



Organisation
internationale
du Travail



EMPLOI DÉCENT
DES JEUNES



APPRENTISSAGE DE QUALITÉ
AU BURKINA FASO

UNE FORTE ADÉQUATION DU SYSTÈME AU MARCHÉ DU TRAVAIL

DIAGNOSTIC DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET CRÉATION D'UN RÉSEAU
D'ENTREPRISES FORMATRICES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION



Organisation
internationale
du Travail

LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT



APPRENTISSAGE DE QUALITÉ **AU BURKINA FASO**

5. UNE FORTE ADÉQUATION DU SYSTÈME AU MARCHÉ DU TRAVAIL

DIAGNOSTIC DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET CRÉATION D'UN RÉSEAU
D'ENTREPRISES FORMATRICES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Camille Compaoré et Stéphane Reuse,
Bureau d'étude PEASA

 **EMPLOI DÉCENT**
DES JEUNES

Apprentissage de qualité au Burkina Faso : Une forte adéquation du système au marché du travail: Diagnostic du marché du travail et création d'un réseau d'entreprises formatrices dans le secteur de la construction

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: 9789220337608 (imprimé)
ISBN: 9789220337615 (Web PDF)

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

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

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

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

Imprimé en Suisse



PRÉFACE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



TABLE DES MATIÈRES

Préface	3
Acronymes et abréviations	8
Résumé exécutif	10
1. Introduction	17
1.1. Contexte de l'étude	17
1.2. Objectifs de l'étude	17
2. Méthodologie globale de l'étude	20
2.1. Phase préparatoire	20
2.2. Phase de collecte des données qualitatives et quantitatives	22
2.3. Phase de traitement et d'analyse des données, et la rédaction du rapport	23
3. Bref aperçu du secteur du BTP au Burkina Faso	27
3.1. Caractéristiques des entreprises	27
3.2. Caractéristiques des emplois	29
4. Analyse de l'offre de formation et de la demande du marché du travail	36
4.1. Offre actuelle de formation	36
4.2. Mécanismes d'insertion et d'accompagnement	48
4.3. Besoins des entreprises (demande)	65
5. Mécanismes de fonctionnement du réseau d'entreprises formatrices	73
5.1. Réseaux d'entreprises formatrices opérationnels au Burkina Faso	73
5.2. Ciblage des entreprises désireuses d'intégrer le réseau	75
5.3. Types de formations proposées, métiers et publics cibles	77
5.4. Zones géographiques à privilégier	79
5.5. Appuis et mesures incitatives attendus de la part des principaux acteurs de l'EFTP	80
5.6. Recommandations pour la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices: stratégie <i>step by step</i>	81
6. Conclusion	86
6.1. Freins à la promotion de l'apprentissage de qualité	86
6.2. Recommandations	87
Bibliographie	91

Liste des tableaux

Tableau 1. Liste des différentes structures rencontrées par type	22
Tableau 2. Répartition des activités du BTP par segment entrepreneurial et par sous-secteur (en pourcentage)	28
Tableau 3. Répartition des employés selon la catégorie socioprofessionnelle et par sous-secteur (en pourcentage)	31
Tableau 4. Types de formations BTP proposées (métiers) et certificats délivrés	38
Tableau 5. Conditions d'admission pour les différents niveaux de formation	39
Tableau 6. Effectifs 2019-2020 par centre de formation, métier et niveau d'études	42
Tableau 7. Caractéristiques du dispositif de placement des apprenants dans les entreprises pour les cours pratiques	50
Tableau 8. Mesures proposées par les CFP pour le renforcement de la collaboration avec les entreprises qui accueillent des stagiaires	56
Tableau 9. Systèmes de suivi des apprenants sortants et projets d'amélioration du dispositif	58
Tableau 10. Situation des sortants des CFP en matière d'insertion professionnelle	60
Tableau 11. Impact de la crise de la Covid-19 sur les entreprises du BTP par segment	67
Tableau 12. Identification des segments entrepreneuriaux à prendre en compte par les centres de formation	76

Liste des graphiques

Graphique 1. Répartition des entreprises du BTP par sous-secteur	27
Graphique 2. Répartition des entreprises du BTP selon le niveau de formalisation par sous-secteur	29
Graphique 3. Répartition des emplois du BTP par sous-secteur d'activité	29
Graphique 4. Répartition des employés par sexe et par âge selon le sous-secteur	30
Graphique 5. Taux d'informalité des emplois par sous-secteur d'activité	32
Graphique 6. Niveau d'instruction des employés par sous-secteur d'activité	32
Graphique 7. Taux d'accès à certains dispositifs de protection	33
Graphique 8. Nombre de structures offrant des formations en BTP par type et par région	43
Graphique 9. Répartition de l'offre en formation par métier selon les régions	45
Graphique 10. Effectifs 2019-2020 par métier du BTP pour l'ensemble des CFP de l'ANFP	47
Graphique 11. Répartition des effectifs par filière entre Ouagadougou et la province	47

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

ANFP	Agence nationale de la formation professionnelle
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AO-BTP	Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics
APROBAT	Association des professionnels du bâtiment
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
BIT	Bureau international du Travail
BPT	Brevet professionnel de technicien
BQP	Brevet de qualification professionnelle
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCI-BF	Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso
CEFORE	Centre de formalité des entreprises
CEFPO	Centre d'évaluation, de formation et de perfectionnement de Ouagadougou
CEP	Certificat d'études primaires
CFA	Certificat de fin d'apprentissage
CF-ANFP	Centre de formation de l'Agence nationale de la formation professionnelle
CF/CCI-BF	Centre de formation de la Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso
CFP	Centre de formation professionnelle
CFPR-Z	Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré
CM2	Cours moyen niveau 2
CMA-BF	Chambre des métiers d'artisanat du Burkina Faso
CNPB	Conseil national du patronat burkinabé
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DGFP	Direction générale de la formation professionnelle
E2PF	École polytechnique privée du Faso
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ERI-ESI	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel
FAARF	Fonds d'appui aux activités rémunératrices des femmes
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FAIJ	Fonds d'appui aux initiatives des jeunes
FAPE	Fonds d'appui à la promotion de l'emploi
FASI	Fonds d'appui au secteur informel
FCFA	Francs de la communauté financière africaine
FENA-BF	Fédération nationale des artisans du Burkina Faso
INSD	Institut national de la statistique et de la démographie
MCIA	Ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat
MEBF	Maison de l'entreprise du Burkina Faso
MFCFA	Millions de FCFA
MJPEJ	Ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes
ONG	Organisation non gouvernementale
PEASA	Pôle d'études et d'analyse spatiale en Afrique
PME	Petites et moyennes entreprises
PNDES	Plan national de développement économique et social
PTF	Partenaires techniques et financiers
RIC	Recensement industriel et commercial
SNPME-BTP	Syndicat national des petites et moyennes entreprises du bâtiment et travaux publics
SP-CNC	Secrétariat permanent de la Commission nationale de certification
SYNAT-BTP	Syndicat national des professionnels du bâtiment et des travaux publics
VAE	Validation des acquis de l'expérience



Les systèmes d'apprentissage de qualité sont reconnus comme de bons moyens pour remédier au problème d'adéquation des compétences au marché du travail. Cela nécessite toutefois de bien connaître l'offre et la demande de compétences. Il convient donc de s'enquérir des compétences nécessaires dans les divers secteurs et de définir ce que les partenaires sociaux peuvent faire collectivement pour que ces compétences soient disponibles sur le marché du travail. Le système de gestion des compétences d'un pays doit comporter un mécanisme d'évaluation et d'anticipation des besoins, qui fonctionne de manière cohérente par rapport au système d'apprentissage afin de s'assurer que les programmes de formation correspondent à la demande sur le marché du travail."

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

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

A. Contexte et objectifs de l'étude

Le projet "Appui à l'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes dans la région du Sahel", d'une durée de deux ans et demi (septembre 2018 – avril 2021), souhaite promouvoir la délivrance d'apprentissages de qualité d'une part et l'insertion des jeunes sur le marché du travail d'autre part. Dans ce cadre, un programme d'apprentissage s'adressant à 150 jeunes dans les métiers du BTP dans les zones urbaine et périurbaine de Ouagadougou au Burkina Faso a été financé. La formation, de type dual, se déroule dans les centres de formation (25 pour cent de la formation) et en entreprises (75 pour cent), notamment dans les métiers de la maçonnerie et de l'électricité.

C'est dans ce cadre que deux études diagnostiques complémentaires ont été commanditées par le BIT. *La première étude* vise à contribuer à la mise en place d'un réseau d'entreprises dans le secteur du BTP qui permettrait aux micro, petites et moyennes entreprises de se regrouper pour participer à la formation des jeunes apprentis, et de partager les charges et les coûts.

La deuxième étude consacrée aux caractéristiques de la demande actuelle du secteur a pour principal objectif d'établir une relation entre l'offre de compétences issues des CFP sur le marché de l'emploi et les besoins des entreprises du BTP en termes de niveau de qualifications (titres et certificats) et de domaines de spécialisation (métiers).

B. Méthodologie de l'étude

Pour effectuer cette étude combinée, la méthodologie participative adoptée repose sur un mixte d'une enquête quantitative auprès des entreprises du BTP et d'entretiens qualitatifs avec les principales structures de formation et d'encadrement opérant dans les métiers de la construction et du bâtiment. Les enquêtes qualitatives ont concerné plusieurs acteurs impliqués dans la formation et l'insertion professionnelles, dont les centres de formation publics et privés, les organisations professionnelles du BTP et les services publics d'EFTP, tandis que l'enquête quantitative a été adressée uniquement aux entreprises du BTP, membres des organisations professionnelles préalablement interrogées. En parallèle, la cartographie du secteur du BTP a été effectuée à partir des bases de données les plus récentes de l'INSD relatives aux entreprises (RIC 2016) et aux emplois (ERI-ESI 2018).

Le traitement et l'analyse des données collectées ont permis de produire un rapport intermédiaire qui a été consolidé dans un second temps avec les données issues de l'enquête quantitative. Celui-ci est structuré autour de trois principales parties: i) Bref aperçu du secteur du BTP; ii) Analyse de l'offre de formation et de la demande du marché du travail; et iii) Mécanismes de fonctionnement du réseau d'entreprises formatrices. Les résultats exposés ci-après sont issus des données qualitatives et quantitatives collectées sur le terrain et auprès des différentes catégories d'acteurs.

C. Principales caractéristiques du secteur du BTP

L'exploitation de la base de données du RIC 2016 a permis de caractériser les entreprises du BTP (sous-secteurs, segments entrepreneuriaux, niveau de formalisation). Les bases de données statistiques de l'ERI-ESI 2018 ont, quant à elles, plutôt servi à la description des différents emplois du secteur du BTP (métiers du BTP, âge, niveau d'instruction, vulnérabilité, etc.).

Le profil des entreprises du BTP

Les entreprises du BTP, au nombre de 1 966, représentent environ 2 pour cent de l'ensemble du tissu entrepreneurial burkinabé (secteurs formel et informel confondus) et sont réparties en huit sous-secteurs: la construction de bâtiments complets (35,4 pour cent), le génie civil (21,7 pour cent), les travaux d'installation (17,2 pour cent), les travaux de finition (16,5 pour cent), l'architecture et l'ingénierie (5,1 pour cent), les autres travaux spécialisés de construction (2,2 pour cent), la promotion immobilière (1,6 pour cent), et la démolition et la préparation des sites (0,2 pour cent). Les entreprises du BTP se caractérisent par:

- **Leur taille réduite:** 87,1 pour cent des structures recensées comptent moins de 10 employés, avec une forte dominance des microentreprises (68,1 pour cent), puis des autoentrepreneurs (19 pour cent). Par conséquent, le secteur du BTP reste dominé par des entreprises de petite taille, qui ne disposent pas toujours de ressources suffisantes pour contribuer fortement à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.
- **Leur niveau de formalité hétérogène:** le taux de formalité du secteur est de 66,5 pour cent. On distingue cependant des sous-secteurs à faible degré de formalisation (inférieur à 35 pour cent) et des secteurs à fort niveau (supérieur à 90 pour cent). La première catégorie concerne les sous-secteurs des travaux d'installation, de finition et autres travaux spécialisés qui, au vu de leur caractère informel, ne peuvent contribuer efficacement aux dispositifs de formation et d'insertion professionnelles.

Les conditions d'emplois dans le BTP

Les emplois (informels comme formels) du BTP sont estimés à 153 889, soit environ 3,5 pour cent de la population en emploi du Burkina Faso. La ventilation par sous-secteurs fait ressortir une prédominance des métiers du BTP à forte intensité de main-d'œuvre, dont la construction de bâtiments complets (65,9 pour cent) et les autres travaux spécialisés de construction (15,9 pour cent). Le sous-secteur de l'architecture et de l'ingénierie abritant majoritairement une main-d'œuvre hautement qualifiée vient en dernière position avec 1,3 pour cent des effectifs. La caractérisation de ces emplois révèle:

- **Une faiblesse de l'emploi salarié:** l'emploi salarié ne représente qu'environ 40 pour cent des emplois totaux et, par conséquent, une grande partie des travailleurs opèrent à leur propre compte (44,9 pour cent). Dès lors, les perspectives d'insertion professionnelle via un emploi salarié s'avèrent limitées pour les jeunes sortant de l'EFTP.
- **Un faible niveau d'instruction des employés:** 47,8 pour cent des employés n'ont aucun niveau d'instruction, ce qui pourrait limiter leur accessibilité à la formation professionnelle qualifiante en l'absence d'un système de VAE.
- **Une vulnérabilité/précarisation des emplois:** en dehors du sous-secteur de l'architecture et de l'ingénierie, on note que les emplois sont en majorité informels avec un respect très faible des dispositions du Code du travail (contrat écrit) et d'inclusion dans les dispositifs de protection sociale (CNSS et assurance-maladie).
- **Une sous-représentation des jeunes et des femmes:** Les métiers du BTP requièrent de l'expérience et de l'endurance physique. Les données font ressortir qu'ils sont exercés majoritairement par des hommes d'âge mûr (classe modale 35-60 ans). En conséquence, les jeunes et a fortiori les femmes disposent d'un accès restreint aux emplois du BTP.

D. Analyse de l'offre de formations et de la demande du marché du travail

Ce chapitre i) dresse un état des lieux de l'offre en formations professionnelles dans les métiers du BTP, ii) aborde la problématique de l'insertion professionnelle des apprenants via leur placement en stage pratique durant leur formation et via les modalités d'accès à leur premier emploi postformation, et iii) analyse les besoins en compétences exprimés par les entreprises du BTP et met en adéquation ces besoins avec les profils des jeunes sortant des CFP.

i) **La grande diversité de l'offre de formations professionnelles dans les métiers du BTP**, qui s'explique notamment par le caractère très hétérogène des structures des CFP. Cette diversité des modes de formation concerne les conditions d'admission, les coûts des formations, les effectifs reçus et les modalités de délivrance des contenus pratiques et théoriques. Les métiers les plus proposés sont des métiers de base tels que la maçonnerie, la construction métallique, l'électricité bâtiment et la plomberie sanitaire. Ces quatre métiers piliers de cette filière de formation abritent la grande majorité des effectifs et il existe en parallèle des formations plus spécifiques et pointues qui ne sont proposées que par certains CFP (par exemple énergie solaire, dessin bâtiment...).

Les niveaux de qualification proposés sont essentiellement des CQP et BQP, délivrés après une année de formation en mode présentiel (phase pratique au sein de la structure) ou dual (stage en entreprise) en fonction des structures. La formation duale est préconisée par les CFP, mais sa réalisation s'avère problématique en raison de la réticence des entreprises à accueillir en leur sein des jeunes insuffisamment formés et compétents. Par ailleurs, la durée de ces stages de formation, deux mois généralement, est jugée très insuffisante par rapport à la période minimale, de six à douze mois, nécessaire pour former un ouvrier qualifié de base.

Sur le plan national, environ 140 CFP proposent des formations aux métiers du BTP, parmi lesquels plus de 75 pour cent sont des structures privées. Au niveau des centres publics, l'ANFP présente l'avantage de disposer d'un réseau de 25 CFP répartis sur l'ensemble du pays, dont les 75 pour cent de ses effectifs sont situés hors de Ouagadougou. Ce maillage territorial de l'ANFP est primordial car il permet une déconcentration de la formation professionnelle et favorise une plus grande accessibilité des formations en BTP aux populations issues des villes secondaires et/ou du monde rural.

ii) **La faible prise en compte de la problématique de l'insertion professionnelle des sortants**, qui s'illustre par le fait que seul un petit nombre de CFP dispose d'un service dédié à l'insertion professionnelle de leurs sortants. En effet, l'enquête qualitative a révélé trois cas de figure en matière de dispositif d'encadrement:

- **Les structures qui disposent d'un service dédié à cette tâche** et qui, dans la perspective du placement de leurs apprenants et de leur suivi, ont établi des relations avec des entreprises directement ou via une organisation professionnelle ou syndicale du BTP (CFP HIADON et CFPR-Z).
- **Les structures qui s'appuient sur un réseau relationnel et dont les promoteurs sont eux-mêmes des entrepreneurs du BTP.** Ces structures ont vite compris l'importance d'un lien direct entre les centres de formation et les entreprises du BTP, à l'image de l'AO-BTP qui a développé un réseau d'entreprises formatrices (microentreprises et PME) ou du CFP Québec-Afrique spécialisé dans la manipulation d'engins lourds.
- **Les structures qui n'ont ni service de placement ni réseau d'entreprises partenaires.** La recherche d'un stage est du ressort des apprenants eux-mêmes ou de leurs parents, la participation du CFP se limitant à une simple demande écrite de stage. Il s'agit pour la plupart de structures étatiques (ANFP, CEFPO) qui justifient cette carence par le manque de moyens financiers et logistiques nécessaires à la mise en place de ces dispositifs.

Durant la formation duale, le placement des jeunes se fait surtout dans les microentreprises et plus accessoirement dans les PME. Les possibilités offertes par les grandes entreprises sont très limitées en raison des impératifs de livraison des ouvrages et du manque de qualification pratique des stagiaires jugés encombrants. Au sein des microentreprises et des PME, des progrès sont toutefois à réaliser car celles-ci demeurent peu organisées et expriment rarement des besoins auprès des CFP, et les structures d'intermédiation (ANPE) ne jouent pas efficacement leur rôle de mise en relation de l'offre et de la demande. La mise en place des stages repose sur une convention de partenariat qui précise le cahier des charges des différentes parties prenantes (CFP, jeunes stagiaires, entreprises). Malgré cela, il s'avère qu'un suivi régulier des jeunes durant leur stage pratique est rarement assuré et que cela tend à diminuer l'efficacité du processus d'apprentissage et d'acquisition des compétences clés du métier. L'amélioration de ces dispositifs d'encadrement des

stagiaires permettrait de renforcer l'assiduité et la motivation du stagiaire, de même qu'elle diminuerait les réticences des entreprises à accueillir de nouveaux stagiaires. De l'avis de tous les responsables interrogés (CFP comme microentreprises et PME), la promotion de ces dispositifs d'accompagnement des stagiaires nécessite une politique volontariste du gouvernement qui se doit de prendre des mesures incitatives à l'égard des entreprises du BTP, notamment sur le plan fiscal et sur celui de l'accès aux marchés publics.

Une vision contrastée de l'insertion professionnelle des jeunes certifiés de l'EFTP s'établit avec d'un côté une vision positive exprimée par les CFP et de l'autre une vision plus négative manifestée par les responsables d'organisations professionnelles et par les entreprises. Les premiers (CFP) possèdent une bonne appréciation du niveau d'insertion de leurs anciens apprenants qui, pour la majorité d'entre eux, ont intégré des entreprises en tant qu'ouvriers ou stagiaires. Les organisations professionnelles et syndicales du BTP ne partagent pas cette vision optimiste car selon eux les jeunes sortants ne possèdent pas les compétences professionnelles dont ils ont immédiatement besoin. Pour eux, la solution à cette carence en compétences résiderait dans un allongement de la période de stage permettant l'acquisition d'un socle plus robuste et diversifié de compétences. En dépit de cette problématique de l'adéquation formation/emploi, il faut garder à l'esprit que les possibilités d'insertion professionnelle des jeunes demeurent tributaires des marchés obtenus par les microentreprises et les PME qui favorisent bien souvent le recours à de la main-d'œuvre contractuelle, au détriment d'emplois stables, dont la continuité n'est pas garantie.

La voie de l'entrepreneuriat, quant à elle, si elle s'avère séduisante sur le papier (voir la politique de promotion de l'autoemploi), est toutefois difficile dans la pratique. Les principales difficultés sont liées à la constitution d'un capital initial sous forme d'équipements et d'accès à des locaux (0,5 à 1 MFCFA pour un kit de base), ainsi qu'à la maîtrise des techniques de gestion et de démarchage de la clientèle dans un milieu très concurrentiel. L'ensemble de ces facteurs réclament de l'expérience pratique qui est nécessaire pour disposer d'un minimum de crédibilité auprès de la clientèle. Le renforcement des mesures d'accompagnement des jeunes sortants à l'entrepreneuriat est une nécessité via un appui technique et financier. Sur le plan technique, l'organisation de formations complémentaires, notamment par le canal du FAFPA sur des modules précis, de même que la formation continue à l'adresse des jeunes en voie de finir leur formation seraient vivement à encourager. Ensuite, un accompagnement des jeunes promoteurs sous forme de coaching de la part de PME permettrait leur insertion rapide et de manière plus assurée dans le monde du BTP. Sur le plan financier, des partenariats pourraient être établis entre les CFP et les quatre fonds nationaux (FAFPA, FASI, FAPE, FAIJ), tout en privilégiant le soutien des sortants de l'EFTP qui disposent de compétences techniques en leur offrant un accès à taux préférentiels à des prêts.

iii) **En ce qui concerne les besoins actuels des entreprises**, il faut reconnaître que le secteur du BTP au Burkina Faso a été fortement touché depuis 2011 par différentes crises successives (montée de la dette intérieure, insurrection populaire, question sécuritaire, pandémie de la Covid-19) qui ont passablement réduit les opportunités de marchés. Depuis l'apparition de la Covid-19, les entreprises du segment inférieur (microentreprises, PME) sont les plus affectées ainsi que les ouvriers contractuels et les saisonniers qui ont vu leur volume d'activité baisser fortement. Dans le contexte actuel (septembre 2020), la reprise demeure timide et la demande émane principalement de particuliers pour des prestations dont les montants sont limités. Les offres de marchés publics sont pour la plupart reportées à 2021 et/ou font face à une concurrence acharnée avec un risque de dumping social et salarial. À l'heure actuelle, les besoins en compétences tournent essentiellement autour de quatre métiers que sont la maçonnerie construction, l'électricité bâtiment (associée à l'énergie solaire), la construction métallique et la plomberie sanitaire. Par ailleurs, il est bon de noter que ces quatre métiers demandés par les entreprises sont aussi ceux qui recueillent le plus d'apprenants au niveau des CFP.

L'étude des critères de recrutement révèle que les chefs d'entreprise privilégient le niveau de compétences et d'expérience pratique par rapport aux titres de qualification professionnelle. Seuls les métiers à niveau élevé de technicité (par exemple le génie civil) font davantage confiance aux titres de qualification par rapport aux critères de recommandation

personnelle. Ce déficit de légitimité des titres de qualification explique pourquoi la majorité des entreprises octroient d'abord un contrat de stage au jeune sortant avant de penser à le recruter définitivement dans un second temps. Seuls les métiers les plus spécialisés, tels que la conduite d'engins lourds ou le génie civil, donnent lieu à des embauches directes, notamment au sein de grandes entreprises ou de multinationales (par exemple SOGEA-SATOM pour les travaux sur les routes).

Les entreprises du BTP se montrent toutefois très ouvertes à collaborer avec les CFP et à accueillir des stagiaires, de même qu'à embaucher des jeunes diplômés, mais recommandent vivement de renforcer la qualité de la formation pratique afin de pouvoir disposer d'ouvriers compétents et efficaces sur leurs chantiers.

E. Mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices

Un seul cas de réseaux d'entreprises formatrices opérationnels a été recensé lors de cette étude. Il s'agit du réseau de l'AO-BTP qui dispose d'un centre de formation interne dénommé centre de formation des apprentis de l'AO-BTP. L'association met en réseau des entreprises (une soixantaine), des formateurs et des ouvriers qualifiés. Son expérience est évocatrice car elle dispose d'un savoir-faire reconnu par ses pairs et afficherait un taux d'insertion professionnelle des jeunes de près de 90 pour cent.

Les différentes organisations professionnelles rencontrées estiment aussi que la réussite d'un réseau d'entreprises formatrices est conditionnée par l'application d'un certain nombre de règles et de critères, dont:

- **L'identification du segment entrepreneurial à privilégier:** De manière générale, les PME, du fait de leur capacité d'absorption de main-d'œuvre plus importante par rapport aux microentreprises, ont été retenues.
- **Modalités d'adhésion:** Il s'agit de la mise en place de conventions ou contrats multipartites dans le souci du respect d'un certain nombre d'engagements spécifiques à chaque partie prenante, de l'instauration d'un système d'assurance au regard des risques d'accidents encourus par les apprenants et de la nécessité de collaborer avec des CFP certifiés.
- **Types de formations, métiers et publics cible:** Unaniment, le mode dual a été retenu comme type de formation à privilégier. Les métiers à promouvoir sont ceux retenus dans le cadre du projet Emploi décent des jeunes (maçonnerie et électricité bâtiment). Toutefois des spécialisations devraient être envisagées: la maçonnerie avec des options orientées vers les travaux de finition et l'électricité vers l'énergie solaire. Le renforcement des capacités des maîtres de stage avec l'appui du FAFPA a été jugé nécessaire.

En termes de public cible, les avis penchent pour une meilleure implication des travailleurs actifs. Cela n'empêcherait pas de recruter également des jeunes outsiders (novices) sur la base de leur motivation à apprendre le métier.

- **Zone géographique:** Les avis privilégient à court terme les grands centres urbains (Ouagadougou, Bobo-Dioulasso, Koudougou, etc.) qui concentrent l'essentiel de l'activité de construction et/ou industrielle, via notamment le secteur des mines qui demeure en pleine expansion. Les autres régions pourront être progressivement couvertes en réponse à la décentralisation de certains dispositifs de formation professionnelle comme ceux de l'AO-BTP ou du CFP HIADON.
- **Appuis incitatifs:** Il ressort que les appuis incitatifs attendus par les centres de formation et les organisations professionnelles sont nettement orientés vers l'amélioration du cadre réglementaire avec un focus sur la fiscalité et l'accès au marché. Toutefois, il paraît important de développer un label d'entreprises formatrices pour assurer à la fois une certaine visibilité des entreprises concernées (incitant par exemple des ONG et des PTF à faire recours à leurs services). Cette pratique est en vigueur dans certains pays où il existe une forte tradition de promotion de l'apprentissage dual.

Toutes ces informations et suggestions sur les conditions de réussite d'un bon réseau d'entreprises formatrices ont contribué à approfondir les réflexions et à asseoir les bases d'une stratégie *step by step* de mise en place d'un réseau qui pourrait servir de modèle à d'autres initiatives. La stratégie est bâtie autour de huit étapes principales:

1. Information/sensibilisation des acteurs de la formation professionnelle sur l'idée de création d'un réseau d'entreprises formatrices
2. Définition des motivations et buts poursuivis
3. Description de la forme organisationnelle du réseau
4. Situation de la place de la formation dans le réseau
5. Établissement d'un cadre réglementaire régissant les différentes collaborations
6. Définition du mode de financement du réseau
7. Assurance qualité de la formation
8. Mise en place d'une plateforme de communication





PARTIE

INTRODUCTION

1. INTRODUCTION

1.1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Le projet "Appui à l'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes dans la région du Sahel", d'une durée de deux ans et demi (septembre 2018 – avril 2021), souhaite promouvoir la délivrance d'apprentissage de qualité d'une part et l'insertion des jeunes sur le marché du travail d'autre part. Dans ce cadre, un programme d'apprentissage s'adressant à 150 jeunes dans les métiers du BTP dans les zones urbaine et périurbaine de Ouagadougou au Burkina Faso a été financé. La formation, de type dual, se déroule dans les centres de formation (25 pour cent de la formation) et en entreprises (75 pour cent), notamment dans les métiers de la maçonnerie et de l'électricité.

En vue de renforcer l'appropriation du concept d'apprentissage de qualité, six études complémentaires ont été entreprises par le BIT, dont un travail d'accompagnement pour la création d'un réseau d'entreprises formatrices dans le secteur du BTP.

Le but de ce travail est de contribuer à la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices qui permettrait aux microentreprises et PME de se regrouper pour participer à la formation des jeunes apprentis tout en partageant les charges et les coûts. Plus spécifiquement, l'étude vise à a) établir une cartographie complète d'entreprises potentielles qui pourraient être membres du réseau et à b) développer des recommandations claires pour la création et la continuité du réseau au-delà du projet.

Avec la récente diffusion de l'épidémie de la Covid-19 en Afrique subsaharienne et plus particulièrement depuis le 9 mars 2020 au Burkina Faso, des mesures restrictives ont été prises par le gouvernement en vue de limiter la propagation de la pandémie au sein des populations. C'est ainsi que les établissements scolaires et les centres de formation ont été fermés. Cette mesure va indubitablement affecter les formations dispensées dans ces centres et aussi impacter l'insertion des jeunes apprenants sur le marché du travail.

Face à cette situation, une deuxième étude diagnostique a été commanditée par le BIT et porte sur les opportunités du marché du travail du secteur de la construction. Il s'agira, dans ce contexte de crise sanitaire, de contribuer à l'identification des caractéristiques de la demande des entreprises du secteur du bâtiment et de celles opérant dans des activités connexes, comme la vente de matériaux de construction, les sociétés minières, les sociétés d'énergie renouvelable, etc.

Des objectifs spécifiques ont été fixés pour chaque étude, tels que relatés dans la section ci-dessous.

1.2. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

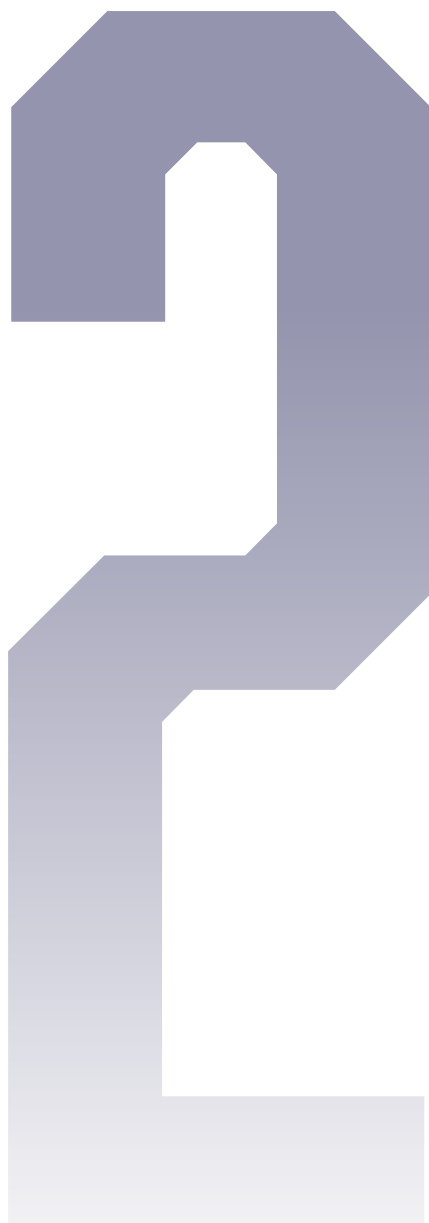
L'objectif global assigné à la première prestation est de contribuer à la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices qui permettrait aux microentreprises et PME de se regrouper pour participer à la formation des jeunes apprentis, et de partager les charges et les coûts.

Plus spécifiquement, il s'agit de: a) faire une cartographie complète d'entreprises potentielles qui pourraient se joindre au réseau dans le secteur du BTP (segment d'entreprises, branche d'activité, zone d'implantation); et b) développer des recommandations claires pour la création et la continuité d'un tel réseau au-delà du projet.

Quant à la deuxième étude, elle a pour but d'identifier les caractéristiques de la demande d'emploi et de compétences du secteur du bâtiment au Burkina Faso, et plus précisément à Ouagadougou (ville et zone périurbaine) et dans d'autres villes où les entreprises du secteur sont actives. Cette prestation prend notamment en compte les répercussions négatives de la Covid-19 sur les entreprises du secteur du BTP et sur les effets générés en termes de besoin en compétences.

Pour être efficace, une démarche méthodologique commune a été appliquée à ces deux études complémentaires avec une approche différenciée pour chaque composante qui prend en compte les acteurs stratégiques à enquêter, le type d'informations disponibles à collecter et les outils de collecte et d'analyse des données à utiliser.





PARTIE

MÉTHODOLOGIE GLOBALE DE L'ÉTUDE

2. MÉTHODOLOGIE GLOBALE DE L'ÉTUDE

La présente étude s'est appuyée sur une méthodologie mixte combinant des enquêtes quantitatives et qualitatives. Elle s'est basée sur une approche participative incluant les principaux acteurs impliqués dans la formation et l'insertion professionnelles, dont les centres de formation, les organisations professionnelles du BTP, les services publics d'EFTP et les entreprises du BTP.

La démarche de travail s'est articulée autour de quatre phases principales qui sont:

1. La préparation de l'étude
2. La collecte des données qualitatives et quantitatives
3. Le traitement et l'analyse des données, et la rédaction du rapport
4. La validation et la finalisation du rapport

2.1. PHASE PRÉPARATOIRE

Cette phase préparatoire s'est déroulée autour des étapes suivantes:

Une rencontre de cadrage organisée en ligne via Skype a eu lieu entre la responsable du projet basée à Genève et le bureau PEASA retenu pour conduire le travail. Cette rencontre a permis d'échanger autour des objectifs de l'étude, de clarifier les attentes du commanditaire, puis de s'accorder sur la méthodologie à adopter pour arrimer/combiner les deux prestations.

La revue documentaire et le recensement des bases de données statistiques ont ensuite permis d'exploiter la documentation et les études disponibles, dont certaines ont été réalisées par l'équipe de consultants (entre autres: BIT et PEASA. 2020. *Étude diagnostique des dispositifs de formation professionnelle qualifiante dans les métiers du bâtiment et des travaux publics au Burkina Faso*; IIPE et PEFOP. 2017. *La formation professionnelle – Analyse de la mise en œuvre des réformes: Burkina Faso*; MESS. 2011. *Pour une meilleure adéquation emploi/formation dans le secteur du bâtiment et des travaux publics au Burkina Faso – Perspectives et propositions*). Cette revue documentaire a notamment permis de:

- avoir un aperçu sur le secteur du BTP et ses principales caractéristiques;
- mieux appréhender le système de développement des compétences;
- connaître les dispositifs de formation professionnelle existants et plus particulièrement dans le secteur du BTP;
- identifier les forces et les faiblesses de ces dispositifs de formation en termes d'insertion professionnelle des apprenants;
- disposer d'éléments pour l'élaboration des outils d'enquêtes qualitative et quantitative.

L'élaboration d'une note méthodologique

Cette note qui décrit le mode opératoire pour chaque composante de l'étude a été envoyée au commanditaire qui l'a validée. Un aperçu du secteur du BTP à travers la définition des principaux sous-secteurs, les caractéristiques des entreprises du BTP, les emplois constitutifs de ces sous-secteurs et pour finir les caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois occupés avait été également décrit dans cette note.

La conception des outils de collecte des données a été faite sur la base de la littérature exploitée et des connaissances du contexte par les consultants. Ces outils comprennent:

- un guide d'entretien destiné aux centres de formation et structures publiques d'EFTP qui est structuré en quatre volets (Formation, Insertion professionnelle, Mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices et Impacts de la Covid-19 sur le fonctionnement des centres et l'insertion professionnelle);
- un guide d'entretien adressé aux organisations professionnelles et syndicales qui regroupe trois volets (Perception générale sur la Covid-19 et ses répercussions, Formation et insertion professionnelle et Mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices);
- un questionnaire à l'endroit des entreprises et organisé en trois volets (Entreprises formatrices, Conséquence de la crise de la Covid-19, Besoins en compétence et perspectives de création d'emplois).

De manière globale, les objectifs recherchés, communs aux trois cibles d'enquêtes (centres de formation, organisations professionnelles, entreprises), sont de:

- évaluer les dispositifs de formations dispensées dans les centres notamment en termes de collaboration avec les entreprises pour le placement des stagiaires;
- apprécier l'insertion professionnelle des jeunes sortants et la présence/l'efficacité des dispositifs de suivi et d'accompagnement établis sur la base d'une collaboration public-privé (centre de formation professionnelle, organisation professionnelle, chambres consulaires);
- évaluer les conséquences de la crise de la Covid-19 sur le fonctionnement des centres de formation et également sur le volume d'activités des entreprises du secteur du BTP;
- réfléchir sur les mécanismes à définir pour la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices dans la perspective d'une meilleure adéquation entre l'offre de formation et la demande des entreprises.

La délimitation de la zone de l'étude et la justification du choix

Le projet "Appui à l'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes dans la région du Sahel" est conduit au Burkina Faso à travers la mise en œuvre du programme d'apprentissage à l'intention de 150 jeunes dans les métiers du BTP et dans les zones urbaine et périurbaine de Ouagadougou.

L'analyse des données du RIC 2016 fait ressortir dans l'ensemble une prépondérance des activités du BTP dans la ville de Ouagadougou. En effet, la capitale concentre près de 80,7 pour cent des activités du BTP contre seulement 7,7 pour cent pour la ville de Bobo-Dioulasso et 11,6 pour cent pour les autres villes du pays.

Si l'on considère uniquement les sous-secteurs renfermant les métiers ciblés par le projet, la dominance de Ouagadougou demeure. Les entreprises de construction de bâtiments complets, de même que celles intervenant dans les autres travaux de construction spécialisés y sont représentées dans des proportions respectives de 79,3 et 70,5 pour cent. Pour le métier d'électricien pris en compte dans le sous-secteur des travaux d'installation, la proportion est de 70,8 pour cent.

Au regard des délais impartis et du budget mis à disposition, il importe de circonscrire la zone de l'étude à la seule ville de Ouagadougou et sa périphérie qui demeurent la zone d'intervention du projet.

2.2. PHASE DE COLLECTE DES DONNÉES QUALITATIVES ET QUANTITATIVES

2.2.1. La collecte de données qualitatives

Cette phase a démarré avec la revue documentaire qui a permis de disposer de données sur les dispositifs de formation, et d'établir les forces et les faiblesses du système de développement des compétences en lien avec l'insertion professionnelle. Elle s'est poursuivie avec la collecte des données auprès des centres de formation, des structures publiques d'EFTP et des organisations professionnelles à l'aide des deux guides d'entretien. Le tableau 1 fait un récapitulatif des structures rencontrées.

L'analyse des données issues des entretiens avec les centres de formation et les organisations professionnelles a permis d'affiner le questionnaire adressé aux entreprises et d'être plus précis dans les questions formulées.

Tableau 1. Liste des différentes structures rencontrées par type

Type de structure	Nom de la structure
Organisations patronales	Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso (CCI-BF)
	Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)
Structures représentatives du secteur du BTP	Syndicat national des PME du BTP (SNPME-BTP)
	Syndicat national des professionnels du BTP (SYNAT-BTP)
	Association des professionnels du bâtiment (APROBAT)
	Association des ouvriers du BTP (AO-BTP)
Organisations professionnelles artisanales	Fédération nationale des artisans du Burkina Faso (FENA-BF)
	Chambre des métiers d'artisanat du Burkina Faso (CMA-BF)
Structures publiques d'EFTP	Direction générale de la formation professionnelle (DGFP)
	Direction de la formation professionnelle de l'ANFP
	Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPR-Z)
	Centre d'évaluation, de formation et de perfectionnement de Ouagadougou (CEFPO)
	Centre de formation professionnelle ANFP de Dassasgho
Écoles privées de formations aux métiers du BTP	École polytechnique privée du Faso (E2PF)
	Institut Québec-Afrique
	École de formation BTP de la CCI-BF
	Entreprises ZI-Matériaux
	Association La Voûte Nubienne

2.2.2. La collecte de données quantitatives

Elle s'est faite à partir de deux sources:

- **Les bases de données statistiques** de l'Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI) 2018 et du Recensement industriel et commercial (RIC) 2016 réalisés par l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSD).

L'exploitation de la base de données du RIC 2016 a permis de dresser un état des lieux global du secteur à travers son mode d'organisation.

En complément du RIC 2016, l'ERI-ESI 2018 a servi de base à la description des différents emplois du secteur du BTP. Cette description a porté dans un premier temps sur l'identification des différents métiers du BTP et plus spécifiquement sur la place accordée aux deux métiers de prédilection du projet qui sont la maçonnerie et l'électricité. Elle a également permis de caractériser ces emplois du BTP à travers un certain nombre de variables (sexe, âge, niveau d'instruction, etc.).

Une analyse des conditions d'emploi dans le secteur du BTP a ensuite été effectuée afin d'apprécier le niveau de précarité des emplois.

- **Le questionnaire adressé aux entreprises** sélectionnées à partir d'une base de sondage constituée en concertation avec les principales organisations professionnelles du secteur du BTP et les centrales syndicales rencontrées. **Au total, 80 entreprises du BTP ont été sélectionnées pour procéder à l'enquête (administration d'un questionnaire) à partir d'une liste constituée de plus de 150 contacts fournis par les différentes organisations professionnelles sollicitées.**

Ces 80 entreprises sont essentiellement réparties selon deux variables clés, à savoir:

- *La branche d'activité avec:* a) le sous-secteur de la construction, y compris les travaux de finition/génie civil (79 pour cent); et b) le sous-secteur de l'électricité bâtiment (21 pour cent);
- *Le segment entrepreneurial (taille de l'entreprise)* en fonction du nombre de travailleurs recensés. Au sein de la base de sondage constituée se distinguent les segments entrepreneuriaux suivants: a) les microentreprises comptant moins de 10 employés (35 pour cent); b) les petites entreprises ayant un effectif compris entre 10 et 30 employés (43 pour cent); et c) les moyennes entreprises ayant un effectif compris entre 31 et 100 employés (22 pour cent). La configuration de la base de sondage en termes de métiers et catégories correspond bien aux besoins des études tels que définis dans les termes de référence.

Afin de constituer des échantillons optimaux qui puissent permettre des comparaisons entre les catégories, il a été décidé de retenir 30 microentreprises et 30 PME. Le regroupement des petites et moyennes entreprises en une seule catégorie tient du fait que les organisations professionnelles ne tiennent pas compte de cette différenciation dans leur vécu quotidien et que ces deux segments possèdent des caractéristiques et des modes de fonctionnement relativement similaires.

2.3. PHASE DE TRAITEMENT ET D'ANALYSE DES DONNÉES, ET LA RÉDACTION DU RAPPORT

Pour les données qualitatives, leur transcription a permis d'avoir un premier aperçu des principales thématiques abordées par les deux études, à savoir les caractéristiques de la demande actuelle du secteur et les mécanismes de fonctionnement du réseau d'entreprises formatrices qui constituent, par ailleurs, l'ossature du présent rapport intermédiaire.

Pour les données quantitatives du questionnaire adressé aux entreprises, dont la collecte est en cours, l'ensemble des fiches seront saisies à l'aide du logiciel CPro, avant d'être apurées dans un tableau Excel, puis traitées avec le logiciel SPSS afin de procéder aux croisements

de certaines données, plus précisément avec les deux segments entrepreneuriaux retenus (microentreprises et PME). L'analyse de ces données viendra renforcer les propos des centres de formation et des organisations professionnelles et syndicales rencontrés sur les caractéristiques de la demande actuelle du secteur et les mécanismes de fonctionnement du réseau d'entreprises formatrices.

Le rapport intermédiaire a été envoyé au commanditaire dont les observations seront ensuite intégrées dans la version finale.

La présente méthodologie a décrit le déroulement de la prestation en termes de collecte de données, de traitement et d'analyse, et de rédaction du rapport. Comme indiqué plus haut, les informations recueillies et traitées ont permis de structurer le rapport en deux chapitres qui sont: *a)* les caractéristiques de la demande actuelle du secteur; et *b)* les mécanismes de fonctionnement du réseau d'entreprises formatrices.

Dans chacune des parties sont présentées successivement, quand il y a lieu, les points de vue des trois catégories d'acteurs rencontrés: *a)* centres de formation professionnelle; *b)* organisations professionnelles et syndicales; et *c)* entreprises du BTP. Cette démarche permet de mieux identifier les concordances et discordances entre acteurs, ce qui permettra alors de mieux définir les actions à mener. À la fin de chacune des parties figure une synthèse des principaux enseignements tirés de l'information obtenue et des points de vue des différents acteurs rencontrés.

Avant d'aborder ces deux parties de l'étude, il convient de faire un état des lieux global du secteur à travers son mode d'organisation et les types d'emplois rencontrés.





PARTIE

BREF APERÇU DU SECTEUR DU BTP AU BURKINA FASO

3. BREF APERÇU DU SECTEUR DU BTP AU BURKINA FASO

Comme expliqué dans la sous-section 2.2.2, deux bases de données ont servi à dresser l'état des lieux du secteur du BTP.

L'exploitation de la base de données du RIC 2016 a permis de caractériser les entreprises du BTP (sous-secteurs, segments entrepreneuriaux, niveau de formalisation).

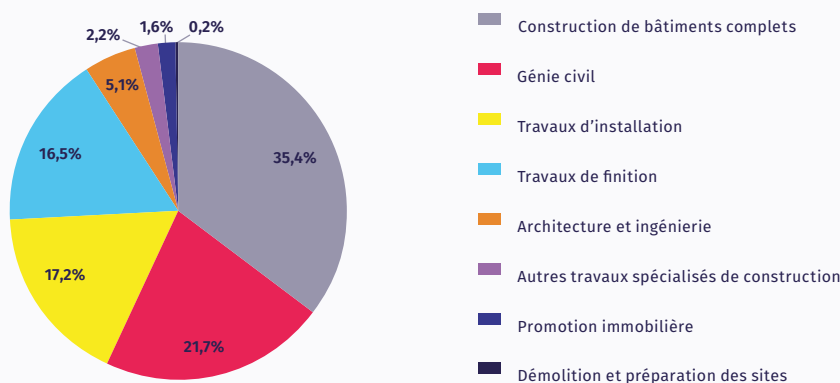
Les bases de données statistiques de l'ERI-ESI 2018 ont plutôt servi à la description des différents emplois du secteur du BTP (métiers du BTP, âge, niveau d'instruction, etc.).

3.1. CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

Selon le RIC 2016¹, les entreprises du BTP, au nombre de 1 966, représentent environ 2 pour cent de l'ensemble du tissu entrepreneurial formel comme informel. Ces 1 966 entreprises faisant partie du secteur du BTP se décomposent en huit sous-secteurs figurant dans le graphique 1. Les principaux sous-secteurs sont la construction de bâtiments complets (35,4 pour cent), le génie civil (21,7 pour cent), les travaux d'installation (17,2 pour cent) et les travaux de finition (16,5 pour cent). L'architecture et l'ingénierie, qui requièrent des connaissances techniques souvent acquises au travers d'une formation universitaire, ne représentent que 5,1 pour cent du total, tout comme les autres travaux spécialisés de construction (2,2 pour cent).

GRAPHIQUE 1

Répartition des entreprises du BTP par sous-secteur



Source: RIC 2016

Au sein de ces différents sous-secteurs (tableau 2), le segment entrepreneurial le plus répandu est celui des microentreprises (de 1 à 9 employés) qui représente 68,1 pour cent du total des entreprises. Le deuxième segment est celui des autoentrepreneurs (19 pour cent) qui évoluent à leur propre compte mais qui ne possèdent pas d'employé. Les petites

¹ Le RIC constitue la base de données la plus complète et la plus récente sur l'ensemble des entreprises recensées dans les 49 plus grandes localités du Burkina Faso. À cet égard, il peut constituer une base de sondage intéressante.

entreprises, comptant de 10 à 30 employés, représentent 5,1 pour cent des effectifs alors que les entreprises de taille supérieure à 30 employés sont très minoritaires (3,9 pour cent pour chacun des segments des moyennes et grandes entreprises). Ce nombre limité d'employés est une tendance forte du secteur du BTP au Burkina Faso et il concerne l'ensemble de ses sous-secteurs. Cette taille réduite limite les capacités humaine, organisationnelle et financière de ces firmes de pouvoir s'inscrire individuellement dans des dispositifs de formation duale et nécessite la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices à même de pouvoir fournir des lieux d'apprentissage en nombre et en qualité suffisants et également de pouvoir insérer professionnellement les jeunes certifiés.

Tableau 2. Répartition des activités du BTP par segment entrepreneurial et par sous-secteur (en pourcentage)

Sous-secteur du BTP	Autoentrepreneur	Microentreprise	Petite entreprise	Moyenne entreprise	Grande entreprise
Promotion immobilière	15,6	75,0	3,1	0,0	6,3
Construction de bâtiments complets	15,1	65,9	7,8	5,9	5,3
Génie civil	16,2	67,4	5,4	5,2	5,9
Démolition et préparation des sites	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0
Travaux d'installation	26,0	67,6	2,4	2,4	1,8
Travaux de finition	23,1	73,5	2,5	0,9	0,0
Autres travaux spécialisés de construction	25,0	72,7	2,3	0,0	0,0
Architecture et ingénierie	19,8	66,3	5,0	2,0	6,9
Ensemble	19,0	68,1	5,1	3,9	3,9

Source: RIC 2016

Contrairement à d'autres secteurs d'activité du tissu entrepreneurial burkinabé, les entreprises du secteur du BTP sont majoritairement formelles (66,5 pour cent)² et ce taux varie considérablement selon les sous-secteurs (graphique 2). On distingue ainsi:

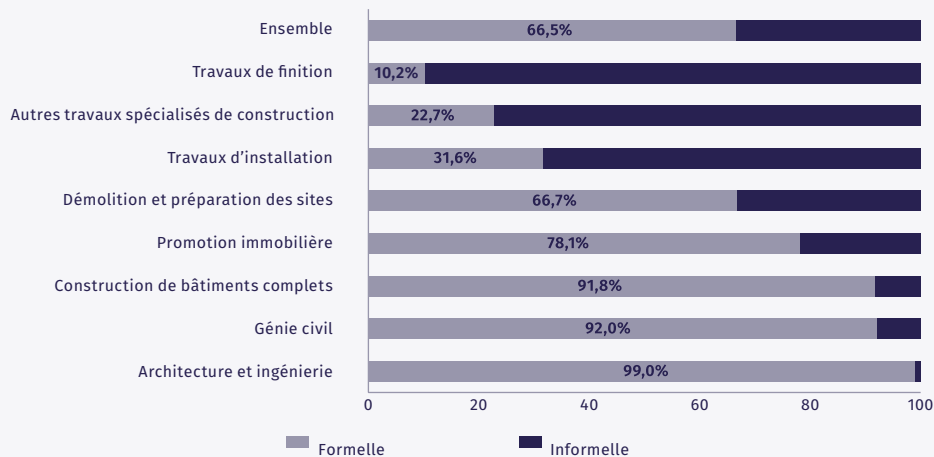
- **Les sous-secteurs à faible degré de formalisation (inférieur à 35 pour cent)** qui sont liés aux travaux de finition, d'installation et d'autres travaux spécialisés de construction;
- **Les sous-secteurs à fort niveau de formalisation (supérieur à 90 pour cent)** dans la construction de bâtiments complets, dans le génie civil et dans l'architecture et l'ingénierie qui demeurent tous très fortement réglementés et encadrés.

Dans l'ensemble de ces sous-secteurs, le niveau de formalité demeure fortement corrélé à la taille de l'entreprise, avec une propension à se formaliser qui croît à mesure que sa taille augmente. Cette prise en compte de la variabilité du degré de l'informalité, selon les sous-secteurs et les segments entrepreneuriaux, constitue un élément important pour cette étude dans une optique de formation et d'insertion professionnelles, car elle influence la capacité de ces entreprises de pouvoir contribuer au dispositif de formation professionnelle duale et également de fournir un emploi décent aux jeunes sortants.

² Selon les critères de l'INSD appliqués au RIC, les entreprises formelles sont celles qui possèdent un RCCM (dimension réglementaire), un numéro IFU (dimension fiscale), qui sont immatriculées à la CNSS (dimension protection sociale) et qui disposent d'une comptabilité écrite (dimension comptable).

GRAPHIQUE 2

Répartition des entreprises du BTP selon le niveau de formalisation par sous-secteur



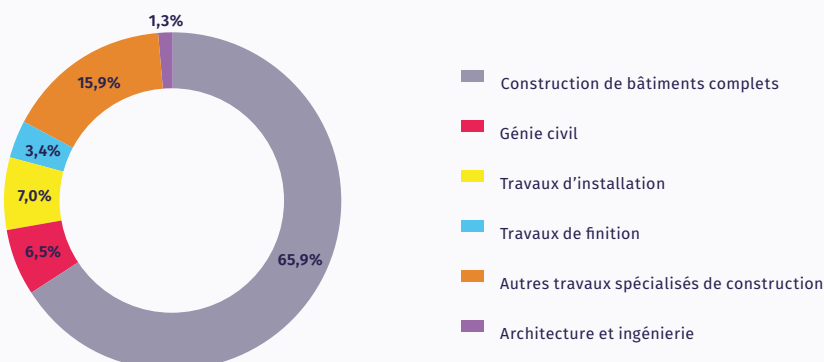
Source: RIC 2016

3.2. CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS

Selon l'ERI-ESI 2018, les emplois (informels comme formels) du BTP sont estimés à 153 889, soit 3,5 pour cent des effectifs totaux. Tout naturellement, les sous-secteurs de la construction très exigeants en main-d'œuvre arrivent en tête (graphique 3), la construction de bâtiments complets renfermant la majorité des emplois du secteur, soit une proportion d'environ 66 pour cent, suivie par les autres travaux spécialisés de construction (15,9 pour cent). Tout comme au niveau des entreprises, le sous-secteur de l'architecture et de l'ingénierie, du fait de son exigence en main-d'œuvre hautement qualifiée, vient en dernière position avec 1,3 pour cent des effectifs. Il est légèrement devancé par les travaux de finition (3,4 pour cent) qui reste un sous-secteur faiblement fourni en main-d'œuvre locale de qualité et donc obligé de recourir souvent à l'expertise étrangère. Le génie civil et les travaux d'installation comptent respectivement 6,5 et 7 pour cent des effectifs.

GRAPHIQUE 3

Répartition des emplois du BTP par sous-secteur d'activité



Source: ERI-ESI 2018

Du point de vue du genre, le BTP reste dans l'ensemble un secteur à dominance masculine en termes d'emploi. La proportion d'hommes dans les emplois est estimée à 96,6 pour cent contre 3,4 pour cent de femmes (graphique 4). Les sous-secteurs comme les travaux d'installation et l'architecture et l'ingénierie sont exclusivement réservés aux hommes. Les femmes sont mieux représentées dans le sous-secteur du génie civil avec une proportion de 15,9 pour cent, suivi par ordre d'importance des autres travaux spécialisés de construction (6,1 pour cent), des travaux de finition (3,5 pour cent) et de la construction de bâtiments complets (2 pour cent).

Du point de vue de l'âge, les emplois du BTP sont exercés par toutes les catégories d'âge, l'âge modal se situant dans la classe des 35-60 ans avec une proportion de près de 52 pour cent. Seul le sous-secteur architecture et ingénierie semble respecter la législation en matière d'âge³ en ne recrutant pas dans la classe des 15-24 ans. Ce sous-secteur est suivi du génie civil qui renferme moins de 10 pour cent de cette catégorie de travailleurs contre au moins 10 pour cent pour les autres sous-secteurs.

GRAPHIQUE 4

Répartition des employés par sexe et par âge selon le sous-secteur



Source: ERI-ESI 2018

³ Le Code du travail de 2008 fixe l'âge minimum d'accès à tout type d'emploi à 16 ans afin de l'harmoniser avec l'âge de la fin de la scolarité obligatoire. Par ailleurs, les travaux du secteur du BTP, en raison de leur pénibilité physique élevée et des risques importants d'accident professionnel, font partie de la liste des travaux interdits aux jeunes de moins de 18 ans.

Rapportés à la problématique de cette étude, ces deux résultats indiquent que les métiers du BTP réclament de l'expérience et des compétences pratiques importantes et que ces deux éléments peuvent constituer des facteurs limitant l'intégration professionnelle des jeunes, a fortiori des jeunes femmes qui sont en nombre très restreint dans la population en emploi dans ces sous-secteurs. Pour surmonter cette contrainte, il s'avère d'autant plus nécessaire de promouvoir des dispositifs de formation duale couplés à des programmes d'insertion professionnelle qui puissent favoriser l'accès des jeunes et plus encore des jeunes femmes à ces métiers exigeants aussi bien physiquement que techniquement.

En étudiant la catégorie socioprofessionnelle des emplois du secteur du BTP (tableau 3), il ressort une prédominance de l'emploi non salarié représenté par les travailleurs à leur propre compte (44,9 pour cent) et dans une moindre mesure les employeurs (3,9 pour cent). Les emplois salariés sont répartis par ordre d'importance par les manœuvres (28,8 pour cent), les ouvriers qualifiés (14,7 pour cent), les cadres (6,5 pour cent) et les aides familiaux/apprentis (1,1 pour cent). Selon les sous-secteurs, l'emploi non salarié reste dominant, à l'exception du génie civil (14,3 pour cent) et des travaux d'installation (24,5 pour cent) qui comptent davantage d'emplois salariés.

Tableau 3. Répartition des employés selon la catégorie socioprofessionnelle et par sous-secteur (en pourcentage)

Sous-secteur	Cadre	Ouvrier qualifié	Manœuvre	Employeur	Travailleur à son propre compte	Aide familial /apprenti
Construction de bâtiments complets	3,1	9,8	34,1	4,2	47,6	1,2
Génie civil	34,7	40,0	10,3	0,0	14,3	0,7
Travaux d'installation	7,0	41,8	18,0	6,7	24,5	1,9
Travaux de finition	0,0	25,3	4,1	0,0	66,4	4,2
Autres travaux spécialisés de construction	7,6	11,8	27,1	4,2	49,2	0,0
Architecture et ingénierie	39,2	0,0	0,0	0,0	60,8	0,0
Ensemble	6,5	14,7	28,8	3,9	44,9	1,1

Source: ERI-ESI 2018

Bien que la majorité des entreprises du BTP soient formelles (66,5 pour cent), la plupart des emplois sont caractérisés par un niveau d'informalité élevé, celui-ci étant estimé à 94,20 pour cent (graphique 5). Les travaux de finition sont entièrement exercés dans l'informalité, suivis des activités de construction de bâtiments complets (98,2 pour cent). Les sous-secteurs d'activité qui requièrent de la part des employés un niveau d'instruction et d'éducation plus élevé avec des connaissances techniques sont ceux comprenant le minimum d'emplois informels. Il s'agit du génie civil (72,1 pour cent) et de l'architecture et ingénierie (60,8 pour cent).

GRAPHIQUE 5

Taux d'informalité des emplois par sous-secteur d'activité



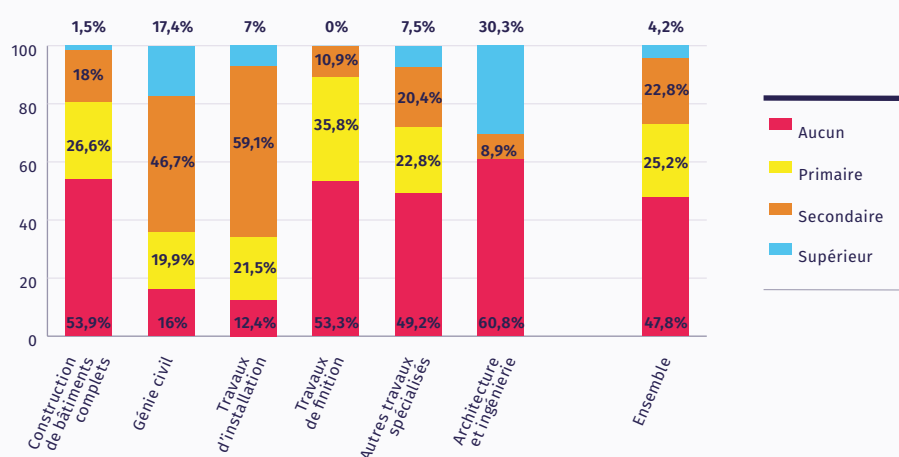
Source: ERI-ESI 2018

L'analyse du niveau d'instruction par sous-secteur révèle que le génie civil et l'architecture et l'ingénierie sont ceux comprenant le nombre d'employés les plus instruits avec respectivement 17,4 et 30,3 pour cent des cas ayant un niveau d'études supérieures (graphique 6). La forte proportion (60,8 pour cent) de "sans niveau" dans l'architecture et l'ingénierie pourrait s'expliquer par le nombre important de travailleurs installés à leur propre compte (60,8 pour cent) comparativement aux cadres (39,2 pour cent).

Tout naturellement, les travaux de construction et de finition qui ne requièrent pas souvent de la main-d'œuvre hautement qualifiée sont ceux qui concentrent le maximum de travailleurs peu instruits.

GRAPHIQUE 6

Niveau d'instruction des employés par sous-secteur d'activité

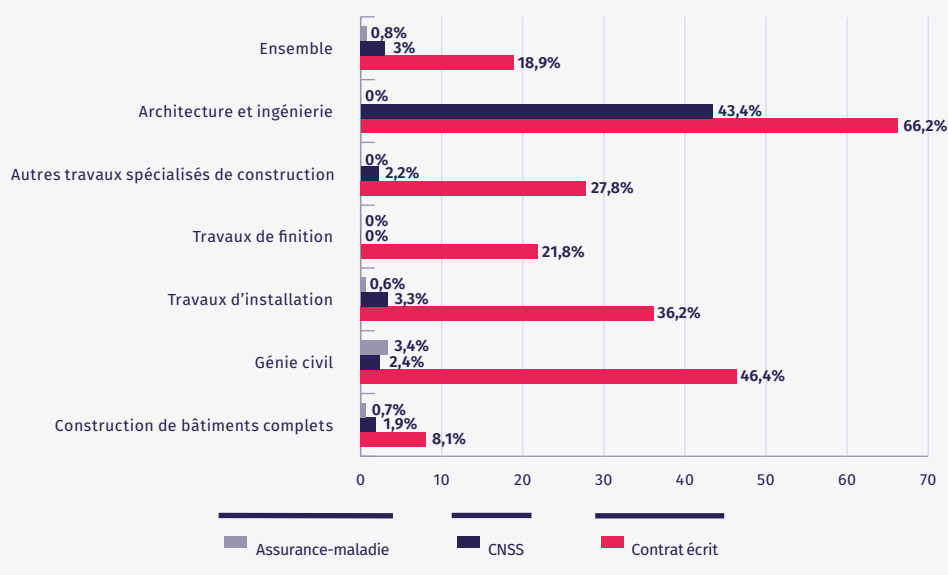


Source: ERI-ESI 2018

Dans leur grande majorité, les emplois du BTP sont des emplois vulnérables et précaires qui ne sont pas inclus dans les systèmes de protection sociale et d'assurance-maladie (graphique 7). La seule exception demeure le sous-secteur de l'architecture et de l'ingénierie au sein duquel 43,4 pour cent des travailleurs sont immatriculés à la CNSS. Pour les autres sous-secteurs (notamment la construction de bâtiments complets et les travaux d'installation et de finition), la déclaration des travailleurs à la CNSS est marginale (largement inférieure à 5 pour cent) et la couverture médicale quasi inexistante. Ces différents indicateurs témoignent du fait que la majorité des travailleurs du BTP possèdent des conditions de travail très précaires et instables et que rares sont ceux qui disposent d'un contrat de travail formel et des avantages qui y sont généralement associés (respect du Code du travail, protection sociale, assurance-maladie). Les chaînes de sous-traitance plus ou moins transparentes qui sont mises en place dans l'exécution des marchés publics comme privés renforcent cette forte vulnérabilité des travailleurs du BTP et en particulier de ceux qui ne disposent pas d'une qualification formelle.

GRAPHIQUE 7

Taux d'accès à certains dispositifs de protection



Source: ERI-ESI 2018



La présentation des caractéristiques du secteur du BTP au Burkina Faso met en évidence que ce secteur regroupe un nombre important d'entreprises (1 966 recensées) et qu'il fournit un emploi à environ 150 000 personnes. Par conséquent, il s'agit d'un secteur structurant de l'économie nationale, pouvant contribuer à la croissance économique d'une part et à la création d'emplois d'autre part (secteur à haute intensité de main-d'œuvre). Pour évaluer ce potentiel de création d'emplois et la capacité du secteur des BTP à participer à la formation et à l'insertion professionnelles des jeunes, il faut néanmoins tenir compte d'un certain nombre de caractéristiques limitantes:

- **Taille réduite des entreprises du secteur:** 87,1 pour cent des entreprises du BTP comptent moins de 10 employés avec une forte dominance des microentreprises (68,1 pour cent), puis des autoentrepreneurs (19 pour cent). Cette catégorie d'entreprises, avec un niveau de fonctionnement précaire et volatil, ne dispose pas toujours des ressources suffisantes pour contribuer fortement à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.
- **Niveau de formalité hétérogène:** près de 35 pour cent des entreprises du secteur ne sont pas enregistrées et ce taux est beaucoup plus important dans certains sous-secteurs (travaux d'installation et de finition et autres travaux spécialisés) qui ont des taux d'informalité supérieurs à 70 pour cent. Inclure ces entreprises non enregistrées et ayant un mode de gestion informelle dans des dispositifs de formation et d'insertion professionnelles constitue une contrainte supplémentaire.
- **Faiblesse de l'emploi salarié:** les deux caractéristiques entrepreneuriales susmentionnées (taille et niveau de formalité) font que l'emploi salarié ne représente qu'environ 40 pour cent des emplois totaux et qu'une grande partie des travailleurs opèrent à leur propre compte (44,9 pour cent), ce qui limite fortement les perspectives d'insertion professionnelle via un emploi salarié. De plus, une grande partie des emplois du secteur sont informels, avec un respect très faible des dispositions du Code du travail et d'inclusion dans les dispositifs de protection sociale.
- **Sous-représentation des jeunes et des femmes:** les métiers du BTP sont avant tout exercés par des hommes d'âge mûr (classe modale 35-60 ans). Les jeunes et a fortiori les femmes disposent d'un accès restreint aux emplois du secteur qui demandent de l'expérience, de l'endurance et un bon capital réputationnel, qui s'acquièrent avec le temps et la pratique professionnelle. L'accumulation de cette expérience professionnelle difficile à acquérir implique, de la part des CFP, la mise en place de suivi et d'accompagnement des jeunes sortants.

Tenant compte des caractéristiques limitantes malgré ce fort potentiel de création d'emplois que représente le secteur du BTP, il apparaît nécessaire d'analyser la relation entre l'offre de formations et la demande actuelle de ce secteur, plus spécifiquement à travers l'offre de formations proposées dans les centres de formation, le niveau d'insertion professionnelle des jeunes sortants et les besoins actuels des entreprises en termes de métiers et de qualifications.

4

PARTIE

ANALYSE DE L'OFFRE DE FORMATION ET DE LA DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL



4. ANALYSE DE L'OFFRE DE FORMATION ET DE LA DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Ce chapitre a pour principal objectif d'établir une relation entre l'offre de compétences issues des CFP sur le marché de l'emploi et les besoins des entreprises du BTP en termes de niveau de qualifications (titres et certificats) et de domaines de spécialisation (métiers). Il se subdivise en trois parties. Dans un premier temps, la situation de l'offre actuelle en formation professionnelle est présentée dans les grandes lignes en termes de filières, de mode de formation et de titres de qualification. Une approche géographique permet également de mieux apprécier l'accessibilité des jeunes à la formation professionnelle à l'échelle nationale. La deuxième partie se consacre plus particulièrement à la question de l'insertion professionnelle des jeunes apprenants tant en situation de stage dans le cadre de leur formation qu'en termes d'insertion dans le monde des entreprises du BTP. Une attention particulière est attachée aux mécanismes d'accompagnement de cette insertion professionnelle afin d'en mesurer les forces et les faiblesses tout comme les défis relatifs au choix entre l'emploi au sein d'une entreprise ou l'entrepreneuriat. Enfin, la troisième et dernière partie traite des besoins actuels exprimés sur le marché du travail. L'analyse des besoins tient particulièrement compte de la conjoncture actuelle vécue par les entreprises face à la pandémie de la Covid-19 qui a particulièrement perturbé les activités dans le secteur du BTP durant ces six derniers mois.

Dans chacune des parties sont présentés successivement, quand il y a lieu, les points de vue des trois catégories d'acteurs rencontrés: CFP, organisations professionnelles et syndicales du BTP et entreprises du BTP. Cette démarche permet de mieux identifier les concordances et discordances entre acteurs, ce qui permettra alors de mieux définir les actions à mener pour orienter la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices. À la fin de chacune des parties figure une synthèse des principaux enseignements tirés de l'information obtenue et des points de vue des différents acteurs rencontrés.

4.1. OFFRE ACTUELLE DE FORMATION

L'analyse de l'offre actuelle de formation se concentre sur un ensemble de sept paramètres qui sont: types de formations BTP proposées, conditions d'admission, diplômes délivrés, durée de la formation, mode de formation, effectifs 2019-2020 et répartition géographique de l'offre. Chacun de ces paramètres est présenté sur la base des informations reçues de la part des sept CFP rencontrés et intègre également des observations émises par les organisations

patronales et syndicales du BTP sollicitées (consignées dans un tableau en fin de partie) ainsi que des observations spécifiques à certaines structures. Avant d'aborder les différents paramètres, un bref rappel est fait sur les CFP rencontrés.

4.1.1. Rappel sur les CFP rencontrés

Un ensemble de sept CFP ont été rencontrés, tous établis dans la ville de Ouagadougou à l'exception du dernier qui se trouve dans la localité de Ziniaré (province d'Ouhritenga, région du Plateau Central). Il s'agit de:

- 1. CFP HIADON:** Il s'agit d'une subdivision de l'École polytechnique privée du Faso (E2PF) qui s'occupe plus spécifiquement de la formation professionnelle. Il offre un certain nombre de formations dans le domaine du BTP.
- 2. ANFP Dassasgho:** Il s'agit de l'un des deux CFP publics mis en place par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et actuellement rattaché à l'Agence nationale de la formation professionnelle (ANFP) dans la ville de Ouagadougou. Il propose des formations dans des domaines diversifiés, dont le BTP. C'est le seul CFP à être organisé en réseau avec des représentations dans chacune des 13 régions, dont certaines proposent également des formations en BTP.
- 3. Centre d'évaluation, de formation et de perfectionnement de Ouagadougou (CEFPO):** Il s'agit d'une structure étatique qui propose des formations dans différents domaines, dont le BTP. Il est le descendant actuel du Centre de formation rapide de Ouagadougou (CFRO) mis en place en 1959 avec l'appui du BIT.
- 4. Association des ouvriers du BTP (AO-BTP):** Il s'agit d'un réseau regroupant un CFP et un ensemble de plus de 70 entreprises formatrices. Cette structure dispose d'un espace chantier école pour la formation pratique de ses apprenants.
- 5. Centre de formation de la Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso (CF/CCI-BF):** Il s'agit d'un centre de formation technique privé mis en place par la Chambre de commerce et d'industrie qui renferme une section BTP (VFP-BTP). Il a récemment intégré un nouveau site à Ouagarinter.
- 6. CFP Québec-Afrique:** Il s'agit d'un centre de formation technique mis en place par un entrepreneur privé ayant vécu au Québec. Cette structure est notamment spécialisée dans le maintien et la manipulation d'engins lourds utilisés dans le BTP, les mines ou l'agriculture. Cette structure est en train d'ouvrir une première succursale à Bobo-Dioulasso.
- 7. Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPR-Z):** Il s'agit d'une structure étatique mise en place avec l'appui de la coopération taïwanaise et qui constitue une référence par son haut niveau d'équipement. Elle propose des formations dans différents secteurs d'activité (BTP, mécanique automobile, agroalimentaire...) et dispose d'un campus interne.

4.1.2. Types de formations BTP proposées (métiers)

De manière générale, on observe (tableau 4) que l'offre se concentre sur les métiers les plus demandés dans le secteur du BTP à commencer par la construction maçonnerie (six structures sur sept), la construction métallique et l'électricité bâtiment (cinq sur sept pour chaque filière) et la plomberie sanitaire (trois sur sept). La menuiserie bois et le dessin bâtiment sont également proposés dans trois structures pour chaque filière. Les autres métiers sont plus spécifiques à une ou deux structures, dont en particulier l'entretien et la manipulation d'engins lourds qui nécessitent d'importants moyens (CFP Québec-Afrique).

Tableau 4. Types de formations BTP proposées (métiers) et certificats délivrés

Type de formation	CFP HIADON	ANFP Dassasgho	CEFPO	AO-BTP	CF/CCI-BF	CFP Québec-Afrique	CFPR-Z
Construction maçonnerie	CFA/CQP/BQP	CQP/BQP	CQP/BQP	CQP/BQP	CQP		BQP/BPT
Construction métallique	CFA/CQP/BQP	CQP/BQP	X	CQP			BQP
Électricité bâtiment	CFA/CQP/BQP	CQP/BQP	CQP/BQP	CQP/BQP/BPT			BQP/BPT
Énergie solaire	CFA						BPT
Plomberie sanitaire	CFA/CQP/BQP	CQP/BQP		CQP/BQP/BPT			
Menuiserie bois	CFA/CQP/BQP	CQP/BQP	X				
Peinture	CFA				CQP		
Carrelage	CFA				CQP		
Plâtrerie (staff)	CFA				CQP		
Dessin bâtiment		CQP, BQP	X				BQP
Topographe	CFA			BEPC			
Métreur projeteur							BPT
Conduite d'engins BTP (8 types)						Attestations équivalent aux CQP/BQP	
Entretien d'engins BTP						CQP	
Opérateur foreur dynamiteur						CQP	
Agent de sécurité et de santé au travail						BQP	

Note: En gras, les formations les plus demandées par le secteur du BTP.

Parmi ces structures, certaines offrent également des possibilités de formation continue (les apprenants viennent se perfectionner) ou de formation subventionnée (par exemple BIT, FAFPA).

Selon les organisations professionnelles et syndicales d'entreprises du BTP, les types de formations proposées ne cadrent le plus souvent pas avec les besoins de ces entreprises. Il existe un réel besoin d'une implication de techniciens du BTP à la fois dans l'élaboration des référentiels et modules de formation ainsi que dans l'évaluation des apprenants. Cette évaluation devrait même concerner les formateurs suite au constat de la faible qualité des travaux de finition effectués par les sortants des CFP: "On a assez formé dans les centres de formation mais, par exemple, les travaux de finition sont toujours mal faits, au point de devoir recourir aux voisins togolais. La question qu'on se pose: est-ce que les formateurs manquent d'expérience et de rigueur ou est-ce que ce sont les apprenants qui font preuve de laxisme?" (SYNAT-BTP). L'une des conséquences de ce qui précède est le problème d'orientation des sortants.

4.1.3. Conditions d'admission

De manière générale, on observe que les niveaux exigés pour l'admission dans les formations sont très variables d'un CFP à l'autre pour un même niveau de diplôme (tableau 5). Ce constat pourrait traduire des méthodes et programmes de formation et des objectifs à atteindre de niveaux variables pour un même métier en fonction des structures. L'un des inconvénients majeurs serait d'obtenir des sortants dont les niveaux de compétences et de qualification seraient très diversifiés, ce qui pourrait constituer une ségrégation en termes d'embauche.

Tableau 5: Conditions d'admission pour les différents niveaux de formation

Titre délivré	CFP HIADON	ANFP Dassasgho	CEFPO	AO-BTP	CF/CCI-BF	CFP Québec-Afrique	CFPR-Z
CFA	Savoir lire et écrire						
CQP	Niveau 5 ^e	CEP Niveau 4 ^e pour le dessin bâtiment		Sans niveau, CEP	CM2	Dépend des branches (d'aucun à 4 ^e niveau)	
BQP	BEPC, CQP	CEP	BEPC, CAP, CQP	CQP			3 ^e , BEPC, CAP, CQP
BPT				BQP			BEP, BQP

Source: Enquête terrain, juillet-août 2020.

4.1.4. Diplômes délivrés (titres de qualification)

Les diplômes délivrés par les CFP sont principalement des CQP et des BQP, et plus particulièrement dans les quatre métiers les plus demandés. Cette offre est assez standardisée entre le CFP HIADON, l'ANFP Dassasgho, le CEFPO et l'AO-BTP lorsque la formation est proposée. Le CF/CCI-BF se distingue par une limitation au CQP (construction maçonnerie ainsi que peinture, carrelage et plâtrerie/staff). À l'opposé, le CFPR-Z offre des diplômes supérieurs – BQP et/ou BPT – dans ses formations. Le CFP HIADON propose également toute une gamme de formations de plus courte durée (trois mois) sanctionnées par un CFA.

Le CFP Québec-Afrique présente la particularité que les diplômes délivrés (CQP principalement) sont plutôt des attestations qui ne sont pour l'instant reconnues que par les entreprises minières et du BTP, mais non par l'État. Cette situation s'explique du fait que jusqu'à aujourd'hui aucun référentiel n'a été élaboré par le SP-CNC. Cette illustration montre que la demande des entreprises n'est pas toujours corrélée avec l'offre de formation publique et que l'inclusion du privé est bénéfique sur les métiers porteurs. La reconnaissance institutionnelle vient dans un second temps. Il existe toutefois un projet de référentiel pour la formation de conducteurs d'engins lourds avec le FAFPA.

De l'avis des organisations professionnelles et syndicales d'entreprises du BTP, les diplômes délivrés ne constituent le plus souvent pas une préoccupation pour les entrepreneurs du BTP qui privilégient une maîtrise de la pratique. Seuls les diplômes techniques sont considérés plus spécifiquement du fait qu'ils sont exigés dans les appels d'offres pour les soumissions aux marchés publics. Une fois ces marchés acquis, les entreprises du BTP privilégient en général le recrutement d'ouvriers formés sur le tas afin de minimiser les charges salariales. L'utilisation trompeuse des titres délivrés par les CFP ne contribue pas à valoriser l'EFTP face auquel l'État devrait prendre des mesures par un suivi et un contrôle des méthodes de recrutement. La VAE est quant à elle fortement encouragée pour la valorisation des compétences de personnes formées sur le tas.

4.1.5. Durée de la formation

De manière générale, la durée des formations proposées est d'une année par niveau (CQP, BQP, BPT), à quelques exceptions près pour des métiers précis. Le CF/CCI-BF demande deux ans de formation pour la délivrance d'un CQP, ce qui semble fortement déprécié par la clientèle qui se tourne vers d'autres structures.

Du fait de sa spécialisation dans les engins lourds, le CFP Québec-Afrique offre des formations de courte durée dans leur manipulation (trois mois), tandis que la formation en maintenance d'engins reste de dix mois. Les formations proposées par le CFP HIADON et donnant droit à un CFA durent trois mois.

Selon les organisations professionnelles et syndicales du BTP, la durée des formations est généralement considérée comme insuffisante, tout particulièrement en ce qui concerne le volet pratique avec une majorité de stages en entreprise ne dépassant pas deux mois. La formation d'un ouvrier nécessiterait selon les interlocuteurs rencontrés une pratique de six à douze mois en entreprise.

4.1.6. Mode de formation

Bien que le mode de formation duale semble idéalisé par une majorité des structures, il ressort que le mode de formation présentiel/résidentiel reste privilégié par les structures qui disposent en interne du cadre et des équipements adéquats pour organiser des chantiers école intra-muros pour la pratique de leurs apprenants, à l'image du CFPR-Z, du CEFPO ou de l'ANFP Dassasgho. Pour les structures ne disposant pas des équipements nécessaires, le mode dual avec placement des apprenants en entreprise (stage) est mis en place (CFP HIADON, AO-BTP, CFP Québec-Afrique). Dans la majorité des cas, la répartition entre théorie et pratique est de 25 et 75 pour cent respectivement. Les responsables de l'ANFP rencontrés ont néanmoins reconnu qu'ils appliquaient une formation qui pourrait être qualifiée de "duale adaptée" pour certains métiers comprenant 40 à 50 pour cent de pratique.

Au niveau des organisations professionnelles et syndicales d'entreprises du BTP, la formation duale est systématiquement privilégiée du fait que sa composante pratique occupe une place importante et, de ce fait, contribuerait à largement pallier les insuffisances observées jusqu'à ce jour sur les compétences des sortants. En effet, elle permet une meilleure insertion des apprenants dans la pratique en situation professionnelle tout comme son coût s'avère inférieur par rapport à la formation sur site au sein des CFP, notamment en ce qui concerne l'acquisition de matière d'œuvre.

La formation continue est également à privilégier au vu de la demande croissante qui émane des entreprises du BTP et de l'évolution des techniques de construction: "Le coffrage se fait actuellement avec des préfabriqués et il y a nécessité de renforcer régulièrement les capacités des ouvriers pour répondre aux évolutions technologiques" (SYNAT-BTP).

4.1.7. Effectifs 2019-2020

Il s'agit d'un indicateur important permettant d'apprécier le niveau de la demande en formation et de déceler certaines forces et faiblesses des structures, dont en particulier l'accessibilité des formations sur le plan financier.

Du point de vue des métiers, il ressort que pour l'année 2019-2020 (tableau 6) la filière électricité bâtiment a le plus attiré d'apprenants (avec 282 formés pour l'ensemble des structures où l'information a été obtenue), suivie par la construction maçonnerie (188), la construction métallique (123), puis la plomberie (105). Les autres métiers, proposés par un nombre plus réduit de CFP, enregistrent des effectifs plus limités avec en tête l'énergie solaire (16 apprenants au CFPR-Z).

En ce qui concerne la fréquentation des établissements, il apparaît que l'ANFP Dassasgho enregistre les effectifs globaux les plus importants dans le secteur du BTP avec près de 450 inscrits. Cette situation pourrait à la fois s'expliquer par la diversité des branches offertes, les coûts d'accès plus limités (75 000 FCFA/an), une plus grande proximité géographique ou encore par des capacités d'accueil plus importantes. Le CFPR-Z vient en deuxième position avec 173 apprenants toutes branches confondues, probablement rendu attirant par la qualité de ses infrastructures et sa réputation malgré des coûts plus élevés et une position décentrée par rapport à Ouagadougou (environ 35 km).

Les autres structures ont des effectifs moins importants, avec le centre de formation de l'AO-BTP en tête (81 apprenants), ce qui s'explique pour ce dernier par le placement d'apprenants dans le cadre du programme d'apprentissage de qualité soutenu par le BIT. Le CF/CCI-BF, malgré son déménagement récent sur un nouveau site, ne compte que 15 apprenants toutes filières confondues. Cette situation s'explique notamment par une durée de deux ans nécessaire pour obtenir un CQP (contre un an ailleurs) et un coût de formation peu concurrentiel (200 000 FCFA par an, soit 400 000 FCFA contre 75 000 FCFA ailleurs pour un CQP). En raison d'une très faible demande, cette structure n'a pas procédé à un nouveau recrutement pour l'année 2019-2020. Tout comme le CFP HIADON, le CF/CCI-BF a connu une forte baisse de ses effectifs (respectivement 58 et 15 en 2019-2020 contre 88 et 25 en 2018-2019).

Pour le CF/CCI-BF, cette situation pourrait compromettre la mise en œuvre du noble projet de construction du siège du centre à Ouagarinter, dont la capacité d'accueil est estimée à 400 apprenants et l'élargissement du nombre des métiers à 13. Initialement prévue pour mars 2019, la réception des infrastructures a été reportée à la prochaine rentrée.



Tableau 6. Effectifs 2019-2020 par centre de formation, métier et niveau d'études

Métier	CFP HIADON						ANFP Dassasgho					
	CQP			BQP			CQP			BQP		
	G	F	T	G	F	T	G	F	T	G	F	T
Construction maçonnerie				19	1	20	14	0	14	8	1	9
Construction métallique							72	5	77	34	2	36
Électricité bâtiment	19	1	20	18	0	18	95	0	95	98	1	39
Énergie solaire												
Plomberie sanitaire							61	4	65	38	2	40
Menuiserie bois							12	0	12	3	0	3
Peinture												
Carrelage												
Plâtrerie (staff)												
Dessin bâtiment							30	2	32	10	2	12
Mètreur projeteur												

Source: Enquête terrain, juillet-août 2020.

4.1.8. Offre de formation dans les métiers du BTP sur le plan géographique

Il s'agit d'un aspect important dans le cadre de la présente étude car il permet de mieux apprécier la qualité de l'offre au sein des différentes régions du Burkina Faso en termes de nombre d'entreprises et de métiers. Dans un premier temps, une évaluation générale du réseau de CFP est faite sur la base du listing actualisé fourni par la DGFP qui expose la situation de l'année 2019-2020. Dans un second temps, une analyse plus détaillée est fournie sur la base des données des effectifs 2019-2020 par branche pour l'ensemble du réseau des CFP de l'ANFP (par exemple ANPE) (25 structures au Burkina). Étant le principal et le seul véritable réseau de structures de formation, il donnera une idée du nombre d'apprenants par branche et permettra surtout d'apprécier leur répartition sur le plan géographique, indicateur fort utile dans la perspective de mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices dans les métiers du BTP au Burkina Faso.

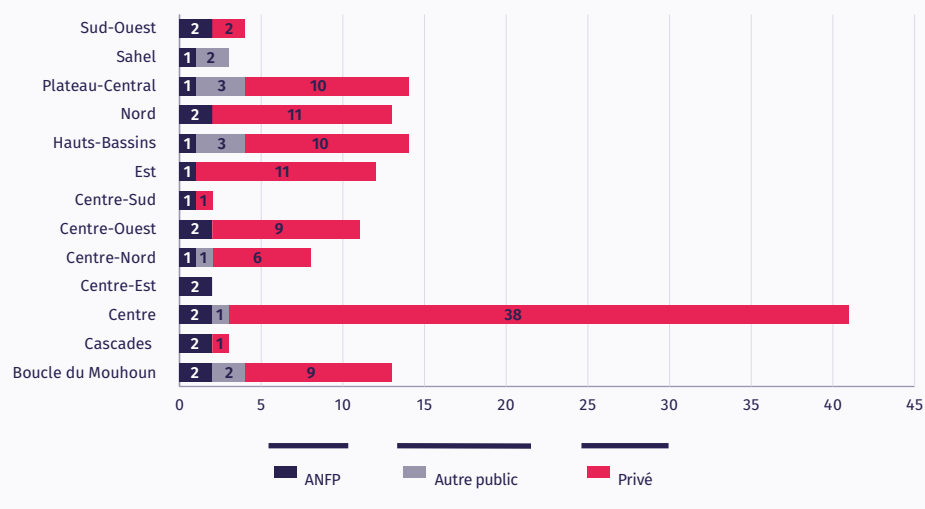
Situation générale sur le plan national

Pour l'année 2019-2020, la DGFP a listé un ensemble de 620 structures sur le plan national, qui offrent des possibilités de formation professionnelle toutes catégories confondues. Cent quarante d'entre elles (22,6 pour cent) sont réparties dans une cinquantaine de localités et offrent des prestations de formation dans les métiers du BTP. Les établissements privés, comptant 108 structures (77,1 pour cent), occupent une place dominante par rapport aux 20 centres gérés par l'ANFP organisés en réseau et aux 12 autres structures publiques isolées.

CEFP0						AO-BTP						CF/CCI-BF			CFPR-Z							
CQP			BQP			CQP			BQP			CQP			BQP			BPT				
G	F	T	G	F	T	G	F	T	G	F	T				G	F	T	G	F	T		
20	10	30	7	13	20	17	3	20	16	1	17	6				31	1	32	18	2	20	
						1	1	2							8	0	8					
						21	0	21	20	1	21					46	4	50	18	0	18	
																		16	0	16		
						0	0	0	0	0	0											
												0										
												6										
												3										
															11	2	13					
																		13	3	16		

GRAPHIQUE 8

Nombre de structures offrant des formations en BTP par type et par région

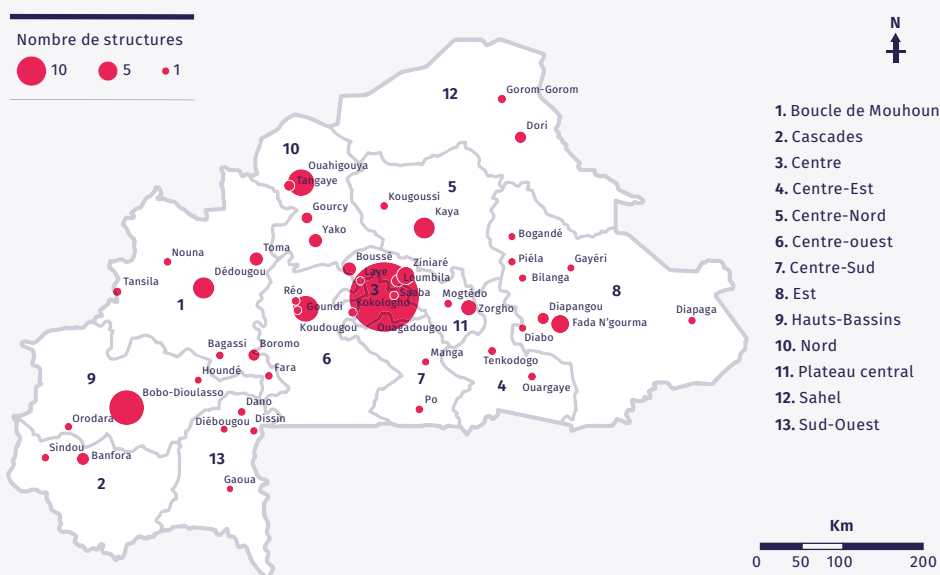


Source: Interprétation des données de la DGFP, 2020.

Sur le plan géographique, le graphique 8 laisse apparaître une offre très inégale entre les différentes régions. Celle du Centre, qui comprend la capitale Ouagadougou, est de très loin la mieux pourvue avec 41 structures qui offrent des possibilités de formation dans des métiers du BTP, soit 29,3 pour cent de l'offre nationale. Six autres régions comptent de 11 à 14 structures. Ces régions englobent des localités importantes (Boucle du Mouhoun, Centre-Ouest, Hauts-Bassins) ou ont bénéficié d'appuis dans le cadre de programmes de développement ou de la part d'ONG pour la mise en place de centres de formation (Boucle du Mouhoun, Nord...). Mis à part le Centre-Nord qui compte huit structures, les cinq régions restantes n'ont bénéficié que d'une offre limitée (deux à quatre structures). On observe néanmoins la très bonne représentation des structures de l'ANFP (par exemple ANPE) présentes dans l'ensemble des régions ainsi que celle d'autres centres de formation publics (par exemple centres de réinsertion sociale, centres de référence), plus particulièrement dans la région des Hauts-Bassins (ville de Bobo-Dioulasso) ou du Plateau-Central (proximité de Ouagadougou), avec notamment le CFPR-Z dans ce dernier cas.

CARTE 1

Répartition géographique de l'offre en formation professionnelle dans les métiers du BTP



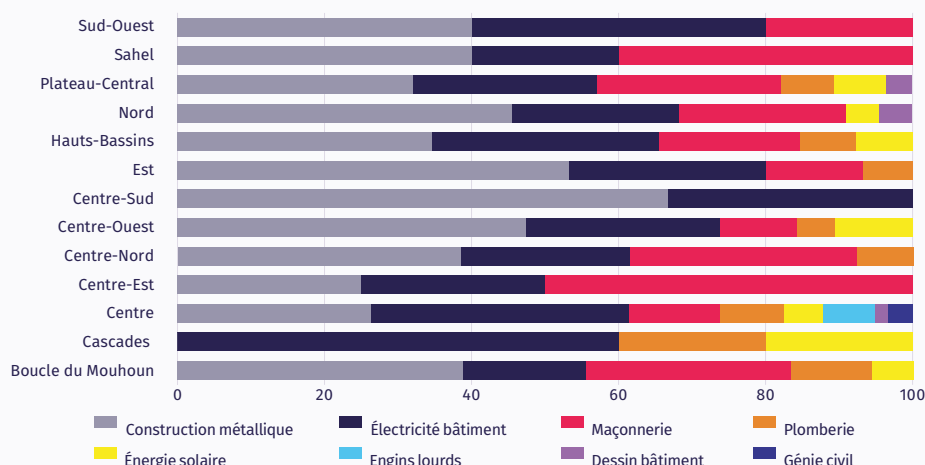
Sources: BNTD 2012, DGFP 2020.

Réalisation: PEASA Sarl (Septembre 2020)

Un ensemble de huit métiers en lien avec le BTP ont été répertoriés dans le listing fourni par la DGFP. Il arrive que certaines structures intègrent, dans leur filière maçonnerie, des spécialisations telles que la peinture ou le carrelage.

GRAPHIQUE 9

Répartition de l'offre en formation par métier selon les régions



Source: Interprétation des données de la DGFP, 2020.

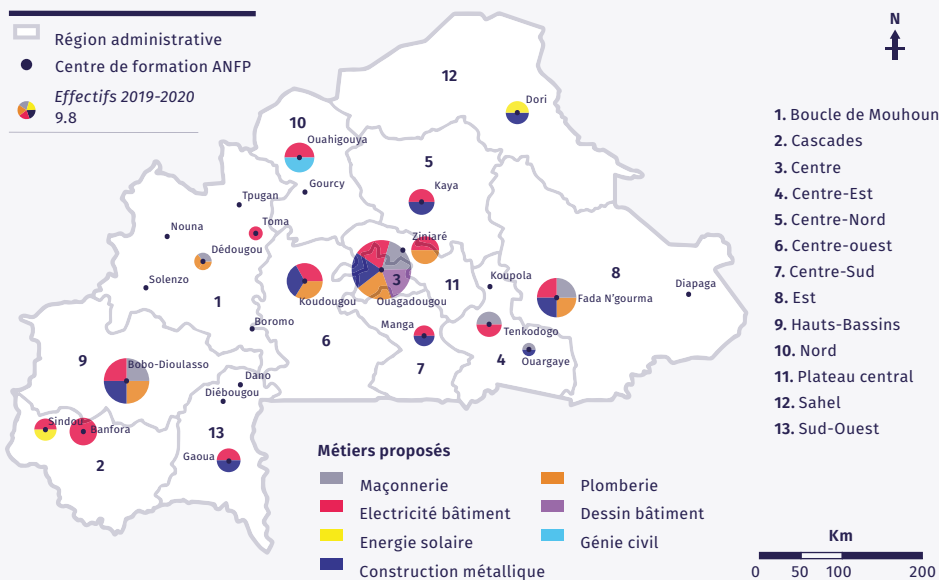
Le graphique 9 laisse apparaître une très nette dominance au niveau de l'offre de trois métiers systématiquement proposés dans l'ensemble des régions à l'exception du Centre-Sud et des Cascades. Il s'agit de la construction métallique (proposée par 79 structures, soit 56,4 pour cent d'entre elles), de l'électricité bâtiment (63 structures, soit 45 pour cent), puis de la maçonnerie (42 structures, soit 30 pour cent) qui, comme vu ci-dessus, sont les trois métiers les plus prisés au sein des CFP rencontrés. Parmi les autres métiers figurent en bonne place la plomberie et l'énergie solaire, proposés respectivement dans huit (15 structures) et sept (12 structures) régions. Les autres métiers, nécessitant un niveau d'équipement ou d'instruction plus élevé (utilisation d'outils informatiques), ne sont proposés que par certaines structures, plus particulièrement à Ouagadougou (manipulation et entretien d'engins lourds, dessin bâtiment, génie civil).

Bien que répertoriées dans le listing de la DGFP, les informations susmentionnées doivent être interprétées avec précaution, en particulier en ce qui concerne les CFP du secteur privé. En effet, le niveau d'équipement de ces structures peut être très variable d'un cas à l'autre, et l'on observe que le niveau de spécialisation relatif au BTP est moins évident car le nombre de métiers proposés se limite souvent à un seul. Il s'agit la plupart du temps de centres de formation mis en place dans un cadre associatif et "généraliste" (par exemple des formations en électricité ou en maçonnerie sont proposées parallèlement à une filière de coupe couture). Il existe également des ateliers de soudure qui se sont improvisés en tant que centres de formation, ce qui peut déjà être considéré comme un pas vers le "concept" d'entreprises formatrices.

Au sujet des structures publiques, nous proposons ici une analyse du réseau de CFP de l'ANFP qui dispose de 25 structures de formation et de statistiques précises sur le nombre d'apprenants pour l'année 2019-2020, ce qui permet notamment de mieux apprécier la demande potentielle en places de stage de formation ou les besoins d'insertion professionnelle dans les différentes régions du pays.

CARTE 2

Localisation des centres de formation ANFP et métiers proposés



Sources: BNTD 2012, ANPE 2020.

Réalisation: PEASA Sarl (Septembre 2020)

La carte 2 offre à la fois un aperçu de la répartition spatiale des CFP de l'ANFP, des filières de formations proposées dans le domaine du BTP ainsi que des effectifs pour 2019-2020 (taille des symboles). Un certain nombre d'observations générales peuvent être tirées de ces informations.

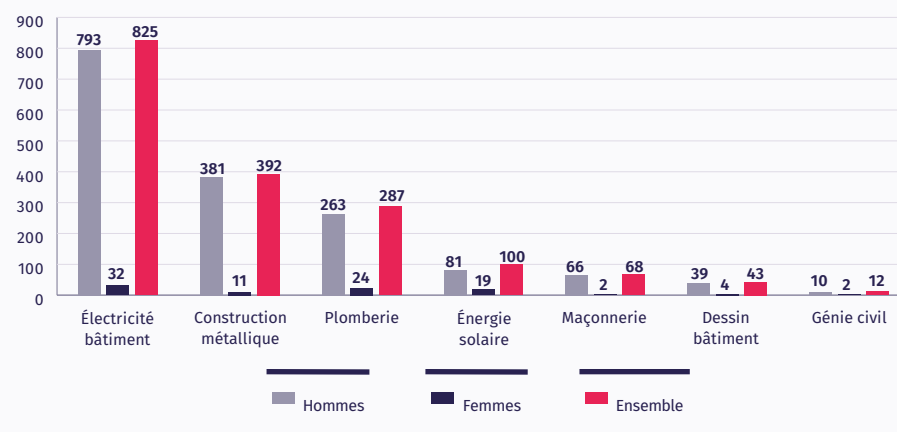
Répartition spatiale de l'offre: Sur les 25 CFP de l'ANFP, 16 offrent des possibilités de formation dans une ou plusieurs filières du BTP. Cette offre existe dans l'ensemble des 13 régions du Burkina Faso, dont certaines renferment plusieurs structures (Cascades, Centre-Est, Boucle du Mouhoun). Les neuf CFP complémentaires (n'offrant pas de formation en BTP) constituent toutefois, du fait de la présence d'une infrastructure, une opportunité pour l'extension de l'offre sur le plan géographique, plus particulièrement dans les régions de la Boucle du Mouhoun et du Sud-Ouest (respectivement quatre et deux structures).

Filières de formation proposées: Leur nombre est variable d'une structure à l'autre, allant de un à cinq métiers. Le CFP de Ouagadougou offre la plus grande diversité de métiers (cinq), suivi par les CFP de Bobo-Dioulasso et de Fada N'Gourma qui proposent quatre filières. Dans ces trois villes, il s'agit des quatre métiers de base: maçonnerie, électricité bâtiment, construction métallique et plomberie. Dans les villes secondaires, les structures proposent en général de deux à trois métiers des filières de base. Il existe également trois filières spécialisées, proposées par quatre CFP. Il s'agit de l'énergie solaire (CFP de Sindou et Dori), du dessin bâtiment (Ouagadougou) et du génie civil (Ouahigouya). La diversité de l'offre semble fortement corrélée avec l'importance du centre urbain qui englobe la structure.

Effectifs pour l'année 2019-2020: Pour l'ensemble des centres de formation du réseau de l'ANFP, le nombre d'apprenants toutes catégories de formations confondues est de 3 479. Les filières du BTP (graphique 10) rassemblent quant à elles 1 727 apprenants, soit 49,6 pour cent de l'ensemble, parmi lesquels 94 jeunes femmes (5,4 pour cent). Au sein des centres de l'ANFP, 61,7 pour cent des jeunes hommes ont intégré une filière BTP contre 11,3 pour cent de jeunes femmes.

GRAPHIQUE 10

Effectifs 2019-2020 par métier du BTP pour l'ensemble des CFP de l'ANFP



Source: ANFP 2020.

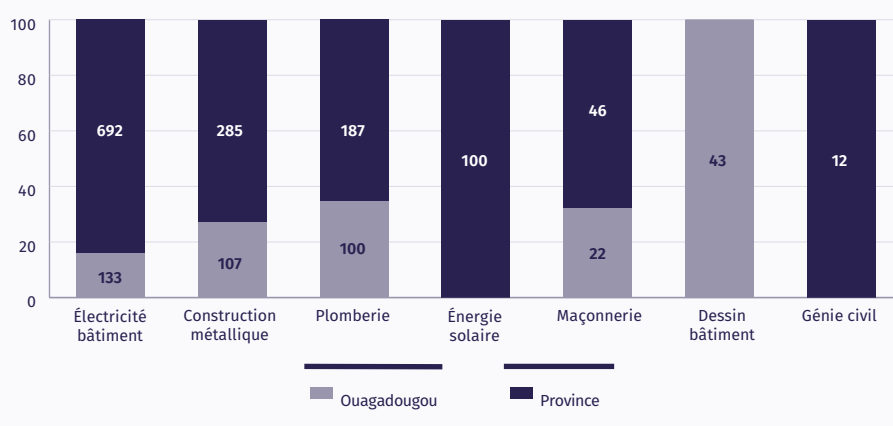
En ce qui concerne les différents métiers de base, il ressort que l'électricité bâtiment (proposé par treize structures) est le métier le plus prisé avec 825 apprenants dont 3,9 pour cent de jeunes femmes. La construction métallique et la plomberie (respectivement onze et six structures) regroupent 392 et 287 apprenants avec, pour la seconde filière, un intérêt plus marqué de la part des jeunes femmes (8,4 pour cent des effectifs). On observe cependant un faible intérêt pour la maçonnerie (sept structures) avec un effectif qui se limite à 68 apprenants.

Pour les filières spécialisées, il est à relever un fort engouement pour l'énergie solaire, les deux CFP qui proposent la formation regroupant chacun déjà 50 apprenants, parmi lesquels on dénombre près de 20 pour cent de jeunes femmes.

Sur le plan géographique, l'importance des villes et du nombre de filières proposées est fortement corrélée avec celle des effectifs: Ouagadougou (405), Bobo-Dioulasso (240), Fada N'Gourma (178) et Koudougou (155).

GRAPHIQUE 11

Répartition des effectifs par filière entre Ouagadougou et la province



Source: ANFP 2020.

Lorsqu'on établit une distinction entre Ouagadougou et la province (graphique 11), il ressort que 76,5 pour cent des effectifs, soit 1 322 apprenants, se trouvent dans les 12 régions de province. En ce qui concerne les quatre métiers de base, leur part est particulièrement élevée dans l'électricité bâtiment (83,9 pour cent) et la construction métallique (72,7 pour cent), tout comme ils représentent environ les deux tiers des effectifs en plomberie et maçonnerie. Cette situation ne tient pas compte des apprenants qui se sont déplacés depuis les provinces pour se former à Ouagadougou et de ceux qui suivent leur formation dans les autres centres publics ou privés dont le nombre reste difficile à déterminer.

De cette première partie, on retient des sept CFP rencontrés à Ouagadougou et de l'exploitation des informations fournies par la DGFP et l'ANFP une grande diversité dans le fonctionnement des acteurs qui interviennent dans la formation aux métiers du BTP, que ce soit dans la capitale ou dans les provinces. Si les quatre métiers qui peuvent être qualifiés de "base" (maçonnerie, électricité bâtiment, construction métallique et plomberie) sont plus systématiquement proposés tout comme la délivrance de CQP ou BQP, les conditions d'admission à ces formations ainsi que leur déroulement (contenu, durée et mode) varient fortement d'une structure à l'autre. Une des conséquences est un niveau très variable des compétences des apprenants que les organisations professionnelles et syndicales, à l'instar des entreprises du BTP, considèrent comme le résultat d'un manque de pratique dans les formations d'une durée insuffisante que le mode dual, vivement encouragé par ces dernières, pourrait corriger.

L'offre de formations sur le plan national et les effectifs observés dans les CFP rencontrés comme au sein du réseau des CFP de l'ANFP traduisent un réel engouement pour le développement de la formation professionnelle, notamment dans le BTP. En particulier, le réseau des CFP de l'ANFP – qui offre une certaine diversité de filières et bénéficie déjà d'une bonne implantation dans l'ensemble du pays – pourrait constituer, aux côtés de quelques autres structures bien équipées, un socle pour un rapprochement avec les entreprises du BTP dans le cadre de la formation pratique des apprenants et leur intégration une fois diplômés.

4.2. MÉCANISMES D'INSERTION ET D'ACCOMPAGNEMENT

La partie précédente a laissé apparaître une certaine hétérogénéité parmi les sept CFP rencontrés en ce qui concerne l'offre de formation. Il s'agit ici d'apprécier les mécanismes d'accompagnement mis en place par chacune des structures afin d'en déceler les forces et les faiblesses. Une distinction doit néanmoins être opérée entre le placement des apprenants dans le cadre de stage et le suivi de l'insertion professionnelle des jeunes sortants. Cette dernière étape permet en quelque sorte déjà de déterminer le lien entre les compétences disponibles et les attentes des entreprises, et de voir dans quelles mesures des améliorations peuvent être apportées afin de renforcer la collaboration entre CFP et entreprises.

4.2.1. Placement des apprenants dans les entreprises pour les cours pratiques

Le placement des apprenants dans les entreprises se doit d'être regardé sous plusieurs angles. Il s'agit premièrement de savoir qui est responsable de la mise en relation des apprenants avec les entreprises et d'estimer le réseau de relations dont disposent les structures et la catégorie d'entreprises qui accueillent les stagiaires. Se pose ensuite la question du partage des responsabilités (modalités de collaboration) entre les CFP et les entreprises (maîtres d'apprentissage) ainsi que celle de la pertinence du dispositif de suivi des stagiaires et des outils utilisés. L'appréciation de l'accueil des stagiaires de la part des entreprises, les difficultés rencontrées et les suggestions de renforcement de la collaboration entre CFP et entreprises du BTP permettent d'établir les recommandations à suivre.

4.2.1.1. Dispositifs de placement au sein des CFP

Les échanges avec les responsables des CFP ont clairement fait ressortir que les dispositifs de placement des apprenants dans les entreprises sont très spécifiques à chacun des centres de formation rencontrés (tableau 7). On peut néanmoins dégager trois grandes tendances:

- 1. Les structures qui disposent d'un service dédié à cette tâche, à l'image du CFP HIADON ou du CFPR-Z** qui ont tous deux établi des partenariats avec des structures intermédiaires. Le premier collabore directement avec une organisation professionnelle (SNPME-BTP) qui offre une ouverture sur un panel de plus de 100 entreprises, majoritairement des PME, tandis que le second collabore avec pas moins de trois structures (CMA-BF, MEBF et AO-BTP).
- 2. Les structures qui s'appuient sur un réseau relationnel, à l'image de l'AO-BTP** et plus accessoirement le CFP Québec-Afrique. Dans le premier cas, l'AO-BTP dispose d'un réseau de pas moins de 70 entreprises (microentreprises et PME) tandis que le CFP Québec-Afrique, fondé par un entrepreneur, a su développer des relations avec une dizaine d'entreprises à la recherche de compétences dans la manipulation d'engins lourds qui, au vu des moyens nécessaires, appartiennent au segment supérieur.
- 3. Les structures qui n'ont ni service de placement ni réseau d'entreprises partenaires, à l'image de l'ANFP Dassasgho, du CEFPO ou du CF/CCI-BF.** La recherche d'un stage est à la charge de l'apprenant lui-même ou éventuellement de ses parents, la structure de formation pouvant appuyer une demande de stage à l'entreprise qui accepte d'accueillir l'apprenant. Le principal motif invoqué est le manque de ressources financières et logistiques (moyen de déplacement) qui se répercute aussi sur le dispositif de suivi des stages. Les formateurs, qui sont souvent également des entrepreneurs du BTP, apportent leur appui en passant par leur propre réseau de relations pour le placement des apprenants. Cette démarche est facilitée par le nombre réduit d'apprenants.

Pour la dernière catégorie, caractérisée par une certaine lourdeur des centres publics de formation à prendre des initiatives, la formalisation du dispositif de placement interne des apprenants s'avère toutefois indispensable dans la perspective de l'augmentation des effectifs dans les centres de formation. Dans le cas du CEFPO, qui pour l'instant ne procède pas à l'évaluation du module de stage en raison des difficultés rencontrées pour le placement des apprenants, une réflexion est menée autour d'une possible collaboration avec les réseaux d'entreprises pour faciliter les placements en stage et de ce fait pouvoir rendre ce module évaluable, et également pour apporter une meilleure vision de la formation professionnelle et de la qualité des CFP aux yeux du secteur privé. Le contraire présenterait le risque, même à court terme, de diminuer l'attractivité et la considération du stage pratique par les apprenants.



Tableau 7. Caractéristiques du dispositif de placement des apprenants dans les entreprises pour les cours pratiques

Structure	CFP HIADON	ANFP Dassasgho	CEFPO
Dispositif de placement	Cellule responsable de la prospection et du placement des apprenants (depuis juillet 2019)	À la charge des parents des apprenants. Appui avec une demande de stage adressée à l'entreprise identifiée	À la charge des apprenants. Appui avec une demande de stage adressée à l'entreprise identifiée
Convention de partenariat	Appui du SNPME-BTP. Convention entre le CFP, l'entreprise et le stagiaire	Aucune	Aucune
Nombre de structures	Panel de 100 entreprises	Non défini	Non défini
Durée des stages		Maximum trois mois, renouvelable une fois (textes en vigueur)	
Dispositif de suivi sur le terrain	Par les responsables de la cellule	Aucun (sauf initiative personnelle de certains formateurs)	Aucun (sauf initiative personnelle de certains formateurs)
Observations		En cas de difficulté dans les démarches, recours aux entreprises d'anciens formés. Acceptation des stagiaires au vu de la réputation des centres ANFP	En cas de difficulté dans les démarches, appui des formateurs (eux-mêmes professionnels du BTP)

Source: Enquête terrain, juillet-août 2020.

4.2.1.2. Accueil des apprenants en stage pratique dans les entreprises

Dans la majorité des cas, il apparaît que les entreprises qui acceptent d'accueillir des stagiaires sont surtout des microentreprises ainsi que certaines PME. Dans les structures du segment supérieur (grandes entreprises et multinationales), les stagiaires sont souvent considérés comme encombrants au vu des délais à respecter et du niveau élevé de compétences nécessaire pour exécuter les tâches. Dans les domaines spécialisés, tels que la manipulation d'engins lourds, les stagiaires sont plus facilement acceptés, et notamment par le biais d'un réseau relationnel établi par la structure de formation (CFP Québec-Afrique, AO-BTP⁴).

Certaines structures ont également établi des relations avec les sociétés d'État pour le placement de stagiaires, plus particulièrement dans les filières électricité bâtiment et plomberie (Société nationale Burkinabé de l'électricité – SONABEL, Office national de l'eau et de l'assainissement – ONEA) (ANFP Dassasgho).

L'absence de dispositif de placement amène cependant certains apprenants à viser le segment inférieur, constitué des tâcherons et travailleurs opérant à leur propre compte (CEFPO). Cette situation présente le risque que le segment visé ne remplisse pas les conditions-cadres préalables garantissant la qualité de l'encadrement fourni. En effet, à quels critères d'évaluation de la qualité de l'apprentissage peut être soumis un "encadreur" tâcheron qui n'a pas bénéficié d'une formation professionnelle reconnue?

Les rencontres des organisations professionnelles et syndicales d'entreprises du BTP ont surtout laissé entrevoir une grande ouverture de leurs membres, qui sont essentiellement

⁴ L'AO-BTP est en partenariat avec SOGEA-SATOM. Les grandes entreprises accueillent 15 pour cent de ses stagiaires contre respectivement 25 et 60 pour cent pour les PME et les microentreprises, ce qui reflète bien l'organisation du tissu entrepreneurial burkinabé avec une prédominance du segment inférieur.

AO-BTP	CF/CCI-BF	CFP Québec-Afrique	CFPR-Z
Orientation systématique des apprenants vers des entreprises du réseau de l'AO-BTP	À la charge des apprenants. Appui avec une demande de stage adressée à l'entreprise identifiée	Réseau relationnel	Partenariat avec la CMA-BF, la MEBF et l'AO-BTP qui assurent le placement des stagiaires
Acte de partenariat entre le CFP et l'entreprise (une page)	Dans certains cas avec des entreprises ayant approché le CFP (par exemple VITRAFA)	Accueil de stagiaires en entreprise	Placement en stage pratique en entreprise
Plus de 70 entreprises	Non défini	Une dizaine (BTP, mines, maintenance)	Non précisé
66 pour cent avec possibilité de faire des stages dans deux entreprises		Deux à trois mois, voire plus dans certains cas	Deux mois (mars-avril)
Par trois formateurs pour chacun des métiers enseignés	Aucun	Quatre passages/ mois pour les stages de moins de trois mois Deux passages/mois pour les stages de trois mois et plus	Deux groupes composés de formateurs, agent du service de formation continue et personnel administratif. Suivi téléphonique des stagiaires affectés en province
Certains apprenants se tournent vers des entreprises non-membres	En cas de difficulté dans les démarches, appui des formateurs (eux-mêmes professionnels du BTP)	En contrepartie, disponibilité du CFP Québec-Afrique pour des besoins de formation des employés des entreprises à tarifs préférentiels	En contrepartie, disponibilité du CFPR-Z pour des besoins de formation des employés des entreprises à tarifs préférentiels

des microentreprises et des PME, à l'accueil d'apprenants stagiaires sur leurs chantiers. Elles ont néanmoins souligné que l'approche par les CFP était plutôt limitée et que bon nombre de demandes émanaient de la propre initiative des apprenants. En effet, seul le SNPME-BTP, qui se montre ouvert à tous les CFP, a été approché par l'E2PF/CFP HIADON, tandis que les structures de l'État n'ont entrepris jusque-là aucune démarche dans ce sens. Il existe toutefois un projet de collaboration entre le SNPME-BTP et l'AO-BTP pour l'accueil de stagiaires au sein des entreprises.

Des dispositifs d'intégration de stagiaires propres aux organisations professionnelles et syndicales des entreprises du BTP ont également vu le jour. C'est notamment le cas du SNPME-BTP qui a mis en place un programme annuel de recrutement de stagiaires (minimum de 50 personnes par an) déployé par l'intermédiaire de l'ANPE. Malgré l'existence d'un fichier des placements en entreprise, un problème de suivi des stagiaires se pose au niveau de l'ANPE. Par ailleurs, cette dernière semble faire face à certaines difficultés, car elle ne parvient pas à fournir suffisamment de stagiaires qui pourraient être accueillis sur les chantiers malgré les courriers envoyés avec les précisions sur les profils recherchés.

L'enquête auprès des entreprises du BTP devrait permettre de mieux apprécier les capacités d'accueil des stagiaires en fonction des métiers et de leurs effectifs (nombre d'employés).

4.2.1.3. Modalités de collaboration entre centres de formation et entreprises

En ce qui concerne les modalités de collaboration, une convention est le plus souvent établie entre le CFP et l'entreprise (maître d'apprentissage) qui accueille un stagiaire. Les responsabilités de chaque partie sont définies, incluant dans certains cas celles du stagiaire et/ou de ses parents. Pour sa part, l'AO-BTP a opté pour l'utilisation d'un document très synthétique (une page), facilement compréhensible par les chefs d'entreprise (ceux-ci ont

souvent une compréhension limitée des textes) et focalisé sur le placement en stage et l'insertion professionnelle, afin d'éviter toute rétraction des entreprises.

Concernant le suivi proprement dit, dans le système de formation duale, des liens sont établis entre les tâches à effectuer et ce qui a été vu durant la semaine en théorie. À l'aide de cahiers de suivi (journaliers), le maître d'apprentissage note le degré de maîtrise de l'apprenant pour chaque tâche effectuée sur le terrain en lien avec la théorie. Les insuffisances relevées sont transmises au formateur du centre pour que le stagiaire puisse les combler. Selon les observations, la fréquence et l'organisation des visites de suivi diffèrent fortement d'un CFP à l'autre, ce qui peut constituer une faiblesse au niveau de la qualité de la phase pratique de la formation, pourtant essentielle.

De ce constat, le principal défi reste toutefois de trouver un bon mécanisme de suivi sur le terrain par les CFP pour assurer un lien concret entre les contenus théoriques et les enseignements pratiques de la formation et non se limiter à des considérations financières et logistiques. Il s'agit par ailleurs d'harmoniser les modalités d'apprentissage pratique dans les entreprises afin de garantir une qualité homogène (fréquence des passages, critères d'appréciation, outils et indicateurs de suivi).

Des entretiens avec les organisations professionnelles et syndicales du BTP, il est apparu que la collaboration entre le SNPME-BTP et l'E2PF/CFP HIADON est très appréciée grâce à la mise en place, par cette dernière, d'une cellule qui gère les relations entre les deux structures, notamment en termes de placement des apprenants en stage. Les autres structures ont, quant à elles, fait part de la nécessité de développer ce type de partenariat avec les CFP pour le placement des stagiaires, mais aussi d'obtenir une main-d'œuvre qui réponde mieux à leurs attentes.

Se pose ici la question de qui devrait agir en premier pour le renforcement de la collaboration public-privé? Le privé semble plus apte à prendre les devants dans cette démarche par son dynamisme. L'État pourrait alors venir en appui en créant des conditions-cadres propices à une telle collaboration, notamment par des mesures incitatives.

L'enquête menée directement auprès des entreprises pourrait venir renforcer cette appréciation en apportant davantage d'informations sur la nature des conventions établies, ainsi que sur l'évaluation des mécanismes de suivi des stagiaires mis en place par les CFP.

L'hétérogénéité observée ci-dessus concernant les mécanismes de collaboration avec les entreprises et de suivi à l'égard de l'accueil des stagiaires est à la base de l'appréciation des CFP par les entreprises. Ce point est abordé ci-dessous.

4.2.1.4. Retour des entreprises sur l'insertion des apprentis stagiaires

Le retour des entreprises sur les capacités d'insertion des apprentis stagiaires qu'elles accueillent pour leur phase pratique est un facteur déterminant pour le renforcement de la collaboration. Essentiellement marqué par des points de satisfaction mais également par des insuffisances, ce retour permet d'orienter les CFP vers une meilleure préparation des apprenants dans leur première immersion dans le monde professionnel.

Le retour de la part des entreprises n'est pas systématique, selon les centres de formation rencontrés, principalement en raison de la présence ou non d'une cellule chargée du suivi des stages. Lorsque c'est le cas, le retour est généralement positif, voire très positif (CFP HIADON, AO-BTP, CFP Québec-Afrique), pour la qualité du travail fourni par les apprenants ou les nouveaux insérés. Dans certains cas, les entreprises ont témoigné leur reconnaissance par la remise de sommes d'argent aux stagiaires (enveloppes) et même, dans un cas, par la signature d'un contrat avec un apprenti stagiaire en maçonnerie BQP avant que celui-ci n'ait terminé sa formation (CFP HIADON).

Autrement, les retours se font indirectement par l'intermédiaire des chefs d'atelier qui sont en contact avec les entreprises dans le cadre des stages ou par les apprentis stagiaires eux-mêmes qui donnent des nouvelles sur le déroulement de leur activité.

Points de satisfaction de la part des entreprises: La qualité de la formation semble le principal point de satisfaction relevé par les entreprises (CFPR-Z, AO-BTP). Le dynamisme et les capacités de certains apprenants ou sortants sont également évoqués (CFP HIADON) ou la bonne maîtrise des engins lourds ou encore le comportement correct au sein des entreprises et avec les collègues (CFP Québec-Afrique). Dans ce dernier cas, l'explication pourrait être une plus grande rigueur et discipline du fait qu'il s'agit majoritairement de grandes entreprises, voire de multinationales.

Au niveau du CF/CCI-BF, un exemple édifiant a été cité concernant les apprenants retenus au sein de la société VITRAFA, qui ont pu poursuivre leurs études au-delà du CQP (les personnes concernées ont obtenu leur CAP en 2020 et comptent poursuivre avec le BEP). Par conséquent, une bonne expérience de formation duale – avec une amorce d'insertion professionnelle – favorise les cycles de formation plus longs.

Points de non-satisfaction soulevés par les entreprises: Ils sont essentiellement liés aux questions de discipline (comportements négatifs, manque de respect vis-à-vis des collaborateurs, retards, absentéisme, abandon du stage...).

4.2.1.5. Difficultés rencontrées dans la collaboration

Les difficultés soulevées par les CFP et/ou les organisations professionnelles et syndicales d'entreprises du BTP dans le cadre de la collaboration avec les entreprises pour la formation pratique des apprenants sont assez diversifiées. Les plus récurrentes sont:

Le problème de suivi des apprenants: Il concerne essentiellement les CFP et est principalement dû au manque de moyens financiers et logistiques, étant donné que la ville de Ouagadougou est très étendue et que ce dispositif a un coût (carburant, déplacements en voiture...). Cette situation touche plus fortement les établissements publics. Le manque ou l'absence de passage des formateurs dans les entreprises limite fortement les échanges avec les maîtres de stage et ainsi l'appréciation réelle du niveau des apprenants.

L'accompagnement des jeunes durant les stages: La question de la prise en charge des frais de déplacement, de nourriture ou d'hébergement des apprenants pose fréquemment problème au vu des conditions souvent très modestes des familles dont ils sont issus. L'étendue de la ville ou l'affectation en province ne permettent pas de manger ou de résider dans le domicile familial, d'autant que de nombreux apprentis ne disposent d'aucun moyen de déplacement personnel. Il s'agit de l'une des causes de l'absentéisme de certains stagiaires dans le cadre d'entreprises qui ne peuvent même pas assurer un repas à leurs ouvriers.

Seules les grandes entreprises semblent en mesure de faire face à cette difficulté en assurant de petits pécules (30 000 à 40 000 FCFA) au profit des apprenants afin de les motiver et de leur assurer les besoins en nourriture (CFP Québec-Afrique). La formation duale nécessite une compréhension culturelle de disposer d'une main-d'œuvre motivée et bien formée⁵.

La demande d'une contrepartie financière par les entreprises formatrices: Elle est souvent exprimée à la fois pour motiver le maître de stage mais également pour faire face à d'éventuelles pertes en matière d'œuvre qui pourrait être occasionnée par les erreurs commises par les stagiaires ou un manque d'expérience pratique.

Le recrutement de certains apprenants avant la fin de leur stage: Dans certains cas, les entreprises retiennent des apprenants stagiaires pour effectuer des travaux rémunérateurs. Ces opportunités détournent l'esprit des jeunes qui privilégient le gain d'argent à court terme au détriment des cours, ce qui rend leur réinsertion problématique (retards sur le cursus). Il constitue un effet négatif du lien trop fort entre entreprise et apprenant contre lequel il conviendra de prendre des dispositions.

⁵ Selon l'interlocuteur rencontré dans cette structure, contrairement aux responsables nationaux, les responsables étrangers ont une réelle conscience du rôle formateur des entreprises et prennent ainsi des mesures adéquates.

Les mauvais comportements de certains stagiaires: Les cas d'indiscipline sont plutôt relatifs à l'absentéisme, aux retards ou au manque de politesse de certains stagiaires à l'égard de leurs supérieurs et collègues et, plus accessoirement, à certains cas de vols sur les chantiers ou à l'exigence d'une rémunération⁶. Selon les entreprises, ces comportements sont très peu tolérés et peuvent occasionner la résiliation du stage.

Certains stagiaires suivent leur stage avec peu d'assiduité, ce qui, selon le CFPR-Z, pourrait être induit par le fait que la note de stage reste une appréciation de l'école et ne compte pas pour la certification au niveau national. Il est par conséquent nécessaire de revoir les modalités d'évaluation des apprenants en accordant une importance plus élevée à la composante pratique. Elle pourrait aussi compter comme critère de sélection pour l'obtention d'une bourse, constituant ainsi un facteur de motivation pour les apprenants. Dans cette perspective, il faudra s'assurer d'une bonne communication en amont par les formateurs pour éviter toute dérive de comportement.

Des difficultés d'ordre secondaire ont également été signalées par certains centres de formation dont le réseau de l'AO-BTP qui bénéficie à la fois du regard de formateur et d'entrepreneur. Ces difficultés sont davantage liées à l'organisation des chantiers au sein des entreprises:

- Le blocage de chantiers d'entreprise ou l'accès limité à des marchés durant le temps du stage, amenant le centre à réorienter les apprenants vers d'autres entreprises non sélectionnées au départ. Ce type de difficulté reste occasionnel.
- La conciliation parfois difficile entre le module à appliquer sur le terrain et le type de chantier de l'entreprise ou le niveau d'avancement des travaux. Dans ce cas, le formateur est autorisé à faire une illustration/démonstration pratique pour une mise en perspective.

Au stade actuel, quelques structures prennent déjà des dispositions ou envisagent de le faire à court terme pour atténuer les mauvais comportements de leurs apprenants. Dans cette perspective:

- Le CFP HIADON (E2PF) travaille sur les questions de comportement tout en sensibilisant les apprenants par l'intermédiaire de sa cellule d'accompagnement qui dispose d'un sociologue (un pédagogue serait mieux indiqué).
- L'AO-BTP prévoit de s'assurer systématiquement de la bonne moralité de ses nouveaux apprenants avant leur recrutement.
- Le CFPR-Z se penche davantage sur les aspects pratiques des métiers lorsque ceux-ci ne sont pas maîtrisés lors des stages. Les imperfections relevées sont corrigées à la reprise de la formation par la révision des modules concernés et avant les examens.

La rencontre des organisations professionnelles et syndicales du BTP, du fait de leur implication indirecte avec l'organisation des stages, n'a permis de recueillir qu'un nombre limité d'observations relatives aux difficultés rencontrées. Les principales ont trait, d'une part, à la durée trop courte de la formation pratique (stages de deux mois en général) qui, selon elles, devrait nécessiter six à douze mois pour pouvoir disposer d'une expérience de base et, d'autre part, à certaines plaintes émises par les entrepreneurs liées au manque de discipline de certains stagiaires. La rencontre des entreprises du BTP elles-mêmes devrait se montrer beaucoup plus instructive sur ce point du fait de leur contact direct avec les stagiaires et avec certains CFP pour le suivi des apprenants dans leur phase pratique.

⁶ Des tentatives de détournements de marchés par des apprenants pressés de se faire de l'argent ont été mentionnés (CF/CCI-BF). La technique consiste à contourner les formateurs (entrepreneurs) pour négocier le marché à moindre prix. Cette démarche concerne prioritairement les chantiers de particuliers. Pour parer à ce désagrément, certains formateurs renoncent à placer les apprenants hors de leurs propres entreprises.

Au vu des observations faites par chacune des parties prenantes et des difficultés rencontrées dans la formation pratique des apprenants, il convient d'explorer les possibilités de renforcement de la collaboration pour une amélioration de la qualité des stages et des compétences des apprenants.

4.2.1.6. Renforcement de la collaboration entre les CFP et les entreprises du BTP (formation pratique)

Des mesures de renforcement dans la collaboration autour de l'organisation des stages pratiques ont été proposées par l'ensemble des structures des parties prenantes déjà rencontrées. Ces propositions seraient censées s'intégrer dans le cadre de partenariats "gagnant-gagnant", tout en cherchant à établir un dialogue permanent sur les difficultés rencontrées par les apprenants tant sur le plan de la théorie que sur celui de la pratique.

Dans les grandes lignes, les apports des CFP devraient davantage concerner les processus d'accompagnement et de suivi des stagiaires au sein des entreprises, ce qui témoigne de la reconnaissance de certaines défaillances à ce niveau et d'un besoin avéré de mise en place de dispositifs ou de renforcement de ceux qui existent déjà. Sur ce plan, on observe toutefois une plus grande efficacité des CFP privés du fait d'une plus forte propension à établir des partenariats avec des entreprises du secteur privé, tout particulièrement dans les formations les plus spécialisées (par exemple CFP Québec-Afrique dans la manipulation des engins lourds).

L'offre de possibilités de renforcement des capacités des maîtres de stage ou des employés des entreprises qui accueillent les stagiaires constitue également une incitation proposée par les CFP (tableau 8). Deux structures (CFP Québec-Afrique, CFPR-Z) proposent déjà des mesures de renforcement de partenariat dans la perspective d'une meilleure complémentarité et synergie d'action. Il s'agit plus particulièrement de mesures incitatives pour les entreprises qui accueillent leurs stagiaires, dont notamment des possibilités de formations continues à tarifs préférentiels, ou de la participation ou de la représentation des entreprises à l'occasion de manifestations (foires professionnelles, portes ouvertes...).

Cette démarche constitue une alternative à la contrepartie financière qui pourrait être demandée par les entreprises pour l'accueil de stagiaires. D'autres formes d'apport ont été proposées de manière plus spécifique, telles que:

- kits d'équipements de protection individuelle pour les apprenants par les CFP;
- la fourniture de matière d'œuvre pour compenser les pertes par les CFP;
- la sensibilisation des apprenants sur les bons comportements en entreprise par les CFP;
- la facilitation d'accès au marché pour les entreprises formatrices (CF/CCI-BF).

Selon les CFP rencontrés, l'apport des entreprises devrait davantage concerner un accompagnement dans le contenu des cours afin de mieux répondre aux besoins du marché. La question de la rémunération des stages est également vue comme un apport possible des entreprises (CF/CCI-BF), mais pourrait toutefois se révéler compliquée sans une motivation ou un appui extérieur. Selon certains interlocuteurs (ANFP Dassasgho, CEFPO), seule une volonté politique marquée par des mesures incitatives (fiscales, accès aux marchés publics...) entreprises par l'État burkinabé pourrait motiver une meilleure collaboration avec les entreprises pour la formation pratique des apprenants sur leurs chantiers. Les autres améliorations apportées par les entreprises seraient la rémunération des stagiaires (dans le cadre de conventions) et la prise de mesures disciplinaires envers les stagiaires récalcitrants.

De leur côté, certains CFP voient également l'appui de PTF, via certains ministères promouvant l'emploi et l'entreprise (MJPEJ, MCIA), comme moyen de leur donner la possibilité d'améliorer la qualité de leurs formations d'une part, et l'insertion et le suivi des apprenants au sein des entreprises du BTP de l'autre.

Tableau 8. Mesures proposées par les CFP pour le renforcement de la collaboration avec les entreprises qui accueillent des stagiaires

Structure	Apport centre de formation	Apport entreprise formatrice
CFP HIADON	Dotation des apprenants en kits d'équipements de protection individuelle pour se rendre sur les chantiers (estimation 50 000 FCFA/personne)	
ANFP Dassasgho	Reprise des cours/exercices non maîtrisés par l'apprenant Soutien avec une petite quantité de matière d'œuvre Offre de possibilités de renforcement des capacités des maîtres d'apprentissage	État: Mesures incitatives (taxe patronale d'apprentissage, impôts) pour les entreprises accueillant des stagiaires – bonne vision auprès de la CNSS et des impôts. Mesures en vigueur en Côte d'Ivoire avec déductions fiscales des entreprises formatrices (inscrites dans le Code des impôts)
CEFPO		État: Mesures incitatives pour pallier les retards et les pertes dans l'exécution des chantiers occasionnés par des apprenants
AO-BTP	Sensibilisation/formation des apprenants aux bonnes conduites à tenir en situation de stage en entreprise	
CF/CCI-BF	Faciliter l'accès des entreprises formatrices aux marchés du BTP lancés par la CCI-BF (incitation forte pour favoriser la formation duale) Améliorer le suivi des apprenants sur leurs lieux de stage	Rémunération des stages durant la période d'apprentissage (signature de conventions entre centres de formation et entreprises formatrices)
CFP Québec-Afrique	Ministères de tutelle (MJPE, MCIA) + PTF: Soutien des CFP privés par la subvention de formation des jeunes dans la recherche de la qualité des prestations. Réflexion à mener par les PTF pour développer un programme plus global de soutien à l'État burkinabé pour le renforcement des compétences	Accompagnement des CFP par les entreprises dans l'élaboration des programmes de formation/cours pour les adapter au mieux aux besoins du secteur du BTP (dans le cadre de conventions)
CFPR-Z	Renforcement du suivi des apprenants dans les entreprises formatrices Offre de possibilités de renforcement des capacités des maîtres d'apprentissage (en cas de demande d'accompagnement financier pour l'accueil de stagiaires)	Augmenter les responsabilités des entreprises formatrices en termes de mesures disciplinaires à l'encontre des apprenants récalcitrants

Source: Enquête terrain, juillet-août 2020.

Au sujet des mécanismes d'accompagnement des stages en entreprise, il ressort très clairement que l'existence d'un dispositif de placement interne aux CFP constitue un avantage indéniable du fait qu'il renforce l'employabilité des jeunes sortants. La priorité est donc la mise en place de tels dispositifs dans l'ensemble des CFP, ce qui pourrait à la fois contribuer à l'attractivité des structures et des formations qui y sont données.

Au niveau des organisations professionnelles et syndicales rencontrées, des propositions de mesures d'amélioration dans le cadre de la collaboration entre CFP et entreprises n'ont pu être apportées que par le SNPME-BTP qui est le seul à disposer d'une expérience en la matière. En attendant d'avoir les suggestions des entreprises elles-mêmes, voici déjà trois points d'amélioration proposés:

- l'élaboration de modules de formation transversaux pour amener les apprenants à "s'orienter au regard du métier", incluant une enquête de moralité et une implication des parents;
- l'apport plus systématique d'équipements de sécurité et santé au travail pour les apprenants stagiaires qui arrivent sur les chantiers;
- l'appui des jeunes vulnérables qui rencontrent des difficultés dans leurs déplacements vers leur lieu de stage et/ou pour avoir un repas sur place⁷.

⁷ Paradoxalement, les programmes d'accompagnement des PTF ne semblent pas avoir pris de dispositions relatives à cet aspect.

En ce qui concerne la question du placement des apprenants dans les entreprises, il apparaît que les mécanismes mis en place par les CFP sont très diversifiés et que, dans certaines structures – en particulier du secteur public – qui ne disposent pas de service de placement, les apprenants eux-mêmes doivent trouver des places de stage. Ce cas de figure laisse déjà entrevoir de grands risques sur la qualité des formations pratiques et des perspectives d'insertion professionnelles des apprenants. Malgré leur grande ouverture à l'accueil de stagiaires dans leurs entreprises membres, les organisations professionnelles et syndicales déplorent le manque d'initiatives de la part des CFP, publics notamment, dans leur approche pour établir des partenariats pour le placement des stagiaires.

Au stade actuel de l'étude, les difficultés dans le déroulement des stages ont principalement été évoquées par les CFP et les principaux enseignements tirés sont par conséquent le besoin d'une harmonisation des mécanismes de suivi et d'évaluation des stages. Celle-ci passe d'abord par la mise en place de cellules de placement et de suivi dans l'ensemble des CFP et l'application de méthodes standardisées pour garantir une certaine homogénéité de la qualité des formations pratiques. Le renforcement de la place de ces dernières dans les processus d'évaluation des apprenants devrait contribuer à leur motivation et à l'adoption de comportements responsables lors de leurs premières expériences dans le milieu professionnel.

Tant les CFP que les organisations professionnelles et syndicales rencontrés se montrent intéressés à développer et renforcer les collaborations autour de la formation pratique des apprentis par la prise de mesures dans ce sens. Il ressort toutefois qu'un accompagnement de l'État serait nécessaire notamment par la prise de mesures incitatives à l'encontre des entreprises du BTP, en particulier au niveau fiscal et sur le plan de l'accès aux marchés publics.

4.2.2. Insertion professionnelle des apprenants sortants

Parallèlement à la capacité de création d'emplois du marché du travail, l'insertion professionnelle des jeunes sortants diplômés des CFP est un indicateur de la qualité des formations et de leur adéquation aux besoins du marché du travail. Elle peut également être une image de marque et un outil marketing pour les CFP. Il s'agit premièrement dans cette partie d'apprécier les mesures prises par les CFP dans le suivi de l'insertion professionnelle de leurs sortants, ainsi que les résultats obtenus durant ces cinq dernières années. L'analyse se poursuit avec l'identification par les CFP et les organisations professionnelles et syndicales des démarches d'insertion professionnelle des sortants dans leur première expérience en tant qu'ouvriers au sein d'une entreprise ou dans l'entrepreneuriat. Cette partie se penche enfin sur les mesures d'accompagnement à l'insertion professionnelle pouvant être apportées par les CFP ainsi que par les entreprises du BTP.

4.2.2.1. Suivi de l'insertion professionnelle des apprenants sortants

Comme pour les mécanismes de placement des apprenants en stage pratique, le système de suivi des apprenants sortants est très variable d'un CFP à l'autre (tableau 9). Sur les sept structures rencontrées, seules deux d'entre elles disposent d'un système de suivi "formel" avec des mises à jour plus ou moins régulières (CFP HIADON et CFPR-Z). Ce dernier dispose même d'une stratégie d'insertion professionnelle ainsi que d'un plan d'insertion des sortants. À cet égard, il organise des sessions de formation en entrepreneuriat pour tous les apprenants à la fin de la formation. Toujours dans cette dynamique, il a signé une convention avec la Nouvelle-Aquitaine, ce qui a permis en 2019 l'insertion professionnelle dans le métier de l'énergie solaire de six apprenants qui ont bénéficié de kits d'installation et de fonds de roulement.

Ailleurs, le système de suivi a un caractère plutôt informel, mis en place à l'initiative des responsables des structures, voire des enseignants qui ont maintenu des contacts avec leurs anciens élèves. Au niveau des structures publiques (CF-ANFP Dassasgho et CEFPO), un tel

dispositif a pourtant existé dans le passé, mais il a été abandonné par la suite en raison du manque de moyens financiers et logistiques.

En ce qui concerne les sources d'informations, on observe que ce sont tant les structures de formation qui cherchent à contacter leurs anciens apprenants que ces derniers qui donnent des nouvelles de leur activité professionnelle ou qui, dans certains cas, font appel à leurs enseignants pour demander un appui dans la quête d'un emploi.

En principe, le dispositif de suivi des apprenants ne devrait pas être tributaire des formateurs mais institutionnalisé au sein des centres avec du personnel et des moyens dédiés. Il ressort que certaines structures cherchent de manière originale à la fois à respecter ce principe et à promouvoir les profils de leurs sortants afin d'assurer à ces derniers une meilleure visibilité auprès des entreprises en:

- créant un site Internet qui présente les sortants selon leur profil;
- assurant la visibilité des parcours professionnels d'anciens apprenants dans le cadre de manifestations.

Ces initiatives ont pour objectif de créer une interface efficace entre les jeunes et de potentiels recruteurs, et de soigner l'image de leur structure (argument marketing).

Tableau 9. Systèmes de suivi des apprenants sortants et projets d'amélioration du dispositif

Centre de formation	Système de suivi	Source d'informations
CFP HIADON	Existant depuis 2018 avec base de données informatisée	Appel aux ou des sortants permettant des mises à jour
CF-ANFP Dassasgho	A existé par le passé	Appels des sortants à leur formateur ou au chef du centre de formation
CEFPO	A existé par le passé	Appel aux sortants six et douze mois après la fin de leur formation
AO-BTP	Existant mais informel	Appel aux sortants par les responsables de l'AO-BTP qui prodiguent par ailleurs des conseils
CF/CCI-BF	Informel car assuré par les formateurs et non par le centre lui-même	Contacts réguliers des formateurs avec les sortants, y compris ceux de la première promotion
CFP Québec-Afrique	En cours de mise en place	
CFPR-Z	Existant et géré par le Service de la formation continue, du partenariat et de la plateforme préparatoire à l'emploi	Appel aux ou des sortants permettant des mises à jour

Source: Enquête terrain, juillet-août 2020.



© Semfilms

Projets de renforcement/reprise du système de suivi

Observations

Réactivation du système de suivi des sortants

Près de 95 pour cent des sortants ont pu intégrer le milieu professionnel, le plus souvent pour des chantiers en province. Difficultés des formés en topographie à trouver un emploi.

Mise en place dans le nouvel organigramme d'un service de suivi et d'insertion professionnelle qui travaillera en étroite collaboration avec la Direction du développement institutionnel du MJPEI (restructuration du CEFPO).

Le système a fonctionné avec les premières promotions du centre.

Mise en place d'un site Web incluant un espace dédié aux sortants, qui répertorie leur profil complet et leur parcours professionnel, et accroît ainsi leur employabilité.

Certaines entreprises du BTP employant d'anciens apprenants ont même adhéré au réseau de l'AO-BTP sur les recommandations de ces derniers.

Taux d'insertion de 50 pour cent pour les CQP en BTP de la première promotion (trois employés et deux autoentrepreneurs).

Mise en valeur des informations lors de l'organisation de journées portes ouvertes (argument marketing) et organisation de rencontres entre jeunes sortants et entreprises.
Mise en place d'une agence de recrutement (moyen terme).

Existence d'une stratégie d'insertion professionnelle ainsi que d'un plan d'insertion des sortants développé par la structure.

4.2.2.2. Appréciation du niveau d'insertion professionnelle des sortants (cinq dernières années)

De manière générale, les responsables des structures de formation rencontrés ont plutôt une bonne appréciation du niveau d'insertion de leurs anciens apprenants (tableau 10). La très nette majorité d'entre eux semblent avoir intégré des entreprises plutôt que s'être lancé à leur propre compte avec les risques que cela représente. Il ressort toutefois que ces derniers partent travailler pour des entreprises du BTP en période creuse, ce qui traduit une certaine difficulté à développer ses affaires faute de ressources financières et sociales et, de manière sous-jacente, de manque d'expertise. Un certain nombre de sortants ont cependant dû poursuivre des stages pour leur perfectionnement, démontrant ainsi que l'intégration peut prendre du temps. Cette situation prouve la nécessité de renforcer les expériences pratiques durant la période de formation.

En ce qui concerne les sortants qui se mettent à leur propre compte, il faut distinguer ceux qui vont dans le sens d'une installation formelle (assez rares) et les tâcherons qui travaillent pour le compte d'entreprises. Pour ces derniers, un regard devrait être porté sur l'objectif poursuivi entre position temporaire dans l'attente d'un premier contrat ou tremplin vers l'entrepreneuriat.

Tableau 10. Situation des sortants des CFP en matière d'insertion professionnelle

Centre de formation	Entreprises	Autoentrepreneuriat	Observations
CFP HIADON	95 pour cent	5 pour cent	
CF-ANFP Dassasgho	95 pour cent (estimé)	5 pour cent (estimé)	Une majorité des sortants insérés travaillent sur des chantiers en province (avoir une appréciation de la qualité et de la stabilité des emplois occupés)
CEFPO	Majorité	Minorité	Pour la première promotion, sur vingt-deux sortants, six avaient intégré des entreprises dont quatre avec des contrats formels, douze étaient en stage et quatre injoignables.
AO-BTP	Majorité	Minorité	Niveau d'insertion professionnel de l'ordre de 85 pour cent
CF/CCI-BF	60 pour cent	40 pour cent	Pour la première promotion, sur dix diplômés (CQP), une moitié avait pu s'insérer (deux chez VITRAFA, un chez SOGEA-SATOM et deux autoentrepreneurs) (revenus de 0,05-0,2 MFCFA/mois)
CFP Québec-Afrique	Majorité dans les grandes entreprises (EBOMAF, SOGEA-SATOM, etc.)	Quelques cas	Les cas d'autoentrepreneuriat sont plutôt des sortants qui sont allés travailler dans le cadre d'entreprises familiales, plus particulièrement des garages qui assurent l'entretien de camions et autres engins lourds
CFPR-Z	Majorité	Minorité	Étude commanditée en 2019 par le CFPR-Z sur la situation socioprofessionnelle des sortants du centre depuis l'ouverture jusqu'à nos jours

Source: Enquête terrain, juillet-août 2020.

Dans le souci de faciliter l'insertion professionnelle de leurs sortants, certains centres de formation ont tenté ou prévoient de prendre des initiatives dans ce sens. Ces démarches n'ont malheureusement pas toujours eu le succès escompté, à l'image du CFP HIADON qui avait un projet de formation en main-d'œuvre d'ici au 11 décembre 2020 à Banfora. Avec l'estimation d'un besoin d'environ 900 jeunes pour la main-d'œuvre (selon le travail d'évaluation réalisé), le dossier a traîné puis a été bloqué avec la pandémie de la Covid-19 et différents problèmes avec le bailleur de fonds. De son côté, l'AO-BTP compte davantage sur la mise en place d'une interface entre ses sortants et de potentiels recruteurs par l'intermédiaire d'un site Internet, ce qui s'avérerait une très bonne initiative dans un contexte où les nouvelles technologies de l'information et de la communication constituent la principale source d'informations. Selon les dires de son président: "Le but est d'arriver à faire de l'AO-BTP un label en termes de formation des jeunes qui va au-delà des questions de certification établie par le ministère."

4.2.2.3. Difficultés rencontrées par les jeunes sortants dans leur insertion professionnelle

De ce qui précède, on observe que les CFP ne sont pas toujours en mesure de proposer un accompagnement dans la recherche d'un emploi, ce qui se ressent par une part plus ou moins importante de sortants non intégrés professionnellement ou, bien que disposant de qualifications certifiées, toujours en position de stage. Dans ce qui suit, il s'agit d'aborder, tout en ayant une vision des CFP ainsi que des entreprises, les difficultés rencontrées dans la recherche d'un emploi en entreprise et celles survenant une fois l'entreprise intégrée. La situation de l'entrepreneuriat, encouragée par l'État mais également plus complexe dans le contexte actuel, est analysée de manière distincte.

Insertion dans les entreprises en tant qu'ouvriers

Avoir un bon réseau relationnel est avant tout une condition déterminante pour pouvoir intégrer un premier emploi au sein d'une entreprise. Pour les sortants qui ne disposent pas de cet avantage, le recours à un accompagnement des CFP qu'ils ont fréquentés constitue souvent la seule solution. De ce constat et au vu des dispositions actuelles, il conviendrait de systématiser la mise en place au sein de l'ensemble des CFP de cellules qui s'occuperaient à la fois de l'accompagnement dès la période de formation (analyse par anticipation du comportement et des aptitudes), de l'orientation des jeunes et de leur mise en contact, selon la meilleure adéquation de leur profil, avec les entreprises. Cette démarche a été menée avec succès par le CFP HIADON avec huit personnes de la filière BQP en électricité bâtiment qui ont par la suite toutes été recrutées par une entreprise du BTP pour la construction d'une université à Bobo-Dioulasso.

Une fois les entreprises intégrées, les sortants font part de difficultés liées à la rétribution (faiblesse des montants, retards de paiement des salaires, etc.). Il faut également soulever le fait que les jeunes veulent gagner beaucoup et rapidement, ce qui suscite des frustrations. À ce niveau, il s'agit aussi de voir si ce statut précaire concerne uniquement les premiers mois du processus d'insertion professionnelle ou s'il tend à se prolonger plus durablement.

Pour une meilleure intégration, certaines structures ont toutefois relevé le rôle déterminant de la période de stage, durant laquelle l'apprenant peut donner la meilleure image de son travail, de son dynamisme et de sa capacité à intégrer le milieu professionnel. Il pourra alors se faire remarquer par l'entreprise qui l'accueille et se faire recruter plus facilement par cette même entreprise. Dans cette perspective, certaines structures organisent des séances de sensibilisation des apprenants en début, milieu et fin d'année pour leur expliquer les réalités du milieu du BTP et les bonnes conduites à adopter dans le milieu professionnel.

Se souciant d'une meilleure intégration des jeunes au sein des entreprises, l'AO-BTP compte implanter une nouvelle forme de partenariat avec ses entreprises membres. Elle serait basée sur un stage longue durée (deux à trois ans), équivalent à un préemploi, durant lequel le jeune placé reçoit une rémunération de stagiaire. La formation d'une année actuellement assurée dans les centres, malgré le mode dual, ne peut jamais être complète. Avec ce système, le stagiaire devient un élément de l'entreprise et se perfectionne davantage: stratégie, gestion, etc. À la fin du stage, il peut signer formellement un contrat avec l'entreprise qui gagnerait à l'embaucher. Même en cas de non-embauche par l'entreprise, avec l'expérience acquise le jeune ne sort pas totalement perdant. Se pose toutefois la question de la stabilité de l'entreprise (volume de travail) pour le placement des jeunes sur plusieurs années. Dans ce souci, le regard devrait être porté sur les PME et autres entreprises du segment supérieur.

Par ailleurs, selon cette même structure, le milieu du BTP reste quand même vaste avec de nombreuses ouvertures pour les jeunes: entreprises formelles pouvant sous-traiter des marchés avec ces jeunes et surtout les nombreux chantiers de construction entrepris par des jeunes travailleurs qui recherchent un logis adéquat. Il est conseillé aux jeunes d'aller vers cette opportunité tout en continuant à se perfectionner.

Les principales difficultés soulevées lors des rencontres avec les organisations professionnelles et syndicales d'entreprises du BTP sont surtout liées à la phase de recherche d'emploi mais avec des jugements variés.

À ce propos, le SNPME-BTP a néanmoins tenu à préciser que, contrairement aux affirmations des CFP, les entreprises avaient une capacité réelle d'absorption de nouveaux diplômés. La difficulté se situe plutôt au niveau de l'écart entre les besoins et les qualifications disponibles (par exemple le BQP en maçonnerie reste trop théorique). Ce jugement peut toutefois s'expliquer du fait que le SNPME-BTP se compose surtout de PME qui se montrent plus critiques vis-à-vis des compétences de la main-d'œuvre au vu de la nature des chantiers à exécuter et de la conservation d'une image de marque dans un milieu fortement concurrentiel.

Selon l'APROBAT, le manque de capacités d'absorption des entreprises du BTP reste une réalité en raison de leur niveau de fonctionnement tributaire des marchés obtenus. De ce fait, le maintien de certains emplois peut s'avérer difficile au sein des PME et des microentreprises.

Insertion dans l'entrepreneuriat

Comme le montre la forte minorité d'autoentrepreneurs parmi les sortants des CFP, l'entrepreneuriat s'avère une voie beaucoup plus difficile à suivre pour un novice.

Le principal obstacle pour développer sa propre entreprise reste les besoins d'investissement au départ, tout particulièrement pour l'acquisition des matériels et équipements nécessaires (souvent appelés kits de démarrage). Leur coût est très variable et dépend du métier choisi, les chiffres les plus souvent cités se situant dans une fourchette de 0,5 à 1 MFCFA. Une somme importante pour la nette majorité des ménages qui ne peuvent ainsi que très difficilement soutenir le projet d'un jeune sortant.

Une autre difficulté concerne l'insertion dans le milieu des entreprises du BTP où la concurrence est rude pour obtenir des marchés, surtout lorsqu'on n'est pas connu et qu'on ne dispose d'aucune connaissance, ou trop faible, en matière de gestion d'entreprise et de marketing. Se lancer dans une activité nécessite également un fonds de roulement considérable pour assurer sa visibilité (disponibilité d'un local, branding) et les démarches prospectives auprès d'une clientèle à constituer (communication, déplacements, affichage de sa personne...), tout en gérant bien son portefeuille. Le manque d'expérience pratique constitue aussi un obstacle du fait que la réputation d'une entreprise se base sur un ensemble de références et non sur un ou deux stages de courte durée. Dans l'objectif d'augmenter leurs chances d'insertion, certains sortants ont toutefois tenté de se mettre ensemble pour créer une entreprise, mais malheureusement cette bonne initiative s'est heurtée à des problèmes de leadership et d'incompréhension (exemple mentionné par l'AO-BTP).

L'autoentrepreneuriat reste un maillon faible en termes d'insertion professionnelle. Un effort a toutefois été fait au niveau de la Direction régionale de la jeunesse du Centre qui offre chaque année 100 kits d'installation + 250 000 FCFA sur la base du mérite par le biais d'un concours auquel peuvent participer tous les établissements de formation professionnelle privés ou publics. Bien que très louable, cette initiative ne touche qu'une minorité d'apprenants (estimation de deux kits distribués pour 100 sortants selon le CF-ANFP Dassasgho).

Le regard porté par les organisations professionnelles et syndicales du BTP en ce qui concerne l'entrepreneuriat coïncide largement avec celui des CFP. En effet, il s'agit pour certains d'une voie fortement déconseillée pour les sortants tout juste diplômés du fait que ces derniers n'ont ni l'expérience du secteur du BTP marqué par la crise et une concurrence déloyale, ni les capacités de management d'une entreprise. Les mesures incitatives de création d'entreprises soutenues par les pouvoirs publics sur l'employabilité des jeunes sont à considérer comme étant une erreur en s'adressant tout particulièrement aux jeunes. L'État devrait donc accompagner les entreprises pour renforcer les capacités de ces jeunes à la sortie des centres de formation ainsi que leur insertion professionnelle. La MEBF propose déjà un certain nombre de formations en techniques de marketing et de gestion d'entreprises sous forme de sessions mais dont la durée limitée ne permet que de donner, selon certains interlocuteurs rencontrés, des notions de base. Le recours aux services d'un centre de gestion agréé constituerait la meilleure forme d'accompagnement des jeunes voulant se lancer dans l'entrepreneuriat.

D'autres considèrent que la création d'entreprises par de jeunes sortants peut être une bonne chose mais à condition de mettre en place un accompagnement et d'assainir la concurrence. Dans le contexte actuel, sans une bonne capacité de résilience et sans avoir fait leurs preuves, les jeunes entreprises peuvent être amenées à fermer dès les premières années.

4.2.2.4. Formes d'appui proposées pour l'accompagnement des jeunes sortants à l'entrepreneuriat

Les difficultés observées tant par les CFP que par les organisations professionnelles et syndicales du BTP ci-dessus démontrent qu'un appui des sortants voulant se mettre à leur compte est réellement nécessaire. Cet accompagnement est difficile étant donné qu'il nécessite des moyens financiers et de l'expérience. Ainsi, selon l'ensemble des parties prenantes, les CFP devraient premièrement mettre en place des cellules d'accompagnement à l'insertion professionnelle qui dans un second temps pourraient être organisées en réseau pour augmenter leur portée et éventuellement la couverture géographique des entreprises avec lesquelles elles seraient en relation. Préalablement ou parallèlement à cette démarche, l'accompagnement des sortants des CFP devrait, selon les interlocuteurs rencontrés, porter sur deux domaines prioritaires:

- **Accompagnement technique:** organiser des formations complémentaires notamment par le canal du FAFPA sur des modules précis, de même qu'une formation continue à l'adresse des jeunes en voie de finir leur cursus. Certaines structures ont même établi des partenariats pour des formations sur les techniques de recherche d'emploi (coaching) et sur l'acquisition d'expérience en gestion d'entreprise (CFP HIADON et Entrepreneurs du Monde "Émergence", France).
- **Accompagnement financier:** appuyer les jeunes plus spécifiquement intéressés par l'autoentrepreneuriat par le développement d'une approche sous forme de partenariats entre les CFP et les quatre fonds nationaux (FAFPA, FASI, FAPE, FAI), tout en privilégiant le soutien des sortants de l'EFTP qui disposent de compétences techniques constituant un préalable à la réussite entrepreneuriale. Par exemple, des kits d'installation pourraient être offerts à ceux qui font preuve du plus grand dynamisme, en évitant (selon le CF/CCI-BF) les travers du Projet emplois des jeunes et développement des compétences qui a voulu équiper tous les apprenants avec au final un résultat très mitigé.

Dans la pratique, les organisations professionnelles et syndicales et plus particulièrement le SNPME-BTP considèrent que la seule mesure d'accompagnement efficace consisterait à créer un partenariat avec les PME pour le placement des jeunes et à assurer leur encadrement dans leur projet entrepreneurial.

Pour permettre aux jeunes entrepreneurs d'acquérir de l'expérience, des chantiers école pourraient être mis en place par l'État (expérience menée au Gabon avec des résultats concluants) pour leur offrir l'expérience de mener leurs premiers marchés. Après deux marchés, l'entreprise serait assez aguerrie pour s'autonomiser (selon l'APROBAT). Les entreprises du BTP du secteur privé pourraient dans ce cadre apporter un appui-conseil technique.

Cette organisation, qui pourrait être portée par le CEFOR, ne se contenterait pas de délivrer des documents de formalisation mais accompagnerait les jeunes entreprises sur les plans:

- du montage technique et financier de soumission au marché;
- de l'orientation vers des structures financières pour l'obtention de crédits;
- des suivi et contrôle de la conduite des chantiers par des experts.

D'autres initiatives à mettre en œuvre ont également été étudiées par les CFP davantage en lien avec l'insertion des apprenants sortants au sein des entreprises du BTP. Les plus pertinentes sont:

- AO-BTP: le développement de dispositifs de mentorat au détriment des formations en entrepreneuriat données par les organismes d'appui du fait que ce dernier n'est pas destiné à tout le monde et exige une discipline personnelle et des idées novatrices. Plus précisément, il s'agirait de placer un jeune auprès d'un chef d'entreprise confirmé et qu'il soit impliqué dans la gestion quotidienne de l'entreprise afin qu'il s'autoévalue par rapport à ses aptitudes d'entrepreneur. Dans le cas contraire, il serait indiqué qu'il se mette au service d'une entreprise comme employé ou qu'il opère comme tâcheron.
- CFP Québec-Afrique: le développement de la VAE avec le SP-CNC (projet de référentiel) dans le domaine de la manipulation d'engins lourds afin d'assurer une plus grande crédibilité de ses formés dans leur insertion professionnelle (diplôme officiellement reconnu). Cette initiative envisage notamment de rappeler ses anciens formés pour leur donner l'occasion d'avoir un titre officiellement reconnu. À terme, il est envisagé d'établir un baromètre qualité de ses services en tenant compte du taux d'insertion professionnelle de ses anciens apprenants.
- Il s'agit de l'appui des entreprises formatrices par le biais de crédits pour les équipements de formation et de mesures incitatives (fiscalité...) à partir des fonds nationaux (dont celui de 100 milliards de FCFA pour la relance de l'économie post-Covid-19). Confiée au MJPEJ, cette initiative a pour objectif de renforcer l'entreprise afin qu'elle puisse accueillir des jeunes en formation ou des jeunes sortants.

De l'avis de l'ensemble des acteurs rencontrés, il ressort que les mesures d'appui des jeunes dans leur insertion professionnelle en tant qu'employé ou autoentrepreneur nécessitent au préalable un accompagnement des pouvoirs publics, et plus précisément dans trois domaines qui sont: l'accès au financement, la formation en entrepreneuriat et la certification des métiers par la VAE et le développement de référentiels adaptés aux besoins du secteur. Parallèlement, les pouvoirs publics devront chercher à assainir le milieu de l'entrepreneuriat dans le BTP pour encourager la création durable d'entreprises et ainsi favoriser l'emploi des jeunes.

Concernant la question de l'insertion professionnelle des jeunes sortants, il apparaît que les mécanismes de suivi officiels ne touchent qu'une minorité de CFP et que les informations recueillies sont le plus souvent issues de l'initiative des formateurs ou des anciens apprenants. Les données ainsi obtenues ne sont pas toujours très précises et ne donnent qu'une idée partielle de la réalité. Il ressort toutefois que la majorité des nouveaux sortants privilégient l'emploi au sein d'une entreprise plutôt que de se lancer dans l'entrepreneuriat. La recherche d'un premier emploi n'est cependant pas toujours facile, certains apprenants devant suivre des stages après avoir reçu leur titre de qualification.

Les CFP et les organisations professionnelles et syndicales d'entreprises du BTP reconnaissent unanimement les mêmes difficultés tant dans le démarchage d'un emploi que dans l'entrepreneuriat. Celui-ci nécessite des investissements importants, un réseau relationnel bien établi et des capacités managériales que malheureusement les sortants n'ont pas. La solution demeure un accompagnement technique et financier, fortement dépendant d'une volonté politique.

Cette partie a notamment permis d'avoir une vision générale de l'état actuel des mécanismes d'accompagnement des apprenants des CFP dans leur insertion professionnelle, à commencer par une expérience en entreprise sous forme de stage, puis l'insertion professionnelle en tant qu'ouvrier ou autoentrepreneur. La qualité très variable de l'accompagnement et de la formation pratique se fait ressentir sur les compétences des nouveaux arrivants sur le marché du travail, qui souvent sont jugées insuffisantes car elles ne répondent pas aux attentes et aux besoins des entreprises. Cette situation ne favorise pas toujours les possibilités d'une insertion professionnelle rapide des jeunes, qui pourrait contribuer à leur épanouissement. Dans le souci d'une meilleure cohésion entre le profil des sortants formés dans l'EFTP et les attentes des entrepreneurs du BTP, il convient de mieux évaluer les besoins du marché du BTP. La rencontre des entrepreneurs proprement dits viendra renforcer le contenu de cette partie.

4.3. BESOINS DES ENTREPRISES (DEMANDE)

Dans cette partie, l'objectif est d'identifier les besoins réels des entreprises en termes de métiers et de qualifications. Ce diagnostic servira de base pour orienter les CFP vers une formation plus appropriée aux niveaux des filières proposées, des méthodes de formation et des titres de qualification. Il permettra également d'identifier les métiers pour lesquels il serait nécessaire de rapidement mettre en place des référentiels et une certification pour favoriser la formation et l'emploi des jeunes au niveau national et ainsi limiter l'appel à des compétences extérieures.

Au stade actuel de l'étude, nous ne pouvons proposer qu'un développement limité de cette partie; la rencontre des entreprises BTP proprement dites viendra très largement l'étoffer.

Dans un premier temps, il convient de procéder à une présentation du contexte dans lequel évoluent les entreprises du BTP en tenant tout particulièrement compte des perturbations subies depuis le mois de mars 2020 en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Les besoins en métiers et les exigences en termes de compétences et qualifications sont ensuite abordés. Cette partie se penchera également sur les démarches entreprises par les organisations professionnelles et syndicales d'entreprises du BTP et les entreprises prises individuellement auprès des CFP qui peuvent constituer un indicateur par rapport à leurs besoins, notamment en travailleurs qualifiés.

4.3.1. Contexte d'évolution des entreprises du BTP au Burkina Faso

Il s'agit plus particulièrement de mieux apprécier les difficultés rencontrées par les différents segments entrepreneuriaux du BTP dans le contexte national ainsi que l'impact de la Covid-19 sur leur fonctionnement. Concernant la période de confinement et de déconfinement, le regard est porté à travers cinq paramètres qui sont: le maintien de l'activité, le niveau de trésorerie, la demande de la clientèle, la gestion et le recrutement de main-d'œuvre et l'accueil de stagiaires.

4.3.1.1. Niveau de fonctionnement des entreprises du BTP pré-Covid-19

De manière générale, les entreprises du BTP au Burkina Faso traversent une crise depuis la période 2011-2013 liée à la montée de la dette intérieure de l'État qui déjà peinait à payer des créanciers. L'insurrection populaire (octobre 2014) et le régime de transition politique qui s'est ensuivi (2014-2016) ont notamment été marqués par des dénonciations dans l'irrégularité des processus d'attribution des marchés et de sélection dans les marchés publics avec pour conséquences l'arrêt de plusieurs grands chantiers et la suspension des appels d'offres. Le Programme spécial d'urgence de la transition aurait notamment été mis à profit pour que certaines autorités créent leur propre entreprise de BTP et en fassent profiter leur entourage pour l'exécution de quelques grands chantiers (SYNAT-BTP). Avec la mise en œuvre du PNDES par le régime démocratiquement élu est apparu un nouveau type d'acteurs dans le secteur du BTP dont l'entreprise tient dans une sacoche. Ces structures informelles et supportant moins de charges fiscales que les entreprises formelles parviennent à exécuter des marchés de 500 millions de FCFA.

Depuis 2015, la montée de l'insécurité, en particulier dans les parties nord et est du pays, a fortement réduit les champs d'action des entreprises du BTP, comme le volume des commandes (équipements publics, ONG, particuliers...).

Les entreprises les plus affectées sont celles des segments moyen (PME) et inférieur (microentreprises). Pour survivre, certaines acceptent d'exécuter des marchés dans les zones d'insécurité où les forces de sécurité signifient leur incapacité à garantir la sécurité des ouvriers déployés sur les chantiers⁸.

⁸ Par exemple une entreprise du BTP membre d'APROBAT a dû abandonner des travaux de récupération de terres dégradées (60 millions de FCFA) dans le village de Koutougou (région du Sahel).

4.3.1.2. Effets de la pandémie de la Covid-19 sur les entreprises du BTP

La crise de la Covid-19 est venue porter un coup de grâce au secteur du BTP déjà fortement affecté auparavant. Selon les interlocuteurs rencontrés, l'impact de la crise sera perceptible sur le long terme, notamment en ce qui concerne (tableau 11):

Maintien de l'activité: Un grand nombre d'entreprises devraient fermer dans les deux années qui suivent (2021-2022). La force des structures avant la Covid-19 (trésorerie, bassin de clientèle, réseau relationnel) est considérée comme un facteur déterminant de sa capacité de résilience pour assurer la continuité de son fonctionnement.

Cette précarité s'expliquerait par la réticence actuelle des banques à accorder des financements aux entreprises en raison de la crise sanitaire. Ce qui pourrait amener des maîtres d'ouvrage à résilier des contrats pour non-respect des délais d'exécution. Parallèlement, au niveau de la fiscalité, rien n'a été fait pour accompagner les entreprises qui traversent des difficultés post-Covid-19. L'obtention de l'Attestation de situation fiscale qui devait être gratuite durant la période de la pandémie était tout de même assujettie à l'apurement du passif de l'entreprise. Le fonds d'appui de 100 milliards de FCFA à la relance économique tarde à être opérationnalisé (prévu dès septembre 2020) sans autres précisions quant aux bénéficiaires ciblés et aux conditions.

Enfin, l'approvisionnement en matériel pose également des difficultés sur certains chantiers suite aux bouleversements des circuits d'importation (Chine, Turquie...) avec pour conséquence des perturbations dans l'exécution des chantiers qui occasionnent des retards dans la livraison des ouvrages.

Niveau de trésorerie: De manière générale, les entreprises du segment supérieur ont rencontré moins de difficultés que celles du segment inférieur. Cette situation s'explique notamment du fait que les premières sont principalement engagées dans la construction de grandes infrastructures réalisées dans le cadre de projets et programmes soutenus par les grandes institutions de développement, tandis que les microentreprises et les PME restent tributaires des capacités de paiement de leurs clients qui sont pour certains également affectés par la crise.

Demande de la clientèle: En règle générale, 90 pour cent des marchés dans le secteur du BTP sont du ressort de la commande publique. La baisse de la demande due à la suspension de certains marchés publics, consécutive à des coupures budgétaires au sein de ministères pour lutter contre la Covid-19, a entraîné un fort afflux sur les appels d'offres existants⁹. Dans cette situation, la loi du moins-disant ne pourra que conduire à un bâclage des travaux. Le report de certains chantiers (collectivités territoriales, projets et ONG, commandes de particuliers) a aussi une incidence négative sur le fonctionnement des entreprises et l'emploi de main-d'œuvre.

Gestion et recrutement de la main-d'œuvre: La crise sanitaire a eu pour conséquence une baisse du recrutement de main-d'œuvre liée à celle du volume d'activité, notamment en ce qui concerne les ouvriers et les saisonniers. Une certaine forme de psychose s'est également installée chez quelques ouvriers qui refusent de travailler sur les chantiers. Parmi les travailleurs, la crise sanitaire a plus particulièrement affecté les ouvriers temporaires et saisonniers engagés sur les chantiers. Les techniciens et cadres supérieurs, davantage recrutés par les entreprises du segment supérieur, ont plus de mobilité et bénéficient de contrats qui leur assurent une certaine sécurité au niveau de leur emploi.

De l'avis des responsables de SYNAT-BTP, au vu du manque de capacité de l'État à payer des allocations de chômage, celui-ci devrait malgré la crise miser sur la valorisation du capital humain par des mesures d'accompagnement pour le renforcement des capacités des travailleurs.

⁹ Par exemple, un avis d'appel constitué de deux lots pour la simple réfection du siège de la Direction générale des eaux et forêts a vu 24 entreprises soumissionner.

Accueil des stagiaires: Certaines entreprises ont suspendu les stages principalement pour respecter les mesures de distanciation physiques. La baisse de la demande et du volume d'activité des entreprises suite à la pandémie limite les possibilités d'accueil de stagiaires sur les chantiers.

Tableau 11. Impact de la crise de la Covid-19 sur les entreprises du BTP par segment

Segments	Maintien de l'activité	Niveau de trésorerie	Demande de la clientèle (taille des marchés)	Gestion et recrutement de la main-d'œuvre	Accueil de stagiaires
Multinationales	Moins touchées	Plus important	Baisse générale quelle que soit la catégorie	Sans réponse	Suspendu
Grandes entreprises	Moins touchées	Plus important		Moins touchées	
PME	Ralentissement + souffrance	Plus faible		Libération pour deux à quatre mois	Quelques stagiaires
Microentreprises	Difficile (majorité de sous-traitants)	Plus faible		Cas d'arrêt de l'activité	

Source: Enquête terrain, juillet-août 2020.

4.3.1.3. Situation des activités suite à la période de déconfinement

La reprise demeure timide et essentiellement dépendante de la clientèle qui a également fortement été affectée par la crise sanitaire de la Covid-19. Le nombre d'appels d'offres publics ou privés est encore très limité avec une forte convergence des entreprises pour soumissionner aux marchés proposés. Les demandes émanent principalement des particuliers mais pour des chantiers dont le montant est limité (constructions de villas souvent par étapes). Les entreprises n'ont d'autre choix que de se porter sur ces marchés faiblement rémunérateurs et peu demandeurs en main-d'œuvre.

Ce qui précède montre que le secteur du BTP au Burkina Faso a été touché par un crescendo de facteurs qui sont venus le déstabiliser, dont le dernier est la pandémie du coronavirus. Ce contexte a également été favorable au développement de mauvaises pratiques par certaines entreprises dont la concurrence déloyale et le favoritisme dans l'attribution des marchés publics sont les points les plus saillants. Les entreprises des segments inférieurs sont les plus touchées par une baisse importante du volume d'activité, avec des répercussions sur la gestion de la main-d'œuvre et l'accueil de stagiaires. Au stade actuel, la reprise est encore lente mais les organisations professionnelles et syndicales du BTP montrent quand même une certaine forme d'optimisme pour l'avenir. La rencontre des entreprises du BTP permettra de mieux apprécier les perspectives à venir et surtout les besoins en main-d'œuvre.

4.3.2. Besoins exprimés par le secteur du BTP

Ces besoins tiennent à la fois compte des métiers les plus recherchés et du niveau de compétences et de qualifications des ouvriers recherchés, abordés ci-dessous en deux points distincts.

4.3.2.1. Métiers du BTP les plus demandés sur le marché du travail

Nous proposons ci-dessous une approche assez générale de la question, du fait que seuls les CFP et les organisations professionnelles et syndicales du BTP ont pu être approchés pour l'instant. La rencontre des entreprises proprement dites permettra à la fois d'avoir une vision plus précise des métiers et qualifications demandées et de mieux apprécier les besoins en nombre d'ouvriers à engager.

Selon la vision des CFP, les besoins des entreprises tournent essentiellement autour de quatre métiers. Les principaux sont la maçonnerie construction et l'électricité bâtiment de plus en plus associée avec l'énergie solaire. La construction métallique et la plomberie sanitaire viennent en deuxième position, suivies par différentes spécialités plutôt en lien avec les finitions (pavage, carrelage, peinture...). Malheureusement, aucune structure ne semble s'être préoccupée d'établir des statistiques en rapport avec la demande en main-d'œuvre et les métiers concernés par les entreprises les ayant approchées. Cette démarche serait toutefois à encourager car elle permettrait de collecter des informations utiles pour l'insertion des sortants (CFP Québec-Afrique).

Les besoins mentionnés par les organisations professionnelles et syndicales du BTP correspondent parfaitement aux informations fournies par les CFP. En effet, quatre métiers sont essentiellement demandés de manière transversale par les entreprises du BTP membres des organisations professionnelles rencontrées. Il s'agit de l'électricité bâtiment (volet énergie solaire parfois mentionné), de la plomberie, de la soudure métallique et de la maçonnerie, plus particulièrement en ce qui concerne les travaux de finition. Pour ce dernier métier, il existe un besoin important de spécialistes en isolation et en étanchéité (à noter qu'il n'y a pour l'instant aucune formation dans ce domaine au Burkina Faso).

Parmi les autres métiers demandés ont été cités la conduite d'engins lourds (mines, construction de routes), des compétences relatives au bitumage des voies (préparateurs de goudron, râteliers) ainsi que des compétences plus classiques telles que le carrelage ou la peinture, des travaux de finition qui nécessitent un bon niveau de savoir-faire.

Le nombre d'apprenants dans les différentes filières de formation a néanmoins révélé une certaine forme d'adéquation entre les effectifs par branche et les besoins prioritaires des entreprises au sein de certaines structures, à l'exemple du CF-ANFP Dassasgho¹⁰. Ce qui constitue déjà un signe encourageant mais amène à se poser la question de l'orientation des jeunes: ont-ils fait leur choix sur les conseils des parents ou sur ceux des responsables des CFP?

4.3.2.2. Besoins exprimés par les entreprises en termes de qualifications

La question ici est relative au placement des sortants des CFP qui disposent de titres de qualification afin de voir de quelle manière ces diplômes sont vus par les entrepreneurs du BTP qui jusqu'à ce jour préfèrent faire appel à une main-d'œuvre jugée plus compétente et moins exigeante.

Selon la vision des CFP, l'ensemble des interlocuteurs rencontrés reconnaissent que la très nette majorité des entreprises du BTP, comme les particuliers, privilégient les compétences avant de considérer les titres de qualification. Les CQP et BQP sont particulièrement demandés lorsque le cahier des charges des postes à pourvoir impose un certain niveau du personnel. Les grandes entreprises et multinationales sont les plus regardantes, précisant le plus souvent dans leurs offres d'emploi le profil et le titre de qualification exigé. Au niveau des PME, les titres de qualification professionnelle suscitent peu d'intérêt. Selon un interlocuteur rencontré à l'AO-BTP: "Le diplôme (notamment de technicien et d'ingénieur) est mis en valeur lorsque l'entreprise cherche à postuler pour un marché où les titres de qualification sont exigés. Une fois les marchés acquis, c'est généralement la loi du moins-disant – privilégiant souvent les ouvriers sans qualification – qui est appliquée, au détriment de ceux en possession d'un titre de qualification. Cette situation explique le désintéressement de certains ouvriers, qui ont appris sur le tas, pour le système de VAE. Par exemple, un projet de former une dizaine d'ouvriers sur une période de sept jours pour l'acquisition d'une attestation (en l'absence d'un système généralisé de VAE) en vue de mieux valoriser leurs compétences n'a pas abouti. Malgré le faible coût de la formation (10 000 FCFA/personne), ces derniers ne s'y sont pas intéressés." Cet état d'esprit dénote un problème de mentalité et un crédit très limité accordé par les entrepreneurs aux titres de qualification professionnelle.

¹⁰ Pour l'année 2019, les effectifs confondus (1^{re} et 2^e année) ont été en ce qui concerne les métiers du BTP de 134 apprenants pour l'électricité bâtiment, 113 pour la construction métallique, 105 pour la plomberie sanitaire, 44 pour le dessin technique, 23 pour la maçonnerie construction et 15 pour la menuiserie bois.

De leur côté, les organisations professionnelles et syndicales d'entreprises du BTP reconnaissent que, de manière générale, les niveaux de qualification et de certification sont plus pris en compte pour les postes à haut niveau de responsabilités (cahier des charges important), tels les chefs de chantier. Pour les niveaux de responsabilités plus faibles, l'expérience est plus considérée vu que les diplômés coûtent cher et sont souvent peu habiles et efficaces dans leurs travaux.

En effet, les responsables rencontrés ont clairement fait ressortir un manque de qualité des travaux fournis par les sortants de CFP, en particulier en ce qui concerne les finitions (notamment l'étanchéité). Certaines entreprises ont enregistré des pertes liées à l'insuffisance de travaux exécutés par les ouvriers nouvellement formés: "Un apprenant sorti major de sa promotion à l'école polytechnique, recruté par un de nos membres pour la construction d'un magasin à Manni (village), ne nous a pas du tout satisfaits. Le travail a été bâclé et ce dernier aurait fui le chantier avec un trop-perçu en termes de rémunération" (APROBAT).

En raison de ce constat, les entreprises préfèrent recourir à des ouvriers des pays côtiers plus expérimentés: "Au Togo, par exemple, un apprenti à l'âge de 10-12 ans peut suivre un maçon (tâcheron) pendant quatre ans moyennant des frais d'apprentissage annuels s'élevant à 200 000 FCFA, payés par ses parents. Un tel apprenti ne peut que sortir très compétent, il peut maîtriser à la fois la construction, le ferrailage, le coffrage, etc. À la fin de la formation, l'entrepreneur lui délivre une attestation qui peut lui servir pour postuler à une VAE" (APROBAT).

En ce qui concerne l'appréciation du niveau des sortants des CFP, de manière générale, sur le plan des emplois administratifs et d'encadrement et de suivi des chantiers, les personnes proposées ont le niveau attendu. Pour les autres tâches (ouvriers), la qualité de la formation est à revoir. Les entreprises n'ont pas le temps de laisser les personnes se perfectionner, les délais d'exécution des chantiers exigent des personnes aguerries. Les entreprises veulent avant tout des jeunes qui ont de la volonté (le ralentissement du rythme de travail n'est pas productif).

4.3.3. Approche des CFP par les entreprises du BTP

Les entretiens avec les différentes parties prenantes ont notamment révélé l'existence d'initiatives de la part de certaines entreprises qui dans leur recherche de main-d'œuvre qualifiée ont approché les CFP. Cette démarche est ici à considérer comme une réelle volonté de professionnalisation de la main-d'œuvre sur les chantiers dans l'idée de mieux répondre aux standards de la construction moderne caractérisée par de nouvelles techniques. Les cas de figure suivants ont été observés:

- Le CFP Québec-Afrique et le CFPR-Z, qui constituent tous deux des références, semblent quant à eux plus régulièrement approchés par les grandes entreprises (par exemple SOGEA-SATOM, sociétés minières, SN SOSUCO...). Dans le premier cas, cette situation s'explique par la spécialité du domaine de formation, renforcé par le fait que son promoteur est également un entrepreneur connu dans le domaine. Les profils recherchés sont dans la majorité des cas très bien définis par les entreprises.
- Les centres de formation sont souvent approchés par des PME et plus accessoirement des microentreprises dans le cadre des relations qu'elles ont avec ces structures pour l'accueil de stagiaires – parmi lesquels elles cherchent à retenir les plus dynamiques. Au nombre de ces entreprises figurent celles de certains formateurs eux-mêmes entrepreneurs qui ont leur propre réseau de relations et peuvent recommander les bons éléments. Il s'avère néanmoins que ce type d'initiative est souvent très sporadique (CF/CCI-BF), voire a quasiment disparu (CEFPO). Actuellement, les échanges se font essentiellement par téléphone entre les apprenants/sortants en quête d'emploi et lesdites entreprises (voir les cas des apprenants engagés avant la fin de leur formation).

L'institutionnalisation du partenariat au niveau des groupements d'entreprises semble encore plus efficace car il permet d'avoir une certaine taille critique. C'est notamment le cas de l'AO-BTP qui est en fait un consortium de plus de 70 entreprises formatrices qui fonctionnent en réseau ou du CFP HIADON qui collabore avec le SNPME-BTP et envisage d'étendre son réseau de partenariats avec une association d'entreprises du BTP établie à Bobo-Dioulasso (en cours). Ces démarches ont surtout tendance à attirer les PME qui semblent se montrer les plus réceptives.

Les besoins actuels des entreprises pourront mieux être déterminés à l'issue de l'enquête auprès des entreprises du BTP elles-mêmes. Les différentes thématiques abordées permettront de mieux apprécier le niveau de fonctionnement des entreprises, les perspectives dans le court terme (deux à trois ans à venir) ainsi que les besoins inhérents en métiers et en main-d'œuvre.

Le contenu de cette partie nous a néanmoins permis de voir que le secteur du BTP a été fortement touché par les différentes crises successives qu'a traversées le Burkina Faso (dette intérieure de l'État, insurrection populaire, période de transition, insécurité liée au terrorisme, pandémie de la Covid-19), et notamment les entreprises du segment inférieur. Malgré tout, les différentes parties prenantes se montrent optimistes quant à l'avenir du secteur pour autant que l'État prenne les dispositions nécessaires pour assainir le secteur du BTP en matière de concurrence déloyale et de critères d'attribution des marchés. La demande existe, mais les exigences de la clientèle nécessitent de suivre l'évolution des techniques de construction et surtout de former des jeunes plus compétents et mieux qualifiés. On observe des initiatives de rapprochement entre les entreprises du BTP et les CFP dans la recherche d'une meilleure collaboration dans la formation des jeunes apprenants qui pourrait s'avérer très prometteuse pour l'avenir du secteur et de l'emploi des jeunes au Burkina Faso.

Il ressort toutefois que les entreprises, en exprimant leurs besoins de main-d'œuvre, privilégient les compétences, les qualifications n'étant requises que dans certaines conditions. Le renforcement des initiatives de rapprochement entre les CFP et les entreprises du BTP est à encourager dans l'optique d'une meilleure adéquation entre l'offre et la demande. D'où la nécessité de mettre en place un réseau d'entreprises formatrices qui mutualiseront leurs ressources pour les formations des apprentis avec comme avantage que celles-ci se rapprocheront des besoins du marché du travail.



PARTIE

MÉCANISMES DE FONCTIONNEMENT DU RÉSEAU D'ENTREPRISES FORMATRICES

5. MÉCANISMES DE FONCTIONNEMENT DU RÉSEAU D'ENTREPRISES FORMATRICES

Ce chapitre a pour principal objectif de contribuer à la réflexion sur la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices dans le domaine du BTP.

L'idée de la mise en place de ce réseau est née du constat que les microentreprises et les PME, segment entrepreneurial dominant au Burkina, ne disposent pas toujours des capacités financières et humaines pour former les jeunes apprentis. Ce réseau d'entreprises formatrices est perçu comme un tremplin pour les entreprises membres pour accéder à des ressources humaines qualifiées à moindre coût par le partage des charges de formation. En outre, la formation reçue se rapprochera des besoins du marché du travail.

Ce chapitre comprend trois parties principales. La première partie est une brève présentation d'un modèle de réseau d'entreprises formatrices, en l'occurrence celui de l'AO-BTP, faite dans l'objectif de mieux cerner les mécanismes de son fonctionnement. La deuxième partie porte sur le ciblage des entreprises désireuses d'intégrer le réseau à travers une lecture croisée des propositions issues des centres de formation d'une part et des organisations professionnelles d'autre part.

Dans la troisième partie sont recensés les types de formations et métiers qui sont les plus demandés tant du côté des centres de formation que du côté des organisations professionnelles. À l'issue de la comparaison, on pourra ainsi apprécier le niveau de décalage existant entre l'offre émanant des centres de formation et le besoin des entreprises à travers les organisations professionnelles rencontrées.

5.1. RÉSEAUX D'ENTREPRISES FORMATRICES OPÉRATIONNELS AU BURKINA FASO

Le seul cas de réseaux d'entreprises formatrices opérationnels recensé est celui de l'AO-BTP qui dispose d'un centre de formation interne dénommé centre de formation des apprentis de l'AO-BTP. L'association met en réseau des entreprises (une soixantaine), des formateurs et des ouvriers qualifiés. Son expérience est évocatrice car elle dispose d'un savoir-faire reconnu par ses pairs et afficherait un taux d'insertion professionnelle des jeunes apprentis de près de 90 pour cent.

En partenariat avec le BIT, dans le cadre du projet "Appui à l'initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes dans la région du Sahel", l'AO-BTP organise des formations par apprentissage de type dual (25 pour cent en formation théorique et 75 pour cent en stages pratiques en entreprises) dans les métiers de la "maçonnerie construction" et de l'"électricité bâtiment" au profit de 70 apprenants.



Genèse du réseau d'entreprises de l'AO-BTP

L'idée de la création du réseau est née en 2012 suite au constat d'un manque d'ouvriers qualifiés dans le secteur du BTP. Profitant d'un voyage en Europe (France et Allemagne), M. Boubacar Kanté (président de l'AO-BTP et chef d'entreprise) a développé sa réflexion en s'inspirant de dispositifs de réseautage de formation professionnelle existants dans ces deux pays.

En 2014, il a approché un certain nombre d'entreprises pour leur expliquer l'idée du projet et solliciter leur accompagnement, et seules cinq d'entre elles ont confirmé leur adhésion au projet. Certaines entreprises n'ayant pas compris la vision du réseau et s'attendant à des retombées pécuniaires (distribution des marchés) ont vite abandonné le projet.

En 2015, le projet a démarré avec un noyau d'une quinzaine d'entreprises. Aujourd'hui, le réseau en compte une centaine.

Conditions de réussite dans la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices

Selon les responsables de l'AO-BTP et de par l'expérience vécue, un minimum de conditions doivent être réunies pour la réussite d'un réseau d'entreprises, dont:

- la nécessité de partir d'un petit noyau d'entreprises (10 à 15) qui va travailler à asseoir les bases du réseau;
- la définition claire de la vision et des objectifs du réseau;
- la définition des rôles des parties prenantes;
- l'établissement de protocoles ou d'actes de partenariat entre le centre de formation et les entreprises formatrices.

Le réseau d'entreprises formatrices de l'AO-BTP constitue un modèle de réussite qui pourrait inspirer d'autres organisations professionnelles du BTP.

Des initiatives similaires ont été entreprises à petite échelle, dont celle de l'APROBAT qui prévoyait la mise en place d'un atelier de soudure métallique à double vocation. Cet atelier servait de cadre de formation aux apprentis des différentes entreprises membres et réalisait sur commande les besoins des entreprises pour des travaux de finition (portes, fenêtres, charpente, etc.). La mise en place d'un tel dispositif nécessitait d'avoir des moyens financiers importants et un cadre approprié pour la tenue des cours et des travaux pratiques, conditions qui n'ont pas permis la poursuite du projet.

De façon unanime, les organisations professionnelles rencontrées reconnaissent la nécessité pour le secteur du BTP de disposer de réseaux d'entreprises formatrices dont l'objectif principal est de réellement favoriser l'adéquation entre l'offre de formation et la demande des entreprises. La formation serait alors pilotée par la demande des entreprises et réadaptée aux besoins qui sont évolutifs en fonction de la demande économique. La mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices présenterait non seulement l'avantage de la force pour la négociation et la résolution de certains problèmes, mais elle faciliterait l'insertion professionnelle (besoins et demande) par un contact direct avec des chefs d'entreprise.

À l'instar des responsables de l'AO-BTP, les autres organisations professionnelles rencontrées estiment aussi que la réussite d'un réseau d'entreprises formatrices est conditionnée par l'application d'un certain nombre de règles, dont les modalités d'adhésion au réseau.

5.2. CIBLAGE DES ENTREPRISES DÉSIREUSES D'INTÉGRER LE RÉSEAU

Pour un bon fonctionnement du réseau à mettre en place, il est nécessaire de définir des modalités d'adhésion audit réseau. Cela passe d'abord par l'identification des segments entrepreneuriaux à prendre en compte.

5.2.1. Segments entrepreneuriaux à prendre en compte

Le secteur du BTP est caractérisé par la taille réduite des entreprises dont 87,1 pour cent comptent moins de 10 employés, avec une forte dominance des microentreprises (68,1 pour cent), suivies des autoentrepreneurs (19 pour cent). Les PME et les grandes entreprises ne représentent respectivement que 5,1 et 3,9 pour cent.

De manière générale, selon les centres de formation, l'ensemble des segments entrepreneuriaux doivent être considérés comme pouvant participer au réseau (tableau 12) bien que les PME soient les plus citées (probablement du fait de leur plus grande accessibilité). Certains centres recommandent toutefois de s'appuyer sur les organisations patronales comme le CNPB ou les organisations professionnelles du BTP pour identifier les structures les plus adéquates (CF-ANFP¹¹ de Dassasgho).

Une différenciation intéressante est toutefois opérée entre les PME et les microentreprises du fait que les premières ont plus recours à des ouvriers qualifiés contrairement aux secondes qui ont tendance à recruter la main-d'œuvre formée sur le tas. Pour ces dernières, il est même recommandé de privilégier celles qui sont formalisées (CF/CCI-BF).

À ce titre, dans le chapitre 3 de l'étude, il ressort que le niveau global de formalisation des entreprises du BTP reste satisfaisant (66,5 pour cent)¹². Il apparaît toutefois que, dans des sous-secteurs comme les travaux de finition ou d'installation réalisés le plus souvent par des microentreprises, ce niveau est faible, soit moins de 35 pour cent.

De plus, dans l'ensemble du secteur, le niveau de formalité demeure fortement corrélé à la taille de l'entreprise avec une propension à se formaliser qui croît à mesure que sa taille augmente. La prise en compte du niveau de formalisation est essentielle dans la mesure où il pourrait influencer la capacité des entreprises à contribuer efficacement au réseau et plus précisément à la formation professionnelle duale.

En ce qui concerne les organisations professionnelles, le SYNAT-BTP considère que toutes les catégories d'entreprises ont leur place dans un tel réseau du fait que les besoins en ouvriers sont les mêmes. L'APROBAT et le SNPME-BTP se montrent plus favorables aux PME et accessoirement aux microentreprises pour la première. Dans le segment inférieur, les micro et petites entreprises, dans une logique de survie et de positionnement, privilégient la consolidation de leur modèle d'entreprise avant de s'inscrire dans une action de formation qui serait toutefois prévisible à moyen terme.

Dans le segment supérieur, les grandes entreprises et multinationales – soumises à des délais d'exécution rapides – n'ont pas pour préoccupation d'encadrer et de former des stagiaires qui ne pourraient que contribuer au ralentissement des chantiers. Ce qui, dans ce dernier cas, ne cadre pas avec le principe dual préconisé dans l'approche du réseau d'entreprises formatrices.

¹¹ Nouvelle agence créée qui va désormais s'occuper du volet formation professionnelle de l'ANPE, cette dernière se concentrera plus spécifiquement sur le volet emploi.

¹² Selon les critères de l'INSD appliqués au RIC, les entreprises formelles sont celles qui possèdent un RCCM et un numéro IFU, qui sont immatriculées à la CNSS et qui disposent d'une comptabilité écrite.

Tableau 12. Identification des segments entrepreneuriaux à prendre en compte par les centres de formation

Centre de formation	Segment entrepreneurial			
	Microentreprise	PME	Grande entreprise	Multinationale
CFP HIADON				
CF-ANFP Dassasgho	Recours au CNPB et aux organisations professionnelles pour identifier le segment approprié			
CEFPO		Prioritaire		
AO-BTP				
CF/CCI-BF	Formelles			
CFP Québec-Afrique				
CFPR-Z				

Source: Enquête terrain, juillet-août 2020.

Justification du choix entrepreneurial opéré

Les interlocuteurs rencontrés ont chacun argumenté leurs choix, présentés ici selon la taille du segment entrepreneurial:

- **Pour les entreprises du segment supérieur (grandes entreprises et multinationales):** elles demandent de la main-d'œuvre qualifiée et procèdent à des réalisations importantes et diversifiées (construction de routes, aménagements miniers pour l'exploitation des sites mais également équipements collectifs pour les communautés environnantes). Le recours aux nouvelles techniques de construction est aussi vu comme un atout particulièrement bénéfique aux stagiaires dans le cadre de leur apprentissage. Au-delà, elles disposent de moyens techniques et financiers importants qui permettent de travailler dans de bonnes conditions tout en ayant une garantie de rémunération (responsabilité sociale) et (plus accessoirement) de prise en charge en cas d'accident. Par ailleurs, ce segment entrepreneurial pourrait par ses bonnes pratiques influencer les PME à prendre certaines dispositions pour mieux accueillir les apprenants (CFP Québec-Afrique).
- **Pour le segment intermédiaire (PME):** elles ont des capacités d'absorption liées à un volume d'activités généralement plus important que les microentreprises. Leur plus grande structuration leur permet également de s'organiser en réseau de manière plus aisée et de disposer plus facilement des capacités de prise en charge d'employés/travailleurs de niveau CQP ou BQP.
- **Pour le segment inférieur (microentreprises):** se pose essentiellement la question des capacités à prendre des employés/travailleurs de niveau CQP ou BQP, limitant de ce fait leurs capacités d'absorption.

5.2.2. Modalités d'adhésion au réseau

À l'unanimité, les interlocuteurs rencontrés ont suggéré la mise en place de conventions ou de contrats multipartites dans le souci du respect d'un certain nombre d'engagements spécifiques à chaque partie prenante. L'atteinte de cet objectif constitue toutefois un "réel" défi au vu des mentalités de nombreux entrepreneurs. De ce fait, un travail de base est nécessaire dans l'objectif primordial de sensibiliser les entreprises du BTP sur ce type de collaboration. Un engagement devra également être pris par l'État burkinabé à travers différentes mesures incitatives afin de les motiver au mieux (par exemple par l'exonération de la taxe patronale d'apprentissage). Idéalement, les conventions ou les contrats multipartites devraient impliquer quatre acteurs qui sont: a) le centre de formation; b) les parents de l'apprenant; c) les apprenants; et d) l'entreprise formatrice. Le but est que chacun d'eux

puisse assumer ses responsabilités sur la base d'une vision commune, d'objectifs définis à atteindre, d'une démarche planifiée et du respect d'un certain nombre d'exigences tout en ayant un niveau égal d'informations. Il s'agit en fait de définir un cahier des charges précis.

Un certain nombre de points devront néanmoins être clarifiés en amont par les différentes parties prenantes, dont celui particulièrement sensible de la prise en charge des apprenants, notamment les frais de subsistance, l'assurance, le déplacement, etc. L'enquête menée auprès des entreprises permettra de mieux apprécier les attentes de celles-ci sur la question.

En ce qui concerne la mise en place d'un système d'assurance, les centres de formation estiment qu'il est nécessaire, voire obligatoire, au regard des risques d'accident encourus dans les métiers du BTP. Des cas d'accidents graves survenus durant l'immersion en entreprise ayant entraîné l'arrêt du stage ont été signalés par certaines structures (par exemple le CFPR-Z).

La question de la réticence des entrepreneurs à contracter des assurances a été soulevée comme pouvant être difficile à mettre en œuvre, ceux-ci ne voulant pas investir "inutilement" selon leur vision (CF-ANFP Dassasgho). Pour faire face à cet obstacle, un certain nombre de structures ont pris ou sont en train de prendre des dispositions pour que leurs apprenants bénéficient d'assurances et ont fait quelques suggestions:

- CFP HIADON: ce centre a déjà souscrit à une assurance par le biais de l'E2PF pour toutes les formations.
- CEFPO: des réflexions sont en cours sur une démarche similaire.
- CFP Québec-Afrique: il propose d'intégrer les frais d'assurance dans la scolarité avec pour effet d'induire une légère augmentation des coûts des formations proposées. La démarche est en cours.
- L'exonération de la taxe patronale d'apprentissage (ainsi que d'autres taxes) pourrait constituer une mesure incitative permettant de dégager des fonds au niveau des entreprises pour assurer les nouveaux insérés. Par ailleurs, l'établissement de contrats avec une assurance pourrait donner plus de crédibilité à l'entreprise et faciliter les négociations d'exonération de certaines taxes et frais avec l'État (CFP HIADON).

Parmi les autres mesures de protection, la question des équipements individuels a été abordée par plusieurs structures (CF-ANFP, CF/CCI-BF). Le port de ces équipements devrait être rendu obligatoire sur les chantiers; il a également été proposé d'appliquer rigoureusement le plan d'hygiène, santé et environnement (CF/CCI-BF).

En termes de partenariat avec les structures de formation, les organisations professionnelles rencontrées préconisent de se baser sur les CFP qui seront certifiés selon la qualité de leur formation (niveau élevé des formateurs, matériels didactiques, etc.). Les CFP devront par ailleurs assurer un suivi adéquat des apprenants en entreprise conformément au mode de formation duale.

La motivation à participer à ce réseau, le but recherché, l'assurance qualité et la référence des apprenants doivent également être pris en compte dans les modalités d'adhésion. Ces différents aspects seront abordés plus en détail dans l'enquête menée auprès des entreprises.

La certification de la qualité des formations données par les CFP est déjà intégrée comme critères annexés aux diplômes demandés dans le cadre des dossiers d'appels d'offres à constituer pour les marchés publics.

5.3. TYPES DE FORMATIONS PROPOSÉES, MÉTIERS ET PUBLICS CIBLES

En ce qui concerne le type de formations à prévoir, le mode dual – qui permet d'adapter facilement l'offre à la demande – constitue la priorité tant du point de vue des centres de formation que de celui des organisations professionnelles. Les formations devraient être d'une durée de douze mois.

Par rapport aux métiers à proposer, une priorité est de suivre les besoins du secteur du BTP ainsi que l'évolution des techniques utilisées dans ce domaine. Au niveau du CFPR-Z, il est ressorti que les métiers les plus demandés en 2019-2020 par les entreprises avec lesquelles il est en contact sont, dans l'ordre décroissant, la maçonnerie, l'électricité bâtiment et l'énergie solaire. Pour une meilleure intégration des jeunes femmes, il serait nécessaire de fixer des quotas hommes-femmes (CF/CCI-BF).

Pour les organisations professionnelles, un accent particulier devrait être mis sur les métiers de finition (maçons et étanchéistes), puis dans les autres métiers fortement demandés (électricité bâtiment et énergie solaire, plomberie, soudure métallique, etc.).

De manière générale, il apparaît que les métiers promus dans le cadre du projet pour l'emploi décent des jeunes, qui sont la maçonnerie construction et l'électricité bâtiment, répondent aux besoins actuels des entreprises. Cependant, concernant ces deux métiers, des réflexions devraient être menées pour proposer des spécialisations. Ainsi la formation en maçonnerie pourrait se faire avec une spécialisation sur les travaux de finition, tels que le carrelage ou la peinture. L'électricité bâtiment devrait par exemple offrir une option en énergie solaire dans sa formation.

Le renforcement des capacités des maîtres de stage s'avère également nécessaire. Directement impliqués dans les entreprises, ils sont en contact avec l'évolution des techniques de construction en BTP et ont de ce fait un besoin continu de renforcement de leurs capacités pour se familiariser avec ces techniques et pouvoir transmettre leurs connaissances. Il se pose toutefois la question des risques liés à leur départ vers une autre entreprise (CFP HIADON) ainsi que celle du financement du perfectionnement qui pourrait se faire dans des centres dédiés comme le CEFPO et le CFPR-Z.

C'est dans ce sens que le FAFPA, en tant que fonds national assurant le financement de la formation professionnelle, doit jouer sa partition. Les organisations professionnelles ont manifesté leur insatisfaction vis-à-vis du mode opératoire du FAFPA qui exige des acteurs de contribuer à hauteur de 12,5 pour cent au financement du coût de la formation. Ces derniers estiment que la taxe patronale d'apprentissage prélevée sur les entreprises doit être entièrement destinée au financement de la formation professionnelle.

À propos du **public cible**, les organisations professionnelles rencontrées préconisent de se focaliser prioritairement sur les travailleurs actifs (ouvriers). Ce choix s'explique largement par le fait que les ouvriers sont formés sur le tas par les entreprises et qu'il n'existe pas de mécanisme de VAE pour ces travailleurs. Il semble également traduire une faveur accordée à l'intensification de la compétitivité des entreprises par le renforcement de compétences déjà avérées au détriment de jeunes jugés encore novices et peu performants.

La question de l'âge constitue aussi une préoccupation (APROBAT). Celui-ci ne devrait surtout pas être limité au regard des possibilités de reconversion professionnelle. Le cas des militaires du génie, qui sont mis tôt à la retraite et qui comptent s'engager dans le BTP, est emblématique. Toutefois, une attention particulière doit être accordée aux jeunes apprentis qui constituent non seulement la cible du projet mais également la relève.

D'ordinaire, chaque entreprise identifie les besoins de formation/perfectionnement de ses ouvriers ainsi que les maîtres de stage à recycler. Comme indiqué plus haut, la taxe patronale d'apprentissage, qui représente 3 pour cent de la masse salariale des entreprises, est payée à l'État pour que celui-ci assure leur formation, normalement par l'intermédiaire du FAFPA. Le CNPB devrait normalement jouer un rôle dans la négociation avec l'État pour faciliter les conditions d'accès aux formations et au perfectionnement des travailleurs. Malheureusement, aucune disposition ne semble avoir été prise dans ce sens, selon le SYNAT-BTP.

En ce qui concerne les jeunes apprentis, leur volonté semble considérée comme le facteur déterminant pour les insérer dans le processus de formation pratique.

5.4. ZONES GÉOGRAPHIQUES À PRIVILÉGIER

De manière générale, les interlocuteurs rencontrés considèrent que la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices devrait dans un premier temps concerner les zones de Ouagadougou et de Bobo-Dioulasso, et accessoirement de Koudougou, qui concentrent la majeure partie des activités industrielles et de construction, avant de s'étendre aux autres régions du Burkina Faso. Un regard devrait également être porté sur les zones avec du potentiel, par exemple à Manga où les sociétés d'exploitation minière ont besoin de travailleurs, même recrutés sur le plan local, et investissent dans des constructions plus modernes (en parpaing notamment), ce qui entraîne une demande dans le secteur de la maçonnerie entre autres. Selon la majorité des structures rencontrées, une extension du réseau d'entreprises à l'ensemble des 13 régions ne semble envisageable qu'à plus long terme, en suivant une démarche progressive et en priorisant les zones au potentiel le plus élevé. Idéalement, il s'agirait de disposer de grappes d'entreprises par zone géographique autour des centres de formation (CFP HIADON).

Toutefois se pose la question de la disponibilité d'entreprises formatrices dans certaines régions et surtout du volume de travail (nombre et type de chantiers qu'elles exécutent tant pour l'accueil d'apprentis stagiaires formés localement que pour l'insertion de la main-d'œuvre formée).

En effet, la quasi-totalité des structures de formation rencontrées, étant elles-mêmes implantées à Ouagadougou, reconnaissent que les possibilités de formation et d'insertion professionnelles sont très limitées en dehors des deux principaux centres urbains du pays que sont Ouagadougou et Bobo-Dioulasso et que les besoins sont réels dans les autres parties du pays. L'ANFP constitue toutefois une exception car elle dispose d'un réseau de centres de formation couvrant l'ensemble des 13 régions ainsi que certains chefs-lieux de province. Mis à part Bobo-Dioulasso, l'ensemble des centres régionaux ont entièrement été rénovés et équipés avec l'appui de la coopération taïwanaise. Par ailleurs, un certain engouement de la population pour la formation professionnelle semble avoir été observé depuis 2018, marqué par une augmentation des effectifs dans l'ensemble des centres de formation.

Différents facteurs attestent d'un besoin réel de diversifier l'offre en formation dans les provinces, dont en particulier:

- L'accueil par les centres de formation de nombreux apprenants venus de différentes villes du pays traduisant ainsi un réel engouement pour la formation professionnelle et qui retournent pour la plupart dans leur région d'origine après la formation. Ce dernier élément fait ressortir l'existence de possibilités d'insertion professionnelle dans ces régions. Cette situation atteste par ailleurs la réalité d'une demande assez importante dans ces villes malgré le coût élevé des formations.
- La prépondérance de personnes formées sur le tas dans les métiers du BTP à Ouagadougou malgré la présence de CFP, laissant présager que la situation est encore pire dans les régions qui n'en disposent pas ou insuffisamment. Cela semble se confirmer avec les plaintes assez récurrentes des entreprises du BTP qui ne parviennent pas à trouver de bons maçons locaux dans le cadre de l'exécution de chantiers en province et qui sont obligés d'importer de la main-d'œuvre de Ouagadougou ou de l'étranger. Cette situation prouve qu'un besoin existe et pourrait mieux être satisfait localement (CEFPO).
- Le déplacement des entreprises avec leurs ouvriers, pour une très grande majorité depuis Ouagadougou, notamment dans le cadre de l'organisation des manifestations du 11 décembre¹³ qui se tiennent dans les chefs-lieux de régions et occasionnent de nombreux chantiers. Cette situation représente un manque à gagner significatif pour la main-d'œuvre locale ainsi que pour les entreprises locales jugées peu compétitives (CF/CCI-BF).

¹³ Date anniversaire de l'indépendance du Burkina Faso, célébrée de manière tournante dans les grandes villes et donnant lieu à la construction d'importantes infrastructures (voiries, sites résidentiels, plateaux sportifs, etc.).

- L'appel des centres de formation pour assurer des prestations de courte durée dans les provinces. Ainsi, le centre de formation des apprentis de l'AO-BTP a été retenu pour assurer la formation d'apprenants dans les régions des Cascades, du Centre-Ouest et du Centre dans le cadre de la mise en œuvre du Programme d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (PAFPA Dual), de même que le CF/CCI qui propose une formation de courte durée aux jeunes de la région pour la réfection de la mairie de Léo (Centre-Ouest) commanditée par l'ONG CREDO. Cette dernière prestation a suscité un réel engouement chez les participants et au sein de la population. Ces exemples demeurent toutefois des prestations ponctuelles qu'il conviendrait de chercher à pérenniser par une meilleure implantation dans les zones concernées ou par le biais de partenariats avec leurs commanditaires pour une plus grande fréquence.

Certaines structures rencontrées semblent également avoir pris conscience de ce potentiel et envisage – ou ont déjà pris des dispositions – pour étendre leur réseau. C'est notamment le cas de l'E2PF (dont le CFP HIADON fait partie) ou de l'AO-BTP qui se sont fixé comme défi de toucher les jeunes et les entreprises dans les différentes régions et provinces du pays, ou du CFP Québec-Afrique qui est en train d'ouvrir une succursale à Bobo-Dioulasso.

5.5. APPUIS ET MESURES INCITATIVES ATTENDUS DE LA PART DES PRINCIPAUX ACTEURS DE L'EFTP

Selon les centres de formation rencontrés, il serait nécessaire d'établir des partenariats "gagnant-gagnant" entre les entreprises du BTP formatrices et l'État burkinabé. Comme mesures incitatives de la part de l'État, les entreprises du réseau devraient avant tout pouvoir bénéficier d'avantages fiscaux, en particulier une exonération de la taxe patronale d'apprentissage en tant qu'entreprises formatrices. Parallèlement, des mesures incitatives pourraient être mises en place au niveau du paiement des impôts, soit par une réduction lors de la déclaration des bilans d'activités, soit par des réductions/exonérations sur d'autres taxes auxquelles sont soumises les entreprises du BTP (par exemple enregistrement des marchés). Selon les interlocuteurs rencontrés, ce type de démarche est appliqué avec un certain succès dans des pays tels que la Tunisie ou la Côte d'Ivoire. Par ailleurs, l'utilisation de mesures fiscales avantageuses serait aussi un moyen pour les entreprises formatrices de compenser les pertes et les dommages causés par les apprenants (CFPR-Z).

Des mesures incitatives pourraient également être appliquées au niveau des marchés publics en offrant certaines facilités aux entreprises formatrices (par exemple simplification des démarches et justificatifs à présenter) (ANFP Dassasgho).

Ces différentes mesures devraient notamment faciliter la pérennisation du réseau d'entreprises formatrices mis en place, tout en l'encourageant dans sa mission de formation de la jeunesse.

Selon les organisations professionnelles rencontrées, l'implication des pouvoirs publics est clairement nécessaire pour la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices. En effet, leurs attentes sont essentiellement tournées vers ces derniers et concernent plus particulièrement quatre domaines:

- la fiscalité avec une attente de mesures incitatives par l'exonération de certaines taxes (dont en particulier la taxe patronale d'apprentissage¹⁴): il s'agit en effet de reconsidérer les entreprises du BTP formatrices comme des partenaires de développement et non comme des caisses pour prélever uniquement des taxes;
- la facilitation de l'accès aux marchés publics;
- la mise en place d'un fonds d'appui/de subvention à l'endroit des entreprises formatrices;

¹⁴ La taxe patronale d'apprentissage est un ancien combat dont le Burkina Faso est l'un des rares pays à ne pas appliquer les textes (les taxes sont directement versées au Trésor public).

- l'amélioration de l'organisation du secteur de la formation avec notamment l'adaptation des référentiels (métiers et contenus des cours) aux besoins du marché et la reconnaissance des qualifications des ouvriers formés sur le tas par la VAE.

Les organisations professionnelles rencontrées n'ont aucune attente de la part d'organismes d'appui du secteur privé. Elles disent même "ne pas compter sur ces acteurs". Selon le SNPME-BTP, il ressort que les actions menées ne tiennent pas suffisamment compte des réalités sur le terrain, d'où un succès limité dans la mise en œuvre de leurs programmes et actions. Une plus grande concertation avec les acteurs locaux est vivement encouragée dans l'élaboration des programmes et actions à venir.

Toutes ces informations et suggestions sur les conditions de réussite d'un bon réseau d'entreprises formatrices ont contribué à approfondir les réflexions et à asseoir les bases d'une stratégie *step by step* de mise en place d'un réseau qui pourrait servir de modèle à d'autres initiatives.

5.6. RECOMMANDATIONS POUR LA MISE EN PLACE D'UN RÉSEAU D'ENTREPRISES FORMATRICES: STRATÉGIE *STEP BY STEP*

Un réseau d'entreprises formatrices est un groupement d'entreprises dont l'objectif principal est de permettre aux membres d'accéder à des ressources humaines qualifiées à moindre coût par le partage des charges de formation. De plus, la formation reçue se rapprochera des besoins du marché du travail.

La mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices nécessite de prendre en considération un certain nombre d'éléments pour garantir au maximum la réussite du projet. Il convient dès le départ de clarifier avec les entreprises membres les différents points abordés dans les huit étapes présentées ci-dessous. Avant tout, il importe de procéder à une information/sensibilisation des acteurs de l'EFTP sur l'idée de création d'un réseau d'entreprises formatrices.

ÉTAPE 1

Informer/sensibiliser les acteurs de la formation professionnelle sur l'idée de création d'un réseau d'entreprises formatrices

Cette sensibilisation sur l'idée de création d'un réseau d'entreprises formatrices vise d'abord à partager l'information avec certains acteurs de l'EFTP, dont en particulier les CFP les mieux organisés, et à recueillir en retour leurs points de vue sur les enjeux de la mise en place d'un tel réseau. Cette démarche sera menée par l'entreprise principale ou l'organisation professionnelle porteuse du projet. Ci-dessous sont listés les acteurs à rencontrer et les principaux sujets d'échange:

Acteur	Sujets d'échange
Organisations professionnelles et syndicales	Motivations et buts recherchés dans le réseau Portage institutionnel du projet Place et rôle dans le réseau Mode de collaboration avec les entreprises individuelles (formatrices)
Centres de formation professionnelle (publics et privés)	Place des écoles dans le dispositif de formation du réseau Mode de collaboration
Organisations patronales et consulaires (CNPB et CCI-BF)	Possibilités de financement du réseau Discussion avec l'État sur les mesures incitatives à mettre en place
Fonds d'appui à la formation professionnelle (FAFPA)	Possibilités de financements des apprenants/apprentis
Structures d'appui ou d'encadrement de l'EFTP (DGFP, SP/CNC, Expertise France, etc.)	Dispositions légales à prendre en compte Normes et certifications des formations dispensées

ÉTAPE 2 Définir les motivations et les buts poursuivis

La réussite d'un réseau d'entreprises formatrices passe en premier lieu par la définition des motivations et des buts poursuivis. Les acteurs à l'origine du projet doivent s'accorder sur les raisons qui ont conduit à la création du réseau ainsi que les buts recherchés. Comme expliqué plus haut, les retombées financières ne doivent pas être mises en priorité, c'est plutôt la formation professionnelle des apprentis qui constitue le principal objectif. Il est aussi important d'étudier des expériences similaires et de tirer les enseignements et les leçons utiles pour la réussite d'un réseau d'entreprises formatrices.

ÉTAPE 3 Décrire la forme organisationnelle du réseau

Deux cas de figure peuvent se présenter:

- La désignation d'une entreprise principale ou d'une organisation professionnelle qui porte le projet et qui signe les contrats d'apprentissage avec les apprenants/apprentis et coordonne la collaboration entre les entreprises formatrices.
Les entreprises du segment entrepreneurial retenu n'ayant pas toujours la taille nécessaire et les ressources financières suffisantes, il est nécessaire que les efforts soient mutualisés au sein d'une organisation professionnelle.
- La mise en place d'une administration autonome de gestion du réseau qui assurera la coordination de toutes les activités.

Selon les avis recueillis auprès des organisations professionnelles rencontrées, il est conseillé de partir d'un noyau restreint (10 à 15 entreprises), et en ce moment le premier cas de figure conviendrait mieux. C'est l'entreprise principale ou l'organisation professionnelle qui est la première responsable de la formation, les entreprises partenaires assurent la formation dans différents domaines qu'elles peuvent dispenser de manière efficiente.

ÉTAPE 4 Situer la place de la formation dans le réseau

Deux modes de formation peuvent être envisagés: le réseau peut mettre en place un centre de formation interne, à l'image de celui de l'AO-BTP, ou bien entreprendre une collaboration avec les structures de formation existantes.

Dans le premier cas, il est important que le réseau dispose de suffisamment de ressources financières, de compétences et de moyens logistiques pour assurer des cours théoriques aux apprenants conformément aux dispositions légales et normes en vigueur. Bien que ce mode offre l'avantage d'être plus autonome dans le recrutement des apprenants et aussi de mieux assurer une adéquation entre l'offre et la demande, il peut entraîner des charges de fonctionnement très onéreuses et difficilement mobilisables dans le cadre d'un réseau naissant.

Dans le second cas, le réseau, par l'entremise d'une collaboration avec les centres et écoles de formation existants, va offrir des places de stage sur la base des besoins exprimés par les différents membres. Dans le cadre d'un réseau restreint, l'entreprise principale se chargera de toutes les tâches administratives liées à cette collaboration.

Il ressort des entretiens qualitatifs réalisés que ce mode de collaboration a été bien apprécié dans la majorité des situations. C'est le cas par exemple de la formation duale entreprise dans le cadre du projet Emploi décent des jeunes du BIT et mise en œuvre dans trois centres de formation: centre de formation des apprentis de l'AO-BTP, CFP HIADON et CFPR-Z.

Dans tous les cas, il est important de ne pas se disperser en ce qui concerne le nombre de métiers à promouvoir afin de garantir la qualité de la formation et aussi de minimiser les charges de fonctionnement du réseau. Il s'avérera particulièrement important de définir

en commun accord un ensemble de normes tant au niveau du contenu des formations pratiques qu'au niveau du suivi des apprenants (outils de suivi, fréquence des visites, critères d'évaluation et de validation des compétences pratiques...).

ÉTAPE 5 Établir un cadre réglementaire régissant les différentes collaborations

Afin de définir les rôles et les responsabilités de chaque partie prenante (CFP, entreprise principale ou organisation professionnelle, entreprises formatrices, apprentis), il est nécessaire d'établir un cadre réglementaire régissant les différentes collaborations. Il s'agit principalement de conventions de collaboration à signer entre:

- entreprise principale/organisation professionnelle et centres de formation;
- entreprise principale/organisation professionnelle et entreprises formatrices.

La convention de collaboration entre entreprise principale/organisation professionnelle et centres de formation a pour objectif de fixer le mode de collaboration, les outils de suivi et les responsabilités des deux parties dans l'encadrement des apprenants en milieu professionnel.

La convention de collaboration entre entreprise principale/organisation professionnelle et entreprises formatrices vise à définir d'une part les tâches et prestations à assumer par l'organisation principale en faveur de l'ensemble des entreprises formatrices du réseau et, d'autre part, les tâches et prestations à assumer par les entreprises formatrices au sein du réseau.

ÉTAPE 6 Définir le mode de financement du réseau

La mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices nécessite de disposer de moyens financiers importants. Pour ce faire, un modèle de gestion et de financement doit être établi.

Les dépenses pourraient être constituées de:

- frais administratifs liés à la gestion du réseau;
- prise en charge des maîtres de stages ou d'apprentissage (émoluments spécifiques);
- frais liés aux réparations d'erreurs commises par les apprenants;
- prise en charge des apprenants (nourriture, déplacement);
- frais d'assurance;
- etc.

Quant au financement, il pourrait dans un premier temps être assuré par les droits d'adhésion et les cotisations mensuelles ou annuelles des membres.

Dans un second temps, il s'agira de mener des pourparlers avec l'État à travers des organisations patronales comme le CNPB pour bénéficier d'appuis incitatifs comme l'exonération de la taxe patronale d'apprentissage ou un accès préférentiel à certains marchés publics.

La dimension genre devrait être prise en compte dans l'accompagnement par les pouvoirs publics afin de susciter une plus grande adhésion des femmes ou des jeunes entrepreneures qui sont sous-représentées (bases de contacts fournies par les organisations professionnelles).

Une autre piste de financement serait de passer par le FAFPA pour bénéficier soit de la prise en charge des apprenants, soit du renforcement des capacités des maîtres d'apprentissage ou de stage.

Toutefois, afin de donner du crédit et de la valeur à la formation dispensée, une contribution même modeste des apprenants au financement de leur formation est jugée nécessaire.

ÉTAPE 7 S'assurer de la qualité de la formation

Un autre défi à relever dans la mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices sera de s'assurer de la qualité de la formation au sein de chacune des entreprises formatrices membres du réseau, en établissant de bonnes conventions de collaboration entre l'organisation principale qui pilote le réseau et les entreprises formatrices. Ces conventions, assorties d'outils de suivi pour chaque apprenant, devront définir clairement les rôles et responsabilités de chaque partie. Par ailleurs, ces entreprises doivent disposer de maîtres d'apprentissage ou de stage qualifiés. Il s'avère nécessaire de recourir aux services du FAFPA et de la DGFP qui dispose de structures qualifiées pour veiller à la qualité des formations (par exemple le programme de formation des formateurs).

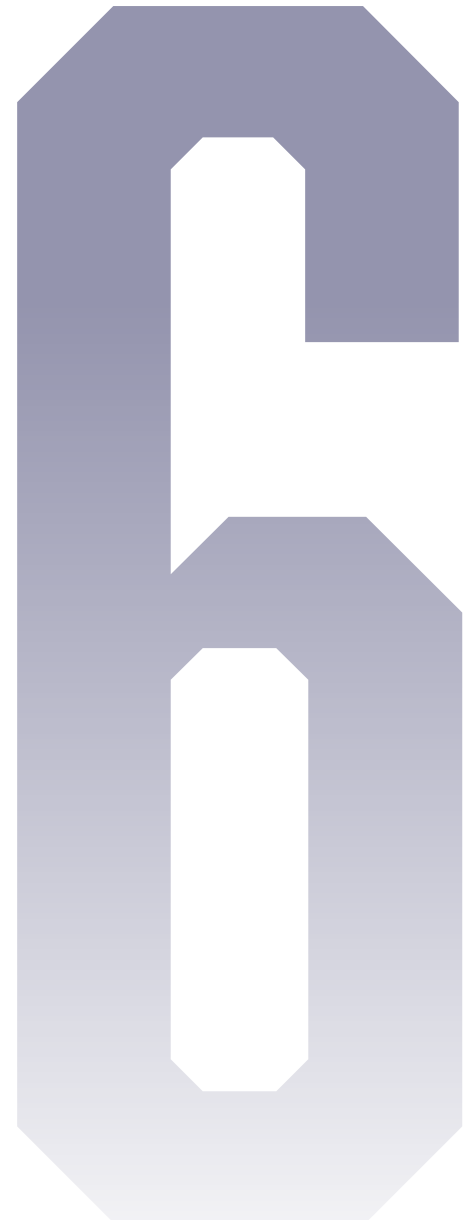
Comme indiqué dans le rapport, il serait important de développer dans le moyen terme un label d'entreprises formatrices pour assurer une certaine visibilité des entreprises concernées (incitant par exemple des ONG et des PTF à faire recours à leurs services).

ÉTAPE 8 Mettre en place une plateforme de communication

Il s'agira ici de mettre en relation les besoins des entreprises avec les profils des apprenants issus des CFP afin de pouvoir offrir à ces derniers les conditions de stage les plus appropriées. La mise en place d'une cellule définie à cette tâche (à l'exemple du CFP HIADON) permettrait de coordonner les mises en relation et le suivi des apprenants, ainsi qu'une mise à jour des informations communiquées par les entreprises membres du réseau (profils recherchés, opportunités de stage...). La création d'une plateforme d'informations en ligne via les réseaux sociaux (Facebook, WhatsApp) permettrait de faciliter les échanges dans ce sens.



PARTIE



CONCLUSION

6. CONCLUSION

En résumé, ce rapport a permis d'analyser les données collectées auprès des CFP et des organisations professionnelles et de présenter leurs perceptions des principales problématiques de l'étude combinée, à savoir l'identification des forces et des faiblesses des dispositifs de formation professionnelle existants, leur degré d'adéquation avec la demande (sur les plans quantitatif et qualitatif) émanant du secteur du BTP, l'impact de la crise de la Covid-19 sur le fonctionnement des entreprises du secteur et leurs capacités actuelles et futures de recrutement, et enfin les opportunités de mise en place d'un réseau d'entreprises formatrices. Cette vision comparée des centres de formation et des organisations professionnelles permet déjà à ce stade d'identifier des problématiques majeures pouvant constituer des freins à la promotion de l'apprentissage de qualité.

6.1. FREINS À LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ

La difficulté à garantir le mode dual d'apprentissage des métiers du BTP en raison des cadres de partenariats public-privé qui sont encore trop limités et circonscrits géographiquement. Par conséquent, les CFP éprouvent des difficultés à pouvoir placer leurs apprenants dans les entreprises environnantes afin de renforcer le contenu pratique de leur formation.

La création des centres de formation par l'ANFP s'est faite dans une logique administrative sans tenir compte de la répartition spatiale des entreprises en vue de faciliter l'insertion des jeunes diplômés pour les stages pratiques.

La ville de Ouagadougou concentre à elle seule près de 80,7 pour cent des activités du BTP contre seulement 7,7 pour cent pour la ville de Bobo-Dioulasso et 11,6 pour cent pour les autres villes du pays. Cependant la région du Centre qui renferme la capitale Ouagadougou compte 41 structures de formations dans les métiers du BTP, soit 29,3 pour cent de l'offre nationale. Le reste, soit 70,7 pour cent, étant réparti entre les autres régions qui totalisent moins de 20 pour cent des activités du BTP. Ce qui traduit un réel déséquilibre sur le plan géographique entre l'offre de formation et la disponibilité des entreprises pour les placements en stage.

La faiblesse des dispositifs de suivi et d'encadrement des sortants qui sont présents dans un nombre très limité de CFP et qui ne disposent pas des moyens suffisants pour permettre un accompagnement des jeunes vers l'obtention d'une première expérience professionnelle ou l'entrepreneuriat. En effet, seuls le CFPR-Z et le CFP HIADON ont mis en place des dispositifs de suivi et d'encadrement des sortants. Faute de moyens, ces dispositifs ne sont pas toujours pleinement fonctionnels et se limitent à un suivi statistique du niveau d'insertion professionnelle d'une année à l'autre, le volet encadrement étant ainsi relégué au second plan. Partant de ce constat, la généralisation de ces dispositifs permettrait d'une part de renforcer l'insertion professionnelle des sortants et d'autre part d'offrir un aperçu critique du contenu qualitatif des formations dispensées et de leur niveau d'appréciation par les entreprises du BTP.

Les capacités limitées de recrutement des entreprises du BTP: qui sont pour la plupart de petite taille (microentreprises comptant moins de 10 employés), possèdent un niveau d'activité fluctuant et un niveau de rentabilité assez précaire (effets négatifs de la politique du moins-disant). Cette précarité du secteur est renforcée par la crise de la Covid-19 qui a exercé une double contraction de l'offre et de la demande qui continue de peser fortement sur le niveau d'activité des entreprises et sur leurs capacités actuelles et futures de recrutement.

L'insuffisance de dispositifs d'accompagnement à l'entrepreneuriat: une alternative pour améliorer l'insertion professionnelle face aux capacités limitées de recrutement des entreprises est l'accompagnement à l'autoemploi qui malheureusement est confronté à l'insuffisance des dispositifs financiers d'accompagnement. Le BTP reste un secteur d'activité

nécessitant un capital de démarrage important (équipements, fonds de roulement, etc.). En raison de leurs conditions d'accès contraignantes (garantie, taux de remboursement, faible montant des crédits), les fonds nationaux de promotion de l'entrepreneuriat (FASI, FAI), FAPE) ne contribuent que faiblement à financer les projets entrepreneuriaux des jeunes sortants de l'EFTP.

La présence embryonnaire de réseau d'entreprises formatrices (AO-BTP) qui souhaitent opérer la mutualisation de leurs ressources en vue d'assurer la formation et l'insertion professionnelles des jeunes et répondre quantitativement et qualitativement aux besoins en compétences de leurs entreprises membres. Pour gagner en efficacité, en portée et en soutenabilité, ces réseaux ont besoin de bénéficier de différents mesures incitatives fiscales (exemptions de taxes, déduction d'impôt) et financières (fonds publics d'appui), et d'opportunités commerciales (marchés publics) qui leur permettraient de grandir et de se consolider.



6.2. RECOMMANDATIONS

La démarche *step by step* proposée ci-dessus renferme déjà un certain nombre de recommandations. Il convient toutefois d'y ajouter des recommandations spécifiques basées sur les principaux enseignements tirés de cette étude. Ces recommandations pourront contribuer à la fois à améliorer les capacités et les compétences pratiques des apprenants dans le cadre de leur formation et à favoriser leur insertion dans le milieu professionnel.

IDENTIFIER ET ORGANISER LES CFP LES PLUS PERFORMANTS:

Un système de formation doit être organisé pour être efficace et performant. Dans le cas précis, une évaluation des structures qui proposent des formations dans les métiers du BTP devrait être opérée au niveau de la pertinence des filières proposées, de la qualité de leur cadre de formation, de leurs formateurs et des programmes de cours ainsi que des dispositions prises pour la phase de formation pratique des apprenants. Cette évaluation devrait permettre d'identifier les forces et les faiblesses de chaque structure dans la perspective d'adopter un système de formation plus standardisé et basé sur des critères d'évaluation précis. L'intervention des organisations professionnelles et syndicales d'entreprises du BTP et des entrepreneurs eux-mêmes pourrait largement contribuer à adapter le contenu des formations et les critères d'évaluation des apprenants pour former de bons ouvriers qui pourraient dès leur sortie de formation intégrer plus facilement le milieu professionnel.

ADAPTER LE MODE DE FORMATION PRATIQUE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES:

Un accent devrait notamment être mis sur la définition d'une durée standard des stages qui pourraient être subdivisés entre stages en entreprise lors de la formation selon le principe "dual" strictement respecté et stages d'insertion en entreprise à l'issue des examens de diplôme dont la durée pourrait atteindre six mois. Selon les recommandations des acteurs du BTP, la durée cumulée des stages en entreprise devrait se situer entre six et douze mois. L'apprenant pourrait ainsi se perfectionner dans son domaine avant de devoir pleinement assumer ses capacités de mise en pratique de son savoir-faire.

METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE SUIVI ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENANTS:

Cette étape est indispensable pour assurer une formation de qualité et l'image des structures de formation. Chaque structure devrait prendre la décision de mettre en place une cellule qui se chargerait à la fois du placement des apprenants en stage, de leur suivi ainsi que du suivi de leur insertion professionnelle sur une période de deux à trois ans. Une palette d'outils standardisés est à développer en collaboration avec les acteurs du BTP, d'une part pour le processus de suivi (contrat quadripartite type définissant les responsabilités des CFP, maîtres de stages (entreprises), apprenants et parents/représentants légaux des apprenants; canevas de suivi et évaluation des apprenants; principes d'intervention des maîtres d'apprentissage dans l'évaluation des apprenants) et d'autre part pour le processus d'insertion professionnelle (listing des sortants avec relevés des situations tous les trois mois). Dans ce dernier cas, les informations pourront être diffusées de manière à aider les apprenants dans le choix des filières et leur orientation.

METTRE EN PLACE DES MESURES INCITATIVES AU PROFIT DES ENTREPRISES:

La question de la motivation des entreprises dans l'accueil de stagiaires est primordiale. Des négociations devraient être menées auprès de l'État burkinabé tout particulièrement en ce qui concerne la taxe patronale d'apprentissage, à laquelle il conviendrait d'exonérer les entreprises accueillant des stagiaires. Parallèlement, d'autres taxes pourraient être réduites, permettant aux entreprises de disposer de fonds pour une prise en charge des stagiaires (repas, transport...). Un label "Entreprise formatrice" pourrait également être lancé, donnant des avantages pour l'accès aux marchés publics (milieu qui devrait être assaini). Ce label, rendu visible par un listing des entreprises affiliées, pourrait aussi encourager des acteurs tels que les PTF et les ONG notamment à approcher ces entreprises pour leur attribuer des marchés.

De leur côté, les CFP pourraient augmenter leurs tarifs de formation afin d'inclure une assurance au profit des stagiaires ainsi que l'acquisition d'équipement de protection individuels particulièrement utiles pour prévenir tout risque sur les chantiers lors de la phase pratique.

METTRE EN PLACE UNE PLATEFORME D'ÉCHANGES RELATIVE AUX OPPORTUNITÉS OFFERTES PAR LES ENTREPRISES DU BTP:

La démocratisation de l'utilisation des smartphones et une bonne maîtrise des réseaux sociaux (majoritairement Facebook et WhatsApp) ont révolutionné, au Burkina Faso comme ailleurs, l'accès à l'information. Ces outils constituent une opportunité qui pourrait être exploitée pour la mise en lien des CFP, des jeunes sortants et des entreprises du BTP autour des questions d'opportunités de stages et d'emplois au sein de ces dernières ou de renforcement des capacités dans le cadre de la formation. Idéalement, il serait intéressant de disposer d'une plateforme commune à l'ensemble des centres de formation afin de pouvoir toucher un plus grand nombre d'entreprises et d'apprenants. La gestion de cette plateforme nécessitera la mise en place d'une cellule ad hoc, dont le fonctionnement pourrait être assuré à partir de la taxe patronale d'apprentissage et d'une participation des apprenants prélevée dans leurs frais d'inscription.

ACCOMPAGNER LES CANDIDATS À L'ENTREPRENEURIAT:

Il s'agit d'un point primordial qui nécessite un appui de l'État. Pour le volet formation, la taxe patronale d'apprentissage pourrait être réinvestie dans l'organisation de formations plus approfondies sur les techniques de gestion d'entreprise et de démarchage de clientèle par le FAFPA. Ces formations pourraient comprendre un volet pratique auprès des entreprises du BTP (notamment les entreprises formatrices membres du réseau), qui par ailleurs pourraient jouer un rôle de coaching dans l'accompagnement des jeunes entrepreneurs dans le démarrage de leurs activités. Parallèlement, il serait nécessaire, notamment avec l'appui du MJPEJ, d'entamer des démarches pour faciliter l'accès des jeunes entrepreneurs au crédit auprès des fonds nationaux (FAIJ, FASI, FAPE, FAARF) en limitant le nombre de garanties et en réduisant le taux de remboursement. Ces appuis pourraient à la fois servir à l'acquisition d'équipements et à une avance pour l'exécution de chantiers selon des conditions définies spécifiquement.

Des réflexions doivent être menées à long terme sur la mise en place de chantiers école déjà expérimentés avec succès dans certains pays comme le Gabon. Cette structure, qui pourrait être portée par le CEFOR, ne se contenterait pas de délivrer des documents de formalisation mais accompagnerait les jeunes entreprises sur les plans:

- du montage technique et financier de soumission au marché;
- de l'orientation vers des structures financières pour l'obtention de crédits;
- des suivi et contrôle de la conduite des chantiers par des experts.

Après deux marchés, l'entreprise disposerait des rudiments nécessaires pour s'autonomiser.

BIBLIOGRAPHIE

BIT (Bureau international du Travail); PEASA (Pôle d'études et d'analyse spatiale en Afrique). 2020. *Étude diagnostique des dispositifs de formation professionnelle qualifiante dans les métiers du bâtiment et des travaux publics au Burkina Faso*, février, 71 pages.

IIPE (Institut international de planification de l'éducation) – Pôle de Dakar-UNESCO; PEFOP (Plateforme d'expertise en formation professionnelle). 2017. *La formation professionnelle – Analyse de la mise en œuvre des réformes: Burkina Faso*, décembre, 71 pages.

MESS (ministère des Enseignements secondaire et supérieur). 2011. *Pour une meilleure adéquation emploi/formation dans le secteur du bâtiment et des travaux publics au Burkina Faso – Prospective et propositions*, avril, 104 pages.

MJPEJ (Ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes). *Répertoire des centres de formation de professionnelle*, 127 pages.

OFFT (Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie). 2008. *Résultats – Évaluation des réseaux d'entreprises formatrices*, mars, 28 pages.

ONEF (Observatoire national de l'emploi et de la formation). 2017. *Étude sur l'insertion du groupe cible sortant des centres de formation professionnelle du ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion professionnelle et titulaires des titres de qualification professionnelle 2010-2015*, juillet, 74 pages.

PEFOP (Plateforme d'expertise en formation professionnelle). 2016. *Diagnostic des freins à l'opérationnalisation des réformes de la politique de formation professionnelle au Burkina Faso*, PEFOP-Pôle de Dakar, décembre, 56 pages.



Organisation
internationale
du Travail



LUXEMBOURG
AID & DEVELOPMENT

