
Etude de la formation professionnelle duale au Burkina Faso

Rapport final

Adressé à :

Austrian Development Agency
Bureau de Coopération
Burkina Faso

Auteurs :

Franz Kehl
kehl@kek.ch
Roman Troxler
troxler@kek.ch
Rachel Ye-Sawadogo
yerach_fr@yahoo.fr

Ouagadougou et Zürich
15.06.2018

Table des matières

1	Introduction	1
1.1	Situation initiale et objectif de l'étude	1
1.2	Approche et méthode	2
2	La formation professionnelle duale	3
2.1	La dimension organisationnelle-institutionnelle : le <i>système</i> de formation professionnelle duale	3
2.2	La dimension pédagogique : le <i>principe</i> dual	4
2.3	La dimension sociopolitique : le concept de la profession	5
2.4	Implications pour la promotion de la formation professionnelle duale dans des pays en voie de développement	5
2.5	Facteurs de réussite vers une formation professionnelle duale	7
3	Analyse du contexte	8
3.1	Situation sociopolitique et économique	8
3.2	Contexte politique et légal de l'éducation et de la formation professionnelle	12
3.3	Le système d'EFTP formel : stratégies, acteurs, situation	13
3.4	Éducation non-formelle et apprentissage dans l'économie informelle : concept et situation	17
3.5	Constats pour la formation duale au Burkina Faso	19
4	Approches, expériences précédentes et leçons tirées	22
4.1	Approche et expérience de l'ADA au Burkina Faso	23
4.2	Approches d'autres bailleurs au Burkina Faso 2000-2017	25
4.3	Leçons tirées d'autres pays de la sous-région	31
4.4	Bilan intermédiaire	34
5	Pistes à suivre pour le développement de la formation professionnelle du type dual au Burkina Faso	36
5.1	Méthode et critères d'évaluation	36
5.2	Piste 1 : Amélioration de l'apprentissage informel et traditionnel	38
5.3	Piste 2 : Dualisation de l'offre de la formation professionnelle dans l'agro-sylvo-pastoral	41
5.4	Piste 3 : Implication des entreprises performantes du pays	44
5.5	Piste 4 : Création de centres de formation innovateurs dans des métiers innovants et émergents	47
5.6	Piste 5 : Gouvernance et conditions cadres favorables	50

Annex 1 : Ressources pertinents

Annex 2 : Calendrier

Annex 3 : Liste des personnes rencontrées

Liste des schémas

Graphique 1 : Le principe dual et son application dans des différents modes de la formation professionnelle	4
Graphique 2 : Structures de gouvernance des systèmes d'EFTP	5
Graphique 3 : Segments du marché du travail dans les différents stades de développement (basé sur Jäger et al. 2016, 58).	11
Graphique 4 : Schéma de la structuration du système éducatif réformé	15
Graphique 5 : Situation des jeunes par rapport au marché de travail	21
Graphique 6 : Cadre de référence pour l'implication du secteur privé	23
Graphique 7 : Programmes et projets en cours (2017/18) contribuant à une offre de formation professionnelle améliorée	30
Graphique 8 : L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique	33
Graphique 9 : Cartographie des projets innovateurs	34
Graphique 10 : Potentiel de la piste 1 – amélioration de l'apprentissage informel / traditionnel	40
Graphique 11 : Potentiel de la piste 2 – Dualiser l'offre ASP	43
Graphique 12 : Potentiel de la piste 3 – Impliquer les entreprises performantes	46
Graphique 13 : Potentiel de la piste 4 – Centre de formation innovateur dans des métiers innovants / émergents	49

Abréviations

ADA	Austrian Development Agency
AFD	Agence Française de Développement
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
AO-BTP	Association des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics
APC	Approche par Compétences
ASP	Agro-Sylvo-Pastoral
BAD	Banque Africaine de Développement
BQP	Brevet de Qualification Professionnel
BPT	Brevet Professionnel de Technicien
BPTS	Brevet Professionnel de Technique Spécialisé
CA	Chambre d'Agriculture
CAD	Coopération Autrichienne au Développement
CAFP	Cellule d'Appui à la Formation professionnelle
CCI-BF	Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina Faso
CEBNF	Centres d'Education de Base Non-Formelle
CFPNF	Centres de Formation Professionnelle Non-Formelle
CIA	Central Intelligence Agency, United States of America
CIRD-ICF	Centre Innovation et e Recherche Développement en Ingénierie, Conseil de la Formation
CMA-BF	Chambre des Métiers de l'Artisanat du Burkina Faso
CNC	Commission Nationale de la Certification
CNPB	Conseil National du Patronat
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
DC dVET	Comité des donateurs pour la formation professionnelle duale
DDC	Direction du développement et de la coopération Suisse
DED	Deutscher Entwicklungs-Dienst
DGA	Direction Générale de l'Artisanat
DGFP	Direction Générale de la Formation Professionnelle
EFORD	Education et Formation pour un Développement Endogène
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ENESI	Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FENABF	Fédération nationale des Artisans du Burkina Faso
FP	Formation professionnelle
GTZ/GIZ	Gesellschaft für technische Zusammenarbeit / Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
IPE	Institut international de planification de l'éducation
IRSAT	Institut de recherche scientifique sur les technologies appropriées
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau, Allemagne

LPBB).	Lycée Professionnel Bruno Buchwieser
MENA	Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation
MPE	Micro et Petites Entreprises
METSS	Ministère de l'emploi du travail et de la sécurité sociale
MICA	Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat
MJFIP	Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle
ODD	Objectifs de Développement Durable
ÖJAB	Mouvement Autrichien des Jeunes Ouvriers
ONEF	Observatoire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONPE	Office National pour la Promotion de l'Emploi
OPA	Organisation professionnelle d'Artisans
PAPS-EFTP	Programme d'appui à la Politique sectorielle d'Enseignement et de Formation techniques et professionnels
PAPS/FPD	Projet d'Appui au Secteur Privé pour la Formation Professionnelle Duale (PASP/FPD)
PAT	Plan d'Action Triennal
PDAFA	Programme de Développement de l'Apprentissage et de Formation des Artisans
PEFOP	Plateforme d'expertise pour la formation professionnelle de l'UNESCO
PEJDC	Projet Emplois des Jeunes et Développement des Compétences
PIB	Produit intérieur brut
PNB	Produit national brut
PNDES	Plan Nationale du Développement Economique et Sociale
PN-EFTP	Politique Nationale Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPA	Parité de pouvoir d'achat
PPP	Partenariat Public Privé
PP-ETP	Projet de Professionnalisation des Enseignements Technique et professionnel
PSEF	Plan Sectoriel de l'Education et la Formation
PTF	Partenaire Technique et Financier
SIFA	<i>Sites Intégrés de Formation Agricole</i>
SPONG	Secrétariat permanent des ONG
TPA	Taxe patronale d'apprentissage
UEMOA	Union monétaire Ouest-Africaine
UNAS	Union d'action Syndicale

1 Introduction

1.1 Situation initiale et objectif de l'étude

La Coopération Autrichienne pour le développement au Burkina Faso (CAD) est un partenaire de longue date du gouvernement du Burkina Faso dans le domaine de la formation professionnelle (FP).

La formation professionnelle a un potentiel important de servir comme facteur essentiel pour la réduction de la pauvreté et pour un développement durable, mais aussi pour le développement social, économique, politique et culturel des individus et de la société dans son ensemble. Les offres de la FP visent en particulier à créer des opportunités pour l'emploi productif et à donner l'accès à un travail décent. Par conséquent, la FP est aussi ciblée à travers l'objectif 4 du cadre mondial de développement (Objectifs de Développement Durable : ODD).

Dans le Rapport sur le développement humain du PNUD publié en 2015, le Burkina Faso est classé au 183^{ème} rang sur 188 pays. Le pays est caractérisé par une situation de pauvreté massive et de chômage. Cela est aussi la résultante des insuffisances structurelles telle que la faiblesse des ressources humaines de qualité adaptées aux besoins de l'économie qui est peu compétitive avec des emplois mal rémunérés et précaires. La FP est faiblement développée et largement déconnectée au marché du travail. En effet, le système éducatif burkinabé reste généraliste, sans grandes perspectives d'emplois et les jeunes non scolarisés ou déscolarisés n'ont pas beaucoup de possibilités d'apprentissage débouchant à l'insertion professionnelle.

Cependant, le Burkina Faso dispose d'énormes potentialités de production et de transformation, qui pourraient fonctionner comme générateur d'emplois pour beaucoup. Pour réaliser ce potentiel, une FP bien développée et adaptée aux besoins et potentialités est un des facteurs clés.

Le Burkina Faso a reconnu le défi de la qualification de son peuple et a identifié la FP comme un axe principal pour le développement futur dans sa politique de développement nationale (plan national du développement économique et social PNDES 2016-2020, p.39). Cette direction stratégique est supportée par les stratégies spécifiques élaborées dans le domaine récemment, notamment le nouveau Plan d'Action Triennal (PAT). Cette décision politique s'inscrit aussi dans le contexte de la crise économique après 2008 (crise économique mondiale) et défi général du chômage de la jeunesse et particulier.

Récemment, l'option duale de la FP a reçu plus d'attention entre les partenaires sociales de la FP (voir PAT et le Projet d'Appui au Secteur Privé pour la Formation Professionnelle Duale (PASP/FPD)). La version duale de la FP constitue une option spécifique de l'organisation de la FP. La formation de type dual pourrait être une alternative de la FP, qui participe à la réussite des jeunes sur le marché du travail et qui implique les partenaires du monde économique plus étroitement dans l'organisation et la réalisation de la FP. La formation duale se définit comme une formation professionnelle qui se tient en même temps dans au moins deux lieux d'enseignement différents (par conséquent duale), c'est-à-dire sur un lieu de travail (entreprise notamment), et en-dehors (à l'école par exemple). Des pays d'Europe centrale comme l'Autriche ont une longue tradition couronnée de succès dans la formation duale, qui représente un des axes principaux de l'offre FP – mais n'est pas le seul. Ces pays voient la formation duale comme une opportunité pour des partenaires dans la coopération internationale en vue de soutenir le développement individuel, économique et social.

L'Autriche, en raison de sa forte expérience en FP et de la solidité de son propre système, a mis en avant l'importance de la FP dans sa coopération au développement. Une excellente coopération entre le gouvernement burkinabè et l'Autriche dans le domaine de la FP est ainsi née depuis de longues années. Afin d'appuyer les partenaires burkinabés dans le développement de l'offre éducative pour les jeunes au Burkina Faso, cette étude analyse l'état de la formation duale au Burkina Faso et évalue la possibilité de renforcement d'une telle approche. Par conséquent, l'étude fournit une analyse de l'environnement de la formation duale au Burkina Faso et formule des possibles pistes à suivre pour le développement de la FP duale au Burkina Faso. Par cela, elle permet un engagement plus poussé du gouvernement burkinabè et d'autres acteurs et parties prenantes intéressés au Burkina Faso sur la question de la formation duale ou sur des approches similaires.

1.2 Approche et méthode

Le bureau de coopération de l'ADA au Burkina Faso a engagé le Bureau de recherche KEK-CDC Consultants pour réaliser l'étude. Ce bureau s'engage depuis plus de 30 ans pour le développement de la formation professionnelle (FP) en Suisse, dans les pays voisins ainsi que dans les contextes des pays partenaires du Sud et de l'Est. Franz Kehl, directeur de KEK-CDC et spécialiste en formation professionnelle, et Roman Troxler, collaborateur scientifique et spécialiste dans les questions d'intégration au marché de travail et du développement du secteur privé, ont réalisé l'étude sur terrain. Ils ont collaboré avec Madame Rachel Ye-Sawadogo, consultante indépendante au Burkina Faso, qui a une expertise et expérience institutionnelle vaste dans le secteur de la FP et dans le sujet de l'insertion et de la formation au Burkina Faso.

Pour réaliser cette étude, on a travaillé sur quatre axes principaux :

1. **Définition du cadre d'analyse** : on se base ici sur la compréhension de la FP duale selon le comité de donateurs pour la FP duale, DC dVET.
2. **Analyse des documents** : données secondaires (comme stratégies nationales et internationales, études dans le pays et régionaux, rapports de recherche et statistiques nationales et internationales), rapports existants et évaluations des anciens et actuels projets de formation professionnelle (duale) dans le Burkina Faso et des pays voisins.
3. **Entretiens** : avec toute une série des acteurs et parties prenantes au Burkina Faso et à l'international (voir liste en annexe) sur la base d'un guide d'entretiens semi-structurés.
4. **Validation** : une validation des résultats préliminaires dans un atelier technique le 7 mars 2018, et une discussion et validation finale dans un atelier technique élargi le 16 mai 2018. La méthode développée pour l'évaluation des pistes futures pour la promotion de la FP duale au Burkina Faso est expliqué en détail dans le chapitre 5 du présent rapport.

2 La formation professionnelle duale

La formation professionnelle duale est un concept bien connu dans les pays germanophones, outre l'Autriche et notamment en Allemagne, en Liechtenstein et en Suisse. Dans ces pays, le système dual s'est développé pendant des siècles avec des caractéristiques différentes d'un pays à l'autre et même entre les secteurs économiques. Il n'existe donc pas *un* système de formation professionnelle duale, mais plutôt un grand nombre de systèmes et approches duales, qui néanmoins partagent quelques caractéristiques clés.

Ces dernières années, l'intérêt international pour la formation professionnelle duale s'est nettement accru. Le Comité des donateurs pour la formation professionnelle duale (DC dVET) a été fondé en 2015/2016 et s'est fixé pour objectif de soutenir l'intégration des approches de la formation professionnelle duale dans la coopération au développement - sans vouloir transférer le système dualiste de façon systématique. Pour renforcer ce débat thématique, le Comité a élaboré une conception et des principes communs pour la formation professionnelle duale dans la coopération au développement. La section suivante explique ce que le Comité entend par formation professionnelle duale. En principe, on peut distinguer trois dimensions de formation professionnelle : organisationnelle-institutionnelle, pédagogique, et sociopolitique.¹ Il faut bien noter que cette compréhension part des pays membres et de leurs systèmes et non des réalités des pays de développement.

2.1 La dimension organisationnelle-institutionnelle : le système de formation professionnelle duale

Les éléments centraux du *système* dual (dans ses pays d'origine) sont :

- **Lieux d'apprentissage** : la formation a lieu au moins sur les deux lieux d'apprentissage, école et entreprise. Les connaissances théoriques et l'enseignement général sont enseignés dans la partie scolaire du programme d'études. Dans l'entreprise sont appris les connaissances et compétences pratiques. Si nécessaire, il est possible d'en ajouter d'autres lieux d'apprentissage.
- **Parrainage** : La formation duale est soutenue conjointement par des partenaires publics et privés ou des partenaires scolaires et d'entreprise (tâche commune). Le secteur privé organisé (associations professionnelles, chambres de commerce, etc.) est indispensable à cet effet.
- **Statut des apprenants** : Les apprentis sont recrutés par les entreprises. Ils sont alors des employés, possédants un contrat de travail ou de formation.
- **Durée de la formation** : Dans les pays de formation professionnelle duale, la formation professionnelle initiale a une durée de 2 à 4 ans.
- **Relation entre apprentissage en entreprise et apprentissage scolaire** : Dans ces pays le ratio de la formation professionnelle en entreprise et en milieu scolaire se situe entre 80% - 20 % et 60% - 40 % en fonction des professions.

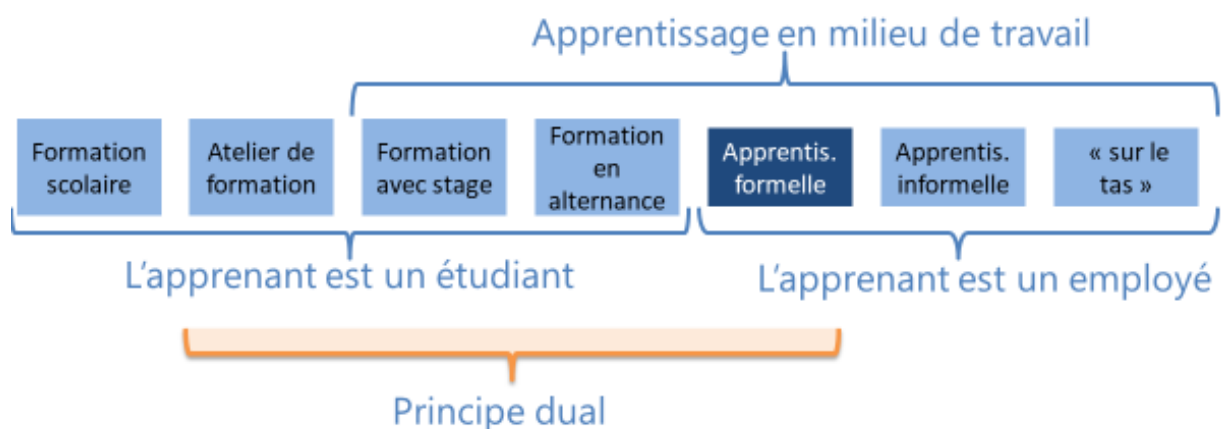
¹ Cf. DC dVET, 2016: „Duale Berufsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit. Verständnis und Grundsätze des Geberkomitee für duale Berufsbildung“ [https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DCdVET_Verstaendnis_und_Grundsaeetze_final.pdf]

2.2 La dimension pédagogique : le *principe dual*

Le changement entre l'apprentissage dans la pratique et en classe est au cœur du *principe dual*. Selon le contexte, l'apprentissage pratique peut également être organisé en ateliers de formation, laboratoires de formation, entreprises de formation ou dans le cadre de projets.

Le schéma suivant² démontre les différents modèles d'apprendre selon le *principe dual* (dimension pédagogique). Même si on peut constater que l'apprentissage formel est la seule modalité qui satisfait toutes les conditions d'un *système* de formation dual (principe dual + apprentissage en milieu professionnel + statut d'employé/apprenti), il est évident que d'autres modalités d'apprentissage selon le *principe dual* existent.

Le dual en tant que *principe* éducatif peut aussi être important dans des programmes d'intégration au marché du travail ou des programmes spéciaux pour des groupes cibles défavorisés.



Graphique 1 : Le principe dual et son application dans des différents modes de la formation professionnelle

Source : Présentation DC dVET à l'atelier régional du DC dVET à Ouagadougou, 30 novembre 2017

Box 1 : Formation professionnel dual et formation en alternance

Le CEDEFOP définit la formation en alternance comme « Enseignement ou formation combinant des périodes effectuées dans un établissement d'enseignement ou un centre de formation et sur le lieu de travail. L'alternance peut se faire sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle »³. La formation en alternance comme principe peut donc remplir tous les critères du principe dual. Par contre, la dimension organisationnelle-institutionnelle et notamment le rôle du secteur privé dans la gestion du système de formation professionnelle en alternance est souvent moins développé que dans un système dual. Les apprentis passent plus de temps en école et ils ont normalement le statut d'un étudiant.

² Cf. Présentation de Franz Kehl à l'atelier régional du DC dVET à Ouagadougou, 30 novembre 2017 [https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/02_DC-dVET-Formation-Professionnelle-duale.pdf]

³ CEDEFOP: Terminology of European education and training policy [<http://www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/publications/4117>]

2.3 La dimension sociopolitique : le concept de la profession

Dans ses pays d'origine, la formation professionnelle duale est étroitement liée au concept du métier et à la fierté de la profession. Cela signifie que la formation aboutit à une qualification complète et ne se réfère pas seulement à un emploi ou à une qualification partielle. En outre, la formation professionnelle duale est associée aux notions de qualité, de travail qualifié et à l'objectif de devenir un "maître artisan".

Un autre élément à considérer c'est que les systèmes de formation professionnelle duale en Allemagne, en Autriche et en Suisse sont des systèmes bien ancrés dans la société qui servent une grande partie de la population (près de deux tiers des jeunes Suisses et Suissesses optent pour un apprentissage dual). L'apprentissage n'est donc pas perçu comme un deuxième choix pour ceux qui ne sont pas en mesure de suivre une formation académique – mais comme une démarche normale voir équivalent au volet d'éducation générale.

2.4 Implications pour la promotion de la formation professionnelle duale dans des pays en voie de développement

Une étude du DC dVET⁴ souligne l'importance de différencier entre les trois dimensions du dual. Elle fait ressortir la position qu'une « vente » directe du *système* de formation professionnelle duale avec tous ces éléments n'est pas prometteuse. Ces systèmes duals, effectivement se sont progressivement développés pendant plusieurs siècles. Ils se fondent sur l'idée d'une approche collective dans la formation avec un Etat et un secteur privé qui s'engagent collectivement (voir graphique 2 ci-dessous). Pour des pays avec des systèmes traditionnellement centrés vers l'Etat (comme c'est le cas dans les anciennes colonies françaises et donc aussi le Burkina Faso), aller vers un système d'organisation collective demande un énorme changement de conception en ce qui concerne les rôles du public et du privé. Le transfert de tout un système dual dans le cadre d'un projet de la coopération au développement est donc quasiment impossible ; si un tel développement est possible sur un niveau systémique, le processus prendra certainement plus de temps que la durée normale d'un projet.

Investissements publics dans l'EFTP	<i>hauts</i>	Systèmes centrés sur l'Etat Par exemple France, Suède	Systèmes d'organisation collective Par exemple Allemagne, Autriche, Suisse
	<i>bas</i>	Systèmes libéraux Par exemple Etats Unis, Grande Bretagne	Systèmes séquencés Par exemple Japon
		<i>bas</i>	<i>hauts</i>
Investissements privés dans l'EFTP			

Graphique 2 : Structures de gouvernance des systèmes d'EFTP

Traduction des auteurs sur base de Busemeyer/Trampusch (2011), p. 12

⁴ Cf. Jaeger et al., 2016: „Duale Berufsbildung als Option in der Entwicklungszusammenarbeit. Befragung von Expertinnen und Experten im Auftrag des Geberkomitees für duale Berufsbildung“ [https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DCdVET_Duale_Berufsbildung_als_Option_in_der_Entwicklungszusammenarbeit_Studie_Matthias_Jaeger.pdf]

D'autre part, selon le DC dVET⁵, une version adaptée du concept et *principe* dual peut certainement être utilisée dans la coopération au développement si elle est comprise comme une qualification large au lieu d'une orientation vers des emplois spécifiques et des qualifications étroites ; comme une qualification qui favorise également le développement personnel et les compétences sociales, et comme une éducation qui inclut également la socialisation professionnelle avec un accent sur les aptitudes et les compétences.

Tous les éléments de la dimension organisationnelle-institutionnelle (*système*) de la formation professionnelle duale sont en principe également valables pour la coopération au développement. Cependant, des ajustements sont nécessaires car ils ne peuvent pas tous être mis en œuvre immédiatement sur place. Il semble donc évident, que l'approche choisie dans un pays en voie de développement soit adaptée aux besoins et aux conditions-cadres locales de manière à ce que les avantages de la formation professionnelle duale soient accessibles.

D'après le Comité⁶, c'était surtout au début de la coopération en matière de formation professionnelle que, dans différents pays, des centres de formation orientés vers le *principe* dual ont été mis en place. Dans ces centres, des travailleurs qualifiés ont été formés et une formation pratique a eu lieu dans des ateliers internes. Bon nombre de ces centres fonctionnent encore avec succès selon ce concept de formation. Toutefois, en raison des coûts relativement élevés qu'elle implique, cette approche est de moins en moins adaptée à une mise en œuvre à grande échelle, mais plutôt à la promotion de domaines professionnels d'importance stratégique ou à la formation des multiplicateurs tels que les formateurs ou les responsables de l'enseignement et de la formation professionnels.

En outre, il faut rappeler l'importance de la dimension socio-politique de la formation de type dual (comme élaboré en haut). Dans ses pays d'origine la formation professionnelle n'est pas premièrement considérée comme un élément de politique sociale et de mesure d'intégration de groupes défavorisés, mais plutôt comme la principale composante pour la compétitivité des entreprises contribuant à une croissance économique. Cela a aussi des implications cruciales pour la promotion de la formation professionnelle duale dans le cadre de la coopération au développement. Il faut déterminer avec le plus grand soin l'objectif – et donc aussi le groupe cible – des activités de formation du type dual. Trop souvent on visait à créer des dispositifs duaux exclusivement pour les pauvres et les déscolarisés, ce qui n'est pas conforme avec l'idée de base de la formation professionnelle duale comme elle s'est développée en Europe. Normalement, ces dispositifs cessent d'exister une fois que le financement externe se termine dans la mesure où ils ne reflètent et ne se basent pas sur les intérêts des acteurs privés puissants qui pourraient promouvoir une approche systémique.

⁵ Cf. DC dVET, 2016: „Duale Berufsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit. Verständnis und Grundsätze des Geberkomitee für duale Berufsbildung“ [https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DCdVET_Verstaendnis_und_Grundsätze_final.pdf]

⁶ Idem

2.5 Facteurs de réussite vers une formation professionnelle duale

En développant des nouveaux projets et programmes de formation professionnelle (avec des éléments duaux) le Comité DC dVET propose donc les facteurs de réussite suivants⁷, qu'on adapte ici légèrement :

Apprentissage en alternance : En apprenant à l'école et dans le cadre du processus de vrai travail, les stagiaires acquièrent non seulement des compétences professionnelles et sociales, mais aussi les aptitudes nécessaires pour les mettre en œuvre. Il est ainsi plus facile de les placer sur le marché du travail une fois que leur formation est terminée. Par un système d'alternance, il est aussi possible d'impliquer le secteur privé pour la formation professionnelle et d'ouvrir les centres de formation (privé ou public) vers le monde du travail.

Rôle du secteur privé : La coresponsabilité partagée entre les partenaires publics et privés assure une implication systématique du secteur privé. La voie la plus prometteuse et importante est d'impliquer le secteur privé dans la définition du besoin et de l'offre ainsi que dans les examens et dans la certification. De cette manière, il est garanti que les qualifications et compétences professionnelles acquises correspondent aux besoins de l'économie. L'implication dans le développement des curricula et des matériaux de formation ainsi que dans la réalisation de la formation, dans la gestion et le financement de la formation professionnelle sont des options plus exigeantes qui demandent aussi un effort plus important des acteurs privés.

Reconnaissance sociale : La reconnaissance sociale de la formation professionnelle duale et de ses qualifications est un élément important pour son attractivité et sa réussite. Elle est étroitement liée à la qualité et aux possibilités de formation continue.

Qualification du personnel de formation : Des établissements de formation compétents et efficaces et un personnel de formation en entreprise bien formé constituent la base d'un enseignement professionnel de haute qualité.

Financement collectif : Par rapport aux formes scolaires d'enseignement et de formation professionnels, la formation professionnelle duale est moins chère pour l'Etat. Les entreprises supportent une partie substantielle des coûts de formation. En même temps, de nombreuses entreprises profitent également financièrement de la formation. Dans un système d'alternance, cet effet intéressant pour l'Etat ne se réalise pas.

Objectifs vastes : Un système de formation professionnelle efficace peut couvrir les dimensions cibles suivantes :

- Objectifs économiques : Productivité, compétitivité et qualité.
- Objectifs sociaux : Éducation et inclusion sociale.
- Objectifs individuels : Travail et revenus, mobilité, développement personnel et carrière.

Tous les contenus de formation ne peuvent et ne doivent pas atteindre tous les objectifs de la même manière. Et comme mentionné en haut, une focalisation trop unilatérale sur des objectifs sociaux peut faire obstacle à la qualité et surtout à la durabilité et à la pérennité d'un tel projet. Toutefois, le système dans son ensemble devrait assurer un bon équilibre entre tous les objectifs.

⁷ Cf. DC dVET, 2016: „Duale Berufsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit. Verständnis und Grundsätze des Geberkomitee für duale Berufsbildung“ [https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DCdVET_Verstaendnis_und_Grundsätze_final.pdf]

3 Analyse du contexte

Dans ce chapitre, nous analysons le contexte en vue de la formation professionnelle duale au Burkina Faso. Nous abordons d'abord le contexte socio-politique et économique ainsi que la demande de main-d'œuvre qualifiée, puis le système formel de formation professionnelle, et finalement le système non-formel et informel de la formation. Nous terminons avec quelques constats clés pour la formation professionnelle duale au Burkina Faso.

3.1 Situation sociopolitique et économique

Contexte politique et sociale du Burkina Faso

Le Burkina Faso qui était une colonie française a obtenu son indépendance en 1960. Après un régime civil qui a duré 3 ans, elle a connu 3 régimes militaires d'exception qui l'ont conduit à traverser une révolution démocratique et populaire. Celle-ci s'est terminée par un coup d'Etat et a été succédée par un régime qui a duré 27 ans en mettant en place un processus démocratique et une nouvelle constitution mais celle-ci a été renversée par une insurrection populaire en octobre 2014. Le pays continue d'être caractérisé par l'instabilité politique. L'armée burkinabé est de plus en plus impliquée dans la lutte contre le terrorisme dans le cadre du G5 Sahel. Dans le même temps, il y a eu une augmentation des attaques djihadistes dans la région et même dans la capitale Ouagadougou depuis 2015. Cela contribue également à une incertitude générale.

Dans l'indice de perception de la corruption 2017 de Transparency International⁸ le Burkina Faso affiche la note de 42 et est classé 74^{ème} pays au niveau mondial. Il est classé 11^{ème} pays de la région sub-saharienne (qui a une note moyenne de 32).

Au niveau stratégique, après cette dernière insurrection populaire et une transition politique, le Burkina Faso, s'est défini un nouveau référentiel politique et économique qui est le Plan National de Développement Economique et Social (PNDES) 2016-2020. Ainsi que les programmes antérieurs, le PNDES et les autres stratégies politiques publiques sont orientés vers une optique plus libéral-coopératif en incluant les acteurs privés et en leur donnant un rôle pivot pour le développement du pays, notamment en ce qui concerne le développement du capital humain et donc la formation professionnelle. Cependant, l'Etat reste l'acteur central et l'inclusion plus étroite du secteur privé doit encore se faire.

Le Burkina Faso est confronté à d'énormes défis en matière de développement social. Dans l'indice de développement humain du PNUD⁹, le Burkina Faso se classe 185^{ème} sur 188 pays étudiés avec un indice de 0,402. La majorité de la population vit de l'agriculture de subsistance. La vulnérabilité est énorme, une mauvaise récolte suffit à plonger une bonne partie de la population dans la pauvreté absolue. L'espérance de vie à la naissance est de 59 ans. Plus de la moitié de la population a moins de 18 ans. Selon le CIA Factbook¹⁰, le taux de natalité par femme est de 5,7 et est en légère baisse depuis 30 ans. La croissance annuelle de la population est estimée à 3 %, avec une légère tendance à la baisse. La pauvreté endémique

⁸ L'indice classe 180 pays et territoires selon leurs niveaux perçus de corruption au sein du secteur public sur la base d'appréciations d'experts des secteurs privé et public. Cet indice utilise une échelle de 0 à 100 dans laquelle 0 correspond à un pays extrêmement corrompu et 100 à un pays sans corruption. Source: <http://www.transparency.org>.

⁹ http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2016_report_french_web.pdf

¹⁰ <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/uv.html>

et la forte proportion d'enfants et de jeunes dans la population totale posent d'énormes défis pour le système éducatif et pour la création d'emplois. Comment peut-on former adéquatement ce Youth Bulge et l'amener à un emploi décent ?

Contexte économique du Burkina Faso

Sur le plan économique, il faut noter que le Burkina Faso est un pays à faible revenu, qui se caractérise par une forte vulnérabilité. Le PIB par habitant, (\$ PPA internationaux constants de 2011) s'élève à 1642 \$ en 2016¹¹. Le taux de croissance du PIB réel a affiché un niveau soutenu d'environ 6% depuis 2011 avec une baisse en 2014 et 2015 au vu de la situation politique tumultueuse qu'a connu le pays. Selon la BAD, dans son rapport sur les Perspectives Africaines, le taux de 5,9% en 2016 trouve sa justification dans deux facteurs principaux qui sont la mise en œuvre du PNDES et la vitalité du secteur minier.¹² En raison de la forte croissance démographique, cette croissance du PIB ne se traduit que par une croissance modérée de 2,8 % par habitant (en 2016). En plus, ces revenus faibles sont distribués de manière très inégale. Le taux de pauvreté (% de la population disposant de moins de \$ 1.90 par jour, 2011 ppa) est donc toujours très élevé avec 43,7%. Cependant, cette situation s'est améliorée fortement ces dernières années sur un niveau qui reste toujours très délicat et problématique.

L'économie nationale est caractérisée et dominée par un **secteur primaire (agricole)** peu productif et vulnérable. Plus de 80% de la population gagne son revenu dans l'agriculture, la plupart dans une situation de l'agriculture familiale informelle et de subsistance.

Le **secteur secondaire** est fragilisé par le déclin des industries et par un environnement des affaires qui est insuffisamment attractif et peu propice à l'accroissement des investissements privés. Tout l'espoir dans le secteur secondaire est axé sur l'exploitation minière. Ce sous-secteur minier connaît un petit boom qui, cependant, ne s'accompagne pas d'une importante création d'emplois décents vu le niveau et la qualité de la main d'œuvre disponible. La qualification de la main d'œuvre est en inadéquation avec les besoins en compétences de celui-ci. Néanmoins, il est aujourd'hui un pourvoyeur d'emplois non négligeable et un potentiel partenaire privé pour la formation professionnelle des jeunes.¹³

En plus, l'accumulation de ressources et de capitaux entre les mains d'un petit nombre de personnes (provenant principalement de cette exploitation minière et, dans une moindre mesure, de la production de coton) pose des défis majeurs pour le développement économique et social du pays. En ce qui concerne le secteur minier, le Burkina Faso souffre aussi du fait que la création de valeur ne se réalise pas dans le pays mais à l'étranger. Le peu de valeur qui se réalise dans le pays reste avec un nombre de personnes très limité. L'absence d'un segment performant de petites et moyennes entreprises est également un défi important en ce qui concerne la promotion de la formation professionnelle duale.

Le **secteur tertiaire** est caractérisé par un grand foisonnement du secteur informel, des micros et petites entreprises de commerce individuelles. Il existe très peu d'emploi formalisé et salarié. En effet, selon la plus récente enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015)¹⁴ « 95,5% des actifs occupés exercent leur activité principale dans le secteur

¹¹ <https://donnees.banquemondiale.org/> (pour toutes les données statistiques de cette section)

¹² https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Economic_Outlook_2018_-_FR.pdf

¹³ Evaluation propre des auteurs. Rachel Yé est fortement engagé dans le développement des ressources humaines pour le secteur minier au Burkina Faso.

¹⁴ http://www.insd.bf/n/contenu/enquetes_recensements/ENESI/Conditions_De_Travail_et_Dialogue_Social.pdf

informel. Ce constat est plus prononcé en milieu rural (99,3%) qu'en milieu urbain (81,2%). » L'ENESI constate aussi, « qu'un peu plus de la moitié des actifs occupés (50,7%) ne perçoivent pas de rémunération tandis que 21,1% sont rémunérés en nature. Seulement 8,4% des actifs occupés ont un salaire selon une certaine périodicité. » En plus, seulement 2,1% (sic !) des travailleurs ont déclaré être affiliés à un système de sécurité sociale.

L'analyse diagnostique de la situation économique et sociale, dans le PNDES, a mis en évidence trois insuffisances majeures au niveau de l'économie nationale : « (i) la vulnérabilité du système productif national, peu inclusif et faiblement créateur d'emplois décents, (ii) le sous-développement et l'inadéquation du capital humain avec les besoins de l'économie, (iii) des gouvernances politique, administrative, économique et locale peu performantes, freinant les efforts de développement économique et social. »¹⁵

Selon la BAD¹⁶, le Burkina Faso présente plusieurs facteurs permettant une transformation structurelle de son économie, « notamment des possibilités agro-écologiques susceptibles d'accélérer la croissance du secteur rural, en particulier les 4,9 millions d'hectares de terres cultivables non exploitées. Le potentiel de transformation industrielle de la filière coton demeure important. En effet, en dépit de sa place de premier producteur de coton de l'Afrique, le Burkina Faso transforme moins de 1 % de sa production. Il dispose également d'un vaste gisement solaire inexploité, capable d'assurer la transition vers des énergies renouvelables. »

Les segments du marché de travail demandeuse de qualifications

Il apparaît clairement que « *le sous-développement et l'inadéquation du capital humain avec les besoins de l'économie* » (PNDES : 34) est le point qui nous interpelle en tant qu'acteur qui s'occupe de la formation professionnelle. En ce qui concerne les secteurs économiques susmentionnés, les besoins suivants peuvent être identifiés :

Si on regarde la situation économique décrit en haut, on peut constater que **le secteur agricole** (agriculture, élevage, foresterie et pêche) qui contribue en moyenne pour 32% au PIB (agriculture 17 %, élevage 12 % et 3 % pour la foresterie et la pêche) occupe 85% de la population active¹⁷. Pas mal de défis restent à relever par le système éducatif et spécifiquement le sous-secteur de la formation professionnelle dans ce domaine **agro-sylvo-pastoral**. Il est évident que ce secteur continuera de constituer un gros bassin d'emploi en grande partie non-qualifié ou semi-qualifié. Par contre, avec la vision de rendre l'agriculture plus productive et orientée vers le marché, le besoin d'une main-d'œuvre bien formée à la production et à la transformation agricole augmente également.

L'autre secteur porteur traditionnel est celui des micros et petites entreprises et industries et du **secteur de l'Artisanat**¹⁸. Selon la Direction générale de l'Artisanat, 960.000 personnes ont une activité artisanale comme activité principale. L'artisanat traditionnel (de production et des services) demande premièrement une formation pratique, idéalement avec des ajouts plus théoriques. De nos jours, ces compétences sont pour la plupart acquises dans des apprentissages informels sur le tas.

Des spécialistes formés dans la pratique aussi bien que dans la théorie sont indispensables pour des tâches de plus en plus complexes dans quelques métiers dans l'artisanat (réparation

¹⁵ Plan national de développement économique et social (PNDES) 2016-2020, p. 34

¹⁶ https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Economic_Outlook_2018_-_FR.pdf

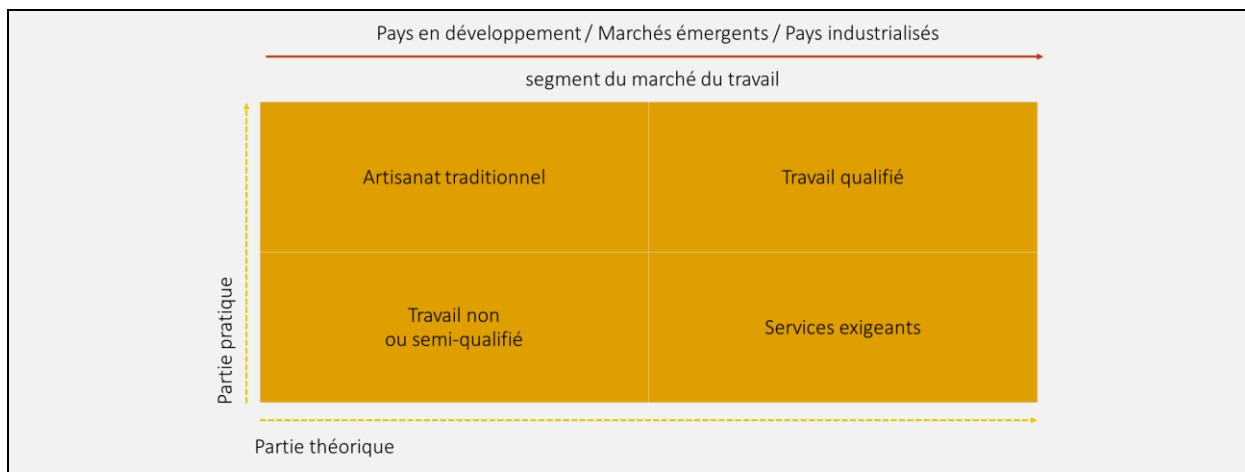
¹⁷ PA-EFTP, 2010-2015, p.24

¹⁸ L'Artisanat au Burkina-Faso est composé de 9 corporations de métiers qui regroupent environ 110 métiers. Il s'agit des corporations suivantes : Le bâtiment et la terre ; la forge et assimilés ; les services, la maintenance et la réparation ; le textile et l'habillement ; les cuirs et peaux ; l'alimentation et l'hygiène ; les métaux précieux ; le bois et la paille ; l'artisanat d'art.

des véhicules, technologie informatique, etc.) ainsi que pour le développement d'une industrie de transformation. Ce travail qualifié dans le secteur industriel est pour l'instant très marginal dans le Burkina Faso. Les industries minières semblent constituer une porte de sortie, bien qu'on note une forte inadéquation entre les compétences des sortants du système de formation et les besoins spécifiques de ses grandes sociétés minières.

Le **secteur tertiaire formel** est aussi un pourvoyeur d'emplois mais reste en deçà des besoins car il ne représente qu'une partie infime du bassin d'emploi du Burkina Faso. Les principales branches constituant le secteur tertiaire formel sont – en plus de l'administration publique – le transport, le commerce, les postes et télécommunications, les services financiers et les services fournis aux entreprises. Comme constaté en haut, le secteur tertiaire a une très grande proportion d'entreprises informelles avec un faible engagement dans une formation professionnelle de qualité. Une meilleure organisation et structuration de celui-ci pourrait avoir un impact sur l'absorption des jeunes par la création d'emplois décents et durables.

Le schéma ci-dessous montre, sous forme de prototype, les besoins de qualification de secteurs économiques développés différemment. En ce qui concerne le contexte burkinabé, on peut dire qu'actuellement, le secteur privé se compose principalement de travailleurs des deux quadrants de gauche (ouvriers non-qualifiés et artisans traditionnels). Toutefois, une transformation économique réussie nécessite une main-d'œuvre plus qualifiée, tant dans l'agriculture et l'agro-alimentaire (amélioration de la productivité agricole, diversification et transformation) que dans les secteurs secondaire (travail qualifié) et tertiaire (services exigeants). Déjà maintenant peut-on constater que les entreprises actives dans les secteurs en forte demande de travail qualifié semblent plus susceptibles de s'engager pour la formation professionnelle (et souvent forment leurs employés à l'interne) que celles qui gèrent principalement leur production et services avec une main d'œuvre semi ou non qualifiée. Ces secteurs (comme le secteur minier ou les quelques entreprises industrielles) restent donc une opportunité importante pour la FP.



Graphique 3¹⁹ : Segments du marché du travail dans les différents stades de développement (basé sur Jäger et al. 2016, 58).

¹⁹ Source : Prof. D. Euler pour DC dVET: "Impliquer le secteur économique dans la formation professionnelle duale, Un outil de travail pour le dialogue politique et la conception de projets dans la coopération au développement." Version courte, Novembre 2017

Box 2 : Qualification et recrutement dans des sociétés minières

Le sous-secteur minier est le plus grand employeur dans le secteur industriel. A ce propos, la Chambre des Mines dans ses statistiques fait état de 7032 employés dont 6546 nationaux, les 486 expatriés. Même si les effectifs ne sont pas autant que le commerce et les services, ce secteur reste prometteur pour l'avenir. Certaines mines travaillent à la réduction des postes expatriés en mettant en œuvre des programmes de développement des compétences pour amener des nationaux à occuper au fur et à mesure ces postes dits d'expertise élevée.

Ces sociétés en partenariat avec des structures de formation tel que les centres ANPE et des structures privées de formation professionnelle développent des formations au bénéfice des jeunes des localités environnantes sur des métiers disponibles sur place. Ainsi des vagues des jeunes des localités sont recrutés et formés sur 1 à 6 mois sur des métiers spécifiques à la mine pour faciliter leurs recrutements. Il s'agit des métiers suivants : conducteurs d'engins (tous types), soudeurs, mécaniciens et menuisiers, électriciens, opérateurs de traitement du minerai, dynamiteurs, foreurs, etc. Même si nous notons des métiers non spécifiques à la mine, les sortants des systèmes de formations techniques et professionnels doivent contextualiser leurs compétences avant d'intégrer la mine.

Pour rendre leur formation plus professionnelle et adaptée aux besoins du secteur, certaines structures de formations sollicitent des stages pour leurs apprenants. A ce niveau, il faut noter que selon l'étude sur les besoins de formations dans le secteur minier au Burkina Faso conduite par l'ONEF, « *la majorité (65,2%) des entreprises minières déclarent recevoir des stagiaires issus des structures nationales de formation. Cela constitue un espoir pour l'insertion des sortants des centres de formation.* »²⁰

3.2 Contexte politique et légal de l'éducation et de la formation professionnelle

L'éducation au Burkina Faso, est règlementée par la loi d'orientation de l'éducation de Burkina adopté en 2007 en lieu et place de celui de 1996. A son article 14, il mentionne que le système éducatif Burkinabè vise à « *dispenser une formation adaptée dans son contenu et ses méthodes aux exigences de l'évolution économique, technologique, sociale et culturelle qui tiennent compte des aspirations et des systèmes de valeurs au Burkina Faso, en Afrique et dans le monde.* »²¹

Dans le PNDES comme cadre politique et économique, la formation professionnelle trouve son ancrage dans deux axes stratégiques qui sont :²²

- **Axe 2** : le **développement du capital humain**, et dans l'orientation spécifique 2.2 : accroître l'offre et améliorer la qualité de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la formation en adéquation avec les besoins de l'économie ;

²⁰ Etude sur les besoins de formations dans le secteur minier au Burkina Faso conduite par l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation professionnelle (ONEF) 2012 page 34

²¹ Loi d'orientation de l'éducation au Burkina Faso adoptée par l'AN 2007, p 8

²² Plan national de développement économique et social (PNDES) 2016-2020, p. vii-viii

- **Axe 3 : dynamisation des secteurs porteurs pour l'économie et les emplois**, et dans l'orientation spécifique 3.2 : développer un secteur industriel et artisanal compétitif, à forte valeur ajoutée et créateur d'emplois décents.

Ceux-ci abordent l'employabilité des sortants de la formation professionnelle et l'inadéquation de leur profil en lien avec les besoins de l'économie et la mise à disposition d'emplois décents qui commande et oriente cette même formation professionnelle. En réalité, le système éducatif burkinabè traîne des tares structurelles héritées de l'école coloniale dont elle a du mal à se défaire. L'adéquation formation-emploi reste insatisfaisant malgré tous les systèmes et programmes mis en œuvre jusque-là.

En général on peut constater que le système éducatif burkinabè actuel est formé de deux sous-systèmes :

- **le formel** : éducation de base primaire et post-primaire, enseignements secondaire et supérieur, inclus un dispositif d'EFTP au niveau post-primaire et secondaire ;
- **et le non-formel** : éducation non-formelle et alphabétisation, inclus des formations professionnelles non-formelles dans des centres publics et privés.

En plus, en ce qui concerne la formation professionnelle, il est à noter que la plus grande partie des jeunes développent leurs compétences professionnelles dans des dispositifs non régulés, notamment l'apprentissage informel sur le tas.

L'EFTP formel est traité dans la partie 3.3 du présent rapport, alors que la formation professionnelle non-formelle et informelle est discutée dans la partie suivante (3.4).

3.3 Le système d'EFTP formel : stratégies, acteurs, situation

Les stratégies et acteurs du système d'EFTP

Pour rendre ses interventions opérationnelles et ciblées, le gouvernement a mis en place un Plan Sectoriel de l'Education et la Formation (PSEF) 2017-2030 qui vient préciser les axes prioritaires d'intervention. Le PSEF mentionne que « *Malgré des progrès significatifs enregistrés ces dix dernières années dans le secteur, le système éducatif burkinabè demeure généraliste, peu professionnalisant et peu adapté aux besoins du marché de l'emploi. En dépit des différentes réformes entreprises, l'éducation de base est en perte de qualité, l'EFTP reste qualitativement et quantitativement faible et désorganisé, avec des disparités régionales et de genres accentués. Les ordres d'enseignement post-primaire, secondaire et supérieur sont principalement basés sur un système généraliste peu tourné vers l'apprentissage d'un métier avec 3,4% des effectifs scolarisés dans l'EFTP sur les effectifs totaux dans l'enseignement général.* »²³

²³ ibidem, p.15

Box 3 : Qu'entend-t-on par EFTP ?

Selon la PN-EFTP, on entend par EFTP, *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).*²⁴

A ce titre, elle concerne les formations professionnelles suivantes :

1. l'enseignement secondaire technique et professionnel, dispensé dans les lycées et collèges techniques et professionnels ;
2. l'enseignement supérieur technique et professionnel, dispensé dans les universités, les grandes écoles et les instituts supérieurs ;
3. les formations aux professions, dispensées dans les écoles et centres spécialisés privés et publics, notamment ceux créés par les ministères techniques pour pourvoir à leurs propres besoins en personnel ;
4. les formations pré- professionnelle, professionnelle élémentaire et professionnelle post primaire, de caractère non formel, dispensées dans les centres de formation professionnelle, les centres d'apprentissage publics et privés et les structures d'éducation de base non formelle ;
5. la formation continue des travailleurs en exercice en vue de leur promotion, requalification, et aussi de l'amélioration de leur productivité.

Cette définition assez large de l'EFTP prend en compte tous les modes de qualification offerts aux jeunes et adultes scolarisés, déscolarisés, non scolarisés, formés ou non. Cependant, en réalité on ne constate pas une distinction assez claire entre l'EFTP formelle (géré par le MENA) et les formations non-formelles (sous responsabilité du MJFIP).

Ainsi, selon ce document référentiel de développement de l'éducation et la formation, les défis majeurs à relever à l'horizon 2030 sont multiples et se trouvent sur tous niveaux. Pour la FP, il s'agit notamment de « développer l'EFTP et l'adapter aux besoins de l'économie », et de « renforcer la gouvernance dans la gestion et le pilotage pour la transformation des ressources en résultats ».²⁵ Il n'est nulle part mentionné le type de dispositif de formation à mettre en place et la formation de type dual n'a pas apparue comme une alternative ou une possibilité pour relever ce défi. Le soin est donc laissé aux acteurs de définir le comment ?

Le PSEF structure le système éducatif burkinabè selon le schéma présenté en graphique 4 (ci-dessous). En ce qui concerne la formation professionnelle, on constate (comme mentionné en haut) que le système est formé de deux sous-systèmes séparés, notamment l'EFTP formel au niveau post-primaire et secondaire d'un côté et de l'autre la formation professionnelle non-formelle qu'on retrouve dans des Centres de Formation Professionnelle (CPF) de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), les Centres d'Education de Base Non Formelle et les centres de Formation Professionnelle Non-Formelle (CEBNF et CFPNF) et d'autres centres privés qui préparent des jeunes à être certifiés avec un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) ou Brevet de Qualification Professionnel (BQP).

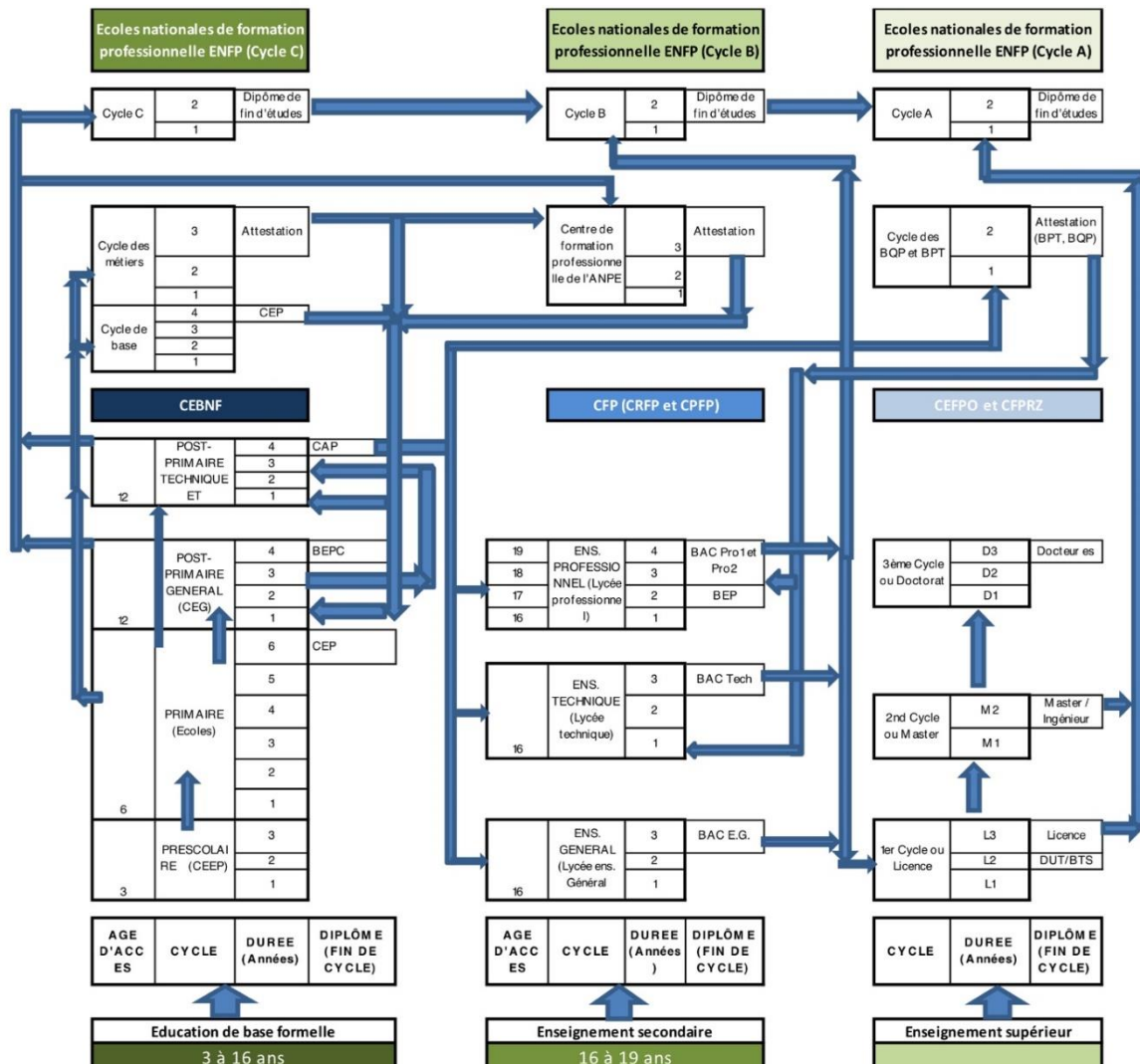
Bien que le schéma prévoit des passerelles entre les différents dispositifs de formation entre le formel et le non formel et entre l'enseignement général et/ou technique nous constatons

²⁴ Politique Nationale EFTP adopté par le Conseil de Ministres en Juillet 2007, p. 6

²⁵ Ibidem.

que dans la pratique, les modalités et conditions de passage d'un système à l'autre ne sont pas définies. Ce qui donne des systèmes de formations plutôt parallèles et cloisonnés contrairement au schéma ci-dessous.

Schéma de la structuration du système éducatif réformé



Graphique 4 : Schéma de la structuration du système éducatif réformé

Source : Plan Sectoriel de l'Education et de la Formation (PSEF), 2017-2030, p. 22

Analyse et identification des conditions favorables à l'EFTP

Le document référentiel de l'EFTP au Burkina Faso reste la Politique Nationale-Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (PN-EFTP) de 2008 et le PAPS-EFTP qui est le programme de mise en œuvre financée par les partenaires financiers de l'EFTP que sont l'Autriche, l'AFD, Le Luxembourg, la Suisse et Taïwan.

Le document le plus récent est le Plan d'action triennal (PAT) 2018-2020 qui est étroitement lié au nouveau programme de la Coopération Suisse (voir chapitre 4). Le PAT prévoit l'élaboration des programmes de formation de type dual au profit de 145 entreprises et la formation de 2400 adolescents à travers la formation par apprentissage de type dual dans les

filières de formation agro-sylvo-pastorales. Ce nouveau PAT embrasse l'ensemble du processus d'ingénierie de la formation et des dispositifs en partant de l'identification et l'analyse des potentialités des métiers en passant par les dispositifs de mise en œuvre jusqu'à la certification des formations. Il reste entendu que la reconnaissance des parchemins et attestations-maisons est souvent confrontée à la mauvaise réputation qu'ont les acteurs du milieu professionnel sur les compétences des sortants des systèmes de formations professionnelles au Burkina Faso.

Si nous analysons les différentes politiques et stratégies de développement de l'éducation et de la formation professionnelle, nous restons sur notre soif quant à la prise en compte réelle des préoccupations clés de la formation professionnelle et de son adéquation avec les besoins de l'économie. Le secteur privé ne semble pas être l'acteur principal et la pierre angulaire des dispositions de formation. L'état continue de se positionner comme l'acteur principal. Concernant les acteurs clés on constate :

- Bien qu'on constate un engagement accentué pour une meilleure tutelle et organisation de la formation en générale et de la formation professionnelle en particulier, une structure peu favorable avec deux ministères en charge avec des intersections importants continue à exister. En plus de cette difficulté, le fait que d'autres ministères compétents s'engagent dans la formation dans leur domaine de compétences complique encore la bonne gouvernance et la cohérence dans la formation professionnelle dans le pays.
- Les chambres consulaires participent à la mise en œuvre de la politique nationale d'EFTP ainsi que l'ensemble des organisations faïtières professionnelles telles que la Fédération nationale des Artisans du Burkina Faso (FENABF). Les chambres les plus actives sont la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI-BF) qui dispose d'un réseau de centres de formation professionnelle et d'un centre d'études des métiers et des qualifications, la Chambre d'Agriculture (CA) et La Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA-BF).
- Le Conseil National pour le Patronat (CNPB) est aussi devenu un acteur incontournable de la mise en œuvre de la PN-EFTP. Dans la cadre de la mise en œuvre du PAT, le Patronat joue un rôle assez important. Une charte signée entre Le MJPIF, la CNPB, le SPONG et l'UNAS définit et balise les rôles de ces acteurs de la formation professionnelle, avec les acteurs étatiques persistants dans le rôle de pilotage dans toutes les dimensions de la FP.

Nous estimons avec ces nouveaux développements que c'est bien l'occasion pour les acteurs privés avec à leur tête le Patronat de montrer leur capacité à assurer une formation permettant une réelle adéquation des compétences des sortants avec leur besoin. C'est aussi un espoir pour la formation duale pour laquelle des conditions idoines seront disponibles.

Les défis majeurs pour l'EFTP au Burkina

Néanmoins, l'implication voire l'appropriation des dispositifs de formation par le milieu professionnel reste désormais un défi pour l'EFTP. Le Partenariat Public Privé (PPP) n'est pas encore opérationnel dans le secteur de la FP. Selon l'étude « Diagnostic des freins à la mise en œuvre des réformes de la formation professionnelle au Burkina Faso » de 2016 conduite par l'UNESCO, IIEP et le PEFOP, l'EFTP se caractérise par :

- Des cadres de concertation non adaptés ;
- L'absence de vulgarisation/sensibilisation des acteurs ;
- Un cadre juridique et réglementaire non adaptés ;
- Des insuffisances de moyens financiers ;
- Une insuffisance des financements pour renforcer les capacités ;

- Une faiblesse du dispositif de pilotage du PPP/FP ;
- Une insuffisance de compétences pour répondre aux exigences du PPP.

La faible implication se note aussi dans la validation et la certification des compétences des formés. Les acteurs professionnels qui sont les utilisateurs des sortants ne participent pas suffisamment au processus. Leur représentativité reste faible et non active. L'adéquation « formation-emploi » ou « formation-demande de l'économie » reste la pierre angulaire en termes de défis. Il faut que cette adéquation amène à avoir une approche inverse qui part de l'entreprise à l'école.

A bien regarder, le pilotage et la coordination des politiques de la formation professionnelle reste assez conflictuels. Le PSEF autant que les autres politiques d'EFTP, ne définissent pas de façon claire un ancrage opérationnel pour la formation professionnelle, ainsi, elle se retrouve ballotté entre plusieurs ministères et pleins d'acteurs organisationnels. Même si nous reconnaissons que l'EFTP dans sa vision holistique est transversale, il lui faut un point d'attache reconnue et accepté par tous avec évidemment des synergies d'actions et des mutualisations pour une meilleure cohérence et appropriation par tous les acteurs. Il fallait donc repenser le pilotage et la coordination des politiques et des dispositifs de mise en œuvre de l'EFTP.

Un autre défi important est le développement de l'ingénierie de formation et le renforcement de la formation des formateurs. La conception et d'élaboration des outils opérationnels de la formation professionnelle (référentiels, programmes, supports, certification) est porté par le MJFIP, à travers sa direction chargée des aspects pédagogiques. On constate néanmoins des grands défis à ce niveau, qui seront discutés plus détaillés dans la partie 3.4 de ce rapport.

3.4 Éducation non-formelle et apprentissage dans l'économie informelle : concept et situation

Le concept d'éducation non-formelle

Le système éducatif burkinabè, tel qu'il se présente aujourd'hui, découle de la loi d'orientation de l'éducation adoptée en juillet 2007 dans le cadre de la réforme du secteur de l'éducation. Aux termes de cette loi, le système éducatif comprend l'éducation formelle, l'éducation non-formelle, l'éducation informelle et l'éducation spécialisée.

Pour l'éducation non-formelle, la loi d'orientation de l'éducation à son Article 2, nous dit que l'éducation non-formelle se compose de « *toutes les activités d'éducation et de formation structurées et organisées dans un cadre non scolaire. Elle comprend notamment l'alphabétisation, les formations et le développement de l'environnement lettré* ».

Cet article sous-entend que cette formation n'a de non-formelle que le fait qu'elle se déroule dans un cadre non scolaire. Ainsi donc, la majorité des formations dispensées par les centres de formations professionnelles, les organisations professionnelles et chambres consulaires basculeraient dans ce type de formation. Ces dispositifs de formation souvent accompagné de centres d'alphabétisation donnent une deuxième chance à ceux qui n'ont pas pu être scolarisés.

Cela montre très bien que le groupe cible actuellement concerné par la formation duale se trouvent en majorité dans cette partie de l'éducation non formelle et faiblement dans l'EFTP formelle comme décrit dans le chapitre 3.3. du présent rapport. Mais qu'est-ce qui est prévu pour répondre aux besoins en employabilité de ces groupes cibles ?

La formation par apprentissage des Organisations professionnelles d'artisans (OPA) et les formations de l'ANPE

Pendant plus de deux décennies, les partenaires techniques ont expérimenté des dispositifs de formation aux bénéficiaires du secteur de l'artisanat qui reste de l'économie informelle en majorité au Burkina Faso. Ces phases expérimentales (voir chapitre 4) ont été tacitement reconnues comme pertinentes. L'approche duale a permis de produire des formés aptes à intégrer le milieu professionnel de façon harmonieuse.

Malgré ce succès inédit et dont les acteurs continuent de reconnaître les mérites, elle n'a jamais été réglementée ni instituée comme approche de formation par excellence. L'Etat continue de promouvoir un système d'EFTP formel qui ne prend pas en compte les principes de la formation de type dual.

Au moment de la mise en œuvre de la certification nationale des titres professionnels (CQP, BQP, BPT, BPTS), l'approche duale avait été retenue comme approche encouragée de formation et la Direction Générale de la Formation Professionnelle (DGFP) était chargée de sa mise en œuvre et de la coordination de la promotion de cette approche en collaboration avec ANPE. Dans la réalité cette approche a vite été abandonnée au détriment du résidentiel et des formations modulaires de courtes durées qui n'exigent pas que le jeune en formation vienne de l'entreprise. Et c'est là que les contraintes liées au placement des jeunes en entreprises sont devenues criardes car ceux-ci sont recrutés en dehors des entreprises et des démarches sont ensuite faites pour les faire admettre dans les ateliers. Ce qui s'avère assez difficile à conduire.

Les apprentissages informels

L'apprentissage informel, est largement répandu au Burkina Faso comme dans la plupart des pays africains. Selon le BIT²⁶, il est « ancré dans les traditions et la culture locales et obéit à un grand nombre de règles informelles diverses qui reposent sur la réputation, les sanctions sociales ou la réciprocité. L'apprentissage informel est considéré, et de loin, comme la source de formation professionnelle la plus importante en Afrique. »

A ce niveau, il convient de noter que le nombre de jeunes en situation d'apprentissage dans les micros et petites entreprises (MPE) principalement du secteur de l'artisanat est estimé à environ 2 500 000 sur la base de trois apprentis par atelier²⁷.

L'ingénierie de la formation professionnelle

La Direction Générale de la Formation Professionnelle (DGFP) dans ses missions régaliennes est chargée de l'élaboration et de la gestion de l'ingénierie de la formation professionnelle. Elle devait élaborer avec le milieu de la formation et le milieu professionnel l'ensemble des référents, programmes, supports pédagogiques et didactiques nécessaires à la mise en œuvre des activités de formation professionnelle.

La DGFP a hérité des acquis de la Cellule d'Appui à la Formation professionnelle (CAFP) qui a de 1996 à 2008 travaillé sur une dizaine de métiers mais la référentialisation complète (curricula de formation et de certification) a touché dans 5 métiers de l'artisanat. Elle a aussi développé un processus de formation des formateurs de centre, des maîtres d'apprentissage, des formateurs endogènes (artisans formateurs). Il est aujourd'hui important de renforcer les

²⁶ L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique - Genève: BIT, 2012, p. 11

²⁷ Plan d'action pour la mise en œuvre de la stratégie de promotion de l'artisanat du Burkina Faso, 2005

acquis dans l'ingénierie pédagogique et les compétences chez les formateurs en matière de formation duale.

En matière d'ingénierie, les bilans des différents projets dont principalement le PAPS-EFTP ne sont pas reluisants. Seulement 20 référentiels de métiers ont été réalisés sur plus d'une centaine pour l'Artisanat qui a été le principal secteur d'expérimentation de la formation duale. Il est apparu que les programmes et supports didactiques et pédagogiques existants dans les centres de formation publics et privés sont des copies de ceux élaborés depuis plus de 10 ans par la CAFIP et Swisscontact. Dans certains centres de formation, des contenus ont été conçus et adaptés par les formateurs afin de combler le vide. Mais ces contenus n'ont pas reçu la validation du MJFIP.

3.5 Constats pour la formation duale au Burkina Faso

Conditions légales

La Loi N° 013-2007/AN portant loi d'orientation de l'éducation à son article 2 définit la formation professionnelle comme « l'ensemble des activités visant à assurer l'acquisition des connaissances, de qualification et d'aptitudes nécessaires pour exercer une profession ou une fonction avec compétences et efficacité. »

Il apparaît de façon claire que l'objectif de cette formation est de permettre l'exercice d'un métier ou d'une fonction avec efficacité, ce qui sous-entend employabilité dès la sortie du système de formation. La formation technique et professionnelle relève du formel car elle est mise en œuvre par des structures reconnues publiques et privées. Néanmoins la loi ne fixe pas les conditions d'organisation et les types de formations (alternance, dual, résidentiel).

Ainsi, on constate que la formation de type duale n'est pas régie par un texte officiel au Burkina-Faso. La PN-EFTP et la PSEF qui sont les référentiels les plus récents en matière de l'EFTP ne le mentionnent pas de façon spécifique. Seulement le nouveau PAT mentionne quelques résultats attendus des formations duales. Le principe du dual n'est pas expressément mentionné dans les différentes politiques même si l'implication et la responsabilisation des acteurs privés, du milieu professionnel apparaît comme incontournable pour la mise en place de dispositifs de formation en adéquation avec les besoins de l'économie.

Conditions institutionnelles

Le Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (MJFIP) est l'acteur central de la formation professionnelle. Le Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation (MENA) qui dispose d'un réseau important de collèges et lycées professionnels et techniques est pour sa part compétent dans les domaines de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels et de l'éducation non-formelle.

Des ministères techniques disposent de centres de formation pour répondre à des besoins internes ou sectoriels de formation (agriculture, élevage, commerce et industrie, santé etc.). Dans la plupart des cas, ces centres sont étatiques et certains sortants sont réinvestis dans leur propre dispositif même si de plus en plus quelques rares acteurs privés interviennent dans le domaine. La plus grande partie du côté de l'Etat était assurée par l'ANPE qui dispose de 20 centres publics (13 régionaux et 7 provinciaux) avec un effectif d'environ 1500 à 1800 apprenants. Ces centres ont vite abandonné l'approche duale au détriment des formations modulaires de courtes durées.

Donc, malgré cette multiplicité de structures étatiques, la palme d'or dans le domaine de la formation duale revient aux organisations professionnelles et aux promoteurs privés de

formation professionnelle. La formation duale est principalement financée par les partenaires techniques et financiers à travers les projets de coopération dans le domaine (voire chapitre 4). Le contrôle qualité de ces formations n'est pas assuré par l'Etat malgré l'existence des Directions chargées de cette question et de la Commission nationale de la certification (CNC).

Le financement de la formation professionnelle y inclus la formation professionnelle continue et par apprentissage reste donc un défi majeur au Burkina Faso. Une affectation budgétaire est juste faite au Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA). Le reversement de la TPA reste une préoccupation majeure pour les acteurs privés et le Patronat qui trouvent que leur contribution au financement de la formation professionnelle est détournée à d'autres fins. Ce qui ne leur permet pas de bénéficier d'un accompagnement réel et consistant pour la formation des jeunes qu'ils pourraient recevoir dans leurs ateliers.

Conditions pédagogiques

Le système de formation duale quand il ne bénéficie pas d'accompagnement de partenaires financiers perd sa qualité et présente dans son ensemble des problèmes de performance qui accentue l'inadéquation de ses sortants avec les attentes du milieu professionnel et des besoins du marché économique.

Malgré les appuis des différents acteurs, la répartition de la formation en temps de 75% en Entreprise et 25% en centre reste une vue de l'esprit. A ce niveau on constate qu'avec le temps, les centres ont adaptés les proportions en fonction de leur réalité et de façon à ce que l'alternance entre les deux pôles (entreprise et centre de formation) soit basée plutôt sur des opportunités. Cela signifie aussi que la formation 'de type dual' est relativement chère, ce qui ne contribue pas à son attractivité. L'idée de base selon laquelle la formation professionnelle duale est relativement peu coûteuse pour l'État et les stagiaires, puisque les compétences pratiques sont acquises dans les opérations quotidiennes, est ainsi réduite à l'absurdité.

La continuité entre le centre de formation et l'atelier n'est pas assurée en termes de progression pédagogique. Certains centres par insuffisances d'ateliers partenaires font la formation théorique et pratique en centre et d'autres aménagent leur centre en atelier ou leur atelier en centre pour abriter la formation. Toute chose qui laisse planer un doute sur la qualité des infrastructures et capacités d'accueil des apprenants, sur les conditions de travail et de formations et enfin sur la qualité de la formation assurée. Cette collaboration insuffisante entre structures de formation et les entreprises qui semble être la caractéristique du système actuel est donc très préoccupante. Car comment imaginer une formation duale performante sans ce préalable ?

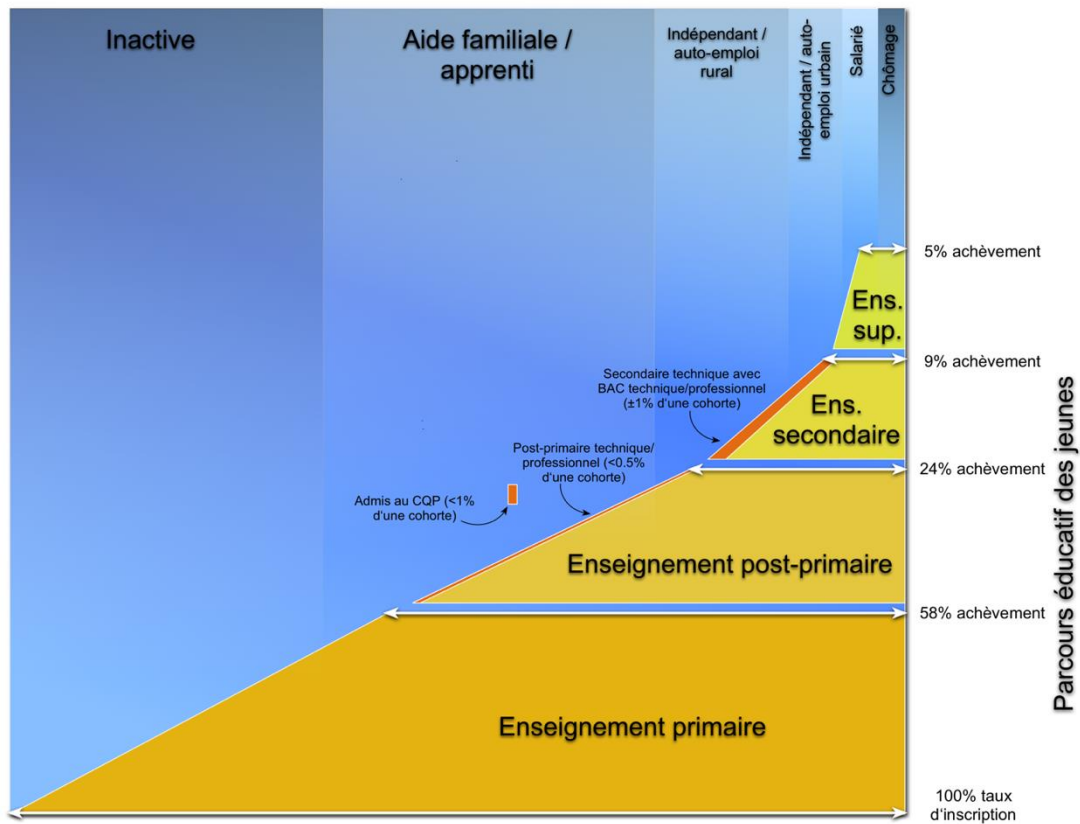
Finalement il est à noter que le dispositif de type dual actuel est en déphasage avec les besoins du milieu agricole (agro-sylvo-pastorale) qui regroupe près de 80% de la population Burkinabè et dans laquelle se trouve le plus grand nombre de non scolarisés et de déscolarisés.

Situation des jeunes par rapport au marché du travail

Outre les exigences juridiques, institutionnelles et pédagogiques du système éducatif, la demande de main-d'œuvre de l'économie doit également être prise en compte. L'annuaire statistique 2015 du MJFIP décrit une situation d'emploi des jeunes caractérisé par l'emploi précaire et le sous-emploi. 33,7 % des jeunes se retrouvent dans l'auto-emploi et 56,6 %

survivent comme aide familiale (65,9 % dans le milieu rural et 73,2 des femmes). 6,5 % des jeunes seulement ont pu trouver un emploi salarié comme occupation principale²⁸.

Situation des jeunes par rapport au marché du travail



Interprétation des auteurs sur base des données du CNS (MENA, MJFIP, MESRSI) 2014-2016

Graphique 5 : Situation des jeunes par rapport au marché de travail

Source : Interprétation des auteurs sur base des données du CNS

En conséquence, la question se pose de savoir à quel type d'emploi une offre de formation professionnelle devrait préparer les jeunes. Graphique 5 ci-dessus montre la rapidité avec laquelle les jeunes quittent le système éducatif (en jaune), la faible proportion d'opportunités de formation professionnelle (en orange) et comment cela correspond à la situation sur le marché du travail (parties bleues en haut).

Toute piste proposée dans le cadre de cette étude doit prendre en charge ces questions clés, notamment : Former dans quel système (formel, non-formel, apprentissage informelle), sur quel niveau et pour quelles occupations ?

²⁸ MJFIP, Annuaire statistique 2015, Tableau 13, p.22

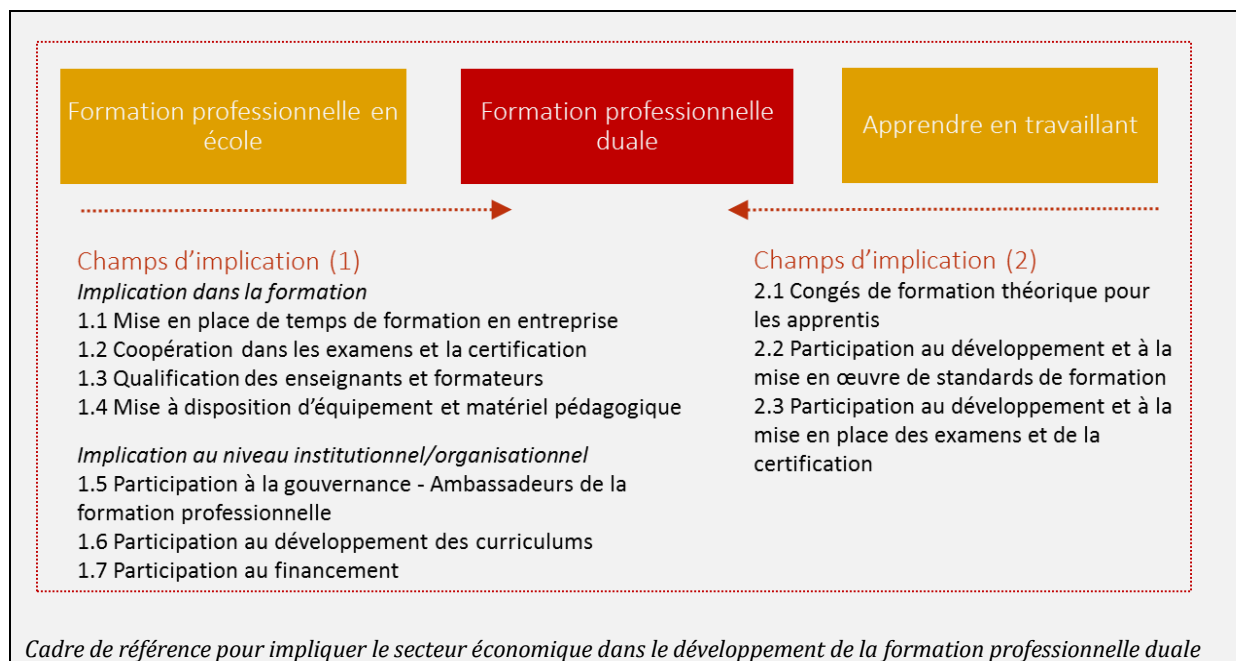
4 Approches, expériences précédentes et leçons tirées

Ce 4^{ème} chapitre a pour objectif d'identifier et d'évaluer des activités en cours et des expériences précédentes en ce qui concerne la promotion de la formation professionnelle duale au Burkina Faso ou ailleurs dans la sous-région. Ceci devait nous permettre de mieux comprendre les défis et enjeux liés à cette approche – et de tirer des leçons apprises pour des activités futures de la Coopération Autrichienne ou pour tout autre acteur/bailleur de fonds qui s'intéresse à la thématique.

On se demande donc : Quels sont les activités en cours (et des expériences du passé) avec l'idée de donner à la formation professionnelle burkinabé un caractère plus dualiste ? Qui sont (et qui étaient) les acteurs clés dans la promotion de la formation professionnelle duale au Burkina Faso ? Qui sont (et qui étaient) les moteurs derrière ces approches ?

En identifiant et évaluant les activités spécifiques et en nous demandant comment un projet a tenté de « dualiser » le système existant, nous nous servons d'un cadre de référence de Prof. Euler, développé pour le DC dVET, qui démontre des différents champs d'implication du secteur privé vers une formation professionnelle duale. Ce schéma (graphique en-bas) explique quelles activités avec l'implication du secteur privé sont souhaitables en partant d'un système essentiellement scolaire (mouvement de la gauche du schéma vers le milieu) ou d'un système où l'apprentissage a lieu exclusivement en milieu de travail (de la droite vers le milieu). Dû au fait que le secteur privé n'était pas autant impliqué dans tous les expériences et projets discutés en bas, l'analyse se concentre sur la question comment les trois dimensions de la formation duale (institutionnelle, pédagogique et sociopolitique) ont été adressées. Ce schéma et le référentiel développé pourrait aussi être utile pour clarifier les rôles des acteurs impliqués dans la formation professionnelle au Burkina Faso du fait que le système formel actuel est largement défini et réalisé par l'Etat sans aucune implication du secteur privé tandis que le système informel (apprentissage traditionnel-informel) est un système privé. Le rôle du secteur privé dépend – et s'est important à noter – du contexte. Chaque pays doit réaliser sa propre version. Le système de l'Autriche et le rôle de ses acteurs peut servir d'exemple.²⁹

²⁹ Pour connaître le rôle du secteur privé et des autres acteurs impliqués dans le système de formation professionnelle de l'Autriche, veuillez consulter le site web du DC dVET www.dcdualvet.org => dual VET as an inspiration. A consulter aussi l'étude DCdVET (2016): Dual VET in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland. Comparative Study.



Graphique 6 : Cadre de référence pour l'implication du secteur privé

Source : Prof. d. Euler pour DC dVET "Impliquer le secteur économique dans la formation professionnelle duale, Un outil de travail pour le dialogue politique et la conception de projets dans la coopération au développement." Version courte, Novembre 2017

Un tableau des projets en cours et une visualisation des approches innovantes se trouvent en bas (chapitre 4.2 et 4.4)

4.1 Approche et expérience de l'ADA au Burkina Faso

L'Autriche est présente au Burkina Faso depuis les années 1960 dans le cadre d'un programme de formation pour des jeunes hommes et femmes. En 1970 le Mouvement Autrichien des Jeunes Ouvriers (ÖJAB) a fondé un lycée technique à Ouagadougou. Cet établissement qui a été renommé « Centre d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle Bruno Buchwieser » a été supporté par ADA jusqu'en 2007. Il accueille aujourd'hui près de 1000 apprentis et est actuellement devenu le lycée professionnel Bruno Buchwieser » (LPBB).

Dans les années 2000, la Coopération Autrichienne a supporté plusieurs structures et centres de formation professionnelles via ses activités « Programme de Professionnalisation de l'enseignement Technique et Professionnel PP/ETP, 2002-2007 », « Programme d'Appui au Centre d'évaluation et de formation professionnelle CEFP/Bobo Dioulasso » et via des bourses le « Projet Formation de 42 Enseignants techniques, 2004-2009 ». L'Autriche s'est aussi engagé depuis 2012 avec d'autres PTF dans un « Programme d'appui à l'opérationnalisation du plan d'action de la PN/EFTP ». Il nous semble que les dispositifs duaux n'ont pas été explicitement promus dans ces activités. Un nouveau « Projet de formation des enseignants (es) et conseillers (ères) pédagogiques de l'enseignement et la formation techniques et professionnels » avec le MENA, financé par l'ADA et LuxDev, devrait démarrer début 2018.

Une « **Cellule d'Appui à la Formation Professionnelle (CAFP)** » a été créée en 1996 par la Coopération d'Autriche en collaboration avec les coopérations suisse, allemande et française avec l'idée d'améliorer les conditions de base pour une formation de type dual. Cette structure

a élaboré des référentiels de formation et s'est impliqué dans la formation des formateurs et dans le développement d'une certification en lien avec la formalisation et l'amélioration de l'apprentissage (informelle) dans les micro-ateliers du milieu urbain et péri-urbain. Néanmoins il est à noter que la cellule travaillait d'une manière autonome et que les organisations professionnelles étaient seulement partiellement impliquées dans le développement des curricula et des matériels pédagogiques. La cellule a cessé d'exister après le support des PTF en 2008, seulement les activités de certification ont été repris par le ministère en charge et formaient la base de la Commission Nationale de Certification (CNC) existant encore aujourd'hui. Il est aussi à noter que les référentiels développés par la CAFP (8 référentiels en total, élaboré avec le support autrichien dans les filières maçonnerie, menuiserie, soudure/construction métallique, mécanique automobile, etc.) continueront d'être utilisés du fait du manque de supports pédagogiques plus récents.

Le programme « **Education et Formation pour un Développement Endogène (EFORD)** », initié à la fin des années 1990, se trouve être l'interface de l'enseignement primaire non-formel et du système de formation professionnelle dans le monde rural. L'éducation de base non-formelle se réalise dans des Centres d'Education de Base Non-Formelle (CEBNF). Dans la troisième phase (2013-2018 avec un budget de 3.3 m €, financé par l'Autriche, le Danemark et la Suisse) le programme est principalement intervenu dans la formation professionnelle agricole via la construction de deux Centres de Formation Professionnelle Non-Formelle (CFPNF). Au fur et à mesure le programme EFORD a développé et mis en œuvre une innovation avec une formation modulaire non-formelle dans le domaine de la formation professionnelle. Ces deux centres situés dans les régions du Sahel et des Cascades, forment des apprenants en langues burkinabè dans des filières d'enseignement basées dans le domaine de l'agro-sylvo-pastoral.

Même si le ProDoc de la troisième phase ne fait aucune référence à l'approche duale, on peut identifier une pédagogie duale avec des modules de formation théorique qui sont suivis de phases pratiques. Les apprenants dans ces deux centres sont locuteurs des langues d'enseignement utilisées dans les CFPNF ciblés avec un niveau en alphabétisation leur permettant de transcrire, lire, écrire et calculer aisément dans une des langues d'enseignement. Dans les centres CFPNF un total de 430 jeunes a été formé jusqu'à 2017, 126 jeunes terminent leur formation en 2018. Ils sont des producteurs ou ouvriers qualifiés dans le domaine agro-sylvo-pastoral, notamment dans les options agriculture / agroforesterie, élevage, médecine traditionnelle et plantes médicinales. Les sortants ont été accompagnés à travers la formation modulaire à l'entrepreneuriat en vue d'accroître leur capacité d'auto-emploi. On estime qu'un tiers d'eux ont pu lancer leurs propres microentreprises, la plupart dans l'élevage de poules et dans la transformation agro-alimentaire. Au plan pédagogique, EFORD a adopté une approche de formation modulaire centrée sur les compétences et à même de faciliter l'individualisation des parcours de formation, de combler les insuffisances éventuelles, de valider les savoirs acquis et de progresser selon le rythme des apprenants.

On note que – surtout dans les activités autrichiennes dans le domaine de l'artisanat - l'amélioration des apprentissages traditionnelles et informelles dans les microentreprises et ateliers artisanales du milieu urbain ainsi que dans la formation agricole a été un point fort du support autrichien au cours des vingt dernières années. Néanmoins presque aucune référence n'a été faite au système dual de formation professionnelle comme on le connaît en Autriche et dans d'autres pays germanophones. Dans le Rapport d'Evaluation du « Programme partiel formation professionnelle » de 2007/2008 par exemple, le terme « formation professionnelle duale » n'apparaît même pas.

4.2 Approches d'autres bailleurs au Burkina Faso 2000-2017

Les plus grands bailleurs bilatéraux dans le domaine de la formation professionnelle au Burkina Faso étaient au cours des dernières années le Luxembourg, la France, la Suisse, le Canada, le Danemark, et l'Autriche. La Coopération luxembourgeoise, la France, l'Autriche et – plus tard – la Suisse et le Taiwan se sont engagés dans le **Programme d'appui à la politique sectorielle d'enseignement et de formation techniques et professionnelles au Burkina Faso (PAPS/EFTP)**. L'approche du programme consiste à soutenir la politique nationale du pays dans la mise en place de sa stratégie. Le programme renforce les capacités des institutions nationales liées à la formation professionnelle à travers une assistance technique. Un panier commun permet de financer de nombreuses activités et de soutenir principalement le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA).

Parmi ce groupe, seulement l'Autriche et la Suisse (et l'Allemagne entre 1998 et 2005) ont comme but stratégique de promouvoir des activités de formation professionnelle duale.

Coopération Suisse

La coopération Suisse (DDC) est présente au Burkina Faso depuis 1974 et s'est engagé dans la promotion de l'artisanat et de la formation professionnelle artisanale pendant des décennies. Elle était Chef de file des partenaires techniques et financiers de l'éducation de base (2015-2016), et du sous-secteur de l'éducation non formelle/alternative.

Dans les dernières années, l'appui de la DDC à la formation professionnelle concernait spécifiquement les différents projets contribuant au développement des dispositifs innovants dans le cadre d'un **Programme conjoint amélioration du système de formation professionnelle (PC/ASFP)**, notamment le **Programme de Développement de l'Apprentissage et de Formation des Artisans (PDAFA)** avec l'implication effective des milieux économiques et l'adhésion des acteurs locaux dans la formation professionnelle. Ce programme - en coopération avec la Fédération Nationale des Artisans du Burkina Faso (FENABF) - a permis entre 2006 et 2012, à plus de 25.000 artisans et artisanes d'accroître leur revenu de près de 40% grâce aux formations suivies et aux compétences acquises. Plus de 1000 jeunes, dont le tiers de filles, ont appris un métier via un dispositif d'amélioration de l'apprentissage informelle, principalement la mécanique, la menuiserie, la soudure, la couture, la coiffure et le tissage. On ne constate pas seulement la mise en œuvre des formations selon la pédagogie duale (la pratique dans l'atelier du patron, la théorie pour un groupe d'apprentis dans un autre atelier mieux équipé) mais aussi l'implication des organisations professionnelles dans la gestion du programme.

Box 4 : Concept du formateur endogène.

Dans le dispositif PDAFA expérimenté par la FENABF, tous les formateurs sont des endogènes, des artisans formateurs. Mais d'où vient ce concept ? Face à l'offre de formation professionnelle inadaptée, les artisans avec l'appui des projets et programmes, ont développé le concept de formateur endogène qui est né autour de la mise en œuvre des dispositifs expérimentaux de formation duale. Le terme « endogène » a été utilisé pour mettre l'accent sur le fait que le formateur endogène opérait de l'intérieur en opposition avec exogène. Ce qui a valu qu'on mette l'accent la reconnaissance par les pairs.

Selon Zoungrana (2012), le formateur endogène est « d'abord un artisan, un professionnel compétent dans son domaine de travail. Il peut être un maçon, un couturier, un forgeron, un mécanicien, etc. [...] Au sein de l'organisation professionnelle, il est le plus souvent impliqué dans la formation par apprentissage des apprentis du même corps de métier. Outre, il organise

des formations de perfectionnement techniques pour les membres de l'organisation professionnelle faitière dont il est membre. »³⁰

Après les années d'expérimentation, le FAFPA dans une démarche de capitalisation et de valorisation des acquis, s'est engagé dans un processus d'habilitation des artisans formateurs afin d'apporter une réponse concrète aux besoins de plus en plus importants de renforcement de l'offre de formation. Au terme d'investigations du FAFPA, 440 formateurs endogènes ont été identifiés. Cela permettra de mettre en place un dispositif unique et durable de formation de formateurs issus des milieux professionnels.

Néanmoins, ils restent des défis à résoudre : Une étude réalisée en 2017 par le Centre Innovation et e Recherche Développement en Ingénierie, Conseil de la Formation (CIRD-ICF) mentionne parmi d'autres les pistes suivantes à investir pour une meilleure professionnalisation de la fonction :

- Aller vers de nouveaux critères de caractérisation du formateur endogène et évaluer les formateurs endogènes déjà sur le terrain selon ces critères ;
- Opérationnaliser le dispositif de formation et de certification au profit des formateurs endogènes et aller vers la création d'un statut de formateur endogène ;
- Mettre en place un dispositif d'alphabétisation des formateurs endogènes ou/et traduire les supports de formation dans les langues nationales ;
- Renforcer l'équipement des entreprises de formation afin de permettre aux formateurs d'être au niveau de la technologie des métiers qu'ils enseignent.

Le Programme de structuration de l'offre de formation professionnelle et d'apprentissage dans le secteur agroalimentaire (PSF/PA) visait la mise en application effective de la formation et de la procédure d'évaluation et de certification basée sur l'approche par compétence (APC). Dans ce programme, la Coopération Suisse et l'IRSAT ont accompagné le secteur agro-sylvo-pastoral et cela a permis la diversification progressive des filières de formation dans les centres de formation (fermier agricole, métiers de l'agro-alimentaire, formations modulaires qualifiantes, etc.).

Le support suisse à partir de 2018 se manifeste par un engagement renforcé via le PAPS dans un nouveau **Projet d'Appui au Secteur Privé pour la Formation Professionnelle Duale (PASP/FPD)**. Ce projet entend améliorer l'accès et la qualité du système de formation professionnelle en promouvant un partenariat public-privé inédit entre le Ministère de la formation professionnelle et la plus grande organisation patronale, le Conseil National du Patronat Burkinabé (CNPB). Dans ce partenariat, il est prévu que le secteur privé intervienne dans plusieurs champs d'implication selon Euler : d'une part on constate une implication directe dans la formation, d'autre part des contributions au niveau institutionnel-organisationnel (gouvernance, financement), en travaillant avec les deux, l'économie formelle et informelle.

D'après la DDC³¹, les activités précédentes ont permis l'introduction de nouvelles pratiques de formation basées notamment sur les ateliers des artisans (type dual) et de nouveaux systèmes d'identification des besoins de formation et de financement de la formation. La visite du Ministre de la formation professionnelle du Burkina Faso en Suisse (juin 2016) a permis d'affermir la volonté de développer un partenariat public-privé autour de la formation

³⁰ Zoungana, 2012, Guide pratique du formateur endogène. [<https://lirenligne.net/oeuvre-a-decouvrir/LiM2n57Y0xq/c/Guide%20du%20Formateur%20Endogène%20Burkina%20Faso.pdf>]

³¹ Base de données de la DDC [https://www.eda.admin.ch/deza/de/home/aktivitaeten_projekte/projekte-fokus/projektdatenbank.filterResults.html/content/dezaprojects/SDC/en/2005/7F04514/phase4.html?]

professionnelle que la DDC entend soutenir. Cela se manifeste à travers la charte de partenariat public-privé en matière de formation et d'insertion professionnelle qui a été signée en février 2018 par le CNPB aux côtés du Ministère de la Jeunesse, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle, du Secrétariat Permanent des Organisations Non Gouvernementales (SPONG) et des Centrales syndicales. Cette charte a pour ambition de « préciser et conforter les rôles et responsabilités des acteurs de la formation professionnelle, notamment en matière de gestion du système de formation, de financement, du rapprochement durable de l'offre à la demande économique, d'insertion professionnelle des formés, de certification des compétences professionnelles »³².

Coopération allemande

La coopération allemande (GTZ et DED à l'époque) s'était engagée au Burkina Faso avec un projet **Promotion de la Formation Professionnelle (PFP)** dans l'artisanat de 1998 à 2005. Partenaires de ce projet étaient le Ministère de l'emploi du travail et de la sécurité sociale (METSS) et l'Office national de la promotion de l'emploi (ONPE) avec ses branches à Bobo-Dioulasso, Ouagadougou et Fada N'Gourma.

Il semble que ce projet était surtout engagé au niveau d'implication des petits et micro-ateliers dans la formation (champs 1.1 selon Euler) et surtout dans la qualification d'enseignants et formateurs (champ 1.3 selon Euler). L'implication institutionnelle-organisationnelle du secteur privé au niveau gouvernance du système était faible (ou infructueuse).

Une évaluation ex-post (2010) constatait³³ que l'approche du projet n'a pas suffisamment considéré le contexte traditionnel de l'enseignement et de la formation professionnelle au Burkina Faso et surestimé les capacités des acteurs impliqués (centres de formation et entreprises). L'évaluation globalement positive de la qualité de la formation développée et des bénéfices qui en découlent pour les entreprises n'a pas automatiquement conduit à l'acceptation du système de formation proposé selon le modèle allemand. Les centres de formation et les entreprises participants au projet faisant l'objet de l'évaluation ont tous cessé la formation conformément au système réformé.

L'évaluation de 2010 recommandait donc qu'une formation dans le secteur informel devrait être modulaire, ne devrait pas dépasser une période à moyen terme de 1 à 2 ans et devrait être dispensée dans la langue locale. Concernant la configuration d'un projet de promotion de la formation professionnelle duale, l'évaluation recommandait une durée de projet qui ne devrait pas être inférieure à dix ans. Afin de faciliter la coopération avec des entreprises plus fortes, ainsi que l'orientation vers des métiers, il serait nécessaire d'examiner si des mesures peuvent être associées à cet objectif parallèlement à la formation initiale dans le secteur informel.

La GTZ/GIZ a cessé son engagement dans la formation professionnelle burkinabé en 2005. Actuellement, elle est surtout engagée dans l'agriculture et la sécurité alimentaire, avec quelques activités de formation agricole selon l'approche par compétences et le principe duale (20% théorie, 80% pratique en centre de formation). La KfW s'engage aussi dans l'agriculture, la décentralisation et la promotion des droits de l'enfant (y inclus un financement pour la formation de base).

³² CNPB, 2018, <http://patronat.bf/2018/02/18/formation-professionnelle-acteurs-signent-charte-developper-partenariat-entre-public-privé/>

³³ Ex-post Evaluierung 2010 – Kurzbericht – Förderung der beruflichen Bildung, Burkina Faso [<https://www.giz.de/de/downloads/gtz2010-de-burkina-faso-berufliche-bildung-ex-post-evaluierung.pdf>]

Banque mondiale

Le ***Projet emplois des jeunes et développement des compétences (PEJDC)*** de la Banque Mondiale, notamment la composante 2 du projet, « développement des compétences » vise à une version améliorée de l'apprentissage informel répandu, offrant un mélange d'enseignement à 4 000 jeunes. Ces formations disposent des éléments théoriques dans des centres de formation de l'ANPE ou des centres de formation privés et des éléments pratiques soit aussi dans des centres de formation, soit en entreprise. On peut donc constater une pédagogie duale, sans implication du secteur privé dans l'organisation et le financement du dispositif. Par contre, les maîtres artisans (et aussi les apprentis) sont payés pour leur participation.

Programmes et projets en cours (2017/18) contribuant à une offre de formation professionnelle améliorée	Autriche	Danemark	France	Luxembourg	Taiwan	Suisse	Multilatérales	Etat burkinabé	Secteur privé
Programme d'appui à la Politique sectorielle d'Enseignement et de Formation techniques et professionnels au Burkina Faso, PAPS EFTP, 4/2012-2016/18 (panier commun, alimente substantivement le FAFPA) 23.8 m €	1.8 m €		5 m €	10 m €	1 m €	0.2 m €		MJFIP : 7 m €	
Education et Formation pour un Développement endogène, EFORD III , 4/2013-3/2018 3.3 m € pour la phase 3 (Il est à noter que précédemment UNICEF et d'autres bailleurs ont massivement financé des CEBNF sur lesquelles EFORD s'est appuyé au début).	1.8 m €	0.8 m €				0.2 m €		MENA : 0.5 m €,	
Projet de formation des enseignants (es) et conseillers (ères) pédagogiques de l'enseignement et la formation techniques et professionnels, FECOP EFTP, 2017-2019 3.5 m €	1.0 m €			2.0 m €				MENA : 0.5 m €	
Projet emplois des jeunes et développement des compétences, PEJDC, 2014-2018 (la composante 2, « développement des compétences » vise à une version améliorée de l'apprentissage informel répandu, offrant un mélange d'enseignement à 4 000 jeunes) 38 m €							Banque Mondiale : 38 m €	MJFIP	
Projet d'Appui au Secteur Privé pour la Formation Professionnelle Duale PASP/FPD, 2018-2021 5.2 m €						4.2 m €			CNPB : 0.04 m €
Programme conjoint amélioration du système de formation professionnelle (PC/ASFP), notamment : Programme de Développement de l'Apprentissage et de Formation des Artisans (PDAFA) avec la FENABF et Programme de						4.5 m €			

Programmes et projets en cours (2017/18) contribuant à une offre de formation professionnelle améliorée	Autriche	Danemark	France	Luxembourg	Taiwan	Suisse	Multilatérales	Etat burkinabé	Secteur privé
structuration de l'offre de formation professionnelle et d'apprentissage dans le secteur agroalimentaire (PSF/PA) 2012-2016/18 4.5 m €									
Programme de Renforcement de la Formation Professionnelle, PRFP, 2006-2018 60 m €					60 m €				
Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage, FAFPA, depuis 2003	via PAPS-EFTP		via PAPS-EFTP	via PAPS-EFTP	via PAPS-EFTP	via PAPS-EFTP		0.5 m € / par an	Prévu via TPA
Fonds National pour l'Alphabétisation et l'Education Non Formelle (FONAENF), depuis 1992									
Programme de Formation de 10.000 jeunes aux Métiers (PFM) (par an), depuis 2007								MJFIP : 6.9 m €	

Graphique 7 : Programmes et projets en cours (2017/18) contribuant à une offre de formation professionnelle améliorée

Tableau non exhaustive, réalisé par les auteurs à l'aide de différents statistiques et informations obtenues lors d'interviews sur place.

4.3 Leçons tirées d'autres pays de la sous-région

Les structures étatiques et les partenaires techniques et financières dans plusieurs pays de la sous-région et notamment le pôle de Dakar de l'UNESCO ont collecté pas mal d'informations en ce qui concerne des essais et projets pilote pour l'adaptation du modèle de formation professionnelle duale dans leurs contextes. En outre, le Comité des donateurs pour la formation professionnelle duale (DC dVET) a organisé un atelier régional sur la formation duale à Ouagadougou en Novembre / Décembre 2017 où des expériences de divers pays de la sous-région ont été partagés. Quelques éléments clés de ces discussions sont partagés ci-dessous :

Au **Mali**, **l'organisation Swisscontact** soutient le développement de la formation professionnelle duale depuis 1989 et le fait sur mandat de la DDC depuis 1998. Ce faisant, Swisscontact a travaillé en étroite collaboration avec toutes les parties prenantes concernées et a renforcé leurs capacités. Il s'agit notamment des associations professionnelles du secteur de l'artisanat, des centres de formation, de la direction en charge de la formation professionnelle et du fonds de financement. Cela a conduit à ce que les cours de formation duale soient désormais financés de manière indépendante et officiellement certifiés par l'Etat. Un taux d'insertion de 98 % est rapporté.

Cependant, au cours de la mise en œuvre du projet, diverses exigences et limites du modèle dual dans le contexte local ont également été révélées. Il convient de noter en particulier 1) la difficulté d'atteindre la grande majorité de la population qui travaille dans le secteur agricole, 2) le fait que des exigences minimales relativement élevées pour les apprentis conduisent à une sélection qui ne correspond pas avec les objectives du projet de travailler avec les groupes cibles les plus pauvres et également en ce qui concerne les aspects liés au genre et 3) le fait que seules des améliorations de revenus très minimales ont pu être constatées pour ceux qui ont été formés selon l'approche duale. Une leçon à retenir de ce projet c'est la nécessité d'un leadership par le secteur privé avec des organisations professionnelles fortes et impliquées à toutes étapes (comme prévu en Burkina Faso avec l'implication du CNPB), d'une vision pragmatique adaptée aux réalités locales et d'un dispositif de financement public-privé approprié et de préférence décentralisé avec une réglementation adaptée.

Une approche concrète pour une formation professionnelle selon la pédagogie duale et avec une alternance entre le centre de formation et la propre exploitation des apprentis a été présenté par un autre projet de **Swisscontact au Niger** : Ce projet promeut des *Sites Intégrés de Formation Agricole (SIFA)* qui sont des espaces de formation professionnelle agricole et de production avec l'objectif de valoriser les différentes potentialités agro-écologiques spécifiques au terroir dans lequel ils se sont implantés. L'idée de l'approche SIFA est de contribuer, « par la formation professionnelle agricole, à l'émergence de jeunes entrepreneurs ruraux appelés à reprendre dans le futur la conduite de l'exploitation familiale [...]. Il s'agit de passer d'une vision négativiste et résignée de l'agriculture à une vision qui montre que l'agriculture est un "vrai métier" qui permet de gagner largement sa vie. Le site intégré contribue à renforcer le capital humain de l'exploitation familiale par la formation des nouvelles générations et offrir à ces dernières une alternative crédible à la migration. »³⁴

³⁴ SIFA, Un dispositif de formation agricole de proximité,
https://issuu.com/swisscontact5/docs/sc_sifa_brochure?e=19507908/58823449

Les sites SIFA offrent des formations de 8 mois : 4 mois de formation sur le site et 4 mois d'accompagnement sur l'exploitation du jeune. On peut donc distinguer trois parties avec l'apprentissage sur le tas comme modalité centrale de formation :

- a. Une phase théorique qui permet de transmettre aux jeunes les notions notamment sur les itinéraires techniques, les différentes mesures et écartements ainsi que les modules complémentaires de gestion et d'entrepreneuriat. Pendant ces phases théoriques, les formateurs mobilisent des supports pédagogiques adaptés aux groupes cibles (illustrations, vidéos, etc.) tout en minimisant les textes. Aussi un lien est fait entre les cours théoriques et l'alphabétisation.
- b. La seconde partie est consacrée à la réalisation du projet individuel du jeune. Elle consiste à un suivi individualisé du jeune sur sa propre exploitation pour l'appuyer à concrétiser son projet.
- c. La phase d'accompagnement mobilise aussi bien le développement de l'autonomie du jeune par le biais d'une relation riche et constructive que l'appui orienté vers une insertion réussie.

D'autres conclusions peuvent être tirées des expériences d'un projet de la **Coopération Allemande GIZ au Togo** (Programme Formation Professionnelle et Emploi des Jeunes au Togo), qui vise à rapprocher l'offre de formation professionnelle aux attentes du secteur privé. Les ressources à cette fin comprennent les dialogues sectoriels, l'élaboration de curricula et de certifications, l'introduction des Comités de Suivi et l'utilisation de chambres de métiers comme leviers et relais. Les premiers apprentis ont commencé leur apprentissage dual au début de l'année 2016 dans les métiers pilotes de la mécanique du vélo, de la couture, de la mécanique automobile, de la menuiserie et de l'électronique du bâtiment. Le dialogue avec le secteur privé sera recherché afin de garantir des possibilités d'emploi après la formation. Les cours de formation continue concernant la création et la gestion d'entreprises feront désormais partie de la formation professionnelle en alternance.

Dans le contexte de ce projet, la mise en place d'une plateforme régionale a été supportée. Selon la GIZ, « ce dispositif permet aux pays membres d'échanger des programmes d'enseignement et du matériel pédagogique et, de ce fait, de réduire considérablement les frais de modernisation de leurs filières de formation [...]. La plateforme doit être rattachée à l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA). » Les expériences régionales documentées dans ce contexte devraient offrir une richesse d'expérience à ne pas négliger pour un éventuel nouveau projet de formation professionnelle duale au Burkina Faso.

En plus de ces expériences spécifiques du Mali et du Togo, il a généralement été constaté une offre inadéquate des établissements publics et privés du système formel de formation technique et professionnelle dans la région et il a été souligné l'importance du secteur informel dans les économies africaines qui emploie plus de 80% de la main d'œuvre dans quelques pays. La prise en compte insuffisante de ces systèmes informels et non-formels d'apprentissage par les Etats dans leur politique est considérée comme problématique puisque ce secteur a des atouts non-négligeables : un environnement plus familier ; l'utilisation des langues nationales pour la formation ; et un coût plus accessible pour les familles. L'importance de ces systèmes traditionnelles d'apprentissage informel et le potentiel qu'ils représentent pour l'introduction d'une formation professionnelle duale africaine a aussi été souligné par le BIT dans son guide de réflexion « L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique » (2012). Cette publication a été conçue comme un outil didactique destiné à servir de guide pour la conception des interventions et des prises de décisions sur l'apprentissage informel. Il a pour objet de fournir des conseils dans 4 sections (voir graphique en bas) sur la façon d'évaluer l'apprentissage informel, d'identifier la bonne manière d'améliorer le système

et de commencer – pas à pas – à associer l'apprentissage informel au système national de formation.

Présentation des sections

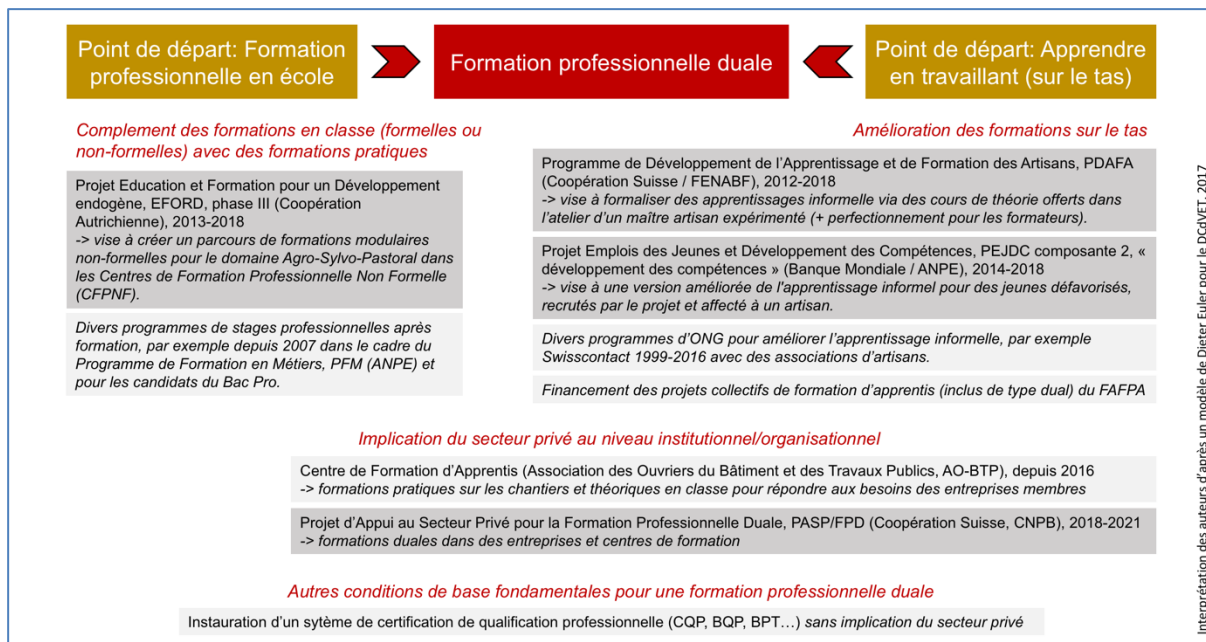
Section 1: Définir l'apprentissage			
1.1 Les éléments de l'apprentissage	1.2 Considérer l'apprentissage comme un système de formation	1.3 Les systèmes d'apprentissage formel et informel	
Section 2: Comprendre les systèmes d'apprentissage informel en Afrique: principe de base et raison d'être des interventions			
2.1 L'importance des règles dans l'apprentissage informel	2.2 Les moyens d'action envisagés: renforcer, modifier, élargir ou remplacer les règles en vigueur		2.3 Changer les systèmes d'apprentissage – les enseignements tirés de l'expérience
Section 3: Evaluer les systèmes d'apprentissage informel			
3.1 Les systèmes statistiques africains fournissent-ils des informations sur l'apprentissage informel ?		3.2 L'apprentissage informel existe-t-il et quelles en sont les caractéristiques ?	
3.3 Analyse du cadre d'action		3.4 Discussion et évaluation des résultats – Organisation d'un séminaire réunissant les parties prenantes	
Section 4: Principales questions en jeu et moyens d'action pour l'amélioration des systèmes d'apprentissage informel			
4.1 Renforcer le cadre institutionnel pour une formation de meilleure qualité			
<i>Aspect 1: Echanger les connaissances par l'intermédiaire des associations d'entreprises</i>	<i>Aspect 2: Améliorer l'accès aux nouvelles compétences</i>	<i>Aspect 3: Surveiller et assurer la qualité de la formation</i>	
4.2 Financer l'apprentissage informel			
<i>Aspect 4: Rendre plus efficaces les mécanismes de financement existants: contrats et discipline sociale</i>		<i>Aspect 5: Améliorer l'accès à des sources de financement additionnelles et sûres</i>	
4.3 Pratiques dans l'apprentissage informel : modifier ou remplacer les « mauvaises » règles			
<i>Aspect 6: Renforcer l'égalité hommes-femmes dans l'apprentissage informel</i>		<i>Aspect 7: Améliorer le travail décent dans l'apprentissage informel</i>	
4.4 Améliorer les liens entre l'apprentissage informel et les systèmes formels			
<i>Aspect 8: Favoriser les liens entre l'enseignement formel et l'apprentissage informel</i>	<i>Aspect 9: Favoriser l'intégration dans le système de formation national</i>	<i>Aspect 10: Institutionnaliser la reconnaissance des compétences acquises par l'apprentissage informel</i>	<i>Aspect 11: Développer les micro- et petites entreprises et soutenir la formalisation</i>

Graphique 8 : L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique

Source : L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique - Genève: BIT, 2012, page 4.

4.4 Bilan intermédiaire

La cartographie démontre des projets innovateurs qu'on a pu identifier au Burkina Faso. En gris moyen se trouvent les projets des PTF, en gris clair les projets propres burkinabés ou des ONG.



Graphique 9 : Cartographie des projets innovateurs

Il faut noter qu'on applique une logique simplifiée pour cette cartographie. En réalité, les projets et innovations comme décrits au-dessus, s'engagent souvent des deux cotés en même temps, ou bien ils approchent le terrain du milieu en créant un nouveau dispositif. On les a placés dans cette logique selon leur axe principal.

Ce classement nous démontre d'abord, comme tout le présent chapitre, qu'il existe toute une série d'expériences avec la dualisation de la formation professionnelle au Burkina Faso et dans la sous-région de l'Afrique de l'ouest francophone (et anglophone). Donc, on n'entre pas en terrain inconnu, tout au contraire, ils existent des acteurs expérimentés et des ressources et dispositifs testés.

L'expérience qu'on pouvait identifier dans le cadre de cette étude, nous permet de formuler quelques leçons concernant les trois dimensions de la formation professionnelle de type duale :

- **Pour la dimension organisationnelle-institutionnelle** : malgré toute tentative et appui à la création d'un cadre promouvant la formation professionnelle duale, il faut retenir clairement qu'un tel cadre formel n'existe pas au Burkina Faso. La régularisation du système d'EFTP au Burkina Faso ne prévoit pas la forme duale ; on se base sur une approche scolaire (en partie complétée par des stages) avec un leadership très clair de l'Etat et de ses institutions (écoles, centres de formation, etc.), avec une gouvernance étatique, un financement étatique, une importance limitée de la pratique et avec une relation non-formalisée des étudiants avec les entreprises qui offrent des places de stages. Les activités des projets ne s'engagent normalement pas pour développer la dimension organisationnelle-institutionnelle promouvant une approche duale; mais au contraire, on constate une approche de financement holistique des projets qui est, dans le sens strict de l'approche duale, contre-productif pour un développement systémique dual. Cela est

aussi souvent le cas en ce qui concerne la sélection des cibles. Il s'agit notamment de la prise en charge des responsabilités qui devraient être assignées à des structures privées et étatiques ce qui empêche le développement des propres capacités des acteurs selon leur rôle. On note aussi que la sélection des cibles se fait selon des critères qui ne sont pas ceux des entreprises qui participent. Cette pratique est justifiée par des objectifs de la coopération au développement à court terme. Cependant, elle a comme effet qu'on ne bénéficie pas de l'argument financier pour ou bien du potentiel financier de la formation professionnelle duale, c'est-à-dire le financement conjoint de la formation professionnelle entre l'état et le secteur privé. Par contre, le dual est considéré largement comme une option coûteuse pour le public – ce qui est totalement insensé du point de vue systémique, et ce qui indique que le dual n'a pas connu une mise en action conforme au Burkina Faso. Un autre aspect important de cette dimension de la dualité qui représente un grand défi est la faiblesse (organisationnelle) de l'Etat et la structuration très limitée du secteur privé. L'Etat est fortement centralisé et arrive à peine à offrir même des services de base à sa population, et il souffre d'une crise de financement en permanence. Le degré de l'organisation du secteur privé est faible, surtout en dehors de la capitale, même si les partenaires privés ont une perception qui diffère sur ce point-là.

- ***Pour la dimension du principe pédagogique dual*** : Le principe dual est connu et utilisé au Burkina Faso. Les approches qui partent d'un système de formation en école l'appliquent aussi bien que les projets qui se lancent dans le dual du point de départ entreprise « apprendre en travaillant ». Le grand défi pour le principe dual est que les acteurs du système de la formation professionnelle formelle doutent fortement de la qualité de la pratique dans les entreprises. Il faut constater qu'il existe une tradition pédagogique qui préfère contrôler tout le processus d'apprentissage/de formation, ce qui n'est pas possible avec des éléments de formation en entreprise.
Dans ce sens-là, les partenaires du système formel de l'EFTP partageaient aussi leurs soucis concernant la qualité des pratiques très variées dans les entreprises. Il nous semble qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir jusqu'à ce que les acteurs du monde de l'éducation acceptent le travail réalisé dans les entreprises comme travail éducatif et de qualité, ce qui nous semble être est une condition importante pour la réalisation d'une dualité réelle.
- ***Pour la dimension sociopolitique duale*** : l'éducation générale est le cheminement éducatif préférée au Burkina Faso (voir aussi le schéma 5 concernant les parcours éducatifs). La formation professionnelle est quasiment inexistante dans le système formel ce qui indique la perception publique de cette option de formation comme deuxième choix. Cependant, les profils existants offrent des profils vastes / larges avec des compétences qui permettent une certaine variation dans la réalisation sur le marché de travail. On constate aussi une régulation très faible du marché de travail en ce qui concerne les travaux dangereux (p.ex. électricité). En plus, ces régulations ne sont pas mises en pratique et le marché de travail ne fonctionne pas de manière générale sur la base de compétences certifiées. Il faut donc constater que la formation professionnelle en générale et la formation professionnelle duale en particulier n'ont pas une bonne réputation ni une bonne base pour le développement.

5 Pistes à suivre pour le développement de la formation professionnelle du type dual au Burkina Faso

Dans ce chapitre, nous identifions des possibles pistes à suivre pour le développement de la formation professionnelle de type dual au Burkina Faso :

Piste 1 : Amélioration des apprentissages informels et traditionnels

Piste 2 : Dualisation de l'offre dans le secteur Agro-Sylvo-Pastoral

Piste 3 : Implication des entreprises performantes du pays

Piste 4 : Création de centres de formation innovateur dans des métiers innovants / émergents

Piste 5 : Gouvernance et du système coopératif dual

Nous allons dans ce chapitre décrire les pistes, élaborer des idées clés et évaluer les pistes selon des critères spécifiques (sauf piste 5 pour des raisons de non-pertinence des critères d'évaluation à cause du caractère de la piste).

Les pistes discutées représentent des options stratégiques qui devraient être développées plus en détail pour pouvoir les réaliser dans une approche projet. Elles ne sont pas formulées et analysées selon des critères de projet, mais selon des critères thématiques et stratégiques. Les pistes ne doivent donc pas être comprises comme des idées pour un projet futur. Il faut aussi noter que les pistes ont certaines interdépendances et intersections selon la nature des pistes et de la tâche.

5.1 Méthode et critères d'évaluation

Le potentiel futur et fondamental des pistes identifiées dans les paragraphes suivants est évalué selon des critères qui se regroupent dans des perspectives différentes. Chaque critère offre une échelle de 1 à 4 comme décrit en dessous. Le potentiel des pistes est évalué indépendamment des autres pistes identifiées.

L'évaluation représente une opinion d'expert et ne doit pas être comprise comme une science exacte. Cependant, nous justifions l'évaluation pour chaque critère pour garantir que notre évaluation soit la plus compréhensible et transparent possible. Il faut aussi noter que les pistes sont évaluées selon le descriptif des pistes ; comme on propose des pistes spécifiques et non pas forcément le « standard », on ne peut que concevoir l'évaluation sur la base du descriptif.

Les perspectives et critères d'évaluation sont les suivants :

Perspective	Critère d'évaluation
Effets de la formation professionnelle	a) <i>Potentiel économique</i> dans le sens d'amélioration de la qualité, de la productivité, de la capacité d'innovation et de la compétitivité des entreprises d'accueil
	b) <i>Potentiel d'équité</i> dans le sens de l'insertion sur le marché du travail de groupes ayant des besoins spécifiques et de l'égalité d'accès des différents groupes d'utilisateurs aux programmes d'enseignement et de formation professionnels

	c) <i>Potentiel d'insertion sur le marché du travail</i> dans le sens d'une transition réussie entre l'école et le marché du travail et de l'insertion professionnelle pour les sortants
	d) <i>Potentiel de carrière</i> dans le sens de revenus plus élevés, d'avancement professionnel, de mobilité sur le marché du travail et d'accès à la formation continue
Adéquation politique	e) <i>Potentiel de portée/outreach</i> dans le sens d'atteindre un grand nombre de bénéficiaires, lié à la taille du système, y compris le potentiel d'expansion et de mise à l'échelle
	f) <i>Potentiel de pertinence stratégique</i> dans le sens que la piste réponde aux priorités stratégiques du gouvernement du Burkina Faso
FP duale	g) <i>Potentiel institutionnel-organisationnel dual</i> dans le sens d'une gouvernance coopératif (Etat-privé) et d'une institutionnalisation d'un système dual selon les critères évoqués
	h) <i>Potentiel pédagogique dual</i> dans le sens de l'application du principe dual dans le processus d'apprentissage/éducatif
	i) <i>Potentiel sociopolitique dual</i> dans le sens d'un développement vers une définition large des professions, une acceptation sociopolitique des professions, et de la régularisation du marché de travail

Pour tous les critères, l'échelle suivante est utilisée :

1 = pas de potentiel

2 = potentiel limité

3 = potentiel raisonnable

4 = grand potentiel

0 = notation non pertinente

L'évaluation des pistes est présentée avec un diagramme de réseau comme récapitulatif.

5.2 Piste 1 : Amélioration de l'apprentissage informel et traditionnel

Descriptif de la piste

L'amélioration des dispositifs existants d'apprentissage informel ou traditionnel présente une option importante pour le développement de la FP duale partant d'un système existant d'apprendre en travaillant. L'idée principale de l'approche est d'améliorer l'apprentissage en soutenant les maîtres d'artisans, en organisant le processus d'apprentissage, en ajoutant une partie théorie professionnelle, et en offrant un certificat d'apprentissage qui soutient l'insertion au marché de travail et permet de continuer la formation sur un prochain niveau.

L'approche était et est toujours testée prioritairement par les acteurs de développement. Au Burkina Faso, un projet de la FENABF a mis en place un dispositif qui correspond largement à l'approche comme décrit par la BIT (voir en dessus). Actuellement, un projet qui se base sur le modèle d'apprentissage informel est financé par la banque mondiale est réalisé par les structures de l'ANPE. Les 20 centres de formation de l'ANPE avaient testé une approche similaire propre qui est maintenant en réévaluation (souvent cité comme 20 centres de formations duales), et un certificat (CQP, voir ci-dessus) a été créé pour couvrir ces niveaux.

Comme toutes ces approches ont été financées – et donc aussi définies – par les acteurs du développement, ils avaient des faiblesses importantes du point de vue FP dual, comme décrit déjà dans le résumé du chapitre 4 de cette étude.

C'est donc une piste qui existe, mais qui a encore ses faiblesses. On propose donc des modifications importantes comme suit :

- Sélectionner seulement des entreprises/ateliers plus performantes qui sont capables de soutenir leur part du dispositif par leurs propres ressources et qui ont une perspective entrepreneuriale d'engager les personnes formées.
- S'engager qu'avec des ateliers qui remplissent des standards minimaux bien définis concernant leur capacité de former, leurs infrastructures, la sécurité au travail et autres.
- Cela veut dire, que le nombre des entreprises partenaires potentiels sera fortement réduit.
- La sélection des participants reste entièrement à la charge des entreprises qui participent et n'est pas prédéfinie par des critères de développement ou des projets. Il peut se faire que des employés / apprentis déjà existants participent aussi. Cela garantit l'engagement des entreprises et une perception favorable des apprentis.
- La formation technique des formateurs dans les entreprises doit se faire par les organisations du monde de travail (p.ex. FENABF/CMA-BF pour l'artisanat est le secteur le plus important pour cette piste).
- L'Etat finance la partie école du dispositif, qui est défini en commun avec les privés. La partie école couvre une partie théorie professionnelle et une partie culture générale (notamment langue et mathématique).

Evaluation de la piste

<i>Effets de la formation professionnelle</i>	<i>note</i>
<i>Potentiel économique</i>	2
Il existe un potentiel d'amélioration de la qualité et de productivité si on suit la piste comme décrit et travaille avec les entreprises (et donc aussi cibles) mieux préparés.	

Selon la réalité actuelle au Burkina Faso, le potentiel est limité et part d'un niveau assez bas. Le potentiel d'innovation est fortement limité à ce niveau de formation.

Potentiel d'équité 4

L'apprentissage informel est une option importante pour les cibles qui n'ont pas fini l'école obligatoire ou qui n'avaient pas l'option de continuer leur éducation. Même si on limite le nombre des entreprises qui seront retenues pour le dispositif, le potentiel reste important.

Potentiel d'insertion sur le marché du travail 4

L'apprentissage informel est une option de formation en travaillant. Cela veut dire, que l'intégration au marché de travail est déjà réalisée. Les apprentis n'apprennent pas seulement le savoir et le savoir-faire, mais aussi le savoir-être important pour leur métier et ils développent une identité professionnelle.

Potentiel de carrière 2

Le potentiel de carrière et mobilité est assez limité dans ce genre de formation. La mobilité est, aussi due au marché de travail limité et spécifique, assez limité. Comme ces formations se terminent normalement sans certification, les participants ne peuvent pas continuer leurs études dans les systèmes de formation. Cela devrait s'améliorer avec une meilleure reconnaissance du CQP. L'effet pour les revenus est limité, mais peu connu.

Adéquation politique

Potentiel de portée / outreach 3

En comparaison avec l'offre de formation professionnelle existant aujourd'hui, la portée de cette piste est immense. En comparaison avec les approches plus vastes pour l'amélioration des apprentissages informels, cette piste a une portée plus limitée.

Potentiel de pertinence stratégique 3

Jusqu'à ces jours le développement des apprentissages informels n'était pas considéré comme priorité de l'Etat burkinabé. A présent, une nouvelle dynamique peut être constatée avec le nouveau plan tri-annuel pour le développement de la formation professionnelle et d'une charte de partenariat signée par l'Etat et des acteurs privés. Cependant, la charte et le plan tri-annuel restent assez vagues, ne mentionnent pas les apprentissages informels et ne définissent pas une coopération et gouvernance coopérative mais plutôt un leadership très clair de l'Etat.

FP duale

Potentiel institutionnel-organisationnel dual 4

La piste remplit presque tous les critères de la dimension institutionnelle-organisationnelle : une coopération étroite entre les associations (et les ateliers/entreprises) et l'Etat, un contrat d'apprentissage pour les apprenants et une sélection par les patrons, un très bon ratio entre la partie à l'école et la pratique, une durée convenable et un financement conjoint.

Potentiel pédagogique dual 4

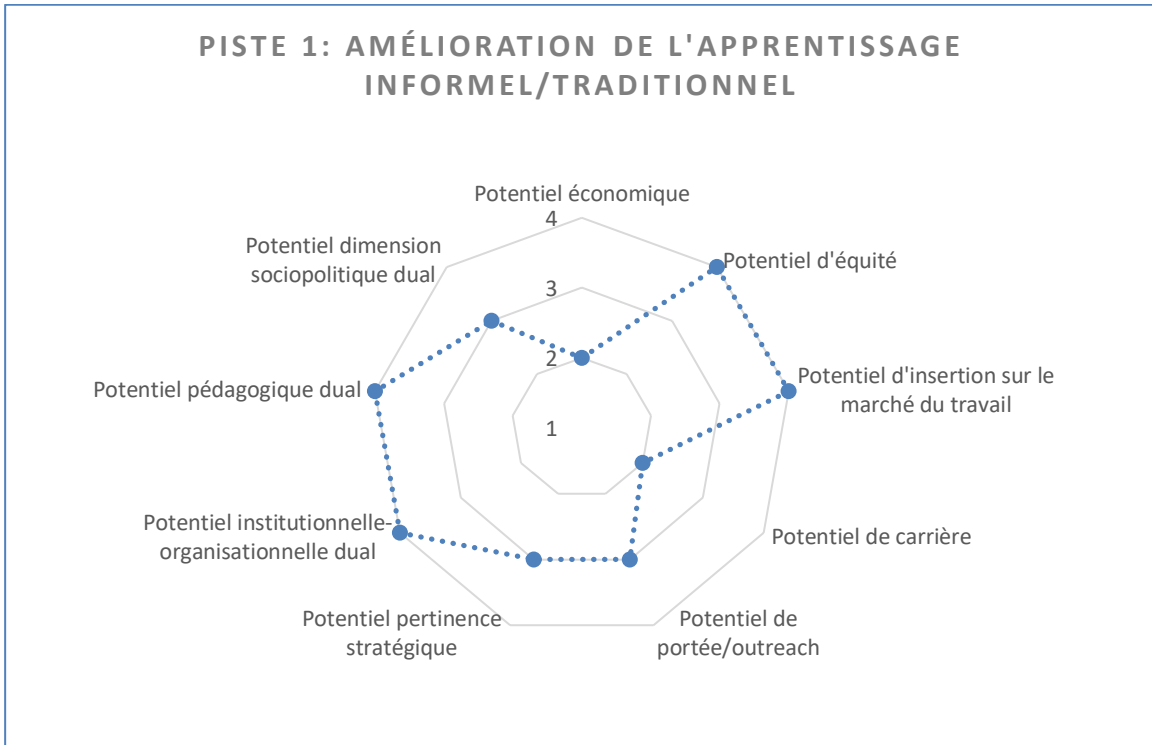
Le principe dual est réalisé entièrement dans cette piste. Comme le point de départ

est l'apprentissage existant informel, le potentiel que la partie théorique soit bien intégrée est réaliste.

Potentiel sociopolitique dual

3

L'apprentissage informel est connu et respecté comme offre de formation pour les jeunes du pays même si cette option n'est pas considérée comme une voie royale. Pour le développement d'un système de formation professionnelle duale, ce point de départ dans l'informalité pose un certain risque pour l'appréciation future du dispositif. En revanche, via l'appréciation par les cibles vastes qui s'engagent déjà dans ce système, la perception pourrait être très positive.



Graphique 10 : Potentiel de la piste 1 – amélioration de l'apprentissage informel / traditionnel

Commentaire du point de vue coopération au développement

Tandis que l'effet économique de cette piste est considéré comme limité, l'effet direct pour la réduction de la pauvreté est certainement considérable comme l'insertion au marché de travail est fortement soutenue.

Le potentiel de la pérennisation du dispositif donné comme le point de départ est un système connu dans le pays et dans la région. Par contre, tous les efforts précédents dans l'amélioration des apprentissages informels n'étaient pas pérennes et l'exemple de l'AO-BTP cité dans le chapitre 4 démontre que la faiblesse économique et organisationnel des structures privées (et étatiques) cause des risques élevés. Du point de vue de la formalisation / du développement d'un système de la formation professionnelle, notre évaluation est mixte et dépend des perspectives : développer un système dual partant de l'informel cause des risques pour l'acceptation dans le système éducatif et pour la perception publique. Cependant, partir du privé et d'un système bien établi est un argument fort.

5.3 Piste 2 : Dualisation de l'offre de la formation professionnelle dans l'agro-sylvo-pastoral

Descriptif de la piste

Apprendre en travaillant est la réalité prédominante dans les vastes zones rurales du pays et de la région. Le secteur Agro-Sylvo-Pastoral, qui englobe toute une série d'activités professionnelles et non pas que l'agriculture au sens limité, est responsable pour l'emploi et les revenus de la grande majorité du peuple Burkinabé (plus que 80%) pendant qu'un territoire important du pays n'est pas encore exploité. Il faut aussi noter que la productivité des paysans est souvent très limitée ce qui fait que le secteur contribue qu'environ 35% au PNB (voir ci-dessus) ; cela est aussi dû à l'insuffisance d'éducation de base et de formation professionnelle.

La situation est donc comparable à la piste 1 mais spécifique au secteur (ASP et non pas à l'artisanat comme la plupart dans la piste 1). Cependant, l'opportunité de cette piste est que les cibles possèdent déjà le facteur de production le plus important, la terre, et aussi leur main d'œuvre agricole elle-même.³⁵ Par contre il manque souvent le savoir et les ressources pour des investissements essentiels.

C'est donc évident que le secteur doit être considéré comme une opportunité. La piste se base aussi sur une expérience et des dispositifs mis en place au Burkina et dans la région. Le projet EFORD financé par la coopération Autrichienne applique une pédagogie duale et se dirige vers une dualité encore plus développée en impliquant le travail sur les propres terres des apprenants. C'est aussi l'approche des sites intégrés de la formation agricole SIFA développé par l'ONG Swisscontact et la coopération Suisse au Niger. Ces sites sont des centres de formation agricoles qui intègrent la pratique sur la propre terre des participants avec la théorie et une pratique sur les terres de l'école. La formation de base suit le cycle de la saison agricole. Les SIFA offrent aussi une formation au-delà du métier de l'agriculteur, couvrant des métiers voisins (p.ex. pour les pompes d'eau) et la transformation des produits agricoles (pour plus de détail voir chapitre 4 ci-dessus).

Evaluation de la piste

<i>Effets de la formation professionnelle</i>	<i>note</i>
<hr/> <i>Potentiel économique</i> Le savoir agricole moderne est une ressource importante qui manque dans les zones rurales du Burkina. En ajoutant le savoir à la pratique existante, il est possible d'augmenter la qualité de la production et aussi la résilience, et aussi de promouvoir une certaine innovation. C'est ainsi que la compétitivité des agriculteurs et des autres métiers ASP peut être renforcée. Le potentiel n'est pas considéré grand parce que les cibles sont normalement peu scolarisées et partent d'un niveau de formation très bas.	3
<i>Potentiel d'équité</i> Une telle approche s'engage pour les populations rurales qui n'ont souvent pas accès aux ressources importants et qui vivent en situation de pauvreté et de	3

³⁵ Sachant que l'accès à la terre pour des femmes est quasiment impossible jusqu'à ces jours au Burkina Faso.

vulnérabilité. Le fait que l'accès aux terres pour les femmes n'est souvent pas possible jusqu'à nos jours réduit le potentiel d'équité.

Potentiel d'insertion sur le marché du travail 4

Une telle offre est normalement à l'attention de ceux qui ont accès aux terres et, dans ce sens-là, travaillent déjà. Une approche de pédagogie duale impliquant la pratique sur les propres champs renforce le potentiel.

Potentiel de carrière 2

Une augmentation des revenus des cibles est réaliste et rapportée par les projets. Par contre, ce genre de formation n'offre normalement pas d'accès au système formel d'éducation et ne soutient pas non plus la mobilité du fait que le marché n'est que très peu développé et que les compétences acquises restent sur un niveau très limité.

Adéquation politique

Potentiel de portée / outreach 2

Le potentiel est raisonnable mais pas grand parce que l'approche se base sur des centres de formation qu'il faut réaliser avec une certaine capacité et qui coutent relativement chers.

Potentiel de pertinence stratégique 4

La piste s'inscrit dans la stratégie publique qui considère notamment la transformation agro-alimentaire et la création de valeur dans l'agriculture comme une priorité pour le développement du pays. Cette perspective est soutenue par exemple par la Banque Africaine de Développement.

FP duale

Potentiel institutionnel-organisationnel dual 2

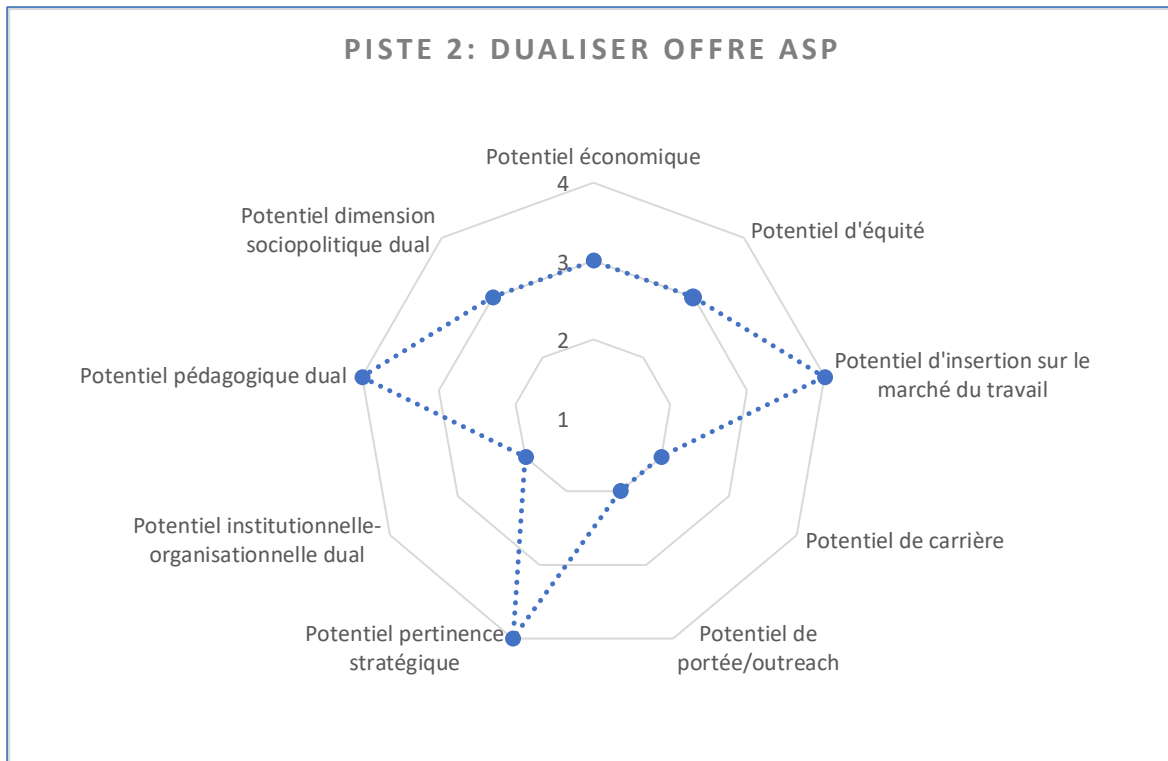
Comme l'approche se base sur des sites ou bien des centres de formation, cette piste ne représente pas un grand potentiel pour développer la formation duale dans le sens institutionnel-organisationnel.

Potentiel pédagogique dual 4

Le principe pédagogique est appliqué avec grand potentiel, notamment si on combine la partie théorique avec le cycle de production agricole.

Potentiel sociopolitique dual 3

La piste s'inscrit dans les efforts de considérer l'agriculture et les métiers dans l'ASP comme des professions avec du potentiel et de créer une certaine fierté des professionnels. On considère le potentiel de changement de perception raisonnable mais pas grand. La raison en est que nous connaissons les grands défis dans ce domaine ASP.



Graphique 11 : Potentiel de la piste 2 – Dualiser l'offre ASP

Commentaire du point de vue coopération au développement

L'agriculture et les métiers de l'ASP sont une réalité importante et une ressource clé pour le développement du pays, comme le disent le gouvernement du Burkina Faso et la Banque Africaine de Développement. Les vastes zones rurales sous-développées et marquées d'une grande pauvreté sont évidemment des zones de priorité pour toute activité dirigée par la lutte contre la pauvreté. La situation des populations rurales peut être améliorée avec des inputs limités.

La pérennité de l'approche dépend de l'ancrage dans les communautés rurales, notamment les organisations paysannes, les coopératives des producteurs et des représentants de l'Etat compétents, mais aussi du financement de celui-ci. L'approche de formation par des centres de formation ne bénéficie que partiellement de l'avantage de la dualité dans le sens d'un partage des dépenses.

5.4 Piste 3 : Implication des entreprises performantes du pays

Descriptif de la piste

Les entreprises performantes et d'une certaine ampleur sont rares au Burkina Faso. Nous ne possédons pas des chiffres exacts. Mais selon notre recherche, ils en existent dans la construction, dans les mines, dans la transformation agro-alimentaire, dans l'industrie et dans les services, y inclus les services publics importants comme l'alimentation hydrique et électrique et autres. Cependant, ils ne sont largement pas impliqués dans la formation professionnelle formelle (en même temps, ils semblent offrir des formations à l'interne). Les projets de développement s'engagent prioritairement avec des petites et micros entreprises. Selon les informations obtenues dans les entretiens qu'on a menés et les analyses stratégiques du gouvernement, les entreprises existantes considèrent le manque de main d'œuvre qualifié comme un défi important. Les informations obtenues auprès de la CNPB montrent que les grandes entreprises publiques du pays, responsables pour l'alimentation en eau et en électricité, forment leur personnel et aussi le personnel clé des sous-traitants à l'interne, ce qui est apparemment aussi le cas pour les grandes mines et les autres grandes entreprises du pays. L'association des ouvriers du BTP (AO-BTP) s'est récemment engagée pour la formation de leurs ouvriers. L'AO-BTP regroupe plus de 30 entreprises de construction de la capitale.

Une coopération avec ces entreprises sera très intéressante du point de vue du développement de la formation professionnelle duale. Des pistes très faiblement développées existent :

- Le FAFPA à partir du plan de formation « Entreprise » se donne la possibilité de financer des projets de formation à l'interne des entreprises et sociétés du pays (formation continue). Même si ces projets ne sont pas réalisés à grande échelle jusqu'à maintenant à cause de manque de ressources au FAFPA, cette option stratégique reste d'actualité.
- Le Centre de Formation Professionnelle de Référence de Ziniaré (CFPRZ) rapporte des bonnes relations avec les entreprises performantes du pays.

Sinon, aucune expérience n'est connue. Ce qui veut dire que la piste proposée ici ne se base pas sur des expériences concrètes, mais sur l'idée que pour le développement de la formation professionnelle duale un engagement des partenaires privés puissants avec une demande de main d'œuvre qualifiée sur un niveau moyen voir haut (p.ex. technicien) mais pas forcément formé sur la filière tertiaire sera important. Ces profils ne peuvent pas être développés uniquement dans la pratique, mais il faut un complément théorique. Un tel dispositif devra connecter les entreprises avec les centres de référence ou bien avec des lycées techniques et professionnels.

Evaluation de la piste

<i>Effets de la formation professionnelle</i>	<i>note</i>
<i>Potentiel économique</i> Avec une formation sur un niveau élevé (technicien), le potentiel d'augmenter la qualité de la production mais aussi la productivité, l'innovation et la compétitivité est grand.	4
<i>Potentiel d'équité</i> Cette piste est une option pour un nombre assez limité des gens avec une	2

scolarisation élevé. Néanmoins, dans ces cibles, il existe une demande sociale et une situation précaire sur le marché de travail et concernant leur emploi et leur revenu.

Potentiel d'insertion sur le marché du travail 4

Ce potentiel doit être considéré élevé, si les entreprises s'engagent pour la formation d'une main d'œuvre qualifiée et que les participants disposent de contrats de travail.

Potentiel de carrière 4

Avec une formation de haut niveau et avec un certificat de valeur qui offre aussi l'option de continuer dans le système éducatif, le potentiel de carrière est grand pour ces cibles. Le marché du travail potentiel ne se limite pas au Burkina Faso mais s'étend à toute la région.

Adéquation politique

Potentiel de portée / outreach 2

Cette piste n'est pas l'option primaire pour accueillir un grand nombre de participants. Le potentiel est donc limité, mais comme une telle approche se base sur les entreprises performantes, un effet indirect peut se réaliser.

Potentiel de pertinence stratégique 3

La piste s'inscrit d'abord dans la stratégie du développement économique du pays. Cependant, jusqu'à maintenant l'Etat et les entreprises n'ont pas une stratégie pour développer la formation professionnelle sur ce niveau.

FP duale

Potentiel institutionnel-organisationnel dual 4

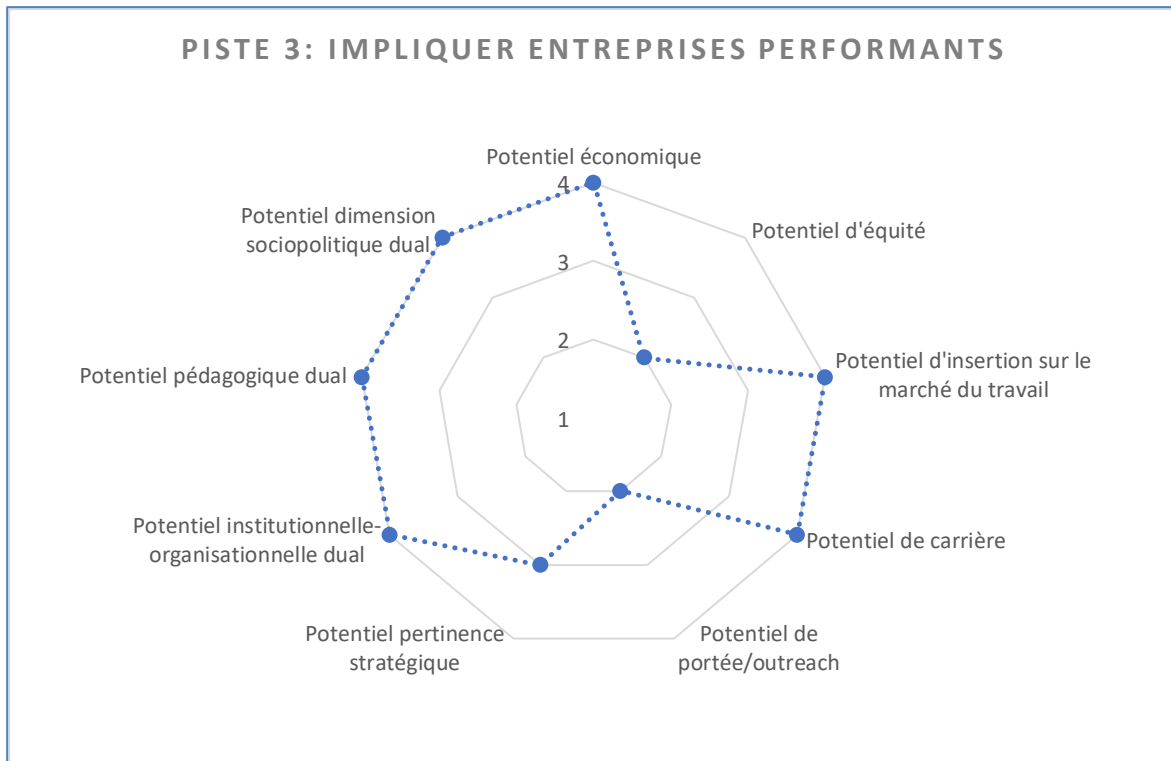
Une approche coopérative est possible et la piste remplit tous les critères élaborés dans le chapitre 2.

Potentiel pédagogique dual 4

La piste se base évidemment sur le principe dual et son application dans la réalité.

Potentiel sociopolitique dual 4

L'implication des entreprises performantes avec une certaine renommée dans le pays offre une grande opportunité pour la création d'une meilleure perception de la formation professionnelle.



Graphique 12 : Potentiel de la piste 3 – Impliquer les entreprises performantes

Commentaire du point de vue coopération au développement

La piste présentée ici suit la logique de l'effet « trickle-down » et ne se lance pas dans la lutte contre la pauvreté uniquement. Il s'agit plutôt d'une approche de développement économique.

La pérennité dépend fortement de l'engagement à long-terme des entreprises participantes et de l'engagement solide et durable de l'Etat. La réalisation de la piste dépend aussi fortement de la volonté de l'Etat et des privés à s'engager dans un partenariat public-privé.

5.5 Piste 4 : Création de centres de formation innovateurs dans des métiers innovants et émergents

Descriptif de la piste

L'idée fondamentale de cette piste est que certaines innovations et secteurs ne se développent qu'avec le soutien du secteur éducatif. Cela est vrai pour les métiers émergents et innovateurs comme l'énergie solaire ou la transition vers des énergies renouvelables en général. C'est aussi une option pour le développement de certains secteurs vers la création des valeurs dans le pays comme le coton ou bien la transformation agro-alimentaire. Aussi de tels centres de formation pourraient soutenir l'établissement d'un cluster à la raffinerie d'or ou d'enrichissement de l'uranium. Cela permettra d'améliorer la création de valeur locale et aussi le positionnement géostratégique du pays.

Une telle stratégie est proposée par la Banque Africaine de Développement, qui identifie aussi les secteurs cités au-dessus. Dans le cadre de notre étude, nous n'avons pas constaté l'existence d'un tel centre de formation. Le centre de référence à Ziniaré va dans cette direction mais se focalise sur des métiers déjà établis et essaie d'augmenter le niveau des services dans les secteurs couverts par une meilleure formation. Cependant, la région de Vorarlberg (Autriche) envisage de s'investir dans la création d'un centre de formation pour les énergies solaires et renouvelables afin de promouvoir ces nouvelles technologies dans le pays.

Une telle piste devrait viser un niveau moyen voir élevé des compétences acquises et devrait s'engager fortement dans la création des relations avec les entreprises pionnières dans les secteurs choisis. En ce qui concerne la dualité, il fallait une collaboration étroite avec les entreprises dans les secteurs couverts (et même des entreprises internationales présentes au Burkina Faso) pour garantir une offre adaptée. Comme l'initiative de AO-BTP, la formation à l'interne du concessionnaire de la fourniture de l'énergie et autres exemples démontrent qu'une approche duale semble réalisable.

Evaluation de la piste

<i>Effets de la formation professionnelle</i>	<i>note</i>
<i>Potentiel économique</i> Cette piste porte évidemment un grand potentiel économique. L'idée de la piste est de développer des secteurs novateurs et porteurs. Toutefois, il faut garder à l'esprit que le potentiel économique ne peut être pleinement développé que si les secteurs sélectionnés enregistrent effectivement la croissance attendue.	4
<i>Potentiel d'équité</i> Le potentiel d'équité dépend fortement du secteur et du niveau de formation choisi. Quel que soit l'orientation, le potentiel reste limité.	2
<i>Potentiel d'insertion sur le marché du travail</i> De première vue, il s'agit d'un grand potentiel d'insertion au marché de travail. Le point d'interrogation reste le développement des secteurs soutenus par ces centres (voir potentiel économique). C'est la raison pour laquelle on estime que le potentiel est raisonnable.	3
<i>Potentiel de carrière</i> Avec une formation de qualité sur un niveau moyen voir haut avec un certificat qui	4

offre aussi l'option de continuer dans le système d'éducation, le potentiel de carrière est grand pour les gens. Le marché du travail potentiel ne se limite pas au Burkina Faso mais s'étend à toute la région.

Adéquation politique

Potentiel de portée / outreach 2

Le potentiel de portée dépend fortement du secteur couvert et du développement de ces secteurs. Le potentiel direct est limité comme il s'agit de centres de formation innovateurs. La scalabilité dépend du concept appliqué. On estime donc que ce potentiel est limité.

Potentiel de pertinence stratégique 4

Les secteurs suggérés sont des priorités du gouvernement selon le PNDES.

FP duale

Potentiel institutionnel-organisationnel dual 3

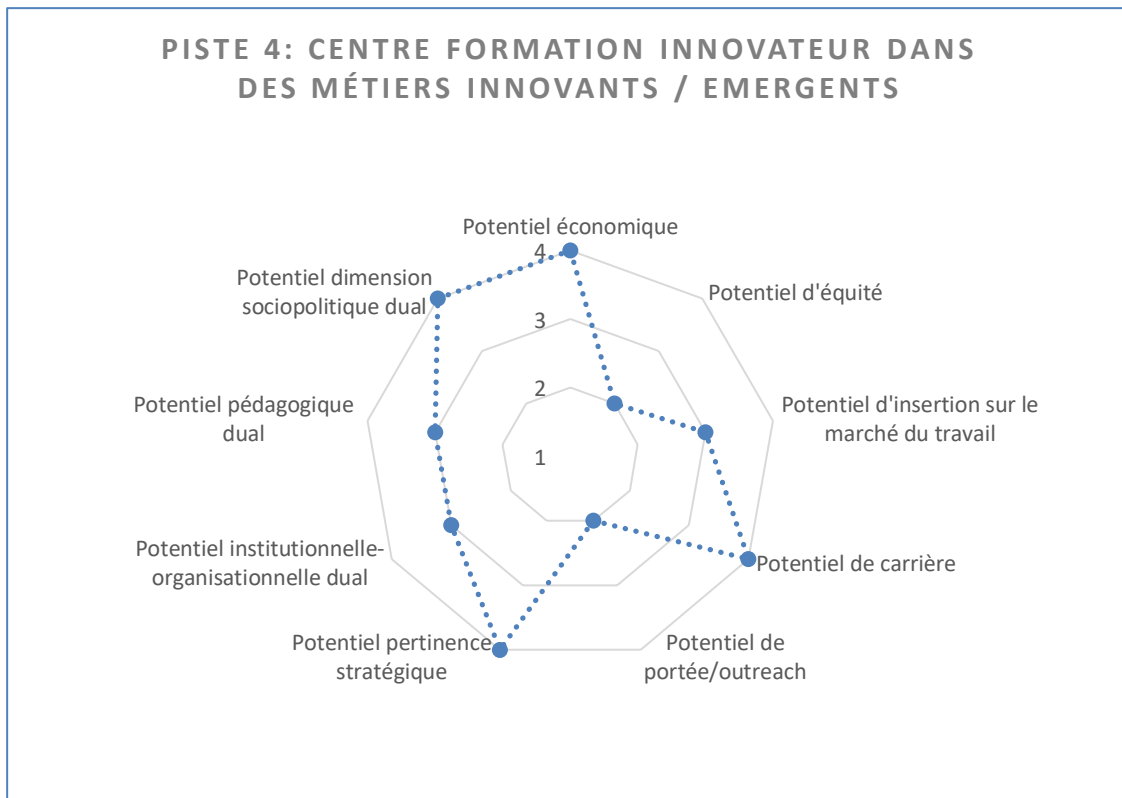
Comme le point de départ ici est le centre de formation novateur, le potentiel de développer la dualité dans cette dimension est raisonnable mais pas grand.

Potentiel pédagogique dual 3

L'application du principe pédagogique duale est important pour l'idée de la piste. Par contre, comme les secteurs ne sont probablement pas encore bien développés, il faut probablement se lancer pour une solution à l'interne (atelier).

Potentiel sociopolitique dual 4

Certains métiers novateurs ont un potentiel élevé pour redorer le blason de la formation professionnelle. Comme le niveau sera moyen voir élevé, il s'agirait aussi des formations de plus long durée et d'une ampleur acceptable. Dans le secteur de l'énergie ainsi que dans le secteur de la transformation agro-alimentaire une régularisation du marché est possible ou bien déjà en place à cause des risques de sécurité / santé.



Graphique 13 : Potentiel de la piste 4 – Centre de formation innovateur dans des métiers innovants / émergents

Commentaire du point de vue coopération au développement

Comme déjà élaboré dans le descriptif de la piste, la promotion des secteurs porteurs peut se faire par la formation. Mais la formation n'est pas suffisante. Pour le développement d'un secteur, il faut d'autres conditions cadres, des investissements du privé et une politique économique et sociale favorable.

La pérennisation de cette piste basée sur un centre de formation dépend largement de la volonté des acteurs impliqués, notamment l'Etat qui finance, mais aussi des organisations du secteur privé qui s'engagent conjointement avec le centre.

5.6 Piste 5 : Gouvernance et conditions cadres favorables

Descriptif de la piste

Avec cette piste, on aborde les conditions cadres pour la formation professionnelle duale. Cette piste diffère donc des autres pistes ; elle est complémentaire et une sorte de condition préalable pour toute autre piste duale.

La dualité n'est pas ancrée dans le système compréhensif EFTP/FP comme décrit dans le chapitre 3 de l'étude. On peut noter que la dualité comme elle est définie dans la conception du DCdVET a connu des tests au Burkina Faso sans toutefois être promue jusqu'à ces jours. C'est une des raisons pour laquelle on formule une telle piste. L'autre raison est le fait qu'il existe une dynamique sur le plan politique avec une charte signée en février 2018 entre les ministères compétents pour la formation professionnelle MENA et MJFIP, le conseil national du patronat du Burkina Faso CNPB, les représentants des ONG à travers le SPONG et l'Union d'action syndicale (UNAS).

Avec cette charte, les acteurs signataires se lancent pour une gouvernance du système FP plus coopératif, ce qui représente une opportunité importante pour la promotion de la FP duale, bien que la version duale de la FP ne fasse pas partie de la charte. La charte est le résultat d'un processus politique qui a commencé avec le nouveau gouvernement après 2014 et qui a comme but de promouvoir la formation professionnelle comme option plus importante dans les parcours éducatifs des jeunes du pays. La charte veut aussi une amélioration des conditions cadres pour une FP axée sur la demande du marché du travail.

Une piste qui se lance dans cette direction devrait au moins aborder les sujets suivants :

- Gouvernance : cadre législatif qui prévoit et promeut le dual comme une option significative dans un système compréhensif et perméable d'EFTP/FP ;
- Financement stable et pérenne a) de la partie théorique dans des centres étatiques aussi bien que dans des centres privés, et b) aussi pour l'étape post-formation ;
- Promotion des ressources importantes pour le système dual (p.ex. ingénierie de la formation, formation des enseignants et formateurs et gestion des centres de FP) ;
- Développement des branches professionnelles : Structuration et régulation du marché de travail pour valoriser les certificats et diplômes de l'EFTP.

Evaluation de la piste

Comme mentionné en haut, cette piste n'est pas évaluée selon les mêmes critères mais commentée par les auteurs.

Commentaire du point de vue coopération au développement

Une telle piste devra être développée et promue dans toute intervention ou initiative à l'avantage de la FP de forme duale au Burkina Faso. Les quatre dimensions mentionnées sont primordiales pour le succès et la pérennité de toute initiative. Cependant, il faut noter que dans le cas de Burkina Faso, ils existaient et existent toute une série des projets support pour le développement et l'amélioration de la gouvernance et de l'orientation stratégique du système, pendant que la réalisation des offres en terrain pour les cibles et la consolidation et renforcement de cette offre laisse à désirer. Une approche projet ne devrait donc pas se focaliser uniquement sur ces dimensions, mais mettre l'accent sur la réalisation des offres sur terrain et donc le pilotage des approches duales dans les sens du concept.

Annex 1 Ressources pertinents

Documents clés du DC dVET

- DC dVET, 2015; „Mutual Understanding and Principles“ [http://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DCdVET_Mutual_Understanding_and_Principles_final.pdf].
- DC dVET, 2016: „Duale Berufsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit. Verständnis und Grundsätze des Geberkomitee für duale Berufsbildung“. [https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DCdVET_Verstaendnis_und_Grundsaeetze_final.pdf].
- Euler, D., 2017: “Impliquer le secteur économique dans la formation professionnelle duale, Un outil de travail pour le dialogue politique et la conception de projets dans la coopération au développement.” Version courte, DC dVET.
- Jaeger, M. et al., 2016: „Duale Berufsbildung als Option in der Entwicklungszusammenarbeit. Befragung von Expertinnen und Experten im Auftrag des Geberkomitees für duale Berufsbildung“, DC dVET. [https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DCdVET_Duale_Berufsbildung_als_Option_in_der_Entwicklungszusammenarbeit_Studie_Matthias_Jaeger.pdf].
- Kehl, F., présentation à l’atelier régional du DC dVET à Ouagadougou, 30 novembre 2017 [https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/02_DC-dVET-Formation-Professionnelle-duale.pdf].

Documents stratégiques du Burkina Faso

- Loi d’orientation de l’éducation au Burkina Faso, 1996
- Plan d’action pour la mise en œuvre de la stratégie de promotion de l’artisanat du Burkina Faso, 2005
- Politique Nationale d’Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PN/EFTP), 2008
- Politique Nationale de l’Emploi (PNE), 2008
- Plan d’Action opérationnel de la PN/EFTP, 2011-2015
- Cartographie et diagnostic de l’emploi des jeunes au Burkina Faso, 2014
- Politique Sectorielle de l’Education du Burkina Faso (PSE/BF), 2014-2023
- Plan national de développement économique et social (PNDES) 2016-2020
- Nouveau Plan d’Action Opérationnel (PAO/EFTP) 2017-2020
- Plan sectoriel de l’éducation et de la formation (PSEF), 2017-2030
- Plan d’action triennal de la PN/EFTP (PAT), 2018-2020

Sources statistiques

- <https://donnees.banquemondiale.org/>
- <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/uv.html>
- <http://www.insd.bf/n/index.php/publications?id=180>
- http://cns.bf/spip.php?id_rubrique=110&page=publdetails
- <http://www.transparency.org>

Autres documents et rapports

- ADC, « Stratégie pays » 2014–2016.
- ADC, « Three Year Programme on Austrian Development Policy » 2016-2018.

- BAD, 2018, « Perspectives économiques en Afrique » [https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Economic_Outlook_2018_-_FR.pdf].
- BIT, 2012, « L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique » [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_179660/lang--fr/index.htm].
- Bourdet, Y., 2014, « Employment policy implementation mechanisms in Burkina Faso », ILO Employment Working Paper 155.
- CEDEFOP, « Terminology of European education and training policy » [<http://www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/publications/4117>].
- CNPB, 2018, « Formation professionnelle : les acteurs signent une charte pour développer le partenariat entre le public et le privé » [<http://patronat.bf/2018/02/18/formation-professionnelle-acteurs-signent-charte-developper-partenariat-entre-public-prive/>].
- Darankoum, L.C., 2014, « Emploi des jeunes au Burkina Faso : Etat des lieux et perspectives » MJFPE.
- DDC, 2017, Document du Programme d'Appui à la Structuration de la Formation Professionnelle par Apprentissage : Approche Duale Adaptée au Burkina Faso (PASFAD) 2017- 2020.
- GIZ, 2010, « Ex-post Evaluierung – Kurzbericht – Förderung der beruflichen Bildung, Burkina Faso » [<https://www.giz.de/de/downloads/gtz2010-de-burkina-faso-berufliche-bildung-ex-post-evaluierung.pdf>].
- IIEP, 2016, « Rapport de la Plateforme d'Expertise en Formation Professionnelle (PEFOP) sur le diagnostic des freins au sous-secteur formation professionnelle au Burkina Faso » UNICEF. [<https://pefop.iiep.unesco.org/fr>].
- IIEP, 2017, « Burkina Faso - Rapport d'état du système éducatif nationale » UNICEF.
- Kaboré, A. et M. Carton, 2017, « La place de l'évaluation des apprentissages dans les systèmes éducatifs d'Afrique subsaharienne : le cas du Burkina Faso ».
- ONEF, 2012, « Etude sur les besoins de formations dans le secteur minier au Burkina Faso ».
- PNUD, 2016, « Rapport sur le développement humain » [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2016_report_french_web.pdf].
- SAEC, 2013, « Etude sur la formation professionnelle duale au Burkina Faso », SPONG-CREDO.
- SIFA, 2018 « Un dispositif de formation agricole de proximité » [https://issuu.com/swisscontact5/docs/sc_sifa_brochure?e=19507908/58823449].
- Walther, R. et B. Savadogo, 2010, « Les coûts de la formation et d'insertion professionnelles », AFD.
- Zoungana, 2012, « Guide pratique du formateur endogène » [<https://lireligne.net/oeuvre-a-decouvrir/LiM2n57Y0xq/c/Guide%20du%20Formateur%20Endogène%20Burkina%20Faso.pdf>]

Annex 2 Calendrier

Etape	Objet	Délai
1	Clarification du mandat et contractualisation : conférence téléphonique avec le bureau de l'ADA de Ouagadougou, identification/choix du consultant local, signature du contrat	Fin Novembre 2017 (dans le cadre du séminaire DCdVET à BF)
2	Conception en détail de la recherche / de l'étude - Approche et méthode - Structure du rapport final - Instruments et questions clés - Partenaires à consulter - Planification de la mission	Fin 2017
3	Recherche et analyse de documents, développement des hypothèses à tester sur terrain, ajustement des instruments	Janvier 2018
4	Mission sur terrain (inclus la préparation) et atelier de validation sur place (Ouagadougou)	26.2.-7.3. 2018) 7 mars
5	Rapport préliminaire (français) et feedback par ADA	30 mars 2018 16 avril 2018
6	Présentation sur place (Ouagadougou) Rapport final (français) et traduction du rapport (anglais)	16 mai 2018 15 juin 2018

Pour plus de détails : voir plan de travail

Annex 3 Liste des personnes rencontrées

N°	Noms et prénoms	Structures
1.	Pierre YAMEOGO	Directeur d'un centre de formation à Koudougou Président de la circonscription territorial du Centre Ouest de la Chambre des Métiers de l'Artisanat
2.	Souleymane SEMDE	Formateur en Coupe et Couture à Koudougou
3.	Mamadou DIALLO	Coordonnateur programme Education et FORMation pour un Développement endogène (EFORD)
4.	Aboubacar ZOUNDI	Assistant Technique du programme EFORD
5.	Boureima OUEDRAOGO	Directeur du Centre de l'Association Nakolbzanga des Artisans du Sanmatenga (ANAS) à Kaya Président de la circonscription territorial du Centre Nord de la Chambre des Métiers de l'Artisanat
6.	Safiatou BOLY	Chargée de Programme de l'ANAS
7.	Léopold OUEDRAOGO	Formateur en mécanique deux-roues
8.	Boureima SAWADOGO	Maître artisan ANAS Kaya
9.	Asséta OUEDRAOGO	Entrepreneuse dans le secteur de la coupe couture à Kaya (ancienne apprentie)
10.	Youssef OUEDRAOGO	Entrepreneur dans le secteur de la menuiserie à Kaya (ancien apprenti)
11.	Yombo Paul DIABOUGA	Secrétaire Général du MENA
12.	Zourata YAMEOGO	Directrice Générale EFTP au MENA
13.	Christian Larba DARANKOUM	Secrétaire Général du MJFIP
14.	Eric YAMEOGO	Directeur Général FP au MJFIP et Coordonnateur du PAPS-EFTP
15.	Sara BOLLIRI	Première Secrétaire à l'ambassade du Luxembourg
16.	Josaphat MILLOGO	Assistant technique pour la formation professionnelle et l'éducation à LUXDEV
17.	Christian GEOSITS	Directeur pays de l'ADA
18.	Hafoussiatou SOUGUE,	Chargée de programme EFTP à l'ADA
19.	Leonard KUELA	Secrétaire Permanent de la FENABF
20.	Mamadou DIOP	Secrétaire général de la FENABF
21.	Sylvie H. MEDA SONTIE	Directrice générale de l'Artisanat
22.	Séraphin BADOLO	Directeur de l'Organisation et de la Réglementation de l'Artisanat (MICA)

23.	Célestin ZOUNGRANA	Directeur pour la Coordination et la Promotion de l'Artisanat (MICA)
24.	Dieudonné ZAONGO	Représentant Pays de Solidar Suisse
25.	Micheline Laure OUAMEGA/NIKIEMA	Responsable Formation Professionnelle de Solidar Suisse
26.	Maxime COMPAORE	Atelier de recherche sur l'éducation au Burkina (AREB)
27.	Ali GANAME	Directeur du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
28.	Albert OUOBA	Directeur du suivi de qualité et de l'évaluation
29.	Marie Assomption SANGARE	Chef de service aux structures
30.	Ousséini KONATE	Secrétaire Général de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE)
31.	Marie Odile COMPAORE	Conseillère technique du Directeur général
32.	Edwige BAKO	Directrice de la formation professionnelle (DFP)
33.	Jean Baptiste ZOUNGRANA	Secrétaire Permanent Commission nationale pour la certification
34.	Oumar NIKIEMA	Agent à la SP/CNC
35.	Boubacar BA	Directeur du Centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré (CFPRZ)
36.	Issouf KIELLO	Directeur pédagogique
37.	Pierre OUEDRAOGO	Directeur de la scolarité et de la vie communautaire
38.	Isidore Bougouma	Chargé de programme de la Coopération Taïwanaise
39.	Fortunat DIENER	Directeur Pays Swisscontact
40.	Amsatou SALEMBERE	Chargé de programme Swisscontact
41.	Dominique CRIVELLI	Directrice de Coopération Suppléante
42.	Pamoussa COMPAORE	Chargé de Programme Education
43.	Souleymane DIPAMA	Vice-Président Association des Ouvriers du Bâtiment-Travaux publics (AO-BTP)
44.	Adama GAYAGA	Chargé des relations intérieures et extérieures de l'AO-BTP
45.	Boukary DIELO	Secrétaire Général AO-BTP
46.	Boubacar KANTE	Président de l'AO-BTP
47.	Dieudonné LIAGMA	Formateur AO-BTP
48.	Sylvestre YAMEOGO	Formateur
49.	Jean Martin COULIBALY	Personne ressource, Ancien Chargé de programme EFTP et Ancien Ministre au MENA
50.	Wenceslas BANCE	Conseil National du Patronat

51.	Seydou TRAORE	Conseil National du Patronat
52.	Philomène YAMEOGO	Conseil National du Patronat
53.	Christian ZARE	Conseil National du Patronat
54.	4 formateurs (mécanique deux-roues, Coupe-couture)	Centre de Koudougou
55.	Apprentis (une cinquantaine)	Centre de Koudougou
56.	Apprentis (environ 60)	Centre ANAS de Kaya

LISTE DES PARTICIPANTS A L'ATELIER DE VALIDATION DES HYPOTHESES DU 7/03/2018

N°	NOM ET PREMONS	STRUCTURE	FONCTION
1.	NAMOUNTOUGOU Yacouba	FENABF	Chargé du Social
2.	SEMDE Souleymane	FENABF	Chargé de formation et alphabétisation
3.	KABORE Ablassé	CMABF	Conseiller Formation et Apprentissage
4.	DIALLO Mamoudou	EFORD	Coordonnateur du Programme
5.	SALOUKA Moumouni	DGFP/MJFIP	Directeur de la FP continue, de la reconversion et de l'habilitation
6.	OUATTARA Adama	BuCo	Chargé de Programme
7.	SOUGUE Hafoussiadou	BuCo	Chargée de Programme
8.	YAMEOGO Zourata	DGEFTP/MENA	Directrice Générale
9.	GANDEMA W Issa	SG/MENA	Chargé d'Etudes
10.	BAKO ZAGHRE Edwige	ANPE	Directrice de la Formation professionnelle
11.	GEOSITS Christian	ADA	Chef de Bureau
12.	KEHL Franz	KEK-CDC	PDG
13.	TROXLER Roman	KEK-CDC	Consultant

LISTE DES PARTICIPANTS A L'ATELIER DE RESTITUTION DE L'ETUDE SUR LA FORMATION DUALE DU 16 MAI 2018 AUX ARCHIVES NATIONALES

N°	NOM ET PRENOMS	STRUCTURE	FONCTION/TITRE
----	----------------	-----------	----------------

1.	TALL Moussa	Helvetas Swiss intercoopération	Assistant de projet
2.	DJIGUEMDE /KIEMTORE Nomie	DGA/MICA	Chef de Service
3.	SANKARA Assane D.	CCEB-BF	Coordonnateur de Programme
4.	DIPAMA Souleymane	AO-BTP	Vice-Président
5.	LIAGMA Dieudonné	AO-BTP	Formateur
6.	DIAWARA Brihima	CNRST IRSAT	Directeur de recherche
7.	OUATTARA Adama	Buco Autriche	Chargé de Programme
8.	BADOLO Séraphin	DGA/MICA	Directeur de l'Organisation et de la réglementation
9.	YAMEOGO Sylvestre	AO-BTP	Formateur
10.	KANTE Boubacar	AO-BTP	Président
11.	BAYALA Raoul	SP/CNC MJFIP	Chef de service
12.	BOLY Dramane	ISSP	Démographe
13.	BIYEN/BAMOGO Alizeta	CCEB	Gestionnaire comptable
14.	KONATE Alimata	GIZ/PDA	Conseillère Technique
15.	OUEDRAOGO Pierre	CFPR-Z	DSVC
16.	OUEDRAOGO/KABORE Alphonsine	DGCOOP	Assistante
17.	ILBOUDO Blaise Oscar	FAFPA	Directeur de la Formation
18.	BELLO Mairama Haman	EDRIC/APESS	Chargé du DCTP
19.	BALIMA Emilienne	FONAENF	Directrice Générale Adjointe
20.	KURAOGO Laurentine	IBMAR-Gosen	Directrice
21.	TRAORE Seydou	CNPB	Responsable Etude et Planification
22.	OUAMEGA/NIKIEMA Micheline	Solidar Suisse	Chargée de projet
23.	ZAONGO Dieudonné	Solidar Suisse	Représentant Pays
24.	DIELO Boubacar	AO-BTP	Secrétaire Général
25.	KABORE Ablassé	CMA-BF	Conseiller en FP
26.	GAYAGA Adama	AO-BTP	Chargé des relations extérieures
27.	NOULA Bindi	DFP/ANPE	Suivi-évaluation de la FP
28.	ROUAMBA Thierry Joél Pingdwendé	UNICEF	Administrateur de programme
29.	SISSAO Moussa	UNICEF	Administrateur Secretariat PTF Education et Formation

30.	SALEMBERE/GUIRO Amsatou	Swisscontact	Coordonnatrice de programme
31.	DIENER Fortunat	Swisscontact	Directeurs Pays
32.	ZOURE Dramane	Coopération Suisse	Chargé de programme
33.	CRIVELLI Dominique	Coopération Suisse	Directrice suppléante
34.	GEOSITS Christian	Buco Autriche	Chef de Bureau
35.	SALOUKA Moumouni	DGFP/MJFIP	Directeur de FP continue et reconversion professionnelle et habilitation
36.	ZONGO Dieudonné	DFCI/DGESTP	Directeur de la formation continue et de l'insertion
37.	SOUGUE Hafoussiatou	Buco Autriche	Chargée de Programme
38.	KEHL Franz	KEK-CDC	Directeur / Consultant
39.	YE/SAWADOGO Rachel	-	Consultante indépendante