. LES AVANTAGES AU NIVEAU DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

Dans le cadre du présent contrat, les organisations d'employeurs auront les bénéfices suivants:

- le renforcement du partenariat entre la structure de formation et l'entreprise pour la formation de personnel qualifié au profit des acteurs;

- le respect de la législation sociale, gage d'organisations citoyennes qui prennent en compte l'intérêt général;
- le renforcement du dialogue social;
- l'amélioration de la productivité du travail;
- la contribution à l'amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes;
- une contribution décisive à la création de richesses et à la croissance économique.

Encadré 1

Plaidoyer des employeurs

En dépit des avantages ci-dessus mentionnés, les employeurs sont méfiants et craignent une augmentation des charges sociales. En effet, ils sont prêts à participer à la formation des jeunes au sein des entreprises, mais souhaiteraient que l'État supporte les frais d'assurance et les allocations à verser aux apprenants.

6.3. LES AVANTAGES AU NIVEAU DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS

Les organisations de travailleurs, dans le cadre du contrat national d'apprentissage, pourront bénéficier des avantages suivants:

- le renforcement du dialogue social;
- l'élargissement des effectifs des membres des organisations syndicales grâce aux nouvelles insertions professionnelles;
- la contribution à une meilleure cohésion sociale.

Encadré 2

Inquiétudes des organisations syndicales

Les organisations syndicales ont regretté l'existence d'une pléthore de textes administratifs non appliqués. Ainsi, ils ne seront enthousiastes que lorsque le projet sera adopté et appliqué. En tout cas, la formation de travailleurs compétents par un apprentissage de qualité est une bonne nouvelle pour le mouvement syndical, qui pourra voir ses effectifs s'agrandir.

6.4. LES AVANTAGES AU NIVEAU DES APPRENTIS

Les apprentis pourront avoir les bénéfices suivants:

- une meilleure qualification des bénéficiaires;
- une responsabilisation plus soutenue;
- une ouverture au marché du travail.



PARTIE

RECOMMANDATIONS

7. RECOMMANDATIONS

L'adoption du contrat national d'apprentissage requiert:

RECOMMANDATION 1

- la mise en place d'une cellule composée du consultant, d'un représentant du ministère en charge de la formation professionnelle, d'un représentant du ministère en charge du travail, d'un représentant du CNPB, d'un représentant de l'UAS et d'un représentant de la CMA-BF en vue de sensibiliser les principaux acteurs sur l'importance et les avantages dudit contrat national;

RECOMMANDATION 2

- l'organisation d'un atelier national de validation du rapport;

RECOMMANDATION 3

- la révision du Code du travail, notamment en ses articles 13 à 17, pour intégrer les nouvelles dispositions proposées;

RECOMMANDATION 4

- la transmission du projet de contrat national à la Commission consultative du travail pour étude et avis sur sa conformité à la législation nationale;

RECOMMANDATION 5

- l'élaboration et l'adoption d'un arrêté conjoint du ministère en charge du travail et de celui chargé de la formation professionnelle;

RECOMMANDATION 6

- une large diffusion;

RECOMMANDATION 7

- un suivi-évaluation de la mise en œuvre du processus.





PARTIE

CONCLUSION

[illegible]

8. CONCLUSION

L'apprentissage est organisé au Burkina Faso autour de deux types: l'apprentissage informel, qui permet à la majorité des jeunes d'acquérir des compétences en vue d'une insertion professionnelle; et l'apprentissage formel, qui englobe la formation professionnelle par apprentissage au sein des centres de formation professionnelle, l'apprentissage au sein des entreprises et l'apprentissage dans les centres de formation professionnelle et dans les entreprises soit de type dual ou en alternance. Trois types de contrat cohabitent dans le dispositif d'apprentissage: le contrat oral en apprentissage informel ne disposant pas d'un document écrit; le contrat d'apprentissage écrit, signé par l'apprenti ou son tuteur s'il est mineur et le responsable de l'entreprise d'accueil, précisant toutes les modalités de l'apprentissage et visé par l'inspection du travail; le contrat d'apprentissage écrit signé par l'apprenti ou son tuteur, une structure de formation et une entreprise d'accueil, mais sans visa de l'inspection du travail.

Les principaux textes qui encadrent le contrat d'apprentissage sont le Code du travail et l'[arrêté conjoint no 2010-023/MTSS/MJE](#) signé par le ministre en charge du travail et celui en charge de la formation professionnelle. Toutefois, l'analyse de plusieurs autres référentiels permet de situer l'apprentissage et le contrat d'apprentissage, à savoir: la loi no 013-2007/AN portant loi d'orientation de l'éducation, la PN/EFTP, la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle, les décrets nos 20190139/PRES/PM/SGG-CM et 2007-424/PRES/PM/SGG-CM portant attribution des membres du gouvernement pour le rattachement institutionnel et les décrets no 2016-344/PRES/PM/MFPTPS portant organisation du de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale et no 20190513/PRES/PM/MJPEJ portant organisation du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes.

Dans un contexte de crise de l'emploi, l'apprentissage de qualité, et particulièrement l'adoption du contrat national d'apprentissage, permet à tous les acteurs (État, CNPB, organisations syndicales, apprentis) de travailler en synergie pour leurs intérêts mutuels. L'adoption d'un tel contrat devra passer par la mise en œuvre des recommandations décrites à la section 7.



PROJET DE CONTRAT NATIONAL D'APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO

Entre les soussignés:

D'une part

Nom de l'institution de formation (établissement de formation):
Adresses (adresse postale, e-mail, Skype, lieu d'exercice de l'activité):
Numéro d'autorisation d'ouverture/agrément:
Numéro de téléphone (et/ou Whatsapp):
Représentée par nom, prénom(s) et titre:

Ci-après désignée par "**l'organisme formateur**"

Et

Nom de l'employeur (entreprise d'accueil):
Adresses (adresse postale, e-mail, Skype, lieu d'exercice de l'activité):
Numéro du registre du commerce:
Numéro de téléphone (et/ou Whatsapp):
Représenté par nom, prénom(s) et titre:

Ci-après désigné par "**l'entreprise d'accueil**"

Et d'autre part

Nom et prénom(s) de l'apprenti (e):
Date et lieu de naissance:
Sexe:
Adresses (adresse postale, e-mail, Skype):
Numéro de téléphone (et/ou Whatsapp):
Si moins de 18 ans *, nom et coordonnées du parent/tuteur légal:

Personne à contacter en cas d'urgence (si différente):

Diplôme le plus élevé:

* Ne doit pas être inférieur à l'âge auquel la fréquentation scolaire cesse d'être obligatoire, soit 16 ans (article 6 de l'arrêté conjoint no 2010-023/MTSS/MJE)

Il est d'abord rappelé ce qui suit:

- _ Considérant la loi no 013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation nationale au Burkina Faso;
- _ Considérant la loi no 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso;
- _ Considérant la loi no 015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso;
- _ Considérant l'arrêté conjoint no 2010-023/MTSS/MJE relatif au contrat d'apprentissage du 13 décembre 2010;

- _ Considérant la Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels (PN/EFPT) du 23 juillet 2008 qui vise à " faire du Burkina Faso un pays émergent possédant une expertise qualifiée, suffisante et disponible dans tous les corps de métiers et susceptible de valoriser le potentiel économique du pays ";
- _ Considérant la Politique sectorielle Travail, emploi et protection sociale (PS/TEPS) 2018-2027, adoptée en Conseil des ministres du 18 avril 2018, dont l'objectif principal est de promouvoir l'emploi productif, le travail décent et la protection sociale au profit de l'ensemble des citoyens du Burkina Faso;
- _ Considérant la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle, adoptée en Conseil des ministres le 24 mai 2014, qui est un outil de la PN/EFPT;
- _ Considérant la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles du 15 février 2018, signée entre le gouvernement (ministère en charge de la formation et l'insertion professionnelles), le patronat (Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)), les syndicats (Union d'action syndicale (UAS)), les organisations non gouvernementales (Secrétariat permanent des organisations non gouvernementales (SPONG)) dont l'objectif principal est de développer le partenariat entre le public et le privé en matière de formation et d'insertion professionnelles au Burkina Faso.

Cela étant rappelé, il a été convenu ce qui suit:

ARTICLE 1: NATURE DU CONTRAT

Le présent contrat d'apprentissage est conclu conformément aux dispositions des articles 13 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 2: CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

Le présent contrat est régi par les dispositions des articles 107 et suivants du [Code du travail](#) (convention collective de branche et/ou de l'accord applicable dans l'entreprise) dès lors qu'elles ne sont pas contraires à sa situation de jeune en première formation. La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail. Elle est conclue entre les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tous autres groupements d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement d'autre part. La convention peut contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements. Les conventions collectives de travail déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national ou local.

ARTICLE 3: OBJET DU CONTRAT NATIONAL D'APPRENTISSAGE

Le contrat a pour objet la formation de l'apprenti(e) à la profession suivante:

_____, par le biais d'un programme d'apprentissage mis en œuvre conjointement par l'établissement de formation et l'employeur.

Dans ce contrat, l'"apprentissage" est défini comme une forme unique d'enseignement professionnel, combinant l'apprentissage et la formation en cours d'emploi avec l'apprentissage et la formation en milieu scolaire.

Le programme d'apprentissage est conçu spécifiquement sur des aptitudes, connaissances et compétences définies liées aux processus de travail professionnels.

Le programme d'apprentissage est réglementé par la législation nationale; à savoir les lois/décrets suivants: dispositions des articles 13 à 17 de la loi no 028-2008/AN portant Code de travail au Burkina Faso et arrêté conjoint no 2010-023/MTSS/MJE relatif au contrat d'apprentissage, que le présent contrat ne peut en aucun cas prévaloir.

Il se concentre sur les compétences précédemment convenues conjointement par l'employeur et l'institution de formation, qui devraient être annexées au contrat.

ARTICLE 4: DURÉE DE L'APPRENTISSAGE

La durée de l'apprentissage (déterminée à l'avance) est la suivante: _____ (et/ou selon le calendrier suivant: _____.

Sur une base hebdomadaire ou mensuelle (veuillez décrire la disposition exacte):

Temps passé dans l'établissement de formation: _____ (20-30 % du temps de formation)

Temps passé dans l'entreprise: _____ (70-80 % du temps de formation)

Autre:

Une période probatoire de _____ (maximum six (6) mois) devrait également être prédéterminée.

ARTICLE 5: LIEU DE DÉROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE

L'apprenti(e) réalisera sa formation professionnelle/son apprentissage au sein de l'entreprise d'accueil _____ et de l'établissement de formation
_____.

En fonction des nécessités, l'apprenti(e) peut être amené(e) à effectuer tous les déplacements de durée et/ou d'éloignement variables demandés par l'entreprise d'accueil, n'entraînant pas de changement de résidence.

En cas de minorité de l'apprenti(e), l'entreprise d'accueil recueillera auprès des titulaires de l'autorité parentale une autorisation expresse de sortie de déplacement.

ARTICLE 6: DURÉE DU TRAVAIL

Pour un(e) apprenti(e) majeur(e)

La durée du travail de l'apprenti(e) ainsi que ses modalités d'aménagement sont celles applicables dans l'entreprise d'accueil.

ARTICLE 7: ENGAGEMENT DE L'INSTITUTION DE FORMATION

L'établissement de formation s'engage à désigner le point focal suivant pour la mise en œuvre de ce programme d'apprentissage:

Nom:

Titre:

L'établissement de formation s'engage à fournir les éléments d'apprentissage théoriques et pratiques de ce programme d'apprentissage afin de soutenir la performance de l'apprenti(e) au sein de l'entreprise.

L'établissement de formation accepte d'examiner mensuellement (au moins) avec le maître d'apprentissage la progression de l'apprenti(e) par rapport à la liste des compétences convenues, et de tenir l'apprenti(e) informé(e) de ses performances et des domaines nécessitant des améliorations.

L'établissement de formation s'engage à fournir un soutien supplémentaire, si et quand cela est nécessaire, aux apprenti(e)s en situation de handicap.

En collaboration avec l'employeur, l'institution de formation s'engage à faciliter la mise en œuvre du processus d'apprentissage avec d'autres entreprises pour des activités d'apprentissage que l'employeur ne peut pas gérer directement.

L'établissement de formation s'engage à fixer la date et le lieu des examens/évaluations en l'absence d'un examen national.

ARTICLE 8: ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL

L'employeur assume les responsabilités suivantes.

L'employeur s'engage à s'assurer qu'un maître d'apprentissage certifié est disponible pour former l'apprenti(e). Dans certains cas, plusieurs maîtres d'apprentissage peuvent être responsables de la formation de l'apprenti(e). Les responsabilités du (des) maître(s) d'apprentissage dans le cadre du programme de formation, dont le nom et les coordonnées sont mentionnés ci-dessous, sont précisées dans sa description de poste.

Nom:

Titre:

Nom:

Titre:

Nom:

Titre:

L'employeur s'engage à fournir un environnement de travail convenable et des conditions de travail décentes, qui ne sont discriminatoires envers personne et sont exemptes de harcèlement. L'employeur s'engage à agir immédiatement sur les cas de harcèlement lorsqu'ils se produisent. L'employeur fournit à l'apprenti(e) les vêtements, l'équipement et les outils nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

L'employeur s'engage à verser à l'apprenti(e) une juste compensation pour le travail effectué, comme stipulé à l'article 2 du présent contrat. L'employeur continuera de fournir à l'apprenti(e) cette allocation en cas d'absence pour cause de maladie ou de blessure pendant toute la période du congé de maladie autorisée spécifiée à l'article 2 ci-dessus.

L'employeur convient de libérer l'apprenti(e) pour un apprentissage hors emploi dans l'établissement de formation tel qu'établi dans le calendrier de formation défini à l'article 4. Des dispositions devraient être prises pour faciliter le transfert d'un(e) apprenti(e) d'un établissement à un autre dans les cas où cela semble nécessaire ou souhaitable afin d'éviter l'interruption de l'apprentissage ou d'achever la formation de l'apprenti(e) ou pour toute autre raison.

L'employeur s'engage à informer l'institution de formation de tout accident ou maladie de l'apprenti(e).

L'employeur s'engage à s'assurer que l'apprenti(e) bénéficiera des polices d'assurance pertinentes comme les autres travailleurs.

L'employeur convient d'être régulièrement en contact avec l'établissement de formation pour suivre conjointement les progrès de l'apprenti(e) par rapport aux éléments et compétences convenus annexés au présent contrat.

En collaboration avec l'institution de formation, l'employeur s'engage à faciliter la mise en œuvre du processus d'apprentissage avec d'autres entreprises pour des activités d'apprentissage qu'il ne peut pas gérer directement.

L'employeur accepte de contribuer à la préparation et à la mise en œuvre des tests et de la certification finaux.

L'employeur s'engage à ne pas exiger de l'apprenti(e) le paiement de tout matériel qu'il pourrait avoir cassé ou endommagé accidentellement.

L'employeur convient de tenir compte de l'éventuelle situation de handicap de l'apprenti(e) par le biais de nouvelles dispositions pratiques sur le lieu de travail et de changements des processus d'apprentissage.

ARTICLE 9: ENGAGEMENTS DE L'APPRENTI(E)

L'apprenti(e) s'engage à se rendre sur le lieu de travail aux horaires convenus, à respecter et à mettre en œuvre les règles internes de l'entreprise et à respecter les instructions données par le maître d'apprentissage qui le supervise. En particulier, l'apprenti(e) s'engage à respecter toutes les réglementations relatives à la sécurité et à la santé au travail (par exemple, porter des vêtements de protection et mettre en œuvre des mesures de sécurité).

L'apprenti(e) s'engage à prendre soin des matériaux, outils et équipements de l'entreprise qu'il utilise pour s'assurer qu'ils ne seront ni volés ni endommagés.

L'apprenti(e) s'engage à ne partager aucune information confidentielle dont il aurait pris connaissance au cours de la formation.

L'apprenti(e) s'engage à ne pas exercer d'autres activités professionnelles/financières en dehors de l'entreprise, sauf accord contraire avec l'employeur.

L'apprenti(e) s'engage à fournir un certificat de bonne santé à l'employeur au début de l'apprentissage. Lorsque le travail en vue requiert des qualités physiques ou des aptitudes mentales particulières, celles-ci doivent être spécifiées et contrôlées par des tests spéciaux. Les frais d'examen médical sont à la charge de l'employeur.

L'apprenti(e) s'engage à ne pas manquer des jours de travail sans motif valable et à informer immédiatement l'employeur de toute absence. En cas de maladie, l'apprenti(e) s'engage à fournir un certificat médical pour justifier son absence.

Toute formation préalable suivie par l'apprenti(e) dans une école technique ou professionnelle doit être dûment prise en compte.

La composante sur le lieu de travail du programme d'apprentissage sera mise en œuvre en moins de quarante (40) heures par semaine. Les apprentis âgés de moins de 16 ans ne seront pas autorisés à apprendre ou à travailler plus de ces 40 heures. L'apprenti a droit à un congé de maladie de ___ jours par an au maximum. L'employeur accorde à l'apprenti un congé régulier au même titre que les autres travailleurs, c'est-à-dire trente (30) jours de congé par an en plus des jours fériés.

Si, pour des raisons extraordinaires, on a demandé à l'apprenti(e) de faire des heures supplémentaires, la durée maximale de travail dans la semaine peut être aménagée de telle sorte que la durée du travail ne dépasse pas huit (8) heures par jour.

Le taux de rémunération pour les heures de travail supplémentaires autorisées ne doit pas être inférieur à 1,25 fois le taux normal. En outre, l'apprenti(e) devrait bénéficier d'un congé compensatoire pour le travail effectué en heures supplémentaires s'il a travaillé pendant la période de repos hebdomadaire.

Cette formation comprend une rémunération, à verser par l'employeur à l'apprenti(e), sur une base hebdomadaire/mensuelle pour son temps passé dans l'entreprise et dans l'institution de formation. La rémunération augmente selon un pourcentage annuel préalablement défini et évolue vers le salaire d'un travailleur régulier; de préférence proche du salaire minimum (s'il est en place) dans la dernière année de l'apprentissage.

La rémunération est la suivante:

Année 1: _____ Année 2: _____ Année 3: _____

L'apprenti(e) bénéficiera d'une protection sociale au même niveau que les autres travailleurs, à savoir les assurances suivantes: assurance en cas d'accident sur le trajet; visite médicale annuelle; _____.

Le soutien en nature fourni par l'employeur à l'apprenti(e) comprendra les éléments suivants (hébergement, transport, nourriture): _____.

Une évaluation formelle des aptitudes et compétences de l'apprenti(e) sera mise en œuvre conjointement par l'employeur et l'établissement de formation à la fin de la formation; d'autres parties pourraient être impliquées, telles que les organisations d'employeurs et de travailleurs. À la fin du programme d'apprentissage, l'apprenti(e) recevra un certificat de qualification signé par l'employeur et l'établissement de formation. L'employeur n'a pas l'obligation d'offrir un emploi à l'apprenti(e) après la fin de l'apprentissage.

ARTICLE 10: ASSURANCES

L'organisme d'accueil déclare avoir souscrit une police d'assurance garantissant sa responsabilité civile afin de couvrir les dommages résultant de la présence de l'apprenti(e).

En cas d'accident de l'apprenti(e) lors de l'exécution de son contrat, soit durant le trajet du lieu d'apprentissage à son domicile, l'organisme d'accueil s'engage à faire parvenir une copie du constat d'accident du travail à l'organisme formateur sous vingt-quatre (24) heures.

L'apprenti(e) n'est pas couvert(e) par l'établissement pour les dommages qu'il/elle occasionnera aux tiers hors du lieu de travail.

ARTICLE 11: ÉVALUATION ET CERTIFICATION

À moins que des évaluateurs accrédités au niveau national ne soient disponibles pour les compétences ciblées, l'employeur et l'établissement de formation sélectionneront les concepteurs et les évaluateurs des tests pour ce processus.

Les concepteurs des tests seront responsables du contenu de ceux-ci, sur la base des compétences convenues et des normes nationales pour les tests et la certification. Les évaluateurs seront responsables de la mise en œuvre du test que l'apprenti(e) entreprendra.

La partie pratique des tests sera mise en œuvre dans un environnement de travail standard pour tous les apprenti(e)s.

Les aménagements spécifiques suivants seront faits pour pallier d'éventuelles situations de handicap de l'apprenti(e): _____.

Si l'apprenti(e) échoue au test final, il/elle aura la possibilité de le reprendre après une période de six (6) mois.

L'établissement de formation doit préparer un dossier personnel pour chaque apprenti(e) contenant tous les rapports techniques depuis son entrée dans l'établissement de formation jusqu'à la date de fin de la période de formation.

L'apprenti(e) notera dans un livre ses tâches et activités quotidiennes ou une liste de contrôle sera préparée par l'établissement de formation et l'employeur pour vérifier si l'apprenti a acquis les aptitudes et les compétences.

ARTICLE 12: RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ET RÉSILIATION ANTICIPÉE DU CONTRAT

Les trois parties conviennent de tenter de régler à l'amiable d'éventuels litiges. Si une solution mutuellement acceptable ne peut être trouvée, un processus de médiation aura lieu entre les parties adverses, géré par un médiateur de leur choix. L'engagement du processus de médiation n'empêche pas l'une ou l'autre partie de recourir à des moyens judiciaires si aucune solution ne peut être trouvée par la médiation.

La relation d'apprentissage peut être interrompue sans préavis à tout moment de la période probatoire par l'une des parties. Passé ce délai, le contrat ne peut être rompu par l'une ou l'autre des parties qu'avec un préavis de quatre (4) semaines et pour des raisons valables. L'avis de résiliation doit être donné par écrit et indiquer les raisons de la résiliation.

En signant ce contrat, toutes les parties acceptent ses termes et conditions et acceptent de les respecter.

Ce contrat est rédigé en triple exemplaire, et chaque partie en reçoit une copie.

Fait à _____, le _____

Pour l'institution de formation

Nom et prénom(s):

Titre:

Pour l'entreprise d'accueil

Nom et prénom(s):

Titre:

Pour l'apprenti(e) ou son tuteur

Nom et prénom(s):

Visa de l'inspecteur du travail

BIBLIOGRAPHIE

BIT (Bureau international du Travail), [*Étude diagnostique des dispositifs de formation professionnelle qualifiante dans les métiers du bâtiment et travaux publics au Burkina Faso*](#), Genève, 2020.

—, [*Outils pour les apprentissages de qualité – Volume 1: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques*](#), Genève, octobre 2017.

Ganou Gnimby, [*Étude sur les apprentissages de qualité dans cinq pays de l'Afrique de l'Ouest*](#), Rapport définitif, juin 2020.

Gouvernement du Burkina Faso, décret no 2019-0513/PRES/PM/MJPEJ portant organisation du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes, Ouagadougou, mai 2019.

—, décret no 2019-0139/PRES/PM/SGG-CM portant attributions des membres du gouvernement, Ouagadougou, février 2019.

—, Politique sectorielle Travail, emploi et protection sociale 2018-2027, Ouagadougou, décembre 2017.

—, décret no 2016-0344/PRES/PM/MFPTPS portant organisation du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale, Ouagadougou, 4 mai 2016.

—, [*loi no 028-2008/AN*](#) portant Code du travail au Burkina Faso, Ouagadougou, 13 mai 2008.

—, [*loi no 013-2007/AN*](#) portant loi d'orientation de l'éducation, Ouagadougou, 30 juillet 2007.

—, [*loi no 15-2006/AN*](#) portant Code de sécurité sociale au Burkina Faso, Ouagadougou, 11 mai 2006.

Kehl Franz; Troxler, Roman; et Ye-Sawadogo, Rachel, [*Étude de la formation professionnelle duale au Burkina Faso, Rapport final*](#), Austrian Development Agency, Bureau de coopération Burkina Faso, Ouagadougou, 15 juin 2018.

MFPTPS (ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale), arrêté no 2016048/MFPTPS/SG/DGT portant organisation du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale, Ouagadougou, 6 septembre 2018.

—, arrêté no 009-021/MTSS/SG/DGT/DER fixant les modalités d'établissement, les formes du contrat de travail et de l'engagement à l'essai, Ouagadougou, mai 2016.

MJFIP (ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelles), [*Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles*](#), Ouagadougou, février 2018.

MTSS (ministère du Travail et de la Sécurité sociale) – MJE (ministère de la Jeunesse et de l'Emploi, [*arrêté conjoint no 2010-023 MTSS/MJE*](#) relatif au contrat d'apprentissage, Ouagadougou, 13 décembre 2010.

ANNEXES

ANNEXE 1. EXEMPLE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Entre: L'Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics "AO-BTP", S/C 07 BP 5332 Ouagadougou 07 Burkina Faso sis à Ouagadougou; agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, en qualité de président demeurant à Ouagadougou

Tél: 0026xxxx

E-mail: aobtp.bf@gmail.com/Facebook: Asso Ouvriers BTP

Ci-après désignée par "**l'organisme formateur**"

D'une part

Et

L'entreprise "_____", BP Ouagadougou 07 Burkina Faso - R.C.C.M: BF OUA - tél: 00226 06

demeurant à Ouagadougou Secteur 16 (ex 22 Tampouy) arrondissement N° 03, rue - porte représentée par Monsieur en qualité de directeur général.

Ci-après désignée par "**l'entreprise d'accueil**"

d'autre part

Et

Mademoiselle née le 31 décembre 1997 à Kabourou, Burkina Faso Tél: 00226

Demeurant à Ouagadougou, Secteur N° 26x/Gounghin/arrondissement N° 06x

Ci-après désigné par "**l'apprentie**"

d'autre part

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIVIT:

ARTICLE 1: NATURE DU CONTRAT

Le présent contrat d'apprentissage est conclu conformément aux dispositions de l'article 13 et suivant du Code du travail.

ARTICLE 2: CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

Le présent contrat est régi par les dispositions de l'article 7 et suivant du Code du travail (convention collective de branche et/ou de l'accord applicable dans l'entreprise) dès lors qu'elles ne sont pas contraires à sa situation de jeune en première formation.

ARTICLE 3: PROJET DE FORMATION

L'apprentissage a pour objectif de permettre à l'apprentie d'identifier ses compétences et d'affiner son projet professionnel, de mettre en pratique les outils théoriques reçus dans l'organisme formateur.

Au surplus, L'apprentissage vise à intégrer progressivement l'apprentie dans la vie active par une connaissance approfondie de l'entreprise, et de réduire son temps d'adaptation à l'emploi, favorisant ainsi son insertion professionnelle.

ARTICLE 4: DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat, qui prend effet le **16 décembre 2019**, est conclu pour une période de 10 mois.

Il prendra fin le **15 octobre 2020**.

ARTICLE 5: LIEU DE FORMATION PROFESSIONNELLE/APPRENTISSAGE

L'apprentie réalisera sa formation professionnelle/apprentissage au sein de l'entreprise d'accueil SA SER CO.

En fonction des nécessités, l'apprentie peut être amenée à effectuer tous les déplacements de durée et/ou d'éloignement variables demandés par l'entreprise d'accueil, n'entraînant pas de changement de résidence.

En cas de minorité de l'apprenti(e), l'entreprise d'accueil recueillera auprès des titulaires de l'autorité parentale une autorisation expresse de sortie du territoire.

ARTICLE 6: DURÉE DU TRAVAIL

(Pour un apprenti(e) majeur(e))

La durée du travail de l'apprentie ainsi que ses modalités d'aménagement sont celles applicables dans l'entreprise d'accueil.

ARTICLE 7: MODALITÉS DE LA FORMATION

La durée de la formation est de **dix (10) mois**. Elle commence le **16 décembre 2019** pour s'achever le **15 octobre 2020**. Les horaires seront ceux en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

Les responsables encadrant l'apprentie sont,

Au sein de l'entreprise d'accueil: Boubacar KANTE directeur général de Sahel Service Construction (SASERCO)

Au sein de l'organisme formateur: Dieudonné LIAGMA, Tél: 00226 70 44 68 38, responsable à la formation CFA/AO-BTP

ARTICLE 8: ASSURANCES

L'organisme d'accueil déclare avoir souscrit une police d'assurance garantissant sa responsabilité civile, afin de couvrir les dommages résultants de la présence de l'apprentie.

En cas d'accident survenant à l'apprentie lors de l'exécution de son contrat, soit durant le trajet du lieu d'apprentissage à son domicile, l'organisme d'accueil s'engage à faire parvenir une copie du constat d'accident du travail à l'organisme formateur sous 24 heures

L'apprentie n'est pas couverte par l'établissement pour les dommages qu'il occasionnera aux tiers hors lieu de travail.

ARTICLE 9: RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI(E)

L'apprentissage n'est pas rémunéré, la prise en charge sera appréciée par l'entreprise d'accueil.

ARTICLE 10: DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

L'organisme formateur,

S'engage à mettre en œuvre les dispositifs de la formation, suivi, évaluation et insertion professionnelle.

L'entreprise d'accueil

Il S'engage à encadrer l'apprentie et ne lui confier que des missions qui concourent à sa formation.

L'apprentie

Elle S'engage à respecter les règles et usages de l'entreprise d'accueil. Elle s'oblige à la discrétion professionnelle pendant, et après son contrat.

L'apprentie ne peut interrompre le contrat de sa propre initiative, sous peine d'en perdre le bénéfice.

En cas d'absence, l'apprentie doit prévenir l'entreprise d'accueil et l'organisme formateur sous 24 heures.

ARTICLE 11: ÉVALUATION DE L'APPRENTISSAGE

À la fin de l'apprentissage, une fiche d'évaluation est remplie par l'entreprise d'accueil et remise à l'organisme formateur.

Il est remis à l'apprentie une attestation d'apprentissage indiquant la durée et la nature de son apprentissage par l'organisme formateur.

La participation à un apprentissage comprend un engagement exprès de l'apprentie de se conformer à toutes les dispositions de la présente convention, dont il déclare expressément avoir pris connaissance avant sa signature.

ARTICLE 12: RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage peut prendre fin de plein droit dans les cas suivants:

- _ Cas de décès de l'apprentie;
- _ La faillite ou la cessation d'activité de l'entreprise d'accueil;
- _ Le manquement aux stipulations du contrat par l'une des parties;
- _ L'infraction grave ou habituelle aux prescriptions légales et réglementaires concernant les conditions des apprentis;
- _ L'inconduite caractérisée de l'apprentie;

ARTICLE 13: LITIGES ET RÉOLUTION

Tout différend survenu entre les parties du présent contrat et qui n'aurait point trouvé de solution par la voie prioritaire du dialogue sera porté devant les juridictions administratives compétentes de la province du Kadiogo.

Fait à Ouagadougou le 16 décembre 2019

Pour l'entreprise d'accueil

Monsieur

Directeur général

Pour l'organisme formateur AO-BTP/CFA

Monsieur

Président

L'apprentie

Mademoiselle

Visa de l'inspection du travail



Organisation
internationale
du Travail



LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT

