



STRATEGIE DE GENERALISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
Liste des sigles, abréviations et acronymes.....	2
Introduction.....	3
1. Contexte de formulation de la Stratégie.....	6
2. Les fondements de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle.....	9
2.1 La Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD) ...	9
2.2 La Réforme du système éducatif	10
2.3 La Politique Nationale de l'Emploi (PNE).....	10
2.4 La Stratégie de promotion de l'artisanat	10
2.5 La Politique nationale de développement du secteur privé.....	11
2.6 Le processus de décentralisation en cours.....	11
2.7 La Stratégie de développement rural.....	11
2.8 La Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PN/EFTP)	12
3. Axes de généralisation de la formation professionnelle	13
Axe 1 : Amélioration du cadre juridique, de la réglementation et du pilotage de la formation professionnelle	14
Axe 2 : Accroissement de l'accès à la formation professionnelle à toutes les couches sociales	17
Axe 3 : Modélisation de l'apprentissage et formalisation de formes alternatives de formation et de transfert de compétences de métier	20
Axe 4 : Accroissement de la qualité des formations	26
Axe 5 : Elargissement et renforcement des mécanismes de financement de la formation professionnelle	28
4. Hypothèses de réalisation.....	30
5. Contraintes de réalisation et risques.....	31
6. Dispositions et mesures d'appui nécessaires à la généralisation de la formation professionnelle.....	32
6.1 Mesures stratégiques	32
6.2 Mesures techniques	36
7. Indicateurs de performance.....	38
8. Dispositif institutionnel et acteurs de mise en œuvre.....	39
Conclusion.....	40

Liste des sigles, abréviations et acronymes

AFD	: Agence Française de Développement.
AN	: Assemblée Nationale.
APC	: Approche Par Compétences.
ANPE	: Agence Nationale Pour l'Emploi.
BEPC	: Brevet d'Etudes du Premier Cycle.
BIT	: Bureau International du Travail.
CEP	: Certificat d'Etudes Primaires.
CEFP	: Centre d'Evaluation et de Formation Professionnelle.
CEFPO	: Centre d'Evaluation et de Formation Professionnelle de Ouagadougou.
CFPI	: Centre de Formation Professionnelle Industrielle de Bobo.
CFPR/Z	: Centre de Formation Professionnelle de Référence de Ziniaré.
CGTC	: Code Général des Collectivités territoriales.
CRFP	: Centre Régional de Formation Professionnelle.
EFTP	: Enseignement et Formation Techniques et Professionnels.
EPE	: Etablissement Public de l'Etat.
ESTP	: Enseignement Secondaire Technique et Professionnel.
ETP	: Enseignement Technique et Professionnel.
FAFPA	: Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage.
FENA-BF	: Fédération Nationale des Artisans du Burkina Faso.
FP	: Formation professionnelle.
MASSN	: Ministère de l'Action Sociale et de la Solidarité Nationale.
MEF	: Ministère de l'Economie et des Finances.
MENA	: Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation.
MESS	: Ministère des Enseignements Secondaire et Supérieur.
MESSRS	: Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique.
MFB	: Ministère des Finances et du Budget.
MFPTSS	: Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale.
MJE	: Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi.
MJFPE	: Ministère de la jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.
ONEF	: Observatoire National de l'Emploi et de la Formation.

ONG	: Organisation Non Gouvernementale.
PAPS-EFTP	: Programme d'Appui à la Politique Sectorielle d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels.
PFE	: Programme de Formation à l'Entreprenariat.
PFM	: Programme de Formation aux Métiers.
PRES	: Présidence du Faso.
PM	: Premier Ministère.
PME/PMI	: Petites et Moyennes Entreprises/Petites et Moyennes Industries.
PNE	: Politique Nationale de l'Emploi.
PN/EFTP	: Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels.
PRFP	: Programme de Renforcement de la Formation Professionnelle.
PSCE/JF	: Programme Spécial de Création d'Emploi pour les Jeunes et les Femmes.
PTF	: Partenaires Techniques et Financiers.
SCADD	: Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable.
TBS	: Taux Brut de Scolarisation.
TPA	: Taxe Patronale et d'Apprentissage
UNESCO	: Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

Introduction.

Le gouvernement du Burkina Faso s'est engagé dans la valorisation des ressources humaines du pays, en vue d'accroître surtout les chances d'insertion professionnelles des jeunes. C'est pourquoi, il a décidé de mettre l'accent sur la formation professionnelle, à travers la promotion de diverses voies d'acquisition des compétences professionnelles, y compris l'apprentissage.

Il convient de souligner que l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), option prise par le Gouvernement à travers la Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PNEFTP), adoptée en 2008, représentent « toutes les voies professionnelles qui mènent à l'acquisition d'une première qualification débouchant sur un emploi (formation pré professionnelle, professionnelle élémentaire ou professionnalisante et professionnelle post primaire initiale) ainsi que celles qui permettent le maintien de la qualification ou son amélioration (formation professionnelle continue et perfectionnement) » (Cf. PN/EFTP). On est dans un système intégré de développement des compétences professionnelles.

La formation professionnelle qui y trouve ainsi sa définition comble des besoins et des manques, qui s'enchevêtrent entre ce que recherche le marché de l'emploi, ce que veut la consommation et ce que peut l'individu, élément de réalisation de la demande de l'entreprise, à savoir la satisfaction de sa clientèle.

Cette mise en convergence n'a pas pour autant effacé de manière décisive les problèmes et difficultés spécifiques de ces types de formation professionnelle, toujours en peine de structuration et de croissance, malgré les nombreuses initiatives prises pour augmenter le nombre de structures de formation et améliorer leurs prestations. Il y a donc lieu de procéder à un effort de promotion, de normalisation et de généralisation de la formation professionnelle. L'enjeu est de parvenir à la réglementer, à la structurer et à accroître les structures et opportunités de formation.

La formation professionnelle s'inscrit, de manière de plus en plus accentuée, au cœur des priorités des politiques des pays en développement. Progressivement, elle s'impose comme une réponse déterminante aux crises sociales et économiques que connaissent les Etats et qui se matérialisent par un taux élevé de chômage chez les jeunes et surtout pour ceux qui ont fait un parcours d'études purement classiques ou générales. A cet effet, elle apparaît comme un puissant levier de lutte contre le chômage des jeunes, car elle contribue de manière significative à améliorer leur employabilité pour favoriser leur insertion socio professionnelle.

De nos jours, la formation professionnelle est reconnue comme une voie normale et accélérée d'accès à un emploi ou à une occupation professionnelle, car elle fait acquérir la connaissance et la pratique immédiate d'un métier, par le jeu des compétences et aptitudes inférées.

C'est pourquoi le gouvernement burkinabè s'est engagé à la généraliser, en adoptant dans un premier temps un rapport sur sa problématique. Ledit rapport indique les

grandes orientations à prendre en compte dans le présent document de Stratégie de généralisation de la formation professionnelle et développe les mesures préconisées et les modalités de leur mise en œuvre.

La généralisation de la formation professionnelle découle d'une forte volonté politique visant à donner aux différentes couches sociales les compétences professionnelles nécessaires pour une insertion professionnelle réussie de chacun de ses membres. La généralisation demande le développement des infrastructures, l'organisation des types et modes de formation, la saisie des opportunités de formation, l'accroissement de la qualité de la formation et la valorisation des extrants qu'elle produit. Elle nécessite une bonne connaissance de l'environnement de la formation, la mise en place d'un dispositif efficace de pilotage, la disponibilité des ressources humaines, didactiques, matérielles et financières. La généralisation de la formation professionnelle concerne tout le territoire national, le développement de filières de formation porteuses d'emplois, la prise en compte des potentialités économiques nationales et locales.

La généralisation est devenue nécessaire du fait, d'une part, de l'inadéquation du système éducatif qui met plutôt l'accent sur l'enseignement général, conduisant à des culs de sac en matière d'insertion professionnelle des sortants et, d'autre part, le constat que la formation aux métiers est une clé d'accès rapide à une occupation professionnelle. La présente Stratégie de généralisation de la formation professionnelle est aussi une réponse aux contraintes et dysfonctionnements relevés et analysés, en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels, ces principales difficultés étant :

- une insuffisance de l'offre et de la qualité de formation ;
- une maîtrise imparfaite et un leadership insuffisamment assumé du dispositif de pilotage et de suivi/contrôle ;
- la faiblesse de la réglementation dans le secteur de la formation professionnelle ;
- l'insuffisance de formateurs aussi bien au public qu'au privé, aggravée par l'absence d'emplois spécifiques régissant les formateurs exerçant dans des structures publiques ;
- des programmes de formation disparates et non explicites ;
- des infrastructures embryonnaires mal équipées ;
- un apprentissage désarticulé et peu connecté au reste du dispositif ;
- l'étroitesse des capacités de financement, aussi bien à travers des fonds publics destinés à cette fin, la subvention aux établissements de formation, que par le biais de l'investissement privé ;
- l'inadéquation des formations avec les besoins de l'économie et l'évolution du marché de l'emploi, due à la persistance de la primauté accordée aux filières traditionnelles, essentiellement liées aux métiers de l'artisanat et à ceux des

services, au peu d'entrain pour les filières et métiers agricoles, à la considération sexiste ayant conduit à la formation de la plupart des femmes touchées dans des filières spécifiques données.

C'est une stratégie d'opérationnalisation dont les matériaux constitutifs sont contenus dans divers documents d'orientation, de prospective ou de politiques sectorielles qui en sont les fondements.

Elle sera développée suivant les volets ci-après :

- le contexte de formulation de la Stratégie ;
- les fondements qui la sous-tendent ;
- les axes de généralisation de la formation professionnelle ;
- les hypothèses de réalisation ;
- les contraintes de réalisation et les risques ;
- les dispositions et mesures d'appui nécessaires ;
- les indicateurs de performance ;
- le dispositif institutionnel et les acteurs de mise en œuvre.

1. Contexte de formulation de la Stratégie.

Le contexte général dans lequel interviennent l'élaboration et l'adoption de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle n'a pas fondamentalement changé de celui qui a prévalu à l'adoption de la Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PN/EFTP), document dont elle tire principalement sa source. La PN/EFTP décrivait ainsi la situation du Burkina Faso : *« Le Burkina Faso est un pays enclavé de l'Afrique occidentale subsaharienne, avec une superficie de 272 527 km². En dépit de l'hostilité environnementale, il a engagé des efforts de réformes économiques qui ont permis de poser les bases d'une croissance rapide de l'ordre de 6 % par an depuis 2001 à nos jours. Cependant, les performances enregistrées ne sont pas suffisantes pour améliorer significativement le bien-être de la population qui vit encore dans une situation de pauvreté générale exacerbée par le phénomène de chômage et du sous-emploi.*

Selon les résultats préliminaires du recensement général de la population et de l'habitation (RGPH) 2006, le Burkina Faso comptait environ 13 730 258 habitants... Au niveau de l'emploi :

- *le taux de chômage est de 7,8 % en milieu rural et de 17,7 % en milieu urbain. La frange des 15-24 ans est la plus touchée : 29,4 % en milieu urbain contre 21,4 % pour les 25-29 ans ;*

- *42,6 % de la population vivait en dessous du seuil de pauvreté. Elle est à dominance rurale ;*
- *au plan économique, le Burkina Faso se caractérise par la prédominance du secteur rural qui contribue à environ 30,4 % du PIB et emploie près de 85 % de la population active. Le PIB par tête (revenu par habitant) était de 143 123,4 F CFA ».*

Dans une telle situation économique difficile, le secteur de l'éducation dont fait partie intégrante la formation professionnelle ne peut qu'en souffrir, quoiqu'il soit en croissance ces dernières années. Dans son Discours sur la Situation de la Nation le 04 avril 2013, le Premier Ministre énonçait les données suivantes pour l'année 2011-2012 :

- taux brut de scolarisation (TBS) au primaire : 79,6 % ;
- taux brut de scolarisation au post primaire : 34,9 % ;
- pourcentage d'admis au CEP : 65,16 % ;
- pourcentage d'admis au BEPC : 52,16 % ;
- pourcentage d'admis au Baccalauréat : 38.38 %.

A titre de comparaison, dans le Document de PN/EFTP, les chiffres suivants étaient indiqués au titre de l'année 2007 :

- taux brut de scolarisation au primaire : 72,6 % ;
- taux brut de scolarisation au secondaire premier cycle : 20,05 % ;
- taux brut de scolarisation au secondaire second cycle : 9,30 %.

Le système éducatif demeure confronté à des difficultés à la fois d'ordre structurel et conjoncturel qui contrarient les efforts fournis par le gouvernement et l'ensemble de la communauté nationale. Tout le monde est unanime pour reconnaître qu'il y a des problèmes et des contraintes dont les causes sont assez connues et partagées.

La compilation des différents documents de diagnostic faisant l'analyse de notre système éducatif met au grand jour des contraintes majeures qui freinent le développement de l'éducation dans notre pays.

Ainsi, on relève des dysfonctionnements d'ordre pédagogique et organisationnel, exacerbés par des mouvements sociaux entraînant des perturbations des années académiques qui viennent à se juxtaposer. Indépendamment des causes classiques que l'on évoque, il est indéniable que **le plus grand défi réside dans la croissance vertigineuse de la population scolarisée ou scolarisable**. En effet, le système est soumis aux effets inhibiteurs du fort taux de natalité qui grossit ostensiblement le pourcentage de la population juvénile nécessitant l'entrée et le maintien en éducation ou en formation.

C'est dans ce contexte que l'on note une très grande disparité entre l'enseignement général et l'enseignement technique et professionnel : près de 95 % des élèves qui

terminent le primaire sont orientés dans l'enseignement général, laissant la portion congrue à l'enseignement technique et professionnel. Du même coup, ce type de formation est marginalisé, avec pour conséquence la mise en inadéquation du système éducatif avec la réalité économique.

Le mauvais positionnement de l'enseignement technique et professionnel se double d'une grande déconsidération de la formation professionnelle de type non formel ou qualifiant qui souffre d'un manque de structuration et d'organisation.

Cependant, une lueur se fait observer, laissant pointer un développement de la formation professionnelle qui est perceptible ces temps-ci et qui demande à être amplifié et accompagné pour embraser tout le système et le maintenir sur orbite de manière permanente.

C'est ainsi que depuis l'adoption de la PN/EFTP qui demeure un acte phare de la promotion de la formation professionnelle, on enregistre une véritable effervescence dans ce sous-secteur des voies d'acquisitions des compétences professionnelles. Non seulement la Politique a formellement intégré la formation professionnelle dans le périmètre de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, mais elle a ouvert la voie à sa prise en compte dans les financements, comme l'attestent ces programmes et projets mis en œuvre depuis lors :

- le Programme d'Appui à la Politique Sectorielle d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PAPS-EFTP) ;
- le Programme de Renforcement de la Formation Professionnelle (PRFP) ;
- l'érection du Centre de Formation Professionnelle de Référence de Ziniaré (CFPR-Z), du Centre d'Evaluation et de Formation Professionnelle de Ouagadougou (CFPO) et celle en cours du Centre de Formation Professionnelle Industrielle (CFPI) de Bobo Dioulasso ;
- l'institutionnalisation du Salon des Métiers du Burkina, en tant que carrefour et vitrine des centres de formation professionnelle ;
- le Programme de Formation aux Métiers ;
- le Programme Spécial de Création d'Emplois pour les Jeunes et les Femmes (PSCE-JF) avec un fort accent mis sur le volet formation professionnelle ;
- le Programme de l'augmentation des revenus et de la promotion de l'emploi décent en faveur des femmes et des jeunes (PARPED) en partenariat avec le PNUD.

La présente Stratégie de généralisation de la formation professionnelle entre dans cette dynamique enclenchée depuis lors et se veut un outil d'orientation et de maîtrise des actions multiformes engagées en faveur de la promotion de la formation professionnelle. Ce document est la suite logique du Rapport sur la problématique de la formation professionnelle que le Conseil des Ministres a adopté en sa séance du mercredi 19 juin 2013. Il en constitue le développement, tout en se voulant essentiellement un outil de mise en œuvre de la Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PN/EFTP).

La **Stratégie de généralisation de la formation professionnelle** est donc une forte focalisation sur le volet « formation professionnelle » de cette Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels qui demeure son point d'ancrage.

2. Les fondements de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle

La nécessité d'une stratégie de développement et de généralisation de la formation professionnelle se justifie du fait que la question est abordée dans de nombreux documents et à diverses occasions. Elle n'est pas spécifiquement traitée dans un document entièrement dédié à cette cause. De ce fait, la formation professionnelle prendrait le risque de toujours rester en filigrane, donc en retrait, si on ne réalisait pas un creuset pour fusionner les orientations et prescriptions qui la visent. La présente Stratégie est élaborée à cette fin et elle tire ainsi ses fondements dans des documents de plus grande portée où sont abordées les questions de formation professionnelle et qui servent de références. Ce sont des engagements du gouvernement sur lesquels elle s'appuie et d'où elle puise ses principales sources, en tant qu'outil de leur mise en œuvre. Ces différents documents de référence sont principalement :

2.1 La Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD)

La formation professionnelle est prise en compte dans l'axe 2 de la SCADD, plus précisément dans le point II.3.2.2 relatif à l'éducation, l'enseignement et la formation techniques et professionnels. En introduction, ce point stipule ceci : « *L'éducation et la formation contribuent à l'amélioration de la qualité des ressources humaines, condition indispensable à l'édification d'une économie émergente. Par ailleurs, elles permettent d'éliminer les pesanteurs socioculturelles, de prédisposer les bénéficiaires à des changements de comportement et d'accroître leur adhésion aux ambitions de développement.* »

L'option du Gouvernement, pour les années à venir, est de mettre en œuvre une politique hardie de développement des ressources humaines ».

Pour arriver à cette finalité affichée, la SCADD dégage, en sept (7) points, les objectifs visés en matière de formation professionnelle :

- mettre en œuvre une diversité de parcours et de dispositifs publics et privés de développement des compétences, ciblés sur les publics spécifiques et prenant en compte la multiplicité et la complexité des situations socioéconomiques ;
- faire évoluer la logique d'offre de formation vers une logique de demande de formation par la mise en œuvre d'une formation basée sur l'ingénierie de l'approche par les compétences (APC) en partenariat avec les organisations professionnelles concernées ;

- mettre en œuvre des mécanismes d'accompagnement à l'emploi et à l'auto-emploi, en lien avec la politique de promotion de l'emploi (fonds d'apprentissage, appui aux mécanismes de microcrédit, aide à l'installation, création de pépinières d'entreprises...);
- instituer des cadres ou des dispositifs nationaux de reconnaissance des compétences acquises, de manière formelle, non formelle et informelle ;
- conduire des actions conséquentes de mise à niveau des professionnels dans le secteur de l'artisanat et de l'industrie, susceptibles d'accompagner les jeunes à former, en accord avec la politique de promotion du secteur privé ;
- contribuer à la formation en nombre suffisant des producteurs ruraux d'une part, et d'autre part, d'ingénieurs et de techniciens en lien avec la politique de développement rural ;
- mettre en place un mécanisme de financement soutenable et durable à travers des partenariats de cofinancement publics/privés/PTF.

2.2 La Réforme du système éducatif

Les textes portant sur la réforme de l'éducation incluent la formation professionnelle dans le grand système éducatif. Il en est ainsi de la loi n° 013 – 2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation, promulguée par Décret n° 2007 - 540/PRES du 5 septembre 2007. La réforme vise la mise en place d'un système éducatif plus adapté, plus cohérent et mieux fonctionnel, accessible à toutes les couches de la société burkinabé. Elle veut faire de l'apprenant, un homme et un citoyen capable de se prendre en charge et de contribuer au développement socioéconomique et culturel de son pays. A ce titre, la formation professionnelle constitue un important levier dans la mise en œuvre de cette réforme.

2.3 La Politique Nationale de l'Emploi (PNE)

Le troisième axe d'intervention défini dans la Politique Nationale de l'Emploi porte sur l'employabilité des jeunes, en mettant en exergue la relation qui existe entre la formation professionnelle et l'emploi et en préconisant que « *le dispositif d'enseignement et de formation techniques et professionnels, à travers la formation initiale, la formation continue ou la formation à la carte, doit obéir à deux principes :*

- *être accessible à tous, à la fois aux jeunes, aux femmes, aux personnes handicapées, aux chômeurs, aux analphabètes, aux déscolarisés, aux candidats groupés comme aux individus. Ce qui implique une structuration pertinente et adaptée ;*
- *répondre à tous les besoins que les formes et les situations d'emploi requièrent, au présent comme au futur : les métiers ruraux ou urbains, industriels ou commerciaux, les petits métiers, les différentes fonctions d'entreprise ».*

2.4 La Stratégie de promotion de l'artisanat

L'action de la formation professionnelle porte pour une grande part sur les acteurs du secteur informel qui sont des maillons importants dans la chaîne de l'apprentissage. Ils accueillent un grand nombre d'apprentis qu'ils contribuent à former. L'artisanat, au de-là de son rôle économique important, occupe une place éminemment sociale, d'éducation et de formation. Pour être compétitif et s'imposer dans la sphère de globalisation de l'économie, ce secteur a besoin de former ses acteurs et de les amener à être inventifs, originaux et à viser l'esthétique. La stratégie de promotion de l'artisanat met de ce fait un accent tout particulier sur la formation professionnelle qui peut conduire à ces qualités-là.

2.5 La Politique nationale de développement du secteur privé

La formation professionnelle est par essence un parcours de transfert de compétences qui s'effectue dans le milieu et l'environnement professionnels. Ceux-ci relèvent, au Burkina Faso, essentiellement du secteur privé. Les milieux professionnels sont à la fois un terreau de développement de la formation professionnelle et des sites de réalisation de la formation professionnelle, notamment à travers la formation continue des travailleurs. Le document de Politique nationale de développement du secteur privé prévoit les types de formation suivants pour le renforcement des capacités de l'entreprise :

- la formation continue des travailleurs (ouvriers et employés) des entreprises ;
- l'alphabétisation fonctionnelle des acteurs des PME/PMI et de l'artisanat ;
- le développement de la formation technique spécialisée (exemple dans le domaine de l'agro-alimentaire) ;
- la formation à l'entrepreneuriat et à la gestion.

2.6 Le processus de décentralisation en cours

Le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) prévoit le transfert d'un certain nombre de compétences aux collectivités. Parmi celles – ci, il y a la formation professionnelle qui, à un certain niveau, devrait relever du domaine de compétence des régions. L'ambition de la décentralisation étant de développer les différentes régions et communes et de promouvoir l'auto prise en charge, la formation professionnelle s'avère être un des leviers fondamentaux pour relever ces défis. Il s'agit de disposer localement de ressources humaines qualifiées, d'exploiter les compétences sur place et d'endiguer les grands flux vers les gros centres urbains ou vers l'extérieur du pays.

2.7 La Stratégie de développement rural

Adoptée en 2003, elle retient aussi comme principe directeur le développement du capital humain. Elle spécifie expressément qu'une attention accrue devra être accordée au renforcement des capacités des différents acteurs, en particulier celles des producteurs ruraux et de leurs organisations de base, à travers l'alphabétisation fonctionnelle, la formation et l'appui/conseil. Elle intègre de ce fait la formation des producteurs comme élément cardinal du développement et de la transformation de l'agriculture.

2.8 La Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PN/EFTP)

La PN/EFTP est le document-référent de la formation professionnelle, intégrée dans son périmètre d'action et concernée par ses grandes orientations. La présente Stratégie se décline précisément comme un outil de matérialisation et de mise en application des dispositions de cette Politique dans le domaine spécifique de la formation professionnelle. Les grandes options et orientations de la PN/EFTP sont aussi celles de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle. Elles sont concentrées dans la vision et la finalité imprimées au domaine de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels qu'il est nécessaire de rappeler ici :

- La vision

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

- La finalité

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

Pour faire converger les dispositions relatives à la formation professionnelle disséminées dans ces documents de référence tout juste énumérés plus haut, il a été jugé indispensable de développer une stratégie de mise en application propre à elle dans la perspective et l'obligation de la généraliser.

Cette Stratégie qui fait des contraintes mises en exergue dans le diagnostic fait lors de l'élaboration de la PN/EFTP les principaux défis à relever bénéficie d'atouts et de forces qui sont des opportunités de sa réalisation. Parmi celles-ci, il est important de retenir :

- l'existence justement d'un document de Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PN/EFTP), référent contenant les grandes orientations à suivre ;
- la prise en compte du secteur de la formation professionnelle dans la Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD) lui ouvrant ainsi des opportunités de financement ;
- la mobilisation nationale, appuyée par les partenaires techniques et financiers, au profit du développement de la formation professionnelle qui se traduit par deux grands programmes d'appui bien alimentés financièrement :
 - le Programme de Renforcement de la Formation Professionnelle (PRFP), subventionné par la Coopération taïwanaise ;
 - le Programme d'Appui à la Politique Sectorielle d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PAPS/EFTP), financé par les Coopérations autrichienne, française (AFD), luxembourgeoise, suisse et taïwanaise ;
- l'engouement du secteur privé à investir dans la formation professionnelle, par la construction et l'ouverture de nombreux centres de formation ;
- et, surtout, la création d'un ministère entier dédié au pilotage de la formation professionnelle, qui est le Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MJFPE) dont l'ambition est de fédérer toutes les énergies autour du développement de la formation professionnelle.

3. Axes de généralisation de la formation professionnelle

La globalisation de l'économie et la mondialisation des échanges commerciaux imposent aux différentes économies nationales une recherche soutenue de compétitivité de la production, pour se maintenir dans un système complexe qu'engendre une concurrence impitoyable. Pour le Burkina Faso, cela exige de prime abord la formation et la valorisation des ressources humaines pour faire face aux enjeux de développement et de satisfaction des aspirations et besoins de nos populations.

Les facteurs de compétitivité s'identifient aujourd'hui, de plus en plus, avec la maîtrise des coûts et du temps de production et l'assurance de la qualité. Cela suppose une constante adaptation du système productif à l'évolution économique et sociale, avec en amont une formation de qualité des acteurs économiques intervenant dans tous les maillons de la chaîne de production. C'est une exigence pour disposer d'un capital humain et d'une main-d'œuvre qualifiés, maîtrisant les technologies utilisées par l'entreprise et assez flexibles pour suivre le rythme sans cesse accéléré des mutations technologiques et environnementales. Ces évolutions doivent être appuyées par l'innovation et la créativité. Une telle conception de la

formation ne peut se réaliser sans la mettre en relation forte avec les milieux productifs.

La formation professionnelle ne peut plus se contenter d'être approximative et se satisfaire principalement de trouver de l'occupation à des jeunes extraits du système éducatif. Elle ne peut non plus être un sous-système de substitution ou utilisée pour remédier à des défaillances d'ordre social voire sociétal. Elle doit être pensée et se réaliser comme un outil à part entière, ayant sa propre dynamique et son utilité intrinsèque. C'est pourquoi, il est indispensable qu'elle soit aussi structurée et réponde aux exigences et aux besoins présents et à venir. C'est également la réponse à des impératifs de développement et de lutte contre la pauvreté pour renforcer l'employabilité des jeunes, en les dotant de compétences et de capacités indispensables à leur insertion professionnelle, en situation d'employés, d'auto emploi ou d'indépendants.

La présente Stratégie se veut, en rappel, un moyen de mise en œuvre des dispositions spécifiques de la Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels, dans ses parties touchant particulièrement la formation professionnelle. Sa déclinaison repose sur cinq (5) axes de réalisation et d'intervention qui sont :

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

Le développement de ces différents axes de réalisation et d'intervention est ci-dessous décrit.

Axe 1 : Amélioration du cadre juridique, de la réglementation et du pilotage de la formation professionnelle

La formation professionnelle accuse un retard dans son organisation et dans sa réglementation. La généraliser suppose des dispositions réglementaires de planification, d'implantation, de suivi et de contrôle de toutes les mesures et actions qui entrent dans son dispositif organisationnel. C'est la raison essentielle de la mise en place d'un schéma spécifiquement conçu pour la renforcer et la généraliser. Cet impératif reflète l'importance des efforts à fournir pour sa plus grande intégration dans un système harmonisé, englobant l'ensemble des voies et parcours d'acquisition des compétences professionnelles.

Cela permettra d'aller au-delà des dispositifs perlés, quelque peu hétéroclites, que l'on observe sur le terrain. Il s'agit de se donner les moyens de conduire, de contrôler et d'évaluer les performances souhaitées en matière de formation professionnelle, grâce à des règles établies et à des orientations régaliennes édictées.

Réglementer ici ne devrait pas être perçu comme un frein à l'initiative ou une entrave au droit d'entreprendre. Au contraire, cela doit s'interpréter comme la volonté de l'autorité publique de fixer et de clarifier les conditions d'intervention dans le domaine de la formation professionnelle, qui demeure en grande partie une application relevant de pratiques informelles. C'est également une obligation pour soutenir le droit à une formation de qualité, en se donnant les moyens d'harmoniser, de juguler, de réguler, pour que les jeunes et les personnes qui s'y engagent soient assurés que des compétences réelles leur seront inférées.

L'objectif ici est de disposer d'un paradigme de normes et réglementation de la formation professionnelle, dans une recherche de l'efficacité et de l'efficience.

Les principaux résultats attendus de cette mise aux normes et de cette modélisation, indispensables pour la généralisation de la formation sont :

- la formation professionnelle intègre un dispositif global cohérent et interactif, assurant des possibilités de passerelles entre les systèmes formel et non formel de formation ;
- les dispositifs et les acteurs chargés du pilotage de la formation professionnelle sont outillés pour l'accomplissement de leurs missions et tâches ;
- les éléments constitutifs d'organisation et d'évaluation de la formation professionnelle sont définis et diffusés ;
- la valorisation des parcours de formation non formelle par une certification adaptée, acceptée par les milieux économiques et sociaux est effective.

Cela passe par les actions et mesures suivantes :

- la mise en place de véritables administrations centrales et déconcentrées chargées du pilotage de la formation professionnelle, dotées de ressources humaines suffisamment outillées ;
- la description et la détermination des contenus et cursus de formation, garantissant la qualité de la formation et attirant les investisseurs dans le domaine ;
- l'adoption de statuts et d'un cahier des charges régissant les centres de formation professionnelle, publics ou privés ;
- l'adoption et la mise en œuvre de textes spécifiques de création des catégories de centres de formation professionnelle sur l'étendue du territoire national ;
- le renforcement des niveaux de qualification des entrepreneurs et professionnels des milieux urbains et ruraux, afin qu'ils puissent développer qualitativement

leurs activités de production et de service et être en mesure d'insérer le maximum de jeunes en recherche d'emploi ;

- la mise en place d'un cadre national de certification du sous-secteur de l'EFTP assurant la réglementation de la certification, l'équivalence des titres et diplômes ainsi que la prise en compte des orientations régionales et africaines en la matière ;
- l'application de mécanismes de suivi-évaluation et de contrôle de la qualité des formations, préalablement conçus et instaurés ;
- l'instauration d'un mécanisme de passerelles entre le sous-secteur de l'enseignement technique et professionnel et celui de la formation professionnelle qualifiante par la création de liens fonctionnels entre les titres délivrés au MESS et les titres délivrés par le MJFPE. Au-delà de la question des titres, les passerelles sont des tuyaux de passage à double sens entre la formation formelle et la formation non formelle. Elles demandent de fait une base commune de connaissances universelles et fondamentales.

Ces actions, pour être efficaces, doivent s'appuyer sur les principes fondamentaux suivants, comme cadre idéal de promotion de la formation professionnelle :

- la corrélation formation/emploi;
- la qualité et la disponibilité des formateurs et autres intervenants dans la réalisation des formations, ce qui évitera le recours très fréquent actuellement à des formateurs venus d'horizons divers et dont on n'est pas toujours en mesure de vérifier l'authenticité des documents présentés et sur la base desquels les impétrants s'autorisent à former ;
- la disponibilité des programmes et supports de formation ;
- la concertation et le partenariat dans la mise en œuvre des politiques et actions.

Les orientations de réglementation et de structuration ainsi définies tiennent compte des dispositions de la loi d'orientation de l'éducation, notamment en ce qui concerne l'obligation scolaire et le continuum éducatif qui a fait intervenir la notion d'enseignement post primaire.

En principe, aucun jeune qui n'est pas encore sorti de l'âge d'obligation scolaire ne devrait pas se retrouver dans une position de formation professionnelle, hors du cadre scolaire, principalement dans les dispositifs d'EFTP. Hors du cadre scolaire, le jeune peut être dans une phase d'immersion professionnelle, de préprofessionnalisation, d'incitation au goût des métiers pour favoriser ou encourager son futur choix de la voie de la formation professionnelle.

Dans cette phase de maintien dans l'obligation scolaire et de préparation à une orientation vers la formation professionnelle, l'aspirant doit bénéficier de la gratuité de la formation, telle qu'elle est appliquée à ceux des autres composantes du système éducatif.

Axe 2 : Accroissement de l'accès à la formation professionnelle à toutes les couches sociales

Concomitamment à l'ancrage de la formation professionnelle au système global d'enseignement et de formation techniques et professionnels, à travers sa structuration soutenue par une réglementation explicite, des dispositions et des mesures adéquates sont nécessaires pour la promouvoir et en élargir l'accès au plus grand nombre.

L'un des volets déterminants de sa promotion et de sa généralisation concerne tout ce qui peut concourir à en faire une mission de proximité et de service public, en renforçant et en augmentant les structures et les actions en tant que cadre ou dispositif de réalisation de la formation professionnelle au profit des demandeurs. Cela concerne aussi bien les infrastructures physiques et les capacités d'accueil des centres de formation, que la multiplication des sites, opportunités et modes de formation, le rapprochement géographique des structures de formation vers la demande de formation. L'offre de formation doit ainsi se démocratiser et se décentraliser.

L'objectif de ce deuxième axe de la généralisation de la formation professionnelle est de **rendre disponibles les structures et opportunités de formation en élargissant et en diversifiant l'offre de formation professionnelle.**

Les principaux résultats attendus sont :

- le dispositif de formation professionnelle est agrandi, organisé et structuré ;
- les opportunités, modes et espaces de formation professionnels sont saisis et exploités ;
- l'autonomie de gestion est accordée aux centres de formation professionnelle ;
- la mutualisation des ressources est pratiquée.

Pour ce faire, les principales actions et mesures préconisées pour accroître l'offre de formation s'orientent sur :

- la formalisation du dispositif de formation professionnelle à cinq niveaux :
 - les centres spécifiques de formation professionnelle ;
 - les centres régionaux de formation professionnelle ;
 - les centres provinciaux de formation professionnelle ;
 - les centres communaux de formation professionnelle ;
 - les centres de formation d'apprentis ;
- l'exploitation optimale des opportunités et moyens de formation disponibles (espaces de formation, équipements) :

- mutualisation des ressources humaines, matérielles et infrastructurelles ;
 - formations mobiles périodiques dans les provinces et localités ne disposant pas de centres de formation ;
 - conventions avec des centres privés de formation professionnelle ;
 - développement et extension de la formation en intra-entreprises, ouverte à des publics exogènes aux entreprises ;
 - insertion systématique d'un volet « renforcement » des capacités dans les projets et programmes de développement ;
- le développement de mécanismes de formations d'habilitations professionnelles, de reconversion ou de réinsertion pour les diplômés peinant à trouver de l'emploi, les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration, les retraités civils et militaires qui le désirent :
- ouverture d'espaces d'imprégnation de formation professionnelle dans les campus et les établissements d'enseignement secondaire et du post primaire, en sus des filières académiques. Ce sont des espaces d'entraînement et de préparation à une vocation professionnelle. Cela aura l'avantage de susciter déjà le goût des métiers chez certains étudiants ou élèves qui pourront plus facilement glisser vers la formation professionnelle, en cas de nécessité ;
 - exécution/développement de campagnes spécifiques de formation massive comme le Programme d'Appui à l'Insertion Professionnelle des Diplômés des universités et Instituts de formation, le Programme de Formation aux Métiers (PFM) et le Programme de Formation à l'Entreprenariat (PFE) à étendre aux étudiants et sortants des universités;
 - ouverture, dans les Centres régionaux de formation professionnelle, de sections de formation de recyclage et de réinsertion ;
 - assignation de missions plus ambitieuses et innovantes aux centres spécifiques de formation professionnelle, en ne les limitant pas à des formations intra muros.

Pour la matérialisation de ce schéma de structuration du dispositif de formation professionnelle, le gouvernement opte de le faire progressivement. La priorité est donnée à l'opérationnalisation et au fonctionnement exemplaire des centres spécifiques de formation professionnelle, pour l'instant au nombre de trois :

- le Centre de Formation Professionnelle de Référence de Ziniaré (CFPR-Z) ;
- le Centre d'Evaluation et de Formation Professionnelle de Ouagadougou (CEFPO) ;

- le Centre de Formation Professionnelle Industrielle (CFPI) de Bobo-Dioulasso.

Ces centres auront des missions bien claires et se verront assigner des orientations précises dès le courant de l'année 2014.

Parallèlement à la mise en exergue des centres spécifiques de formation professionnelle, la prise de mesures pour la consolidation des Centres Régionaux de Formation Professionnelle (CRFP) sera opérée, sur la base des actuels centres relevant de l'ANPE, en voie de renforcement, de rénovation et d'extension. Ces CRFP auront une vocation plus élargie et serviront de centres référents autour desquels vont se consteller les centres communaux et provinciaux de formation professionnelle. Ils serviront aussi de pôles d'expertise pour les structures de formation professionnelle privées installées dans les régions.

Les centres régionaux et les centres communaux sont appelés à être sous la tutelle des collectivités territoriales de leur ressort, selon le plan de transfert des compétences et des ressources aux régions et aux communes.

Les centres provinciaux de formation professionnelle sont des centres satellites des CRFP, mais ayant une autonomie d'action, conformément au principe de privilégier l'autonomisation de chaque structure de formation professionnelle.

Les centres de formation d'apprentis quant à eux sont des espaces dédiés à la formation de masse des jeunes des ateliers et entreprises d'accueil appartenant aux organisations professionnelles. De ce fait, ils sont sous la tutelle des organisations professionnelles concernées ou des chambres consulaires.

Il est évident que l'épanouissement et l'efficacité de l'ensemble des centres de formation professionnelle passent par leur autonomie de gestion, qu'ils relèvent du public ou qu'ils aient un statut privé. Il faudrait éviter que le centre de formation soit un capteur de fonds pour une multiplicité de missions ou d'actions qui viendraient à absorber les moyens générés. Il est ainsi demandé aux promoteurs des centres de formation professionnelle privés de leur accorder l'autonomie de gestion et d'actions, en veillant à la mise en place d'organes distincts de gestion, conformément au cahier des charges applicable aux centres privés de formation. Ceux du public sont aussi appelés à se soumettre à ce même régime en ayant une pleine autonomie de gestion.

Une fois que la structuration sera bien opérée, il peut être loisible à l'Etat de procéder à l'affectation d'apprenants en fin de cycles dans le système formel, dans des centres de formation professionnels publics, sur orientation et sur option des intéressés. Par-là, il s'agit non seulement de matérialiser la notion de système intégré d'EFTP, mais aussi de formaliser les passerelles.

Cette mesure doit être appuyée par des actions de sensibilisation des élèves des établissements classiques d'enseignement, afin de leur montrer le bien fondé d'une telle démarche et de leur dérouler toute la panoplie de possibilités qui leur sont ouvertes pour leur insertion professionnelle, en optant pour la formation

professionnelle, s'ils en ont la vocation. Cela impose aussi aux structures en charge de la formation professionnelle de disposer d'un dispositif d'orientation.

Le secteur privé est de plus en plus dynamique dans le champ de la formation professionnelle, que ce soit comme promoteur ou comme opérateur de formation. De nombreux centres, structures ou dispositifs de formation relèvent ainsi de l'initiative privée, qu'elle provienne des individus, des associations, des confessions religieuses ou des Organisations Non Gouvernementales (ONG). L'appui de l'Etat à ces promoteurs ou opérateurs de formation et leur prise en compte et en considération emprunte plusieurs formes :

- systématisation de la concertation pour impliquer le secteur privé à la prise de décision et pour requérir chaque fois que de besoin ses avis et préoccupations ;
- éligibilité de projets élaborés par le privé aux programmes et financements négociés auprès des partenaires techniques et financiers ;
- affectation d'apprenants dans des centres privés conventionnés, en contrepartie d'allocation de bourse de formation ou de subvention, avec des sélections opérées sur la base de critères de performances ;
- affectation de formateurs dans ces centres privés conventionnés ;
- expérimentation d'un système de partage des coûts d'investissements par la prise de mesures fiscales incitatives et par la mise en place d'un système d'acquisition des équipements et du matériel de formation.

Ces différentes mesures visées sont nécessaires pour l'accroissement de l'accès à la formation et reposent sur l'augmentation des capacités d'accueil des infrastructures existantes, la création de nouvelles infrastructures, l'élargissement du public concerné par la formation professionnelle. Elles ne se limitent pas aux réalisations physiques, mais s'étendent aux opportunités de formation qui s'offrent ou à la modernisation de l'apprentissage.

Axe 3 : Modélisation de l'apprentissage et formalisation de formes alternatives de formation et de transfert de compétences de métier

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

L'apprentissage est un mode d'acquisition de compétences très ancien et qui continue à occuper un certain nombre d'aspirants à l'exercice d'un métier. Il était loin de sa forme plus ou moins structurée qu'on lui connaît aujourd'hui car, pendant longtemps, il était essentiellement basé sur la transmission lignagère et dynastique des principales fonctions sociales. Celles-ci concernaient essentiellement la

production, la reproduction, la santé, la protection du corps, la célébration des rites, etc.

Cet apprentissage, même dans sa forme évoluée, ouverte, a continué à porter certaines insuffisances, car la manière de son introduction et les mobiles qui le sous-tendaient en faisaient un type de formation plutôt mal vu. Il était considéré comme une formation de recours, de secours et même de sauvetage, parce que destinée au début à une assistance à personnes en difficultés scolaires, sociales ou présentée comme une voie de réinsertion sociale, pour des personnes au ban de la société. Elle prenait des formes caritatives ou palliait une incapacité à s'insérer dans le circuit classique du système éducatif.

L'apprentissage, stricto sensu, mettant en relation un patron et un apprenti demeure toujours, même s'il a beaucoup évolué. En particulier, il s'affranchit de sa pratique endogène adossée à la famille et aux relations de connaissances pour s'ouvrir à l'extérieur et se comporter progressivement sous forme de contractualisation. En tout état de cause, le circuit de l'apprentissage qui est emprunté par de nombreux jeunes pour l'acquisition des compétences professionnelles doit désormais s'écarter de la spontanéité et de l'amateurisme pour tendre vers un secteur de formation organisé et réglementé.

Si l'on devait résumer la situation de l'apprentissage au Burkina Faso, on dirait que c'est un canal de transmission de compétences qui a besoin d'être modernisé, structuré et d'être modélisé pour être pleinement arrimé au système national de développement des compétences techniques et professionnelles. Il a besoin d'être appliqué de manière plus structurelle et efficiente, pour être en phase avec les recommandations du Bureau International du Travail (BIT) dont la 102^{ème} Conférence internationale tenue en juin 2013 recommande ceci : *« les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent coopérer pour multiplier les perspectives d'apprentissage tout au long de la vie, en vue de promouvoir l'employabilité et la productivité tout en prévenant l'obsolescence des compétences. Il s'agit notamment de prendre les mesures pour :*

- *remettre les compétences à niveau dans les domaines des nouvelles technologies ;*
- *supprimer les limites d'âge pour l'accès à l'apprentissage et à la formation ;*
- *offrir de la formation, dans le cadre de la planification des carrières et considérer qu'elle en fait partie intégrante ;*
- *promouvoir un environnement propice à l'apprentissage et au développement personnel, par exemple par la constitution d'équipes mêlant tous les âges et par le mentorat ».*

La modélisation de l'apprentissage doit tenir compte d'un certain nombre de dispositions, à travers les deux principes suivants :

- viser un type d'apprentissage modèle et efficace ;

- éviter et corriger les pratiques non conventionnelles de l'apprentissage.

Ces deux principes d'apprentissage sont ci-dessous passés en revue :

Viser un type d'apprentissage modèle et efficace :

La nécessité d'améliorer la relation travail/formation et de modéliser l'apprentissage découle d'un constat de dysfonctionnement et d'absence de référent pour ce type de formation professionnelle. En effet, l'apprentissage souffre de plusieurs maux :

- pratique spontanée, en dehors de toute organisation ;
- absence de normes ;
- absence de régulation ou d'encadrement.

L'objectif visé par le présent axe relatif à la modélisation de l'apprentissage est **d'obtenir une contribution optimale de l'apprentissage pour l'acquisition des compétences professionnelles en tant que voie de formation, améliorée et dynamisée.**

Les résultats attendus sont :

- l'apprentissage est formellement pris en compte dans les différents parcours d'acquisition des compétences professionnelles ;
- des jonctions sont établies entre l'apprentissage et la formation professionnelle structurée ;
- la pratique de la formation professionnelle par apprentissage se substitue progressivement à celle de l'apprentissage traditionnel ;
- les acteurs intervenant dans l'apprentissage bénéficient de formations continues.

Les actions, procédures et mesures pour atteindre l'objectif et les résultats ainsi définis obéissent aux dispositions suivantes :

L'Etat se donne le devoir de rapprocher l'apprentissage de la formation professionnelle structurée en adoptant un type combiné sous forme de formation professionnelle par apprentissage. Celle-ci allie les avantages de la formation professionnelle en tant que système structuré régi par des règles et des organes de gouvernance et ceux de l'apprentissage qui maintient d'emblée l'apprenti dans une situation réelle et non simulée de travail et d'exercice du métier auquel il se destine. Il s'assujettit à un patron ou maître d'apprentissage.

Il faut progressivement tendre vers un tandem entre les ateliers d'apprentissage et les centres de formation pour établir entre eux des relations fonctionnelles et de partenariat. Pour que l'apprentissage se transforme et se modélise, il est indiqué d'avoir la conjugaison des compétences de ceux qui ont vocation à transmettre des savoirs inhérents à des métiers (formateurs ou tuteurs) et celles de ceux (les professionnels) qui sont dans la pratique effective du métier et dont la préoccupation dans la chaîne de formation est d'intégrer les postulants dans une corporation

professionnelle en les habilitant directement par la pratique. Dans tous les cas, il est indispensable de retenir que toute transmission de savoir ou de compétence commence normalement par des contenus qu'il faut de plus en plus codifiés, comme le recommande Monsieur Bernard GABIOUD : « *La notion de marché requiert une qualité professionnelle des produits. On passe ainsi du bricolage habile à des règles établies pour l'ensemble des producteurs. Ces règles ne sont pas toujours écrites mais l'on y fait allusion dans la rédaction des contrats : on s'engage à former selon les usages de la profession.*

Protection du marché, la codification est aussi protection de l'apprenti et assurance d'une formation conforme. La codification officielle existe dans les centres professionnels : la formation se fait sur la base d'un programme que chacun peut consulter ...

La description écrite sous forme de programme, de règlement de formation, de plan de travail détaillé est nécessaire. Elle assure par une normalisation des connaissances que chacun parle le même langage, elle facilite la transmission du savoir. Il importe que le maître ne se réserve pas ce qu'il connaît mais que ses connaissances, ses croquis, ses dessins, ses calculs puissent être relus et compris par les autres. Cela est indispensable pour la formation ».

(Cf. Bernard GABIOUD : l'apprentissage en entreprise, synthèse et perspectives de l'atelier sur les politiques d'apprentissage en Afrique de l'Ouest et en Europe (Dakar 25 septembre-30 octobre 1989) », éditée par la Coopération technique suisse. P.25-26)

L'apprentissage met ainsi en relation plusieurs acteurs qui prennent des engagements. Si pendant longtemps ces engagements étaient tacites, il est nécessaire qu'ils deviennent conventionnels, car on constate que l'apprentissage tend à entrer dans une sorte de marchandisation, le patron consentant à accueillir un apprenti en contrepartie d'un certain nombre de garanties convenues. L'idéal auquel on doit aspirer est d'avoir progressivement des ateliers d'accueil d'apprentis qui arrivent à autonomiser ce volet de leurs activités et prestations, en se dotant de mini centres de formation professionnelle intra ateliers qui s'occupent des apprentis, avec toutefois la précaution de ne pas en faire l'activité première de l'unité, parce que d'éventuelles subventions seraient derrière.

La gageure pour l'Etat, en matière d'apprentissage, est de s'assurer qu'il y a effectivement acquisition de compétences, en imposant des règles et des normes qui engagent les professionnels, sans briser l'esprit de compagnonnage qui habite l'apprentissage.

La modernisation de l'apprentissage devra être sous-tendue par des services ou des prestations aux professionnels qui contribuent à la formation des travailleurs de demain. Pour ce faire, il faut une prise de mesures incitatives et d'accompagnement comme :

- le perfectionnement des artisans formateurs ou encadreurs : c'est une contrepartie attendue par les ateliers d'accueil. Cela a l'avantage de tranquilliser les patrons et d'éloigner d'eux le spectre de former des apprenants qui auront plus de compétences qu'eux. En plus, ce perfectionnement des artisans devra se faire dans les règles de l'art en respectant les principales étapes : (i. Identification des besoins, ii. Traduction des besoins en modules de formation, iii. Formation) ;
- la formation de maîtres d'apprentissage ou de stages qui encadrent les apprentis au sein des unités d'accueil, afin que la présence de l'apprenant n'y soit pas une simple formalité, mais bel et bien un cadre de formation et de renforcement des capacités ;
- la concession de certains avantages : dégrèvement fiscal, bonus pour les soumissions aux marchés publics, distinctions honorifiques dans les ordres nationaux, etc.

L'apprentissage au Burkina est très adossé aux activités du secteur informel. Selon Monsieur Richard WALTHER, spécialiste de la question qui a fait des études comparées de l'emploi et de la formation professionnelle dans sept (07) pays africains (Afrique du Sud, Angola, Bénin, Cameroun, Ethiopie, Maroc et Sénégal), et bien connu des milieux de la formation professionnelle au Burkina Faso, pour être efficace et efficiente, la formation professionnelle dans le secteur informel, doit prendre en considération les dix (10) facteurs de dynamisation suivants : i) reconnaître les dispositifs du secteur informel comme un lieu de formation ; ii) structurer progressivement les pratiques professionnelles y existantes déjà ; iii) former les adultes qui exercent dans le secteur en même temps que les jeunes qui y sont en apprentissage, de sorte à avoir leur pleine adhésion et aussi à leur permettre une meilleure maîtrise de la transmission des connaissances ; iv) aider à passer de la formation pour la formation à celle visant l'insertion professionnelle et la création d'activités ; v) éviter le gâchis scolaire et social en privilégiant des dispositifs de formation alternés ; vi) mettre en place des outils de financement pérennes et appropriés ; vii) valoriser le rôle structurant des organisations professionnelles ; viii) transformer les actifs du secteur en acteurs de la formation professionnelle ; ix) élever le niveau éducatif des actifs du secteur ; x) donner une place aux jeunes dans le débat sur l'insertion et la création d'activités.

La formation continue des acteurs de l'économie et de ceux de la formation professionnelle est un enjeu capital. Les compétences ne sont pas acquises une bonne fois pour toutes et elles ne conviennent pas à toutes les situations. C'est pourquoi une bonne politique de formation continue sera mise en place. Elle sera multidimensionnelle :

- former les maîtres d'apprentissage afin qu'ils soient plus opérationnels dans l'encadrement des apprenants placés auprès d'eux ;
- former et recycler les acteurs du secteur informel pour qu'ils acquièrent des gains de productivité, d'innovation, de marketing ;
- recycler régulièrement les formateurs pour qu'ils soient à jour de la technologie et suivent l'évolution des besoins et profils de l'économie.

L'Etat encouragera les entreprises à investir dans la formation continue de leurs travailleurs. Dans cette perspective, la TPA perçue auprès d'elles devra retrouver progressivement sa destination, celle d'appuyer la formation des travailleurs. En promouvant la formation continue, le Burkina Faso s'inscrit dans les recommandations de l'UNESCO suscitant la formation tout au long de la vie, pour suivre à la fois la cadence des évolutions techniques et technologiques, permettre aux travailleurs de progresser dans leur carrière en acquérant de nouvelles compétences et pour rendre compétitive l'économie.

Pour être efficace, la formation continue doit être adossée à une meilleure reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et à une opérationnalisation des passerelles entre d'une part les différents types de formation et, d'autre part, le système de formation professionnelle et le système productif. Les passerelles sont toujours dynamiques et symétriques.

Eviter et corriger les pratiques non conventionnelles de l'apprentissage

L'apprentissage dans notre pays demeure une question à forte portée sociale, faisant intervenir des liens familiaux, d'amitié et des préoccupations de partage des charges sociales. Il apparaît souvent comme un appui à des parents n'arrivant pas à faire face à l'éducation, voire à l'alimentation de leurs enfants. Dans l'apprentissage, ce n'est pas toujours facile de faire la différence entre la volonté et le souci de former avec la nécessité de trouver une occupation à des jeunes qui, sans cette activité, seraient désœuvrés. Or, il est plus que nécessaire d'éviter cette confusion. En effet, la modélisation de l'apprentissage exige de bons comportements et pratiques dans l'acte de transmission des compétences professionnelles et demande le respect des conventions internationales en matière de travail des enfants.

Outre donc la modélisation de l'apprentissage à opérer, l'opportunité devra être saisie pour lutter contre une forme détournée de travail des mineurs sous couvert d'un parcours d'apprentissage. Elle sera ainsi mise à profit pour empêcher que l'apprentissage ne soit un moyen d'utilisation détournée d'une main d'œuvre quasi permanente sous couvert d'action de formation, ce qui reviendrait à une sorte de travail au noir.

Ces bonnes dispositions et précautions à observer dans un processus d'apprentissage ne peuvent s'appliquer sans l'implication des professionnels du secteur informel, des artisans, et de leurs organisations faïtières, car c'est à ce niveau que se pratique massivement l'apprentissage, sans que toutefois le contrôle

de l'Etat s'exerce convenablement. Il leur sera demandé de mieux s'organiser, d'avoir des éthiques professionnelles, de se donner des déontologies et surtout d'assurer eux-mêmes la police des pratiques professionnelles. L'apprentissage doit avoir un début et une fin. L'apprenti doit savoir quand finit son statut d'apprenti et quand commence celui de travailleur potentiel, d'ouvrier au service de son patron, en attendant de s'affranchir en s'installant à son propre compte.

En retour, des modules de formation seront appliqués aux patrons et maîtres d'apprentissage afin de les rendre véritablement aptes à faire acquérir des compétences par leurs apprentis. Il leur sera administré également des formations de recyclage pour qu'ils sentent l'intérêt à bien contribuer à la formation des jeunes et pour qu'eux-mêmes progressent dans leurs parcours professionnels. C'est dans ce sens qu'il est important que l'apprentissage ait des liens avec les centres de formation et avec les entreprises structurées. Enfin, pour que l'apprentissage ne soit pas un travail au rabais, il faut qu'il soit conditionné à un certain nombre de critères précis :

- développer des dispositifs qui favorisent l'employabilité de l'apprenant, qui lui donnent des possibilités de promotion ou d'acquisition de plus grandes compétences ;
- s'intégrer ou s'effectuer dans une logique et une dynamique de système, encadré réglementairement, tout en permettant la flexibilité ;
- contribuer à l'organisation ou à l'amélioration de l'organisation des métiers, à la sériation des catégories de travailleurs, à travers une maîtrise et une spécification des niveaux de formation et d'apprentissage ;
- éviter que les sortants qui en sont issus ne viennent renforcer systématiquement l'économie informelle, mais, si tel est le cas, qu'ils contribuent à performer l'organisation des unités et des ateliers de production ou de service, en y réinvestissant les compétences structurelles dont ils sont munis ;
- appréhender effectivement la situation de l'emploi en mettant des curricula à la disposition des patrons et maîtres d'apprentissage et en les formant à leur utilisation pour se démarquer ainsi d'une formation de « débrouillardise ».

Axe 4 : Accroissement de la qualité des formations

Désormais, la formation professionnelle doit s'inscrire dans une démarche qualité. Cette exigence ne saurait être atteinte que si les compétences et les aptitudes acquises au cours des formations sont testées dans le circuit de la production ou des offres de service. A cet effet, les formations offertes devront être en adéquation avec les réalités économiques et la situation de l'emploi.

L'objectif qui est visé est d'**atteindre l'efficience de la formation professionnelle, à travers une bonne insertion professionnelle des formés.**

Les résultats attendus sont :

- les compétences acquises par les formés répondent aux profils recherchés par la demande économique ;
- des supports de formation sont développés et sont disponibles, notamment dans les filières jugées prioritaires ;
- la certification des formations professionnelles est étendue et les titres délivrés acceptés par les milieux économiques.

Les actions pour parvenir à cette fin sont contenues dans les démarches suivantes :

Généraliser la formation professionnelle n'a de sens que si cela permet aux bénéficiaires de s'insérer professionnellement. Pour qu'ils y arrivent, il est indispensable que les formations reçues soient adaptées à la demande économique, qu'elles soient de bonne qualité et qu'elles aiguïent les capacités d'initiatives des formés. La généralisation de la formation professionnelle doit aller de paire avec la qualité de celle-ci, à travers :

- la mutation d'une logique basée sur l'offre de formation vers celle qui privilégie la demande de formation, pour prendre beaucoup plus en considération les besoins de l'entreprise et de l'économie, au double plan des qualifications et des effectifs ;
- la disponibilité des supports de formation, notamment par la production de référentiels de formation et de certification dans tous les métiers des filières prioritaires ;
- l'implication et la participation des professionnels à toute la chaîne de la formation ;
- la promotion des filières agricoles et plus généralement des filières prioritaires dégagées par la PN/EFTP : agriculture, élevage, mines et énergie, BTP, secteur tertiaire moderne (culture, tourisme, hôtellerie), informatique et télécommunications, ingénierie financière (banque, finances, micro finance), les transports ;
- l'extension progressive de la certification aux autres niveaux de qualification (cf. : Décret N°2012-643 /PRES /PM/ MJFPE/ MESS /MENA/ MFPTSS/MASSN/MEF portant création des titres de qualification non formelle et informelle) ;
- la prise de mesures spécifiques intégrant le genre, à même de favoriser l'accès et le maintien d'un plus grand nombre de filles et de femmes dans les processus de formation, en les accompagnant dans la mise en œuvre de leurs activités génératrices de revenus par des formations appropriées, en brisant aussi les frontières des divisions de formation basées sur le sexe, corollaire de la division des tâches de travail ;
- l'accès à la formation professionnelle des personnes vivant avec un handicap avec des aménagements nécessaires tenant compte de la nature des handicaps ;

- la mise en place d'un système de suivi-évaluation et l'élaboration d'outils permettant d'évaluer les rendements internes et externes des formations ;
- la valorisation des statuts des personnels formateurs et d'administration des structures de formation professionnelle.

Axe 5 : Elargissement et renforcement des mécanismes de financement de la formation professionnelle

La promotion et l'essor de la formation professionnelle passent par une politique et des mécanismes de financement adéquats, ne se ramenant pas uniquement à des versements de fonds aux promoteurs. L'Etat opte pour une logique de financement multiforme, direct et indirect. Cette vision intégrée induit la prise en considération d'autres apports pratiques et contributifs, comme source ou possibilité de financement.

En effet, la complexité du financement de la formation professionnelle exige l'observance de précautions et de dispositions appropriées telles que la mobilisation de ressources diversifiées provenant de l'assiette fiscale, du partage des coûts, de la génération de recettes par les centres et structures de formation, des secteurs public et privé. Il faut opérer à la fois des financements directs et des financements indirects comme les dégrèvements fiscaux ou les remboursements.

L'objectif de ce cinquième axe de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle est d'**appuyer l'essor de la formation professionnelle à travers un financement diversifié et le développement de la formation continue.**

Les résultats attendus sont :

- le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) dispose d'une palette de financements consolidés et pérennes ;
- les promoteurs et opérateurs de formation professionnelle développent leurs activités y afférentes, grâce aux financements reçus du FAFPA.

L'allocation de ressources indispensables aux centres, pour être efficace, doit se faire selon des clés de répartition incitantes et solidaires, à travers des mécanismes de transferts et d'affectations budgétaires bien calculés. Tout en œuvrant pour des subventions substantielles aux centres, il sera tenu compte, dans les clés d'éligibilité et de reconduction des appuis, des innovations, des résultats produits par les centres et structures de formation et du degré d'autofinancement atteint. De même, la génération de recettes propres par les centres sera encouragée, à travers un statut qui leur permet de faire de la production marchande et des prestations rémunérées.

Cette ambition, pour être atteinte, demande la mise en place d'un mécanisme de financement suivant des dispositions appropriées.

De manière plus structurelle, l'Etat a déjà créé le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA), qui est fonctionnel et opérationnel. La mise en place du Fonds a constitué un début de réponse aux immenses besoins de

financement de la formation professionnelle. Elle a permis aussi de mieux cibler les volets de formation à financer.

Le Gouvernement travaillera au renforcement institutionnel du FAFPA, en le dotant de ressources humaines et financières conséquentes. Dans cette perspective, il est prévu :

- la cession progressive de la taxe patronale et d'apprentissage (TPA) au FAFPA, selon des modalités qui seront définies dans des textes réglementaires ;
- la prise de mesures fiscales incitatives pour appuyer les opérateurs privés établissant des partenariats de formations avec le FAFPA et ayant des performances avérées;
- la facilitation des conventions de partenariats entre le FAFPA et divers organismes nationaux et étrangers ;
- le financement de formations, à travers des appels à projets lancés par l'administration, ouverts aux promoteurs et opérateurs de formation, publics et privés ;
- des facilités pour l'acquisition des matériels et équipements pédagogiques de formation comme la création d'une centrale d'achats sous l'égide du FAFPA.

Le Fond d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) est un important instrument de financement de la formation professionnelle qu'il contribue à promouvoir. Cependant, il est nécessaire qu'il ne cumule pas les missions au détriment de sa mission principale qui est le financement des activités de formation.

En particulier, il reste entendu que le FAFPA n'a pas pour vocation de réaliser lui-même des formations, d'être un opérateur de formation professionnelle. Il appuie et subventionne les opérateurs et les promoteurs de formation. La finalité des interventions du FAFPA est l'accompagnement des professionnels dans le financement de leurs formations continues, afin que leurs travailleurs s'accommodent aux changements technologiques et aux évolutions des marchés. Le financement de la formation initiale doit progressivement s'intégrer dans les enveloppes budgétaires allouées à l'éducation, au titre de l'obligation scolaire et au titre de l'option prise pour un système intégré d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP).

Parallèlement à l'élargissement de l'assiette des financements, le contrôle de leur bonne utilisation sera intensifié, à travers les dispositions suivantes :

- l'introduction d'un critère de performance concédant des faveurs aux promoteurs et opérateurs ayant donné satisfaction dans la réalisation des formations ;
- l'instauration des comités de gestion dans les structures bénéficiant de financements de l'Etat ou d'autres organismes ;

- la soumission des structures bénéficiaires aux contrôles des corps habilités de l'Etat.

Pour que l'ensemble des mesures touchant le financement de la formation professionnelle soient effectives, une loi de programmation financière de la formation professionnelle est nécessaire, afin de s'assurer de la durabilité de l'intervention de l'Etat. Ladite loi doit permettre d'atteindre un niveau critique de développement de la formation qui empêche un retour en arrière.

4. Hypothèses de réalisation.

La Stratégie de généralisation de la formation professionnelle est tributaire dans sa mise en œuvre d'un certain nombre de mesures ou de dispositions à observer. Nous en donnons ici les plus significatives :

- le maintien et le renforcement de la volonté politique actuelle affichée de promotion de la formation professionnelle. Il est nécessaire de la traduire en allocations financières massives conséquentes et pérennes sur plusieurs années. L'atteinte d'une masse critique de financements et de formés doit être visée pour hisser le développement de la formation professionnelle à un point de non-retour ;
- un travail en synergie des administrations et institutions chargées du pilotage ou ayant des prérogatives en matière de formation professionnelle, pour répondre effectivement à l'exigence d'un système intégré d'enseignement et de formation techniques et professionnels harmonisé, dont les différents chaînons agissent et fonctionnent en tandem et en constante concertation, les uns avec les autres. Pour ce faire, l'orientation d'un pilotage concerté contenu dans la PN/EFTP est plus que jamais nécessaire ;
- une forte mobilisation et implication des milieux professionnels et, plus largement, de l'ensemble des cercles économiques, de sorte à mettre régulièrement à jour les besoins et attentes de l'économie, et conséquemment à former les profils de travailleurs voulus et demandés, se mettant ainsi dans une recherche de l'adéquation de la formation professionnelle avec l'emploi d'aujourd'hui et celui de demain ;
- l'exécution d'une politique hardie d'insertion professionnelle des formés et de leur accompagnement à s'auto employer. Elle doit être déclinée en mécanismes :
 - d'élaboration de projets professionnels des formés ;
 - de mise en place de formations de reconversion professionnelle et de recyclage ;
 - de valorisation et systématisation de la formation continue ;
 - de promotion et du contrôle de la mobilité des ressources humaines qualifiées.

La formation ne devra pas être pensée en soi, mais en fonction de sa finalité qui est celle de mettre en place des possibilités d'insertion professionnelle sur lesquelles elle doit déboucher ;

- une mise en cohérence des économies de la sous-région, en fonction des convergences souhaitées par les pouvoirs publics. Par voie de conséquence, les politiques de formation professionnelle devront se mettre aussi en convergence et en complémentarité au niveau de notre zone économique.

5. Contraintes de réalisation et risques.

Les acteurs de mise en œuvre de la présente Stratégie de généralisation de la formation professionnelle doivent se convaincre que son exécution est butée à un certain nombre de contraintes qui sont des écueils qu'il faut travailler à annihiler. Parmi ces contraintes, celles dont il faut le plus se méfier sont les suivantes :

- la fragilité actuelle des dispositifs de formation professionnelle, caractérisés par une forte focalisation des formations du tertiaire, une réalisation ne reposant pas sur des études de marché, une concentration très urbaine ;
- une prédominance de l'apprentissage de type traditionnel, non véritablement contrôlé par l'Etat, sans engagements contractuels ni formels des acteurs et sans plan, ni vision de formation ;
- des financements perlés, non pérennes et non soumis à la gestion et à l'arbitrage du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) dont c'est pourtant la vocation d'être le réceptacle des fonds de diverses provenances destinés à la promotion de la formation professionnelle. Il se charge de les réinjecter dans la réalisation des projets de formation et dans l'allocation de subventions aux structures de formation professionnelle, suivant des clés de répartition consensuellement dégagées ;
- l'insuffisance des ressources humaines techniques et de diverses qualifications pour mettre en œuvre les actions qui découlent de la Stratégie.

La disparition de ces contraintes est un grand défi à relever.

Parallèlement à ces contraintes, des risques de réalisation existent et nécessitent d'être pris en considération dans la mise en œuvre de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle, pour en minimiser l'ampleur. Les plus perceptibles de ces risques sont :

- une envolée des besoins de formation et par conséquent des volumes de financements, pouvant dépasser les capacités objectives de l'Etat ;
- une non maîtrise des profils à former, pouvant déboucher sur un effet paradoxal d'un grand nombre de formés peinant à s'insérer sur le marché du travail ou à se mettre en situation d'auto emploi ;
- la lenteur dans la prise des mesures d'accompagnement, surtout celles nécessitant des réaménagements de lois ou de changements d'affectataires de taxes perçues aux fins d'appui à la formation professionnelle ;

- la non disponibilité du personnel formateur nécessaire pour mettre en œuvre les actions de formation ;
- la sortie massive éventuelle de la main d'œuvre qualifiée formée vers d'autres pays proposant des conditions de rémunérations plus attractives ;
- l'arrivée importante d'entreprises délocalisées voulant profiter de la qualité et de la quantité de la main d'œuvre rendue disponible, ce qui pourrait avoir des effets contrastés sur les initiatives locales ;
- l'effet décourageant et inhibiteur de la cherté des coûts de formation, elle-même tributaire de celle des facteurs de production dont les coûts sont réputés élevés dans notre pays.

6. Dispositions et mesures d'appui nécessaires à la généralisation de la formation professionnelle

6.1 Mesures stratégiques

6.1.1 La généralisation de la formation professionnelle passe certes par l'accroissement des structures, dispositifs et opportunités de formation, mais elle est de plus en plus conditionnée par une information bien ciblée et tributaire d'une communication de sensibilisation et de mobilisation des publics cibles. C'est un volet qui a longtemps été ignoré. Dans la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle, l'information occupera une bonne place et se fera dans plusieurs directions :

- information des acteurs ;
- information sur les potentialités et les possibilités de formation ;
- disponibilité des ressources documentaires par la création de centres de ressources documentaires ;
- formation des relais de transmission des messages que sont les personnels des niveaux déconcentré et décentralisé ;
- médiatisation des grands événements de la formation professionnelle ;
- proximité des centres de décision par une régionalisation effective de l'administration de la formation professionnelle ;
- diffusion des succès stories en matière de formation professionnelle, etc.

6.1.2 L'information technique et la maîtrise des données sont de nos jours indispensables pour tout système qui vise l'efficacité et l'efficience. Si on veut faire une bonne projection dans l'avenir, mettre en adéquation la formation et l'emploi, juguler les besoins et les profils, l'information stratégique doit être au cœur des préoccupations en matière de formation professionnelle. Elle est utile en amont pour la planification et la programmation des activités, et en aval pour leur évaluation. Cependant, force est de constater que la collecte et la gestion des données statistiques demeurent l'un des points faibles du système de formation professionnelle. Cela demande des mesures correctives :

- en procédant à une vaste campagne de collectes de données au niveau national pour constituer une bonne base initiale de gestion des données statistiques de formation professionnelle ;
- en formant des techniciens et les gestionnaires du dispositif de formation à la gestion et à l'analyse des données ;
- en acquérant des outils et équipements nécessaires à la gestion des données statistiques ;
- en publiant régulièrement les données de formation.

L'observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) qui vient d'être érigé en Etablissement Public de l'Etat (EPE) est la tête de proue de cette vaste entreprise de maîtrise de l'information statistique, en relation avec les autres services générant ou utilisant ces données statistiques, en particulier les nouvelles Directions générales des études et des statistiques sectorielles des différents ministères concernés.

6.1.3 L'information de proximité, ciblée, adaptée au type de public et à l'objet sera privilégiée. Elle nécessite que le dispositif de pilotage soit outillé et compte dans ses ressources humaines des spécialistes de la communication.

6.1.4 L'information liée à la formation, à l'orientation professionnelle n'est pas en reste, car souvent par défaut de renseignements, on éloigne des personnes de la formation professionnelle. La bonne information et la communication appropriée devront aider à la conversion des mentalités pour une pratique choisie de la formation professionnelle.

Dans la même lancée que l'information de proximité, il sera fait usage des technologies de l'information et de la communication pour en exploiter les nombreuses possibilités en matière de diffusion, d'accès à l'information spécialisée, de formation et d'élargissement des partenariats, surtout en matière d'ingénierie de formation, de gouvernance et de pilotage du système. Les TIC doivent permettre de faire une économie d'échelle au niveau de la recherche et de celui du développement des supports de formation, quitte à savoir adapter à notre contexte les outils proposés. Les échanges physiques entre personnes sont indispensables, mais ils peuvent être suppléés par l'usage des TIC en cas de nécessité. La formation professionnelle étant par excellence un domaine d'échange et de partage d'idées, d'expériences, on ne devrait pas se priver de ces technologies qui mettent en contact et qui permettent de suivre au jour le jour les évolutions technologiques.

A un certain niveau de réflexion, voire de formation, dans certains volets de la formation professionnelle, la formation à distance peut être la bienvenue si la possibilité d'une formation présentielle ou résidentielle est difficile à mettre en place, par insuffisance de moyens, de ressources humaines ou de public à former.

En tenant compte de ces différents usages des TIC, les centres de formation professionnelle et les divers niveaux de pilotage seront dotés de ces outils et reliés entre eux. La connexion à l'internet doit s'opérer rapidement. En amont, il faut

procéder à la formation des formateurs et techniciens nécessaires à la vulgarisation de l'outil informatique dans les différents dispositifs de formation professionnelle.

6.1.5 La question des personnels, principalement celle des formateurs, est si importante qu'il convient de la focaliser pour affirmer que de sa résolution dépend en grande partie la réussite de la généralisation de la formation professionnelle. De nos jours, elle demeure le talon d'Achille des différents types de la formation, y compris l'enseignement technique et professionnel dont on pourrait penser qu'il l'a résolue. Elle se pose en termes d'insuffisance de profils, de déperdition, de rémunération, etc. En ce qui concerne les formateurs, on se rend de plus en plus compte que le moule traditionnel ne convient pas, au regard des abandons et démissions enregistrés.

La réflexion sur le mode de recrutement et de formation des formateurs et de leurs encadreurs pour trouver des formules appropriées est indispensable. La flexibilité dans l'emploi de ces personnels est envisageable en permettant des va et vient entre les structures de formation et celles de la production pour établir des partenariats de complémentarité, de compensation et surtout de mutualisation.

La solution de la rémunération adéquate des personnels de la formation professionnelle est indexée en grande partie à l'autonomie de gestion des structures de formation professionnelle qui doivent être en mesure de générer des recettes, y compris les subventions de l'Etat. Cette disposition est susceptible de permettre une distribution des plus-values, en instaurant des systèmes de péréquation pour éviter de très grands écarts de rémunération d'un centre de formation à un autre. En retour, les centres vont mutualiser aussi leurs différentes ressources, comme ils y sont invités depuis un certain temps, sans que cela ne puisse prendre véritablement forme.

6.1.6 Le monde n'est pas clos et les économies s'enchevêtrent les unes dans les autres. Les ressources humaines ne sont plus contenues à l'intérieur des frontières. De leur côté, les entreprises ignorent les limites territoriales pour s'externaliser, se délocaliser, créer des filiales, à la recherche d'une main d'œuvre qualifiée ou de conditions propices à leur développement. Dans ce sens, la formation professionnelle doit elle aussi suivre le rythme en s'internationalisant de plus en plus, en commençant par l'adoption de politiques régionales harmonisées de nos systèmes de formation. C'est pourquoi le Burkina Faso s'investira dans le partage d'expérience et la mutualisation des ressources intervenant dans la réalisation de la formation professionnelle au niveau de la sous-région et au niveau international. De multiples partenariats seront établis entre pays, entre structures de formation professionnelle, entre techniciens. Des centres de formation à vocation régionale seront suscités à l'image du Centre de Formation Professionnelle de Référence de Ziniaré (CFPR-Z) dont l'ambition régionale est affirmée. Il s'agit de mutualiser les ressources et les structures, de rechercher la complémentarité, avec au bout du compte des économies d'échelle à opérer et des relations humaines et professionnelles à établir. C'est dans cette optique également que nous visons la pratique du réseautage à grande échelle.

6.1.7 Le paysage organisationnel étant amélioré avec la mise en place de la Chambre des Métiers de l'Artisanat du Burkina Faso (CMA/BF) qui vient s'ajouter à la Fédération Nationale des Artisans du Burkina Faso (FENA-BF) et à plusieurs organisations faïtières du secteur informel, l'Etat va de plus en plus s'en tenir à son rôle réglementaire et d'orientation en matière d'apprentissage. Le rôle des Chambres consulaires et des organisations professionnelles faïtières dans le développement du dispositif d'apprentissage, notamment la formation professionnelle de type dual ou alternée sera, quant à lui, de plus en plus accru.

Comme cela est recommandé par le Bureau International du Travail (BIT) et plusieurs instances internationales, il est du ressort de l'Etat de réglementer l'apprentissage, de le réguler et de garantir aux parents et aux jeunes la qualité des formations dispensées dans les entreprises. Le système d'apprentissage et son développement devraient être portés par les Chambres et/ou les organisations professionnelles faïtières par branche d'activités. L'Etat les accompagne dans cette mission.

6.1.8 La prise en charge de l'élaboration des programmes de formation devient évidente. Dans de nombreux pays ces fonctions ont été concentrées et confiées à une agence ou un établissement public dédié à cela. La création à terme d'un centre d'ingénierie de la formation professionnelle permettra d'accélérer l'élaboration des référentiels et autres supports de formation et de mieux conduire la formation des formateurs et des autres intervenants de la formation professionnelle.

6.1.9 Les formés ne sont pas oubliés. Tout sera mis en œuvre pour encourager les voyages d'études et de découverte, des échanges de stagiaires dans les entreprises des différents pays, d'accueil d'apprenants dans les différents centres de formation professionnelle et dans les centres de formation des formateurs de nos pays. A ce niveau, la coopération internationale avec les pays développés sera mise à contribution, tant pour bénéficier de leurs expériences, de leurs réseaux de partenariats, que pour former des spécialistes dans leurs structures spécialisées, sans occulter l'appui financier indispensable.

6.1.10 L'Etat s'engage à investir beaucoup plus dans la formation professionnelle parce qu'il est convaincu qu'elle constitue une solution durable au phénomène du chômage des jeunes. C'est pourquoi, les formations préconisées sont celles qui intègrent la donne de l'insertion professionnelle. Des efforts sont déjà faits pour la promotion de l'auto emploi des jeunes formés par l'octroi de kits d'installation ou à travers les financements opérés par les fonds nationaux de promotion de l'emploi. En 2012, il a été mis en place le Programme Spécial de Création d'Emploi pour les Jeunes et les Femmes (PSCE/JF) avec une portée beaucoup plus structurelle en impliquant la plupart des départements ministériels. Il est nécessaire d'opérer une plus grande jonction du PSCE/JF et des autres fonds de financement de l'emploi avec le dispositif de formation professionnelle, de sorte que les formés puissent bénéficier des possibilités offertes par ces fonds en matière de stage, de pré emploi, de formation à l'entrepreneuriat et d'acquisition d'expérience professionnelle. Les

entreprises seront beaucoup plus mises à contribution, avec pour contrepartie un partage des coûts entre elles et l'Etat.

6.2 Mesures techniques

La formation professionnelle se caractérise par sa proximité avec l'emploi auquel elle prépare prioritairement les apprenants. Elle est qualifiée de formation à visée d'insertion professionnelle immédiate. Les actions ci-dessous mises en évidence sont ciblées pour ne pas perdre de vue cette finalité essentielle :

- le soutien aux promoteurs et opérateurs de formation professionnelle, à travers les dispositions suivantes :
 - l'application d'une politique fiscale attrayante pour les centres de formation et les ateliers d'accueil d'apprenants/apprentis, déjà mentionnée plus haut ;
 - la relecture des textes régissant les marchés publics en vue d'autoriser les centres de formation à accéder aux marchés lancés par l'Etat et ses démembrements ;
 - la fourniture d'un paquet de prestations et d'appuis aux centres et écoles de formation professionnelle, en matière de supports didactiques ;
 - la reconnaissance par l'Etat et la valorisation par les milieux économiques et sociaux des certificats de compétences professionnelles délivrés ;
 - l'organisation et la facilitation de la mutualisation des ressources matérielles, pédagogiques et infrastructurelles ;
 - la mise en place d'un cadre formel de concertation MJFPE-Promoteurs et Opérateurs de formation professionnelle ;
- le soutien à l'insertion professionnelle des formés, par la mise en place :
 - d'un mécanisme de financement et de dotation de kits d'installation aux jeunes formés ayant un projet professionnel pertinent ;
 - d'incubateurs d'entreprises ou d'ateliers d'attente dans les centres au profit des formés en fin de formation ;
 - l'appui à la formation ou le financement des formations des acteurs du secteur informel pour élargir et renforcer leurs prestations, source potentielle de création de nouveaux emplois ;
 - d'un dispositif d'orientation professionnelle et de suivi de l'apprenant ;
- la promotion du partenariat public-privé et centre de formation-entreprise par :
 - la possibilité de la cession de la gérance de structures publiques de formation professionnelle à des privés, chambres consulaires ou des

entreprises ou leur cogestion avec l'Etat, sur la base de conventions bien étudiées ;

- le développement de la formation continue et des dispositifs de spécialisation pour permettre aux formés et aux professionnels désirant progresser dans la pratique de leur métier de pouvoir le faire ;
- la matérialisation de passerelles entre types de formation professionnelle ;
- la capitalisation, l'appropriation et la diffusion des expériences positives menées.

La généralisation de la formation professionnelle pour se réaliser aisément appelle, au niveau institutionnel, les dispositions suivantes dont des textes viendront matérialiser la mise en application :

- la responsabilisation plus adéquate des différentes structures de mise en œuvre, à travers notamment des dispositifs et mécanismes de pilotage plus explicites;
- la systématisation des interpellations, par le truchement des contrôles et des rapports périodiques ;
- la prise en compte de la décentralisation : responsabilisation des collectivités ; filières touchant les potentialités locales ; intégration aux pôles de croissance ;
- la constitution d'une expertise nationale, notamment dans le domaine de l'ingénierie de la formation professionnelle et par la formation de didacticiens pour « potentialiser » les ressources humaines en charge des questions de formation, à travers :
 - la constitution d'une administration pérenne au profit du dispositif de pilotage de la formation professionnelle ;
 - la spécialisation d'agents en gestion des dispositifs de formation professionnelle ;
 - l'élargissement des domaines de formation et de compétences des agents (assistants et conseillers) en emploi et en formation professionnelle ;
 - des plans de formation et de carrière des personnels formateurs et de gestion des dispositifs de formation professionnelle ;
 - la création des emplois de formateurs et de personnel d'encadrement pédagogique et de gestion des structures de formation.

7. Indicateurs de performance

Dans une stratégie d'opérationnalisation comme celle-ci, les indicateurs de performance à assembler de manière générique sont difficiles à formuler, chaque grande action contenant en elle-même des mesures d'atteinte des résultats.

En ce qui concerne la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle au Burkina Faso, des indicateurs pertinents peuvent cependant être catalogués. Ils portent sur le degré de mutation qualitative de la formation et sur le bond enregistré par les données statistiques des principaux volets de mesures de l'évolution de la formation professionnelle. Cela sera la preuve de son véritable ancrage dans le système intégré des voies d'acquisition des compétences professionnelles. Les indicateurs doivent pouvoir démontrer qu'on est entré dans une phase continue et ascendante de l'offre et de la pratique de formation professionnelle qui sont disponibles et accessibles. Cela semble pertinent, parce que les données de départ, sans être très précises, sont estimées médiocres.

Dans cette optique, les indicateurs suivants sont retenus, comme étant ceux paraissant les plus illustratifs de l'évolution à imprimer à ce type de formation professionnelle :

- le degré de normalisation atteint par la formation professionnelle qualifiante en a fait un type de formation intégré au reste du système qui n'est plus marginalisé, mais organisé, réglementé, structuré, ce qui se traduit par :
 - une couverture satisfaisante du territoire national en structures de formation professionnelle (toutes les régions sont couvertes en infrastructures publiques adéquates de formation professionnelle) ;
 - l'établissement formel de passerelles avec les autres types de formation (on constate effectivement le passage d'un type de formation à un autre et vice-versa) ;
 - le fonctionnement effectif des centres publics de formation professionnelle sous un statut d'autonomie ;
 - la création des emplois de formateurs et d'encadreurs pédagogiques pour l'animation des structures de formation ;
- l'accroissement substantiel du nombre de formés par an ;
- l'existence de mécanismes formels d'accompagnement pour l'insertion professionnelle des formés, attestée par le taux de formés insérés professionnellement ;
- l'orientation normale de jeunes scolaires en fin de cycles dans des centres de formation professionnelle ;
- la multiplication, voire la systématisation des partenariats public/privé dans la réalisation des formations ;

- un nombre important de métiers développés et certifiés (au moins une centaine) ;
- l'accès des formés aux marchés de l'emploi sur la base des titres professionnels acquis, désormais acceptés par les milieux professionnels.

8. Dispositif institutionnel et acteurs de mise en œuvre.

Sur ce point, le document de Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels est très explicite et il ne paraît pas nécessaire d'inventer d'autres dispositifs que ceux qui y ont été dégagés. Il s'agira d'accélérer leur mise en application et surtout de sensibiliser et de mobiliser les acteurs autour de leur importance et de la bonne représentation dans les cadres de dialogue et de concertation dégagés à cet effet, en plus de la représentativité, déjà prise en compte. Pour la PN/EFTP, le dispositif institutionnel prévu est le suivant :

« Le pilotage du système global

Par pilotage, il est entendu la cogestion de l'EFTP. La cogestion signifie une gestion collégiale de tous les acteurs de l'EFTP identifiés par le périmètre. Cette cogestion est faite par tous les ministères partenaires sous une coordination désignée à cet effet.

La coordination de la cogestion

La désignation d'une coordination du sous-secteur de l'EFTP permet de gagner en efficacité en s'inscrivant dans une démarche de système intégré de formation professionnelle.

Le Burkina Faso pourrait s'inspirer de l'expérience des autres pays de l'UEMOA en matière de coordination du sous-secteur de l'EFTP.

Les cadres de concertation

Le périmètre de l'EFTP, tel que défini dans la loi d'orientation de l'éducation montre sans ambiguïté que tous les dispositifs participant à la qualification de la population et plus particulièrement des jeunes burkinabè, ne peuvent en raison de certaines spécificités être pilotés sous un même chapeau. Par ailleurs, plusieurs catégories d'acteurs (publics, privés, partenaires sociaux et au développement) contribuent simultanément et/ou successivement dans la qualification des apprenants. Il convient alors de créer des cadres de concertation regroupant tous ces acteurs.

De ce fait, dans le cadre du pilotage de l'EFTP, il faut incessamment :

- transformer la Commission de l'Enseignement Technique et Professionnel prévue dans le décret¹ portant création du Conseil National de l'Education

¹ Décret 2007 - 770/PRES/PM/MESSRS/MEBA/MASSN du 19 novembre 2007

en Commission Nationale de l'EFTP (CN-EFTP). Elle devrait prendre en compte l'enseignement, la formation techniques et professionnels en se composant des acteurs de tous les ministères directement impliqués, du secteur privé dans sa diversité, des partenaires sociaux, des partenaires techniques et financiers ;

- *créer des partenariats avec la Chambre des Métiers de l'Artisanat (CMA-BF), les Chambres Régionales d'Agriculture (CRA) et la Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina Faso (CCI-BF) d'une part et d'autre part avec les organisations professionnelles des artisans, des producteurs agricoles, des branches industrielles, du bâtiment, etc. ».*

Les acteurs clés de mise en œuvre de la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle sont :

- l'Etat à travers les ministères techniques de tutelle de la formation professionnelle et le ministère en charge des finances ;
- les collectivités territoriales, notamment les régions auxquelles il est prévu de transférer le domaine de la formation professionnelle ;
- les chambres consulaires et les organisations de base et organisations faitières des professionnelles ;
- le patronat, les organisations patronales ;
- les organisations de travailleurs ;
- les promoteurs et opérateurs de formation professionnelle ;
- les bénéficiaires de la formation professionnelle ;
- etc.

Les rôles et responsabilités de ces différents acteurs seront analysés et bien décrites dans le processus et les différents mécanismes de mise en œuvre de la Stratégie.

Conclusion

Les mesures contenues dans la présente Stratégie sont nécessaires pour la généralisation de la formation professionnelle qui prend son envol et se pratique de plus en plus sans complexe. De nombreux jeunes optent délibérément pour cette voie d'acquisitions des compétences professionnelles qui vise l'accès à l'emploi. Le principal défi, c'est d'adapter la formation des jeunes aux technologies qui se développent et se perfectionnent de jour en jour, de former des jeunes qui aient de l'inventivité et sachent prendre des initiatives, tout en s'adaptant aux mutations professionnelles. Il réside également dans l'obligation d'étendre l'accès de la formation à ceux qui en ont besoin. Sans vouloir systématiquement substituer la formation professionnelle aux autres possibilités d'acquisitions des compétences professionnelles, il est indispensable qu'elle se mette à un niveau plus étendu, plus

varié et plus systématisé pour couvrir les emplois disponibles, satisfaire la demande économique ou pour appuyer la mise en œuvre des choix et orientations gouvernementaux en matière de développement économique et social. La formation professionnelle pour le Burkina Faso doit s'insérer de manière plus forte dans le système éducatif de notre pays et faire partie de l'obligation scolaire.

La formation professionnelle est une porte directe d'entrée dans le monde de la production et sur le marché de l'emploi. De ce fait, elle est également une porte de sortie du mal être et de la précarité sociale. Les mesures et les programmes à mettre en œuvre requièrent d'importantes ressources humaines, financières et matérielles à mobiliser et demandent du temps et de la patience. L'Etat s'y emploie tout en demandant la contribution du secteur privé et des milieux économiques qui sont les premiers bénéficiaires d'une formation professionnelle structurée, généralisée et devenue un parcours et un dispositif de formation de notre pays, prisés par les jeunes.

La présente Stratégie de promotion et de généralisation de la formation professionnelle est la somme des orientations qui nous aideront à réussir ensemble cet audacieux pari.

Le dispositif institutionnel et les acteurs de mise en œuvre plus haut décrits signifient en effet que la Stratégie de généralisation de la formation professionnelle est une œuvre collective qui implique de nombreuses institutions et de nombreux acteurs. Tous doivent se sentir pleinement concernés par sa réussite. Dans la PN/EFTP, le terme de pilotage collégial ou cogestion a été employé à juste titre.

Le Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi qui en est le maître d'œuvre impulsera la dynamique nécessaire à la mobilisation autour de la Stratégie et veillera surtout à ce que la concertation et le dialogue social portant sur l'ensemble du domaine de la formation professionnelle soient un mot d'ordre quotidien. C'est le lieu d'exhorter tout le monde et d'inviter spécialement ceux qui sont particulièrement concernés par l'essor de la formation professionnelle à n'économiser aucune énergie ni aucun moyen pouvant lancer l'envol de ce sous-secteur qui est une des clés déterminantes de l'émergence économique du Burkina Faso.

Les partenaires techniques et financiers sont déjà engagés aux côtés du gouvernement, à travers plusieurs programmes en cours d'exécution. Le souhait des burkinabè est de voir ce partenariat se renforcer, s'étendre et s'investir pleinement dans la mise en œuvre du plan d'actions consolidé qui est élaboré pour soutenir l'application de la présente Stratégie de généralisation de la formation professionnelle.