



Organisation
internationale
du Travail



EMPLOI DÉCENT
DES JEUNES



APPRENTISSAGE DE QUALITÉ AU BURKINA FASO

UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

ÉTAT DES LIEUX ET RECOMMANDATIONS POUR DÉVELOPPER
UN DIALOGUE SOCIAL AVEC LES PARTIES PRENANTES



Organisation
internationale
du Travail

LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT



APPRENTISSAGE DE QUALITÉ **AU BURKINA FASO**

1. UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF

ÉTAT DES LIEUX ET RECOMMANDATIONS POUR DÉVELOPPER
UN DIALOGUE SOCIAL AVEC LES PARTIES PRENANTES

Marta Makhoul,
Consultante internationale

Timothée Soulama,
Consultant national

 **EMPLOI DÉCENT**
DES JEUNES

Apprentissage de qualité au Burkina Faso: Un dialogue social constructif: État des lieux et recommandations pour développer un dialogue social avec les parties prenantes

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: 9789220337646 (imprimé)
ISBN: 9789220337653 (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



© ILO/Marcel Crozet

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	7
Résumé exécutif	9
1. Introduction	11
1.1. Définition du dialogue social selon l'OIT	11
1.2. Le dialogue social dans le système d'EFTP et l'apprentissage de qualité	12
2. Quels sont les principaux acteurs et quel rôle jouent-ils?	14
3. Diagnostic du dialogue social au Burkina Faso, état des lieux et sujets techniques, défis et opportunités	17
3.1. Les formes courantes de dialogue social	17
3.2. Les instances tripartites et bipartites	19
3.3. Les conditions préalables au dialogue social au Burkina Faso	21
3.4. Le Code du travail et les conventions collectives	22
3.5. Le financement	23
3.6. Le suivi et l'évaluation	24
4. Recommandations pour une approche par étapes	26
Étape 1. Définition du cadre institutionnel	26
Étape 2. Identification des principales parties prenantes, participation du secteur privé	26
Étape 3. Définition de l'axe thématique	26
Étape 4. Financement et dialogue social	26
Étape 5. Enseignements tirés et bonnes pratiques	27
Bibliographie	29
Annexes	30
Annexe 1. Questionnaire	30

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

ANFP	Agence nationale de la formation professionnelle
AO-BTP	Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics
CCI-BF	Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso
CEART	Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant
CNPB	Conseil national du patronat burkinabè
CNTB	Confédération nationale des travailleurs du Burkina
CPSE	Comité paritaire de suivi-évaluation
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
FNTCS	Fédération nationale des travailleurs de la construction et de la sylviculture
MJPEJ	ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes
OIT	Organisation internationale du Travail
PTF	partenaires techniques et financiers
SNPME/BTP	Syndicat national des petites et moyennes entreprises des bâtiments et travaux publics
UAS	Unité d'action syndicale
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture



En 2013, Guy Ryder, Directeur général de l'OIT, affirmait: "Si l'on regarde les systèmes d'apprentissage dans le monde, on constate que le facteur de réussite le plus important est presque toujours le dialogue social. Les systèmes d'apprentissage fonctionnent parce qu'ils relient la formation en classe et la formation en entreprise, et parce qu'ils font appel aux employeurs et aux travailleurs qui savent quelles sont les formations nécessaires et comment les dispenser ."

Principe fondateur du travail de l'OIT, le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun."

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

Les représentants des travailleurs et des employeurs ont la capacité technique et l'accès aux informations pertinentes pour pouvoir participer au dialogue social afin de discuter des conditions d'un système d'apprentissage de qualité avec le gouvernement par le biais de canaux d'information internes et également grâce aux différentes réunions et divers cadres de consultation.

Le dialogue social crée des opportunités pour affermir la réputation de l'apprentissage; il améliore l'employabilité des jeunes à la recherche d'un emploi et de compétences transversales; il permet aux industries et aux entreprises d'avoir accès à une main d'œuvre qualifiée; il génère des retombées positives pour les individus, les entreprises et les industries; et il stimule l'économie nationale.

Toutefois, le processus de mise en œuvre du dialogue social dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) présente des opportunités et doit relever des défis. En particulier, la revendication d'organes tripartites fonctionnant bien, de rôles et de responsabilités clairs et d'un modèle de financement durable est essentielle dans le débat sur le dialogue social.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est un socle de référence et un soutien dans cette voie, car elle propose des activités de renforcement des capacités, des outils de diagnostic et une expertise de haut niveau aux partenaires nationaux et locaux.



PARTIE

INTRODUCTION



108e session (centenaire) de la Conférence Internationale du Travail. Genève, 10-21 juin 2019.

© Crozet / Pouteau

1. INTRODUCTION

1.1. DÉFINITION DU DIALOGUE SOCIAL SELON L'OIT

"Tel que défini par l'OIT, le rôle global du dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.

L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie." ¹

Le dialogue social est crucial pour le développement et la mise en œuvre réussis des politiques et des programmes.

¹ Voir la page du site de l'OIT <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm#:~:text=Tel%20que%20d%C3%A9fini%20par%20l,%C3%A9conomique%20et%20sociale%20pr%C3%A9sente%20un>.

1.2. LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE SYSTÈME D'EFTP ET L'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ

Le principal **objectif du dialogue social dans le système d'EFTP** est de promouvoir la recherche d'un consensus et la participation démocratique des établissements d'EFTP, du secteur privé, des représentants des travailleurs et des ministères concernés aux niveaux macro, méso et microéconomiques. L'apprentissage de qualité est considéré comme une forme hybride dans le système d'EFTP, où la formation se déroule à la fois à l'école et sur le lieu de travail. Le dialogue social est particulièrement important pour élaborer et mettre en œuvre une politique portant sur une formation en apprentissage de qualité. L'OIT a en effet convenu que ses États Membres devraient "définir, avec la participation des partenaires sociaux, une stratégie nationale de l'éducation et de la formation, ainsi qu'établir un cadre de référence pour les politiques de formation aux niveaux national, régional, local et aux niveaux sectoriel et de l'entreprise" ². Comme décrit ci-dessus, le facteur clé de succès est la participation des partenaires sociaux – c'est-à-dire des syndicats et des employeurs – à la conception, au développement et à la mise en œuvre de la politique de formation et d'apprentissage. "En 2013, Guy Ryder, Directeur général de l'OIT, affirmait: "Si l'on regarde les systèmes d'apprentissage dans le monde, on constate que le facteur de réussite le plus important est presque toujours le dialogue social. Les systèmes d'apprentissage fonctionnent parce qu'ils relient la formation en classe et la formation en entreprise, et parce qu'ils font appel aux employeurs et aux travailleurs qui savent quelles sont les formations nécessaires et comment les dispenser."" ³ Le dialogue social est le moteur de tout système d'apprentissage, et la collaboration des parties prenantes est un facteur essentiel pour la réussite de l'apprentissage. Il nécessite une vision commune et une perspective claire de la formation et de l'emploi pour le long terme. Le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts pour l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) a qualifié le dialogue social de "ciment d'une réforme éducative réussie" et en a donné une définition pour le domaine de l'éducation en se fondant sur les concepts de l'OIT: par dialogue social, on entend "toutes formes de partage de l'information, de consultation et de négociation entre les responsables de l'éducation, publics et privés, et les enseignants et leurs représentants démocratiquement élus au sein des organisations d'enseignants" ⁴. Sans la pleine participation des enseignants et de leurs organisations, qui sont les principaux responsables de la mise en œuvre des réformes, à la définition des aspects clés des objectifs et à l'élaboration des politiques de l'éducation, les systèmes éducatifs ont des difficultés à réaliser pleinement les réformes. Dans son rapport de 2009 sur l'état du dialogue social dans l'éducation, le CEART a conclu que les pressions exercées sur les systèmes éducatifs en temps de crise économique sont mieux traitées par les mécanismes de dialogue social aux niveaux national et international ⁵, faisant écho aux conclusions des mandants tripartites de l'OIT mentionnées ci-dessus, établies dans le cadre du Pacte mondial pour l'emploi ⁶.

² Article 5 a) de la [recommandation \(no 195\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004](#), de l'OIT.

³ "Dans un discours prononcé à l'occasion du lancement du rapport *Éléments clés de l'apprentissage de qualité – Entente commune du B20 et du L20*, le 18 juin 2013 à Genève", BIT, [Outils pour des apprentissages de qualité – Volume I: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques](#), Genève, 2017, p. 25.

⁴ UNESCO et BIT, [Rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant](#), huitième session, 15-19 septembre 2003, Paris, 2003, p. 8.

⁵ UNESCO et BIT, [Rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant](#), dixième session, 28 septembre – 2 octobre 2009, Paris, 2010, p. 18.

⁶ BIT, [Surmonter la crise: Un pacte mondial pour l'emploi](#), Genève, 2009.



PARTIE

**QUELS SONT LES PRINCIPAUX ACTEURS
ET QUEL RÔLE JOUENT-ILS?**



2. QUELS SONT LES PRINCIPAUX ACTEURS ET QUEL RÔLE JOUENT-ILS?

Du côté du gouvernement, les acteurs les plus importants en matière d'apprentissage et de dialogue social sont les suivants.

- Le ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (MJPEJ):
 - Le MJPEJ assure la mise en œuvre et le suivi de la politique du gouvernement en matière de jeunesse et de formation et d'insertion professionnelles.
 - En matière d'insertion professionnelle, le MJPEJ est responsable de diverses tâches et activités, par exemple: la promotion de l'emploi, de l'insertion professionnelle et de la lutte contre le chômage; l'appui-conseil aux jeunes en matière de création d'entreprise; la promotion de l'auto-emploi et la mise en place d'un observatoire de veille sur l'emploi.
 - Il est impliqué dans l'apprentissage et le dialogue social au niveau national par le biais d'un organe tripartite informel où les questions sont discutées avec les partenaires sociaux.
 - Les types d'entreprises les plus importants qui doivent être impliqués dans le dialogue social sont les artisans et les entreprises du secteur informel, car ils ont besoin d'une protection spéciale. Une formation au dialogue social serait nécessaire dans le cadre de la formation à l'apprentissage.
- L'Agence nationale de la formation professionnelle (ANFP):
 - Créée par le décret no 20190009/PRES/PM/MINEFID/MJFIP portant création d'un établissement public de l'État à caractère scientifique, culturel et technique dénommé: "Agence nationale de formation professionnelle (ANFP)" en lieu et place de l'Office national de la promotion de l'emploi (ONPE), l'ANFP est un établissement public de l'État à caractère administratif.
 - L'ANFP a pour mission l'exécution de la politique du gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle. À cet effet, elle est chargée: d'étudier les problèmes relatifs à l'emploi, à l'apprentissage, à la formation et au perfectionnement professionnels; d'organiser un système interne d'intermédiation et d'information sur le marché de l'emploi; d'appuyer l'autoemploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi individuels ou associés en vue de contribuer à l'émergence de micro, petites et moyennes entreprises viables; d'initier et d'exécuter des programmes d'insertion socioprofessionnelle des jeunes par l'emploi; d'identifier les besoins et les possibilités d'apprentissage, de formation professionnelle et de perfectionnement et de mettre en œuvre une politique d'orientation et d'information pour les usagers; et

d'accroître l'offre de formation professionnelle et d'apprentissage par la rénovation, le renforcement des structures existantes et la création de nouvelles structures ainsi que la diversification des filières et opportunités de formation et de perfectionnement.

- L'ANFP est chargée de la gestion, du pilotage et de la mise en œuvre des programmes, des réformes et des stratégies dans le domaine de l'apprentissage et du dialogue social. Elle rend compte au ministère chargé de l'éducation et sert de point focal pour tous les autres ministères sur les questions relatives au dialogue social et à l'apprentissage.
- L'Institut supérieur de technologies (IST):
 - L'IST est un établissement d'enseignement supérieur technique et professionnel créé sous la forme d'une SARL de droit privé, agréé par l'État.
 - Sa mission est orientée vers les étudiants et les travailleurs de l'EFTP.

Du côté des employeurs, les acteurs les plus importants en matière d'apprentissage et de dialogue social sont les suivants.

- La Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso (CCI-BF):
 - La CCI-BF est un corps constitué habilité à représenter, devant les pouvoirs publics, les intérêts généraux du commerce, de l'industrie et des services.
 - Elle met en œuvre une politique de formation professionnelle avec comme ligne directrice l'approche par les compétences. Cette politique implique un partenariat public-privé pour la formation de personnel qualifié répondant aux besoins des entreprises.
- La Société Tourez:
 - La Société Tourez est l'une des plus grandes entreprises du secteur de la construction au Burkina Faso.
 - Elle a embauché un grand nombre d'apprentis et travaille avec les collègues d'EFTP dans le domaine de la construction et du bâtiment.
- Le Conseil national du patronat burkinabè (CNPB):
 - Le CNPB est chargé de défendre les droits et les conditions de travail des apprentis et compte plus 80 groupements et associations professionnels avec pour membres de base des micro, petites, moyennes et grandes entreprises actives dans tous les secteurs de l'économie burkinabè.
 - Il se caractérise par son unité d'action et son attachement au dialogue social et à la concertation. Il jouit d'une grande crédibilité vis-à-vis de l'État et des partenaires de développement et est sollicité sur toutes les questions touchant le secteur privé. Il est l'organisation faîtière des employeurs du Burkina Faso et, à ce titre, les représente auprès des pouvoirs publics, des partenaires de développement et des organisations syndicales de travailleurs.

En ce qui concerne les syndicats, les acteurs les plus importants en matière d'apprentissage et de dialogue social sont les suivants.

- le Syndicat national des travailleurs du bois et du bâtiment (SNTBB);
- la Confédération nationale des travailleurs du Burkina (CNTB);
- le Syndicat national des petites et moyennes entreprises des bâtiments et travaux publics (SNPME/BTP);
- la Fédération nationale des travailleurs de la construction et de la sylviculture (FNTCS) et l'Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (AO-BTP).

PARTIE

3

**DIAGNOSTIC DU DIALOGUE SOCIAL AU
BURKINA FASO, ÉTAT DES LIEUX ET SUJETS
TECHNIQUES, DÉFIS ET OPPORTUNITÉS**

3. DIAGNOSTIC DU DIALOGUE SOCIAL AU BURKINA FASO, ÉTAT DES LIEUX ET SUJETS TECHNIQUES, DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

Pour les besoins de cette étude, **12 entretiens qualitatifs différents** ont été menés. Les parties prenantes interrogées sont les partenaires sociaux et les représentants du gouvernement impliqués dans le dialogue social aux niveaux national, sectoriel ou local: l'ANFP, la Fédération nationale des employeurs, une grande entreprise dans le secteur du bâtiment et de la construction et les syndicats aux niveaux national et sectoriel. **Le but de ce questionnaire était de mieux comprendre le niveau d'engagement de chaque acteur, ainsi que le cadre institutionnel, les conditions et les caractéristiques du dialogue social au Burkina Faso à ce jour.** Il s'agit d'un instantané de la situation actuelle, qui tient compte de la crise du COVID-19. En raison de la pandémie, tous les entretiens ont été réalisés en ligne et non en présentiel. Les intervenants occupent des postes de direction ou de haut niveau dans le domaine de l'apprentissage dans les organisations impliquées. Ils sont en charge des questions liées au dialogue social, aux conditions de travail, aux mécanismes de financement, à l'assurance-qualité et à l'anticipation des besoins en compétences dans les programmes d'apprentissage ou d'apprentissage en milieu professionnel, et ont ici le rôle de porte-parole et/ou d'experts techniques dans leurs domaines.

Dans la section suivante, les résultats des différents entretiens sont regroupés de manière systémique **par domaines thématiques**, y compris les observations, défis à relever et opportunités principaux en matière de dialogue social dans l'apprentissage de qualité.

Résultats des entretiens et observations, défis et opportunités principaux en matière de dialogue social

Cette section comprendra l'analyse des informations recueillies, par exemple les principales caractéristiques du dialogue social dans l'apprentissage, et la partie 4 proposera des recommandations pour améliorer le dialogue social pour des apprentissages de qualité au Burkina Faso.

3.1. LES FORMES COURANTES DE DIALOGUE SOCIAL

Au Burkina Faso, toutes les parties prenantes se sont mises d'accord sur les deux principales formes de dialogue social actuellement en place: **l'échange d'informations** et la **consultation**.

- L'échange d'informations représente une base commune de communication. Il s'agit d'un des éléments les plus élémentaires et indispensables. De nombreux acteurs interrogés sur les formes de dialogue social au Burkina Faso ont évoqué les échanges infructueux et irréguliers qu'ils ont entre eux. L'échange d'informations "n'implique pas d'avoir une véritable discussion ou d'agir sur telle ou telle question, mais il n'en demeure pas moins essentiel" ⁷. Par exemple, un échange infructueux a eu lieu sur les conditions de travail des apprentis, les compensations pour ceux-ci et la mise à jour des programmes d'études pour les adapter à la demande du marché du travail. Aucune action spécifique n'a eu lieu pour rédiger des procès-verbaux ou résoudre les problèmes que les interlocuteurs ont détectés avec une volonté commune de changement.
- Dans certains cas, la consultation est allée "au-delà d'un simple échange d'informations" ⁸. Les parties prenantes se sont alors réunies et ont échangé leurs points de vue, ce qui a conduit à un débat plus approfondi sur, par exemple, l'amélioration des conditions de travail et des systèmes de rémunération des apprentis.

⁷ BIT, *Outils pour des apprentissages de qualité – Volume I: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques*, Genève, octobre 2017, p. 25.

⁸ *Ibid.*

Opportunités

Outre ces deux types de dialogue social, aucune autre forme de consultation ou de négociation plus sophistiquée n'existe encore au Burkina Faso. Toutes les parties prenantes interrogées ont confirmé la nécessité d'aller au-delà de l'improductivité des échanges et d'instaurer un véritable dialogue social tel que la **négociation collective** et la **conclusion d'accords**. En d'autres termes, si de nombreuses personnes échangent des informations et procèdent à des consultations, certaines institutions sont habilitées à conclure des accords contraignants. Celles qui n'ont pas ce pouvoir conseillent de se tourner vers les ministères, les législateurs et les décideurs politiques.

Une fois la confiance instaurée, les premières étapes franchies et des changements visibles et durables mis en place, les parties prenantes interrogées sont parvenues à un consensus sur le fait que des **négociations collectives** devraient être mises en place comme moyen officiel pour parvenir à une forme de dialogue social à part entière et qui soit la plus répandue. C'est un bon indicateur de la capacité du Burkina Faso à recourir à un **dialogue tripartite au niveau national**. Une négociation collective peut se dérouler **au niveau d'une entreprise, d'un secteur, d'une région ou d'un pays, et même de plusieurs pays**.



RECOMMANDATIONS

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

3.2. LES INSTANCES TRIPARTITES ET BIPARTITES

Dans de nombreux pays, des instances tripartites – ou parfois bipartites – formulent, mettent en œuvre et assurent le suivi de la politique en matière de formation en apprentissage. Dans le cas du Burkina Faso, cette section détaille l'existence et le fonctionnement des organismes tripartites et bipartites aux niveaux national, régional et local. Il n'existe pas encore d'organisme formel tripartite et/ou bipartite chargé de formuler, de mettre en œuvre et de contrôler le cadre réglementaire et la stratégie pour une formation en apprentissage de qualité. L'existence des organismes tripartites n'est que partielle et ils ne sont ni formels ni systématiques.

A. Au niveau national

Le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle composé de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs a été créé. Le **MJPEJ** explique que ce conseil national doit appuyer le dialogue social. Il faut cependant reconnaître qu'il n'arrive pas à jouer ce rôle de soutien dans le cadre de l'apprentissage.

Le partage des connaissances est une étape préliminaire au niveau national. Le conseil national n'est pas comparable à un conseil tripartite, où les trois parties ont une voix égale et traitent de différents aspects de l'élaboration des politiques et de la mise en œuvre de la formation en apprentissage: il se limite plutôt à entendre les points de vue des partenaires sociaux demandés par le gouvernement. Toutefois, ces derniers ont la possibilité de soumettre des amendements et d'exiger des changements systémiques qui leur permettent de mieux répondre à leurs besoins et à leurs attentes.

Durant les entretiens réalisés dans le cadre de ce rapport, les partenaires sociaux ont demandé une plus grande implication pour travailler sur la qualité générale de l'apprentissage, les programmes de formation, l'élaboration des programmes d'enseignement, l'orientation professionnelle et l'évaluation des apprentis. Selon l'**AO-BTP**, les partenaires sociaux sont impliqués de manière informelle dans l'élaboration de normes et de programmes de formation. D'après la **CNTB**, les partenaires sociaux sont formellement impliqués dans la conception de systèmes d'apprentissage de qualité au niveau national à travers le Comité paritaire de suivi-évaluation (CPSE) de la [Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles](#), qui se réunit en session ordinaire tous les six mois. L'**ANFP** confirme que le dialogue social se déroule au niveau national, comme décrit ci-dessus, à travers des échanges et des consultations. L'une des raisons de ce manque de structure est que les partenaires sociaux ne sont pas formellement impliqués dans l'accréditation des établissements de formation ni dans l'enregistrement des entreprises qui forment des apprentis.

B. Au niveau sectoriel

Au niveau sectoriel, selon l'avis de l'**ANFP**, bien que les partenaires sociaux pratiquent régulièrement le dialogue social, ils ne participent pas formellement à la conception de systèmes d'apprentissage de qualité. Ici aussi, c'est l'informalité de l'implication des partenaires sociaux dans l'accréditation des établissements de formation et dans l'enregistrement des entreprises formant des apprentis qui explique ce manque de structure. La **CCI-BF** applique les mécanismes du dialogue social au niveau sectoriel pour aider à aligner les dispositions de l'EFTP sur les besoins du marché du travail grâce à des études et l'élaboration de systèmes de référence par des échanges entre acteurs compétents. La **CCIBF** remarque que l'information est partagée, mais que les décisions finales sont prises uniquement par l'administration publique, sans que les représentants des employeurs puissent intervenir.

La **CNTB** note la présence de différents organes au niveau sectoriel: le CPSE de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles; le cadre de concertation bipartite (syndicats des travailleurs, patronat); les centres de formation professionnelle accrédités; et l'Unité d'action syndicale (UAS). Tous ces organes s'impliquent dans les débats politiques, influencent les réformes et les amendements. Le **SNPME/BTP** souligne que les employeurs n'appliquent pas les mécanismes du dialogue social pour aider à

aligner les dispositions de l'EFTP sur les besoins du marché du travail, car ils ne sont pas bien organisés pour ce faire. La **FNTCS** souhaite mettre en place un cadre tripartite qui regroupe tous les acteurs (travailleurs, employeurs, État). Cependant, la FNTCS n'a jamais été impliquée dans des initiatives formelles ni invitée à y participer.

C. Au niveau local

Le gouvernement travaille à l'élaboration d'un cadre qui va intégrer les collectivités locales, les associations d'artisans et les centres de formation pendant le dernier trimestre de 2020. Selon le point de vue des chambres des métiers, les initiatives menées par les employeurs peuvent être adoptées pour améliorer la collecte d'informations, d'arguments et de chiffres afin que les parties prenantes soient mieux préparées aux négociations et aux revendications au niveau local.

Les **syndicats** sont convaincus que le dialogue social doit d'abord être construit à ce niveau. Si les besoins locaux sont identifiés et qu'il leur est apporté une solution, les apprentis peuvent postuler à des stages et bénéficier d'une orientation professionnelle. Un dialogue ascendant est donc nécessaire. Les syndicats mettent en évidence les différents organismes existant au niveau local: le CPSE de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles, l'UAS, le cadre de concertation tripartite (gouvernement, syndicats des travailleurs, patronat) et le cadre de concertation bipartite (syndicats des travailleurs, patronat). La **FNTCS** relève qu'il existe des organisations bipartites à même de discuter du dialogue social, mais qu'elles ne sont ni efficaces ni structurées et que les réunions n'ont pas lieu régulièrement.

RECOMMANDATIONS

- Renforcer les capacités des organismes tripartites et bipartites existants (par exemple le CPSE de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles, qui est constitué de l'État, du patronat et de l'UAS; la Commission consultative du travail; le Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail; le cadre de concertation gouvernement/syndicats des travailleurs; le Cadre bipartite permanent de concertation (patronat/centrales syndicales); le comité de sécurité et santé au travail dans l'entreprise; et le Haut Conseil du dialogue social) – qui formulent, mettent en œuvre et contrôlent le cadre réglementaire et la stratégie pour une formation en apprentissage de qualité – pour synchroniser le travail de tous les organismes, prendre des décisions concertées et obtenir des résultats qui bénéficient à tous.
- Au niveau national, renforcer le Conseil national pour l'emploi et la formation professionnelle en consolidant son rôle et en allant au-delà du partage des connaissances; il sera transformé en un conseil tripartite où les trois parties auront une voix égale et traiteront des différents aspects de l'élaboration des politiques et de la mise en œuvre de la formation en apprentissage.
- Au niveau sectoriel – et cela est essentiel –, impliquer les partenaires sociaux de manière non seulement informelle, mais aussi formelle dans la conception de systèmes d'apprentissage de qualité, ainsi que dans l'accréditation des établissements de formation et dans l'enregistrement des entreprises qui forment des apprentis. Pour cette raison, le conseil tripartite pourrait être renforcé en améliorant son fonctionnement, sa structure et son modèle de financement.
- Au niveau local, suivre l'initiative du gouvernement pour élaborer un cadre qui intégrera les autorités locales, les associations d'artisans et les centres de formation au cours du dernier trimestre 2020.

3.3. LES CONDITIONS PRÉALABLES AU DIALOGUE SOCIAL AU BURKINA FASO

- Selon l'**ANFP**, il existe des syndicats indépendants pour défendre les droits et les conditions de travail des apprentis et des autres membres du personnel de l'EFTP, mais ils ne peuvent pas défendre les droits des apprentis dans les entreprises, car la structure nationale ne le prévoit pas.
- L'**ANFP** estime que les représentants des travailleurs et des employeurs ont la capacité technique et l'accès aux informations pertinentes pour participer au dialogue social afin de discuter des conditions d'un système d'apprentissage de qualité.
- Selon les employeurs, leurs droits et obligations sont définis dans le [Code du travail](#). Les apprentis doivent être couverts par une assurance-maladie et accidents du travail, mais une sorte de caution doit être incluse pour pallier les dommages causés aux équipements et pour amortir le coût de la formation, celle-ci pénalisant la productivité (lorsque la personne est en formation). Les coûts de cette caution sont déduits du taux annuel d'effectif global (TAEG) que les employeurs paient. La **Société Tourez** verse à ses apprentis au moins le salaire minimum de 30 000 francs de la Communauté financière africaine (FCFA) par mois.
- Le **MJPEJ** explique que le soutien institutionnel qui permet de maintenir le dialogue social consiste à prendre des dispositions législatives dans le cadre de la formation professionnelle et de l'apprentissage (révision du Code du travail).
- Un défi se présente pour ce qui est des **droits fondamentaux de liberté d'association et de négociation collective**, qui sont théoriquement autorisés – mais ne sont pas appliqués dans la pratique – dans les secteurs typiques liés à l'EFTP, par le biais de cadres réglementaires tels que: le Code de sécurité sociale (loi no 152006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso); la [convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974](#); les conventions collectives sectorielles, ainsi que les décrets et arrêtés d'application; la [loi no 064-2015/CNT](#) du 20 octobre 2015 portant liberté d'association; la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles; et la [loi no 282008/AN](#) du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso. Les organes de décision et les différentes juridictions compétentes veillent à la stricte application des cadres réglementaires. Ils sont les garants des droits fondamentaux de liberté d'association et de négociation collective au Burkina Faso.
- Selon la **FNTCS**, les droits fondamentaux de liberté d'association et de négociation collective sont soutenus, car la Constitution les reconnaît; l'État, du reste, a ratifié les textes fondamentaux y relatifs, mais des efforts doivent être faits en matière de volonté et d'engagement politiques.
- La protection sociale s'inscrit à travers: la Commission consultative du travail; le Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail; le cadre de concertation gouvernement/syndicats; la Commission mixte paritaire de négociations salariales du secteur privé; le Cadre bipartite permanent de concertation patronat/centrales syndicales; les comités de santé et de sécurité au travail; le Haut Conseil du dialogue social et les structures de représentation des travailleurs dans l'entreprise (délégués des travailleurs et délégués syndicaux).
- Les droits des apprentis au Burkina Faso sont indiqués dans les textes réglementaires en vigueur, par exemple dans l'[arrêté conjoint no 2010023/MTSS/MJE](#) du 13 décembre 2010.
- Cet arrêté, en son article 1, " *détermine les conditions de fond et de forme du contrat d'apprentissage, les effets de ce contrat ainsi que les causes et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution* ".

RECOMMANDATIONS

- Pour satisfaire au souhait des syndicats, élire obligatoirement des représentants des travailleurs (délégués des travailleurs et syndicats) et mettre en place un cadre approprié pour le dialogue social dans les entreprises nationales et multinationales.
- Aider l'ANFP, qui est actuellement en train de mettre en place certains mécanismes de gouvernance et de gestion de l'apprentissage et de discuter de la mesure dans laquelle le dialogue social peut jouer un rôle. La mise en œuvre n'est pas encore effective et aucun document officiel n'a encore été publié à ce sujet.
- Demander l'application des droits fondamentaux et chercher des canaux que les partenaires sociaux, en particulier les organisations de travailleurs, peuvent utiliser notamment pour améliorer les conditions de travail de leurs membres.

3.4. LE CODE DU TRAVAIL ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

- L'ANFP souligne que les employeurs doivent respecter le Code du travail et les conventions collectives dans le cadre de leurs droits et obligations. Cependant, selon elle, les entreprises, en fonction de leur taille et de leurs capacités, ne pourraient et ne devraient pas toutes former des jeunes. Il existe une forte préférence pour l'octroi aux apprentis d'une assurance-maladie et accident du travail pendant leur formation à l'école et dans l'entreprise.
- La CCI-BF indique que le Code du travail est basé sur le droit et les obligations et offre une boussole d'orientation fiable, et accueille favorablement l'idée de mettre en place un contrat entre les employeurs et les apprentis.
- L'ANFP signale que les droits et obligations des employeurs et des apprentis du secteur de la construction doivent être conformes à la législation. Les questions de sécurité et de santé au travail sont des modules enseignés dans les centres d'EFTP. L'ANFP encourage les employeurs à signer un contrat avec les apprentis. Il y a encore un manque de cohérence et, dans une certaine mesure, de volonté politique en ce qui concerne le financement de l'EFTP. Il existe un consensus au sein de l'ANFP sur le fait que l'État doit travailler main dans la main avec le secteur privé et laisser les entreprises participer à la formulation des programmes et des normes de formation, administrer les examens et délivrer les certificats.
- Étant donné que les entreprises ont le droit de sélectionner les futurs apprentis, il existe un risque de laisser de côté certains d'entre eux (sans possibilité de formation).
- Pour échanger sur l'EFTP, les entreprises utilisent les canaux de communication tels que Facebook, WhatsApp et des plateformes Internet ouvertes.

RECOMMANDATIONS

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

3.5. LE FINANCEMENT

- En ce qui concerne le financement, l'**ANFP** soutient l'approche selon laquelle l'État, grâce à la taxe professionnelle d'apprentissage et aux partenaires techniques et financiers (PTF), doit financer les cotisations de sécurité sociale pour les apprentis qui sont en formation et ne sont pas encore considérés comme de jeunes travailleurs. Par conséquent, ils ne doivent pas recevoir un salaire minimum de formation ni aucune autre compensation financière. Ils doivent plutôt contribuer à la participation à l'EFTP en couvrant au moins 80 pour cent des coûts de formation propres.
- Les **chambres des métiers** estiment que l'État doit prendre en charge les coûts de la formation des apprentis. Ceux-ci reçoivent une rémunération, mais elle est attribuée par l'État et non par l'employeur. L'un des principaux obstacles observés dans le financement du système semble être l'inadéquation des procédures (c'est-à-dire les charges administratives importantes). Comme indiqué dans la section précédente, les apprentis doivent être payés par l'État pendant leur formation. Les chambres des métiers encouragent celui-ci à accorder une incitation financière aux employeurs qui acceptent de former des jeunes par le biais du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA).
- D'après l'**AO-BTP**, la formation doit être financée à la fois par les parents des apprentis, les entreprises, les collectivités territoriales et les PTF multilatéraux et bilatéraux. Un bon retour sur investissement apparaît dans deux cas: l'insertion sur le marché du travail (pour l'État, les centres de formation professionnelle et les PTF) et l'efficacité dans le travail (pour les entreprises et les employeurs). Les **principaux avantages** et bénéfices du financement du système sont la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et la facilitation de l'insertion sur le marché de l'emploi. Il y a également de nombreux **obstacles** et défis à relever, notamment les obstacles liés au financement du système, comme la mauvaise gestion des financements, la lourdeur administrative et le manque d'efficacité des projets et programmes antérieurs.
- Pour la **CNTB**, le financement devrait se faire selon un canevas préétabli par le ministère chargé de la formation professionnelle, avec la contribution de toutes les parties prenantes pour verser aux apprentis le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Tous les coûts de formation sont pris en charge par l'employeur. Dans le secteur de la construction, les apprentis ont le droit de bénéficier d'une couverture sociale et d'une assurance en cas de maladie ou d'accident de travail, le rôle du syndicat étant de défendre les intérêts moraux et matériels des travailleurs. En outre, le syndicat est très favorable à l'établissement d'un contrat entre les employeurs et les apprentis, conformément à l'article 13, du Code du travail. L'article 13 précise que le "*contrat d'apprentissage soit le contrat par lequel une personne, appelée maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne appelée apprenti. Il est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession. L'apprenti doit en retour se conformer aux instructions qu'il reçoit et exécuter les ouvrages qui lui sont confiés dans le cadre de son apprentissage. Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, sous peine de nullité. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement. Il est rédigé en langue officielle et si possible dans la langue de l'apprenti.*"

RECOMMANDATIONS

- Une fois le dialogue social établi aux niveaux national et sectoriel, commencer à discuter du financement des programmes d'apprentissage, y compris de la part des employeurs, des contributions du gouvernement et d'une rémunération équitable pour l'apprenti.
- Garantir le paiement du SMIG.
- Se reporter également à l'Étude des mécanismes de financement de l'apprentissage de qualité au Burkina Faso.

3.6. LE SUIVI ET L'ÉVALUATION

- Une direction dans l'organisation des établissements publics d'apprentissage est chargée du suivi et de l'évaluation. L'ANFP envoie des données au ministère chargé de la formation professionnelle sur une base mensuelle.
- La CNTB indique que les données de suivi sont analysées et présentées, conformément aux spécifications du groupe de travail sur le dialogue social, au CPSE de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles au moins deux fois par an.
- Le SNPME/BTP constate que le dialogue social est une question de rapport de force entre les institutions d'EFTP. Le suivi et l'évaluation de la formation professionnelle continue existent durant les stages, mais pas pendant l'apprentissage. Le processus n'en est qu'à ses débuts, car il n'y a pas de mécanisme de formation préétabli.

RECOMMANDATIONS

- Évaluer la formation professionnelle.
- Mettre en place des canaux de communication afin que tous les acteurs aient le même niveau d'information.



4

PARTIE

**RECOMMANDATIONS POUR
UNE APPROCHE PAR ÉTAPES**

4. RECOMMANDATIONS POUR UNE APPROCHE PAR ÉTAPES

La section suivante donne un aperçu des mesures et considérations à prendre pour continuer à améliorer et à renforcer le dialogue social dans le domaine de l'apprentissage au Burkina Faso.

ÉTAPE 1. DÉFINITION DU CADRE INSTITUTIONNEL

- Il faut établir des cadres institutionnels de consultation appropriés par le biais d'organes tripartites, et pas uniquement bipartites, avec les partenaires sociaux et le gouvernement. L'un des éléments clés est la mise en place de ces organes. La forme idéale à choisir est celle de la négociation collective.

ÉTAPE 2. IDENTIFICATION DES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES, PARTICIPATION DU SECTEUR PRIVÉ

- Il est essentiel d'identifier les principaux acteurs du dialogue social, de comprendre leurs besoins et leurs attentes et de suivre une approche similaire à celle qui a été choisie pour mener les entretiens dans le cadre de cette étude. Il existe une très bonne opportunité d'accroître la collaboration avec le secteur privé pour avoir un impact et soutenir toutes les caractéristiques de l'offre d'EFTP, et d'être un partenaire de l'ANFP et des syndicats au même niveau.

ÉTAPE 3. DÉFINITION DE L'AXE THÉMATIQUE

- Il est nécessaire: de déterminer les sujets à discuter et de trouver un consensus pour adopter des accords avec des règles et des règlements; de formuler des feuilles de route et parvenir à des décisions communes, permettant ainsi aux syndicats de participer au processus et d'y être impliqués autant que les employeurs; de mettre en œuvre et d'assurer le suivi des accords conclus, qui devraient faire partie intégrante du nouveau Code du travail dans le pays, par exemple assurer le suivi, avec l'ANFP, des mécanismes de gouvernance et de gestion de l'apprentissage et de la mesure dans laquelle le dialogue social peut jouer un rôle dans un cadre plus structuré.

ÉTAPE 4. FINANCEMENT ET DIALOGUE SOCIAL

- Il est indispensable de clarifier les modèles financiers durables afin de déterminer qui doit contribuer, et à quel point, à la fourniture de programmes d'EFTP, quelles incitations financières pourraient être mises en place, comme la subvention à la formation et le crédit d'impôt, etc.

ÉTAPE 5. ENSEIGNEMENTS TIRÉS ET BONNES PRATIQUES

- Il faut apprendre de l'expérience et tirer parti des capacités des organisations et des comités déjà en place.
- Il est indispensable de soutenir les jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes.
- Il est nécessaire de renforcer le mandat du Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle et d'impliquer les partenaires sociaux.
- Il faut mettre en place un système de suivi et d'évaluation pour mesurer les progrès, les changements et les effets du dialogue social sur la qualité de l'apprentissage.



BIBLIOGRAPHIE

BIT (Bureau international du Travail), [*Surmonter la crise – Un Pacte mondial pour l'emploi*](#), Genève, 2009.

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

Gouvernement du Burkina Faso, [*Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974, Ouagadougou*](#).

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

—, [*décret no 2008-331/PRES*](#) promulguant la loi no 028-2008/AN du 19 juin 2008 portant Code du travail au Burkina Faso, Ouagadougou.

—, [*loi no 064-2015/CNT*](#) du 20 octobre 2015 portant liberté d'association, Ouagadougou.

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

MJPEJ (ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes), décret no 20190009/PRES/PM/MINEFID/MJFIP portant création d'un établissement public de l'État à caractère scientifique, culturel et technique dénommé: "Agence nationale de formation professionnelle (ANFP)", Ouagadougou, janvier 2019.

UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) et BIT, [*Rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant, huitième session, 15-19 septembre 2003*](#), Paris, 2003.

—, [*Rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant*](#), dixième session, 28 septembre – 2 octobre 2009, Paris, 2010.

ANNEXES

ANNEXE 1. QUESTIONNAIRE

Ce questionnaire s'adresse aux partenaires sociaux, aux responsables gouvernementaux et aux autres parties prenantes concernées et a pour but de mieux cerner le niveau d'engagement de chaque acteur ainsi que le cadre institutionnel, les conditions et les caractéristiques de réalisation du dialogue social au Burkina Faso.

1. Coordonnées

a. Nom

b. Prénom

c. Institution

d. Fonction

e. Genre

f. Adresse électronique

g. Numéro de téléphone portable
(pour vous contacter via WhatsApp)

2. Les formes de dialogue social existant dans les systèmes d'apprentissage actuels au Burkina Faso

Quel type/quelle forme de dialogue social entretenez-vous dans le système d'apprentissage actuel?

Veuillez cocher la case correspondant à ce qui **existe déjà** dans votre système.

- ☐ Partage de l'information: un des éléments les plus fondamentaux et indispensables Il n'implique aucune discussion ou action réelle sur les questions, mais il est essentiel.
- ☐ Consultation: au-delà d'un simple partage d'informations. Cela nécessite un engagement par le biais d'un échange de vues, qui peut, à son tour, conduire à un dialogue plus approfondi.
- ☐ Négociation et conclusion d'accords. Si de nombreuses institutions ont recours à la consultation et au partage d'informations, certaines sont habilitées à conclure des accords contraignants. Les institutions qui n'ont pas le mandat de le faire exercent normalement une fonction consultative auprès des ministères, des législateurs et des décideurs politiques.
- ☐ Négociation collective: une forme à part entière et répandue de dialogue social et un indicateur utile de la capacité d'un pays à s'engager dans un dialogue tripartite au niveau national. La négociation collective se déroule au niveau de l'entreprise, du secteur, de la région, du pays et même de plusieurs pays.

3. Les conditions préalables au dialogue social au Burkina Faso

Ces conditions sont-elles remplies dans le pays?

Questions	Réponses
Disposez-vous de syndicats indépendants ou de représentants des travailleurs dans les petites entreprises et les cabinets pour défendre les droits et les conditions de travail des apprentis et des autres membres du personnel de l'EFTP?	Oui Non Ne sait pas
Existe-t-il des associations d'employeurs pour défendre leurs droits et leurs conditions de travail?	Oui Non Ne sait pas
Vos représentants des travailleurs et des employeurs ont-ils la capacité technique et l'accès aux informations pertinentes pour participer au dialogue social afin de discuter des conditions d'un système d'apprentissage de qualité?	Oui Non Ne sait pas
De votre point de vue, pensez-vous qu'il existe une volonté et un engagement politiques pour s'engager dans la discussion et le dialogue social sur les systèmes d'apprentissage de qualité?	Oui. Veuillez expliquer pourquoi Non. Veuillez expliquer pourquoi Ne sait pas
De votre point de vue, pensez-vous que les droits fondamentaux de liberté d'association et de négociation collective sont autorisés dans les secteurs liés à l'EFTP?	Oui. Veuillez expliquer pourquoi Non. Veuillez expliquer pourquoi Ne sait pas
De votre point de vue, pensez-vous que les droits fondamentaux de liberté d'association et de négociation collective sont soutenus?	Oui. Veuillez expliquer pourquoi Non. Veuillez expliquer pourquoi Ne sait pas
Quel type de soutien institutionnel souhaitez-vous maintenir dans le dialogue social?	Veuillez expliquer

4. L'évaluation du dialogue social au Burkina Faso

Dans votre système d'apprentissage:

- quels éléments pourraient être renforcés pour en améliorer la qualité?
- dans quelle mesure votre système peut-il être décrit comme un système d'apprentissage de qualité?

Questions	Réponses
Existe-t-il des organismes tripartites et/ou bipartites qui formulent, mettent en œuvre et contrôlent le cadre réglementaire et la stratégie pour une formation en apprentissage de qualité?	Oui. Veuillez les décrire Non Ne sait pas
Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans la conception de systèmes d'apprentissage de qualité au niveau national et/ou sectoriel?	Oui. Veuillez expliquer comment Non. Veuillez expliquer comment Ne sait pas
Les partenaires sociaux disposent-ils de la capacité technique adéquate pour participer au dialogue social au niveau national et/ou sectoriel sur la formation en apprentissage?	Oui Non. Veuillez expliquer dans quelle mesure Ne sait pas

4. L'évaluation du dialogue social au Burkina Faso

Questions	Réponses
Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation des établissements de formation?	Oui Non. Veuillez expliquer dans quelle mesure Ne sait pas
Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'enregistrement des entreprises qui forment des apprentis?	Oui Non. Veuillez expliquer dans quelle mesure Ne sait pas
Votre institution définit-elle des mécanismes (institutionnels) pour la gouvernance et la gestion de l'apprentissage et dans quelle mesure le dialogue social peut-il jouer un rôle?	Oui Non. Veuillez expliquer Ne sait pas

5. Le dialogue social, les conditions et droits du travail plus génériques et les spécificités du secteur de la construction

Cette section est divisée en deux parties. La première traite des conditions et droits du travail plus génériques, tandis que la deuxième traitera des spécificités du secteur de la construction.

Les conditions et droits du travail plus génériques

Questions	Réponses
Quels devraient être les droits et obligations des employeurs en général?	
Pensez-vous que toutes les entreprises de votre pays doivent enseigner et former des apprentis?	
Les entreprises ont-elles le droit de sélectionner elles-mêmes leurs futurs apprentis?	
Quels sont les droits des apprentis au Burkina Faso?	
Les apprentis devraient-ils être couverts par une assurance-maladie et accidents du travail?	
Qui devrait supporter les coûts de cette assurance?	
Faut-il établir un contrat entre les employeurs et les apprentis?	
Comment la formation devrait-elle être financée en général?	
Les apprentis devraient-ils recevoir un salaire, une allocation de formation ou de l'argent de poche?	
Qui devrait assumer les coûts de cette rémunération?	

Les spécificités du secteur de la construction

Le secteur de la construction est considéré comme l'un des secteurs industriels les plus exigeants sur le plan physique, les travailleurs étant plus exposés aux facteurs de risque physique, notamment au bruit et aux températures extrêmes. Environ 45 pour cent des travailleurs de la construction estiment que leur travail affecte leur santé. Les problèmes de santé au travail peuvent apparaître très tôt, ainsi que les difficultés liées aux conditions de travail. L'activité de construction est principalement locale; 93 pour cent des entreprises de ce secteur emploient moins de 10 personnes, alors que tous secteurs confondus ce taux s'élève à 84,3 pour cent. L'emploi est souvent de nature temporaire et de plus en plus souvent effectué par des travailleurs intérimaires et/ou des sous-traitants.

Questions	Réponses
Quels devraient être les droits et obligations des employeurs et ceux des apprentis dans le secteur de la construction?	
Toutes les entreprises du secteur de la construction devraient-elles former des apprentis?	
Le propriétaire d'une entreprise du secteur de la construction devrait-il avoir le droit de choisir les apprentis qu'il va former?	
Quels sont les droits des apprentis dans le secteur de la construction?	
Les apprentis devraient-ils être couverts par une assurance-maladie et accidents du travail?	
Qui devrait supporter les coûts de cette assurance?	
Faut-il établir un contrat entre les employeurs et les apprentis?	
Comment la formation devrait-elle être financée dans le secteur de la construction?	
Que considérez-vous comme un bon retour sur investissement?	
Quand est-il rentable de former des apprentis dans votre secteur?	
Quels sont, selon vous, les principaux obstacles et défis liés au financement du système?	
Quels sont les principaux avantages et bénéfices du financement du système?	
Les apprentis devraient-ils recevoir un salaire, une allocation de formation ou de l'argent de poche?	
Qui devrait assumer les coûts de cette rémunération?	
Les employeurs devraient-ils recevoir une incitation financière (par exemple une subvention à la formation, un crédit d'impôt) lorsqu'ils forment des apprentis?	
Qui finance la formation complémentaire dans les établissements de formation professionnelle?	
Comment assurer l'adéquation du programme d'apprentissage avec le marché du travail?	
Qui devrait formuler le programme d'études et les normes de formation, faire passer les examens et délivrer les certificats?	
Qui d'autre joue un rôle important et doit participer à la table de discussion?	
Dans quelle mesure discutez-vous des droits et des conditions de travail, en particulier dans le secteur de la construction?	
Dans quelle mesure abordez-vous les aspects des déficits en matière de travail décent, tels que la rémunération, la titularisation ou les questions liées à la sécurité et à la santé au travail dans le secteur de la construction?	

6. L'organisation du dialogue social dans le domaine de l'apprentissage de qualité actuel au Burkina Faso

Veuillez indiquer, pour chaque niveau institutionnel, à quelles fins intervient le dialogue social et expliquer de quelle manière.

Questions	Réponses
Au niveau national ☐ Développer des politiques d'EFTP. ☐ Élaborer des lois et des règlements en matière d'EFTP. ☐ Élaborer des réglementations, des qualifications et des systèmes d'assurance-qualité.	
Au niveau sectoriel ☐ Élaborer des plans de compétences sectoriels basés sur l'évaluation des besoins et des lacunes en matière de compétences. ☐ Mettre en œuvre et suivre les programmes d'apprentissage.	
Au niveau local ☐ S'engager avec les établissements d'EFTP. ☐ S'engager avec les associations locales d'employeurs et de travailleurs. ☐ S'engager auprès des micro, petites et moyennes entreprises. ☐ Mettre en place un organe tripartite. ☐ Mettre en place un organe bipartite.	

7. L'organisation du dialogue social dans le domaine de l'apprentissage de qualité dans un avenir proche au Burkina Faso

Veuillez indiquer, pour chaque niveau institutionnel, à quelles fins le futur dialogue social sera organisé et indiquer de quelle manière.

Questions	Réponses
Au niveau national ☐ Développer des politiques d'EFTP. ☐ Élaborer des lois et des règlements en matière d'EFTP. ☐ Élaborer des réglementations, des qualifications et des systèmes d'assurance-qualité.	
Au niveau sectoriel ☐ Élaborer des plans de compétences sectoriels basés sur l'évaluation des besoins et des lacunes en matière de compétences. ☐ Mettre en œuvre et suivre les programmes d'apprentissage.	
Au niveau local ☐ S'engager avec les établissements d'EFTP. ☐ S'engager avec les associations locales d'employeurs et de travailleurs. ☐ S'engager auprès des micro, petites et moyennes entreprises. ☐ Mettre en place un organe tripartite. ☐ Mettre en place un organe bipartite.	

8. Les thèmes à aborder dans le cadre du dialogue social dans le domaine de l'apprentissage de qualité

Veuillez classer les thèmes que vous souhaitez aborder dans le cadre du dialogue social.

Thèmes	Classement du plus important au moins important
Amélioration des liens entre l'éducation, la formation et le marché du travail.	
Inadéquation des compétences, anticipation des besoins en compétences et identification de ces besoins dans les secteurs et les professions.	
Adéquation des qualifications en réponse aux besoins du marché du travail.	
Engagement du secteur privé.	
Dialogue social sectoriel pour aligner les opérations d'EFTP sur les besoins du marché du travail national ou local.	
Élaboration des profils professionnels et des programmes d'études sur la base d'évaluations des besoins en compétences.	
Fourniture de matériel d'enseignement et d'apprentissage.	

9. Le dialogue social au sein des institutions d'EFTP

Le dialogue social au sein des établissements d'EFTP est beaucoup moins développé que dans l'enseignement général et se caractérise encore, dans de nombreux pays, par des approches descendantes dans lesquelles le changement est "imposé" aux enseignants et aux formateurs plutôt que réalisé en collaboration avec eux.

Questions	Réponses
Comment le dialogue social au niveau des institutions d'EFTP dans et avec votre établissement fonctionnent-il?	
Quels sont les mécanismes d'évaluation et de développement professionnel continu pour maintenir les compétences professionnelles?	
Quels sont les mécanismes de dialogue social informels ou formels?	
Appliquez-vous des mécanismes de dialogue social au niveau sectoriel pour aider à aligner les dispositions de l'EFTP sur les besoins du marché du travail?	
Avez-vous mis en place des mécanismes de dialogue social dans l'EFTP au sein des conseils d'administration des écoles et avec les employeurs privés, les syndicats d'enseignants et les parents?	
Avez-vous accordé une plus grande place aux enseignants, aux formateurs et aux directeurs dans le domaine de l'EFTP et créé un sentiment d'appropriation des décisions?	
Dans quelle mesure faites-vous participer les parents ou d'autres membres de la famille de l'étudiant de l'EFTP?	

10. Le dialogue social dans le monde numérique

Questions	Réponses
Dans quelle mesure utilisez-vous une plateforme numérique pour les échanges?	
Dans quelle mesure utilisez-vous les médias sociaux et autres outils et techniques numériques pour les échanges?	

11. L'engagement des organisations de travailleurs et d'employeurs

Questions	Réponses
Mesures spécifiques pour engager les organisations de travailleurs et d'employeurs dans l'apprentissage - Existe-t-il un mécanisme de dialogue social ou un cadre institutionnel dans lequel les organisations de travailleurs et d'employeurs et les institutions gouvernementales travaillent en partenariat pour la prestation d'apprentissage? - Les recommandations issues du dialogue social contribuent-elles au développement des programmes d'apprentissage? - Le dialogue social crée-t-il des opportunités pour améliorer la réputation de l'apprentissage? Organisation des programmes d'apprentissage de qualité - Toutes les parties prenantes sont-elles impliquées, par le biais du dialogue social, dans l'élaboration d'une stratégie de communication visant à promouvoir l'apprentissage? Transition postformation et évaluation - Les données du système de suivi sont-elles analysées et présentées conformément aux spécifications du groupe de travail sur le dialogue social? - Existe-t-il un système de suivi pour évaluer l'efficacité des programmes d'apprentissage? Si oui, a-t-il été discuté et défini dans un groupe de travail sur le dialogue social?	

12. La transformation du système de dialogue social au Burkina Faso

Que faire pour transformer le système de dialogue social afin de s'aligner sur celui décrit par le modèle d'apprentissage de qualité?

Pour répondre à cette question, veuillez simplement écrire ce qui vous vient l'esprit en ce moment.

Toutes les idées, recommandations, bonnes pratiques, leçons et inspirations que vous avez déjà tirées du projet de l'OIT pourraient également être mentionnées ici.



Organisation
internationale
du Travail



LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT

