



Organisation
internationale
du Travail



EMPLOI DÉCENT
DES JEUNES



APPRENTISSAGE DE QUALITÉ
AU BURKINA FASO

UN SYSTÈME INCLUSIF, OUVERT À TOUS

LES MESURES INCITATIVES POSSIBLES POUR UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION
DES JEUNES FEMMES ET AUTRES GROUPES VULNÉRABLES



Organisation
internationale
du Travail



APPRENTISSAGE DE QUALITÉ **AU BURKINA FASO**

6. UN SYSTÈME INCLUSIF, OUVERT À TOUS

LES MESURES INCITATIVES POSSIBLES POUR UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION
DES JEUNES FEMMES ET AUTRES GROUPES VULNÉRABLES

Christiane Pascaline Toé,
Ingénieure, spécialiste en genre, consultante nationale

Hamidou Koussoubé,
Sociologue-assistant, consultant national



Apprentissage de qualité au Burkina Faso : Un système inclusif, ouvert à tous: Les mesures incitatives possibles pour une plus grande participation des jeunes femmes et autres groupes vulnérables

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: 9789220337622 (imprimé)
ISBN: 9789220337639 (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

TABLE DES MATIÈRES

Préface	3
Acronymes et abréviations	6
Résumé exécutif	8
1. Introduction	16
2. Méthodologie de l'étude et personnes rencontrées	18
2.1. Approche méthodologique	18
2.2. Personnes rencontrées	19
3. Données en lien avec le genre et les PSH	21
3.1. Démographie et économie en lien avec le genre et les PSH	21
3.2. Formation professionnelle en lien avec le genre et les jeunes	22
3.3. Formation professionnelle en lien avec les PSH	22
4. Politiques en lien avec la formation professionnelle, le genre et les PSH	26
4.1. Cadre réglementaire et mesures incitatives pour les femmes et les PSH	26
4.2. Formation qualifiante et formation diplômante	30
4.3. Financements accessibles aux femmes et aux groupes vulnérables	31
5. Que disent les données des centres de formation et des entreprises?	37
5.1. Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPR-Z)	37
5.2. Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (AO-BTP)	44
5.3. Centre de formation professionnelle HIADON (CFP HIADON)	51
5.4. Situation en entreprises et besoins	58
6. Quels sont les obstacles pour les jeunes femmes et les PSH?	62
6.1. Accessibilité et inscription	62
6.2. Choix des filières	63
6.3. Personnel des centres et processus d'enseignement	65
6.4. Fréquentation, certification et transition vers le marché du travail	65
6.5. Analyse des besoins des PSH	68
7. Quels sont les pistes potentielles et les bons exemples?	71
7.1. Les facteurs et leviers incitatifs des femmes, des jeunes et des PSH	71
7.2. Quelques récits de vie des apprenant-e-s et d'une formatrice	72
8. Enseignements à tirer et recommandations	78
8.1. Conclusion	78
8.2. Recommandations	79
Annexes	85
Annexe 1: Matrice des informations et statistiques sur les inégalités dans l'EFTP	85
Annexe 2: Échantillonnage et méthode de collecte de données	87
Annexe 3: Documentation	88
Annexe 4: Les données statistiques sur les apprenant-e-s de chaque centre	89

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

AO-BTP	Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics
APOSE	Appui à la politique sectorielle
BEP	Brevet d'étude professionnel
BIT	Bureau international du Travail
BPTS	Brevet professionnel de technicien spécialisé
BPT	Brevet professionnel de technicien
BQP	Brevet de qualification professionnelle
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CEP	Certificat étude primaire
CFA	Certificat de fin d'apprentissage
CFP HIADON	Centre de formation professionnelle HIADON
CFPR-Z	Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré
CNEFP	Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
E2PF	École polytechnique privée du Faso
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FAIJ	Fonds d'appui aux initiatives des jeunes
FAPE	Fonds d'appui à la promotion de l'emploi
FASI	Fonds d'appui au secteur informel
IDG	Indice de développement de genre
LOE	Loi d'orientation de l'éducation
MASSN	Ministère de l'Action sociale et de la Solidarité nationale
MENAPLN	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des langues nationales
MFSNFAH	Ministère de la Femme, de la Solidarité nationale, de la Famille et de l'Action sociale
MJPEJ	Ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes
OIT	Organisation internationale du Travail
ONEF	Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle
PAFPA/Dual	Programme d'appui à la formation professionnelle par apprentissage du type dual
PDDEB	Plan décennal de développement de l'éducation de base
PDSEB	Programme de développement stratégique de l'éducation de base
PNAS	Politique nationale d'action sociale
PNDES	Plan national de développement économique et social
PN/EFTP	Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels
PNJ	Politique nationale de justice
PNG	Politique nationale genre
PNSFMR	Politique nationale de sécurisation foncière en milieu rural
PSEF	Plan sectoriel de l'éducation et de la formation
PSH	Personnes en situation de handicap
SIGI	Social Institutions and Gender Index
SNG	Stratégie nationale genre
SN3PH	Stratégie nationale de protection et de promotion des personnes handicapées



Dans le cadre d'un système d'apprentissage de qualité, des mesures gouvernementales particulières doivent être prises pour faire en sorte que le système soit représentatif de l'ensemble de la population. [On doit d'une part] évaluer le degré d'inclusion des femmes, des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables dans les systèmes d'apprentissage, et d'autre part, de présenter des moyens pour faire en sorte que ces personnes puissent intégrer plus facilement des formations en apprentissage de qualité. Accroître la diversité dans les systèmes d'apprentissage nécessite de prendre une série de mesures telles que: sensibiliser le public; fixer des objectifs chiffrés ou des quotas; diversifier les modes de formation; augmenter le nombre de métiers concernés par l'apprentissage; régler le problème de l'accessibilité financière. Des mesures ciblées sont indispensables pour remédier aux obstacles particuliers rencontrés par certains groupes.

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

Au Burkina Faso, la formation professionnelle et l'apprentissage des métiers de qualité restent des défis importants pour le gouvernement, et l'accès à ce type d'enseignement n'est pas aisé, surtout pour les jeunes femmes et les femmes¹, ainsi que pour les personnes en situation de handicap (PSH).

Le secteur de la formation professionnelle dispose de textes réglementaires et législatifs qui encadrent sa mise en œuvre. La question du genre y est prise en compte avec des orientations et des objectifs bien ciblés. C'est le cas du Plan national de développement économique et social (PNDES), du Programme de développement stratégique de l'éducation de base (PDSEB), du Plan sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF), de la Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels (PN/EFTP), de l'Appui à la politique sectorielle (APOSE)... D'autres politiques viennent en appui pour donner également des orientations spécifiques pour l'éducation. C'est le cas de la Stratégie nationale genre (SNG), de la Politique nationale de justice (PNJ), de la Politique nationale de sécurisation foncière en milieu rural (PNSFMR)... Il en est de même pour la prise en compte des PSH, pour lesquelles une politique a été adoptée visant leur intégration à tous les niveaux. Bien que ces politiques et lois réglementaires soient pertinentes et répondent aux préoccupations de la prise en compte du genre et des groupes vulnérables, il est à regretter leur faible mise en œuvre sur le terrain.

Le Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPR-Z), le Centre de formation professionnelle HIADON (CFP HIADON) et le Centre de formation des apprentis de l'Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (AO-BTP), soutenus par le Bureau international du Travail (BIT), bien que différents à plusieurs égards (étatique, privé, associatif), offrent des formations professionnelles dans plus d'une dizaine de filières sanctionnées par le Certificat de qualification professionnelle (CQP), le Brevet de qualification professionnelle (BQP) et le Brevet professionnel de technicien (BPT) au profit des jeunes femmes et des jeunes hommes (15-22 ans). Cependant, il n'existe pas de référentiel ou de politique propre à chaque centre pour la prise en charge des personnes vivant avec un handicap, ni de mesures incitatives pour faciliter l'accès des jeunes femmes aux différents centres de formation professionnelle du public ou du privé. Les centres ont un personnel féminin soit en tant que formatrice, soit en tant que personnel administratif. Mais le personnel n'a pas reçu de formation ni sur le genre ni sur la prise en charge des PSH. En plus, ni les centres, ni l'État n'ont une politique facilitant l'insertion socioprofessionnelle des sortant·e·s des centres de formation professionnelle.

Dans l'ensemble, pour la formation, les jeunes femmes choisissent les métiers à prédominance féminine ou les métiers ne nécessitant pas beaucoup d'efforts physiques. Du reste, c'est ce qui est constaté au CFPR-Z avec la filière boulangerie pâtisserie où il y a plus de jeunes femmes (70 pour cent des inscrits) que de jeunes hommes. Par contre, dans les autres métiers à prédominance masculine, qui demandent plus de force physique, les jeunes femmes sont rares ou non représentées du tout. Malgré la subvention du BIT pour les métiers émergents dits masculins (maçonnerie et électricité bâtiment) pour l'année 2019-2020, on a noté de faibles taux d'inscription des jeunes femmes dans les trois centres, à savoir 13,21 pour cent au centre de l'AO-BTP, 10 pour cent au centre HIADON et 5,8 pour cent au CFPR-Z. Le centre de l'AO-BTP fait exception avec plus de jeunes femmes qui ont choisi la filière maçonnerie, malgré les stéréotypes autour de ce métier.

Pour les PSH, leur inscription aux formations dépend du degré de leur handicap. Les centres de formation examinent avec elles leur choix pour les orienter vers des filières où elles pourront faire un apprentissage qui tient compte de leur handicap. Ainsi, au terme de leur apprentissage, ces PSH pourront exercer un travail désiré et subvenir à leurs propres besoins. Certaines filières du bâtiment et des travaux publics ne sont pas compatibles avec les PSH,

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.

car ce sont des métiers pénibles (ouvriers) qui nécessitent beaucoup de force physique et d'endurance. Les trois centres ne possèdent pas de dispositif permettant d'intégrer les personnes avec un handicap visuel dans les différentes formations (informatique par exemple).

Les préoccupations soulevées par les apprenant-e-s interviewé-e-s sont d'ordre économique et social, et relatives à l'insertion socioprofessionnelle. La plupart des interviewé-e-s sont des chef-fe-s de ménage et doivent subvenir aux besoins de leurs familles. Cette situation est plus cruciale pour les jeunes femmes mères; les et les jeunes femmes ayant choisi les métiers dits masculins font face à des préjugés et subissent le regard des autres, phénomènes qui sont accentués sur le marché du travail. En effet, tous les apprenant-e-s rencontré-e-s sont unanimes sur le fait que l'une de leur préoccupation majeure est l'insertion professionnelle après leurs formations. En effet, après la formation, les diplômé-e-s doivent soit intégrer une entreprise, soit s'installer à leur propre compte, ce qui n'est pas facile.

Pour rendre la formation plus inclusive pour les femmes et les groupes vulnérables, nous formulons des recommandations à l'intention des centres de formation professionnelle, des entreprises qui accueillent les jeunes apprenant-e-s, des décideurs politiques, des partenaires techniques et financiers et des communautés.

RECOMMANDATION 1: ÉCOLES ET CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour plus d'inclusion des jeunes femmes et des PSH, nous formulons les recommandations suivantes aux écoles et centres de formation professionnelle:

- Réaliser un plaidoyer auprès de l'État et des partenaires techniques et financiers pour l'octroi de bourses de formation aux apprenant-e-s et aux PSH au regard du coût de la formation et du niveau de pauvreté des élèves. Dans la mesure où le centre aura mobilisé des subventions pour la formation, il sera important de permettre à un nombre représentatif de jeunes femmes et de PSH d'en bénéficier.
- Mettre en place un centre d'écoute et de conseils des jeunes femmes et jeunes hommes ainsi que des registres de plaintes pour enregistrer (et traiter) les conflits potentiels, les plaintes diverses, le harcèlement.
- Renforcer les capacités des enseignant-e-s en matière de prise en compte du genre afin d'augmenter leur sensibilité au genre et de lutter contre les stéréotypes et la stigmatisation des PSH.
- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie (directives) genre et inclusion des PSH dans le centre afin de relever tous les défis en lien avec leur inclusion et leur participation adéquate aux apprentissages de qualité.
- Faire le suivi des apprenant-e-s après leur formation afin de s'assurer de leur insertion professionnelle et de les accompagner en fournissant des appuis techniques ponctuels. Cela pourrait se faire par le biais d'études régulières de suivi (low-cost, par téléphone...) et la collecte de données désagrégées.
- Développer un système de mentorat pour accroître la présence des jeunes femmes. Ce mentorat pourrait s'établir entre les apprenantes et les anciennes jeunes femmes du centre, entre les apprenantes et les femmes cheffes d'entreprise, entre les apprenantes et les personnes-ressources potentielles... Le but de ce mentorat est d'encourager les jeunes femmes et de les soutenir avec des conseils dans la mesure du possible.

- Développer des actions d'information et de plaidoyer auprès des communautés sur l'importance de la formation professionnelle des jeunes femmes et des femmes aux métiers dits masculins, cela en vue de réduire la résistance et briser les barrières socioculturelles à l'accès des jeunes femmes aux métiers dits masculins.
- Valoriser les métiers par la présentation des jeunes femmes et des PSH modèles (championnes) issues des centres et écoles de formation professionnelle afin d'apporter plus de crédibilité et de déconstruire certains mythes.
- Développer un partenariat avec les entreprises potentielles pour l'accueil des apprenant-e-s en situation de stage.
- Nouer des relations de partenariat avec le ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (MJPEJ) pour le recyclage continu des enseignant-e-s.
- Formation des enseignant-e-s à la prise en charge des PSH dans la pratique de classe, dans l'enseignement et dans le dispositif d'accueil.

RECOMMANDATION 2: ENTREPRISES ACCUEILLANT DES APPRENANTES ET DES PSH

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

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

RECOMMANDATION 3: DÉCIDEURS POLITIQUES ET MJPEJ

Pour soutenir l'inclusion des jeunes femmes et des groupes vulnérables dans l'Enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), nous recommandons aux décideurs politiques et principalement au MJPEJ de:

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

RECOMMANDATION 4: BIT ET AUTRES PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS

Pour soutenir l'inclusion des jeunes femmes et des groupes vulnérables dans l'EFTP, nous recommandons au BIT et aux autres partenaires techniques et financiers de:

- Poursuivre et développer l'octroi des bourses avec un quota sur le genre et l'inclusion.
- Améliorer les conditions d'apprentissage, surtout des jeunes femmes et des PSH, en aidant les centres à développer des conditions favorables à leur accès (internat, toilettes, rampes d'accès, bourses d'études, kits de formation...).
- Accompagner les centres de formation dans la mise en place d'un espace d'écoute et de conseils.

- Soutenir financièrement les stages des jeunes dans les entreprises tout en mettant en place une discrimination positive à l'égard des jeunes femmes.
- Accompagner les entreprises acceptant les stagiaires dans la prise en charge des matières et équipement utilisés par le stagiaire; valoriser également les maîtres encadreurs moyennant une prise en charge financière.
- Soutenir les associations pour la sensibilisation des familles, parents et communauté sur la formation professionnelle des jeunes. Soutenir les jeunes femmes.
- Accompagner les structures étatiques en charge de la formation professionnelle dans la valorisation des certificats, brevets de réussite, etc.
- Accompagner les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les centres de formation pour documenter et médiatiser les bons exemples de réussite de femmes et de PSH dans les métiers dits masculins.

RECOMMANDATION 5: COMMUNAUTÉS, SYNDICATS, APPRENANT-E-S

Les communautés, les syndicats et les apprenant-e-s ont également un rôle à jouer, à cet effet nous recommandons que:

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





PARTIE

INTRODUCTION



1. INTRODUCTION

L'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes a été lancée en 2016 par le Système des Nations Unies et mise en œuvre en tant que projet dans la région du Sahel. Au Burkina Faso, c'est la promotion de l'apprentissage de qualité qui est mise en exergue, dont la formation occupe 25 à 30 pour cent du temps et l'apprentissage 70 à 75 pour cent. Dans la conduite du projet au Burkina Faso, l'apprentissage de qualité est prévu pour suivre les six critères clés de l'OIT que sont:

- Dialogue social constructif
- Rôles et responsabilités clairement définis
- Cadre réglementaire solide
- Mécanisme de financement équitable
- Adéquation au marché du travail
- Système inclusif

Des actions complémentaires liées aux six critères clés cités ont été entreprises par le BIT dans le but de renforcer l'appropriation du concept d'apprentissage de qualité au Burkina Faso. C'est pour cette raison que la présente **étude sur les mesures incitatives possibles** est prévue dans le processus du projet pour une plus grande participation des jeunes femmes et autres groupes vulnérables dans les apprentissages de qualité. Cela, parce que le développement des compétences est une des conditions pour donner beaucoup plus d'opportunités aux jeunes qui se présentent sur le marché du travail à la recherche d'un emploi.

L'objectif principal de ce mandat est de sensibiliser les décideurs politiques, les entreprises et les organisations d'employeurs à la nécessité de la participation des jeunes femmes et des jeunes vulnérables au système d'apprentissage burkinabé ainsi qu'à leurs besoins spécifiques et accommodations nécessaires. Comme résultats attendus, suite à cette étude, les centres de formation professionnelle et les entreprises qui accueillent de jeunes apprenant·e·s pourront mettre en place des mesures pour inciter les jeunes femmes et les jeunes vulnérables à participer en plus grand nombre à la formation.

À la fin de la mission sur le terrain, un rapport détaillant la revue documentaire, l'état des centres de formation et des entreprises accueillant des jeunes apprenant·e·s ainsi que des recommandations claires pour rendre les formations plus inclusives a été fourni.

L'analyse de l'apprentissage de qualité au sens de l'OIT s'appuie sur six éléments clés à savoir: a) le dialogue social constructif; b) les rôles et responsabilités clairement définis; c) le cadre réglementaire solide; d) le mécanisme de financement équitable; e) l'adéquation au marché du travail; et f) le système inclusif se fera de façon transversale dans les différentes parties du document. La notion de groupe vulnérable prend en compte les femmes et les personnes en situation de handicap (PSH), que celui-ci soit moteur, visuel, auditif et psychologique.

Le présent document est structuré autour des points suivants:

1. Méthodologie de l'étude et personnes rencontrées
2. Données en lien avec le genre et les PSH
3. Politiques en lien avec la formation professionnelle, le genre et les PSH
4. Que disent les données des centres de formation et des entreprises?
5. Quels sont les obstacles pour les jeunes femmes et les PSH?
6. Quels sont les pistes potentielles et les bons exemples?
7. Enseignements à tirer et recommandations

A large, stylized number '2' in a light blue color, positioned on the right side of the page. It has a thick, blocky appearance with a small notch at the top and a horizontal base.

PARTIE

**MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE ET
PERSONNES RENCONTRÉES**

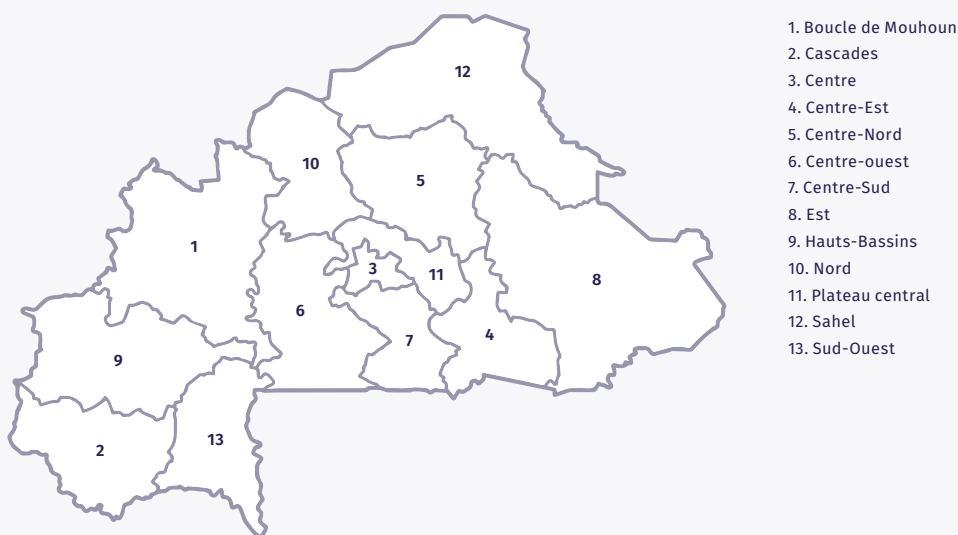
2. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE ET PERSONNES RENCONTRÉES

2.1. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

L'équipe a commencé par la revue documentaire sur le secteur dont la liste est en annexe, la rédaction de la note de cadrage à l'intention des partenaires concernés par l'étude, ainsi que par la consolidation des outils de collecte dont l'essentiel est tiré du document du BIT intitulé **Guide on making TVET and skills development inclusive for all**. Ainsi des entretiens individuels et des focus group ont été réalisés auprès des trois établissements financés par le BIT et des acteurs impliqués dans la formation professionnelle. Les centres de formation professionnelle concernés par cette étude sont:

- le Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPR-Z), établissement public sous tutelle technique du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (MJPEJ), région du Plateau Central;
- l'Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (AO-BTP), structure associative regroupant des entreprises du bâtiment et des travaux publics au Burkina Faso, région du Centre;
- le Centre de formation professionnelle HIADON (CFP HIADON)². C'est un établissement privé sis à Ouaga, région du Centre.

Carte des 13 régions du Burkina Faso



² CFP HIADON est dans les mêmes locaux que l'École polytechnique privée du Faso (E2PF).

2.2. PERSONNES RENCONTRÉES

L'encadré ci-contre liste les caractéristiques et le nombre total des parties prenantes consultées lors de la visite sur le terrain.

Environ 50 personnes, dont 31 pour cent de femmes, ont été rencontrées (voir la liste nominative en annexe). Les guides d'entretien ont été élaborés pour faciliter la collecte des données sur le terrain.

Encadré

Les acteurs consultés lors de la visite sur le terrain

- Équipe du projet (1)
- Le personnel des centres de formation professionnelle (15)
- Les entreprises accueillant les apprenant-e-s (2)
- Les apprenantes et les apprenants (30)
- Les personnes en situation de handicap (2)
- Les acteurs clés du projet et autres parties prenantes (2)



PARTIE

**DONNÉES EN LIEN AVEC
LE GENRE ET LES PSH**

3. DONNÉES EN LIEN AVEC LE GENRE ET LES PSH

3.1. DÉMOGRAPHIE ET ÉCONOMIE EN LIEN AVEC LE GENRE ET LES PSH

Le Burkina Faso occupe le 47^e rang en Afrique (sur 53 pays) et le 183^e rang au niveau mondial (sur 189³) en ce qui concerne l'Indice de développement humain (IDH 2018), avec un seuil absolu de pauvreté monétaire estimé à 153 530 francs CFA par adulte et par an et un taux de pauvreté estimé à 40 pour cent. Cette pauvreté a un visage féminin. D'après la récente étude de l'indice des institutions sociales et de l'égalité femme-homme (Social Institutions and Gender Index – SIGI) menée par l'OCDE en 2017, le Burkina Faso – qui occupe la 82^e place sur 108 pays – présente un niveau élevé de discrimination à l'égard des femmes, limitant ainsi leur accès aux ressources et aux opportunités économiques. L'Indice de développement de genre (IDG), qui était de 0,874 en 2015 (Programme des Nations Unies pour le développement), révèle que la croissance économique n'a pas eu de retombées sur la santé reproductive et l'autonomisation des femmes.

Selon les données de l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSD), la population totale du Burkina en 2018 était de 20 244 080 habitant-e-s, dont 52 pour cent de femmes, avec un taux moyen de croissance relativement élevé de 3,1 pour cent par an (INSD, projections démographiques de 2017 à 2020), soit 48,3 pour cent d'hommes. Cette **population est caractérisée par sa jeunesse et sa ruralité**: 47 pour cent de la population est âgée de moins de 15 ans, 67 pour cent de moins de 25 ans et 33,2 pour cent des jeunes ont un âge compris entre 15 et 35 ans (INSD, Recensement général de la population et de l'habitat 2006). **Le nombre de PSH est estimé en 2006⁴ à 168 094, correspondant à environ 1,2 pour cent de la population.** Il s'agit principalement de personnes avec des handicaps moteurs (26,44 pour cent), visuels (17,50 pour cent), mentaux (14,90 pour cent) et auditifs (12,20 pour cent). **La région du Centre, zone de la présente étude**, avec une population de 2 854 356 habitant-e-s dont 49,8 pour cent de femmes, est de loin la plus peuplée. La région du Plateau Central, quant à elle, compte quelque 696 372 habitant-e-s, dont 53,39 pour cent de femmes.

Dans l'économie formelle, le niveau de participation des femmes dans la population active est presque égal à celui des hommes⁵. Les salariées sont concentrées dans le secteur public, tandis que les employeurs du secteur privé sont plus réticents à employer des femmes à cause de leur indisponibilité pour l'éducation des enfants et de leurs responsabilités familiales. 84,8 pour cent de la population travaille dans l'agriculture de subsistance, et l'emploi vulnérable est prédominant avec 89,6 pour cent⁶. Les femmes dominent dans les emplois informels non agricoles, mais sont limitées dans l'accès aux intrants et aux crédits⁷.

Sur le plan économique, le Burkina Faso demeure un pays à faibles revenus et à forte vulnérabilité avec un taux de pauvreté de 43,7 pour cent (Banque mondiale, rapport 2018). Le taux de croissance du PIB a été d'environ 6 pour cent de 2011 à 2015. On note toutefois une prédominance du secteur rural, s'élevant à 30,4 pour cent du PIB, avec une forte contribution des femmes à l'économie rurale et urbaine (environ 60 pour cent); mais, comparativement aux hommes, des inégalités d'accès et de contrôle de ressources s'observent au niveau de la terre, des équipements agricoles, du crédit/financement, et des technologies de production et de transformation.

³ Devant la Sierra Leone, le Burundi, le Tchad, le Soudan du Sud, la République centrafricaine et le Niger.

⁴ Stratégie nationale de protection et de promotion des personnes handicapées (SN3PH, 2012-2021).

⁵ SIGI, OCDE Burkina Faso 2014, <https://www.genderindex.org/country/burkina-faso/>.

⁶ UNDP, *Human Development Report 2015, Work for human development* et *Briefing note for countries on the 2015 Human Development Report: Burkina Faso*, pp. 2 et 4.

⁷ Burkina Faso, ministère de la Promotion de la femme et du Genre, juin 2014, p. 27.

3.2. FORMATION PROFESSIONNELLE EN LIEN AVEC LE GENRE ET LES JEUNES

L'annuaire statistique 2015 du MJPEJ décrit une situation d'emploi des jeunes caractérisée par l'emploi précaire et le sous-emploi. 33,7 pour cent des jeunes se retrouvent dans l'auto-emploi et 56,6 pour cent travaillent comme aides familiaux (65,9 pour cent dans le milieu rural et 73,2 pour cent de femmes). 6,5 pour cent des jeunes seulement ont pu trouver un emploi salarié comme occupation principale.

Au niveau de l'éducation formelle, sur les effectifs scolaires (public et privé) en 2019, les jeunes femmes représentaient: a) au primaire 49 pour cent sur un effectif de 3 233 784 élèves; b) au postprimaire 51,7 pour cent sur un total de 1 046 425 élèves; et c) au secondaire 43,3 pour cent sur un effectif de 295 718 élèves⁸. En matière d'accès, l'indice de parité filles/garçons est atteint depuis 2014 au primaire et il s'établit à 0,94 pour le postprimaire.

L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) dans son ensemble occupe une part infime de la totalité des effectifs du postprimaire et du secondaire (0,7 pour cent au postprimaire et 8,5 pour cent au secondaire), avec 25 pour cent de jeunes femmes au postprimaire et 41 pour cent au secondaire. On dénombre au Burkina 351 centres de formation professionnelle dont 49 étatiques (14 pour cent), 10 collectivités territoriales (3 pour cent) et 292 centres privés (83 pour cent). Le nombre d'apprenant-e-s est estimé à 2 590, dont 2 054 hommes (79 pour cent) et 536 femmes (21 pour cent).

Le taux d'alphabétisation des femmes de 15 ans et plus ne se situe qu'à 26,1 pour cent pour les femmes contre 44 pour cent pour les hommes, ce qui est inférieur au taux moyen de l'Afrique subsaharienne qui est de 71 pour cent. Le lien "de cause à effet" entre l'éducation équitable des jeunes femmes et des femmes et la réduction de la pauvreté n'est plus à démontrer. Il a été prouvé que, lorsque 10 pour cent de plus de jeunes femmes sont envoyées à l'école, le PIB d'un pays augmente de 3 pour cent⁹. Ainsi, chaque année supplémentaire de fréquentation scolaire chez les jeunes femmes et les jeunes hommes augmente le PIB de 0,37 pour cent¹⁰.

3.3. FORMATION PROFESSIONNELLE EN LIEN AVEC LES PSH

Les centres de formation professionnelle offrent des opportunités d'insertion socioprofessionnelle aux personnes en situation de handicap. En considérant l'ensemble du territoire national, 358 apprenant-e-s handicapé-e-s ont été recensé-e-s dans l'EFTP.

Tableau 1 Effectif des PSH selon le type de handicap dans la formation professionnelle

Type de handicap ¹¹	Homme	Femme	Total
Handicap moteur	27	79	106
Handicap visuel	0	16	16
Handicap auditif	92	79	171
Handicap mental	13	38	51
Manchot	2	1	3
Autre handicap	2	9	11
Total	136	222	358

⁸ Rapport de suivi annuel du PNDES 2020, p. 22.

⁹ Politique d'aide internationale féministe du Canada, p. 26.

¹⁰ Partenariat mondial pour l'éducation, données sur l'éducation 2017.

¹¹ Source: *Description des centres d'enseignement et de formation techniques et professionnels au Burkina Faso*, rapport avril 2020, p. 19.

CONCLUSION PARTIELLE

La population estimée à plus de 20 millions en 2018 (dont 52 pour cent de femmes) est aussi caractérisée par sa jeunesse (47 pour cent de la population est âgée de moins de 15 ans) et sa ruralité (INSD, Recensement général de la population et de l'habitat 2006). Le nombre de PSH est estimé à 168 094 (en 2006), correspondant à environ 1,2 pour cent de la population. L'EFTP occupe une part infime par rapport à l'ensemble des effectifs du postprimaire et du secondaire. En effet, le volet EFTP représente 3,6 pour cent du nombre d'établissement du postprimaire et secondaire et le privé occupe plus de 77,4 pour cent¹².



© Semfilms

¹² Rapport de suivi annuel du PNDES 2020, p. 22.



4

PARTIE

**POLITIQUES EN LIEN AVEC LA FORMATION
PROFESSIONNELLE, LE GENRE ET LES PSH**

4. POLITIQUES EN LIEN AVEC LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LE GENRE ET LES PSH

4.1. CADRE RÉGLEMENTAIRE ET MESURES INCITATIVES POUR LES FEMMES ET LES PSH

Aux niveaux international et régional, le Burkina Faso a ratifié la plupart des textes de promotion des droits humains et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il s'inscrit dans la dynamique de lutte contre les discriminations faites aux femmes ainsi que dans celle de la promotion et de la protection de leurs droits. Le Burkina Faso, pour répondre aux différents défis de promotion des droits humains de la population en général et pour l'éradication des discriminations de genre en particulier, a adopté les politiques, stratégies, lois et règlements suivants:

Le Plan national de développement économique et social (PNDES 2016-2020)

La volonté de l'État est contenue dans son nouveau référentiel qu'est le PNDES qui intègre le genre comme l'un des fils conducteurs déterminants pour la réduction des inégalités. En effet, les objectifs en lien avec le genre sont entre autres: a) promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes; b) améliorer la santé maternelle. Un des axes stratégiques du PNDES porte sur le renforcement des programmes de réduction des inégalités de genre. L'axe 2 du PNDES porte sur le développement du capital humain, dans lequel l'EFTP est défini comme une des priorités avec pour ambition "de doter le Burkina en main-d'œuvre qualifiée dans tous les corps de métiers en lien avec les besoins du marché du travail". Son objectif stratégique 2.2 accorde une place de choix au secteur de l'éducation et de la formation: "accroître l'offre et améliorer la qualité de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la formation, en adéquation avec les besoins de l'économie". Dans le secteur de l'éducation, le PNDES ambitionne de créer 50 000 emplois décents par an et de: a) porter les effectifs de l'EFTP à 16 pour cent en 2020 contre 3,4 pour cent en 2015; b) accroître la proportion de la main-d'œuvre bénéficiaire de l'EFTP dans les filières de transformation agropastorale de 1,1 pour cent à 15 pour cent; c) augmenter la part des apprenant-e-s de la formation professionnelle dans l'effectif total des formés de 4,4 pour cent en 2015 à 15 pour cent en 2020; et d) réduire la durée moyenne d'obtention d'un premier emploi pour un-e sortant-e de l'enseignement supérieur de 5 à 3 ans en 2020. Le PNDES intègre le genre comme l'un des fils conducteurs déterminants pour la réduction des inégalités. À cet effet, le genre doit être pris en compte dans tous les plans locaux et sectoriels de développement et une action de suivi et d'éveil est nécessaire pour s'assurer de l'effectivité de cette politique gouvernementale.

La loi d'orientation de l'éducation (LOE)

La loi d'orientation de l'éducation adoptée le 30 juillet 2007 prévoit que toute personne vivant au Burkina Faso a droit à l'éducation, sans discrimination aucune, notamment celle fondée sur le sexe. Ce droit s'exerce sur la base de l'équité et de l'égalité des chances entre tous les citoyens. Cette loi rend obligatoire l'enseignement pour les enfants âgés de 6 à 16 ans. La finalité de l'enseignement est entre autres de cultiver chez l'enfant le respect d'autrui et notamment l'équité entre les genres. L'objectif de la LOE est d'assurer (en 2015) l'effectivité de la gratuité et de l'obligation scolaire sur tout le territoire.

Les politiques nationales en matière d'éducation

À la suite d'un premier Plan décennal de développement de l'éducation de base (PDDEB) lancé en 2002, le Programme de développement stratégique de l'éducation de base (PDSEB) est en vigueur depuis 2012 et se rapporte à la période 2012-2021. Dans ce programme, l'équité entre fille et garçon dans l'éducation est consacrée. En outre, le gouvernement a adopté d'autres stratégies visant notamment la promotion de l'éducation des jeunes femmes. Il s'agit de la stratégie nationale de promotion et de protection de la jeune femmes (2016-2018). Cette

stratégie adoptée en 2015 est un cadre d'orientation pour des actions en faveur de la jeune femmes.

La Stratégie nationale genre (SNG 2020-2024)

La SNG fait suite à la Politique nationale genre (PNG) 2009-2019. Pour rappel historique, en 1991 le Burkina Faso adoptait son premier plan quinquennal d'actions pour le renforcement du rôle des femmes dans le processus de développement. Ce plan a conduit à la création, en juin 1997, du ministère pour la Promotion de la femme dont les missions sont de: a) œuvrer pour la promotion socio-économique de la femme; b) coordonner et impulser des actions en faveur de la femme. Pour la promotion de l'institutionnalisation et de l'intégration du genre au sein des structures et institutions, une cellule genre a été mise en place au niveau de chaque département ministériel. Aussi, une ligne budgétaire de 6 pour cent est prévue au niveau de chaque département ministériel pour les actions y relatives.

La SNG (tout comme la PNG) a pour objectif général de "favoriser l'instauration de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des jeunes femmes au Burkina Faso, grâce à la mise en œuvre d'actions concrètes à tous les niveaux (central, local et communautaire), par les différents acteurs dans les secteurs et domaines prioritaires du développement national". L'objectif 2.1 vise à "renforcer l'égalité et l'équité, de maintien et de réussite de la jeune femme et du jeune homme dans les ordres d'enseignement". Pour ce faire, trois résultats sont attendus: a) l'égalité et l'équité d'accès des jeunes femmes et des jeunes hommes sont assurées; b) les jeunes femmes poursuivent autant que les jeunes hommes leurs études jusqu'au cycle supérieur; et c) les stéréotypes sexistes dans l'orientation des jeunes femmes et des jeunes hommes dans les filières de formation professionnelle sont levés.

La Stratégie nationale de protection et de promotion des personnes handicapées (SN3PH) 2012-2021

L'élaboration de la SN3PH s'inscrit dans la dynamique de développement de politiques spécifiques et inclusives en matière de protection et de promotion des droits des personnes handicapées. Elle traduit, d'une part, l'engagement du gouvernement à créer les conditions nécessaires à la protection et à la promotion des personnes handicapées et, d'autre part, elle montre l'adhésion de notre pays aux recommandations des Nations Unies invitant tous les États signataires de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006 à élaborer et à mettre en œuvre des politiques spécifiques en faveur des personnes handicapées. Ce cadre normatif se rattache aux grandes options nationales de développement social, économique et culturel inclusif de référence. Il s'agit en particulier de la vision prospective à l'horizon 2025 de "faire du Burkina une nation solidaire, de justice et de progrès, qui consolide son rayonnement au plan international". Elle est également en cohérence avec le PNDES, et la Politique nationale d'action sociale (PNAS), notamment en ce qui concerne son axe 3: "Protection et promotion des groupes sociaux spécifiques". La SN3PH est donc l'outil d'intervention qui servira de cadre de référence à tous les acteurs et partenaires qui souhaitent accompagner le ministère dans sa politique d'inclusion des PSH dans le processus de développement du Burkina Faso. L'objectif général poursuivi, à travers la SN3PH, est de contribuer à la protection et à la promotion des personnes en situation de handicap à travers deux axes. Dans le premier axe, il s'agit d'œuvrer au renforcement du cadre juridique et institutionnel en matière de protection des personnes handicapées, en développant des actions relatives à l'accès à la santé, notamment aux activités de prévention, aux services judiciaires, à la protection de la vie familiale, au transport public et privé, à l'information, à l'emploi, à la formation professionnelle, à l'habitat, au sport, aux loisirs, aux aides spécialisées, aux infrastructures publiques et privées (rampes d'accès) et aux logements sociaux. Il s'agit également de développer des actions relatives au renforcement du rôle de la famille pour une valorisation du statut de la personne handicapée, du soutien direct aux personnes handicapées, ainsi que du renforcement des capacités institutionnelles, organisationnelles et techniques des organisations de personnes handicapées. Le second axe concerne l'accès des PSH à l'éducation inclusive (préscolaire, primaire, secondaire et supérieure), ainsi qu'à la formation professionnelle, à l'emploi, à la participation à la vie politique et à la vie publique.

La Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels (PN/EFTP)

La PN/EFTP adoptée en 2008 a pour finalité "d'élever le niveau de compétences de la population active et plus particulièrement des jeunes et des femmes pour favoriser leur insertion dans les emplois d'aujourd'hui et les métiers porteurs de demain afin de stimuler la croissance économique et réduire la pauvreté" à travers plusieurs choix stratégiques, dont entre autres:

- a) La mise en œuvre d'une diversité de parcours et de dispositifs (publics et privés) de développement des compétences ciblées sur des publics spécifiques et prenant en compte la multiplicité et la complexité des situations socio-économiques des populations.
- b) La mise en œuvre de mécanismes d'accompagnement à l'emploi et à l'auto-emploi en lien avec la politique de promotion de l'emploi (fonds d'apprentissage, appui aux mécanismes de microcrédits, aide à l'installation, création de pépinières d'entreprises, etc.).
- c) L'institution de cadres ou de dispositifs nationaux de reconnaissance des compétences acquises de manière formelle, non formelle et informelle. Cette reconnaissance demande la mise en place d'un dispositif de validation des acquis professionnels ou de l'expérience qui donne de la cohérence et de la valeur aux niveaux de professionnalisation.
- d) La contribution à la formation des producteurs ruraux et des techniciens en lien avec la politique de développement rural pour que la formation professionnelle contribue à relever les défis auxquels la formation agricole est confrontée.

Cadre réglementaire solide

Le Burkina Faso dispose de textes de loi favorables au développement du secteur de la formation professionnelle (PN/EFTP, APOSE...). Il dispose également d'une Stratégie nationale genre avec un objectif dédié à l'égalité et l'équité dans l'accès à l'éducation. Ainsi, une Stratégie nationale de protection et de promotion des personnes handicapées a été adoptée avec un plan d'action triennal glissant. La formation professionnelle reste le parent pauvre de l'éducation. L'équité et l'égalité de genre sont donc loin d'être atteintes au niveau de la formation professionnelle où les statistiques sont défavorables pour les femmes et les jeunes femmes. L'éducation inclusive est un grand défi dans tous les ordres d'enseignement.

La Politique nationale de justice (PNJ)

La vision de la PNJ à l'horizon 2019 est celle d'une "justice crédible, équitable, indépendante, transparente, déconcentrée, compétente et accessible à tous". Afin de permettre aux populations vulnérables, notamment les femmes, d'accéder à la justice, un fonds d'assistance judiciaire a été mis en place. Ce fonds d'assistance est aujourd'hui en phase d'opérationnalisation et constitue une solution aux difficultés financières d'accès à la justice. Une enveloppe de 100 000 000 de francs CFA, jugée insuffisante, a été allouée par l'État pour le fonctionnement du fonds. Celui-ci concerne toutes les juridictions du pays, et des commissions (au sein desquelles les associations féminines sont représentées) ont été créées à cet effet. À la suite du soulèvement populaire qu'a connu le pays les 30 et 31 octobre 2014, des états généraux sur la justice ont été tenus. Un pacte pour le renouveau de la justice, signé par les différentes composantes de la société, fait ressortir la nécessité de prendre des mesures pour permettre aux personnes vulnérables, notamment les femmes, l'accès à la justice. Un plan d'action de ce pacte a été adopté.

La Politique nationale d'action sociale (PNAS) du ministère de l'Action sociale et de la Solidarité nationale (MASSN)

Le Burkina Faso s'est doté depuis 2007 d'une PNAS dont l'objectif poursuivi à l'horizon 2015 était d'assurer la protection et la promotion des groupes sociaux spécifiques et marginalisés, et de créer les conditions favorables à la consolidation d'une politique nationale d'action sociale de solidarité au sein des populations. Le plan d'action national de lutte contre

l'exclusion sociale des personnes accusées de sorcellerie couvrant la période 2012-2016 a été adopté en mars 2012. L'objectif général du plan est de créer un environnement favorable à l'élimination de l'exclusion sociale des personnes accusées de sorcellerie au Burkina Faso.

La Politique nationale de sécurisation foncière en milieu rural (PNSFMR)

Adoptée par décret pris le 4 octobre 2007, cette politique est l'expression d'une volonté de l'État d'être juste et de bien s'organiser pour protéger ceux qui vivent du travail de la terre en zone rurale. Il s'agit de donner à tous ceux qui vivent du travail de la terre les mêmes possibilités de la posséder, d'où la prise en compte du genre comme l'un des principes généraux de la PNSFMR. Cette idée fait suite à celle déjà exprimée dans la Stratégie de développement rural (SDR) adoptée en 2004 dont l'un des objectifs à l'horizon 2015 était l'amélioration de la situation économique et du statut social des femmes en milieu rural. Dans le programme national du secteur rural (PNSR), il est recommandé de prendre en compte le genre dans les analyses, les orientations et les choix stratégiques, ainsi que de formuler et de mettre en œuvre des investissements prioritaires. La promotion du genre dans la PNSFMR se traduit par: a) la mise en place de commissions foncières rurales dans les villages avec une obligation de représentation des associations ou groupements socioprofessionnels de femmes dans lesdits comités; b) la mise en place de projets et de fonds pour appuyer les femmes: par exemple le Fonds d'appui aux activités rémunératrices des femmes (FAARF) et le Fonds d'appui aux activités génératrices de revenus des agricultrices (FAAGRA); et c) la fixation de quota pour l'attribution des parcelles aménagées aux femmes.

La loi no 034-2009 portant régime foncier rural et ses décrets prioritaires

Les instruments de mise en œuvre de la PNSFMR, notamment la loi 034-2009 portant régime foncier rural et ses décrets prioritaires, ont été adoptés en 2009. Cette loi présente la particularité majeure d'avoir été mise en œuvre jusqu'ici à travers des projets et programmes. L'équité dans la gestion rurale des terres est contenue dans la loi no 034-2009/AN du 16 juin portant régime foncier rural ainsi que dans la loi no 034-2012/AN du 2 juillet 2012 portant réorganisation agraire et foncière au Burkina Faso.

Le décret du 24 septembre 2019 portant composition, organisation, attributions et fonctionnement du Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle (CNEFP)

Le CNEFP a en charge de veiller à la mise en œuvre diligente des politiques nationales en matière de formation professionnelle et d'emploi, en vue d'un élargissement important des opportunités de formation professionnelle et d'emploi au Burkina

L'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF)

Il a pour principales missions d'analyser, de suivre et d'orienter le dispositif de l'EFTP avec comme structure de tutelle le MJPEJ.

La loi no 012-2010/AN du 1^{er} avril 2010 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées

Par cette loi, les droits des personnes vivant avec un handicap sont protégés sans aucune discrimination fondée notamment sur le sexe.

À la faveur du cadre réglementaire et législatif, des organisations se sont engagées pour faire respecter ces politiques et lois existantes. C'est ainsi que des ONG/associations nationales et internationales, comme l'Union nationale des associations burkinabé pour la promotion des aveugles et malvoyants, la Fédération burkinabé des associations pour la promotion des personnes handicapées, Handicap International, GIZ, Diakonia, et bien d'autres organisations de la société civile interviennent dans le paysage burkinabé en faveur de l'insertion socioprofessionnelle et économique des personnes vivant avec un handicap et d'autres personnes en situation de vulnérabilité (les femmes, les personnes déplacées/réfugiées, etc.).

CONCLUSION PARTIELLE

Le secteur de la formation professionnelle dispose de textes réglementaires et législatifs qui encadrent sa mise en œuvre. La question du genre est prise en compte avec des orientations et des objectifs bien ciblés. C'est le cas du PNDES, du PDSEB, du PSEF, de la PN/EFTP, de l'APOSE... D'autres politiques viennent en appui afin de donner également des orientations spécifiques pour l'éducation. C'est le cas de la SNG, de la PNJ, de la SN3PH... Il en est de même pour la prise en compte des personnes vivant avec un handicap, pour lesquelles une politique visant leur intégration à tous les niveaux a été adoptée. Bien que ces politiques et textes de loi soient pertinents et répondent aux préoccupations de genre et de prise en compte des groupes vulnérables, il est à regretter leur faible mise en œuvre sur le terrain. Il faudrait faire des plaidoyers afin de rendre opérationnel les dispositifs réglementaires et législatifs, ainsi que les orientations proposées par l'État en lien avec la formation professionnelle.

4.2. FORMATION QUALIFIANTE ET FORMATION DIPLÔMANTE

Selon la PN/EFTP, l'EFTP prend en compte tous les modes de qualification offerts aux jeunes et aux adultes scolarisés, déscolarisés, non scolarisés, formés ou non. La formation professionnelle comprend l'EFTP formel, géré par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des langues nationales – MENAPLN (postprimaire et secondaire), et les formations non formelles, sous la responsabilité du MJPEJ (centres de formation professionnelle, agence nationale pour l'emploi), les centres d'éducation de base non formelle et d'autres centres privés qui préparent les jeunes à la certification (CQP ou BQP).

Formations qualifiantes

Le MJPEJ a en charge la formation professionnelle qualifiante. C'est un acteur central du dispositif de formation professionnelle. Il assure la mise en œuvre et le suivi de la politique du gouvernement en matière de jeunesse, de formation professionnelle non formelle et informelle et d'emploi. Dans le secteur de l'EFTP, le MJPEJ est chargé: a) de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale; b) de la formation professionnelle qualifiante et de l'apprentissage; c) de la création et de la gestion des centres de qualification professionnelle; et d) de la gestion du système de certification et de validation des acquis professionnels.

Le décret no 2012-643/PRES/PM/MJPEJ/MESS/MENA/MFPTSS/MASSN/MEF du 24 juillet 2012 portant création des titres professionnels reconnaît cinq titres, à savoir:

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

La mise en œuvre de la certification est assurée par le Secrétariat permanent de la Commission nationale de la certification (SP/CNC). Il est toutefois important de relever le rôle du ministère de l'Agriculture qui dispose d'un réseau de neuf centres de promotion rurale assurant la formation agricole non formelle.

Formations diplômantes

Le MENAPLN a en charge la formation professionnelle diplômante, dont l'action participe à la mise en œuvre de la politique nationale de l'EFTP. Il dispose également d'un réseau de collèges et de lycées privés et publics d'enseignement technique et professionnel. Aux côtés de ce ministère, le ministère en charge des enseignements supérieurs dispose aussi

d'universités, de grandes écoles et d'instituts d'enseignement supérieur dans le domaine de la formation professionnelle diplômante. Parmi les diplômes issus des formations professionnelles et reconnus par le MENAPLN, on peut citer le Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le Brevet d'étude professionnel (BEP), le Baccalauréat professionnel (BAC Pro) et le Baccalauréat technique (BAC Technique). Le Centre agricole polyvalent de Matourkou intervient principalement dans la formation professionnelle diplômante dans le domaine agricole (techniciens supérieurs, ingénieurs...) et s'investit également de plus en plus dans la formation non formelle des producteurs.

Entre ces deux types de formation professionnelle (qualifiantes et diplômantes), il existe des passerelles. En effet, le système prévoit des passerelles entre la formation formelle et la formation non formelle, et entre l'enseignement général et l'enseignement technique. Mais, dans la pratique, les modalités et les conditions de passage d'un système à l'autre ne sont pas définies. Ce qui donne des systèmes de formation plutôt parallèles et cloisonnés. Aux côtés de l'État, les principaux partenaires dans le domaine de la formation professionnelle au Burkina Faso sont, entre autres, le Luxembourg, la France, la Suisse, le Canada, le Danemark, l'Allemagne, la Chine et l'Autriche.

En termes d'inclusion, il faut dire que ces différentes qualifications sont ouvertes aux PSH. Cependant, en fonction du type de handicap, certaines PSH peuvent ne pas y accéder pour plusieurs raisons: exclusion sociale (handicap mental), faible niveau d'instruction, pauvreté, faible accès aux classes (pas de rampes d'accès, pas de traduction en braille...). Cette situation, peu reluisante, nécessite une prise de mesures idoines pour assurer l'inclusion des PSH dans la formation professionnelle.

CONCLUSION PARTIELLE

Les trois centres de formation soutenus par le BIT offrent des formations professionnelles pour plusieurs qualifications (CQP, le BQP, le BPT) à travers plus d'une dizaine de filières à l'intention des jeunes femmes et des jeunes hommes (de 15 à 22 ans). Le système prévoit des passerelles entre la formation formelle et la formation non formelle, et entre l'enseignement général et l'enseignement technique. Mais, dans la pratique, les modalités et les conditions de passage d'un système à l'autre ne sont pas définies.

4.3. FINANCEMENTS ACCESSIBLES AUX FEMMES ET AUX GROUPES VULNÉRABLES

Des opportunités de financements existent pour accompagner l'opérationnalisation de la PN/EFTP au Burkina, **des instruments d'appuis financiers** ont été mis en place. La connaissance de ces différents fonds par les jeunes femmes pourrait être une opportunité pour l'établissement de relations d'affaires dans le futur, afin de leur permettre de gérer leurs préoccupations de fonds de roulement et de fonds d'équipement nécessaires à leur insertion socioprofessionnelle et au développement de leurs activités économiques. Il s'agit:

Programme d'appui à la formation professionnelle par apprentissage du type dual (PAFPA/Dual) 2018-2022 (lancement officiel en février 2019)

La mission du PAFPA/Dual est d'offrir des solutions aux problèmes de formation professionnelle des jeunes à travers des formations qualifiantes leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour conduire leurs activités économiques et faciliter leur insertion socioprofessionnelle. Ce programme est une réponse conjointe du MJPEJ et du secteur privé, par le biais du Conseil national du patronat burkinabé, pour dynamiser le développement. Le PAFPA s'intéresse à six régions, à savoir la Boucle du Mouhoun et le Centre-Sud (pour leurs potentialités importantes dans le domaine agro-sylvo-pastoral) ainsi que les Cascades, les Hauts-Bassins, le Centre et le Centre-Ouest (pour les métiers émergents). Le PAFPA, porté par le patronat et ses partenaires techniques et financiers comme la coopération suisse, a pris l'engagement à travers ce projet de former 800 jeunes (femmes et hommes) dans le secteur

agro-sylvo-pastoral, les mines, le bâtiment et les travaux publics, les énergies renouvelables et la transformation agroalimentaire des produits locaux. La spécificité du PAFPA/Dual est qu'à l'issue de la formation 40 pour cent des apprenant-e-s pourront être employé-e-s dans les entreprises du Conseil national du patronat burkinabé et les 60 pour cent restants seront accompagnés dans la réalisation de leurs projets d'entreprises, individuellement ou en associations. Ils et elles vont aussi bénéficier de kits d'installation et d'un appui financier afin de pouvoir produire. C'est dans près de 21 spécialités/filières que les jeunes (femmes et hommes) âgé-e-s de 15 à 35 ans seront formé-e-s dans les métiers urbains et ruraux. Avec cette méthode, l'entreprise devient le lieu d'apprentissage avec près de 80 pour cent de formation pratique. Le projet en est à sa deuxième année d'exécution.

Le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA)

Le FAFPA, créé le 10 juillet 2003, a pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de formation professionnelle continue et par l'apprentissage à travers quatre produits essentiels: a) le Plan de formation entreprise (PFE); b) le Projet collectif de formation (PCF); c) l'Habilitation des opérateurs de formation (Agrément FAFPA); et d) l'Appel à projets (AAP). Il est placé sous la tutelle technique du ministère de la Formation professionnelle non formelle et formelle et sous la tutelle financière du ministère des Finances. Le public cible est composé: a) des actifs ruraux (agriculteurs, éleveurs, pêcheurs); b) des artisans et autres acteurs du secteur informel; c) des apprentis des centres de formation professionnelle; d) des jeunes sans emploi; e) des salariés des entreprises; et f) des formateurs des organismes de formation habilités. Les partenaires de mise en œuvre des actions de formation sont les promoteurs et les opérateurs de formation. Les conditions d'accès au financement sont: produire un dossier de demande de financement; avoir un caractère collectif (association, groupement ou entreprise); avoir un lien avec la création ou la consolidation d'emplois; et participer au financement de la formation. Les modalités de financement regroupent une subvention à hauteur de 87,5 pour cent du montant des actions de formations accordées et une contribution des bénéficiaires de 12,5 pour cent du montant de la formation. Les secteurs d'activités prioritairement financés sont: a) l'agriculture et l'élevage; b) l'artisanat; c) le bâtiment et les travaux publics; d) la culture, le tourisme, l'hôtellerie et la restauration; e) le commerce, la finance et le marketing; et f) le transport et la logistique.

Le Fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FAIJ)

Le FAIJ est un établissement public de l'État de la catégorie des fonds nationaux de financement, placé sous la tutelle technique du ministère en charge de la jeunesse et sous la tutelle financière du ministère chargé des finances. Il est représenté dans les 13 régions du Burkina dans les guichets uniques des fonds du MJPEJ. Sont éligibles au financement du FAIJ les jeunes scolarisés ou non, âgés de 18 à 35 ans et formés en entrepreneuriat. Les conditions d'éligibilité au financement du FAIJ sont: a) être de nationalité burkinabé; b) être âgé de 18 à 35 ans; c) être scolarisé ou non scolarisé; d) avoir suivi avec succès une formation en entrepreneuriat; e) avoir un projet générateur de revenus et créateur d'emplois; f) être de bonne moralité; g) être une organisation ou un collectif de jeunes munis d'un document de reconnaissance officielle et dont les porteurs du projet collectif remplissent les conditions ci-dessus; h) avoir l'aval d'un mentor ou d'un parrain âgé d'au moins 40 ans; i) accepter que le fonds assure le suivi de l'activité de l'entreprise (investissements réalisés, comptabilité) et cela jusqu'au remboursement intégral du prêt; et j) participer aux actions de formation et d'encadrement proposées par le fonds. Les conditions d'octroi de crédit de types prêts individuels et prêts collectifs sont les suivantes: les plafonds de financement sont de 200 000 à 2 000 000 de francs CFA pour les prêts individuels et de 500 000 à 5 000 000 de francs CFA pour les prêts collectifs. Les taux appliqués sont de: a) 2 pour cent pour les personnes handicapées; b) 3,5 pour cent pour les jeunes filles et les femmes; et c) 4 pour cent pour les jeunes garçons et les hommes avec une durée de remboursement allant de 3 à 36 mois. Il peut être appliqué un différé de paiement de 0 à 6 mois maximum. Les domaines d'activités financés concernent: a) l'agriculture; b) l'élevage; c) l'artisanat; d) le commerce; et e) les services. Les procédures de candidature requièrent un appel à projet public à l'adresse des jeunes de 18 à 35 ans et la présentation d'un plan d'affaires (promoteurs assistés par des cabinets formateurs ou par des consultants).

Le Fonds d'appui à la promotion de l'emploi (FAPE)

Le FAPE, érigé en Fonds national de financement depuis 2008 sous la tutelle technique du ministère en charge de la jeunesse, comprend trois formes de financement: a) le financement direct consistant à soutenir des projets individuels, de groupements, d'associations coopératives et/ou d'entreprises individuelles; b) le préfinancement des marchés visant à octroyer tout ou partie des fonds nécessaires à la réalisation d'un marché privé ou public, pour honorer un bon ou une lettre de commande; et c) le cofinancement qui est un accord de partenariat entre le FAPE et une autre structure pour financer, d'un commun accord, un projet d'intérêt dont l'emprunt est au-dessus du plafond accordé par le FAPE. Cette forme de financement implique que les deux parties trouvent un terrain d'entente en prévision des risques et pour faire valoir la garantie. Cinq types de crédits sont offerts: a) les crédits commerciaux (crédit d'investissement commercial, crédit de fonds de roulement commercial, avance sur marché); b) les crédits agricoles (agriculture et élevage) à travers le crédit d'équipement agricole, le crédit de fonds de roulement agricole; c) les crédits pour prestations de services; d) les crédits pour le transport; et e) les crédits pour le bâtiment et les travaux publics. Les crédits accordés ont comme montant plancher 1 500 000 de francs CFA, et comme montant plafond 10 000 000 de francs CFA. Les taux d'intérêt sont de 8 pour cent pour le secteur de l'agriculture et de l'élevage, 10 pour cent pour le secteur de la transformation, 12 pour cent pour le secteur du commerce, des prestations de services, du transport et du bâtiment et des travaux publics et 4 pour cent pour les projets des personnes handicapées.

Le Fonds d'appui au secteur informel (FASI)

Le FASI vise à promouvoir l'auto-emploi dans le secteur informel et à lutter contre le chômage, le sous-emploi et la pauvreté. Pour être éligible au financement du FASI, le promoteur (personne physique ou morale) doit exercer ou envisager d'exercer dans le secteur informel dans l'un des principaux domaines d'activités que sont l'agropastoral, l'artisanat, le commerce et les prestations de services. Les crédits accordés par le FASI sont de: a) 13 pour cent pour le commerce, les prestations de services et l'artisanat; b) 10 pour cent pour l'agropastoral (agriculture, élevage, embouche); c) 4 pour cent pour les activités rentables des personnes vivant avec un handicap. Les montants des crédits varient de 100 000 à 1 500 000 francs CFA avec des remboursements pouvant être mensuels, trimestriels et semestriels selon le cycle de production de l'activité. La durée maximale du crédit ne peut excéder cinq ans avec un différé maximum de six mois. Le FASI, placé sous la tutelle technique du ministère en charge de la jeunesse, est représenté dans les 13 chefs-lieux des régions du Burkina à travers les guichets uniques des fonds mis en place par le ministère en charge de la jeunesse. Il existe aussi des représentations dans certains chefs-lieux de provinces que sont Boromo, Koupéla, Orodara, Tougan et Zorgho.

Tableau 2 Analyse des différents financements accessibles aux femmes et aux PSH

Structures	Régions/zones couvertes	Domaines d'intervention	Femmes	PSH
PAFPA/DUAL	Centre, Centre-Ouest, Centre-Sud, Boucle du Mouhoun, Cascades, Hauts-Bassins	Agro-sylvo-pastoral, mines, bâtiment et travaux publics, énergies renouvelables, transformation agroalimentaire	X	
FAFPA		Agriculture, élevage, artisanat, bâtiment et travaux publics, culture, tourisme, hôtellerie, restauration, finance, marketing, transport, logistique	X	
FAPE		Agriculture, élevage, transformation de produits locaux, bâtiment et travaux publics, commerce, prestations de services	X	
FAIJ	Treize régions	Agriculture, élevage, embouche, artisanat, commerce, prestations de services	X	X
FASI	Treize régions et chefs-lieux de province: Boromo, Koupéla, Orodara, Tougan, Zorgho	Agropastoral, artisanat, secteur informel, commerce, prestations de services	X	X

CONCLUSION PARTIELLE

PAFPA/Dual, FAFPA, FAPE, FAIJ et FASI sont des structures mises en place par l'État et soutenues par des partenaires pour la mise en œuvre de la PN/EFTP et de la PNJ. Ces structures interviennent plus dans le financement et/ou l'octroi de crédits pour la réalisation d'activités. Les femmes et les hommes sont parties intégrantes de ces structures. Sur les cinq fonds de financements, seul le PAFPA/Dual finance la formation technique et professionnelle. Pour les métiers dits masculins, seul le secteur du bâtiment et des travaux publics fait partie des formations financées. L'électricité et l'électromécanique n'en font pas partie. Pour les personnes handicapées, seuls le FAIJ et le FASI intègrent les PSH avec un taux de crédit plus réduit (respectivement 2 et 4 pour cent). Cependant, il n'y a pas de quotas retenus pour les PSH. Ces fonds sont mis en place seulement dans les grands centres, les chefs-lieux de régions et quelques provinces. Pour les autres fonds, ce sont les mêmes avantages pour les femmes et les hommes remplissant les conditions demandées, sans distinction particulière pour les PSH.

Mécanisme de financement équitable

Les problèmes auxquels sont confrontés les centres de formation professionnelle et même les jeunes désirant avoir une formation qualifiante sont le manque de financement. Les centres de formation, surtout privés, n'ont pas un accompagnement financier pour leur permettre de faire face aux charges de gestion de leur centre et de subventionner les coûts de formation. Au niveau des centres de l'État, bien qu'il existe un fonds de fonctionnement, les coûts de formation semblent élevés pour les apprenant-e-s et les parents.

En résumé, il n'existe pas un mécanisme de financement équitable ni pour faciliter le fonctionnement des centres – ne serait-ce que pour la prise en charge des stages et la subvention des coûts de formation pour les jeunes femmes –, ni pour accompagner les jeunes femmes et les PSH.





PARTIE



**QUE DISENT LES DONNÉES DES CENTRES
DE FORMATION ET DES ENTREPRISES?**

5. QUE DISENT LES DONNÉES DES CENTRES DE FORMATION ET DES ENTREPRISES?

Le BIT a apporté un appui à trois centres de formation. Il s'agit: a) du Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPR-Z); b) de l'Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (AO-BTP); et c) du Centre de formation professionnelle HIADON (CFP HIADON).

5.1. CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE RÉFÉRENCE DE ZINIARÉ (CFPR-Z)

Il s'agit d'un établissement public sous la tutelle technique du MJPEJ. Le CFPR-Z (créé en 2010) est bâti sur un espace clôturé d'une superficie totale de 20 hectares. Les qualifications ouvertes au CFPR-Z sont le Brevet de qualification professionnelle (BQP) et le Brevet professionnel de technicien (BPT). Ces deux qualifications sont obtenues par les apprenant-e-s après participation à un examen annuel organisé par l'État. Le centre offre des formations sur 14 métiers à savoir: boulangerie pâtisserie, construction maçonnerie, construction métallique, dessin bâtiment, électricité bâtiment, électromécanique, électronique industrielle, énergie solaire, froid et climatisation, mécanique automobile, mécanique de précision, menuiserie bois, métreur projeteur et technique informatique. L'analyse des effectifs sur les trois dernières années, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020, montre un pourcentage faible mais évolutif pour les jeunes femmes inscrites dans le centre de formation. En effet, le pourcentage de jeunes femmes était de:

- 5,2 pour cent en 2017-2018 avec 12 jeunes femmes et 219 jeunes hommes répartis dans 12 métiers
- 7,5 pour cent en 2018-2019 avec 23 jeunes femmes et 282 jeunes hommes répartis dans 11 métiers
- 12 pour cent en 2019-2020 avec 52 jeunes femmes et 380 jeunes hommes répartis dans 13 métiers

L'analyse par année montre un effectif très réduit pour les jeunes femmes dans les différents métiers, avec une plus grande proportion de femmes au niveau des métiers dits féminins comme la boulangerie pâtisserie.

Pour les PSH, un seul apprenant avec un handicap moteur (membres inférieurs) est inscrit dans le centre CFPR-Z dans la filière technique informatique.

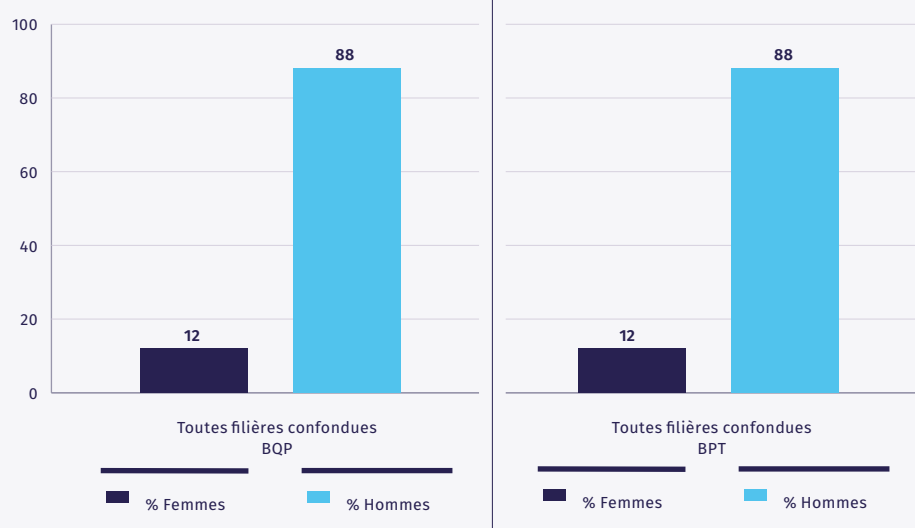
A. Analyse de la situation des jeunes femmes de l'année scolaire 2019-2020 par niveau de qualification

Sur l'ensemble des inscrits dans toutes les filières au CFPR-Z, les jeunes femmes représentent 12 pour cent dans chacun des deux niveaux de qualification:

- en BQP 30 jeunes femmes sur 243 élèves
- en BPT 22 jeunes femmes sur 189 élèves

GRAPHIQUE 1

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes pour l'ensemble des filières BQP et BPT sur la période 2019-2020

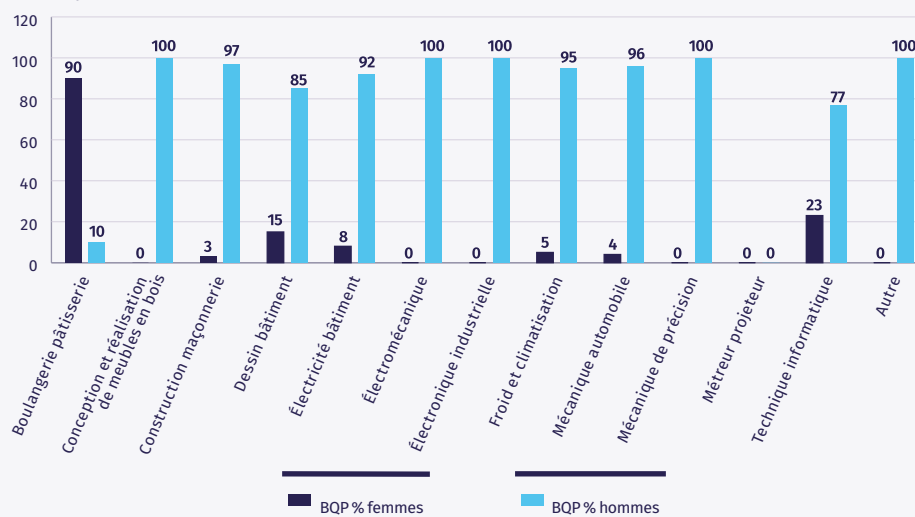


En tenant compte des filières, l'on constate que, au niveau BQP comme au niveau BPT, les jeunes femmes se retrouvent dans les filières suivantes:

- boulangerie pâtisserie (métier dit féminin) avec 90 pour cent de jeunes femmes en BQP et 86 pour cent en BPT:
- technique informatique avec 23 pour cent en BQP et 19 pour cent en BPT
- dessin bâtiment avec 15 pour cent en BQP
- métreur projeteur avec 10 pour cent en BPT

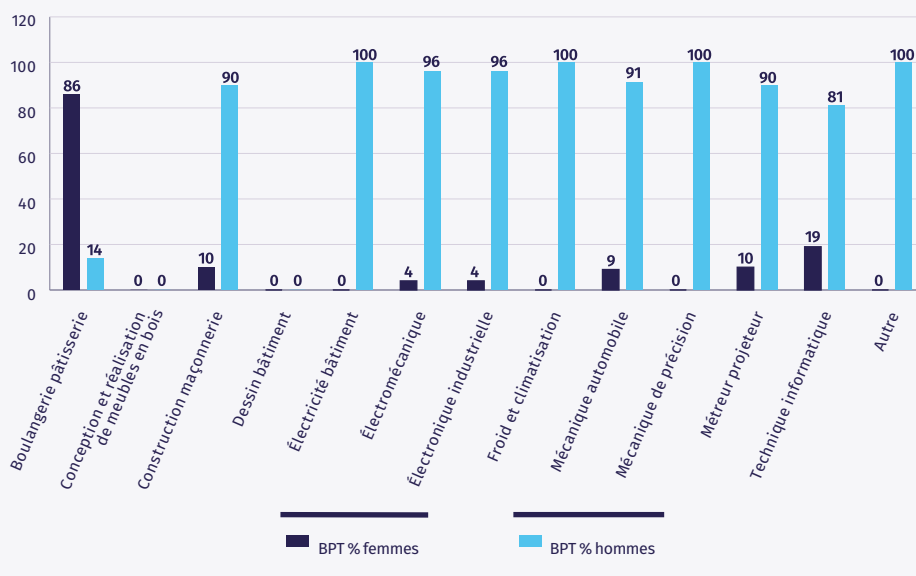
GRAPHIQUE 2

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en BQP sur la période 2019-2020



GRAPHIQUE 3

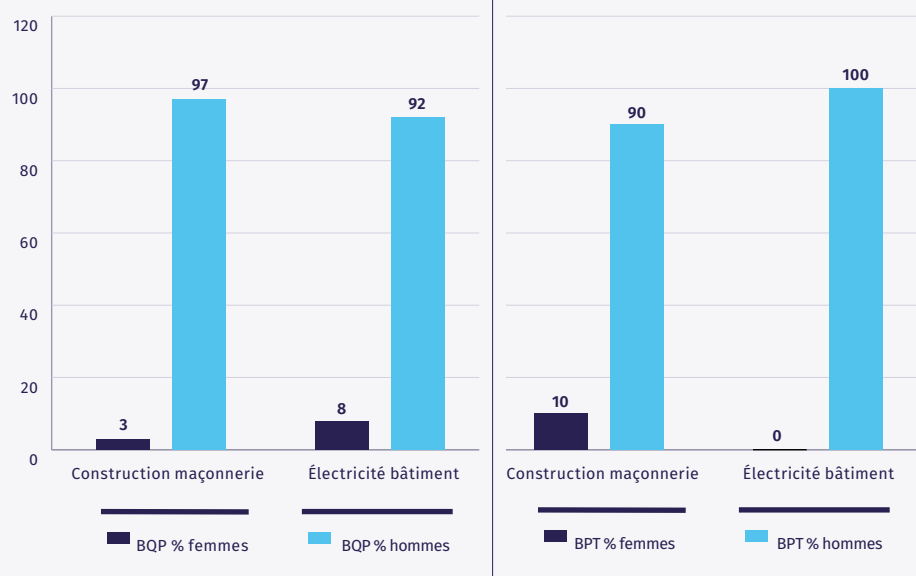
Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en BPT sur la période 2019-2020



Le centre a bénéficié de l'accompagnement du BIT pour l'année scolaire 2019-2020. Cet accompagnement a pour objectif de subventionner les frais de scolarité des jeunes avec un accent sur le recrutement de jeunes défavorisés et surtout les jeunes femmes. Cependant, on constate que la présence des jeunes femmes dans les filières avec accompagnement du BIT reste faible au regard des attentes (30 pour cent de jeunes femmes).

GRAPHIQUE 4

Pourcentage des jeunes femmes dans les filières construction maçonnerie et électricité bâtiment, accompagnées par le BIT



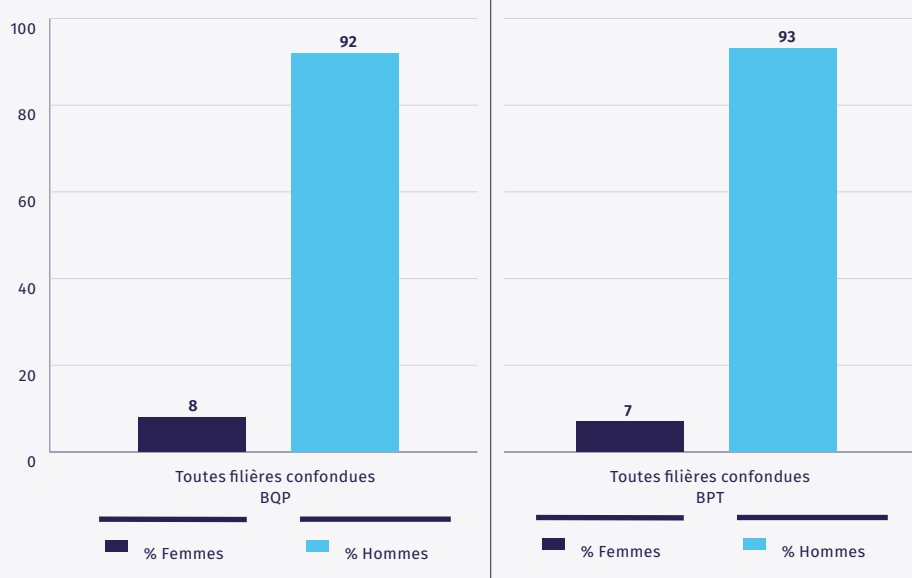
Le BIT accompagne le CFPR-Z en subventionnant les frais de scolarité 2019-2020 en construction maçonnerie et en électricité bâtiment. Dans la filière construction maçonnerie, le centre a enregistré 3 pour cent de jeunes femmes (1 jeune femmes pour 32 élèves) pour la qualification BQP et 10 pour cent de jeunes femmes (2 jeunes femmes pour 20 élèves) pour la qualification BPT. Quant à la filière électricité bâtiment, on enregistre 8 pour cent de jeunes femmes (4 jeunes femmes pour 50 élèves) uniquement pour la qualification BQP. Ces pourcentages sont faibles et, selon les premiers responsables, des efforts ont été faits pour recruter plus de jeunes femmes, mais cela n'a pas été concluant. Les principales raisons évoquées sont: les types de métiers dits masculins retenus pour le recrutement des apprenant-e-s du BIT (construction maçonnerie et électricité bâtiment), le choix des bénéficiaires (être déscolarisé et pauvre) et les délais pour le recrutement (quelques semaines).

B. Analyse de la situation des jeunes femmes de l'année scolaire 2018-2019 par niveau de qualification

Sur l'ensemble des inscrits dans toutes les filières au CFPR-Z (163 en BQP et 142 en BPT), les jeunes femmes représentent 8 pour cent en BQP et 7 pour cent en BPT.

GRAPHIQUE 5

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes pour l'ensemble des filières BQP et BPT sur la période 2018-2019

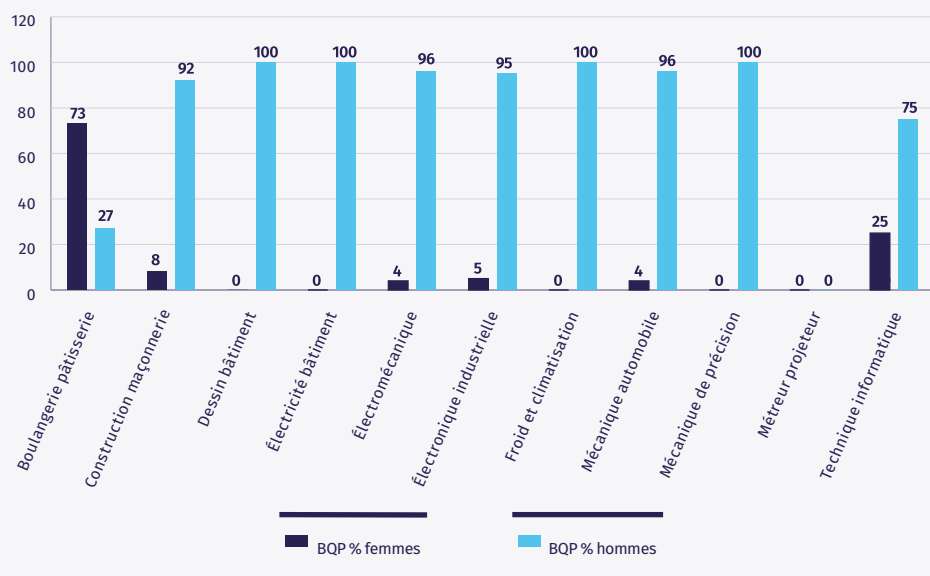


En tenant compte de l'ensemble des filières, l'on constate que, au niveau BQP comme au niveau BPT, les jeunes femmes sont plus présentes dans les filières suivantes:

- dans la filière boulangerie pâtisserie où les jeunes femmes représentent 73 pour cent en BQP et 57 pour cent en BPT
- en technique informatique elles représentent 25 pour cent au niveau BQP
- en mécanique de précision elles représentent 25 pour cent au niveau BPT

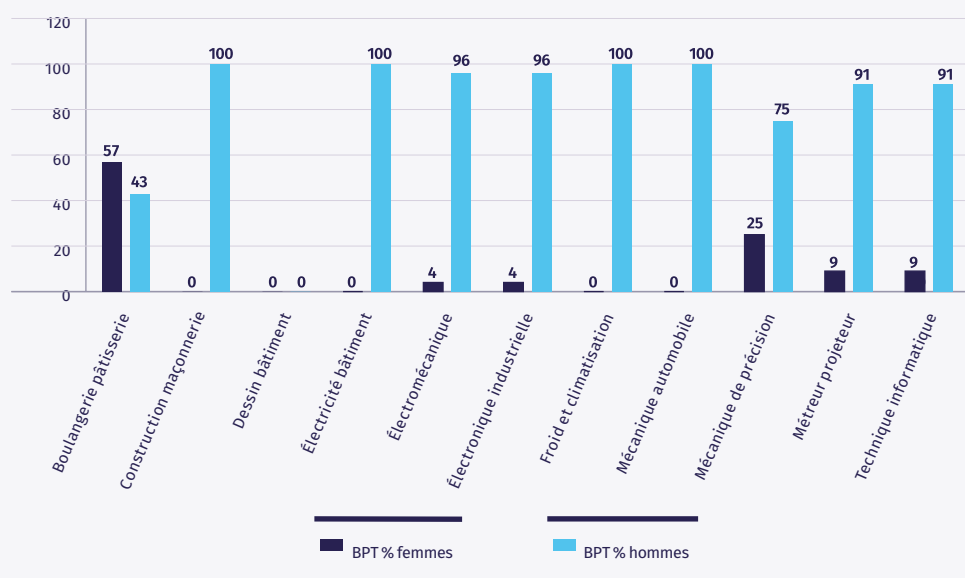
GRAPHIQUE 6

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en BQP sur la période 2018-2019



GRAPHIQUE 7

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en BPT sur la période 2018-2019

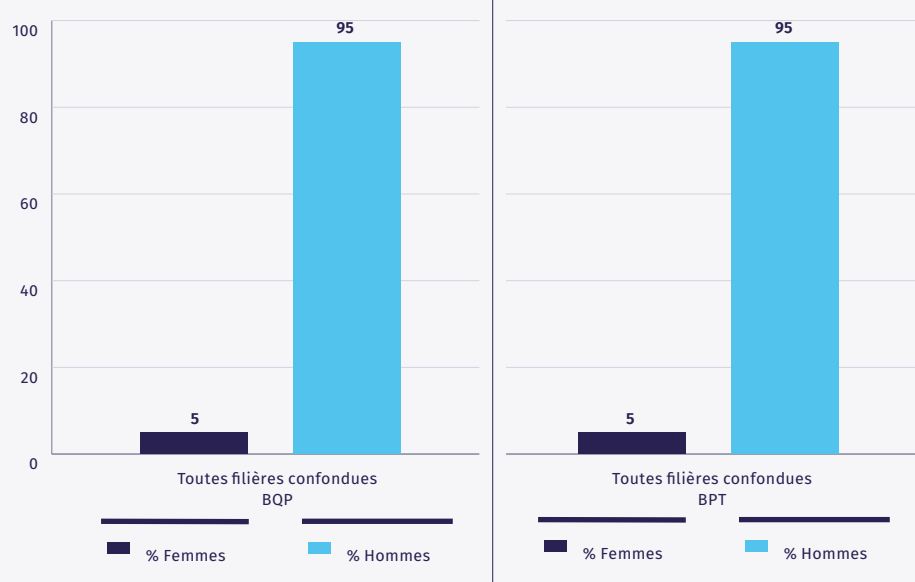


C. Analyse de la situation des jeunes femmes de l'année scolaire 2017-2018 par niveau de qualification

Sur l'ensemble des inscrits dans toutes les filières au CFPR-Z (231 en BQP et 94 en BPT), les jeunes femmes représentent 5 pour cent pour les deux qualifications (en BQP et en BPT).

GRAPHIQUE 8

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes pour l'ensemble des filières BQP et BPT sur la période 2017-2018



Pour l'année 2017-2018, il n'y a que trois filières où l'on trouve des jeunes femmes:

- 50 pour cent en boulangerie pâtisserie BQP
- 30 pour cent en technique informatique BPT
- 10 pour cent en construction maçonnerie BQP

GRAPHIQUE 9

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en BQP sur la période 2017-2018



GRAPHIQUE 10

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en BPT sur la période 2017-2018

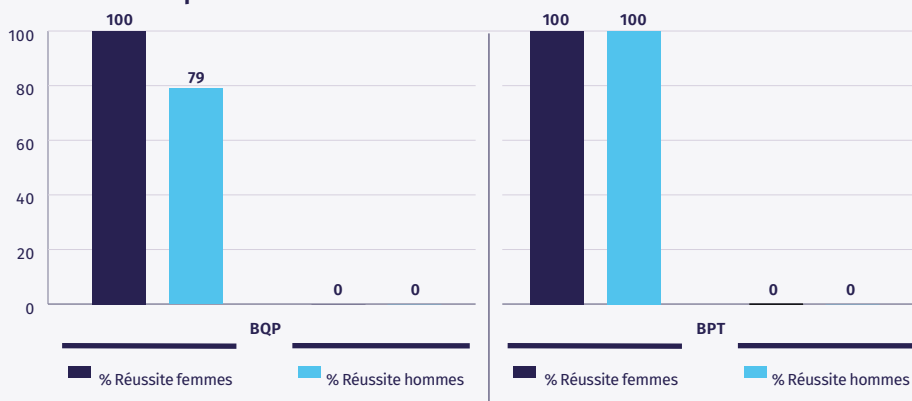


D. Analyse du taux de réussite

Les données disponibles sur la réussite des apprenant-e-s aux examens de BQP et de BPT organisés annuellement par l'État concernant l'année scolaire 2018-2019. Au terme de celle-ci, 100 pour cent des jeunes femmes ont réussi leur examen de BQP. Par contre, le taux de réussite des jeunes hommes était de 79 pour cent (119 sur 150 jeunes hommes). Pour le BPT, le taux de réussite était de 100 pour cent pour les jeunes femmes et les jeunes hommes. Selon les encadreurs rencontrés, le faible taux de réussite des jeunes hommes par rapport aux jeunes femmes est essentiellement dû à l'assiduité aux cours et à la recherche du gain immédiat. En effet, après quelques mois de cours et par le biais de la formation en entreprise, les jeunes sont plus tentés d'y rester et de gagner un revenu quotidien que de poursuivre leur formation. Ce qui entraîne beaucoup d'absences parmi les jeunes hommes aux cours de la formation, malgré la sensibilisation de l'équipe enseignante. Les jeunes femmes par contre sont motivées à achever leur formation et ainsi valoriser leur savoir-faire.

GRAPHIQUE 11

Taux de réussite par sexe



E. Les coûts de formation du CFPR-Z

Deux types de cycle de formation sont proposés au CFPR-Z, le cycle court et le cycle long. Les coûts pour les filières du cycle court sont fonction du module de formation. Quant aux coûts des formations du cycle long, ils sont fixés préalablement. Le tableau suivant donne un aperçu des coûts des différentes filières.

Les coûts sont importants et varient entre 385 000 francs CFA pour le BQP et 957 000 francs CFA pour le BPT sans les frais de l'internat. Pour l'internat, il faut estimer un forfait de 300 à 400 000 francs CFA pour la durée de la formation (hébergement et restauration).

Tableau 3 Les coûts de formation appliqués au CFPR-Z

Types de formation	Cycle long	
	Durée	Coût (francs CFA)
Formation initiale (BQP) en externe	1 800 heures	385 000 (350 000 + 35 000)
Formation initiale (BQP) en internat	1 800 heures	870 000
Formation initiale (BPT) en externe	1 800 heures	435 000 (400 000 + 35 000)
Formation initiale (BPT) en internat	1 800 heures	957 000

On note que, à la différence des lycées techniques, l'État n'affecte pas d'élèves dans ce centre de formation. Les bourses sont offertes par des partenaires (comme le FAFPA) ou des organisations comme le BIT. Ce qui explique aussi le faible nombre d'inscrits et surtout celui des jeunes femmes. L'internat représente une opportunité pour les jeunes femmes au regard de la distance à parcourir. Mais le coût est élevé, ce qui ne permet pas d'avoir un nombre important de femmes pour occuper le dortoir qui leur est réservé.

5.2. ASSOCIATION DES OUVRIERS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (AO-BTP)

Le Centre de formation d'apprentis dénommé CFA est au sein de l'Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (AO-BTP). Il a été créé en 2015 sous le récépissé no 2015-0519/MATD/SG/DGLPAP/DOASOC. Les qualifications ouvertes à l'AO-BTP sont le Certificat de qualification professionnelle (CQP), le Brevet de qualification professionnelle (BQP) et le Brevet professionnel de technicien (BPT). Ces trois qualifications sont obtenues par les apprenant-e-s après une participation à un examen annuel organisé par l'État. Le centre offre des formations sur deux métiers: maçonnerie et électricité bâtiment.

L'analyse des effectifs sur les trois dernières années, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020, montre un pourcentage dégressif d'année en année en ce qui concerne l'inscription des jeunes femmes dans le centre de formation. En effet, le pourcentage de jeunes femmes pour les deux filières était de:

- 32 pour cent en maçonnerie en 2017-2018, avec 12 jeunes femmes et 25 jeunes hommes, soit un effectif de 37 élèves;
- 26,31 pour cent en maçonnerie en 2018-2019, avec 15 jeunes femmes et 42 jeunes hommes, soit un effectif de 57 élèves;
- 13,21 pour cent en maçonnerie et en électricité bâtiment en 2019-2020, avec 7 jeunes femmes et 46 jeunes hommes, soit un effectif de 53 élèves.

Les métiers du bâtiment et des travaux publics sont connus pour les faibles effectifs de jeunes femmes dans les différents niveaux de formation. Pour l'année 2019-2020, l'AO-BTP a introduit une nouvelle filière de formation: l'électricité bâtiment. Malgré les différentes activités d'information (radio, informations dans les quartiers périphériques à proximité du centre...), le nombre de jeunes femmes est resté faible par rapport aux attentes (13 pour cent au lieu des 30 pour cent).

A. Analyse de la situation des jeunes femmes de l'année scolaire 2019-2020 par niveau de qualification

Les jeunes femmes représentent, par niveau de qualification à l'AO-BTP, 12 pour cent en CQP, 8 pour cent en BQP et 67 pour cent en BPT.

GRAPHIQUE 12

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes pour l'ensemble des filières CQP, BQP et BPT sur la période 2019-2020



Selon les filières et le niveau de qualification, on constate que:

- les jeunes femmes en maçonnerie représentent 27 pour cent en CQP (3/11), 11 pour cent en BQP (1/8) et 50 pour cent en BPT (1/2);
- en électricité bâtiment, elles représentent 0 pour cent en CQP (0/15), 7 pour cent en BQP (1/15) et 100 pour cent en BPT (1/1).

Le centre AO-BTP a bénéficié de l'accompagnement du BIT pour l'année scolaire 2019-2020. Cet accompagnement a pour objectif de subventionner les frais de formation des jeunes tout en mettant l'accent sur le recrutement de jeunes défavorisés et de jeunes femmes. Deux filières, la maçonnerie et l'électricité bâtiment, ont été subventionnées par le BIT pour l'année 2019-2020 – il faut noter que c'était la première fois que l'AO-BTP proposait la formation en électricité bâtiment.

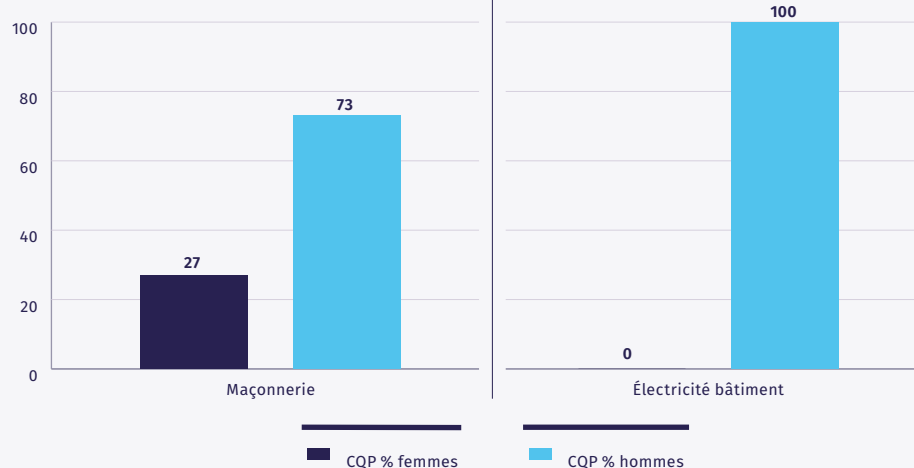
Pour l'année 2019-2020, période de subvention du BIT, le centre a enregistré pour les trois niveaux de formation (CQP, BQP et BPT) un total de 7 jeunes femmes (13,21 pour cent) et 46 jeunes hommes (86,79 pour cent) pour l'ensemble des deux filières. Ce taux est inférieur

aux attentes prévues dans le cadre du financement du BIT (30 pour cent) et au taux de jeunes femmes inscrites dans ces filières les années antérieures. Selon les responsables du centre, plus d'une dizaine de jeunes femmes se sont désistées après l'inscription pour s'engager vers d'autre type de formation dites féminines (coiffure, couture...) et cela malgré la forte sensibilisation du personnel du centre.

On note que les jeunes femmes s'intéressent au niveau BPT car il y a moins de travaux physiques. En effet, plus leur niveau de formation est élevé, plus les jeunes femmes peuvent occuper les postes de chef de chantier ou de contrôleur par exemple, ce qui est plus aisé pour elles, selon les dires des responsables du centre.

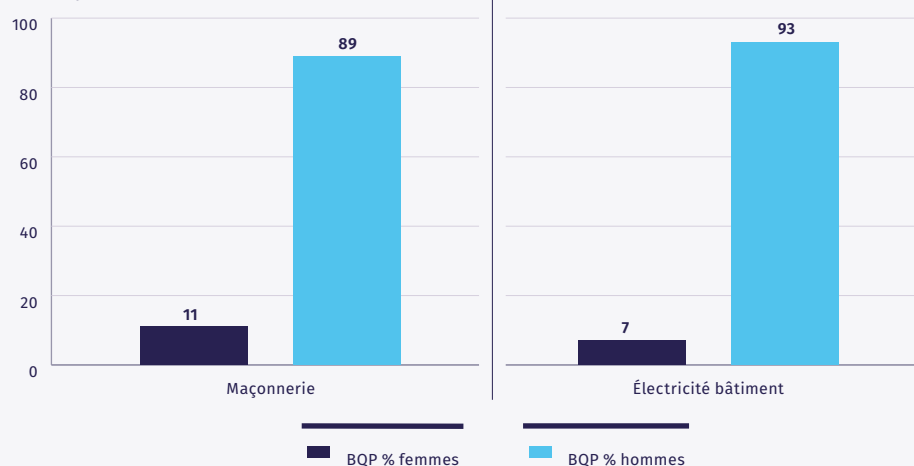
GRAPHIQUE 13

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en CQP sur la période 2019-2020



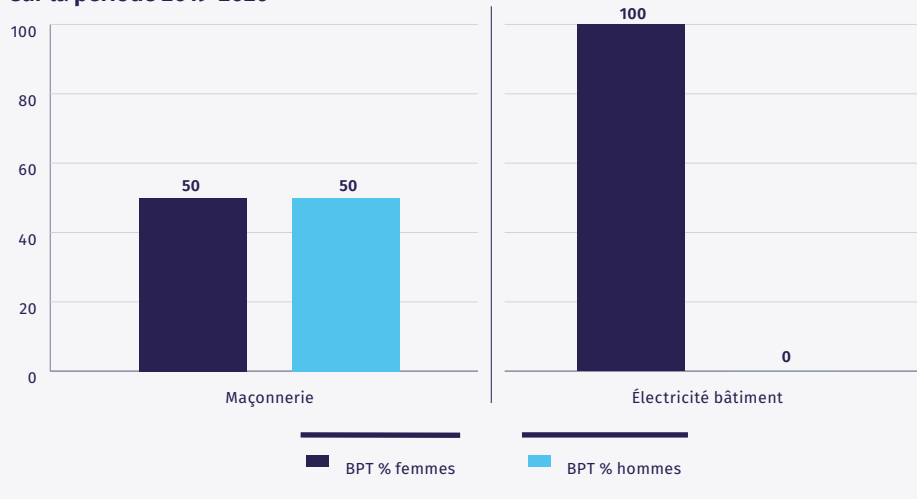
GRAPHIQUE 14

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en BQP sur la période 2019-2020



GRAPHIQUE 15

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en BPT sur la période 2019-2020



B. Analyse de la situation des jeunes femmes de l'année scolaire 2018-2019 par niveau de qualification

Sur l'ensemble des inscrits dans les deux filières de l'AO-BTP, les jeunes femmes représentent: 25 pour cent (10 jeunes femmes sur 40 élèves) en CQP et 36 pour cent en BQP (5 jeunes femmes sur 14 élèves).

Le centre n'a pas recruté de jeunes femmes pour la qualification BPT en 2018-2019.

GRAPHIQUE 16

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes pour l'ensemble des filières CQP, BQP et BPT sur la période 2018-2019

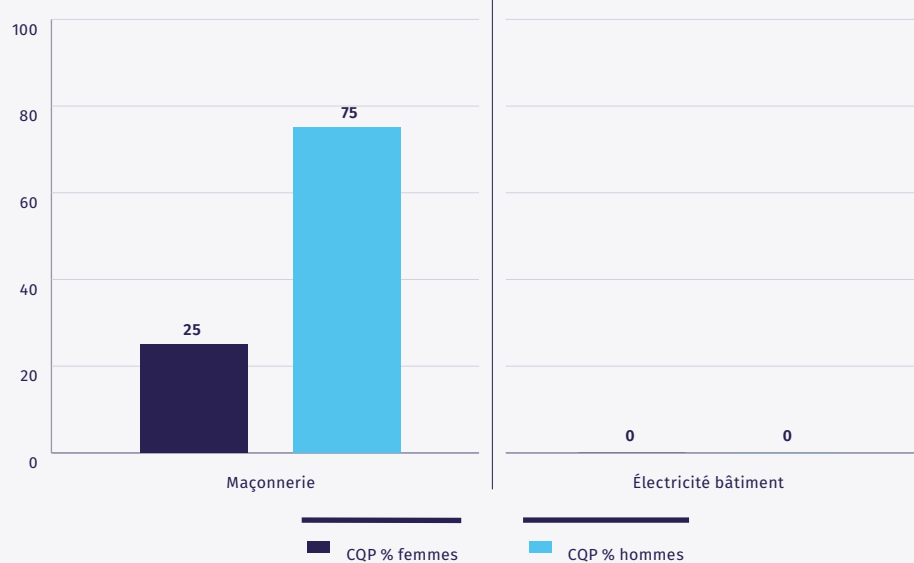


Le centre AO-BTP n'a pas recruté d'élèves en électricité bâtiment en 2018-2019. Le recrutement a été fait en maçonnerie uniquement. Dans cette filière, les jeunes femmes représentaient:

- 25 pour cent en CQP
- 36 pour cent en BQP

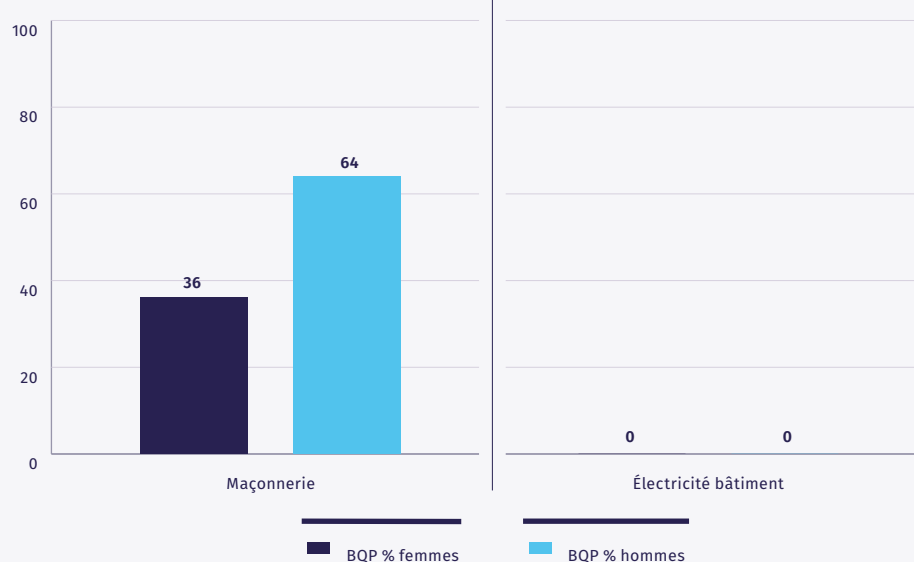
GRAPHIQUE 17

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en CQP sur la période 2018-2019



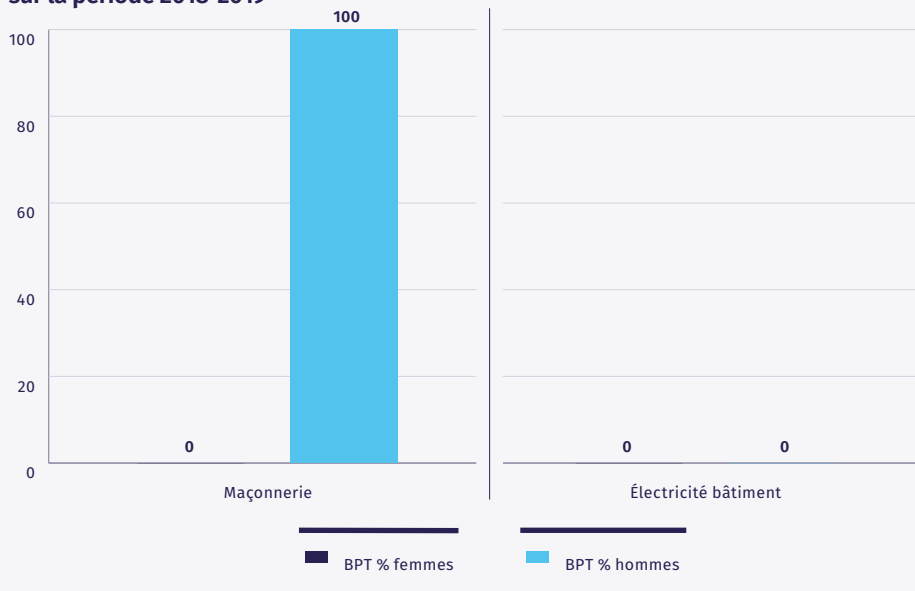
GRAPHIQUE 18

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en BQP sur la période 2018-2019



GRAPHIQUE 19

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes par filière en BPT sur la période 2018-2019

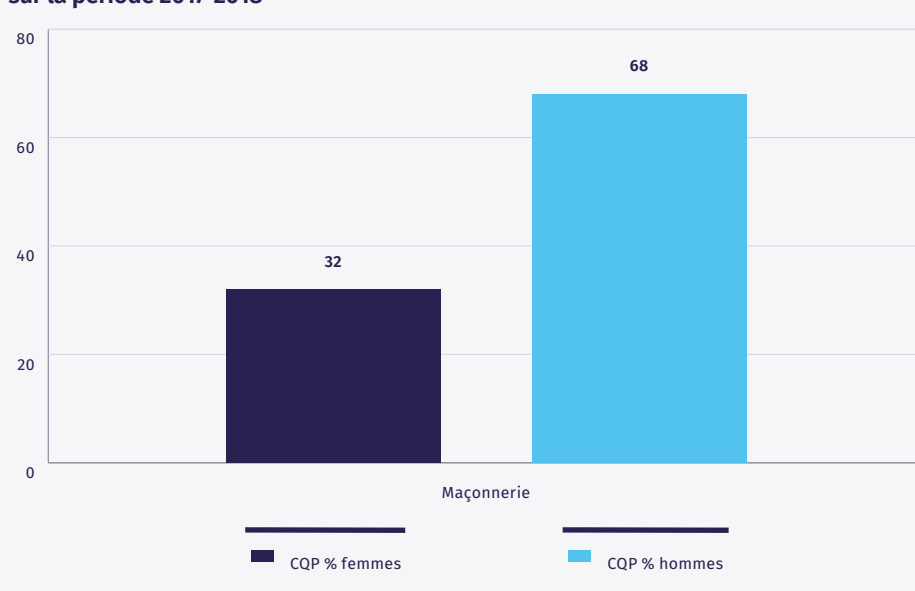


C. Analyse de la situation des jeunes femmes de l'année scolaire 2017-2018 par niveau de qualification

Pour l'année scolaire 2017-2018, le centre a recruté uniquement en maçonnerie pour la qualification CQP. Les jeunes femmes inscrites représentaient 32 pour cent, soit 12 jeunes femmes sur 37 élèves.

GRAPHIQUE 20

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes pour la filière maçonnerie CQP sur la période 2017-2018



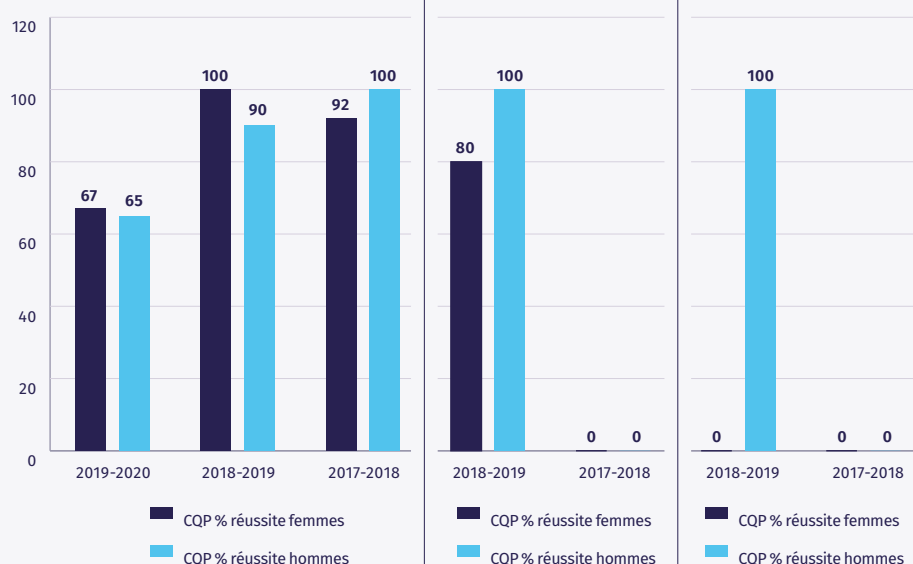
D. Analyse du taux de réussite

Le taux de réussite des jeunes femmes aux examens de CQP, de BQP et de BPT organisés annuellement par l'État se présente comme suit:

- au CQP
 - 67 pour cent en 2019-2020, soit 2 jeunes femmes sur 3
 - 100 pour cent en 2018-2019, soit 10 jeunes femmes sur 10
 - 92 pour cent en 2017-2018, soit 12 jeunes femmes sur 13
- au BQP, elles représentent 80 pour cent en 2018-2019, soit 4 jeunes femmes sur 5.

GRAPHIQUE 21

Taux de réussite par sexe



Les résultats BQP et BPT de 2019-2020 n'étaient pas disponibles au moment de l'exécution de l'étude.

E. Les coûts de formation à l'AO-BTP

Deux types de cycle de formation sont proposés à l'AO-BTP, le cycle court et le cycle long. Les coûts sont présentés dans le tableau ci-après.

Tableau 4 Les coûts de formation appliqués à l'AO-BTP

Types de formation/métier	Cycle court de 3 mois: des ouvriers qui veulent se perfectionner (francs CFA)	Cycle moyen de 6 mois: perfectionnement plus long (francs CFA)	Cycle long de 12 mois: formation de base qualifiante (francs CFA)
Maçonnerie construction	125 000	75 000	55 000
Électricité bâtiment	125 000	75 000	55 000

Les cycles courts et moyens s'adressent plus à des ouvriers qui veulent se perfectionner sur des tâches spécifiques (crépissage, pose des carreaux...), souvent à la demande des entreprises. Ces coûts sont relativement modestes par rapport à ce qui est observé dans les autres centres de formation professionnelle.

5.3. CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE HIADON (CFP HIADON)

L'École polytechnique privée du Faso (E2PF) dispose du Centre de formation professionnelle HIADON (CFP HIADON). Les qualifications ouvertes au CFP HIADON sont: le Certificat de fin d'apprentissage (CFA), le Certificat de qualification professionnelle (CQP) et le Brevet de qualification professionnelle (BQP). Le CFA est un certificat octroyé par le centre au profit des apprenant-e-s qui ne remplissent pas les conditions requises pour prendre part à la certification de l'État ou les apprenant-e-s qui ne souhaitent pas passer l'examen de l'État. Quant au CQP et au BQP, ils sont obtenus par les apprenant-e-s après participation à un examen annuel organisé par l'État.

L'analyse concerne trois filières (électricité bâtiment, maçonnerie et soudure) sur trois années (2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020) et sur les trois types de qualification cités ci-dessus.

A. Électricité bâtiment: situation des jeunes femmes sur les trois années par niveau de qualification

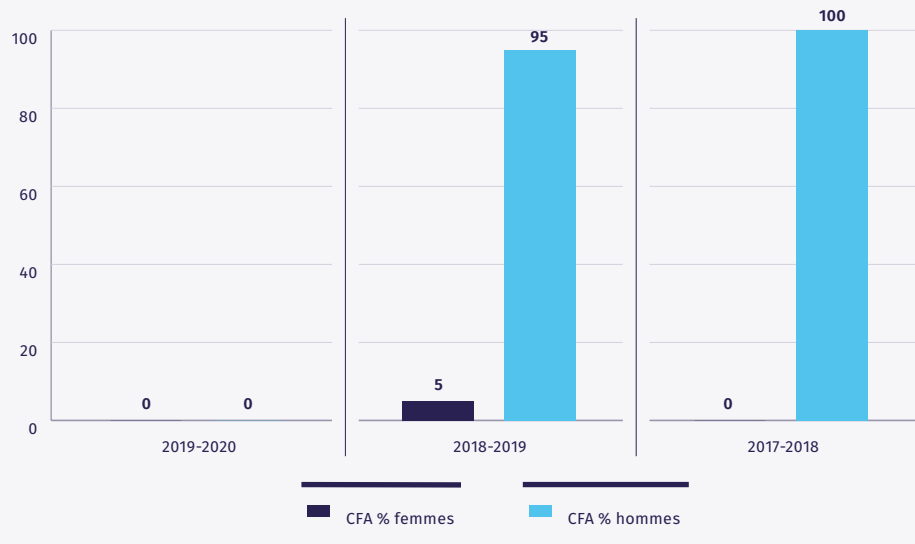
Dans la filière électricité bâtiment, en tenant compte de l'ensemble des inscrit-e-s aux trois niveaux de formation (CFA, CQP et BQP), les jeunes femmes représentent 3 pour cent des inscrit-e-s (4 jeunes femmes sur 135 élèves). Selon l'année, le pourcentage des jeunes femmes est de:

- 5 pour cent de jeunes femmes en 2018-2019 pour le niveau CFA;
- 9 pour cent de jeunes femmes en 2019-2020 pour le niveau CQP;
- 0 pour cent de jeunes femmes en BQP.

GRAPHIQUE 22

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes en électricité bâtiment pour le niveau CFA en 2019-2020, 2018-2019 et 2017-2018

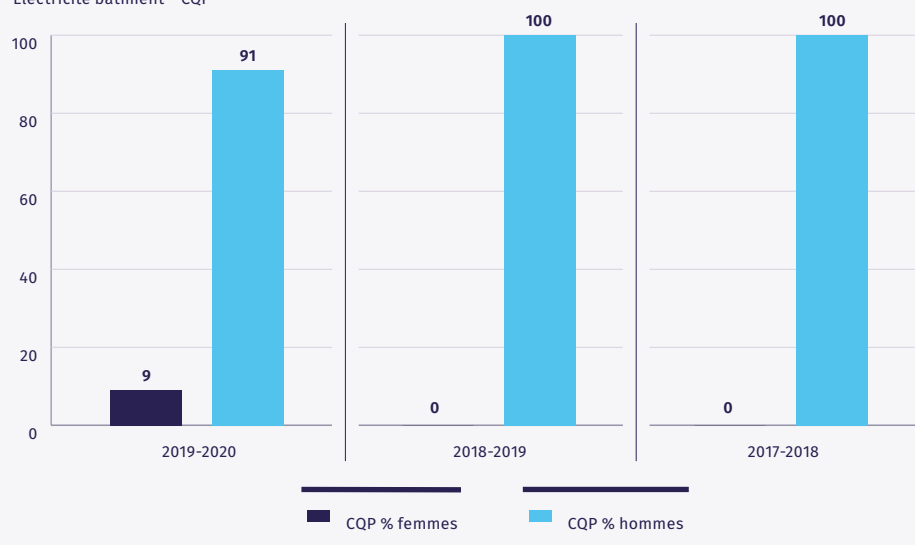
Électricité bâtiment – CFA



GRAPHIQUE 23

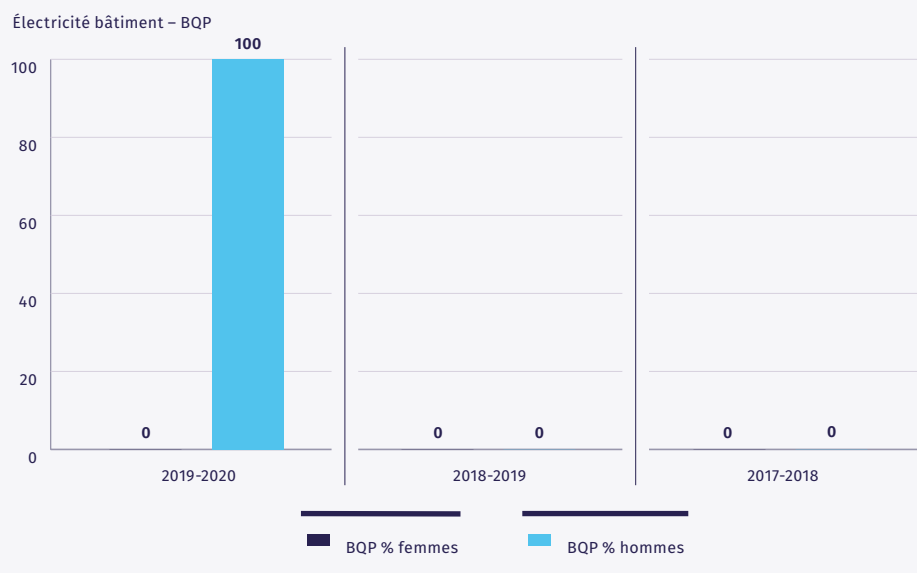
Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes en électricité bâtiment pour le niveau CQP en 2019-2020, 2018-2019 et 2017-2018

Électricité bâtiment – CQP



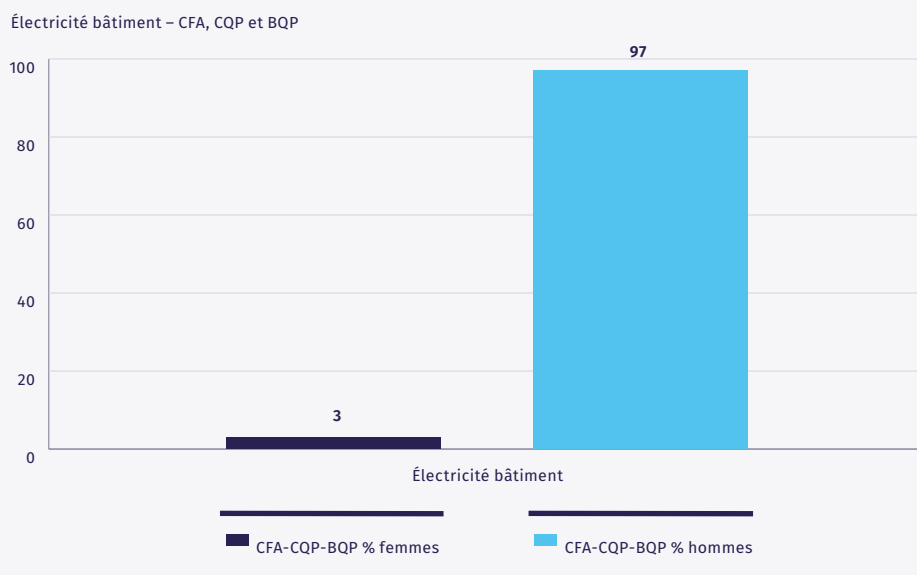
GRAPHIQUE 24

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes en électricité bâtiment pour le niveau BQP en 2019-2020, 2018-2019 et 2017-2018



GRAPHIQUE 25

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes en électricité bâtiment sur les trois dernières années (2019-2020, 2018-2019, 2017-2018), tous niveaux confondus



B. Maçonnerie: situation des jeunes femmes sur les trois années par niveau de qualification

Dans la filière maçonnerie, en tenant compte de l'ensemble des inscrit-e-s aux trois niveaux de formation (CFA, CQP et BQP), les jeunes femmes représentent 5 pour cent des inscrit-e-s.

Le centre n'a pas eu d'inscrit en maçonnerie pour le niveau CFA en 2019-2020. Les pourcentages les plus élevés de jeunes femmes s'observent:

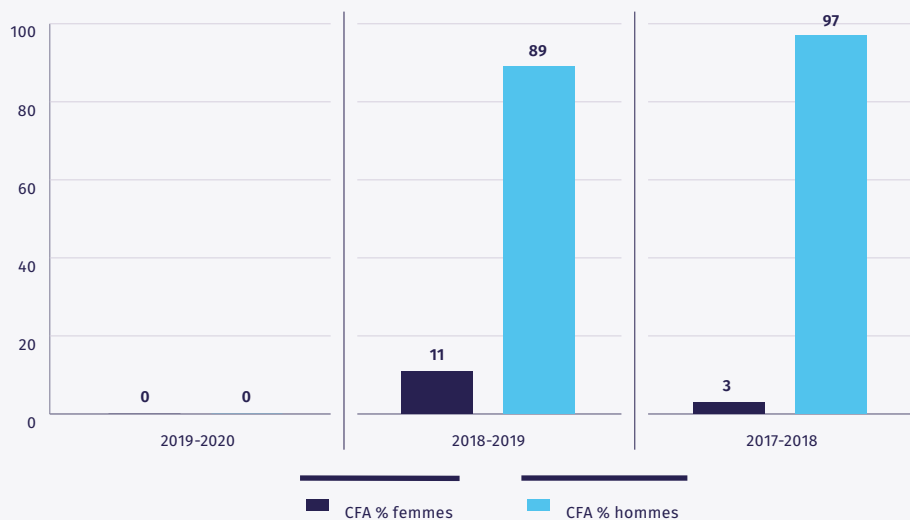
- 11 pour cent de jeunes femmes en 2018-2019 pour le niveau CFA, contre 3 pour cent en 2017-2018;
- 10 pour cent de jeunes femmes en 2019-2020 pour le niveau BQP, première année que le centre enregistre de jeunes inscrit-e-s;
- 2 pour cent de jeunes femmes en 2017-2018 pour le niveau CQP, seule année de recrutement sur les trois années.

Les jeunes femmes sont davantage représentées en maçonnerie au niveau CFA, car il ne nécessite pas de prérequis et n'est pas validé par un examen accrédité par l'État. Grâce au financement du BIT, il y a eu 10 pour cent de jeunes femmes inscrites au niveau BQP.

GRAPHIQUE 26

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes en maçonnerie pour le niveau CFA en 2019-2020, 2018-2019 et 2017-2018

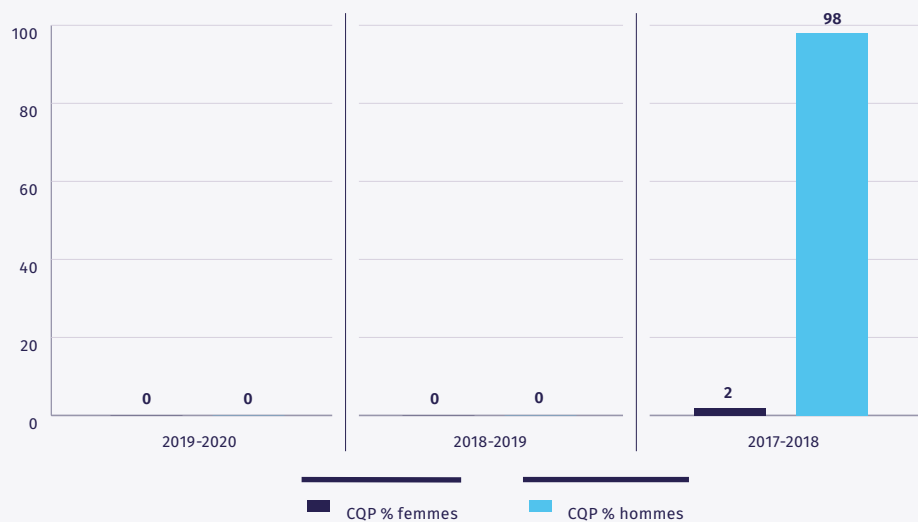
Maçonnerie – CFA



GRAPHIQUE 27

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes en maçonnerie pour le niveau CQP en 2019-2020, 2018-2019 et 2017-2018

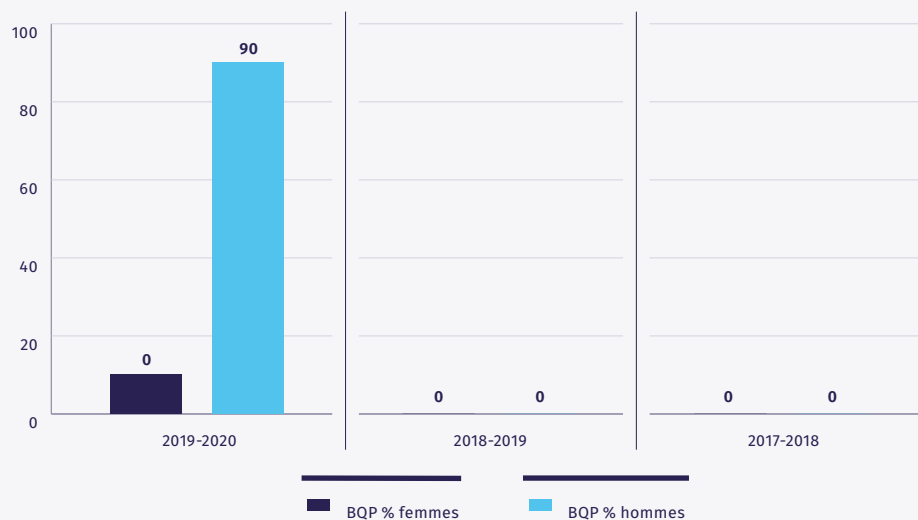
Maçonnerie – CQP



GRAPHIQUE 28

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes en maçonnerie pour le niveau BQP en 2019-2020, 2018-2019 et 2017-2018

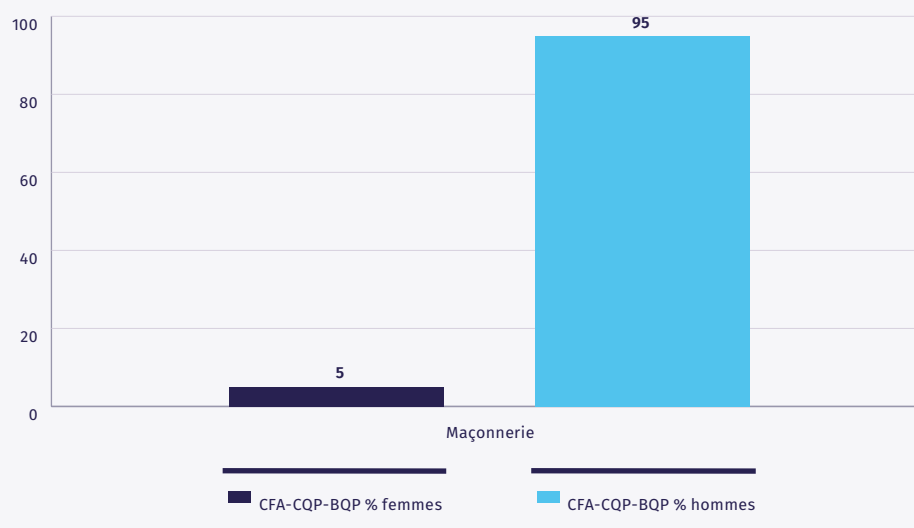
Maçonnerie – BQP



GRAPHIQUE 29

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes en maçonnerie sur les trois dernières années (2019-2020, 2018-2019, 2017-2018), tous niveaux confondus

Maçonnerie – CFA, CQP et BQP



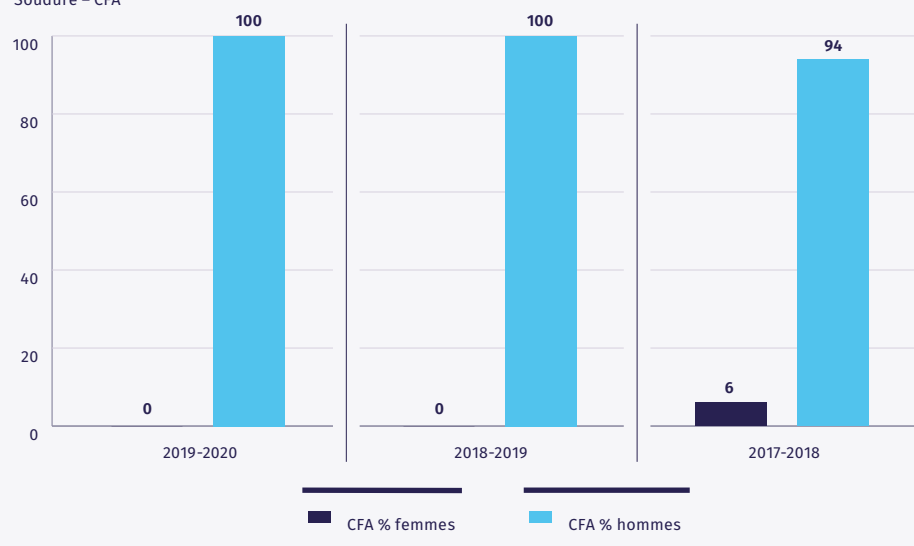
C. Soudure: situation des jeunes femmes sur les trois années par niveau de qualification

Dans la filière soudure, en tenant compte de l'ensemble des inscrit-e-s aux deux niveaux de formation (CFA et CQP), les jeunes femmes représentent 3 pour cent des inscrit-e-s. Sur les trois dernières années, c'est seulement en 2017-2018 que le centre a enregistré 6 pour cent de jeunes femmes pour le CFA en soudure.

GRAPHIQUE 30

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes en soudure pour le niveau CFA en 2019-2020, 2018-2019 et 2017-2018

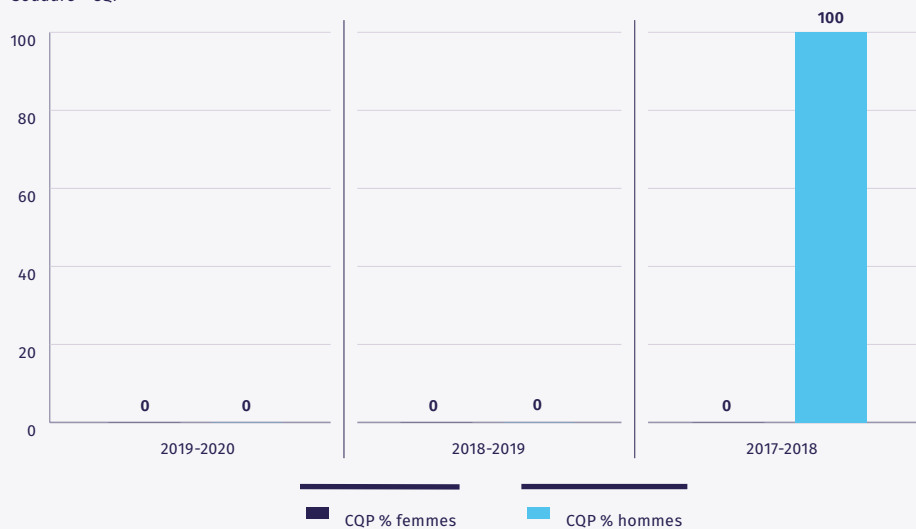
Soudure – CFA



GRAPHIQUE 31

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes en soudure pour le niveau CQP en 2019-2020, 2018-2019 et 2017-2018

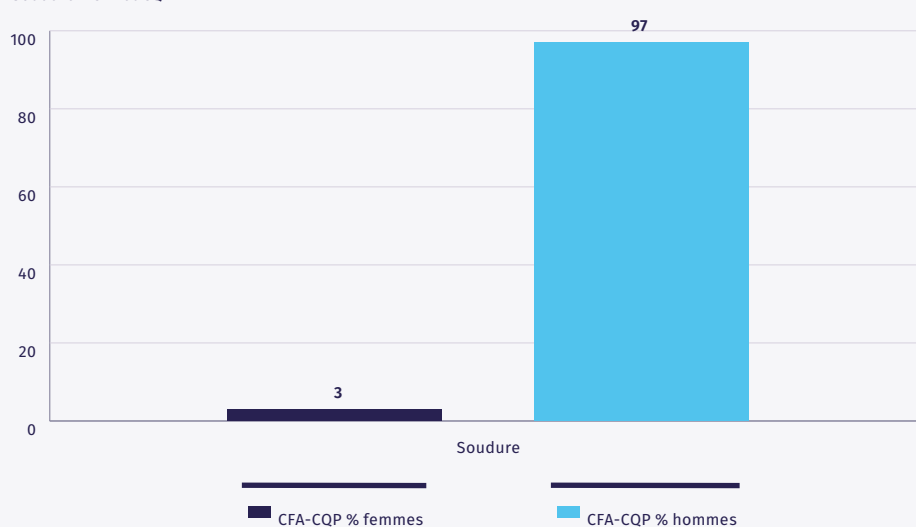
Soudure – CQP



GRAPHIQUE 32

Pourcentage des jeunes femmes et des jeunes hommes en soudure sur les trois dernières années (2019-2020, 2018-2019, 2017-2018), tous niveaux confondus

Soudure – CFA et CQP



D. Les coûts de formation du CFP HIADON

Deux types de cycle de formation sont proposés au CFP HIADON, le cycle court et le cycle long. Les coûts pour les filières selon chaque cycle et par filières sont présentés dans le tableau suivant. Selon l'Annuaire statistique du marché de l'emploi (ONEF 2010), 21 pour cent (20 pour cent édition 2011) de l'ensemble des demandeurs d'emploi ont un diplôme supérieur avec 36 pour cent de femmes contre 64 pour cent d'hommes. La région du Centre bat le record avec une proportion de demandeurs d'emploi estimée à 65 pour cent par rapport aux autres régions. La région des Hauts-Bassins vient en deuxième position en termes d'effectif important de demandeurs d'emploi. Cette région a enregistré au total 1 682 demandeurs d'emploi en 2010. La répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe montre une supériorité numérique des hommes par rapport aux femmes. En effet, les hommes représentent 71 pour cent (7 166) de l'effectif global des demandeurs d'emploi contre une proportion de 29 pour cent (2 915) de femmes.

Tableau 5 Les coûts de formation au CFP HIADON

Types de formation	Cycle court de 3 mois (francs CFA)	Cycle long de 9 mois (francs CFA)
Maçonnerie	300 000	400 000
Électricité bâtiment	300 000	400 000
Soudure	300 000	400 000
Coupe couture	200 000	300 000
Coiffure	200 000	300 000

Source: Centre HIADON.

5.4. SITUATION EN ENTREPRISES ET BESOINS

A. Accueil/acceptation des stagiaires

Les entreprises rencontrées dans le cadre de cette étude accueillent des apprenant·e·s issu·e·s des centres de formation professionnelle pour des stages pratiques. À ce titre, nous avons rencontré l'entreprise PI-Ingénierie et l'Entreprise générale du Faso (EGEFA). Ces deux entreprises exercent dans le domaine du bâtiment et des travaux publics.

De façon générale, les personnes rencontrées sont unanimes sur le fait que peu d'entreprises acceptent d'accueillir des stagiaires. Et cela est lié à plusieurs raisons. Il s'agit entre autres des craintes de divulguer des secrets à quelqu'un qui pourrait être un potentiel concurrent, de la perte de temps dans le délai de livraison, du gaspillage du matériel (ciment, sables...) ou de l'augmentation des charges de l'entreprise. En dépit de ces contraintes, les entreprises rencontrées dans le cadre cette étude accueillent des stagiaires. Selon l'un des responsables: "Nous savons que ce n'est pas simple pour une entreprise d'accueillir un apprenant en stage qui ne connaît pas grand-chose. Mais, étant dans une approche nouvelle de perfectionnement, les entreprises sont encouragées à accueillir les apprenant·e·s afin de contribuer à la formation d'une main-d'œuvre qualifiée. Celle-ci manque pour beaucoup d'entreprises, surtout dans le secteur du bâtiment et des travaux publics."

Ces deux entreprises rencontrées acceptent des stagiaires issu-e-s du centre de formation professionnelle de l'AO-BTP et aussi d'autres stagiaires venant d'autres centres. La particularité avec l'AO-BTP est que ce centre a été mis en place par des professionnels du secteur du bâtiment et des travaux publics dont elles-mêmes sont membres. Ainsi, il existe une convention pour le placement des stagiaires entre l'AO-BTP et les entreprises membres ou partenaires de l'AO-BTP. Cependant, disent-ils: "la convention entre l'AO-BTP et nos entreprises ne tient pas rigueur à l'acceptation obligatoire du stagiaire, ni d'aucun accompagnement en nature ou numéraire envers le stagiaire. Mais, il arrive que quelques entreprises de temps à autre assistent les stagiaires pour leur déplacement ou autres besoins. Et cela, comme je l'ai dit, n'est pas obligatoire. Seulement, en acceptant des stagiaires, l'entreprise dégage un maître de stage sur le chantier pour continuer l'apprentissage des stagiaires."

S'agissant des jeunes femmes accueillies en stages, les personnes interrogées trouvent qu'elles travaillent avec volonté et détermination. Cela doit être dû au fait que ces jeunes femmes ont déjà en tête les préjugés qui se disent à leur endroit et elles s'efforcent de prouver le contraire. En effet, une des jeunes femmes en électronique rencontrée confirme bien ces constats. "Étant en stage dans un hôtel de la place, à chaque fois que l'on m'appelle pour résoudre des problèmes de connexion Internet ou de panne de réseau, je sens déjà le jugement négatif sur moi, alors je m'efforce de donner le meilleur de moi-même pour résoudre le problème, cela représente un stress supplémentaire pour moi." Les jeunes femmes dans le milieu du bâtiment rencontrent des difficultés par rapport aux apprentis sans formations sur les chantiers. Selon les interviewé-e-s, les apprentis de sexe masculin pensent qu'elles ne sont pas capables de réaliser certaines tâches ou qu'elles vont se fatiguer plus vite. Alors elles sont souvent mises à l'épreuve. Certaines jeunes femmes sont moins rapides dans les travaux lourds (ramassage de sable, de moellons...) que la plupart des jeunes hommes, car le métier d'ouvriers du bâtiment et des travaux publics exige beaucoup de travail physique.

Par rapport à l'accueil des PSH, les entrepreneurs rencontrés rapportent n'avoir pas de dispositifs pour les recevoir. En réalité, disent-ils, "le domaine du bâtiment et des travaux publics, qui demande la présence physique sur le terrain et l'intervention physique sur le chantier, ne convient pas aux PSH, même s'il y a une volonté manifeste de les accueillir. En même temps, ils trouvent que certaines PSH (handicapés moteurs au niveau des pieds) peuvent être accueillis dans la filière dessin bâtiment. De même, quelqu'un avec un handicap auditif ou mental n'aura pas de difficulté pour les métiers qui requièrent de la force physique (maçonnerie...). Le problème principal se trouve dans l'adaptation des contenus des cours pour les PSH avec un handicap visuel (braille) ou auditif (langage des signes ou sous-titrages par exemple).

B. Besoins et avantages

L'accueil des stagiaires demande des ressources selon les responsables d'entreprise rencontrés dans le cadre de cette étude. Selon eux, en acceptant un stagiaire, ils sont dans l'obligation de mettre à la disposition du stagiaire un maître de stage qui, la plupart du temps, est le chef de chantier. Il est donc nécessaire de prévoir des matériaux (ciments, sables...) supplémentaires car inévitablement le stagiaire commet des erreurs qu'il faut réparer. Et cette réparation engendre des coûts supplémentaires et des pertes pour l'entreprise car cela n'a pas été prévu dans la proposition financière du marché en cours d'exécution. Pour eux, il y a de fortes chances, quand les stagiaires sont nombreux, que l'entreprise perde du temps dans les délais de livraison. Au regard des pertes mentionnées ci-dessus, les entrepreneurs pensent que beaucoup d'entreprises accepteront les stagiaires si toutefois les avantages suivants sont mis à leur disposition:

- La prise en charge du matériel et agrégats qui vont servir à l'apprentissage du stagiaire. Pour eux, l'acceptation d'un stagiaire ne fait pas partie du devoir sociétal de l'entreprise. Et l'entreprise, n'étant pas une structure caritative, ne peut pas perdre de l'argent.
- Le soutien des entreprises dans la prise en charge par des primes de motivation pour les stagiaires. Cela leur permettra d'être assidu-e-s et de suivre avec intérêt le stage de formation jusqu'à son terme.

S'agissant des avantages, les responsables interviewé-e-s avancent qu'au bout de quelques mois les stagiaires peuvent constituer une main-d'œuvre qualifiée moins cher et être porteurs de pratiques innovantes sur le terrain.

Le tableau suivant donne un aperçu des avantages comparatifs des trois centres sur leur contribution à l'accès des jeunes femmes à la formation professionnelle.

Tableau 6 Avantages comparatifs

Désignation	CFPR-Z (étatique)	AO-BTP (associatif)	CFP HIADON (privé)
Coûts de formation	Coûts élevés (minimum pour le cycle long 385 000 francs CFA et maximum 957 000 francs CFA)	Abordable	Coûts élevés (minimum pour le cycle long 300 000 francs CFA et maximum 400 000 francs CFA)
Dispositif du centre	Présence d'un internat filles et garçons et d'une cantine qui permet aux élèves de manger à midi et d'éviter les retards et les absences aux cours	Absence d'internat et de cantine pour les repas de midi	Absence d'internat et de cantine pour les repas de midi
Disposition particulière pour les jeunes femmes et les PSH	Aucune	Aucune	Aucune

CONCLUSION PARTIELLE

Les trois centres de formation soutenus par le BIT offrent des formations professionnelles dans plus d'une dizaine de filières à travers plusieurs qualifications (CQP, BQP et BPT) au profit des jeunes femmes et des jeunes hommes (15-22 ans). Ces trois centres de formation, bien que différents à plusieurs égards (étatique, associatif et privé), offrent des opportunités de formation et de qualifications. Il ressort de cette étude que les effectifs de ces centres – surtout les effectifs féminins – relèvent plus des initiatives des responsables. Il en est de même pour les placements de stage et pour les emplois. En effet, il n'y a pas de stratégie d'orientation pour le genre et les PSH pour les enseignant-e-s. Dans l'ensemble, les jeunes femmes ont tendance à choisir les métiers à prédominance féminine ou les métiers ne nécessitant pas beaucoup de force physique (technique informatique par exemple, où les jeunes femmes représentent 23 pour cent en 2019-2020). Du reste, c'est ce qui est constaté au CFPR-Z avec la filière boulangerie pâtisserie dans laquelle il y a plus de jeunes femmes (70 pour cent) que de jeunes hommes. Par contre, dans les autres métiers à prédominance masculine, qui demandent plus de force physique, les jeunes femmes sont rares ou pas représentées du tout. L'AO-BTP fait exception avec plus de jeunes femmes qui ont choisi la filière maçonnerie malgré les stéréotypes autour de ce métier.

PARTIE

**QUELS SONT LES OBSTACLES POUR
LES JEUNES FEMMES ET LES PSH?**

6. QUELS SONT LES OBSTACLES POUR LES JEUNES FEMMES ET LES PSH?

6.1. ACCESSIBILITÉ ET INSCRIPTION

Plusieurs critères sont à prendre en compte dans l'analyse de l'accessibilité des jeunes femmes et des PSH dans les centres de formation professionnelle. L'AO-BTP et le CFP HIADON sont situés dans deux zones excentrées (Ouaga 2000 et Dassasogho). Leur situation géographique présente des difficultés d'accès pour certaines jeunes femmes. Une des élèves de l'AO-BTP doit parcourir plus de 40 kilomètres (aller-retour) par jour en vélomoteur pour rejoindre son école. Cela demande donc un investissement, de la motivation et un engagement personnel pour les jeunes femmes qui font ce choix. Le CFPR-Z est situé dans une commune rurale jouxtant Ouaga. Il est le seul centre à offrir un internat pour les jeunes femmes et les jeunes hommes. Mais le coût demandé n'est pas à la portée de tous et toutes. Le centre refuse des places aux jeunes hommes car la demande dépasse le nombre de jeunes hommes admis à l'internat. Par contre il y a toujours de la place dans le dortoir des jeunes femmes (50 jeunes femmes au maximum).

En termes d'admission des jeunes hommes, des jeunes femmes et des PSH dans les centres/écoles de formation professionnelle, les conditions diffèrent d'une institution à l'autre selon les textes réglementant leur existence et leur fonctionnement. La plupart de ces centres exigent un niveau minimum qui est le Certificat d'étude primaire (CEP) pour accéder à l'une de leurs formations menant à l'obtention du premier diplôme qui est le Certificat de qualification professionnelle (CQP). L'AO-BTP fait exception car, en plus de respecter les exigences des textes surtout par rapport à la participation des apprenant·e·s aux différents examens, le centre accepte les personnes sans niveau d'instruction dans le but de leur donner des compétences pratiques pour leur permettre d'exercer au moins une activité rémunératrice.

Il est également ressorti de façon particulière que, même si l'accessibilité demeure en général problématique en raison des coûts de la formation, elle est encore moins aisée pour les jeunes femmes, les personnes vivant avec un handicap et les personnes vulnérables.

Selon les personnes interviewées, les jeunes femmes doivent faire face à d'autres contraintes, parmi lesquelles:

- les préjugés sexistes: du fait que les métiers pour lesquels les programmes de formation sont organisés sont des métiers dits masculins, donc faisant appel à la force physique, les jeunes femmes elles-mêmes, les parents, les ami·e·s, etc. voient mal une jeune femme exercer par exemple la maçonnerie, la menuiserie, la soudure, l'électricité, etc.;
- l'insuffisance d'information, de communication et de sensibilisation auprès des jeunes femmes, des parents et des responsables des entreprises;
- la faible valorisation des métiers tant pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes et la présentation insuffisante de modèles féminins et de championnes dans les métiers dits masculins;
- l'insuffisance de formation scolaire, à savoir le niveau de base requis pour les formations: le CEP est le diplôme minimum pour les formations qualifiantes;
- les difficultés de déplacement pour se rendre dans les centres de formation (moyen de déplacement, carburant...), en raison de la distance et de l'absence d'internat dans la plupart des centres;
- le coût assez élevé des frais de formation car les parents sont souvent réticents à payer pour la formation des jeunes femmes par rapport à celle des jeunes hommes, la présence des jeunes hommes est encore de mise (il faut noter que les bénéficiaires des formations sont issus de groupes défavorisés avec des parents à faibles revenus);
- le manque de soutien et d'accompagnement spécifique aux jeunes femmes et aux PSH.

Une jeune femme de l'EFTP, dans un entretien de groupe, témoigne à ce propos: "Je me forme en électricité ici parce que j'ai toujours aimé cette activité. Alors quand j'ai eu l'occasion de suivre la formation, je n'ai pas hésité. Mais, il faut dire qu'il y a beaucoup de jeunes femmes qui souhaiteraient entreprendre ce type d'activité, seulement elles n'ont pas les moyens, et d'autres sont découragées par la famille, leurs amies, sous prétexte que ce sont des activités masculines. Moi-même, mes amies ont essayé de me décourager..."

Quant aux personnes vivant avec un handicap, selon les personnes interviewées, cela dépend du type et du degré du handicap. Dans l'ensemble, les choix de formation des PSH sont très restreints. Les personnes avec un handicap moteur (pied ou bras) par exemple peuvent accéder à une formation professionnelle qui ne demande pas trop d'effort physique comme l'électronique ou encore la technique informatique. Les personnes avec un handicap auditif ou un léger handicap mental (de croissance) sont souvent acceptées dans certains métiers comme la maçonnerie.

En dehors des initiatives de chaque centre de formation, il n'existe pas de référentiel ou de politique propre pour la prise en charge des personnes vivant avec un handicap ni de mesures incitatives facilitatrices pour l'accès des jeunes femmes aux différents centres de formation professionnelle publics ou privés. Cependant, les jeunes femmes postulantes sont d'office acceptées dans les centres visités selon les dires des dirigeants. À titre d'exemple, au CFPR-Z, d'après les personnes interrogées, les jeunes femmes sont toutes acceptées à moins qu'elles n'aient pas le niveau qu'il faut, à savoir le CEP. Mais le nombre de jeunes femmes à l'internat n'atteint jamais le nombre prévu (50) contrairement au nombre des jeunes hommes (150), soit un quota de 25 pour cent de jeunes femmes. En outre, on note que la plupart des jeunes femmes apprenantes sont externes en raison des coûts jugés trop élevés.

6.2. CHOIX DES FILIÈRES

Par rapport au choix des filières, les centres offrent des conseils et une orientation professionnelle afin que les candidat-e-s puissent faire un choix éclairé. Pour la bourse proposée par le BIT, les centres ont choisi les métiers émergents, pour lesquels il y a un potentiel de recrutement ou d'auto-emploi comme la maçonnerie, la mécanique, l'électronique, la technique informatique, etc. Dans ces métiers dits masculins, on ne trouve pas beaucoup de jeunes femmes. Ainsi, pour accroître les effectifs féminins, les centres exploitent les moyens de communication dont ils disposent pour informer les candidat-e-s potentiel-le-s: radios, réseaux sociaux, communication de proximité, services de l'action sociale, associations, porte-à-porte (AO-BTP et CFP HIADON), entretiens par petits groupes (CFP HIADON), services centraux et déconcentrés de l'État (CFPR-Z). Il est à noter que la cible visée concernait les jeunes déscolarisé-e-s, les apprenti-e-s et les groupes vulnérables (à travers les entretiens avec les parents des apprenant-e-s, l'action sociale, les enfants en échec scolaire...). Pour les années à venir, le centre HIADON propose de demander aux apprenant-e-s d'apporter des certificats d'indigence délivrés par les services de l'action sociale.

Dialogue social et constructif

Il y a une faible fréquentation des jeunes femmes et des groupes défavorisés dans les centres/écoles de formation professionnelle. Il faut noter qu'il y a un manque d'information, de sensibilisation, de communication et de valorisation autour de la formation professionnelle et de la jeune femme en particulier.

Pour ce faire, un dialogue social et constructif devrait s'engager entre les acteurs publics concernés, les centres de formation professionnelle, les responsables des organisations de la société civile de femmes, des groupes défavorisés, etc. Cela permettra non seulement d'éclairer toutes les couches sociales sur l'importance de la formation professionnelle pour les jeunes femmes, mais également offrir un apprentissage de qualité à tous les apprenant-e-s sans préjugés.

Un plaidoyer devrait être mené pour plus d'équité et d'inclusion des PSH dans l'octroi des fonds de formation du MJPEJ (FAFPA, FAIJ, etc.).

Il faut relever que les candidat·e·s qui fréquentent les centres sont en premier lieu orienté·e·s par leurs parents ou parce qu'ils/elles ont déjà suivi une formation dans le métier ou la filière choisis. D'autres jeunes prennent leur décision par amour du métier. Les centres laissent les apprenant·e·s se familiariser avec les différents métiers et, au bout de quelques semaines (2 à 3 semaines), ceux-ci doivent faire leur choix définitif. Un module sur le choix des métiers (CFP Hiadon) leur est dispensé pour les aider à prendre une décision. Cela est confirmé par des jeunes femmes rencontrées: "C'est mon père qui a voulu que je fasse la technique informatique, moi, je souhaitais faire la mécanique. Il m'a dit que la mécanique n'était pas un métier pour les jeunes femmes, que je n'allais pas accepter de travailler sous les voitures. Maintenant je sais que la mécanique est un métier pour tous en voyant ce que les jeunes femmes font là-bas. L'informatique me plaît tout de même, je vais poursuivre ma formation dans ce métier" ou "Moi j'ai toujours aimé l'informatique, alors j'ai saisi cette opportunité" ou encore "J'ai voulu suivre la filière pâtisserie car j'ai déjà obtenu le CAP à Banfora et ici je peux poursuivre en BQP".

Dans l'ensemble, les jeunes femmes ont tendance à choisir les métiers à prédominance féminine ou les métiers ne nécessitant pas beaucoup de force physique (technique informatique par exemple, où les jeunes femmes représentent 23 pour cent en 2019-2020). Du reste, c'est ce qui est constaté au CFPR-Z avec la filière boulangerie pâtisserie où il y a plus de jeunes femmes (70 pour cent des inscrit·e·s) que de jeunes hommes. Par contre, dans les autres métiers à prédominance masculine, qui nécessitent plus de force physique, les jeunes femmes sont rares ou pas représentées du tout (voir les données sur l'état des centres). Le même constat est fait au niveau du CFP HIADON, où seule la filière électricité bâtiment enregistre 9 pour cent de jeunes femmes.

Un des responsables rencontrés au CFPR-Z explique: "Généralement, quand les jeunes femmes viennent dans notre centre, elles ont tendance à choisir les métiers dits féminins, notamment la boulangerie pâtisserie où elles sont nombreuses. Mais, on a remarqué que les jeunes femmes que nous avons dans d'autres filières (électromécanique, mécanique et autre) s'insèrent facilement quand elles sortent. Les jeunes femmes gagneraient à s'intéresser aux métiers dits masculins, déjà pour casser les mythes." Ces trois centres offrent des journées d'orientation et des conseils aux jeunes femmes et aux jeunes hommes pour le choix des métiers avec un encouragement aux jeunes femmes pour les métiers dits masculins. Pour encourager les jeunes femmes, le centre AO-BTP organise des rencontres ou des visites dans des entreprises de femmes dans le bâtiment et les travaux publics avec les anciennes jeunes femmes formées au centre, facilite la participation des jeunes femmes ayant des enfants en bas âge, etc.

Le centre AO-BTP fait exception, car il y a plus de jeunes femmes qui ont choisi la filière maçonnerie malgré les stéréotypes autour de ce métier. Selon les responsables de l'AO-BTP, les métiers manuels comme la maçonnerie par exemple sont difficiles pour les jeunes femmes et les personnes vivant avec un handicap moteur ou visuel.

Pour les responsables rencontrés à l'AO-BTP "les jeunes femmes qui ont accepté ces métiers dits masculins font toujours face aux stéréotypes de genre (curiosité, méfiance, refus...). Une de nos apprenantes raconte que ses copines l'ont fortement déconseillée, en disant qu'en exerçant la maçonnerie elle aura de gros biceps, sera musclée comme un homme et donc que personne ne voudra d'elle. Il ne faut pas qu'on se leurre, la question de la jeune femme dans la formation professionnelle en maçonnerie, en bâtiment et travaux publics et, de façon générale, dans tous les métiers manuels, reste un défi important. Et nous avons encore du chemin pour amener les jeunes femmes à s'y intéresser." Cela a été confirmé dans un entretien de groupe avec les jeunes femmes apprenantes de l'AO-BTP. Selon l'une des jeunes femmes apprenantes en maçonnerie, "le choix de la maçonnerie se fait par amour

Cadre réglementaire solide

Les centres de formation professionnelle disposent d'un cahier des charges qui prend en compte la gestion des locaux, les démarches légales de création et d'ouverture. De même, ce cahier des charges décrit l'organisation du personnel et la gestion pédagogique du centre en conformité avec les textes en vigueur au Burkina Faso. Cependant, il n'y a pas de disposition spécifique pour la prise en compte des PSH et des jeunes femmes.

pour le métier, sans quoi c'est un métier difficile et pas adapté pour une femme. Cependant, même si elle a le courage d'évoluer dans ce métier, il faut affronter les regards de l'entourage, les critiques surtout négatives, comme quoi tu seras comme un homme et tu n'auras pas de mari, etc."

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

6.3. PERSONNEL DES CENTRES ET PROCESSUS D'ENSEIGNEMENT

Le personnel des centres est recruté après la publication d'une annonce qui contient le profil recherché (conformément aux textes en vigueur portant cahier des charges des centres privés de formation professionnelle) ainsi que les tâches qui lui sont assignées. Par ailleurs, il faut noter que les candidatures féminines sont encouragées. Cependant, au regard de la spécificité des postes, principalement liés à des activités dites masculines, il est rare de trouver beaucoup de candidatures féminines, notamment pour les métiers tels que la maçonnerie, la soudure, l'électricité, la mécanique, etc.

Les centres visités dans le cadre de cette étude ont au moins un employé de sexe féminin soit en tant que formatrice, soit en tant qu'employée de l'administration. Les formatrices exercent dans les domaines tels que l'électricité bâtiment, la technique informatique, la boulangerie pâtisserie, l'électronique. Parmi le personnel administratif, les femmes occupent pour la plupart le poste de secrétaire. L'AO-BTP emploie 2 enseignantes et 5 enseignants, soit 40 pour cent de femmes. Le CFP HIADON, quant à lui, emploie 2 femmes enseignantes et 10 hommes, soit 20 pour cent de femmes. Le CFPR-Z emploie 3 femmes enseignantes et 33 enseignants, soit 9 pour cent femmes.

Aucun des trois centres impliqués dans cette étude ne dispose de politique ni de procédé particulier pour la prise en compte du genre et des PSH. Le personnel n'a pas reçu de formation sur les questions relatives au genre ou sur la prise en charge des personnes vivant avec un handicap. Il existe des rampes d'accès pour les personnes avec un handicap moteur dans les centres de formation, mais il n'y a pas d'ascenseur alors que plusieurs salles de classe sont à l'étage au CFPR-Z et au CFP HIADON. Il n'y a pas de dispositions particulières pour accueillir les personnes avec un handicap visuel (braille) ou auditif (langage de signes).

6.4. FRÉQUENTATION, CERTIFICATION ET TRANSITION VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les centres de formation professionnelle sont plus fréquentés par les jeunes hommes que par les personnes vulnérables (les jeunes femmes et les personnes vivant avec un handicap). Cela est dû à la nature des métiers et au niveau de recrutement. Les centres de formation professionnelle respectent le cahier des charges portant création et ouverture d'un centre de formation professionnelle. À ce titre, à l'article 50 de l'arrêté no 2018-057/MJFIP/CAB portant cahier des charges applicable aux centres privés de formation professionnelle au Burkina Faso, il a été clairement défini que "les programmes de formation ou les référentiels agréés par le ministère chargé de la formation professionnelle constituent le cadre officiel au sein duquel les formateurs organisent leurs formations. La fin de la formation est sanctionnée par une attestation de succès ou un titre de qualification professionnelle."

Pour accéder aux centres de formation professionnelle, le niveau minimum du CEP est exigé. Selon les informations recueillies lors des entretiens avec le personnel de direction des trois centres visités, "Les métiers avec le niveau de recrutement CEP ou la classe de 3^e ou le BEP sont des métiers manuels qui demandant plus de force physique. Alors que sur le terrain la plupart des jeunes femmes ou des personnes vivant avec un handicap rencontrent des obstacles liés à la force physique, tels que soulever un sac de ciment, pousser une brouette pleine de sable ou de gravillons, grimper sur un poteau électrique, être à une certaine hauteur du sol, etc." Heureusement, cela ne concerne pas toutes les jeunes femmes comme le montre l'AO-BTP avec des images de jeunes femmes qui exercent le métier de maçon de façon efficace. Mais ces raisons peuvent justifier la prédominance des jeunes hommes dans ces types de formation professionnelle. En plus des raisons évoquées sur la faible fréquentation des jeunes femmes et des personnes vivant avec un handicap dans les centres de formation professionnelle, il y a également les préjugés sur les métiers dits masculins, le manque d'information et de sensibilisation, le coût élevé de la formation, etc.

On note quelques cas d'absentéisme et d'abandon des jeunes femmes et des jeunes hommes. Selon l'AO-BTP, pour les jeunes hommes cela est dû à l'appât facile du gain car les apprentis arrivent en peu de temps à gagner de petites rétributions sur les chantiers lors des formations pratiques, ce qui les encourage à y rester. Pour les jeunes femmes par contre, les difficultés des tâches du bâtiment et des travaux publics et les stéréotypes sont les principales causes d'abandon. Pour les années à venir, le CFP HIADON propose d'exiger des engagements (élèves et parents) pour l'assiduité aux cours jusqu'à la fin de la formation.

Beaucoup des apprenant-e-s interviewé-e-s sont des chef-fe-s de ménage, pas nécessairement marié-e-s, qui subviennent aux dépenses de la famille (alimentation, santé, éducation...). "Beaucoup de jeunes femmes dans les centres de formation professionnelle sont dans ces situations et finissent par abandonner car elles sont obligées de gagner de l'argent pour leur famille", disait une apprenante.

La situation géographique des centres et les distances à parcourir chaque jour pour suivre les formations représentent des défis importants occasionnant retards et abandons des apprenant-e-s. En effet, pour les jeunes femmes comme pour les jeunes hommes, les difficultés liées aux moyens de déplacement (vélos, bus, mobylettes) sont réelles. Compte tenu de la situation géographique des centres de formation qui sont souvent distants par rapport aux lieux de résidence des apprenant-e-s, certains n'arrivent pas à suivre correctement les cours. Pour ceux ou celles qui ont à leur disposition des motos, les moyens pour le carburant font défaut. Quant à ceux ou celles qui sont à vélo, l'argent pour la réparation en cas de panne manque. Il faut noter que le nombre de centres de formation professionnelle est très faible et que la plupart sont des centres privés et confessionnels.

Outre les difficultés liées aux déplacements, il y a aussi les problèmes de restauration ou d'accès à la cantine au sein des centres de formation. Seul le CFPR-Z dispose d'une cantine, mais encore faudrait-il que l'apprenant-e ait les moyens de payer les frais de la cantine qui s'élève à 37 500 francs CFA par mois, soit à environ 1 250 francs CFA par jour. En effet, les difficultés de restauration sont réelles dans les trois centres de formation (CFPR-Z, AO-BTP et E2PF).

Le fait qu'un centre ne dispose pas de toilettes séparées pour les hommes et pour les femmes est peut-être source d'absence aux cours pour les jeunes femmes. Celles-ci ont besoin d'un cadre avec plus d'intimité qui leur permette de gérer un certain nombre de besoins (gestion des menstruations entre autres).

Le document politique de l'EFTP permet aux jeunes (garçons et filles) et aux adultes d'améliorer leurs compétences professionnelles d'une part, et d'autre part d'accroître leurs chances d'insertion professionnelle afin de pouvoir prétendre à un revenu décent. Cependant, le milieu peine à atteindre son objectif qui est de "créer une masse critique de compétences humaines pour disposer d'un environnement favorable à la création des entreprises et de l'auto-emploi".

Bien que les besoins d'emploi existent, selon les responsables du CFPR-Z, il y a souvent des certifié-e-s des centres de formation professionnelle qui peinent à trouver du travail. Cela

est dû au manque de valorisation de la formation professionnelle, comme le soulignent les apprenant-e-s du CFPR-Z en ces termes: "Celui qui s'engage dans la formation professionnelle est considéré aux yeux des autres (pour dire la communauté dans laquelle on vit) comme quelqu'un qui a échoué à l'école, en quelque sorte un raté (garçon ou fille) pour qui les parents essaient de trouver un emploi." Cette dévalorisation de la formation professionnelle est confirmée par le personnel enseignant du CFPR-Z pour qui "certains enfants sont envoyés dans les centres de formation professionnelle par les parents contre leur gré ou leur choix. Ils le font pour les punir ou leur asséner une correction".

S'agissant de la transition vers le marché du travail, beaucoup de jeunes sortant des centres ont des difficultés pour se faire embaucher ou se mettre à leur compte. Cela est lié au manque de valorisation et de reconnaissance des certificats et brevets (CQP, BQP, BPT et BPTS), et surtout à l'absence d'équivalences de diplôme ou de niveau d'étude pour la classification des titres de postes ou fonction, et partant pour la rémunération. Mais l'insertion professionnelle dépend plus de l'apprenant-e diplômé-e, car c'est au cours des stages professionnels qu'une bonne partie des apprenant-e-s obtiennent leur premier emploi. Quant aux jeunes femmes, selon les responsables de l'AO-BTP, il y a une préférence pour elles, surtout celles qui achèvent leur formation. Elles arrivent à se faire embaucher face à un jeune homme ayant les mêmes compétences qu'elles pour certains types de métier comme la maçonnerie ou la mécanique. Car les jeunes femmes inspirent plus "confiance et elles s'investissent davantage au travail que les jeunes hommes", selon ces derniers. Mais des difficultés demeurent.

Au ce propos, disent-elles "Nous sommes parfois découragées par les paroles de nos amies, camarades et même certains membres de nos familles. Surtout pour celles qui ont choisi la maçonnerie, et d'autres métiers nécessitant plus l'implication de force physique. On nous fait savoir que nous aurons la forme d'un homme à force de soulever des sacs, des briques ou de pousser des brouettes remplies de sable ou de gravillons." Pour celles qui ont choisi la technique informatique, la peur du jugement en tétanise plus d'une. Une jeune femme en BQP disait ceci: "C'est stressant comme boulot, il faut chercher et trouver rapidement la panne et la solution. Le client est exigeant, il guette le résultat et c'est stressant; quand tu es une femme on s'attend à ce que tu échoues car aux yeux des gens c'est un travail d'homme. Il faut donc se mettre à jour continuellement. Il y a des changements au niveau informatique tous les six mois." Pour l'intégration dans les entreprises, les apprenant-e-s interviewé-e-s pensent que "les compétences seules ne suffisent pas. Il faut être recommandé. Et pour cela il faut avoir des relations."

En ce moment, ni les centres, ni l'État n'ont une politique facilitant l'insertion socioprofessionnelle des apprenant-e-s sortant-e-s. Selon les responsables du CFPR-Z, il y a des pesanteurs socioculturelles partout qui font que les choses évoluent difficilement pour la transition vers le marché de l'emploi. Il faudrait donc que les centres et d'autres acteurs développent des stratégies pour l'insertion des personnes formées. À ce titre, un des responsables des centres affirme ceci: "Quand j'ai fait la proposition de stratégie d'insertion, les administrateurs n'ont pas accepté l'idée. Ils estiment que le centre est une structure de formation professionnelle, avec un budget insuffisant. Ce sont d'autres structures qui doivent s'occuper de l'insertion." Il faudrait une conjugaison d'efforts pour assurer aux sortant-e-s une insertion professionnelle. Il est à relever que celles et ceux qui arrivent à s'insérer facilement sont les apprenant-e-s dont les parents ont des connaissances et des relations, éventuellement une entreprise ou, à défaut, qu'ils disposent des moyens financiers pour s'installer à leur propre compte.

Adéquation au marché de travail

Le Burkina Faso est en chantier sur le plan du développement des infrastructures à tous les niveaux. À ce titre, il existe un réel potentiel de marchés d'emplois pour la main-d'œuvre qualifiée. Cependant, il faut noter que les diplômes dérivant de la formation professionnelle (CQP, BQP...) ne sont pas connus par les acteurs du secteur informel qui sont les principaux employeurs des sortant-e-s des centres de formation professionnelle. La question des passerelles (et des équivalences) entre les différents types de formation professionnelle se pose donc. Il en est de même pour l'État qui n'a pas encore intégré dans ses recrutements les diplômé-e-s des centres de formation (CQP, BQP...) au même titre que celles et ceux issu-e-s des lycées professionnels (CAP, BEP...). Cela pose le problème de la valorisation des diplômes et des métiers.

CONCLUSION PARTIELLE

Il n'existe pas de référentiel ou de politique propre à chaque centre pour la prise en charge des personnes vivant avec un handicap ni de mesures incitatives (à l'exception du dortoir pour les jeunes femmes au CFPR-Z) pour faciliter l'accès des jeunes femmes aux différents centres de formation professionnelle du public ou du privé. Les centres visités dans le cadre de cette étude ont au moins un employé de sexe féminin soit en tant que formatrice (entre 9 et 40 pour cent de femmes), soit en tant qu'employée de l'administration. Mais le personnel n'a pas reçu de formation sur la question du genre ni sur la prise en charge des PSH. En ce moment, ni les centres ni l'État n'ont une politique facilitant l'insertion socioprofessionnelle des sortant·e·s des centres de formation professionnelle. Mais l'insertion professionnelle dépend plus des apprenant·e·s diplômé·e·s, car c'est au cours des stages professionnels qu'une bonne partie d'entre eux/elles obtiennent leur premier emploi. Quant aux jeunes femmes, il y a une préférence pour elles, surtout celles qui achèvent leur formation. Elles arrivent à se faire embaucher face à un jeune homme ayant les mêmes compétences qu'elles pour certains types de métiers comme la maçonnerie ou la mécanique car, selon les responsables de l'AO-BTP, elles inspirent plus "confiance et elles s'investissent davantage au travail que les jeunes hommes". Il faudrait que les centres et les autres acteurs du secteur développent des stratégies pour l'insertion des personnes formées. Cette question est bien comprise par les responsables des différents centres.

6.5. ANALYSE DES BESOINS DES PSH

Les PSH rencontrent d'énormes difficultés pour leur insertion sociale, éducative et professionnelle au Burkina Faso. Bien qu'il existe des textes et des lois sur une prise en compte inclusive dans tous les secteurs de la vie sociale et professionnelle, leur applicabilité reste problématique sur le terrain. Dans le domaine particulier de la formation professionnelle, la présente étude a permis de constater que leur accessibilité aux centres de formation est difficile du fait que les centres n'ont les dispositifs pour prendre en compte les aspects inclusifs des PSH. En effet, il faut citer la difficulté d'accès dans les salles, l'inadaptation des cours aux différents types de handicap (auditif et visuel principalement), la non-implication de l'État dans la mise en œuvre des textes et des lois, le manque d'enseignants/encadreurs qualifié pour dispenser les cours selon le type de handicap, etc. Ainsi, les besoins des PSH recueillis sur le terrain rejoignent ceux listés par l'ONG Handicap International¹³, à savoir:

- le soutien aux structures de formation pour qu'elles apprennent comment inclure les personnes handicapées;
- le soutien à l'auto-emploi: les PSH et les personnes vulnérables ont besoin d'un appui pour démarrer ou accroître leur activité économique génératrice de revenus par l'accès à des services financiers, la formation professionnelle ou technique, l'accès aux marchés, etc.
- l'amélioration de l'accès à l'emploi salarié: les PSH et les personnes vulnérables ont besoin d'un appui pour les demandes d'emploi et d'entrée sur le marché du travail;
- le soutien aux acteurs du développement économique ordinaire afin que leurs actions soient inclusives afin de créer des environnements propices à l'insertion professionnelle des PSH et des personnes vulnérables;
- l'appui aux associations représentatives des personnes handicapées afin qu'elles défendent leur droit à l'emploi et l'accompagnement des politiques d'emploi inclusives au niveau national.

¹³ <https://handicap-international.fr/fr/inclusion>.





PARTIE

**QUELS SONT LES PISTES POTENTIELLES
ET LES BONS EXEMPLES?**

7. QUELS SONT LES PISTES POTENTIELLES ET LES BONS EXEMPLES?

7.1. LES FACTEURS ET LEVIERS INCITATIFS DES FEMMES, DES JEUNES ET DES PSH

Sur le plan économique et social, il est nécessaire de soutenir les femmes, les jeunes et les PSH engagés dans la formation professionnelle. En effet, la plupart des apprenant·e·s interviewé·e·s sont des chef·fe·s de ménage, pas nécessairement marié·e·s, qui subviennent aux dépenses de la famille (alimentation, santé, éducation...). Cela engendre une préoccupation économique, car ils/elles ne bénéficient d'aucun accompagnement financier pouvant leur permettre de poursuivre leur formation tout en prenant en charge leurs dépenses familiales. Cette situation est plus cruciale pour les jeunes femmes, surtout celles qui sont des mères sans soutiens et celles dont les parents n'ont pas les moyens de continuer à financer leurs études. À ce propos, selon une apprenante en électricité bâtiment de l'E2PF, beaucoup de jeunes femmes sont dans la même situation qu'elle: "Moi, par exemple, je n'ai pas d'enfant. Mais je connais une personne qui a laissé tomber la formation car elle ne savait pas à qui confier son enfant. En plus de cela, il faut qu'elle sorte vendre et ce qu'elle gagne sert à subvenir à ses besoins". D'où l'importance de l'octroi de bourses aux apprenant·e·s des centres de formation professionnelle.

L'appui des partenaires techniques et financiers aux côtés de l'État est très important car le secteur de la formation professionnelle représente un potentiel pour résorber une partie des sortant·e·s du système de formation générale. En effet, il est démontré que sur 100 élèves inscrit·e·s au cours primaire de première année (CP1) seul·e·s 14 arriveront en classe de terminale¹⁴. D'où l'importance de l'accompagnement des partenaires techniques et financiers aux côtés de l'État pour soutenir non seulement les centres de formation par le biais d'appuis financiers pour le développement des métiers émergents, mais également pour la formation technique et le recyclage des enseignant·e·s du secteur de la formation professionnelle.

L'insertion des apprenantes et des PSH: un levier majeur. Le marché de l'emploi, quant à lui, reste également une préoccupation pour les apprenantes. Tous les apprenant·e·s rencontré·e·s sont unanimes sur le fait que l'une de leurs préoccupations majeures est l'insertion professionnelle après leur sortie des centres. En effet, après la formation, les sortant·e·s doivent soit intégrer une entreprise, soit s'installer à leur propre compte. Pour l'intégration dans les entreprises, selon le personnel des centres rencontrés, la non-équivalence des diplômes de qualification professionnelle des centres rend difficile le recrutement des sortant·e·s des centres de formation professionnelle dans la fonction publique et dans la plupart des entreprises privées.

La promotion de l'auto-emploi: une perspective à encourager. Sur le plan de l'auto-emploi, après la sortie des centres, c'est la question financière qui se pose. Selon les apprenant·e·s, "l'auto-emploi demande des moyens financiers. Pour travailler à son propre compte il faut avoir des moyens matériels et des équipements pour se lancer." Cela soulève le problème de l'accompagnement après la formation. D'où la nécessité de faire un plaidoyer auprès des différents fonds mis en place par l'État afin d'accompagner l'installation des jeunes sortant·e·s des centres de formation, permettant ainsi de créer des emplois, de valoriser la formation reçue et d'éviter la reconversion de certain·e·s sortant·e·s, a confié le personnel des centres rencontré.

¹⁴ PDSEB, rapport annuel 2019.

7.2. QUELQUES RÉCITS DE VIE DES APPRENANT-E-S ET D'UNE FORMATRICE

Au cours de cette étude, quelques récits de vie ont été recueillis. Les interviewé-e-s ont souhaité l'anonymat, que nous leur avons accordé.

Récit de vie n° 1

Un apprenant en électricité bâtiment avec un handicap mental (E2PF)



Je suis actuellement en électricité. Mais auparavant je me formais en plomberie à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Mes problèmes ont commencé quand j'étais au lycée, j'avais des difficultés à suivre les cours. Et comme je ne pouvais pas rester au lycée, en raison de ma situation, alors mes parents ont essayé de voir où je pouvais me débrouiller. C'est comme cela que je me suis trouvé à l'ANPE dans la plomberie. Là-bas, j'ai constaté que ça ne me convenait pas. Le travail était difficile, on me regardait comme un fou parce que je ne m'entendais avec personne, je ne causais avec personne. Et je trouvais la plomberie compliquée.

Mes parents, malgré tout, disaient que je ne devais pas rester à la maison sans rien faire et qu'un apprentissage m'aiderait. C'est ainsi que je me suis retrouvé ici à l'E2PF, mais cette fois j'ai porté mon choix sur l'électricité, parce que je me suis dit que ce serait plus facile que la plomberie. Mais quand je me suis trouvé ici, ce n'était pas facile au début avec les apprenants et les enseignants. On ne me comprenait pas et cela m'amenait à adopter un comportement agressif qui pouvait être violent sans que je le sache. Parfois, on me parle mais je reste sans répondre, insensible.

Lorsque mon formateur en électricité a compris ce qui n'allait pas chez moi, il a adopté une façon de communiquer avec moi. Quand il parlait et que je ne répondais pas ou que je restais à le fixer longtemps, il repartait. Il me laissait tranquille, il me défendait contre les autres apprenants qui ne me comprenaient pas. Et c'est comme cela que j'ai commencé à l'écouter et à faire ce qu'il me demandait. C'est grâce à mon encadreur que maintenant les autres échangent avec moi et moi avec eux. Ainsi, j'ai aimé le métier. J'arrive à m'en sortir petit à petit. J'arrive à travailler seul sans la présence de quelqu'un. Ce qui n'était pas le cas à mes débuts.

Je peux aussi dire que c'est grâce à mon encadreur qu'aujourd'hui je sens une amélioration de mon état. Il sait me parler, m'écouter. Sans son aide et son accompagnement psychologique, j'allais abandonner ici aussi. Et qui sait si j'allais m'en sortir un jour. Mes parents sont aujourd'hui contents de ma situation et m'encouragent.





© ILO/Marcel Crozet

Récit de vie n° 2

Une apprenante en maçonnerie (CFP HIADON)



Avant de m'orienter dans la formation professionnelle, j'étais élève en troisième. J'ai arrêté les études car mes parents n'avaient plus les moyens de payer les frais de scolarité. Donc, j'étais à la maison en aidant au ménage. C'était en attendant que mes parents gagnent l'argent nécessaire pour que je reprenne le chemin de l'école. C'est dans cette situation que j'ai eu l'information (par la radio) sur une possibilité de subvention des frais de scolarité pour ceux qui veulent faire une formation professionnelle en électricité et en maçonnerie. Il se trouve que j'admirais déjà les maçons quand je les voyais sur le mur en train de construire.

Alors j'ai informé mes parents sur la possibilité d'une subvention des frais de scolarité pour ceux qui veulent se former en maçonnerie ou en électricité. Mes parents m'ont demandé lequel de ces deux métiers me plairait et j'ai vite choisi la maçonnerie. C'est comme cela que je me suis retrouvée ici.

Quand j'ai commencé, je pensais que j'allais être critiquée par mes ami-e-s ou découragée par eux parce que tout le monde dit que la maçonnerie est une activité pour les hommes. Mais j'ai eu des réactions contraires. J'ai été encouragée.

Personnellement, je pensais que c'était un métier qu'une jeune femme ne pourrait pas supporter et qu'à un moment donné j'allais abandonner. Mais, au fur et à mesure que le temps passait, je trouvais que c'était un métier qu'une jeune femme peut faire. Il faut d'abord aimer le métier car, si tu choisis ce métier sans l'aimer, tu vas abandonner.

J'aime aussi l'ambiance qui règne entre les apprenants jeunes hommes et jeunes femmes bien que les jeunes femmes ne dépassent pas le nombre de trois dans ce métier. Il y a une entente, pas de discrimination. Et sur le terrain de stage nous sommes traitées au même titre que les jeunes hommes. Pareil dans les cours théoriques.

Moi, j'ai eu de la chance, ce qui n'est pas le cas pour toutes les jeunes femmes. J'ai des amies qui n'ont pas eu l'information comme moi et qui désirent suivre une formation professionnelle mais, sans aide, elles ne pourront pas s'inscrire car le coût de la formation est élevé.

Mon ambition dans le futur est de pouvoir travailler à mon propre compte. Mais, là aussi, ce sera compliqué car il faut des moyens pour acquérir le matériel et les équipements nécessaires pour s'installer.

Récit de vie n° 3

Une apprenante en maçonnerie (AO-BTP)



Je vivais à Boromo avec mes parents. J'ai fait la classe de troisième deux fois, et je n'ai pas réussi mes examens. Alors j'ai décidé de ne plus continuer. C'est à ce moment-là que je suis venue à Ouaga chez mon oncle pendant les vacances. Mon oncle m'a trouvé un travail dans une petite entreprise de vente de pièces détachées où j'étais à la caisse.

Un jour, un client est entré dans la boutique et m'a demandé une pièce que nous n'avions pas. Avant de partir, on a échangé nos contacts au cas où j'obtiendrais la pièce. Et c'est là qu'il a profité pour me demander mon niveau d'étude. Voilà, il poursuit en me disant qu'ils ont un recrutement qui va se dérouler très bientôt pour former ceux qui le désirent en maçonnerie et en électricité bâtiment. Le moment venu, il me fera signe.

Quand le lancement a été fait, il m'a effectivement rappelée pour me donner les informations. Il m'a dit que je pouvais passer au centre afin d'avoir plus d'informations. Et, si cela m'intéressait, je pouvais m'inscrire. Alors je lui ai répondu que j'en parlerais à mes parents avant et que s'ils étaient d'accord je passerais.

Quand j'ai informé mes parents et mon oncle chez qui j'habite à Ouaga, ils n'ont pas trouvé d'inconvénient. Mon oncle a cherché à savoir combien le centre en question comptait de filières. Je lui ai dit qu'il existait des formations en maçonnerie et en électricité, mais que je choisisais la maçonnerie car il y a trop de calcul en électricité. Et c'est ainsi que je me suis retrouvée ici au centre de l'AO-BTP pour me former en maçonnerie.

De mon côté, je n'ai pas eu de conseils décourageants. Il y a même des amies et des amis qui m'envient. Ils disent que j'ai eu de la chance et que ça fait du bien de

voir qu'il y a des jeunes femmes qui font de la maçonnerie. Mais certaines trouvent que la maçonnerie est un travail masculin. Ça demande beaucoup. Par contre d'autres ont voulu s'inscrire, mais il était trop tard car les périodes d'inscription étaient passées.

Quant à mon parcours ici au centre, je ne regrette pas cette formation. C'est vrai que ça demande beaucoup d'efforts intellectuels, physiques et financiers. Surtout financiers. J'habite Gounghin et le centre est à Wayalgin non loin de l'échangeur de l'est (environ 20 km de chez moi). Mon oncle m'a trouvé un vélo. Mais ce n'est pas simple de pédaler sur près de 20 km chaque jour. Par moments, je tombe en panne et je pousse mon vélo jusqu'au centre. Si tu n'es pas motivée, tu risques de laisser tomber dans ces conditions. Mais comme c'est mon avenir qui est en jeu, je suis obligée de tenir même si je dois parfois passer des journées sans manger à midi.

Le centre nous vient en aide quelquefois en nous payant le carburant pour se rendre sur le site du stage. Nous passons plus de temps sur la pratique que sur la théorie. Le centre nous soutient tant qu'il peut.

Avec les apprenants jeunes hommes, il n'y a rien à dire. Ils sont respectueux et on travaille ensemble de façon équitable. D'ailleurs, le centre ne tolère pas les propos discriminatoires envers les jeunes femmes dans ses espaces. Ainsi, tout le personnel enseignant et administratif respecte toutes les jeunes femmes qui sont dans ce centre.

Mon souhait est qu'à la fin de la formation on soit accompagné sur le marché de l'emploi.

Récit de vie n° 4

Une enseignante/formatrice (E2PF), ingénieure en électromécanique



Titulaire du Bac D, j'ai commencé ma formation niveau licence dans une université publique. Mais, vu que le système universitaire public n'offrait pas de formation postlicence, j'ai dû poursuivre mes études grâce aux soutiens de mes parents dans une université privée, malgré les coûts très élevés de la formation (près de 1 500 000 CFA pour les master 1 et 2). Durant mon cursus de formation supérieure, j'étais la seule jeune femme, et le nombre de jeunes femmesa toujours été limité à deux ou trois. C'est encore la même chose car il n'y a que trois jeunes femmes en électromécanique à l'EFTP et cela à cause des stéréotypes et préjugés, du coût de la formation et de l'aptitude des jeunes femmes à endurer les conditions de la formation pratique (rester longtemps debout, 4 à 6 heures). Selon moi, pour une formation professionnelle de ce niveau, il faut de la volonté, du courage, de l'abnégation de la part de l'étudiante mais surtout le soutien moral et l'accompagnement financier des parents, et bénéficier si possible d'une bourse ou d'une aide de l'État.

L'accès à l'emploi n'est pas aisé malgré les qualifications. Le fait d'être fille/femme est un obstacle à l'emploi pour les métiers

aits masculins car les employeurs, qu'ils soient de l'administration publique ou du privé, préfèrent les hommes aux femmes. Et quand les femmes parviennent à décrocher un poste de niveau supérieur, elles rencontrent des difficultés dans leurs postes à responsabilités car les hommes refusent dans ces métiers d'être "commandés par une femme". Il n'y a pas de plans de carrière professionnelle dans ces métiers, pour les jeunes hommes comme pour les jeunes femmes qui sont obligé-e-s d'accepter les conditions d'emploi du privé. Pour un accroissement du nombre de jeunes femmes dans les filières de formations dites masculines, il faut une politique de lutte contre la discrimination réelle en faveur des jeunes femmes, qui prenne en compte leurs besoins pratiques, des financements de formations professionnelles pour les jeunes femmes et l'octroi de bourses ou d'aide d'accompagnement surtout pour les méritantes, ainsi qu'une révision des fonctions au niveau de l'administration publique pour intégrer et catégoriser ces fonctions. Moi je désire poursuivre mes études jusqu'au doctorat et être un modèle pour encourager, galvaniser les jeunes femmes dans les métiers dits masculins.

CONCLUSION PARTIELLE

Les préoccupations relevées lors des entretiens sont d'ordre économique et social, et relatives à l'insertion professionnelle. Sur le plan économique et social, la plupart des apprenant-e-s interviewé-e-s sont des chef-fe-s de ménage, qui subviennent aux dépenses de la famille (alimentation, santé, éducation). Cette situation est plus cruciale pour les jeunes femmes, surtout celles qui sont des mères sans soutiens et celles dont les parents n'ont pas les moyens pour poursuivre le financement de leurs études. Il y a également les difficultés liées aux déplacements en raison de la situation géographique des centres et des problèmes de restauration ou d'accès à la cantine au sein des centres de formation. En plus de ces préoccupations, les jeunes femmes sont submergées par le regard des autres et les préjugés sur leur formation à certains métiers dits masculins. Cela s'accroît sur le marché du travail. En effet, tous et toutes les apprenant-e-s rencontré-e-s sont unanimes sur le fait que l'une de leurs préoccupations majeures est l'insertion professionnelle après leur sortie des centres, leur diplôme en poche. Après leur formation, les sortant-e-s doivent soit intégrer une entreprise, soit s'installer à leur propre compte.



PARTIE



**ENSEIGNEMENTS À TIRER
ET RECOMMANDATIONS**

8. ENSEIGNEMENTS À TIRER ET RECOMMANDATIONS

8.1. CONCLUSION

L'inclusion des femmes et des PSH dans les apprentissages de qualité au Burkina reste un défi important. Le secteur de la formation professionnelle dispose de textes réglementaires et législatifs qui encadrent sa mise en œuvre. La question du genre est prise en compte avec des orientations et des objectifs bien ciblés. C'est le cas du PNDES, du PDSEB, du PSEF, de la PN/EFTP, de l'APOSE... D'autres politiques viennent en appui pour donner également des orientations spécifiques pour l'éducation. C'est le cas de la SNG, de la PNJ, de la PNSFMR... Il en est de même pour la prise en compte des personnes vivant avec un handicap, pour lesquelles une politique visant leur intégration à tous les niveaux a été adoptée. Bien que ces politiques et lois réglementaires soient pertinentes et répondent aux préoccupations de la prise en compte du genre et des groupes vulnérables, il est à regretter leur faible considération et mise en œuvre sur le terrain. Il faudrait que les centres et les syndicats fassent des plaidoyers afin de rendre opérationnels les dispositifs réglementaires et législatifs, ainsi que les orientations proposées par l'État en lien avec la formation professionnelle.

Les trois centres de formation soutenus par le BIT offrent des formations professionnelles dans plus d'une dizaine de filières à travers plusieurs qualifications (CQP, BQP et BPT) au profit des jeunes femmes et des jeunes hommes (15-22 ans). Ces trois centres de formation, bien que différents à plusieurs égards (étatique, privé et associatif), offrent des opportunités de formation et de qualifications dans le domaine de la formation professionnelle. Il ressort de cette étude que les effectifs de ces centres – surtout les effectifs féminins – relèvent plus des initiatives des responsables. Il en est de même pour les placements de stage et pour les emplois. En effet, il n'y a pas de stratégie d'orientation concernant les questions relatives au genre et aux PSH pour les enseignant-e-s. Dans l'ensemble, les jeunes femmes ont tendance à choisir les métiers à prédominance féminine ou les métiers ne nécessitant pas beaucoup de force physique (technique informatique par exemple, où les jeunes femmes représentent 23 pour cent des effectifs en 2019-2020). Du reste, c'est ce qui est constaté au CFPR-Z avec la filière boulangerie pâtisserie dans laquelle il y a plus de jeunes femmes (70 pour cent) que de jeunes hommes. Par contre, dans les autres métiers à prédominance masculine, qui demandent plus de force physique, les jeunes femmes sont rares ou pas représentées du tout. Le centre AO-BTP fait exception avec plus de jeunes femmes qui ont choisi la filière maçonnerie malgré les stéréotypes autour de ce métier. Les centres visités dans le cadre de cette étude ont au moins une employée de sexe féminin, soit en tant que formatrice (entre 9 et 40 pour cent de femmes), soit en tant qu'employée de l'administration. Mais le personnel n'a pas reçu de formation sur la question du genre ni sur la prise en charge des PSH. En ce moment, ni les centres ni l'État n'ont une politique facilitant l'insertion socioprofessionnelle des sortant-e-s diplômé-e-s des centres de formation professionnelle. Mais l'insertion professionnelle dépend plus des apprenant-e-s diplômé-e-s, car c'est au cours des stages professionnels qu'une bonne partie d'entre eux/elles obtiennent leur premier emploi.

Bien qu'il n'existe pas de référentiel ou de politique pour la prise en charge des PSH, les centres les acceptent en fonction de leur handicap. Les formateurs et les formatrices n'ont pas les qualifications requises pour la prise en charge des PSH dans la formation professionnelle. Cette aptitude relève de leur propre volonté. Pour les PSH, le choix des métiers est restreint et dépend du type de handicap. Quand les PSH s'intéressent à un métier, les centres analysent avec elles les possibilités de participer aux formations ou les orientent vers d'autres filières afin de permettre à ces personnes de suivre les cours et d'exercer le travail désiré. Par exemple, pour les personnes ayant un handicap moteur, elles peuvent être orientées vers les métiers qui ne nécessitent pas beaucoup de force physique comme l'informatique, l'électronique, etc. Selon un des groupes d'encadreurs rencontrés, "la prise en compte des PSH dépend du type et du niveau de handicap. Certaines filières du bâtiment et des travaux publics ne sont pas compatibles avec les PSH, car ce sont des métiers pénibles

(ouvriers) qui nécessitent beaucoup de force physique et d'endurance." Les trois centres ne possèdent pas de dispositif permettant d'intégrer les personnes avec un handicap visuel dans les différentes formations (informatique par exemple).

Cette étude, au-delà des mesures incitatives, a permis d'une part de révéler les difficultés réelles rencontrées par les centres pendant et après la formation professionnelle. D'autre part, le respect du cahier des charges pour le recrutement, qui exige un niveau de prérequis, pourrait être un frein pour les jeunes femmes et les PSH, y compris la durée, les coûts et les conditions de la formation.

Les préoccupations relevées lors des entretiens sont d'ordre économique et social et concernent l'insertion professionnelle. Sur le plan économique et social, la plupart des apprenant-e-s interviewé-e-s sont des chef-fe-s de ménage qui subviennent aux dépenses de la famille (alimentation, santé, éducation...). Cette situation est plus cruciale pour les jeunes femmes, surtout celles qui sont des mères sans soutiens et celles dont les parents n'ont pas les moyens de poursuivre le financement des études de leurs jeunes femmes. En plus de ces préoccupations, les jeunes femmes sont submergées par le regard des autres et les préjugés sur leur formation à certains métiers dits masculins. Cela s'accroît sur le marché du travail. En effet, tous et toutes les apprenant-e-s rencontré-e-s sont unanimes sur le fait que l'une de leurs préoccupations majeures est l'insertion professionnelle après leur formation, diplôme en poche. En effet, après la formation, les diplômé-e-s doivent soit intégrer une entreprise, soit s'installer à leur propre compte, ce qui n'est pas facile.

L'offre de formation pourrait être revue pour intégrer ou mettre en exergue d'autres filières comme la plomberie, la peinture ou le carrelage. Ces filières qui ne nécessitent pas beaucoup d'efforts physiques pourraient intéresser les jeunes femmes et les PSH.

8.2. RECOMMANDATIONS

Pour rendre la formation plus inclusive pour les femmes et les groupes vulnérables, nous formulons des recommandations à l'intention des centres de formation professionnelle, des entreprises qui accueillent les jeunes apprenant-e-s, des décideurs politiques (l'État et plus spécifiquement le MJPE), des partenaires techniques et financiers et des communautés (les parents d'élèves et les élèves filles et garçons).

RECOMMANDATION 1: ÉCOLES ET CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour plus d'inclusion des jeunes femmes et des PSH, nous formulons les recommandations suivantes aux écoles et centres de formation professionnelle:

- Rechercher des bourses de formation pour les apprenant-e-s auprès des partenaires techniques et financiers.
- Octroyer des bourses (d'accès, d'excellence...) aux jeunes femmes et aux PSH au regard du niveau de pauvreté des apprenant-e-s.
- Mettre en place un système de quotas pour le recrutement des jeunes femmes et des PSH: dans la mesure où le centre aura mobilisé des subventions pour la formation, il sera important de permettre à un nombre représentatif de jeunes femmes et de PSH d'en bénéficier.

- Mettre en place un centre d'écoute et de conseils pour les jeunes femmes et jeunes hommes ainsi que des registres de plaintes pour enregistrer (et traiter) les conflits potentiels, les plaintes diverses, le harcèlement.
- Renforcer les capacités des enseignant-e-s en matière de prise en compte du genre afin d'augmenter leur sensibilité au genre et de lutter contre les stéréotypes et la stigmatisation des PSH.
- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie (directives) genre et inclusion des PSH dans le centre afin de relever tous les défis en lien avec leur inclusion et leur participation adéquate aux apprentissages de qualité.
- Faire le suivi des apprenant-e-s après leur formation afin de s'assurer de leur insertion professionnelle et de les accompagner en fournissant des appuis techniques ponctuels. Cela pourrait se faire par le biais d'études régulières de suivi (low-cost, par téléphone...) et la collecte de données désagrégées.
- Développer un système de mentorat pour accroître la présence des jeunes femmes. Ce mentorat pourrait s'établir entre les apprenantes et les anciennes jeunes femmes du centre, entre les apprenantes et les femmes cheffes d'entreprise, entre les apprenantes et les personnes-ressources potentielles... Le but de ce mentorat est d'encourager les jeunes femmes et de les soutenir avec des conseils dans la mesure du possible.
- Développer des actions d'information et de plaidoyer auprès des communautés sur l'importance de la formation professionnelle des jeunes femmes et des femmes aux métiers dits masculins, cela en vue de réduire la résistance et briser les barrières socioculturelles à l'accès des jeunes femmes aux métiers dits masculins.
- Valoriser les métiers par la présentation des jeunes femmes et des PSH modèles (championnes) issues des centres et écoles de formation professionnelle afin d'apporter plus de crédibilité et de déconstruire certains mythes.
- Développer un partenariat avec les entreprises potentielles pour l'accueil des apprenant-e-s en situation de stage.
- Nouer des relations de partenariat avec le MJPEJ pour le recyclage continu des enseignant-e-s.
- Former les enseignant-e-s à la prise en charge des PSH dans la pratique de classe, dans l'enseignement et dans le dispositif d'accueil.

RECOMMANDATION 2: ENTREPRISES ACCUEILLANT DES APPRENANTES ET DES PSH

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

- Donner leurs chances aux jeunes femmes et jeunes hommes pour mettre en pratique ce qu'elles/ils ont appris au cours de la formation. Cela peut être une source de créativité et d'apport de nouvelles pratiques au sein des entreprises accueillant les personnes formées.

- Développer avec le MJPEJ des projets d'insertion des jeunes afin d'augmenter l'employabilité des jeunes femmes dans les métiers dits masculins, à travers des stages-insertion, des offres de premiers emplois, etc.
- Motiver les stagiaires en prenant en charge leur restauration et leurs déplacements: en effet, dans la formation duale, les stages pratiques amènent les élèves à se déplacer dans les lieux de stage. Cela est souvent difficile et cause d'absentéisme.
- Reconnaître les certificats/diplômes de formation professionnelle et employer les jeunes issu-e-s des centres de formation professionnelle, et, à compétence égale, favoriser les jeunes femmes.
- Accompagner les entreprises pour développer les compétences (formation) et les dispositifs d'accueil des PSH: rampes d'accès, apprentissage au langage des signes, etc.

RECOMMANDATION 3: DÉCIDEURS POLITIQUES ET MJPEJ

Pour soutenir l'inclusion des jeunes femmes et des groupes vulnérables dans l'EFTP, nous recommandons aux décideurs politiques et principalement au MJPEJ de:

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

RECOMMANDATION 4: BIT ET AUTRES PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS

Pour soutenir l'inclusion des jeunes femmes et des groupes vulnérables dans l'EFTP, nous recommandons au BIT et aux autres partenaires techniques et financiers de:

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



RECOMMANDATION 5: COMMUNAUTÉS, SYNDICATS ET APPRENANT-E-S

Les communautés, les syndicats et les apprenant-e-s ont également un rôle à jouer, à cet effet nous recommandons que:

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



ANNEXES

ANNEXE 1: MATRICE DES INFORMATIONS ET STATISTIQUES SUR LES INÉGALITÉS DANS L'EFTP

Données ventilées par: sexe, âge, handicap, origine ethnique et autres facteurs pertinents

Thèmes pour l'analyse	1. Analyser le statut de l'égalité des sexes dans les conditions de choix des programmes de formation, d'inscription et d'obtention du diplôme	
Indicateurs possibles	Source de données et/ou méthodes de collecte de données	
- Pourcentage de femmes inscrites dans les programmes de l'EFTP - Pourcentage de femmes diplômées de l'EFTP - Pourcentage de femmes inscrites dans les programmes de l'EFTP considérés comme masculins ou diplômées - Pourcentage de femmes inscrites dans les programmes de technologie moderne (TIC et domaines connexes) ou diplômées - Pourcentage d'hommes inscrits dans les programmes de l'EFTP considérés comme dominés par les femmes ou diplômés - Nombre et type de cours/profils de l'EFTP nouvellement introduits qui sont considérés comme spécifiquement féminins dans le commerce, zones de potentiel emploi décent (indicateur qualitatif)	- Statistiques nationales de l'EFTP sur les inscriptions et remises des diplômes, ventilées par sexe et par type de programme - Représentation quantitative et recherche qualitative (entretiens, focus group), comparaison des données par sexe avec nombre représentatif des établissements d'EFTP sélectionnés	
Thèmes pour l'analyse	2. Analyser l'étendue d'inclusion de personnes avec un handicap dans l'EFTP	
Indicateurs possibles	Source de données et/ou méthodes de collecte de données	
- Pourcentage des personnes handicapées inscrites dans les programmes de l'EFTP ou diplômées - Nombre et qualité des lois et règlements qui facilitent l'accès des personnes handicapées aux institutions d'EFTP et au marché du travail - Nombre et part du personnel des institutions d'EFTP qui ont reçu une formation de sensibilisation au handicap - Niveaux de satisfaction par rapport à ceux des personnes sans handicap - Taux d'abandon par rapport à celui des personnes non handicapées	- Statistiques nationales de l'EFTP sur les inscriptions et remises des diplômes, ventilées par personne handicapée et par type de programme - Analyse des cadres juridiques et des règlements qui favorisent (ou entravent) l'inclusion des personnes handicapées en formation ou au travail - Audit des aspects physiques et accessibilité informationnelle aux fournisseurs de l'EFTP - Discussions de groupe avec des personnes handicapées et des enseignants/instructeurs pour une évaluation qualitative de leur inclusion dans les programmes et institutions d'EFTP - Études de cas sur l'inclusion des personnes handicapées dans l'EFTP	
Thèmes pour l'analyse	3. Analyser l'état des établissements de formation et la sensibilisation à l'EFTP dans les zones rurales	
Indicateurs possibles	Source de données et/ou méthodes de collecte de données	
- Couverture: part des districts (sur un pays ou une région) avec des institutions d'EFTP accréditées et enregistrées - Existence et fonctionnalité des services de référence des zones rurales par rapport aux établissements d'EFTP urbains avancés (indicateur qualitatif) - Part des jeunes des zones rurales inscrit-e-s dans des établissements d'EFTP (par rapport au nombre total d'inscrit-e-s) - Comparaison des données des établissements d'EFTP de certaines zones rurales avec ceux en milieu urbain, par exemple: - nombre d'étudiant-e-s inscrit-e-s par rapport à la capacité d'inscription - état de l'équipement (vétusté, dates d'achat...) - accessibilité des institutions d'EFTP pour la jeunesse rurale (informations sur le transport) - taux d'abandon - taux d'emploi	- Études de cas sur l'inclusion des personnes handicapées dans l'EFTP - Statistiques nationales d'EFTP - Analyse des statistiques d'inscription de certaines institutions d'EFTP - Évaluation qualitative analysant le choix et la demande de formation - Des discussions de groupe avec des jeunes éligibles pour l'EFTP dans certains emplacements	

Données ventilées par: sexe, âge, handicap, origine ethnique et autres facteurs pertinents

Thèmes pour l'analyse

4. Analyser l'inclusion des travailleurs dans l'économie informelle

Indicateurs possibles

- Les conditions dans lesquelles les apprentissages informels (acquis/expérience) et/ou l'acquisition informelle de compétences sont reconnus dans la politique d'EFTP (indicateur qualitatif)
- Mesure dans laquelle les petites entreprises et organisations (associations professionnelles, etc.) participent à l'EFTP
- Nombre de maîtres artisans dans de petites industries impliquées dans l'EFTP (par exemple en tant qu'évaluateurs certifiés, éducateurs de formation complémentaire, etc.)
- Existence d'un système de reconnaissance des acquis
- Nombre de certificats de reconnaissance des acquis émis, par sexe, origine, etc.
- Nombre d'apprentis informels qui ont obtenu un diplôme/certification reconnus, par sexe, origine, etc.

Source de données et/ou méthodes de collecte de données

- Analyse des documents de politique
- Entretiens avec des représentants d'organisations de petites entreprises
- Statistiques du système d'EFTP (évaluation des centres, des enseignants/instructeurs, etc.)
- Statistiques sur la reconnaissance des acquis et réglementation-cadre
- Entretiens avec des évaluateurs de petites industries
- Entrevues/discussions de groupe avec des apprentis informels

Thèmes pour l'analyse

5. Identification des pratiques discriminatoires en matière d'EFTP et de transition de l'école au travail

Indicateurs possibles

- Nombre et type d'incidences de discrimination (au sein des institutions de l'EFTP, à la formation en milieu de travail)
- Existence et utilisation des mécanismes de plainte
- Réponse de la direction en cas de plaintes et incidences

Source de données et/ou méthodes de collecte de données

- Revue de la littérature pertinente
- Examen des plaintes reçues
- Entretiens qualitatifs avec les réseaux sociaux travailleurs/conseillers dans les institutions d'EFTP, études de cas, focus group

ANNEXE 2: ÉCHANTILLONNAGE ET MÉTHODE DE COLLECTE DE DONNÉES

Populations cibles	Méthodes de collecte de données			
	Entretien individuel	Focus group		Activités
		Nombre	Effectif des participant-e-s	
L'équipe du projet de l'OIT au Burkina	2	-	-	Atelier sur les six critères clés de l'OIT et la mise en œuvre du projet
Les responsables des études des trois centres de formations (public, privé et étatique)	12	-	-	Entretiens individuels avec l'utilisation d'un guide d'entretiens
Le personnel enseignant des centres de formation (privé et public)	3	3	5-8 personnes par école	Entretiens individuels avec l'utilisation d'un guide d'entretiens Atelier sur les six critères clés de l'OIT
Les élèves jeunes garçons/hommes	15	3	5-10 élèves par école	Entretiens focus group
Les élèves jeunes filles/femmes	10	3	En fonction des jeunes femmes	Entretiens focus group
Les femmes issues des organisations de la société civile	-	1	10	Entretiens focus group (Ziniaré)
Les personnes handicapées femmes/jeunes femmes issues des organisations de la société civile	-	1	4-8	Entretiens focus group
Les personnes handicapées hommes/jeunes hommes issus des organisations de la société civile	-	1	4-8	Entretiens focus group
Les entreprises qui reçoivent des jeunes	18	-	-	Entretiens individuels avec l'utilisation d'un guide d'entretiens
Le personnel des directions générales du MJPEJ	4	-	-	Entretiens individuels avec l'utilisation d'un guide d'entretiens
Le personnel des directions générales MFSNFAH	2	-	-	Entretiens individuels avec l'utilisation d'un guide d'entretiens
Le personnel des directions générales du MENAPLN	2	-	-	Entretiens individuels avec l'utilisation d'un guide d'entretiens
Total estimatif	68	12		

N. B.: Dans les études qualitatives, en matière d'échantillonnage, le principe est généralement sur l'effet de saturation des questionnaires. Donc le nombre de participants peut varier en fonction de l'effet escompté de l'étude.

ANNEXE 3: DOCUMENTATION

Rapports et documents consultés

- Analyse genre du programme GIZ/PDA Burkina Faso, mars 2018
- Étude sur la formation professionnelle agricole, Programme des Nations Unies pour le développement
- ISU (Institut de statistique de l'UNESCO), données sur les objectifs du développement durable, qui peuvent être consultées par thème – par exemple éducation et alphabétisme –, par indicateur – par exemple égalité entre les sexes dans l'éducation –, ou encore par pays ou région. Voir à l'adresse <http://uis.unesco.org/>
- The National Agriculture and Livestock Extension Programme (NALEP), mars 2010, Gender & Socio-Economist, *A guide for mainstreaming gender in the agriculture sector*, par Rosemary Magambo, ministère de l'Agriculture, financé par Sida, Kenya. Voir à l'adresse <http://www.nafis.go.ke/wp-content/uploads/2011/12/nalep-gender-mainstreaming-guide.pdf>
- UNESCO, 2014, *Politiques et dispositifs d'insertion professionnelle et de création d'emplois au Sénégal*, Conférence des ministres du PQIP/DCTP "Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique", Abidjan, juillet 2014
- Répertoire des établissements d'enseignement secondaire technique et professionnel, ministère des enseignements secondaire et supérieur (MESS)
- Répertoire des textes juridiques favorables aux femmes, Association d'éveil et d'appui Pugsada (ADEP), octobre 2017
- Social Institutions and Gender Index (SIGI), OCDE, Burkina Faso, 2014. Voir à l'adresse <http://www.genderindex.org/country/burkina-faso>
- Handicap International. Voir à l'adresse <https://handicap-international.fr/fr/inclusion>
- Rapport PROJET R4D, description des centres d'enseignement et de formation techniques et professionnels, Burkina Faso-2020

Textes de lois et autres dispositions réglementaires

- Loi no 061-2015/CNT du 6 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes
- Constitution du Burkina Faso du 2 juin 1991, révisée successivement en 1997, 2000, 2002, 2009, mai et juin 2012, et novembre 2015
- Loi no 012-2010/AN du 1^{er} avril 2010 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées
- Loi quota-genre de 2009
- Loi no 013/96/ADP du 9 mai 1996 portant loi d'orientation de l'éducation
- Décret no 2009-200/PRES/PM/MESSRS/MEBA/SECU du 15 avril 2009 portant création d'un Conseil national de prévention des violences en milieu scolaire
- Décret no 2009-530/PRES/PM/MTSS/MASSN/MS du 17 juillet 2009 fixant les conditions d'emploi et de formation des personnes handicapées

Documents de politique et de programme

- Le Plan national de développement économique et social (PNDES 2016-2020).
- La Stratégie nationale genre (SNG, 2019-2022)
- La Politique nationale de justice (PNJ)
- La Politique nationale d'action sociale du ministère de l'Action sociale et de la Solidarité nationale (MASSN)
- Les politiques nationales en matière d'éducation
- La Politique nationale de l'emploi
- Les politiques dans le domaine de la santé
- La Politique nationale de sécurisation foncière en milieu rural (PNSFMR)

ANNEXE 4: LES DONNÉES STATISTIQUES SUR LES APPRENANT-E-S DE CHAQUE CENTRE

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

État sur les apprenant-e-s de l'année scolaire 2017-2018

Spécialités	BPT		Total BPT	BQP		Total BQP	Total général
	F	M		F	M		
Boulangerie pâtisserie				5	5	10	10
Conception et réalisation de meubles en bois					3	3	3
Construction maçonnerie		5	5	1	9	10	15
Dessin bâtiment					4	4	4
Électricité bâtiment		13	13		34	34	47
Électromécanique	1	20	21	1	21	22	43
Électronique industrielle		6	6		21	21	27
Froid et climatisation		3	3		14	14	17
Mécanique automobile		12	12		19	19	31
Mécanique de précision		6	6				6
Métreur projeteur	1	17	18				18
Technique informatique	3	7	10				10
Total général	5	89	94	7	130	137	231

État sur les apprenant-e-s de l'année scolaire 2018-2019

Spécialités	BPT		Total BPT	BQP		Total BQP	Total général
	F	M		F	M		
Boulangerie pâtisserie	4	3	7	8	3	11	18
Construction maçonnerie		11	11	1	11	12	23
Dessin bâtiment					4	4	4
Électricité bâtiment		19	19		35	35	54
Électromécanique	1	23	24	1	24	25	49
Électronique industrielle	1	24	25	1	19	20	45
Froid et climatisation		6	6		15	15	21
Mécanique automobile		20	20	1	25	26	46
Mécanique de précision	2	6	8		11	11	19
Métreur projeteur	1	10	11				11
Technique informatique	1	10	11	1	3	4	15
Total général	10	132	142	13	150	163	305

État sur les apprenant-e-s de l'année scolaire 2019-2020

Spécialités	BPT		Total BPT	BQP		Total BQP	Total général
	F	M		F	M		
Boulangerie pâtisserie	12	2	14	18	2	20	34
Conception et réalisation de meubles en bois					2	2	2
Construction maçonnerie	2	18	20	1	31	32	52
Dessin bâtiment				2	11	13	13
Électricité bâtiment		18	18	4	46	50	68
Électromécanique	1	24	25		23	23	48
Électronique industrielle	1	23	24		24	24	48
Froid et climatisation		14	14	1	18	19	33
Mécanique automobile	2	21	23	1	24	25	48
Mécanique de précision		11	11		13	13	24
Métreur projeteur	1	9	10				10
Technique informatique	3	13	16	3	10	13	29
Autre		14	14		9	9	23
Total général	22	167	189	30	213	243	432

Nombre d'enseignant-e-s selon le type de formation professionnelle

Type de formation professionnelle	Nombre d'enseignantes	Nombre d'enseignants	Total
Formation initiale	3	33	36

Coûts des différentes formations professionnelles

Types de formation	Cycle court		Cycle long	
	Durée	Coût (francs CFA)	Durée	Coût (francs CFA)
Formation à la carte	1-60 jours	Fonction du module	-	-
Formation modulaire qualifiante	2 à 6 mois	Fonction du module	-	-
Formation continue	Indéfini	Fonction du module	-	-
Formation initiale (BQP) en externe	-	-	1 800 heures	385 000 (350 000 + 35 000)
Formation initiale (BQP) en internat	-	-	1 800 heures	870 000
Formation initiale (BPT) en externe	-	-	1 800 heures	435 000 (400 000 + 35 000)
Formation initiale (BPT) en internat	-	-	1 800 heures	957 000

Centre de formation professionnelle HIADON**État sur les statistiques des trois dernières années du centre****Type de formation professionnelle: maçonnerie CFA**

Promotion/type de qualification	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de PSH	Nombre de réussites aux examens	
				F	H
2019-2020	-	-	-	-	-
2018-2019	3	25	-	3	25
2017-2018	2	63	-	2	63
Total	5	88		5	88

Type de formation professionnelle: maçonnerie CQP

2019-2020	-	-	-	-	-
2018-2019	-	-	-	-	-
2017-2018	1	40	-	1	35
Total	1	40	-	1	35

Type de formation professionnelle: maçonnerie BQP

2019-2020	2	18	-	NA	NA
2018-2019	-	-	-	-	-
2017-2018	-	-	-	-	-
Total	2	18	-	-	-

Type de formation professionnelle: électricité bâtiment CFA

2019-2020	-	-	-	-	-
2018-2019	2	35	-	2	35
2017-2018	-	15	-	-	15
Total	2	50		2	50

Type de formation professionnelle: électricité bâtiment CQP

2019-2020	2	20	1	1	19
2018-2019	-	13	-	-	12
2017-2018	-	40	-	-	25
Total	2	73	1	1	56

Type de formation professionnelle: électricité bâtiment BQP

2019-2020	-	8	-	NA	NA
2018-2019	-	-	-	-	-
2017-2018	-	-	-	-	-
Total		8			

État sur les statistiques des trois dernières années du centre

Type de formation professionnelle: soudure CFA

2019-2020	-	15	-	-	15
2018-2019	-	10	-	-	10
2017-2018	3	50	-	2	47
Total	3	75		2	72

Type de formation professionnelle soudure: CQP

2019-2020	-	-	-	-	-
2018-2019	-	-	-	-	-
2017-2018	-	37	-	-	32
Total	-	37		-	32

Nombre d'enseignant-e-s selon le type de formation professionnelle

Type de formation professionnelle	Nombre d'enseignantes	Nombre d'enseignants	Total
Maçonnerie	0	3	3
Électricité bâtiment	1	5	6
Soudure	1	2	3
Total	2	10	12

Coûts des différentes formations professionnelles

Types de formation	Cycle court		Cycle long	
	Durée	Coût (francs CFA)	Durée	Coût (francs CFA)
Maçonnerie	3 mois	300 000	9 mois	400 000
Électricité bâtiment	3 mois	300 000	9 mois	400 000
Soudure	3 mois	300 000	9 mois	400 000
Coupe couture	3 mois	200 000	9 mois	300 000
Coiffure	3 mois	200 000	9 mois	300 000

Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (AO-BTP)

État sur les statistiques de l'année scolaire 2019-2020

Spécialités	CQP			BQP			BPT			Total général
	F	M	Total CQP	F	M	Total BQP	F	M	Total BPT	
Maçonnerie	3	8	11	1	8	9	1	1	2	22
Électricité bâtiment	0	15	15	1	14	15	1	0	1	31
Total	3	23	26	2	22	24	2	1	3	53

État sur les statistiques de l'année scolaire 2018-2019

Spécialités	CQP			BQP			BPT			Total général
	F	M	Total CQP	F	M	Total BQP	F	M	Total BPT	
Maçonnerie	10	30	40	5	9	14	0	3	3	57
Électricité bâtiment			0			0			0	0
Total	10	30	40	5	9	14	0	3	3	57

État sur les statistiques de l'année scolaire 2017-2018

Spécialités	CQP			BQP			BPT			Total général
	F	M	Total CQP	F	M	Total BQP	F	M	Total BPT	
Maçonnerie	12	25	37	0	0	0	0	0	0	37
Électricité bâtiment			0							0
Total	12	25	37	0	0	0	0	0	0	37

Nombre d'enseignant-e-s selon le type de formation professionnelle

Type de formation professionnelle/métier	Nombre d'enseignantes	Nombre d'enseignants	Total
Maçonnerie construction	1	3	4
Électricité bâtiment	1	2	3
Total	2	5	7

Coûts des différentes formations professionnelles

Types de formation/métier	Cycles court et moyen		Cycle long	
	Durée	Coût	Durée	Coût
Maçonnerie construction	3 mois et 6 mois	125 000/75 000 francs CFA	12 mois	55 000 francs CFA
Électricité bâtiment	3 mois et 6 mois	125 000/75 000 francs CFA	12 mois	55 000 francs CFA



Organisation
internationale
du Travail



LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT

