



Organisation
internationale
du Travail



EMPLOI DÉCENT
DES JEUNES



APPRENTISSAGE DE QUALITÉ
AU BURKINA FASO

DES MÉCANISMES DE FINANCEMENT ÉQUITABLES

ÉTAT DES LIEUX ET RECOMMANDATIONS POUR UN MEILLEUR FINANCEMENT



Organisation
internationale
du Travail



APPRENTISSAGE DE QUALITÉ **AU BURKINA FASO**

4. DES MÉCANISMES DE FINANCEMENT ÉQUITABLES

ÉTAT DES LIEUX ET RECOMMANDATIONS POUR UN MEILLEUR FINANCEMENT

Brahim Toumi,
Consultant international, chef de mission

Gnimby Ganou,
Consultant national



**Apprentissage de qualité au Burkina Faso : Des mécanismes de financement équitables:
État des lieux et recommandations pour un meilleur financement**

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: 9789220337660 (imprimé)
ISBN: 9789220337677 (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



© ILO/Marcel Crozet

REMERCIEMENTS

Sans la collaboration très active de tous les responsables des structures du système burkinabé de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, des représentants des partenaires techniques et financiers, des organisations professionnelles, des syndicats, des chambres consulaires, d'entreprises et de directeurs de centre de formation qui ont bien voulu répondre aux questionnaires, ce rapport n'aurait pas pu être élaboré; qu'ils soient tous vivement remerciés.

M. Issiaka Ilboudo, du bureau de l'OIT à Ouagadougou, a apporté l'appui de l'Organisation dont les consultants avaient besoin; qu'il en soit vivement remercié.

TABLE DES MATIÈRES

Préface	3
Remerciements	5
Acronymes et abréviations	8
1. Introduction	11
2. L'apprentissage dans le système d'EFTP au Burkina Faso	15
3. La structure du système d'EFTP burkinabé	17
3.1. L'apprentissage, une composante du système non formel	17
3.2. Les acteurs publics du système de l'EFTP	21
3.3. L'EFTP dans la structuration du MJPEJ	24
4. La revue documentaire	28
4.1. La stratégie du gouvernement pour le système d'apprentissage	28
4.2. L'apprentissage dans le PAT 2018-2020	30
5. La situation de l'apprentissage au Burkina Faso à travers les questionnaires	33
5.1. Présentation des questionnaires	33
6. L'impact des mécanismes de financement de l'apprentissage	36
6.1. Les montants investis dans l'apprentissage durant les dernières années	36
6.2. Les forces et faiblesses du système de financement de l'apprentissage	39
6.3. La vision du BIT pour le financement d'un apprentissage de qualité	42
6.4. Les éléments d'évaluation de l'impact	42
6.5. L'effet de l'irrégularité de paiement des apprentis	45
6.6. L'impact du FAFPA	45
7. Les recommandations pour un meilleur financement de l'apprentissage	51
8. Les incitations	56
9. Conclusion	61
9.1. L'analyse de l'état du financement de l'apprentissage	61
9.2. L'impact du FAFPA sur le développement de l'apprentissage de type dual	61
9.3. Les principales recommandations	62
Bibliographie	65
Annexes	67
Annexe 1. Liste des organismes et structures interrogés	67
Annexe 2. Tableau des coûts et avantages de l'apprentissage de qualité au sens de l'OIT	68
Annexe 3. Liste des points à vérifier	69

Liste des tableaux

Tableau 1. Nature des interventions des projets de coopération	36
Tableau 2. Dépenses du FAFPA pour la mise en œuvre de la formation professionnelle et de l'apprentissage (en francs de la Communauté financière africaine (FCFA))	37
Tableau 3. Contributions des PTF au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, 2015-2019 (en FCFA)	37
Tableau 4. Prévisions des dépenses de la coopération suisse pour l'année 2020 (en FCFA)	38
Tableau 5. Bénéfices par catégorie de bénéficiaires	43
Tableau 6. Outils de détermination des avantages pécuniaires des apprentis	44
Tableau 7. Comparaison des coûts de formation annuels du CAMA au Burkina Faso	44

Liste des encadrés

Encadré 1. Définition de l'enseignement formel et non formel selon la CITE 2011	19
Encadré 2. Définition de l'apprentissage formel selon l'OIT	19
Encadré 3. Extrait des engagements des signataires de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles	41
Encadré 4. Répartition du coût de l'apprentissage	42
Encadré 5. La notion de coût d'opportunité	44

Liste des figures

Figure 1. Schéma de la structuration du système éducatif réformé	18
---	----

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

ANFP	Agence nationale de la formation professionnelle
APOSE	Appui à la politique sectorielle d'enseignement et de formation techniques et professionnels
BIT	Bureau international du Travail
CFPR-Z	Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré
CNPB	Conseil national du patronat burkinabè
CNTB	Confédération nationale des travailleurs du Burkina
DGFP	Direction générale de la formation professionnelle
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FCFA	francs de la Communauté financière africaine
MJPEJ	ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes
OIT	Organisation internationale du Travail
PAT	plan d'actions triennal
PEJDC	Projet emplois des jeunes et développement des compétences
PN/EFTP	Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels
PSEF	Plan sectoriel de l'éducation et de la formation
PTF	partenaires techniques et financiers
TPA	taxe patronale et d'apprentissage



La mise en place d'un mécanisme de financement optimal et équitable est un aspect essentiel de la conception d'un système d'apprentissage de qualité. Qui se partage la charge financière? Comment déterminer une juste répartition des coûts entre les différentes parties concernées? Dans l'étude du modèle financier, il est bien sûr important de se pencher sur les coûts et les avantages du système et de déterminer dans quelle mesure ces coûts/avantages reviennent/bénéficient aux apprentis, aux employeurs et aux gouvernements. [...]

Un mécanisme de financement équitable est un facteur essentiel à la réussite et à la viabilité d'un système d'apprentissage de qualité."

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.



PARTIE

INTRODUCTION

1. INTRODUCTION

Le paysage de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) au Burkina Faso est très diversifié, mais il n'y a pas de définition claire de ce qu'est l'apprentissage. Dans les textes juridiques régissant le système, le terme apprentissage peut désigner:

- l'ensemble des mécanismes menant à l'acquisition de savoir-faire, de savoirs ou de connaissances. C'est l'équivalent du mot anglais "apprenticeship";
- le mode de formation mettant à contribution les lieux de production (entreprises, fermes, ateliers d'artisans, etc.) pour apprendre un métier.

Dans beaucoup de pays d'Afrique francophone, l'apprentissage désigne le mode de formation. Il couvre à la fois le type d'apprentissage: 1) traditionnel ou informel; et 2) plus récemment, le mode de formation professionnelle qui se déroule de manière alternée dans un établissement de formation et dans une ou plusieurs entreprises. L'apprentissage traditionnel ou informel se déroule totalement en entreprise. Ici l'entreprise désigne l'appellation générique de l'institution de production qui peut être une entreprise organisée, un atelier d'artisan ou même le cadre où se déroule une activité économique informelle. Le deuxième type est appelé, selon les pays, apprentissage ou formation professionnelle de type dual, formation en alternance, ou encore apprentissage rénové ou formel/organisé.

Au Burkina Faso, on constate la forte présence d'un apprentissage dit informel et des expériences menées avec un appui des partenaires techniques et financiers (PTF) sous l'appellation de formation ou d'apprentissage de type dual. Ces expériences ont notamment été menées par les coopérations suisse, allemande et autrichienne et parfois avec l'apport d'autres contributeurs, comme la Banque mondiale. Ces expériences existent encore, mais on trouve très peu de documents qui en font l'évaluation ou la présentation globale. Le rapport produit en 2018 par la coopération autrichienne est, à notre avis, le plus complet en la matière¹. Un deuxième rapport a été élaboré par le Projet emplois des jeunes et développement des compétences (PEJDC) relatif à l'énumération des jeunes en apprentissage dans ce cadre².

Le rapport de la coopération autrichienne présente dans son chapitre 4, "Approches, expériences précédentes et leçons tirées", une bonne synthèse des expériences précédentes et en cours. En l'absence de statistiques régulières qui présentent le taux de pénétration de ce mode de formation, on peut constater qu'il reste marginal par rapport à l'apprentissage informel. En effet, selon le Bureau international du Travail (BIT), on peut notamment lire dans ce rapport qu'"il est ancré dans les traditions et la culture locales et obéit à un grand nombre de règles informelles diverses qui reposent sur la réputation, les sanctions sociales ou la réciprocité. L'apprentissage informel est considéré, et de loin, comme la source de formation professionnelle la plus importante en Afrique."

Selon les données du Plan sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF), le même rapport indique que "le nombre de jeunes en situation d'apprentissage dans les micros et petites entreprises (MPE) principalement du secteur de l'artisanat est estimé à environ 2 500 000 sur la base de trois apprentis par atelier".

Cette introduction montre l'étendue de l'objet proposé à l'étude par le BIT. Ce seul chiffre de 2,5 millions de jeunes est révélateur de la place de l'apprentissage dans l'équilibre économique et social du pays. On peut estimer qu'une grande partie de l'activité économique dépend probablement de l'existence de ce mode de formation-production. Selon le rapport

¹ Ambassade d'Autriche, Coopération pour le développement, [Étude de la formation professionnelle duale au Burkina Faso, rapport final](#), juin 2018.

² MJFPE, Énumération exhaustive des apprentis du PEJDC et de leurs maîtres artisans dans les 13 régions du Burkina Faso, mars à juin 2018, 2019.

final de l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI) – Burkina Faso, 2018³, la part de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles est de 89,3 pour cent.

Il s'en dégage un impératif: préserver l'apport de l'apprentissage à l'économie tout en améliorant les conditions de son déroulement et lui assurer une évolution vers un système structuré.

Dans cette optique, le BIT, à la suite du lancement de l'initiative mondiale, le projet Emploi décent des jeunes actuellement mis en œuvre dans la région du Sahel vise à améliorer la création et l'accès à l'emploi décent pour les jeunes. Au Burkina Faso, il se focalise essentiellement sur la promotion de l'apprentissage de qualité, qui se caractérise par la formation de type dual dans les centres de formation (25 à 30 pour cent du temps) et en entreprise (70 à 75 pour cent du temps). L'apprentissage de qualité au sens de l'Organisation internationale du Travail (OIT) se compose des six éléments clés suivants:

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

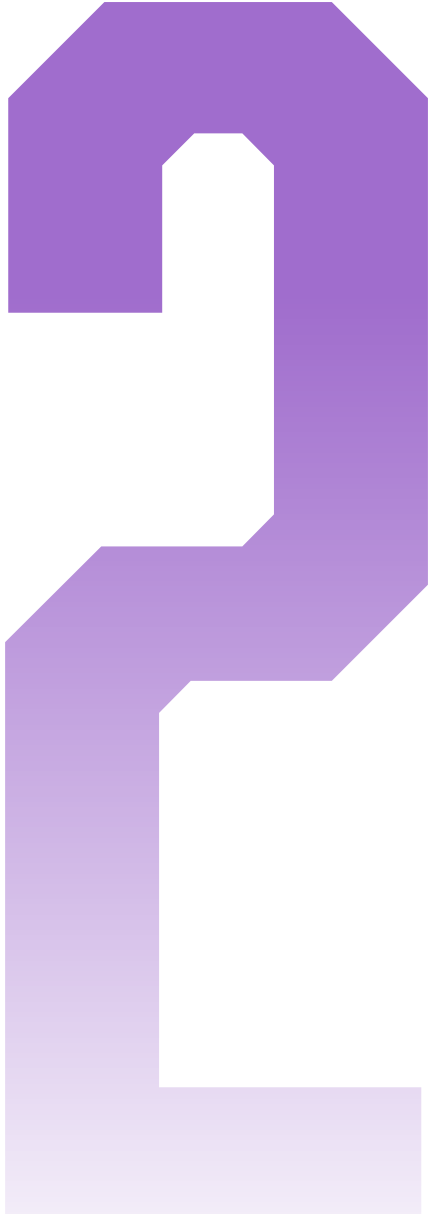
Ce rapport est celui de l'étude sur le mécanisme de financement. Il n'a pas la prétention d'apporter des réponses à toutes les questions qui concernent l'apprentissage; les cinq autres éléments font l'objet d'études séparées. Il contient:

- une présentation succincte du système burkinabé (EFTP), de ses principaux acteurs, des modes de formation pratiqués dans le pays, de ses données;
- un résumé de l'analyse documentaire du système de financement de l'apprentissage au Burkina Faso;
- la vision des décideurs pour le système à moyen terme et un aperçu de son financement;
- un condensé du résultat du dépouillement des questionnaires adressés aux principaux acteurs du système burkinabé d'EFTP sur la problématique du financement de l'apprentissage;
- une identification du mécanisme de financement de l'apprentissage et d'évaluation de l'impact actuel des mécanismes de financement du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA), principal acteur en charge des fonds publics dédiés à la formation au Burkina Faso;
- la formulation de recommandations pour mobiliser plus de moyens et pour en faire un meilleur usage;
- la proposition d'une vision pour que le gouvernement, les entreprises et les apprentis puissent supporter de manière équitable les charges financières engendrées par l'apprentissage au Burkina Faso;
- la définition d'incitations financières potentielles à mettre en place pour les entreprises qui forment des jeunes apprentis.

Remarques importantes

- Le périmètre de l'étude touche l'apprentissage organisé de type dual et ne couvre pas l'apprentissage informel.
- Il s'agit d'une étude qualitative et non quantitative, les questionnaires utilisés ont été établis à cet effet.

³ INSD, [Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel \(ERI-ESI\) – Burkina Faso, 2018](#), rapport final, 2019.



PARTIE

L'APPRENTISSAGE DANS LE SYSTÈME D'EFTP DU BURKINA FASO



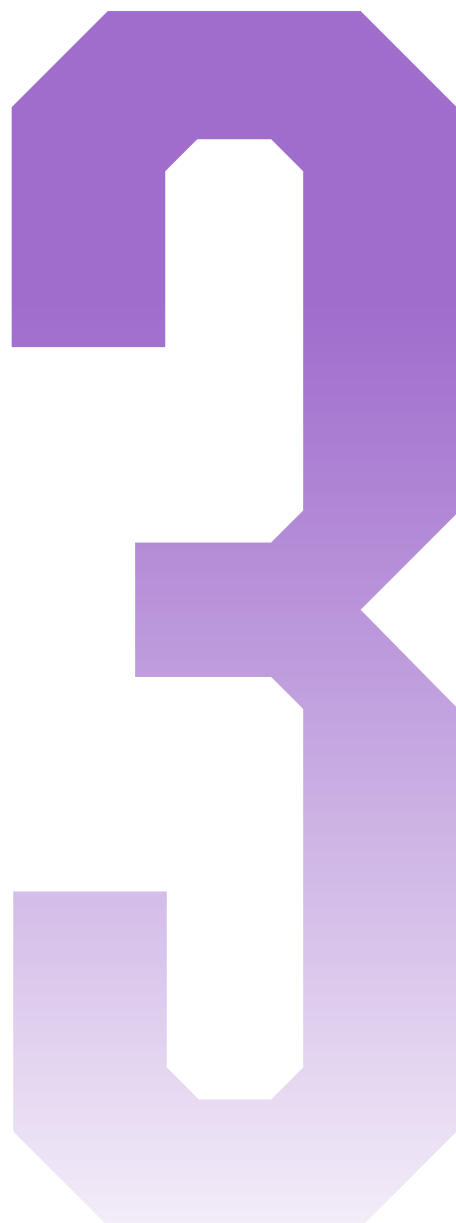
2. L'APPRENTISSAGE DANS LE SYSTÈME D'EFTP AU BURKINA FASO

L'apprentissage est identifié au niveau de la réglementation comme un mode de formation à part entière, même si les textes le réglementant ne couvrent pas tous les aspects le concernant. Au niveau des pratiques on distingue l'apprentissage dit rénové ou de type dual et l'apprentissage informel.

Selon les informations collectées au niveau des structures du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (MJPEJ), le premier type d'apprentissage est peu répandu. [L'Annuaire statistique 2018 du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes](#) ne recense pas de formation de type dual enregistrée en 2018. Cela contraste avec les informations recueillies auprès du FAFPA qui indiquent des dépenses, variant d'une année à l'autre, pour la mise en œuvre de l'apprentissage, durant les dernières années. Une autre source d'information, le rapport de l'Énumération exhaustive des apprentis du PEJDC et de leurs maîtres artisans dans les 13 régions du Burkina Faso, mars à juin 2018, indique que 3 471 jeunes sont concernés par l'apprentissage mis en œuvre par le projet.



PARTIE



LA STRUCTURE DU SYSTÈME D'EFTP BURKINABÉ

3. LA STRUCTURE DU SYSTÈME D'EFTP BURKINABÉ

3.1. L'APPRENTISSAGE, UNE COMPOSANTE DU SYSTÈME NON FORMEL

Le système burkinabé d'EFTP est régi par un ensemble de textes qui en fixent le contour et le mode de fonctionnement. Le texte juridique fondateur du système est la [loi no 013-2007/AN portant loi d'orientation de l'éducation](#), qui a défini:

- Le contour, les finalités et les objectifs du système éducatif et de la formation professionnelle. L'article 14 de cette loi précise: dans son alinéa 2, que le système éducatif a, parmi ses buts, celui de "dispenser une formation adaptée dans son contenu et ses méthodes aux exigences de l'évolution économique, technologique, sociale et culturelle qui tienne compte des aspirations et des systèmes de valeurs au Burkina Faso, en Afrique et dans le monde"; et, dans son alinéa 3, que le système a aussi pour but de "doter le pays de cadres et de personnels compétents dans les tous les domaines et à tous les niveaux".
- Les structures et types de l'éducation qui comportent:
 - l'éducation formelle;
 - l'éducation non formelle;
 - l'éducation informelle;
 - l'éducation spécialisée.
- La finalité de la formation technique et professionnelle est donnée par l'article 27 de la loi: "[l]a formation technique et professionnelle vise l'acquisition de connaissances et de compétences spécifiques pour l'exercice d'un métier ou l'amélioration de la productivité du travailleur. Elle est dispensée dans:
 - les écoles ou les centres spécialisés publics et privés;
 - les centres de formation professionnelle;
 - les établissements d'enseignements secondaires techniques et professionnels publics et privés;
 - les établissements d'enseignements supérieurs techniques et professionnels.

Le schéma de la figure 1⁴ présente la structure du système éducatif burkinabé dans son ensemble.

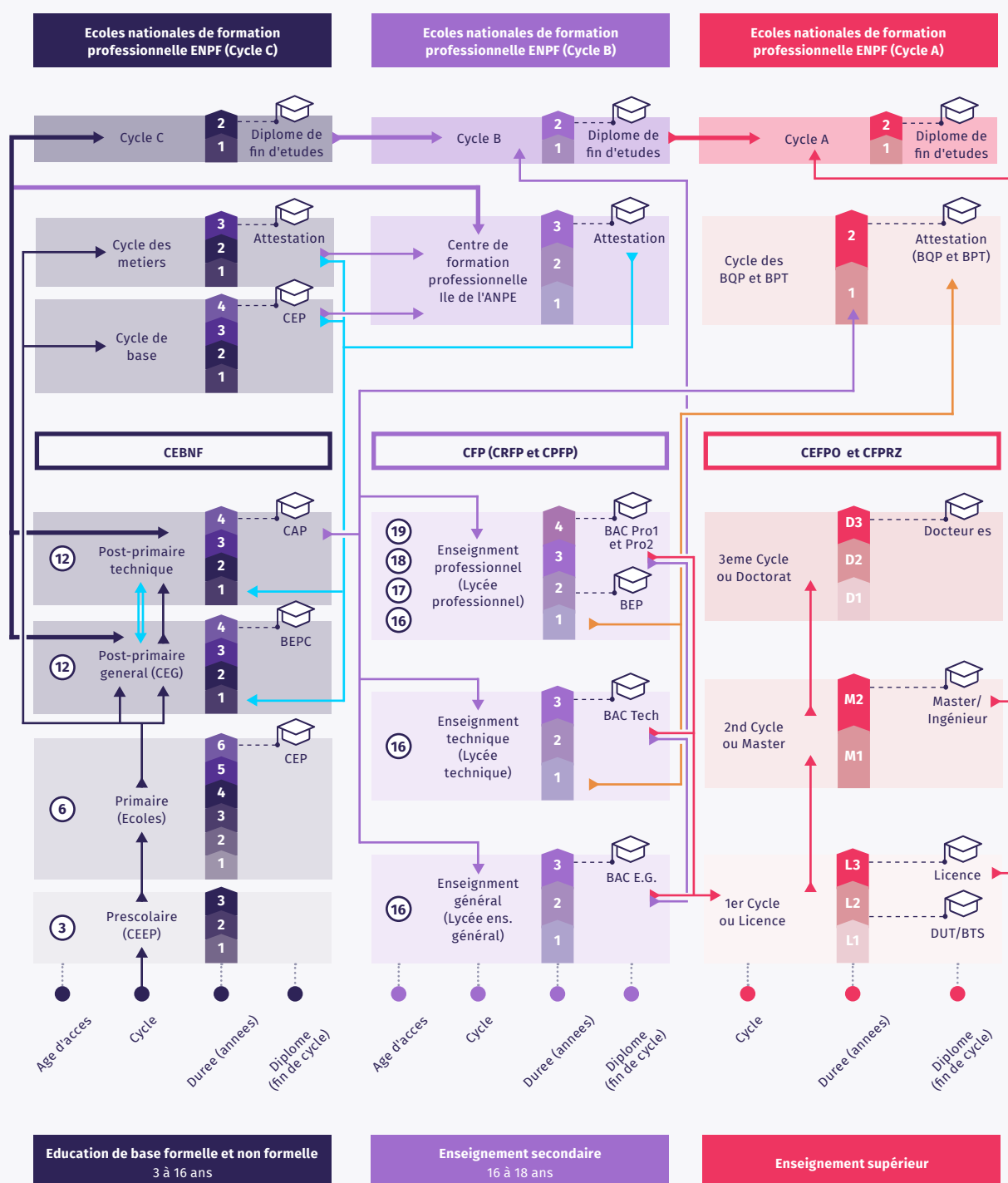
Selon ce schéma, la formation technique et professionnelle se trouve aussi bien dans le cursus de l'éducation formelle que dans celui de l'éducation non formelle. En effet, l'article 2 de la loi no 013-2007/AN indique que l'éducation non formelle se compose de "toutes les activités d'éducation et de formation structurées et organisées dans un cadre non scolaire. Elle comprend notamment l'alphabétisation, les formations et le développement de l'environnement lettré."

Cette définition ne correspond pas exactement aux définitions courantes de la formation formelle et de la formation non formelle, mais c'est le choix de l'approche burkinabé qui classe tout ce qui se fait en dehors du système scolaire dans la catégorie de l'éducation non formelle. L'encadré 1, donne les définitions des types d'enseignement formel et non formel, au sens de la [Classification internationale type de l'éducation](#) (CITE) de 2011. L'encadré 2 présente la définition de l'apprentissage formel selon l'OIT.

⁴ MENA, Plan sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF) 2017-2030, 2017, p. 22.

FIGURE 1

Schéma de la structuration du système éducatif réformé



Note: BPT: brevet professionnel de technicien.
BQP: brevet de qualification professionnelle.
CEBNF: centre d'éducation de base non formelle.
CEEP: centre d'éveil et d'éducation préscolaire.
CEFPD: Centre d'évaluation et de formation professionnelle de Ouagadougou.
CFP: centre de formation professionnelle.
CFPR-Z: Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré.
CPFP: centre polytechnique de formations professionnelles.
CRFP: centre de formation régional professionnel.

Encadré 1

Définition de l'enseignement formel et non formel selon la CITE 2011

Enseignement formel

"L'enseignement formel est un enseignement institutionnalisé, volontaire et planifié au travers d'organismes publics et d'entités privées reconnues qui ensemble constituent le système éducatif formel d'un pays. Les programmes d'enseignement formel sont donc reconnus en tant que tels par les autorités nationales compétentes pour l'éducation ou des autorités équivalentes, c'est-à-dire toute autre institution en coopération avec les autorités nationales ou infranationales compétentes pour l'éducation. L'enseignement formel se compose principalement de l'enseignement initial. [...] L'enseignement professionnel, l'éducation répondant à des besoins spéciaux et certaines parties de l'éducation des adultes sont souvent reconnus comme appartenant au système éducatif formel." ¹

Enseignement non formel

L'enseignement non formel est un "[e]nseignement institutionnalisé, volontaire et planifié par un prestataire d'éducation. La caractéristique principale de l'enseignement non formel est qu'il constitue un ajout, une alternative et/ou un complément à l'enseignement formel dans le processus d'apprentissage tout au long de la vie des individus. Il est souvent offert afin de garantir le droit d'accès à l'éducation pour tous. Il s'adresse à des individus de tous âges mais ne se structure pas nécessairement sous la forme d'un parcours continu; il peut être de courte durée et/ou de faible intensité et il est proposé généralement sous la forme de programmes courts, d'ateliers ou de séminaires. L'enseignement non formel mène le plus souvent à des certifications non reconnues comme formelles (ou équivalentes) par les autorités nationales ou infranationales compétentes pour l'éducation; il peut aussi mener à aucune certification. L'enseignement non formel peut comprendre des programmes d'alphabétisation des adultes et des jeunes, d'éducation des enfants non scolarisés, d'acquisition de compétences utiles à la vie ou de compétences professionnelles ainsi que des programmes de développement social ou culturel." ²

¹ UNESCO, [Classification internationale type de l'éducation – CITE 2011](#), 2013, p. 12.

² *Ibid.*, p. 85.

Encadré 2

Définition de l'apprentissage formel selon l'OIT ⁵

Apprentissage formel

"L'apprentissage formel désigne le système par lequel un jeune apprenant (l'apprenti) acquiert les compétences propres à un métier ou à un métier de l'artisanat en apprenant et en travaillant aux côtés d'un artisan expérimenté, habituellement en suivant en parallèle un enseignement de type scolaire. L'apprenti, le maître artisan/l'employeur et le prestataire de la formation concluent un accord qui est régi par des lois et réglementations adoptées en bonne et due forme. Le coût de la formation est réparti entre l'apprenti, le maître artisan/l'employeur et le gouvernement."*

* BIT, [L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique – Un guide de réflexion](#), 2012, p. x.

⁵ BIT, [L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique – Un guide de réflexion](#), 2012.

Selon cette définition du BIT, les formations professionnelles organisées dans les centres de formation relevant du MJPEJ et d'autres ministères techniques relèveraient de la formation formelle.

L'apprentissage informel au Burkina Faso

L'apprentissage informel est le mode de formation dominant au Burkina Faso. Selon l'OIT, il est "ancré dans les traditions et la culture locales et obéit à un grand nombre de règles informelles diverses qui reposent sur la réputation, les sanctions sociales ou la réciprocité. L'apprentissage informel est considéré, et de loin, comme la source de formation professionnelle la plus importante en Afrique."⁶

Le rapport produit par la coopération autrichienne⁷ indique, à propos du PSEF, qu'"il convient de noter que le nombre de jeunes en situation d'apprentissage dans les micros et petites entreprises (MPE) principalement du secteur de l'artisanat est estimé à environ 2 500 000 sur la base de trois apprentis par atelier".

L'une des causes de cette situation est la structure des emplois. En effet, "au Burkina Faso le marché du travail est caractérisé par une participation forte et croissante de la population en âge de travailler. La quasi-totalité des actifs travaillent, mais occupent principalement des emplois précaires. En effet, 96 % de la population active avaient un emploi en 2005 comme en 2010. L'essentiel des emplois (près de 92 %) se retrouve dans le secteur informel. Le secteur informel agricole occupe 97,5 % des emplois contre 73,6 % dans le milieu urbain. Le secteur moderne, quant à lui, occupe seulement 7,8 % des actifs de 15-64 ans (2,0 % dans le secteur public et 5,7 % dans le secteur privé). La proportion de 5 % d'emplois salariés apparaît somme toute faible, surtout lorsqu'on prend en compte le fait que c'est la destination professionnelle convoitée par la quantité relativement importante des sortants du niveau terminal du système éducatif."⁸

Le défi majeur que rencontre le système burkinabé de l'apprentissage consiste à faire évoluer cet apprentissage informel vers une forme d'apprentissage organisé, sans le déstructurer complètement.

Ce défi est d'autant plus important que la forme d'apprentissage organisé n'est pas encore entièrement définie. La Direction générale de la formation professionnelle (DGFP) est consciente de cette situation et "prévoit la définition d'un **cadre national de l'apprentissage** et le renforcement de son cadre réglementaire. Ce cadre aura l'avantage de situer le rôle et la responsabilité de chaque acteur et partie prenante, de statuer sur le financement, de capitaliser les expériences des projets et programmes clos ou en cours, de dresser l'état des lieux, les forces, les faiblesses et les perspectives en matière d'apprentissage au Burkina Faso."⁹

La notion de cadre national de l'apprentissage est très séduisante, elle est même nécessaire pour faire évoluer les pratiques et les faire converger vers un modèle structuré et propre au Burkina Faso mais, si la conception du modèle est relativement réalisable en un temps assez court, sa concrétisation demandera beaucoup de temps et surtout de stabilité des structures qui veillent sur l'apprentissage.

⁶ *Ibid.*, p. 11.

⁷ Ambassade d'Autriche, Coopération pour le développement, [Étude de la formation professionnelle duale au Burkina Faso](#), rapport final, 2018, p. 18.

⁸ MJFIP, [Stratégie de généralisation de la formation professionnelle](#), 2014, p. 32.

⁹ Extrait du questionnaire adressé à la DGFP.

3.2. LES ACTEURS PUBLICS DU SYSTÈME DE L'EFTP

L'EFTP relève de plusieurs ministères et intervenants sur les plans institutionnel, organisationnel et opérationnel.

La responsabilité institutionnelle du secteur de l'EFTP

On désigne par responsabilité institutionnelle celle qui incombe au(x) ministère(s) qui ont pour mission de concevoir la politique de l'État en matière d'EFTP et veiller à son organisation institutionnelle et juridique et d'exercer la tutelle sur les opérateurs techniques.

Le décret no 2019-0139/PRES/PM/SGG-CM du 18 février 2019 portant attribution des membres du gouvernement a désigné comme responsables institutionnels du sous-secteur de l'EFTP le ministère de l'Éducation nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des langues nationales (MENAPLN) et le MJPEJ. Les articles 8 et 24 ont respectivement donné les attributions de ces deux ministères en matière d'EFTP. Il est indiqué notamment que le **MENAPLN est chargé:**

- "de l'élaboration de la politique nationale en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels";
- de la mise en place et de la coordination d'un système de pilotage de l'enseignement et la formation techniques et professionnels;
- de la mise en place des classes préparatoires post baccalauréat, en concertation et en collaboration avec le Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur;
- de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre de la carte éducative de l'enseignement et des formations techniques et professionnels;
- de la diversification des filières techniques et professionnelles;
- de la conception, de la planification et de l'évaluation de l'enseignement et des formations techniques et professionnels;
- de l'élaboration, de la production et de la diffusion des manuels pédagogiques;
- de l'élaboration des normes et du contrôle de leur application;

[...]

- de la création et de la gestion des établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels publics;
- de la gestion prévisionnelle de l'implantation des établissements publics et privés d'enseignement et de formation techniques et professionnels;
- de la formation initiale et continue des personnels d'enseignement et de formation techniques et professionnels, en collaboration avec le Ministre chargé de l'Enseignement Supérieur;
- du développement d'une ingénierie de formation permettant d'aborder tous les secteurs économiques;
- de l'organisation des concours et des examens;
- de la gestion des bourses scolaires;
- de l'orientation scolaire;
- de la gestion du système de certification, de délivrance des diplômes et de la validation des acquis techniques et professionnels;

- de la mise en œuvre des innovations pédagogiques;
- de la mise en œuvre des œuvres sociales dans les structures d'enseignement et de formation techniques et professionnels;
- de l'organisation, du suivi et du contrôle de la gestion administrative et pédagogique des structures publiques et privées d'enseignements et de formation techniques et professionnels."

Le MJPEJ est chargé ¹⁰:

- "de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi de la stratégie nationale de la formation professionnelle et du développement des compétences techniques et professionnelles;
- de l'orientation, de la réglementation et de l'organisation de la formation professionnelle sur toute l'étendue du territoire;

[...]

- de la création et de la gestion des centres et des structures privés de formation professionnelle;
- du suivi et du contrôle de la gestion administrative et pédagogique des centres de formation professionnelle;
- du développement de l'ingénierie de la formation professionnelle;
- de l'élaboration des programmes, des curricula et des référentiels de la formation professionnelle;
- de l'élaboration et de la diffusion de documents, manuels et matériels de formation;
- de la gestion des bourses de formation professionnelle et d'apprentissage;
- de la gestion du système de certification des qualifications professionnelles;
- de l'organisation des examens de qualifications professionnelles;
- de la création et de la délivrance des titres de qualification professionnelle;
- de l'orientation de la reconversion professionnelle;
- du développement de la coopération et du partenariat en matière de formation professionnelle et du développement des compétences techniques et professionnelles."

Ces attributions ne se limitent pas au rôle purement institutionnel, mais elles englobent les autres missions et responsabilités des deux ministères.

Le niveau organisationnel

Les deux ministères jouent aussi un rôle organisationnel qui englobe les aspects:

- de la tutelle sur le secteur;
- du développement du partenariat avec les acteurs économiques et sociaux concernés par le secteur de l'EFTP;
- de la planification stratégique et opérationnelle;
- de la coordination et du pilotage du système;

¹⁰ Gouvernement du Burkina Faso, décret n° 2019-0139/PRES/PM/SGG-CM portant attribution des membres du gouvernement, article 24.

- de la mobilisation et de la mise en œuvre des investissements pour la promotion du secteur;
- du suivi et de l'évaluation du système;
- du développement des approches pédagogiques et de normalisation de la production des compétences à travers le développement d'ingénieries de formation adaptées;
- de la conception et de la supervision d'un système de certification qui assure et garantit la visibilité et la qualité des prestations du système d'EFTP;
- de la supervision de la création et du fonctionnement des établissements publics de formation et de régulation du fonctionnement des établissements privés de formation; etc.

Le niveau opérationnel

Ce niveau concerne les intervenants qui dispensent directement ou à travers des établissements des prestations de formation initiale et/ou continue. Sur ce plan, le paysage burkinabé d'EFTP est très diversifié. En effet, à côté des deux ministères de tutelle, des ministères techniques mettent en œuvre des formations, le plus souvent orientées vers les besoins de leurs secteurs respectifs. Ce sont:

- le ministère de l'Agriculture et des Aménagements hydroagricoles;
- le ministère chargé de l'artisanat;
- le ministère chargé de la femme et de l'action sociale;
- le ministère chargé de l'administration territoriale (centres de formation professionnelle des collectivités).

Ces ministères ont pour rôle, dans le domaine de l'apprentissage¹¹:

- de participer à l'élaboration des politiques et plans d'action en matière de formation professionnelle et d'apprentissage;
- de participer aux cadres de concertation sur l'apprentissage;
- de créer des centres de formation professionnelle;
- d'assurer le suivi-contrôle des centres de formation professionnelle;
- de mobiliser les centres de formation professionnelle autour de l'apprentissage;
- de participer à l'élaboration des référentiels de formation;
- de doter et rechercher les financements au profit des centres de formation;
- de participer à la certification des apprentis.

Théoriquement, les centres de formation professionnelle ont la responsabilité:

- d'informer, orienter et inscrire des apprentis;
- de dispenser de la formation théorique et pratique au sein du centre;
- d'organiser des évaluations internes;
- d'assurer le suivi de la progression des apprentissages en entreprise;
- d'assurer la coordination du cursus avec les maîtres d'apprentissage;

¹¹ Informations collectées auprès de la DGFP (questionnaire).

- de participer à l'élaboration des référentiels de formation;
- de contribuer à l'insertion professionnelle des apprentis formés;
- de participer aux cadres de concertation sur l'apprentissage.

Dans la pratique, beaucoup de ces tâches ne sont pas effectuées ou le sont peu. Les raisons les plus évoquées sont souvent le manque de moyens matériels et humains.

3.3. L'EFTP DANS LA STRUCTURATION DU MJPEJ

L'organigramme du MJPEJ comporte un ensemble d'organes et de structures en charge de l'EFTP. Les plus impliqués directement en rapport avec cette étude sont:

- au niveau central:
 - la DGFP;
- au niveau déconcentré:
 - les 13 directions régionales de la jeunesse et de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (DRJPEJ);
 - les 45 directions provinciales de la jeunesse et de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (DPJPEJ);
- au niveau des structures rattachées:
 - l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE);
 - l'Agence nationale de la formation professionnelle (ANFP);
 - l'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF);
 - le Fonds d'appui à la promotion de l'emploi (FAPE);
 - le FAFPA;
 - le Fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FAIJ);
 - le Fonds d'appui au secteur informel (FASI);
 - le Centre d'évaluation et de formation professionnelle de Ouagadougou (CEFPO);
 - le Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPRZ);
 - le Centre de formation professionnelle industrielle de Bobo-Dioulasso (CFPIB);
 - le Programme national de volontariat au Burkina Faso (GIP-PNVB);
 - le Programme d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage: approche duale (PAFPA-Dual).

La DGFP a parmi ses attributions la mission d'organiser et de structurer l'apprentissage (article 48 du décret no 2019-0513/PRES/PM/MJPEJ portant organisation du MJPEJ et arrêté no 2019-044/MJPEJ/SG/CAB du 25 juillet 2019 portant attribution, organisation et fonctionnement de la DGFP). Elle comporte trois directions techniques, dont la Direction de la structuration de l'apprentissage et de la formation professionnelle (DSAFP).

L'analyse des textes réglementaires relatifs aux services rattachés montre l'existence de plusieurs établissements ayant un rôle dans le développement de l'EFTP. On cite notamment:

- le FAFPA qui a été créé par le [décret no 2003-337/PRES/PM/MTEJ/MFB](#) du 10 juillet 2003. Lors de sa création, sa mission était de contribuer à la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de formation professionnelle initiale, continue et en apprentissage. Plus particulièrement, le deuxième et le dernier tiret de l'article 2 stipulent explicitement la mission du fonds en ce qui concerne l'apprentissage; il s'agit:
 - "de contribuer à l'identification des besoins en matière de formation professionnelle et d'apprentissage";
 - "de participer à la rénovation de l'apprentissage en le faisant évoluer vers une formation par alternance ou de type dual".

Les statuts particuliers du FAFPA ont été promulgués par le [décret no 20151020/PRESTANS/PM/MJFPE/MEF](#) du 24 août 2015 qui a été abrogé et remplacé par le décret no 2019-0813/PRES/PM/MJPEJ/MINEFID. Celui-ci précise la mission du FAFPA, qui "est chargé de soutenir la promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage" (article 4).

De ses attributions on peut retenir notamment, en lien avec l'objet de cette étude, les attributions suivantes (article 5):

- "d'assumer un rôle de levier financier et de structure de captation des fonds pour les plans d'action de la politique nationale d'enseignement et de formation professionnels
- explorer des coopérations financières en matière de financement de la formation professionnelle et/ou les mettre en œuvre au profit du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage";
- d'assurer la gestion et la réallocation des ressources selon les besoins, les demandes et des clés de répartition au bénéfice des différentes dimensions de la formation professionnelle et de l'apprentissage";
- de suivre l'exécution des projets de formation et d'apprentissage financés".

Plus loin, dans le même article, on note des attributions relatives aux responsabilités vis-à-vis de l'appui à la construction du système de formation et à l'insertion professionnelle des formés:

- "la fourniture d'éléments contribuant à la mise en place d'une stratégie des modes de financement de la formation professionnelle";
- la contribution à la modélisation de l'apprentissage dual ou alterné";
- la formation des maîtres d'apprentissage; etc.

Ses ressources sont principalement constituées par (article 66):

- "la subvention de l'État;
- la taxe patronale et d'apprentissage;
- les aides et contributions des États, des Organismes et des Partenaires de Développement;
- les contributions des bénéficiaires de la formation;
- les emprunts et autres concours financiers;
- les dons et legs;
- les droits, revenus et produits divers;
- les sources de recettes qui seront proposées dans un document de Stratégie de financement de la formation professionnelle, adopté en Conseil des ministres;
- toutes autres recettes autorisées par le Conseil d'Administration."

On peut noter particulièrement:

- l'identification de la taxe professionnelle d'apprentissage (TPA) comme une des ressources du FAFPA, toutefois on remarque l'absence de précision quantitative à cet égard;
- "les sources de recettes qui seront proposées dans un document de stratégie de financement de la formation professionnelle, adopté en Conseil des ministres".

Malgré la précision apportée par le décret de 2019 par rapport au décret de 2003, la part de la TPA qui doit alimenter le budget du FAFPA n'est pas définie. La pratique actuelle de ne pas reverser une part de la TPA au FAFPA ne semble pas changer.

Dans cette étude, on ambitionne de présenter des recommandations qui peuvent aller dans le sens d'une identification d'une telle stratégie, du moins dans sa composante relative au financement de l'apprentissage de qualité. La mesure phare devrait être une démarche de reversement progressif de la TPA au fonds.

L'ANFP a été créée par le décret no 2019-0009/PRES/PM/MINEFID/MJFIP et modifiée par le décret no 2020-0274/PRES/PM/MINEFID/MJPEJ. Elle a pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la politique nationale du gouvernement en matière de développement des compétences techniques et professionnelles. Implicitement, l'ANFP est chargée de veiller au développement de l'apprentissage.

En vertu de ces décrets, l'ANFP assume la responsabilité de la gestion des établissements publics d'EFTP relevant du MJPEJ, à l'exception du CFPRZ, du Centre d'évaluation et de formation professionnelle de Ouagadougou (CEFPO) et du Centre de formation professionnelle industrielle de Bobo-Dioulasso (CFPIB). Ces établissements ont pour mission, dans le domaine de l'apprentissage dans sa version évoluée, d'encadrer les apprentis et d'organiser à leur intention les formations complémentaires nécessaires. Il apparaît que l'ANFP est de création récente et est en cours de construction. Son impact sur le développement de la mise en œuvre de l'EFTP et de l'apprentissage n'est pas encore affirmé.



4

PARTIE

LA REVUE DOCUMENTAIRE

4. LA REVUE DOCUMENTAIRE

Les documents qui ont servi à la rédaction de ce rapport sont répertoriés dans l'annexe 1. Ils représentent une base assez fournie et variée de documents permettant une compréhension du fonctionnement du système burkinabé de l'EFTP et de l'apprentissage formel et informel. La documentation s'échelonne sur une période qui va du début des années 2000 jusqu'au début de 2020. Elle concerne des domaines variés:

- des textes juridiques et d'organisation du système et de fonctionnement des structures opérant dans le secteur;
- des documents officiels relatifs au développement stratégique et à la planification opérationnelle du système;
- des études produites par des intervenants et des PTF;
- des documents de référence produits par le BIT;
- des revues de statistiques du secteur de l'EFTP; etc.

Globalement, ces documents renseignent correctement sur le système de l'EFTP, son organisation, son fonctionnement, les intervenants qui y sont impliqués et leurs rôles respectifs, la vision du gouvernement pour son développement dans les prochaines années, les défis qu'il doit relever, ses forces et faiblesses et les principales actions à mettre en œuvre dans le cadre du Plan d'actions triennal (PAT) pour la période 2018-2020.

4.1. LA STRATÉGIE DU GOUVERNEMENT POUR LE SYSTÈME D'APPRENTISSAGE

La vision du gouvernement pour l'apprentissage

Il n'y a pas de vision spécifique pour l'apprentissage. Elle est intégrée dans la vision globale pour le développement du système de l'EFTP. Elle est exprimée notamment dans le document de Stratégie de généralisation de la formation professionnelle qui date de 2014 et qui se base sur la [Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels \(PN/EFTP\)](#) qui date de 2008. En ce qui concerne la vision et la finalité de l'EFTP, on peut notamment lire dans la stratégie¹²:

"La vision.

Elle est de faire du Burkina Faso un pays émergent où il existe une expertise qualifiée, suffisante et disponible dans tous les corps de métiers valorisant le potentiel économique du pays. Ainsi, le pays disposera d'une masse critique de compétences de niveau intermédiaire pour stimuler la croissance économique et réduire la pauvreté."

La finalité.

Elle est ainsi définie: "élever le niveau de connaissances et de compétences de la population active et, plus particulièrement, des jeunes pour favoriser leur insertion dans les emplois d'aujourd'hui et les métiers porteurs de demain pour stimuler la croissance économique et réduire la pauvreté".

Dans cette même stratégie, l'accent est mis sur la nécessité de tenir compte de l'apprentissage dans la généralisation de la formation professionnelle "L'apprentissage fait partie des

¹² MJFIP, [Stratégie de généralisation de la formation professionnelle](#), 2014, p. 12.

types de formation professionnelle dont il contribue à élargir la palette. Au Burkina Faso, il occupe un grand nombre d'apprenants. On ne peut généraliser efficacement la formation professionnelle sans actionner sur ce type de formation."¹³

La stratégie de développement de l'apprentissage

La stratégie de généralisation de la formation professionnelle est déclinée en plusieurs axes, qui sont¹⁴:

1. "amélioration du cadre juridique, de la réglementation et du pilotage de la formation professionnelle";
2. "accroissement de l'accès à la formation à toutes les couches sociales";
3. "modélisation de l'apprentissage et formalisation de formes alternatives de formation et de transfert de compétences de métier";
4. "accroissement de la qualité de la formation";
5. "élargissement et renforcement des mécanismes de financement de la formation professionnelle".

En rapport avec cette étude, l'axe 3 concerne directement l'apprentissage au même titre que les autres modes de formation. Il y est notamment stipulé que "c'est un canal de transmission de compétences qui a besoin d'être modernisé, structuré et d'être modélisé pour être pleinement arrimé au système national de développement des compétences techniques et professionnelles. Il a besoin d'être appliqué de manière plus structurelle et efficiente, pour être en phase avec les recommandations du Bureau international du Travail (BIT) dont la 102ème Conférence internationale tenue en juin 2013."¹⁵

Parmi les actions préconisées pour développer l'apprentissage il est prévu la formation continue des acteurs impliqués dans la "chaîne de valeur de l'apprentissage". Ces acteurs sont les formateurs, les artisans accueillant des apprentis, les responsables veillant sur l'apprentissage, les acteurs du secteur informel, les personnels des associations actives dans le secteur, etc.

Pour y parvenir, il est dit que "[l']État encouragera les entreprises à investir dans la formation continue de leurs travailleurs. Dans cette perspective, la TPA perçue auprès d'elles devra retrouver progressivement sa destination, celle d'appuyer la formation des travailleurs."¹⁶

Ainsi, une source de financement est indiquée, mais il n'est pas précisé comment le mécanisme de financement pourrait devenir un des leviers d'amélioration de l'apprentissage. On peut même y voir que la TPA est destinée en premier lieu à la formation continue des travailleurs.

L'axe 5 présente la philosophie et la stratégie du gouvernement quant au renforcement des mécanismes de financement de la formation professionnelle. Le FAFPA est désigné comme la structure d'État qui doit y jouer le rôle clé. Il y est notamment dit que le FAFPA doit être renforcé et disposer d'une palette de financements consolidés et pérennes. Il est attendu que cela permette aux promoteurs et opérateurs de formation professionnelle de développer leurs activités y afférentes.

¹³ *Ibid.*, p. 20.

¹⁴ *Ibid.*, p. 14.

¹⁵ *Ibid.*, p. 21.

¹⁶ *Ibid.*, p. 25.

4.2. L'APPRENTISSAGE DANS LE PAT 2018-2020

Le PAT 2018-2020 de la PN/EFTP est le document de planification opérationnelle pour la mise en œuvre de la stratégie. Il reprend la vision et les objectifs de la stratégie et les décline en objectifs spécifiques, résultats et activités avec des indicateurs, des échéances de réalisation et la définition des moyens nécessaires pour la mise en œuvre des activités et mesures.

Sans trop entrer dans les détails de ce PAT, on remarque quelques faiblesses structurelles:

- l'apprentissage n'y est pas défini comme un programme à part entière. On ne lui associe pas non plus un objectif spécifique. Des mentions relatives à l'apprentissage sont éparpillées dans les différents résultats;
- les indicateurs sont souvent du type indicateur de moyens et ne lient pas les mesures retenues à des effets quantifiables.

Une piste d'amélioration pour la révision du PAT 2018-2020 et la préparation du PAT 2021-2023 serait d'envisager l'identification d'un sous-programme d'apprentissage à part entière. Les indicateurs présentés dans le Document technique et financier – Appui à la politique sectorielle de l'EFTP "APOSE" sont d'une grande pertinence, et leur adoption dans le PAT est fortement recommandée.

On peut recenser des mesures qui se rapportent à l'apprentissage. Ainsi dans la stratégie de mise en œuvre du PAT on trouve que l'un des trois modes d'exécution de cette stratégie est le partenariat public-privé. Il est ainsi détaillé dans le PAT: "Il s'agit de concéder aux acteurs du secteur privé la conception, la réalisation et la gestion de certains investissements dans le domaine de l'EFTP. Il s'agit également de mettre en relation les entreprises et les établissements de formation pour favoriser la formation avec l'entreprise et développer l'apprentissage."¹⁷

Les mesures préconisées au profit de l'apprentissage sont les suivantes¹⁸:

- "Mettre en place 03 plateformes de formation adaptées aux différents publics cibles (déscolarisés, non scolarisés, scolarisés désirant s'orienter vers l'apprentissage ou la FP [formation professionnelle], apprentis, etc.)."
- "Développer des conventions de partenariats avec les entreprises ([a]dapter le cadre juridique en lien avec la formation en entreprise: formation par apprentissage, contrat d'apprentissage, accorder des crédits à l'entreprise formatrice, prendre en charge l'assurance des apprentis)".
- "Apporter un appui technique à l'élaboration des programmes de formation de type dual de 145 entreprises".
- "Former 500 jeunes à la formation par apprentissage dans le secteur de l'agroalimentaire".
- "Former 1 500 apprenants à travers la formation par apprentissage dans le secteur de l'artisanat".
- "Former 300 jeunes à la formation par apprentissage dans le secteur du BTP".
- "Adopter un statut type d'entreprise formatrice pour l'accueil des jeunes à former".

En matière de financement, l'objectif spécifique 3, "Accroître les capacités de financement de l'EFTP"¹⁹, prévoit les mesures suivantes:

¹⁷ MJFIP, Plan d'actions triennal (PAT) 2018-2020 de la Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels (PN/EFTP), version finale, 2017.

¹⁸ *Ibid.*, pp. 49-50.

¹⁹ *Ibid.*, p. 69.

- "Faire un plaidoyer pour l'affectation de la TPA au FAFPA pour financer la formation professionnelle".
- "Élaborer une stratégie pour mobiliser le potentiel de contribution du secteur privé au financement de l'EFTP".
- "Faire un plaidoyer pour l'exonération sur l'acquisition des équipements et la construction des infrastructures de l'EFTP".
- "Organiser une table ronde des PTF pour la mobilisation des ressources complémentaires".
- "Élaborer un document sur la situation de la coopération en matière d'EFTP".
- "Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action de la stratégie de développement de la coopération en matière de formation professionnelle".

On voit bien que ces mesures n'identifient pas de champs cibles qui bénéficieraient de l'accroissement du financement de l'EFTP, et donc l'apprentissage n'est pas une cible explicitement concernée par l'accroissement du financement. Pour rester positif, on peut dire que toute mobilisation de ressources financières supplémentaires pourrait avoir une incidence tangible sur le financement de l'apprentissage, mais pour plus de rigueur cela devrait se traduire par une identification claire des besoins en financement de l'apprentissage et du mécanisme qui peut lier l'affectation de ressources à l'amélioration des résultats.

L'APOSE vient en soutien de la mise en œuvre du PAT 2018-2020 de la PN/EFTP. Financé par les coopérations luxembourgeoise, française, suisse et autrichienne, il veut renforcer l'approche programme déjà adoptée par le Plan national de développement économique et social (PNDES). En matière de stratégie de mise en œuvre, il préconise:

- un alignement sur les objectifs spécifiques du PAT du gouvernement;
- le mode de financement du programme: il "financera en priorité les pôles opérationnels du système que sont les centres publics et privés de formation. Il appuiera la décentralisation fonctionnelle et territoriale de la formation professionnelle (FP). Il financera les Chambres consulaires et les organisations professionnelles par branche via le Fonds d'Appui à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA). La diversification des acteurs et la régionalisation des appuis permettra de diversifier, renforcer et augmenter les capacités de mise en œuvre qui ont fait défaut durant la mise en œuvre du PAPS. La priorité sera donnée aux actions de formation-insertion, le développement des partenariats avec le secteur privé dont les organisations professionnelles par branche et le Conseil national du Patronat burkinabè (CNPB)"²⁰;
- une approche par les résultats et la performance qui permettra de financer des résultats plutôt que des besoins ou des demandes.



© ILO/Marcel Crozet

²⁰ Document technique et financier – Appui à la politique sectorielle de l'EFTP "APOSE", 2019, p. 7.

A large, stylized number '5' in a light purple color, positioned on the right side of the page. It has a thick, blocky appearance with a slight shadow effect.

PARTIE

LA SITUATION DE L'APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO À TRAVERS LES QUESTIONNAIRES

5. LA SITUATION DE L'APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO À TRAVERS LES QUESTIONNAIRES

5.1. PRÉSENTATION DES QUESTIONNAIRES

Afin de pallier l'impossibilité de réaliser une mission sur le terrain et de rencontrer les acteurs influents du système burkinabé d'EFTP, des questionnaires ont été transmis à des acteurs en tenant compte de leur rôle important dans l'apprentissage de type dual et leur avis sur le mécanisme de son financement. Pour rester au plus près des responsabilités des structures soumises à l'enquête, les questionnaires ont été spécifiquement développés par structure ou par catégorie. Ainsi, les six questionnaires ont été établis pour collecter les informations auprès:

- de la DGFP;
- du FAFPA;
- des organisations patronales et chambres consulaires;
- des syndicats;
- des entreprises;
- des centres de formation professionnelle.

Un autre questionnaire a été adressé ultérieurement au FAFPA et à la DGFP concernant un aspect particulier relatif à la mise en œuvre de certains points de la stratégie.

Il convient de rappeler que les questionnaires, dont un exemplaire est donné à titre indicatif en annexe 3, ne constituent pas le support d'une enquête quantitative qui permet de traiter des données statistiques. Ils ont été introduits pour pallier l'impossibilité de réaliser une mission de terrain et de rencontrer les acteurs clés. Les informations sont plutôt d'ordre qualitatif, mais elles sont d'une grande importance, parce qu'elles émanent d'acteurs qui ont la responsabilité du secteur (comme la DGFP et le FAFPA) ou qui jouent un rôle important (les organisations d'employeurs, les organisations faïtières, les organisations de syndicats de travailleurs, et des PTF). Les quelques données quantitatives ne sont pas exhaustives et servent d'exemples pour développer des arguments quant aux recommandations.

Selon les parties interrogées, l'apprentissage de type dual, "se mène de manière timide avec les centres de formation habilités auprès du FAFPA. Cette relative timidité se justifie par la faiblesse des structures d'accueil (entreprises) pouvant faciliter une bonne alternance école-entreprise"²¹. Cet avis émis par le FAFPA est partagé par les autres acteurs. Néanmoins, dans le cadre des projets et programmes financés par des PTF, des formations de type dual ont été réalisées avec un certain succès, principalement dans le domaine de l'artisanat.

Certains acteurs insistent sur le fait que l'option de développer l'apprentissage reste un choix politique, parce que dans les faits même les centres publics de formation ne sont pas encore dans cette dynamique. Les renseignements collectés auprès des trois centres de formation professionnelle auxquels le questionnaire a été adressé indiquent que ces établissements participent bien à l'apprentissage de type dual. Mais il y a une unanimité pour affirmer que les actions qu'ils mettent en œuvre sont conditionnées par le financement qui est accordé par le FAFPA.

Le MJPEJ, à travers la DGFP, reconnaît qu'"il n'existe pas formellement un système d'apprentissage au Burkina Faso. Des actions ponctuelles sont entreprises avec l'appui

²¹ Extrait du questionnaire adressé au FAFPA.

des partenaires techniques et financiers. Lesdites actions entrent dans le cadre du développement, de la structuration et de l'organisation de l'apprentissage. Le mode de formation dominant dans les 28 centres publics de formation professionnelle du MJPEJ est le résidentiel. Dans les entreprises et ateliers artisanaux, il est développé un apprentissage de type informel/traditionnel en marge des normes minimales de qualité. L'apprentissage dual reste minoritaire et strictement sur financement de certains PTF à travers des projets et programmes dont des actions ponctuelles, qui ne prennent pas en compte le plus souvent le cadre juridique et réglementaire, ne sont pas bien suivies et capitalisées."²²

Ce constat plutôt "réservé" est relativisé par la DGFP qui ajoute que, "[c]onsciente de cette situation et du potentiel de l'apprentissage en matière de renforcement des compétences et de l'insertion des jeunes, la DGFP entend capitaliser l'ensemble des expériences pour asseoir les bases d'un système d'apprentissage dans un processus participatif et inclusif. En effet, la DGFP prévoit la définition d'un cadre national de l'apprentissage et le renforcement de son cadre réglementaire. Ce cadre aura l'avantage de situer le rôle et la responsabilité de chaque acteur et partie prenante, de statuer sur le financement, de capitaliser les expériences des projets et programmes clos ou en cours, de dresser l'état des lieux, les forces, les faiblesses et les perspectives en matière d'apprentissage au Burkina Faso."²³

Les organisations professionnelles patronales et les chambres consulaires déclarent être très concernées par l'EFTP en général et par l'apprentissage de type dual en particulier. Elles déclarent y contribuer selon différentes manières en œuvrant notamment à:

- sensibiliser et appuyer des entreprises pour l'organisation de formations de type dual;
- appuyer des entreprises pour le montage de leur dossier de formation en vue de bénéficier du financement du FAFPA;
- participer au renforcement des capacités des maîtres artisans afin qu'ils soient mieux outillés pour assurer l'encadrement technique des apprentis; etc.

Les syndicats des travailleurs reconnaissent l'importance de l'apprentissage dual et, bien que ceux-ci soient impliqués dans la formulation de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle, les réponses des deux syndicats interrogés divergent quant à leur contribution à la formation du type dual. Alors que la Confédération nationale des travailleurs du Burkina Faso (CNTB) déclare être très impliquée, Force ouvrière/Union nationale de syndicats libres (FO/UNSL) se dit peu impliquée dans le déroulement de ce type de formation. Il faut reconnaître que la CNTB dispose d'établissements de formation professionnelle.



²² Extrait du questionnaire adressé au MJPEJ.

²³ Extrait du questionnaire adressé à la DGFP.

PARTIE

L'IMPACT DES MÉCANISMES DE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

6. L'IMPACT DES MÉCANISMES DE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

6.1. LES MONTANTS INVESTIS DANS L'APPRENTISSAGE DURANT LES DERNIÈRES ANNÉES

Les données sur les investissements dans l'apprentissage en général et dans l'apprentissage de type dual en particulier ne sont pas disponibles. Selon la DGFP, le budget du MJPEJ n'identifie pas de budget dédié à l'apprentissage. Cela ne signifie pas que l'apprentissage n'est pas pris en charge financièrement par l'État, mais implique que ses charges sont intégrées dans diverses rubriques budgétaires. Les seules contributions au financement de l'apprentissage bien identifiées sont les apports des PTF. La DGFP note que "des financements à travers des lignes budgétaires existent pour la formation professionnelle en général, mais pas spécifiquement pour l'apprentissage. Ce sont par exemple la dotation des centres publics de formation qui offrent des formations résidentielles, la construction et l'équipement des centres de formation professionnelle, la formation des formateurs et du personnel administratif des centres de formation. Des financements ponctuels sont enregistrés dans le cadre de certaines activités entrant dans le cadre de la structuration de l'apprentissage."²⁴

Toujours selon la DGFP, les projets et programmes ayant des actions en lien avec l'apprentissage sont, entre autres, répertoriés dans le tableau 1.

Tableau 1 Nature des interventions des projets de coopération

No	Projets/programmes	Nature de l'intervention	Type de projet	PTF
1	PEJDC	Frais d'écologie, matière d'œuvre, suivi des apprentis, appui à l'insertion des formés, élaboration de référentiels	Public	Banque mondiale
2	PAFPA-Dual	Frais d'écologie, matière d'œuvre, suivi des apprentis, appui à l'insertion des formés, élaboration de référentiels, mise en place de dispositifs de formation, appui financier, renforcement des capacités	Public/privé	Coopération suisse
3	Expertise France	Convention-cadre avec les centres de formation, élaboration de référentiels, appui à l'insertion des formés, renforcement des capacités	Privé	Agence française de développement (AFD)
4	Job Booster	Subvention des formations, renforcement des capacités techniques des formateurs et des maîtres d'apprentissage, renforcement des capacités des centres de formation professionnelle	Privé	Coopération norvégienne (NORAD) et organisation non gouvernementale hollandaise (Woord en Daad)
5	Projet d'appui à l'emploi des jeunes et développement des compétences en milieu rural (PADEJ/MR)	Construction de centres de formation professionnelle, équipement d'ateliers, création d'incubateurs, appui financier, élaboration de référentiels, renforcement des capacités	Public	Banque africaine de développement (BAD)
6	Appui à la politique sectorielle de l'EFTP (APOSE)	Appui financier (amélioration de l'accès et de la qualité, facilitation de l'insertion des formés)	Public	Luxembourg France Suisse Autriche Monaco
7	Projet d'appui à l'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes au Sahel	Emploi des jeunes	Privé	BIT

²⁴ Données extraites du questionnaire adressé à la DGFP.

Les chiffres fiables dont on dispose sont ceux communiqués par le FAFPA, indiqués dans le tableau 2.

Tableau 2 Dépenses du FAFPA pour la mise en œuvre de la formation professionnelle et de l'apprentissage (en francs de la Communauté financière africaine (FCFA))

Année	Dépenses sur fonds propres	Dépenses sur contributions des PTF	Total
2015	Non disponible	1 044 314 458	1 044 314 458
2016	Non disponible	3 072 848 218	3 072 848 218
2017	Non disponible	193 532 375	193 532 375
2018	48 191 950	636 205 957	684 397 907
2019	960 097 834	173 207 722	1 133 305 556
Prévisions pour 2020	2 252 000 000	3 453 552 000	5 705 552 000

Source: Données extraites du questionnaire adressé au FAFPA.

Le constat est le suivant:

- si l'on s'en tient uniquement aux cinq dernières années, le FAFPA n'a commencé à financer, de manière directe (sur le budget accordé par l'État), des actions de formation professionnelle et d'apprentissage qu'à partir de 2018;
- l'intervention du FAFPA est en augmentation ces deux dernières années, il est même prévu qu'elle connaisse une croissance importante en 2020;
- le financement des PTF est présent, même s'il connaît des fluctuations;
- d'après les informations du FAFPA, les deux bailleurs de fonds extérieurs sont la coopération suisse et le Programme d'appui à la politique sectorielle d'enseignement et de formation techniques et professionnels (PAPS/EFTP). Le tableau 3 détaille ces contributions.

Tableau 3 Contributions des PTF au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, 2015-2019 (en FCFA)

Année	Contribution de la coopération suisse	Contribution du PAPS/EFTP	Total
2015	106 598 488	937 715 970	1 044 314 458
2016	264 132 684	2 808 715 534	3 072 848 218
2017	Non disponible	193 532 375	193 532 375
2018	Non disponible	636 205 957	636 205 957
2019	Non disponible	173 207 722	173 207 722

La ventilation des financements n'est pas bien connue; toutefois, sur la base des informations données par la coopération suisse, on peut conclure que le besoin en financement de l'apprentissage concerne les domaines que détaille le tableau 4.

Tableau 4 Prévisions des dépenses de la coopération suisse pour l'année 2020 (en FCFA)

Domaine de dépenses	Prévisions de dépenses 2020 (FCFA)
Ingénierie de formation	128 557 100
Renforcement des capacités des acteurs de l'apprentissage	78 000 000
Formation des enseignants/formateurs	82 500 000
Formation des tuteurs en entreprise	123 000 000
Acquisition d'équipements pour les centres de formation	25 000 000
Acquisition de kits pour les artisans	30 000 000
Acquisition de kits pour les apprentis	44 000 000
Autres avantages pour les apprentis: kits de protection individuelle...	149 185 400
Total	660 242 500

Ces informations seront retenues pour indiquer le type de coûts induits par la mise en œuvre de l'apprentissage dual. Les montants indiqués dans ce tableau ne représentent pas une "norme" de dépense par domaine. Ils ne sont pas rapportés au nombre d'apprentis bénéficiaires ni à la durée de la formation. Ils ne concernent pas non plus d'autres éventuelles dépenses relatives aux déplacements ou à certaines contributions des employeurs comme les indemnités qui peuvent être attribuées aux apprenants. Par ailleurs, ces coûts ne couvrent pas d'autres priorités pertinentes retenues dans le modèle du BIT, comme:

- l'allocation pour les apprentis;
- l'assurance-maladie pour les accidents du travail pour les apprentis. Certains pays font bénéficier les apprenants et les apprentis de la couverture sociale (assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles). C'est le cas de la Tunisie, qui exonère l'indemnité d'apprentissage des cotisations sociales, mais qui prévoit que l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des apprentis est prise en charge par l'État par le fonds des accidents du travail;
- les frais de transport; etc.

Le financement a été une question récurrente adressée à toutes les parties. De manière qualitative, les réponses permettent de noter que:

- L'information sur l'existence d'un financement de la part du FAFPA existe et elle est portée à la connaissance de tous les acteurs.
- Les montants des financements accordés à l'apprentissage:
 - sont souvent inconnus ou peu connus par la majorité des intervenants. Les données du FAFPA approchent certainement le volume du financement de l'apprentissage, mais restent incomplètes par rapport à la totalité des dépenses qui ne sont pas répertoriées pour une raison ou une autre. Certaines dépenses profitant à l'apprentissage n'apparaissent pas comme telles, étant comptabilisées sur les frais globaux ou généraux;
 - sont jugés très insuffisants et de mobilisation irrégulière, comme en témoignent les chiffres donnés par le FAFPA indiqués dans le tableau 2. On voit bien qu'entre les années 2015 et 2019 ces montants ont d'abord augmenté, dépassant 3 milliards de FCFA en 2017, puis ont connu une baisse sévère, n'atteignant même pas 0,2 milliard de FCFA en 2018;
 - ne peuvent pas couvrir tous les besoins. La méconnaissance des volumes de financement n'est pas une question de manque de transparence de la part des

responsables, mais concerne l'impossibilité de quantifier certaines contributions. En effet, certains acteurs comme les chambres consulaires ou des entreprises ne connaissent pas ou ne comptabilisent pas leurs contributions dans des domaines tels que la formation des formateurs et des tuteurs. Les services du ministère ne valorisent pas, ou pas assez, des contributions a priori non financières comme l'utilisation des équipements ou le coût de l'intervention des formateurs des centres publics dans la formation complémentaire des apprentis.

- Beaucoup d'intervenants jugent les procédures d'octroi des financements peu claires et inaccessibles aux bénéficiaires.
- Les entreprises considèrent que le FAFPA est "le mécanisme" de financement de l'apprentissage. Cette appréciation est justifiée par la position du FAFPA ainsi que par sa mission et le rôle que lui reconnaissent les différents intervenants et les PTF.

6.2. LES FORCES ET FAIBLESSES DU SYSTÈME DE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Contrairement à la méthodologie habituelle de l'analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces (FFOM ou SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats)), qui consiste à réaliser celle-ci de manière participative avec les principaux acteurs concernés, on avance ici une proposition d'analyse des forces et faiblesses tirée de la documentation étudiée et des réponses aux questionnaires.

Le financement de l'apprentissage au Burkina Faso présente les forces et les faiblesses du système de l'EFTP dans sa globalité. Les documents analysés insistent beaucoup sur les difficultés. On peut avancer, sans grand risque d'erreur, que les faiblesses de l'EFTP sont encore plus importantes dans l'apprentissage. Récemment, l'étude menée par l'Institut international de planification de l'éducation (IIPÉ) de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) de Dakar (IIPÉ Pôle de Dakar – UNESCO) sur les freins à la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle au Burkina Faso²⁵ a mis l'accent sur les difficultés qui constituent des entraves au développement de l'EFTP dans son ensemble et qui peuvent être considérées comme valables aussi pour l'apprentissage informel et organisé. Deux axes en particulier de cette étude retiennent l'attention: i) le partenariat public-privé; et ii) le financement. Ces deux axes impactent fortement l'apprentissage:

- en ce qui concerne le partenariat, l'apprentissage est encore plus fortement dépendant de l'instauration d'un partenariat effectif avec les acteurs du secteur productif;
- et bien sûr le financement reste une condition, certes pas suffisante, mais nécessaire, pour un apprentissage de qualité.

Les forces du système de financement

Les forces du système de financement sont décrites ici.

- L'existence du fonds qui compte explicitement, parmi ses missions, celles de:
 - contribuer à l'identification des besoins en matière de formation professionnelle et d'apprentissage;
 - participer à la rénovation de l'apprentissage en le faisant évoluer vers une formation par alternance ou de type dual.
- La présence de plusieurs PTF qui appuient le gouvernement burkinabé dans le domaine de l'EFTP, y compris l'apprentissage. Certains de ces PTF apportent non seulement une

²⁵ IIPÉ Pôle de Dakar – UNESCO, Étude sur [les freins à la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle](#) au Burkina Faso, 2016.

contribution financière, mais aussi un éclairage sur l'expérience de leurs pays d'origine, connus pour leurs systèmes performants en matière de formation duale (les coopérations suisse, autrichienne et allemande à un certain moment, etc.).

- Une volonté, au niveau politique, d'accorder à l'apprentissage les moyens pour le développer. Cette volonté se trouve notamment exprimée dans l'axe 5 de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle: "le gouvernement travaillera au renforcement institutionnel du FAFPA, en le dotant de ressources humaines et financières conséquentes". Cet objectif prévoit:
 - "la cession progressive de la taxe patronale et d'apprentissage (TPA) au FAFPA, selon des modalités qui seront définies dans des textes réglementaires;
 - la prise de mesures fiscales incitatives pour appuyer les opérateurs privés établissant des partenariats de formations avec le FAFPA et ayant des performances avérées;
 - la facilitation des conventions de partenariats entre le FAFPA et divers organismes nationaux et étrangers;
 - le financement de formations, à travers des appels à projets lancés par l'administration, ouverts aux promoteurs et opérateurs de formation, publics et privés;
 - l'octroi de facilités pour l'acquisition des matériels et équipements pédagogiques de formation comme la création d'une centrale d'achats sous l'égide du FAFPA."²⁶
- Une expérience pilote, appuyée par l'IPEP Pôle de Dakar – UNESCO, pour créer des dispositifs régionaux de partenariat public-privé dans deux secteurs dans la région du Centre et la région de la Boucle du Mouhoun, qui s'est aussi penchée sur la question du financement, notamment sur ce qui permettrait un bon fonctionnement du dispositif de partenariat.
- L'existence de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles²⁷. Cette charte mentionne explicitement que les parties signataires œuvreront à la définition de modalités de financement de la formation professionnelle. L'encadré 3 présente un extrait de certains engagements des signataires dans le cadre du partenariat au profit de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les faiblesses du système de financement

Globalement, il est présenté ici des faiblesses/difficultés ou freins cités de manière récurrente dans les études et les documents consultés:

- les difficultés à convaincre les décideurs au niveau du budget de dédier la totalité de la TPA à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Cette faiblesse met à nu les problèmes que ceux-ci rencontrent pour mettre en œuvre une mesure phare de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle concernant la TPA qui a été citée dans les forces. On voit bien que la volonté politique est contredite par des impératifs d'équilibre budgétaire;
- "un apprentissage désarticulé et peu connecté au reste du dispositif"²⁸;
- "l'étroitesse des capacités de financement, aussi bien à travers des fonds publics destinés à cette fin, la subvention aux établissements de formation, que par le biais de l'investissement privé"²⁹;

²⁶ MJFIP, Stratégie de généralisation de la formation professionnelle, 2014, p. 29.

²⁷ MJFIP, [Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles](#), 2018.

²⁸ *Ibid.*, p. 5.

²⁹ *Ibid.*

- le financement de la formation professionnelle n'est pas soutenable³⁰. Certes, l'étude qui en parle ne spécifie pas l'apprentissage par cette difficulté, mais on comprend bien que le financement est encore plus fortement impacté par la soutenabilité difficile;
- le manque d'estimation des besoins financiers pour le développement de l'apprentissage. Aucun document, parmi ceux disponibles, ne présente une estimation même sommaire des besoins en financement pour un apprentissage de qualité. Il n'y a même pas de tentative pour identifier les centres de coûts (activités qui nécessitent un financement);
- la non-identification d'un budget propre à l'apprentissage;
- la faiblesse de la capitalisation des expériences menées avec l'appui des PTF. L'approche projet est intéressante, mais il devrait y avoir un dénominateur commun à tous les projets pour les exploiter dans un travail de normalisation qui comprend la détermination des centres de coûts et des fourchettes d'évaluation des besoins par groupe d'apprentis, par secteur d'activité et par région;
- la forte dépendance à l'apport des PTF. De l'avis de responsables du secteur, des activités entières ne peuvent pas être menées sans la contribution des PTF;
- le manque de moyens des entreprises partenaires et de leurs organisations professionnelles.

Encadré 3

Extrait des engagements des signataires de la Charte de partenariat public/privé en matière de formation et d'insertion professionnelles

Domaines de partenariat:

- "le développement du partenariat structure de formation professionnelle entreprise dans le déroulement de la formation professionnelle" ¹;
- "le développement des stages au profit des apprenants" ².

Engagements du public:

- "accompagner le secteur privé dans le plaidoyer en vue du reversement de la Taxe Professionnelle d'Apprentissage (TPA) pour le financement de la formation professionnelle" ³;
- "organiser, structurer et moderniser l'apprentissage" ⁴.

Engagements du patronat:

- "accepter les exigences de la formation en milieu économique qui nécessite:
 - l'encadrement des apprentis par des maîtres d'apprentissage;
 - la collaboration et le partenariat avec les centres de formation professionnelle;
 - le respect des clauses convenues entre les différentes parties" ⁵;
- "mobiliser des ressources et des réseaux de leurs professionnels qui pourront intervenir en tant que formateurs dans les centres de formation professionnelle ainsi que dans la formation continue des formateurs" ⁶.

Engagements des ONG:

- "mobiliser des ressources (humaines, financières, matérielles...) et des réseaux pour le développement de la formation professionnelle notamment pour la mise en œuvre des politiques, projets et programmes en matière de formation professionnelle" ⁷.

¹ Chap. IV, art. 5, point 6.

² Chap. IV, art. 5, point 8.

³ Chap. IV, art. 7, point 6.

⁴ Chap. IV, art. 7, point 28.

⁵ Chap. IV, art. 8 point 4 (sous patronat).

⁶ Chap. IV, art. 8, point 6.

⁷ Chap. IV, art. 8, point 3 (sous ONG).

³⁰ IIPE Pôle de Dakar – UNESCO, Étude sur les freins à la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle au Burkina Faso, 2016.

6.3. LA VISION DU BIT POUR LE FINANCEMENT D'UN APPRENTISSAGE DE QUALITÉ

Afin de mieux comprendre la problématique du financement, on peut se référer au guide de réflexion du BIT de 2012 sur l'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique. L'élément 5 est relatif au coût de l'apprentissage et en définit la répartition. Cette vision est explicitée dans l'encadré 4.

Encadré 4

Répartition du coût de l'apprentissage

Extrait du guide du BIT *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique – Un guide de réflexion* *

"Élément 5: Le coût de l'apprentissage est réparti entre le maître artisan/l'employeur et l'apprenti

L'apprentissage est toujours financé à la fois par l'apprenti et par le maître artisan/l'employeur. Les employeurs ou maîtres artisans supportent des dépenses et s'attendent à récupérer leur investissement au cours de l'apprentissage puisque l'apprenti est productif pour l'entreprise. Ils lui versent souvent un salaire ou de l'argent de poche ou lui fournissent une rémunération en nature, mais le salaire de l'apprenti est toujours inférieur à celui d'un travailleur expérimenté. Les apprentis qui apprennent tout en travaillant offrent leurs services en contrepartie et s'acquittent parfois de frais d'apprentissage ou de contributions en nature. Le contrat d'apprentissage équilibre au mieux le dispositif financier de sorte que la formation soit financièrement accessible pour les deux parties et que chacune y trouve son compte.

Dans les apprentissages structurés ou de type dual, les pouvoirs publics prennent en charge une partie du coût de la formation en accordant des réductions fiscales, des aides, des subventions ou en finançant l'enseignement dispensé dans les établissements scolaires."

* BIT, *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique – Un guide de réflexion*, 2012, pp. 89.

6.4. LES ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION DE L'IMPACT

Précisons d'emblée qu'on ne considère dans cette section que l'apprentissage de type dual, et ce pour répondre aux exigences des termes de référence qui ont posé comme objectif d'"[é]valuer l'impact actuel des mécanismes de financement du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA), principal acteur en charge des fonds publics dédiés à la formation au Burkina Faso", tout en indiquant qu'au Burkina Faso le projet se focalise essentiellement sur la promotion de l'apprentissage de qualité qui se caractérise par la formation de type dual dans les centres de formation (25 à 30 pour cent du temps) et en entreprise (70 à 75 pour cent).

L'impact d'une politique, d'un projet, d'une action ou d'un mécanisme peut être estimé de différentes manières. L'approche du BIT est de l'évaluer à partir du rapport bénéfice/coût, direct et indirect, qu'en tirent les bénéficiaires en comparaison avec l'absence de tels politique, projet, action ou mécanisme. Dans le cas de l'apprentissage de qualité (dual), les éléments qui seront pris en considération sont les bénéficiaires de l'apprentissage:

- les apprentis;
- les entreprises et artisans;
- les pouvoirs publics en charge de l'EFTP;
- l'économie et la société de manière générale.

Le tableau 5 présente une lecture des coûts et bénéfices par catégorie de bénéficiaires.

Tableau 5 Bénéfices par catégorie de bénéficiaires

Bénéficiaires	Coûts	Bénéfices	Moyens d'estimation du bénéfice
Apprentis	- Coût d'opportunité correspondant à la période de la formation (voir l'explication du coût d'opportunité dans l'encadré 5). - Coût de la formation ou d'écologie dans le cas où ces coûts sont applicables.	- Recevoir une formation en adéquation avec les exigences d'un métier en termes de qualification. - Acquérir une expérience professionnelle. - Avoir plus de chances d'insertion professionnelle rapide et de meilleure qualité (meilleur revenu).	Rapport bénéfice/coût. Dans les études qui se sont penchées sur ce type d'indicateur, on trouve des difficultés à déterminer ce rapport, surtout en l'absence de système d'information fiable sur les revenus. De manière simplifiée, on estime qu'une insertion rapide dans des métiers correspondant aux profils des finissants de l'apprentissage et permettant le gain d'un meilleur salaire ou revenu est synonyme d'un bénéfice réel.
Entreprises/ artisans	- Coût de l'accueil des jeunes en formation. Ce coût peut comprendre la mise à disposition des apprentis de tenues de travail, matériel individuel de sécurité, etc. - Dans certains cas, coût de la matière première gaspillée par les apprentis. - Indemnité octroyée à l'apprenti.	- Disposer d'une main-d'œuvre à coût réduit durant la période de la formation (contribution des apprentis à la production des entreprises au cours de leur formation). - Avoir la possibilité, à la fin de la formation, de disposer d'une main-d'œuvre mieux préparée aux métiers de l'entreprise, facilitant ainsi la recherche et le recrutement d'employés.	- Différentiel de salaire par rapport à l'indemnité octroyée. - Économie des frais de recrutement et de formation par rapport à une situation ne disposant pas d'un système d'apprentissage.
Pouvoirs publics	- Coût de la supervision accordée au système. - Coûts supportés par les établissements publics qui assurent le complément de formation dans les centres de formation professionnelle. Ces coûts incluent les frais de fonctionnement et l'amortissement des investissements (utilisation des équipements et infrastructures).	- Élargir la capacité d'accueil du dispositif national de l'EFTP à moindres frais (sans investissements lourds supplémentaires). - Remplir sa mission envers les jeunes, les entreprises et la société.	- Évolution de la capacité d'accueil. - Taux d'insertion des jeunes apprentis. - Amélioration de la stabilité sociale en rapport avec les questions de la formation et de l'emploi. Cet indicateur est difficile à déterminer, notamment dans un contexte où persistent beaucoup de facteurs d'instabilité qui ne peuvent pas être démêlés les uns des autres.
Économie et société	Souvent, on ne définit pas de coût tangible pour la société et l'économie, mais on peut toujours avancer que, les ressources de l'État étant limitées, chaque choix a un coût.	- Disponibilité de main-d'œuvre qualifiée permettant l'amélioration de la compétitivité de l'économie dans son ensemble. - Instauration d'un climat social serein en fonction des opportunités offertes à la jeunesse.	- Gain en compétitivité des entreprises. - Réduction du chômage et/ou de l'inactivité des jeunes. - Amélioration de la stabilité sociale.

Remarque: ce tableau a été réalisé pour cette étude afin d'expliquer les notions de coûts et avantages. Le guide du BIT pour des apprentissages de qualité présente dans son chapitre 8, "Les modalités de financement", un tableau complet sur les coûts et avantages pour les différentes parties pendant et après la formation (voir annexe 3).

D'autres outils peuvent être utilisés pour mieux cerner les avantages pour les apprentis. Le tableau 6 reproduit la table des outils du BIT pour préciser le niveau de rémunération des apprentis³¹. Une fois ce tableau renseigné, il pourrait compléter cette question.

³¹ BIT, *Outils pour des apprentissages de qualité – Volume I: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques*, 2017, p. 72.

Tableau 6 Outils de détermination des avantages pécuniaires des apprentis

Est-ce que les apprentis perçoivent un salaire pendant le temps passé dans l'entreprise?	
Est-ce que les apprentis perçoivent un salaire pendant le temps passé hors de l'entreprise?	
Comment se situe le salaire d'un apprenti par rapport à celui d'un travailleur qualifié?	
Qui fixe le salaire minimum des apprentis?	
Est-ce que les employeurs cotisent aux régimes de sécurité sociale pour les apprentis?	

Les réponses à ces questions permettent de situer le niveau d'avantages financiers pour les apprentis au Burkina Faso.

Le tableau 7 est également tiré du document *Outils pour des apprentissages de qualité – Volume I: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques*. Il est extrait d'une étude de l'Agence française de développement (AFD), dont un résultat porte sur la comparaison des coûts de la formation en mode résidentiel et en apprentissage. Il montre, dans le cas du Burkina Faso, le net avantage de la formation en apprentissage ou en alternance.

Tableau 7 Comparaison des coûts de formation annuels du CAMA* au Burkina Faso³²

Tyde de formation	Durée	Niveau requis	Coût de la formation (en francs CFA)
Apprentissage ou formation en alternance – Coiffure (CFA)	2 ans	Niveau primaire, personne peu ou pas alphabétisée	35 000 (personnes alphabétisées) 50 000 (personnes non alphabétisées)
Formation résidentielle – Coiffure (CCP)	2 ans	Dernière année du primaire minimum	200 000
Formation résidentielle (CCAP) avec stages – Coiffure	2 ans	4ème année du secondaire	350 000

* Le CAMA est le Centre d'apprentissage des métiers de l'artisanat.

Encadré 5**La notion de coût d'opportunité**

"Choisir de faire une chose revient, par définition, à renoncer à autre chose. Il est difficile d'échapper à ce dilemme. Le coût de faire ou d'avoir quelque chose est alors mesuré par la valeur maximale de ce à quoi on renonce. C'est cette valeur comparée aux bénéfices attendus de l'action que l'on veut entreprendre qui décidera si cette action doit être entreprise." *

Dans le cas de la formation professionnelle, on considère que le coût d'opportunité on considère que le coût d'opportunité est le bénéfice financier de l'apprenti s'il choisissait de travailler plutôt que de suivre une formation. Il est difficile de déterminer avec précision ce coût, notamment dans un pays où les opportunités d'emploi stable et rémunéré conformément à des grilles de salaires reconnues sont rares. Souvent, dans des pays où le taux de chômage ou le travail dans l'économie informelle sont très élevés, ce coût est souvent très faible, voire nul, dans le cas des jeunes de la tranche d'âge 14-18 ans.

* http://lemennicier.bwm-mediasoft.com/article_12_21-La-notion-de-cout-dopportunit.html

³² Ibid., p. 75.

6.5. L'EFFET DE L'IRRÉGULARITÉ DE PAIEMENT DES APPRENTIS

Un travail sur l'énumération exhaustive des apprentis du PEJDC et de leurs maîtres artisans dans les 13 régions du Burkina Faso de mars à juin 2018³³ montre l'effet de l'irrégularité de paiement des bourses aux apprentis. Le rapport indique que les quatre premières causes d'abandon, selon les déclarations des apprentis, sont:

- les irrégularités dans le paiement des bourses (46,55 pour cent);
- le manque de formations complémentaires malgré les promesses (20,46 pour cent);
- l'inexistence de matériel de travail et de matière d'œuvre (12,63 pour cent);
- le manque de matériel de travail (11,90 pour cent).

Si on mentionne cette information, c'est pour montrer l'impact de la disponibilité des fonds, de la régularité des paiements des bourses (indemnités) et de la mise à disposition des moyens (matériel de travail et matière d'œuvre).

6.6. L'IMPACT DU FAFPA

Souvent, on confond le mécanisme et la structure qui gère le mécanisme. C'est le cas du FAFPA. En effet, il serait opportun de distinguer le fonds dénommé FAFPA qui sert à financer des actions de formation continue et initiale, y compris l'apprentissage, et la structure dénommée aussi FAFPA. Dans les textes, la structure existe et a la charge de financer des actions de formation et de participer à la rénovation de l'apprentissage en le faisant évoluer vers une formation par alternance ou de type dual.

La gouvernance du FAFPA

- "Le FAFPA est doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière." Ses ressources sont identifiées par l'article 3 du décret no 20190813/PRES/PM/MJPEJ/MINEFID.
- La tutelle technique du FAFPA est assurée par le ministère en charge de la formation professionnelle; et la tutelle financière, par le ministère des Finances.
- Le FAFPA est administré par un conseil d'administration, et sa gestion est assurée par un directeur général.

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de 9 administrateurs répartis comme suit:

- 4 administrateurs représentants de l'État:
 - pour la tutelle technique, ministère chargé de la formation professionnelle;
 - pour la tutelle financière, ministère des Finances;
 - au titre de l'EFTP, ministère chargé de l'enseignement technique;
 - au titre de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, ministère chargé de l'industrie, du commerce et de l'artisanat;
- 3 administrateurs représentants du CNPB;
- 1 administrateur représentant des syndicats des travailleurs;
- 1 administrateur représentant du personnel du FAFPA.

³³ MJFPE, Énumération exhaustive des apprentis du PEJDC et de leurs maîtres artisans dans les 13 régions du Burkina Faso, mars à juin 2018, 2019.

"La Présidence du Conseil d'Administration du FAFPA est alternativement exercée par l'un des représentants de l'État et par l'un des représentants du Conseil National du Patronat Burkinabè (CNPB)" (article 19). La durée du mandat est de trois ans (article 20).

Le conseil d'administration exerce une autorité et un contrôle sur l'ensemble des organes du FAFPA. L'ensemble des prérogatives de ce conseil d'administration, listées par l'article 24 du décret de 2019, lui accorde une grande responsabilité dans tout ce qui touche à la définition de la stratégie du FAFPA, à sa planification opérationnelle, au déploiement de ses moyens, à la définition des priorités et au contrôle de la gestion.

"Le Conseil d'Administration se réunit deux fois par an en session ordinaire" (article 32). Mais, dans le cadre de l'examen des demandes de financement de formation relevant de sa compétence, il se réunit autant de fois que de besoin. Cette souplesse permet au conseil d'administration d'être réactif vis-à-vis des demandes de financement et de ne pas retarder les prises de décision.

Le FAFPA peut disposer aussi, dans le cadre de l'examen des demandes de financement, d'un comité de financement créé par délibération du conseil d'administration. Ce comité "est chargé de l'examen et de l'approbation des dossiers soumis au financement du Fonds, dont le montant est supérieur au seuil délégué au Directeur Général du FAFPA et inférieur au seuil relevant du Conseil d'Administration" (article 42).

La direction générale

Le directeur général du FAFPA est "recruté suivant la procédure d'appel à candidatures" (article 47). Ce mode est vivement conseillé pour doter des structures ayant l'importance et l'envergure du FAFPA d'un management axé sur la responsabilisation et la redevabilité. Il détient les pouvoirs les plus étendus pour agir au nom du conseil d'administration.

Le FAFPA est également doté d'un organigramme qui met en exergue le rôle des organes de gestion et de contrôle. On y trouve notamment la fonction du contrôleur de gestion, chargé notamment:

- de suivre la cohérence du budget avec la vision du FAFPA;
- de suivre l'exécution du budget;
- d'assurer un contrôle permanent et a priori des opérations financières du FAFPA, qui porte sur la légalité et la régularité des opérations financières;
- de vérifier préalablement l'existence de crédits budgétaires pour toute dépense administrative en vue de leurs engagements;
- d'analyser les écarts et de proposer des mesures correctives;
- d'élaborer et de mettre en place des tableaux de bord; etc.

Dans le souci de déconcentrer et de rapprocher les services du FAFPA des régions, celui-ci dispose d'antennes régionales.

On s'est attardé sur ces dispositions pour montrer que le législateur a doté le FAFPA des instruments permettant d'allier rigueur et souplesse dans la gestion des demandes de financement des actions de formation.

Les circonstances de l'étude n'ayant pas permis d'effectuer une mission de terrain, on ne peut pas porter de jugement sur la manière dont toutes ces dispositions sont concrètement mises en œuvre, mais on peut affirmer qu'elles garantissent, du moins théoriquement, les conditions minimales pour une gestion saine des financements de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

L'impact du FAFPA selon l'étude de 2016

Une étude d'évaluation d'impact du FAFPA a été menée en 2016. L'évaluation a été faite sous trois angles: 1) sa pertinence et sa cohérence; 2) son efficacité; 3) son efficience. Il faut préciser que l'étude ne s'est pas limitée à l'apprentissage, mais elle a aussi examiné toutes les interventions du fonds, et ce dans le cadre de trois études sur les trois fonds. Les principales conclusions de cette étude sont ³⁴:

- La création du FAFPA était plus que nécessaire au regard des résultats partiels atteints ainsi que du nombre croissant de partenaires financiers qui l'accompagnent, même si l'étude déplore que les ressources allouées au fonds ne suffisent pas pour prendre en charge l'ensemble de ses missions.
- Les appuis du FAFPA ont permis de former 30 762 apprentis dans 49 filières de formation, pour un coût global de 2 594 652 122 FCFA sur la période de 2007 à 2014, avec un coût moyen par apprenti toutes filières confondues de 84 346 FCFA. L'étude, sans donner une appréciation explicite sur la performance du FAFPA, avance que la formation du fonds a amélioré l'emploi de 65,1 pour cent des formés. Ce chiffre est intéressant à analyser; malheureusement, en l'absence d'objectifs fixés préalablement, ce résultat peut être interprété de différentes manières, surtout si on le conjugue au résultat relatif du taux d'insertion des formés, qui est seulement de 34,37 pour cent.
- L'évaluation des bénéficiaires de la formation est très positive, puisque 9 apprentis sur 10 trouvent la formation de bonne qualité et déclarent être satisfaits des connaissances acquises.

L'étude a également conclu à la nécessité de réformer tous les fonds qui ont pour mission l'amélioration de l'employabilité.

Le constat global est que cela reste insuffisant, bien que le nouveau décret ait retenu le produit de la TPA comme une ressource du fonds, puisque celui-ci ne quantifie pas la part qui devrait revenir au FAFPA. De son côté, le texte instaurant la TPA (articles 227 à 233 du [Code général des impôts](#)) reste muet sur ses utilisations. L'absence de telles mentions prive le FAFPA d'une ressource stable qui serait connue d'avance et dont l'apport varie avec l'évolution de la masse salariale. Dans d'autres pays ayant une taxe similaire, la législation prévoit de rétrocéder (reverser) une partie ou la totalité du produit de cette taxe aux organismes en charge de la formation professionnelle. C'est le cas au Niger, à hauteur de 60 pour cent de ce qui est collecté; au Sénégal, en Côte d'Ivoire, en Tunisie et en France, le produit de la taxe est entièrement dédié à la formation professionnelle.

Malgré cette situation, l'impact du FAFPA sur le développement de l'apprentissage est positif et reconnu par tous les acteurs et les PTF qui font passer au moins une partie de leurs contributions à l'apprentissage par ses canaux. Peut-on présenter une estimation chiffrée de cet impact? À l'évidence non, mais si on estime que tout le financement des actions d'apprentissage dual passe par le FAFPA on peut mettre à son actif:

- le nombre de jeunes formés par le mode de l'apprentissage dual;
- tous les avantages que procure l'apprentissage dual aux apprentis, aux entreprises et à l'économie;
- le capital immatériel de maîtrise de ce mode que procure la mise en œuvre des actions multiples d'apprentissage dual dans différents secteurs et différentes régions. À ce titre, on peut citer tous les développements en matière:
 - d'ingénierie de formation;
 - de renforcement des capacités des acteurs de l'apprentissage;

³⁴ DGESS-MJFIP, Étude d'évaluation d'impact du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage au Burkina Faso, rapport provisoire, 2016.

- de formation des enseignants/formateurs;
- de formation des tuteurs en entreprises; etc.

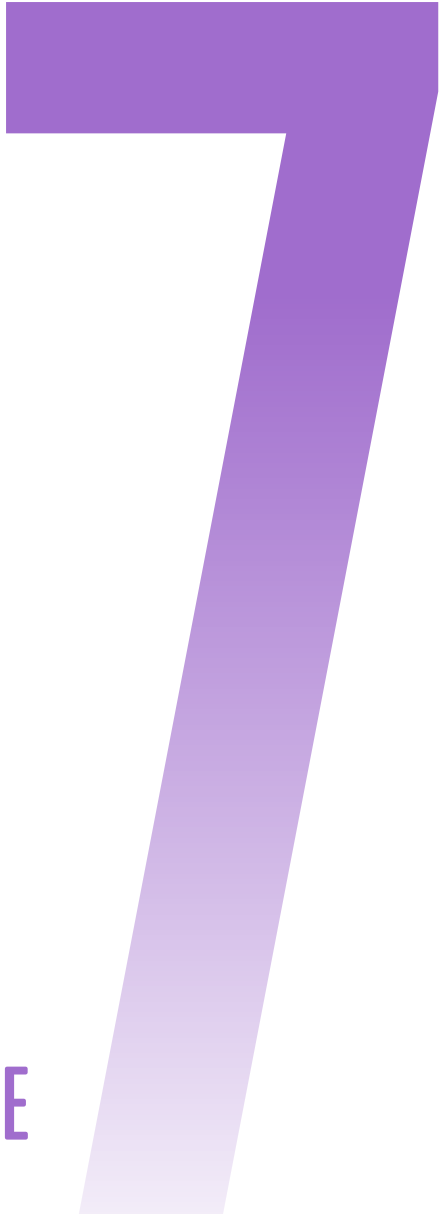
À ces réalisations, aux retombées très certaines, on peut ajouter ce que le fonds permet de procurer comme:

- l'acquisition d'équipements pour les centres de formation;
- l'acquisition de kits pour les artisans;
- l'acquisition de kits pour les apprentis;
- d'autres avantages pour les apprentis (kits de protection individuelle); etc.

Il est malheureusement impossible de proposer un graphique ou de présenter un tableau qui explicite les avantages, mais on peut affirmer que le FAFPA joue un rôle très important et a un impact appréciable. Cela ne doit pas dispenser de chercher à élaborer une modélisation de l'impact réel, ce qui permettrait de mieux piloter l'action du FAFPA et d'orienter le financement public vers les actions les plus rentables et ayant le plus d'impact au sens des bénéfices présentés dans le tableau 5.







PARTIE

LES RECOMMANDATIONS POUR UN MEILLEUR FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

7. LES RECOMMANDATIONS POUR UN MEILLEUR FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Avant de présenter les recommandations, il est nécessaire de définir un cadre de référence pour un système de financement robuste de l'apprentissage. Selon le modèle retenu par le BIT, ce cadre doit être caractérisé par:

- l'assurance de disponibilité de ressources en fonction des objectifs;
- la soutenabilité des dépenses pour le budget de l'État;
- la pérennité du système de mobilisation des ressources;
- une bonne gouvernance du mécanisme d'allocation des ressources.

Les recommandations sont présentées sous la forme d'un ensemble d'impératifs classés par rapport à ces quatre caractéristiques et de recommandations spécifiques.

ASSURANCE DE DISPONIBILITÉ DES RESSOURCES EN FONCTION DES OBJECTIFS

Il est nécessaire, pour assurer la disponibilité des ressources:

- de fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs, et notamment le nombre de jeunes à former par secteur et par région;
- de déterminer une norme de coût par apprentis (groupe d'apprentis), par région et par secteur de formation. Ce coût doit inclure toutes les dépenses. Certaines dépenses sont évaluées par spécialité; d'autres, par groupe ou par individu;
- d'identifier toutes les ressources en un seul budget selon l'approche programme;
- d'avoir une visibilité à moyen et long terme sur le volume des ressources disponibles;
- d'éviter les effets de pic dus à des interventions ponctuelles de très courte durée

SOUTENABILITÉ DES DÉPENSES POUR LE BUDGET DE L'ÉTAT

Le budget de l'État, afin que ses dépenses soient soutenables, doit:

- contribuer de manière significative à la mobilisation des ressources selon un schéma clair et reconductible d'une année à l'autre;
- adopter le principe d'une répartition équitable des efforts entre:
 - l'État;
 - les organisations professionnelles;
 - les entreprises;
 - les jeunes apprentis;

- quantifier et mettre en évidence les différentes contributions, et pour cela:
 - estimer le coût de l'intervention des organisations professionnelles dans l'encadrement des entreprises et le mettre à leur actif;
 - recenser l'apport financier (contribution à la TPA et autres) des entreprises et estimer leur apport en nature comme le transport des apprentis, si elles y contribuent, ou la fourniture de moyens divers, etc.;
 - estimer l'apport des apprentis (frais d'écolage s'ils existent, frais de transport, écart de salaire par rapport à l'indemnité octroyée, etc.).

PÉRENNITÉ DU SYSTÈME DE MOBILISATION DES RESSOURCES

Il faut, pour assurer la pérennité de ce système:

- planifier les dépenses de manière à avoir un budget équilibré entre dépenses et ressources;
- garder une régularité dans le volume du budget – la croissance du budget est souhaitable, mais elle doit l'être sur le long terme – et éviter d'accroître celui-ci sur une année en profitant de l'effet d'aubaine. Si une telle situation se présente, essayer de répartir cette contribution exceptionnelle sur plusieurs années ou l'utiliser plus en dépenses d'investissement. Celles-ci concernent:
 - l'amélioration de l'infrastructure et l'acquisition des équipements;
 - les dépenses pour l'ingénierie de formation – un programme de formation est élaboré pour une spécialité et avec une durée de vie d'environ cinq ans, valable, pour la spécialité en question, sur tout le territoire;
 - la formation de formateurs.

Les dépenses de fonctionnement sont:

- l'achat de la matière d'œuvre pour les travaux pratiques dans les centres;
- l'acquisition de kits qu'on distribue aux apprentis en cours et/ou en fin de formation;
- l'aide en nature aux artisans; etc.

BONNE GOUVERNANCE DU MÉCANISME D'ALLOCATION DES RESSOURCES

Les clés d'une bonne gouvernance sont:

- l'instauration d'une instance de surveillance, comme une commission nationale pour l'administration du produit de la taxe. Ce type d'instance doit être tripartite: État, patronat et syndicat;
- l'adoption d'un système de gestion axée sur les résultats avec des indicateurs de performance clairs;
- l'adoption d'un système de rétroaction qui permet de corriger les erreurs et de réviser les objectifs en fonction des réalisations;
- la mise en place et l'exploitation d'un système d'information performant et fiable;
- le partage d'informations avec toutes les parties impliquées tout en associant ces dernières à l'évaluation des performances;
- la publication de toutes les informations, y compris les rapports d'évaluation.

RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES

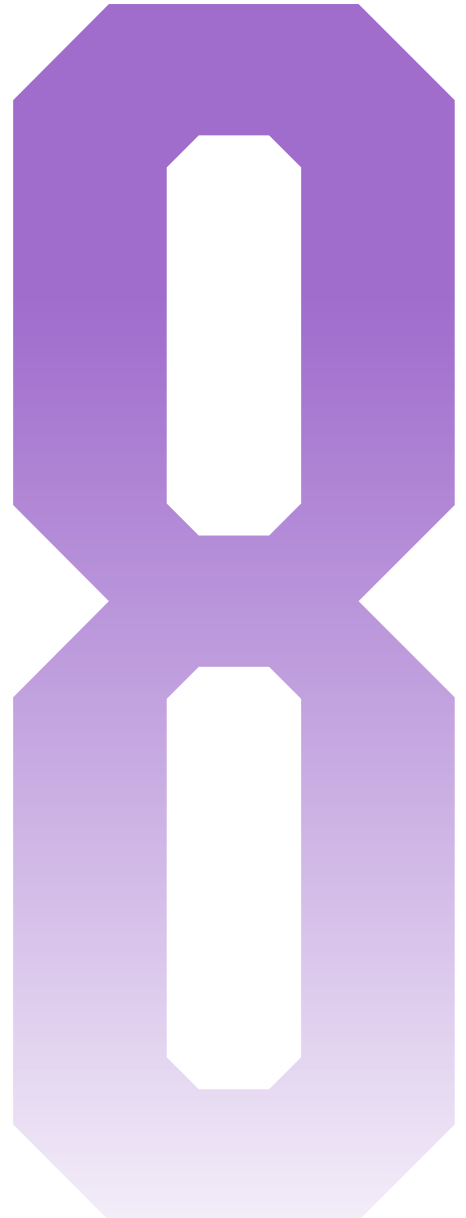
De manière spécifique, le système à concevoir doit permettre d'adopter le financement comme un levier de commande pour un apprentissage de qualité ayant les caractéristiques citées plus haut. Pour ce faire, il est nécessaire:

- d'envisager avec détermination le reversement de la TPA aux services veillant au développement de l'EFTP et de l'apprentissage. Cela pourrait se faire par étapes sur plusieurs années. L'idéal serait de reverser la totalité du produit de la taxe, mais pour rester réaliste on propose de passer par des paliers de 20 pour cent pour atteindre au moins 60 pour cent vers l'année 2023 et d'adopter un échéancier pour solder ce reversement. Pour cela, il faudrait introduire de la transparence dans la collecte de la taxe et commencer par informer sur le volume qu'elle produit. L'article 233 du Code général des impôts stipule que "[l]es contribuables de la taxe sont tenus de remettre, au plus tard le 30 avril de chaque année, au service des impôts, un état récapitulatif indiquant les bases et le montant des versements effectués mensuellement au cours de l'année précédente". Il est recommandé que cette information soit rendue publique ou au moins partagée avec les principaux responsables concernés (ministères, organisations patronales et syndicats);
- d'identifier une ligne budgétaire dans le budget des ministères en charge de l'EFTP pour l'apprentissage, et plus particulièrement celui du MJPEJ. Depuis quelques années, tous les pays de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) ont adopté l'approche programme dans la définition de leurs budgets. Il est opportun, si cela n'existe pas encore, d'identifier dans le budget du MJPEJ, un programme ou un sous-programme de développement de l'apprentissage avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs bien définis et étayés d'indicateurs appropriés. Le budget deviendrait un instrument/mécanisme pour atteindre des résultats et des objectifs. Toutes les contributions nationales et provenant des différents projets doivent être intégrées dans ce budget permettant une vue exhaustive du financement et l'optimisation de l'utilisation des ressources;

- de mettre en place un guichet dédié à l'apprentissage dual au niveau du FAFPA. Le fonctionnement de ce guichet sera encadré par un manuel de procédures précisant les actions éligibles et les conditions de mise en œuvre de la formation, en s'appuyant sur les éléments du cadre national d'apprentissage lorsqu'il sera développé. Il a été évoqué la question de l'unification des fonds qui existent au sein du MJPEJ; cette unification pourrait être le coup d'envoi d'un projet de restructuration de tout le système de financement. Le fonds qui en résulterait devrait être organisé en guichets centrés sur les services à offrir aux publics cibles dans les différents programmes nationaux;
- d'établir une plus grande synergie entre le FAFPA et le milieu économique. Dans ce sens, il est recommandé d'accroître le rôle des organisations faïtières en mettant à leur disposition les financements nécessaires;
- d'instaurer un comité de gestion tripartite des fonds et de le doter d'une véritable responsabilité quant à la répartition des fonds entre les secteurs et les régions en fonction des priorités économiques, tout en précisant les rapports entre ce comité et le FAFPA;
- de mettre en place un mécanisme d'évaluation des coûts de formation. Dans le cas de l'apprentissage de type dual, il est recommandé d'élaborer une grille de détermination des coûts. Le croisement des données fournies par la grille et par le nombre d'apprentis permettrait d'estimer le budget nécessaire;
- d'estimer, de manière la plus précise possible, les contributions des entreprises et des artisans qui accueillent des apprentis. Même s'il n'existe pas de règle rigoureuse pour le faire, une approche empirique élaborée selon un consensus par les partenaires peut constituer un début et une base qui continuera à être affinée avec le cumul d'expériences. Il est essentiel d'être conscient que les services pour lesquels on ne paye pas ne sont pas exempts de coût. Il y a toujours un coût qui est payé par une partie ou une autre. Cette attitude permet de valoriser toutes les contributions. On parle de financement équitable; or, équité ne veut pas dire que tous payent le même montant. L'équité signifie qu'il y a une répartition des charges et des profits entre les différentes parties, chacune selon ses moyens et ses obligations légales et morales. Les employeurs qui ont déjà une idée de leur contribution, même s'ils ne la quantifient pas, doivent être aussi conscients des bénéfices qu'ils en tirent;
- de prévoir le financement équitable de la formation professionnelle dans le Code du travail qui est en cours de révision, pour donner une base légale aux dispositions du contrat d'apprentissage;
- d'étudier la pertinence et la faisabilité de l'instauration d'une taxe pour les industries minières et les grandes entreprises (comme CFAO Automotive et Sogea-Satom) en faveur du développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ces recommandations peuvent s'appuyer sur les éléments présentés dans le projet APOSE, et notamment l'adoption de l'approche de financement par les résultats. Cela suppose qu'on estime convenablement les coûts des résultats à atteindre et qu'on adopte une procédure de déblocage des fonds en fonction des résultats. La procédure peut prévoir des paiements aux opérateurs par tranche et par partie selon des indicateurs. La méthodologie la plus utilisée dans la coopération internationale, dans le domaine de l'approche programme, est de diviser le financement en deux parties: une fixe et une variable indexée sur des indicateurs, le tout payable selon un échéancier qui facilite le démarrage des activités et conditionne le paiement final à l'obtention des résultats convenus.

PARTIE



LES INCITATIONS

8. LES INCITATIONS

Pour ancrer dans la durée l'apprentissage de qualité, les éléments de motivation restent indispensables aussi bien pour les entreprises que pour les apprentis. On résume dans cette section les incitations jugées nécessaires, ou du moins souhaitables, par catégorie:

POUR LES ENTREPRISES:

- valoriser la contribution des entreprises, et notamment celles qui payent la taxe en faisant apparaître cet effort en publiant les résultats annuels de ce que produit la taxe, indiquer la part reversée à l'EFTP et les utilisations qui en ont été faites;
- accorder aux entreprises et artisans qui accueillent des apprentis le droit de bénéficier de formations continues pour leur personnel, dont le coût est pris en charge par l'État au prorata de leur contribution. En Tunisie, cette mesure existe sous l'appellation "Droit de tirage";
- créer le label "Entreprise formatrice" pour distinguer les entreprises qui s'engagent le plus dans la formation professionnelle. Ce label serait garant que l'entreprise joue un rôle sociétal et permettrait à celle-ci, en contrepartie, de bénéficier plus facilement de certains avantages dans le domaine des subventions de l'État, comme l'accès à des crédits, à taux réduits, pour l'acquisition ou la modernisation d'équipements;
- proposer de manière systématique et régulière des formations continues aux encadrants des apprentis en entreprise (tuteurs). Ces formations doivent couvrir les aspects pédagogiques et de perfectionnement technique;
- étudier la possibilité de réduire le taux de la taxe pour les entreprises assujetties à la TPA en fonction des résultats obtenus en matière de formation de type dual. Cette proposition peut sembler, à première vue, contradictoire avec l'objectif d'augmenter les ressources pour l'apprentissage. En réalité, si elle est bien étudiée, avec un taux de rabatement qui reste modéré et en considérant le résultat global (formation, délivrance des diplômes et insertion), elle peut amener beaucoup d'entreprises à s'engager dans la voie de l'apprentissage;
- accorder aux artisans un encadrement particulier leur permettant de faire évoluer leurs pratiques professionnelles et les ouvrir sur l'utilisation des moyens, des technologies et pratiques modernes, etc.;

POUR LES APPRENTIS:

- mettre en place un système d'orientation permettant aux candidats à l'apprentissage de faire un choix de métier raisonné en fonction de leurs aptitudes et de leurs inclinations. La réussite dans le parcours de formation d'un individu dépend, entre autres, de sa motivation pour le métier qu'il veut exercer. Or, en l'absence d'un système d'orientation et d'information permettant aux jeunes d'avoir une idée précise sur les métiers, sur les aptitudes nécessaires pour les apprendre et sur la façon de s'y préparer, il est difficile pour beaucoup de savoir faire un choix de la manière la plus objective possible. Un tel système nécessite des moyens pour le concevoir, le doter d'outils adéquats et le faire fonctionner de manière pérenne. Il implique donc des dépenses que le système d'apprentissage doit estimer et prévoir. Il permet d'avoir un impact positif sur le rendement de l'apprentissage, qui peut se calculer en termes de réduction du taux d'abandon, et une meilleure insertion postformation;
- veiller à ce que tous les apprentis perçoivent régulièrement leur indemnité (bourse) et que celle-ci soit conforme aux dispositions légales. La perception de cette indemnité devrait limiter les abandons dus, entre autres, aux difficultés de transport;
- faire bénéficier les apprentis de la couverture sociale durant la période d'apprentissage;
- veiller à ce que les apprentis disposent dans les ateliers des équipements de sécurité individuels et qu'ils les utilisent selon les règles établies;
- encourager l'entrepreneuriat et faire bénéficier les apprentis de moyens/ crédits pour qu'ils puissent s'installer à leur propre compte après la fin de leur apprentissage; etc.;



POUR LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS:

- accorder les moyens nécessaires à la DGFP et à la direction en charge de l'apprentissage selon un contrat de performance mentionnant les résultats à atteindre et les moyens que l'État leur octroie;
- accorder aux centres de formation des moyens financiers spécifiques à la mise en œuvre de l'apprentissage de type dual;
- restructurer l'organisation des centres publics pour faire apparaître, dans leur organigramme, la fonction de développement du partenariat avec le milieu professionnel, d'encadrement de l'apprentissage et du suivi de l'insertion des apprentis;
- équiper les centres en matériels didactiques et professionnels permettant de proposer les formations pratiques que les entreprises n'arrivent pas à dispenser;
- aménager les centres pour donner une place à l'apprentissage. Cela peut passer par la réservation de plages temporelles d'accès des apprentis aux espaces de formation (salles de cours et ateliers);
- former les formateurs au suivi et à la supervision des apprentis sur les lieux de travail durant les cours et après la formation; etc.;

POUR LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS (CENTRES PRIVÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE):

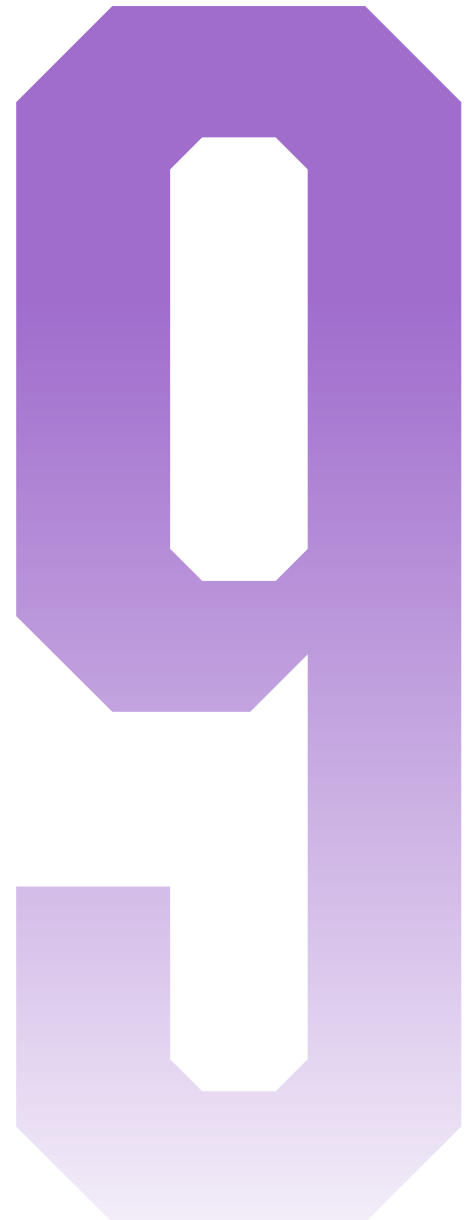
- encourager les établissements privés à encadrer l'apprentissage, moyennant des contrats avec le FAFPA ou tout autre bailleur de fonds. Le recours à la contractualisation du suivi des apprentis peut pallier le manque de couverture du territoire en établissements publics ayant la capacité de faire l'encadrement et le suivi de l'apprentissage. Les modalités d'un tel encouragement peuvent être étudiées en partenariat avec les représentants des établissements privés de formation;

POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES:

- prévoir un financement au profit des organisations selon des contrats en contrepartie de leur mobilisation et de leurs contributions à la mise en œuvre d'actions d'apprentissage de qualité.



PARTIE



CONCLUSION

9. CONCLUSION

9.1. L'ANALYSE DE L'ÉTAT DU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

La situation du Burkina Faso, à l'instar de celle d'autres pays de la région, se caractérise par la rareté des moyens et la recrudescence des besoins de financement des politiques publiques. Le déséquilibre entre les deux est flagrant. L'EFTP dans son ensemble, et l'apprentissage en particulier, n'échappe pas à cette situation. Heureusement, elle est partiellement atténuée par l'apport de PTF engagés aux côtés des pouvoirs publics dans beaucoup de domaines, dont celui de l'EFTP et de l'apprentissage.

L'apprentissage, selon les documents et les études, est mis en œuvre de différentes manières. Il est dominé par un mode informel qui est mal recensé, même si on avance qu'il doit concerner environ 2,5 millions d'apprentis. À côté de ce système coexiste un apprentissage organisé avec des cours et des formations complémentaires. Il est mené avec l'apport de plusieurs projets et un financement qui passe souvent par le FAFPA. Il n'a pas été donné de vérifier si le financement du PEJDC passe aussi par le FAFPA ou non (cette lacune peut être corrigée dans la version finale du rapport). Un deuxième aspect concerne les statistiques sur l'apprentissage organisé dit de type dual. L'annuaire statistique 2018 du MJPEJ n'évoque pas l'apprentissage, alors que les informations collectées auprès du FAFPA et des PTF mentionnent des dépenses au titre de l'apprentissage. Les seules informations sur le nombre d'apprentis sont celles données par le rapport sur l'énumération exhaustive des apprentis du PEJDC et de leurs maîtres artisans dans les 13 régions du Burkina Faso, établi en juin 2018.

Les principaux problèmes relevés sont:

- la méconnaissance des véritables besoins financiers pour le développement de l'apprentissage, même si tous les acteurs s'accordent sur l'insuffisance du financement et des moyens accordés au MJPEJ et au FAFPA;
- le non-reversement du produit de la TPA à la formation professionnelle;
- la non-identification d'un budget propre à l'apprentissage;
- la faiblesse de la capitalisation des expériences menées avec l'appui des PTF;
- la forte dépendance à l'apport des PTF;
- le manque de moyens financiers des entreprises partenaires et de leurs organisations professionnelles; etc.

9.2. L'IMPACT DU FAFPA SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DE TYPE DUAL

On a montré que le financement a un fort impact positif sur le développement de l'EFTP, y compris l'apprentissage organisé. Même si, avec les données disponibles, cet impact ne peut pas être quantifié au Burkina Faso, il est indéniable. En se basant notamment sur l'outil du BIT pour un apprentissage de qualité on a:

- donné une définition de l'impact, celui-ci étant le rapport entre le bénéfice tiré par les bénéficiaires et les coûts constatés;
- énuméré des retombées positives sur toutes les parties concernées, pouvoirs publics, apprentis, entreprises et toute la société;
- donné des indications sur la manière de les évaluer et organisé l'ensemble dans un tableau mettant en face de chaque partie l'effort financier fourni et le bénéfice obtenu.

Il n'a pas été possible d'aller plus loin dans cette évaluation, mais on peut affirmer avec de forts arguments que le FAFPA, auquel la responsabilité du développement de l'EFTP et de l'apprentissage a été donnée par le gouvernement, a le potentiel nécessaire et un capital confiance de la part des partenaires pour avoir un impact positif sur le développement de l'apprentissage organisé. Cet impact est constaté, mais il peut encore être amélioré avec plus de moyens et selon une stratégie à élaborer.

9.3. LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Les recommandations se situent sur deux niveaux et se complètent: des recommandations générales qui visent le développement de l'apprentissage de manière pérenne; et des propositions d'incitations pour les différentes parties qui sont conçues en termes d'avantages directs qui devraient être immédiats pour chacune des parties.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Ces recommandations sont les suivantes:

- le reversement de la TPA au profit de l'EFTP et de l'apprentissage;
- l'identification d'une ligne budgétaire pour l'apprentissage;
- la création d'un guichet unique au niveau du FAFPA pour gérer le lancement et la mise en œuvre d'actions d'apprentissage;
- l'instauration d'un comité de gestion tripartite des fonds ayant une véritable responsabilité sur la répartition des fonds entre les secteurs et les régions en fonction des priorités; etc.

RÉSUMÉ DES INCITATIONS PROPOSÉES

Ces incitations ont été distribuées par partie et ont pour objectif de renforcer le partenariat entre les pouvoirs publics et les centres de formation publics d'un côté et les entreprises et les artisans de l'autre. Le fil conducteur de ces incitations est de faire en sorte que les parties concernées perçoivent l'intérêt qu'elles ont à participer au développement de l'apprentissage, même sans prendre en compte l'impact global sur l'économie, la compétitivité des entreprises ou l'insertion pour les apprentis.



BIBLIOGRAPHIE

AFD (Agence française de développement), [Étude sur le financement de la formation professionnelle](#), août 2014.

Ambassade d'Autriche, Coopération pour le développement, [Étude de la formation professionnelle duale au Burkina Faso, rapport final](#), juin 2018.

BIT (Bureau international du Travail), [L'amélioration des systèmes d'apprentissage informel](#), Développement des compétences pour l'emploi – Note d'orientation pour les politiques, Genève, 7 mars 2012.

—, [L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique – Un guide de réflexion](#), Genève, 2012.

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

DGESS-MJFIP (Direction générale des études et des statistiques sectorielles – ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle), Étude d'évaluation d'impact du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage du Burkina Faso, rapport provisoire, Ouagadougou, mai 2016.

Gouvernement du Burkina Faso, [Plan national de développement économique et social \(PNDES\) 2016-2020](#), Ouagadougou, 2016.

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

—, [loi no 033-2004/AN](#) portant Code du travail au Burkina Faso, Ouagadougou, Assemblée nationale, 14 septembre 2004.

IPE Pôle de Dakar UNESCO (Institut international de planification de l'éducation de Dakar – Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture), Étude sur les freins à l'opérationnalisation des réformes de la politique de formation professionnelle, Dakar, 2016.

INSD (Institut national de la statistique et de la démographie), [Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel \(ERI-ESI 2018\)](#), rapport final, Ouagadougou, 2019.

MENA (ministère de l'Éducation nationale et de l'Alphabétisation), Plan sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF) 2017-2030, Ouagadougou, 2017.

MESSRS (ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique), [Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels](#), Ouagadougou, 2008.

MTEJ (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Jeunesse), [décret no 2003-337/PRES/PM/MTEJ/MFB](#) du 10 juillet 2003 portant création d'un Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage, Ouagadougou, juillet 2003.

MJE (ministère de la Jeunesse et de l'Emploi), [arrêté conjoint no 2010-023/MTSS/MJE](#) du 13 décembre 2019 relatif au contrat d'apprentissage, Ouagadougou, décembre 2019.

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

—, [Stratégie de généralisation de la formation professionnelle](#), Ouagadougou, mai 2014.

—, Plan d'actions triennal (PAT) 2018-2020 de la Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels (PN/EFTP), version finale, Ouagadougou, octobre 2017.

MJFPE (ministère de la Jeunesse, de la Formation professionnelle et de l'Emploi), Énumération exhaustive des apprentis du PEJDC et de leurs maîtres artisans dans les 13 régions du Burkina Faso, mars à juin 2018, Ouagadougou, 2019.

—, décret no [20151020/PRESTANS/PM/MJFPE/MEF](#), Ouagadougou, 24 août 2015.

MINEFID (ministère de l'Économie, des Finances et du Développement), décret no 20190813/PRES/PM/MJPEJ/MINEFID portant adoption des statuts particuliers du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA), Ouagadougou, août 2019.

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.

—, arrêté no 2019-044/MJPEJ/SG/CAB du 25 juillet 2019 portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction générale de la formation professionnelle (DGFP), Ouagadougou, juillet 2019.

—, [Annuaire statistique 2018 du ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes](#), Ouagadougou, juillet 2019.

—, décret no 2020-0274/PRES/PM/MINEFID/MJFIP portant modification du 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 la formation professionnelle (ANFP)", Ouagadougou, avril 2020.

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

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), [Classification internationale type de l'éducation – CITE 2011](#), Institut de statistique de l'UNESCO, Montréal, 2013.

SGG-CM (Secrétariat général du gouvernement et du Conseil des ministres), décret no 20190139/PRES/PM/SGG-CM portant attribution des membres du gouvernement, Ouagadougou, février 2019.

ANNEXES

ANNEXE 1. LISTE DES ORGANISMES ET STRUCTURES INTERROGÉS

Acteurs	Organisme
Structures du MJPEJ	DGFP
	FAFPA
Patronat et chambres consulaires	CNPB
	Chambre des métiers de l'artisanat du Burkina Faso (CMABF)
	Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso (CCIBF)
	Syndicat national des petites et moyennes entreprises des bâtiments et travaux publics (SNPME/BTP)
	Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (AO-BTP)
Syndicats	CNTB
	FO/UNSL
Structures de formation	CFPR-Z
	Centre de formation professionnelle agricole, animale et alimentaire (CFP3A)
	Centre d'apprentissage et de formation technique (CAFOT)
	École polytechnique privée du Faso (E2PF)
Entreprises	Burkina Génie Électrique et Télécom (BGET)
	AURE SAVEUR
PTF	Coopération luxembourgeoise
	Coopération suisse
	Coopération autrichienne

ANNEXE 2. TABLEAU DES COÛTS ET AVANTAGES DE L'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ AU SENS DE L'OIT³⁵

Résumé des coûts et des avantages d'un système d'apprentissage de qualité pour chaque partie prenante

		Coûts	Avantages
Entreprises	Pendant la formation	• Salaire/bourse • Cotisations de sécurité sociale • Temps consacré aux apprentis par les maîtres d'apprentissage • Coût du matériel de formation, des locaux et équipements • Coût du recrutement et frais d'administration	• Contribution à la production de biens et de services • Subventions et mesures incitatives • Financements par les fonds de formation • <i>Gain de réputation lié au fait de proposer des formations en apprentissage</i>
	Après la formation*		• Économies sur le recrutement et la formation initiale • Productivité et qualité accrues • Une main-d'œuvre plus fidèle • Économies liées à une moindre rotation de la main-d'œuvre • Innovation • Stabilité des salaires
Apprentis	Pendant la formation	• <i>Coût d'opportunité lié au fait d'occuper un emploi non qualifié</i>	• Salaire/allocation • Couverture sociale • Pas de frais de scolarité à payer pour acquérir une qualification • Formation de meilleure qualité et plus adaptée au marché du travail par rapport à une formation purement scolaire
	Après la formation*		• Meilleure capacité à trouver un emploi • Salaires plus élevés • <i>Plus grande satisfaction au travail</i>
Pouvoirs publics	Pendant la formation	• Subventions et mesures incitatives • Coût de la formation hors entreprise dans un établissement d'enseignement public • Coût de l'instance réglementaire	• Les autorités publiques sont responsables** de la scolarisation et de la formation des jeunes avant que ceux-ci n'arrivent sur le marché du travail. Ils réalisent d'importantes économies avec la formation en apprentissage par rapport aux investissements que demande l'EFTP en milieu scolaire. • Impôts payés par les apprentis • Économies sur les programmes pour l'emploi (p. ex. programmes actifs du marché de l'emploi) et les prestations de chômage
	Après la formation*		• Recettes fiscales supérieures • Économies sur les programmes pour l'emploi (p. ex. programmes actifs du marché de l'emploi) et les prestations de chômage

Remarque: les éléments en italique représentent des coûts ou des avantages non financiers ou qui n'apparaissent pas à première vue.

* Lorsque les employeurs salarient leurs apprentis à l'issue de la formation.

** Recommandation (n° 195) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

³⁵ BIT, *Outils pour des apprentissages de qualité – Volume I: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques*, 2017.

ANNEXE 3. LISTE DES POINTS À VÉRIFIER

Le guide du BIT³⁶ propose une liste des points à vérifier. Cette liste est reproduite dans le tableau ci-dessous. On espère qu'elle sera complétée par les participants durant l'atelier de présentation du rapport provisoire, ce qui permettrait d'apporter plus d'éclairage sur le financement de l'apprentissage au Burkina Faso.

Mécanismes de financement	Oui	Non
Dans votre pays:		
Est-ce que des initiatives sont prises pour calculer les coûts et les avantages, financiers et non financiers, d'une formation en apprentissage pour les entreprises?		
Est-ce que des initiatives sont prises pour calculer les coûts et les avantages, financiers et non financiers, d'une formation en apprentissage pour les apprentis?		
Est-ce que des initiatives sont prises pour calculer les coûts et les avantages, financiers et non financiers, d'une formation en apprentissage pour le gouvernement?		
Est-ce que le gouvernement finance la formation hors entreprise?		
Des mesures ont-elles été prises par le gouvernement pour inciter les employeurs à embaucher des apprentis?		
Est-ce que les employeurs financent la formation en entreprise?		
Est-ce que les employeurs rémunèrent les apprentis pendant la période de formation en entreprise?		
Est-ce que les employeurs rémunèrent les apprentis pendant la période de formation hors entreprise?		
Les mécanismes de financement actuels sont-ils suffisants pour pérenniser la formation en apprentissage?		

³⁶ BIT, *Outils pour des apprentissages de qualité – Volume I: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politiques*, 2017, p. 81.



Organisation
internationale
du Travail



LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT

