

**MINISTÈRE DES ENSEIGNEMENTS SECONDAIRE  
SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

-----  
**CABINET DU MINISTRE DÉLÉGUÉ CHARGÉ  
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE**

**BURKINA FASO**

-----  
*Unité – Progrès - justice*

**POLITIQUE NATIONALE D'ENSEIGNEMENT ET  
DE FORMATION TECHNIQUES ET  
PROFESSIONNELS**

© adopté par le Conseil de ministre du 23 juillet 2008

# TABLES DES MATIERES

<b>LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS .....</b>	<b>I</b>
---	----------

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>III</b>
------------------------	------------

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
---------------------------	------------------------------------

\_Toc201635912

<b>1. CONTEXTE .....</b>	<b>1</b>
--------------------------	----------

<b>1.1. Situation géographique et indicateurs socio-économiques du Burkina Faso .....</b>	<b>1</b>
---	----------

<b>1.2. Fondements et orientations générales de la politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels .....</b>	<b>2</b>
--	----------

<b>1.3. Nécessité d'un document de politique nationale en matière d'EFTP .....</b>	<b>5</b>
--	----------

<b>2. SITUATION DE L'EFTP .....</b>	<b>6</b>
-------------------------------------	----------

<b>2.1. Définition du sous-secteur de l'EFTP .....</b>	<b>6</b>
--	----------

<b>2.2. Dispositif institutionnel de l'EFTP au Burkina Faso .....</b>	<b>7</b>
---	----------

<b>2.3. Structures d'accueil.....</b>	<b>9</b>
---------------------------------------	----------

<b>2.4. Faiblesses du sous-secteur de l'EFTP.....</b>	<b>9</b>
---	----------

<b>2.5. Atouts du sous-secteur de l'EFTP .....</b>	<b>14</b>
--	-----------

<b>2.6. Acquis du sous-secteur de l'EFTP à valoriser .....</b>	<b>16</b>
--	-----------

<b>3. ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE NATIONALE D'EFTP .....</b>	<b>17</b>
---	-----------

<b>3.1. Vision.....</b>	<b>17</b>
-------------------------	-----------

<b>3.2. Périmètre .....</b>	<b>17</b>
-----------------------------	-----------

<b>3.3. Finalité .....</b>	<b>18</b>
----------------------------	-----------

<b>3.4. Choix stratégiques.....</b>	<b>19</b>
-------------------------------------	-----------

<b>4. AXES D'INTERVENTION DE LA PN/EFTP .....</b>	<b>25</b>
---	-----------

<b>4.1. Pilotage du système global .....</b>	<b>25</b>
--	-----------

<b>4.2. Ingénierie de la formation.....</b>	<b>26</b>
---	-----------

<b>4.3. Accroissement de l'accès à la formation. ....</b>	<b>28</b>
---	-----------

<b>4.4.</b>	<b>Amélioration de la qualité des formations.....</b>	<b>29</b>
<b>4.5.</b>	<b>Certification des formations professionnelles.....</b>	<b>30</b>
<b>4.6.</b>	<b>Insertion des formés.....</b>	<b>31</b>
<b>4.7.</b>	<b>Financement .....</b>	<b>32</b>
<b>5.</b>	<b>STRATEGIES GLOBALES DE MISE EN OEUVRE .....</b>	<b>33</b>
<b>5.1.</b>	<b>Actions prioritaires .....</b>	<b>33</b>
<b>5.2.</b>	<b>Points de rupture .....</b>	<b>34</b>
<b>5.3.</b>	<b>Planning de mise en œuvre.....</b>	<b>36</b>
	<b>CONCLUSION .....</b>	<b>37</b>
	<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>38</b>

## Liste des sigles et abréviations

ADEA	Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
APC	Approche Par les Compétences
Bac Pro	Baccalauréat Professionnel
Bac Tn	Baccalauréat Technique
BAD	Banque Africaine de Développement
BEP	Brevet d'Études Professionnelles
BEPC	Brevet d'Études du Premier Cycle
BIT	Bureau International du Travail
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAET	Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Technique
CAFP	Cellule d'Appui à la Formation Professionnelle
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPET	Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique
CCEFTP	Cadre de Concertation de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CHE	Commission d'Homologation et d'Équivalence
CNC-PF	Commission Nationale de Certification et des Programmes de Formation
CNP	Commission Nationale des Programmes
CNETD	Commission Nationale d'Équivalence des Titres et des Diplômes
CPFP	Centre Provincial de Formation Professionnelle
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CRFP	Centre Régional de Formation Professionnelle
CSLP	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
DGA	Direction Générale de l'Artisanat
DGAENF	Direction Générale de l'Alphabétisation et de l'Éducation Non Formelle
DGFP	Direction Générale de la Formation Professionnelle
DGESTP	Direction Générale de l'Enseignement Secondaire Technique et Professionnel
DGIFPE	Direction Générale des Inspections et de la Formation des Personnels de l'Éducation
DGFPRC	Direction Générale de la Formation Professionnelle et du Renforcement des Capacités
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EFORD	Éducation et Formation pour un Développement endogène
EP	École Professionnelle
EPT	Éducation Pour Tous
ENAM	École Nationale d'Administration et de Magistrature
ENS/UK	École Normale Supérieure de l'Université de Koudougou
ETP	Enseignement Technique et Professionnel
ESTP	Enseignement Secondaire Technique et Professionnel
DECF	Direction des Écoles et Centres de Formation
FAFPA	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FDC	Fondation pour le Développement Communautaire
FENA-BF	Fédération Nationale des Artisans du Burkina Faso
FENACOM-BF	Fédération Nationale des Corporations de Métiers du Burkina Faso
FEPAB	Fédération des Producteurs Agricoles du Burkina
FIAB	Fédération des Industries Agro-alimentaires du Burkina
FEMIN-BF	Fédération des Exploitants Miniers du Burkina Faso

FPA	Formation Professionnelle par Apprentissage
FPMA	Projet d'appui à la Formation Professionnelle et aux Métiers de l'Artisanat
GET/FC	Groupe des Etablissements d'Enseignement Technique pour la Formation Continue
GFC	Généralisation de la Formation Continue
INSD	Institut National de la Statistique et de la Démographie
MAHRH	Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques
MASSN	Ministère de l'Action Sociale et de la Solidarité Nationale
MCPEA	Ministère du Commerce, de la Promotion de l'Entreprise et de l'Artisanat
MD/ETFP	Ministre Délégué auprès du MESSRS chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
MESSRS	Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique
MEBA	Ministère de l'Enseignement de Base et de l'Alphabétisation
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MFPRE	Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat
MJE	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
MS	Ministère de la Santé
OCDE	Organisation pour la Coopération et le Développement Economique
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation professionnelle
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OPA	Organisations Professionnelles d'Artisans
OSC	Organisation de la Société Civile
PA/CEFP	Programme d'Appui au Centre d'Evaluation et de Formation Professionnelle de Bobo Dioulasso
PAB	Projet Austro-Burkinabé
PAP/CSLP	Programme d'Actions Prioritaires/ CSLP
PARET	Projet d'Appui à la Rénovation de l'Enseignement Technique
PDDEB	Plan Décennal de Développement de l'Education de Base
PIB	Produit Intérieur Brut
PN/EFTP	Politique Nationale d'Enseignement et de Formation techniques et professionnels
PPE	Projet Professionnalisation et Emploi
PP/ETP	Projet de Professionnalisation de l'Enseignement Technique et Professionnel
PP/FP	Programme Partiel / Formation Professionnelle
PPTÉ	Pays Pauvres Très Endettés
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitation
TPA	Taxe Patronale et d'Apprentissage
TRE	Technique de Recherche d'Emploi
UNE-BTP	Union Nationale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

## AVANT-PROPOS

Dans le contexte de globalisation de l'économie, malgré certaines difficultés, les pays africains en général, et le Burkina Faso en particulier, présentent une croissance économique continue et soutenue depuis plusieurs années (4 à 6% environ par an). Toutefois, ces efforts de croissance économique restent insuffisants pour éradiquer la pauvreté. De ce fait il faut encore déployer d'autres actions pertinentes et vigoureuses pour atteindre des taux plus élevés de croissance. Cela passe nécessairement par le développement du capital humain tel que mentionné dans le programme quinquennal du chef de l'Etat, son Excellence Monsieur Blaise Compaoré : « *Les évolutions sociales, techniques et technologiques font aujourd'hui, plus que jamais, de la ressource humaine le socle d'un développement social harmonieux, durable et auto entretenu. La qualité de toute production étant liée au degré de qualification et d'organisation du capital humain, faire de celui-ci un facteur de développement, c'est assurer la qualification des ressources humaines.* »

Par conséquent, le Burkina Faso doit se déterminer à créer une masse critique de compétences humaines pour disposer d'un environnement favorable à la création des entreprises et de l'auto-emploi. C'est à ce prix que la croissance rimera avec la réduction de la pauvreté.

La qualification des ressources humaines sur le plan international, et plus particulièrement dans la sous-région ouest-africaine, est marquée depuis une décennie par la réorganisation de la gestion de l'environnement. Elle vise essentiellement une meilleure efficacité et une efficacité accrue pour accompagner les secteurs productifs. Le Burkina Faso, à l'image de ses voisins, s'est engagé dans un processus de modernisation de son système éducatif par l'adoption de la loi d'orientation de l'éducation de 1996, puis de celle du 30 juillet 2007. Cette dernière constitue le fondement légal et juridique de la réforme actuelle du système éducatif burkinabé. Ce processus de modernisation s'est poursuivi sur les plans institutionnel et législatif par la création de ministères spécifiques et de services techniques en charge de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

Pour mémoire, on pourrait citer :

- la Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (DETFP/MESSRS, 1996) ;
- la Direction générale de l'Enseignement Secondaire, Technique et Professionnel (DGESTP/MESSRS, 1998) ;
- le Secrétariat d'Etat à l'Emploi et la Formation professionnelle (2000) ;
- la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DGEFP/MTSS, 2001) ;

- l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF, 2001) ;
- la nomination d'un Ministre Délégué chargé de l'Enseignement Technique et Professionnel (MD/ETP/MESSRS, 2004) ;
- la mutation de l'Office nationale pour la promotion de l'Emploi (ONPE) en Agence nationale pour l'Emploi (ANPE), avec une direction de la Formation professionnelle (MTEJ, 2004) ;
- la Direction Générale de la Formation professionnelle (DGFP/MJE, 2006) ;
- la nomination d'un Ministre Délégué à l'Enseignement technique et à la Formation professionnelle (MD/ETFP/MESSRS, 2007) ;
- la Direction Générale de l'Alphabétisation et de l'Education non formelle (DGAENF/MEBA) ;
- la Direction Générale de la Formation Professionnelle et du Renforcement des Capacités (DGFPRC/MFPRE).

De manière implicite, plusieurs autres ministères incluent dans leurs activités la formation professionnelle initiale et/ou continue. Nous faisons référence ici, aux formations dispensées au sein des écoles professionnelles rattachées à ces ministères (Santé, Information, Action sociale, Poste et Télécommunication, Energie et Mines, Agriculture et Hydraulique, Elevage, Economie et Finances, Défense et Sécurité, Administration territoriale, Infrastructures, Transport ...).

Toutes ces initiatives traduisent le désir profond des gouvernements successifs de donner une impulsion particulière au développement du capital humain. Malheureusement, la multiplicité des intervenants sans une coordination réelle, réduit les chances d'atteinte des objectifs affichés. La politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels en est la solution. Elle constitue un phare et un point de convergence de la politique gouvernementale pour guider et stimuler l'action et la participation de tous les acteurs dans la mise en œuvre du programme quinquennal du chef de l'Etat, d'une part, et dans la lutte contre la pauvreté, d'autre part.

Au regard du fait que le document de Politique de l'EFTP prend en compte les recommandations de différents documents de politique ou de stratégie déjà adoptés, on ne peut que s'en féliciter et le soutenir. La coordination d'un domaine partagé n'est certes pas aisée, mais l'intérêt du Burkina Faso est l'épine dorsale. C'est en cela, la force de collaboration des différents acteurs (public, privé, partenaires sociaux, partenaires techniques et financiers) est nécessaire pour réussir la mise en œuvre de cette politique doit prendre le dessus.

Par conséquent, la mise en œuvre aura le double effet de permettre :

- aux jeunes et aux adultes d'améliorer leurs compétences professionnelles, d'accroître leurs chances d'insertion professionnelle et de pouvoir prétendre à un revenu décent. L'EFTP contribuera à augmenter les opportunités d'accès à l'emploi et à mettre en œuvre notre stratégie de réduction durable de la pauvreté ;
- aux entreprises, grâce à l'amélioration des compétences professionnelles des employés, d'augmenter la qualité de leurs produits et services, d'améliorer leur potentiel d'innovation et de compétitivité, et de passer d'une logique de survie à une logique de croissance. L'EFTP participe ainsi à la dynamisation de notre économie nationale.

Pour que ce double impact soit une réalité, l'EFTP doit bénéficier aux secteurs dans lesquels la majorité des personnes actives à même d'être employées ou de s'autoemployer d'être occupées. Par ailleurs, le partenariat entre l'État et les différents acteurs (partenaires techniques et financiers, organisations professionnelles, société civile, jeunes et partenaires sociaux), est le socle sur lequel doit se fonder la mise en œuvre de la présente Politique de l'EFTP.

# INTRODUCTION

Le Burkina Faso est un pays en voie de développement qui n'a pas d'accès maritime. En dépit de l'hostilité environnementale, il a engagé des efforts de réformes économiques, qui ont permis de poser les bases d'une croissance rapide, de l'ordre de 6% par an depuis 2001 à nos jours. Cependant, les performances enregistrées ne sont pas suffisantes pour améliorer significativement le bien-être de toute la population dont une partie non négligeable vit encore dans une situation de pauvreté générale, exacerbée par le phénomène de chômage et du sous-emploi.

Face à une telle situation, le Gouvernement, pour réaffirmer sa volonté politique de prendre en compte le développement des ressources humaines dans le cadre de la lutte contre la pauvreté, a nommé en octobre 2004 un Ministre Délégué auprès du Ministre des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique, chargé de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle et l'a mandaté pour conduire un processus largement participatif de formulation de la politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels.

Le présent document de politique qui participe de la mise en œuvre de ce mandat, comporte deux grandes parties : la première est consacrée à l'analyse de la situation en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels et la deuxième aux éléments de la politique nationale d'EFTP. Il est structuré comme suit :

1. Contexte ;
2. Situation de l'EFTP ;
3. Éléments de la politique nationale d'EFTP :
  - vision qui est de contribuer à faire du Burkina un pays émergent ;
  - périmètre qui dessine un système intégré, constitué de l'enseignement et la formation techniques et professionnels ;
  - finalité qui est le développement des compétences ;
  - choix stratégiques à travers différents niveaux.
4. Axes d'intervention ;
5. Stratégies globales de mise en œuvre :
  - actions prioritaires pour la mise en œuvre ;
  - points de rupture avec l'existant.

Depuis quelques années, le Burkina Faso a engagé des réformes structurelles pour faire du secteur privé le moteur de son développement économique. A cet effet, le pays a besoin de disposer d'un système éducatif capable de fournir à ce secteur privé, les ressources humaines nécessaires à son essor et à son développement. Pour relever ce défi, l'enseignement technique et la formation professionnelle ont retenu l'attention particulière des autorités. Elles ont alors réagi par trois actions fortes : la nomination, en 2004, d'un

Ministre Délégué chargé de l'Enseignement technique et professionnel (ETP) ; la parution, en 2005, de l'axe 1 du programme présidentiel « *Le progrès continu pour une société d'espérance* » qui est dédié à la valorisation du capital humain pour faire du Burkina Faso un pays émergent ; et, enfin, l'adoption en juillet 2007, par l'Assemblée nationale, de la loi d'orientation de l'éducation qui donne une place importante à la formation tout au long de la vie.

En vue de l'opérationnalisation de cette volonté politique, le ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique (MESSRS) a été chargé de conduire le processus d'élaboration du document de la politique nationale de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, en collaboration avec les autres départements ministériels, sur instruction de Son Excellence Monsieur le Premier Ministre. Ces instructions contenues dans la Lettre N°2004-427/PM/SG/DASCE du 18 octobre 2004, confirmées par la Lettre de mission N°2008-027/PM/CAB/CTD du 15 janvier 2008 adressée au Ministre Délégué chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle, confiaient à celui-ci, entre autres, la responsabilité du processus d'élaboration de la politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels (PN/EFTP) en le désignant comme point de convergence de sa formulation.

En raison du caractère multisectoriel du sous-secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, un comité de coordination présidé par le Ministre Délégué chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, secondé par le Secrétaire Général du Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi, a été mis en place. Ce comité a désigné en son sein une commission technique. Cette dernière, à travers des ateliers tenus à Kaya, Ouagadougou et Nongana, a effectué une analyse diagnostique de l'ensemble du dispositif, à partir de huit (8) thématiques<sup>1</sup>, et selon la logique de « cause à effet ». Les comités d'analyse diagnostique ont été dirigés par des cadres représentant les différents ministères partenaires (MAHRH, MFPRE, MCPEA, MESSRS, MEBA, MJE) et le secteur privé, représenté par des délégués d'organisations professionnelles, de structures de formation privées et les partenaires techniques et financiers (PTF).

Cette méthodologie a permis d'élaborer pour chaque thématique un arbre des problèmes et un arbre de solutions. A partir de ces outils de diagnostic et de solution, il est apparu à tous les acteurs participants au processus, la nécessité d'évoluer vers un système intégré de qualification des ressources humaines. C'est ainsi qu'à la lumière des recommandations des institutions internationales que sont l'OIT et l'UNESCO, les participants ont adopté le concept de « l'Enseignement et de la Formation techniques et professionnels » (EFTP) pour l'élaboration du document de politique nationale du sous secteur. Ils ont aussi été confortés dans leur choix par les références à la loi d'orientation de l'éducation, qui inclut toutes les voies de qualification dans le sous-secteur de l'EFTP.

---

<sup>1</sup> Les huit (8) thématiques sont : l'accès ; le personnel enseignant et/ou les formateurs ; les curricula ; le matériel didactique et l'équipement des structures de formation ; le financement de l'EFTP ; la gestion des structures de formation de l'EFTP ; le pilotage de l'EFTP ; les sortants du système de l'EFTP.

Les propositions ont été débattues par l'ensemble des acteurs concernés lors d'un atelier national tenu à Bobo-Dioulasso, en mars 2008. Les résultats des travaux de cet atelier ont été revus par une commission technique composée de cadres de plusieurs ministères choisis au cabinet du premier ministre. Le présent document est la synthèse des débats menés dans cette commission.

La politique nationale de l'EFTP a été rédigée à un moment où la plupart des acteurs et des partenaires de l'EFTP semblaient avoir cessé de porter leur intérêt à ce secteur. En réalité, beaucoup avaient déplacé cet intérêt sur un des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), à savoir l'Education pour tous (EPT). Deux explications semblent plausibles :

- Certains estiment que la formation ne crée pas d'emplois. Ils lient la nécessité de la formation à l'existence d'un emploi réel. Ainsi, la formation doit-elle être en adéquation avec la demande ;
- D'autres justifient leur désintérêt pour la formation en raison des coûts élevés de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels et aussi en raison de l'absence d'une politique nationale de ce sous-secteur qui fixe les orientations du Gouvernement.

La politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels au Burkina Faso est une réponse globale et stratégique à ces deux attitudes. En effet, l'EFTP représente un gage de retombées économiques significatives pour les entreprises des pays en développement, constitue pour les individus un moyen de lutter efficacement contre la pauvreté et représente un levier de renforcement de la compétitivité de notre économie face à celle imposée par les pays développés et émergents.

En août 2007, Son Excellence Monsieur Tertius Zongo, Premier Ministre et Chef du Gouvernement a bien voulu accepter une nouvelle démarche en vue de relancer le processus d'élaboration de la PN/EFTP. Ainsi, il a donné des instructions, tout au long de sa rédaction, afin de permettre d'obtenir les résultats actuels. Que tous les acteurs, notamment aux partenaires techniques et financiers, qui ont accompagné le Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESSRS) pour mener à bien cette mission d'élaboration de la politique nationale de l'EFTP, soient remerciés. La cohésion et la solidarité gouvernementales ont conduit tous les collègues ministres à libérer leurs cadres malgré leurs obligations combien préoccupantes. Cela ne fait que démontrer tout l'intérêt et le souci des uns et des autres de faire du Burkina Faso un pays émergent, grâce à ses propres ressources humaines qualifiées.



# 1. CONTEXTE

## 1.1. Situation géographique et indicateurs socio-économiques du Burkina Faso

Le Burkina Faso est un pays enclavé de l'Afrique occidentale subsaharienne, avec une superficie de 272 527 km<sup>2</sup>. Selon les résultats préliminaires du recensement général de la population et de l'habitation (RGPH) 2006, le Burkina Faso comptait environ 13 730 258 habitants. Le pays a été classé 176<sup>ème</sup> sur 177 selon l'indice de développement humain, publié en décembre 2007 par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). Cela se traduit par une situation socio-économique fragile et vulnérable. Plusieurs indicateurs socio-économiques semblent défavorables pour les jeunes et pour les femmes.

Ainsi, selon le bilan de mise en œuvre du programme d'actions prioritaires du Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP) pour l'année 2007<sup>2</sup>, les principaux indicateurs en 2007 (hormis les données du RESEN<sup>3</sup>) se présentaient comme suit :

- au niveau de l'éducation,
  - le taux brut de scolarisation au primaire était de 72,6% dont 64,80% pour les filles<sup>4</sup> ;
  - Le taux d'alphabétisation était très faible, se situant autour de 28,7% ;
  - le taux brut de scolarisation au secondaire, premier cycle, était de 20,05% dont 14,11% pour les filles ;
  - le taux brut de scolarisation au secondaire, second cycle, était de 9,30% dont 6,67% pour les filles ;
- au niveau de la santé et de la nutrition,
  - le nombre de nouveaux contacts par an dans les structures sanitaires de premiers niveaux (CSPS et CMA) était de 0,43 ;
  - le taux d'accouchements assistés par du personnel qualifié était de 53,98% ;
  - le taux de prévalence au VIH/SIDA était de 2,01% (en 2006<sup>5</sup>) ;
- au niveau de l'emploi,
  - le taux de chômage était de 7,8% en milieu rural et de 17,7% en milieu urbain. La frange des 15-24 ans est la plus touchée : 29,4% en milieu urbain contre 21,4% pour les 25-29 ans ;

---

<sup>2</sup> Ministère de l'Economie et des Finances, mars 2008

<sup>3</sup> RESEN : Rapport d'Etat du Système Educatif National

<sup>4</sup> DEP/MEBA : annuaire statistique 2006/2007

<sup>5</sup> Bilan de mise en œuvre du CSLP mars 2008.

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

## **1.2. Fondements et orientations générales de la politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels**

Le développement du capital humain est inscrit et affirmé à travers divers documents de politique et de stratégie. La présente politique nationale de l'EFTP prend en considération ces engagements du Gouvernement. Il s'agit des documents ci-après :

### **Le cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP)**

Le Gouvernement burkinabé fait de la valorisation du capital humain un des principes directeurs de sa stratégie nationale de lutte contre la pauvreté. Il a été clairement mentionné dans le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP) la place et l'importance de la formation professionnelle qui est définie comme «un élément essentiel pour améliorer la productivité, encourager l'investissement privé et attirer les capitaux étrangers, favoriser le transfert de technologie et l'adaptabilité de la concurrence des entreprises aux changements liés à la mondialisation».

Ainsi, par rapport aux quatre (4) axes du CSLP<sup>6</sup>, la formation professionnelle se retrouve explicitement dans les trois (3) premiers comme domaine d'intervention stratégique au niveau (i) du système éducatif, (ii) du secteur privé et (iii) du système de promotion de l'emploi.

Le programme d'action prioritaire du CSLP pour les perspectives 2008 – 2010 fait ressortir explicitement ceci : « dans le domaine de la formation professionnelle, en terme d'orientation stratégique, la formation professionnelle sera partie intégrante de la politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels en cours de formulation. A cet effet, cette politique prendra en compte la formation professionnelle qualifiante, la structuration, l'organisation et la réglementation du secteur ».

### **La réforme du système éducatif**

Les textes portant sur la réforme de l'éducation incluent l'enseignement technique et professionnel, l'éducation et la formation non formelle dans le grand système éducatif. Il en est ainsi de la loi n° 013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation, promulguée par Décret n° 2007-540/PRES du 5 septembre 2007 et du Décret

---

<sup>6</sup> Les 4 axes du CSLP : (i) accélérer la croissance et la fonder sur l'équité, (ii) garantir l'accès des pauvres aux services sociaux de base et à la protection sociale, (iii) élargir les opportunités en matière d'emploi et d'activités génératrices de revenus pour les pauvres dans l'équité et (iv) promouvoir la bonne gouvernance

n° 2007–770 /PRES/PM/MESSRS/MASSN du 19 novembre 2007 portant composition, organisation et fonctionnement du Conseil national de l'éducation et des conseils régionaux de l'éducation.

La réforme vise à mettre en place un système éducatif plus adapté, plus cohérent et plus fonctionnel, accessible à toutes les couches de la société burkinabé, tout en formant l'apprenant à devenir un homme et un citoyen capable de se prendre en charge et de contribuer au développement socioéconomique et culturel de son pays. A ce titre, la formation professionnelle, de par son caractère multidimensionnel et transversal, constitue un levier dans la mise en œuvre de la réforme.

### **Le programme quinquennal du Chef de l'Etat, « *le progrès continu pour une société d'espérance* »**

Pour l'ensemble de la politique sociale, il est dit : les évolutions sociales, techniques et technologiques font aujourd'hui, plus que jamais, de la ressource humaine le socle d'un développement social harmonieux, durable et auto-entretenu. La qualité de toute production étant liée au degré de qualification et d'organisation du capital humain, faire de celui-ci un facteur de développement, c'est assurer la qualification des ressources humaines. La priorité en ce domaine, c'est de se donner les moyens de mener à bien l'ensemble de notre politique sociale consistant à :

- promouvoir l'instruction et la formation professionnelle;
- moderniser le système de santé ;
- affirmer la cohésion et la solidarité nationale;
- procurer un emploi au plus grand nombre.

Dans son volet concernant l'ETFP, ce programme appelle à « l'accroissement de l'interaction entre l'enseignement formel et le non formel » et affirme que « la qualité du système éducatif et de la formation professionnelle constitue un atout et un gage pour accéder à l'emploi aussi bien au niveau national qu'international », à travers une démarche visant entre autres, à « promouvoir le système de formation en alternance, c'est-à-dire élaborer un partenariat renforcé entre le système de production, le système éducatif et la formation professionnelle ».

### **La politique nationale de développement du secteur privé**

L'ETFP est par essence un acte d'acquisition et de transfert de compétences qui s'effectue en collaboration avec le milieu et l'environnement professionnels. Le Gouvernement a défini la formation comme un des axes stratégiques pour le renforcement des capacités des entreprises. Les actions à entreprendre visent à :

- mettre l'accent sur la formation des travailleurs (ouvriers et employés) des entreprises ;

- engager des opérations d'alphabétisation fonctionnelle ciblées sur les patrons des PME, les maîtres artisans, les responsables des OPA et les associations des artisans,
- développer la formation technique spécialisée (exemple, dans le domaine de l'agro-alimentaire) ;
- assurer la formation des chefs d'entreprises (PME), des maîtres artisans, en matière de gestion, d'organisation, de calculs des coûts, de préparation de devis, de projets et de connaissance du marché extérieur ;
- créer un fonds d'appui à la formation professionnelle des entrepreneurs.

### **Le processus de décentralisation en cours au Burkina Faso**

Le code de décentralisation prévoit le transfert d'un certain nombre de compétences aux collectivités. Parmi celles-ci il y a l'éducation, l'emploi, la formation professionnelle et l'alphabétisation. L'ambition de la décentralisation étant de développer les différentes régions et communes et de promouvoir l'auto-prise en charge, l'ETFP s'avère un des leviers fondamentaux de mise en œuvre de ces défis. Il s'agit de disposer localement de capital humain qualifié, d'exploiter les compétences sur place et d'endiguer les grands flux vers les gros centres urbains.

### **La politique nationale de l'emploi**

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

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

### **La stratégie de promotion de l'artisanat**

L'artisanat avec plus de 960 000 actifs contribue à près de 30% au PIB du Burkina Faso. Deuxième pourvoyeur d'emplois après l'agriculture et l'élevage, tant en milieu urbain, semi-urbain que rural, il est générateur de revenus et de richesse. Il participe à l'accélération de la croissance et constitue un élément fixateur des jeunes et des adultes dans leurs terroirs.

L'artisanat est un des secteurs où la formation par apprentissage est la plus développée. Il participe à la modernisation de l'agriculture et du bâtiment et valorise les matières et matériaux locaux.

C'est dans ce cadre que la stratégie de promotion de l'artisanat met un accent particulier sur la formation des artisans et des apprentis.

## **La stratégie de développement rural**

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

### **1.3. Nécessité d'un document de politique nationale en matière d'EFTP**

Selon les études de l'ONEF de 1998 à 2002, à peu près 69% des jeunes demandeurs d'emploi sur lesquels repose le développement futur du pays sont soit illettrés, soit d'un niveau d'instruction bas (CEP), soit sans qualification professionnelle (BEPC). Les statistiques officielles de l'INSD et du MEBA font état respectivement d'une population à majorité jeune (les moins de 15 ans représentent 48.2% de la population totale) et d'un faible taux de scolarisation pour la quasi-totalité des enfants de moins de 16 ans. En outre, le pays accuse un faible taux d'alphabétisation (28,7% en 2006).

Par conséquent, la question de la valorisation du capital humain à travers l'Enseignement et la Formation techniques et professionnels (EFTP) reste au centre des préoccupations tant au niveau des pouvoirs publics qu'au niveau des partenaires au développement.

Toutefois, ce sous secteur, pendant longtemps embryonnaire et marginalisé au sein du système éducatif de manière globale, tout en accueillant de plus en plus d'apprenants, sort de cette situation malencontreuse, s'organise et se structure au Burkina Faso. Une frénésie s'est emparée du sous- secteur, avec des interventions ciblées, financées par les partenaires techniques et financiers ;

Les pouvoirs publics tiennent à donner à ce sous- secteur toute sa quintessence et sa pluralité de dimension, afin d'en faire un levier de développement au Burkina et un des principaux instruments de la lutte contre la pauvreté. Le discours politique en fait effectivement une priorité. Les actions et les mesures adéquates projetées confirment cette option.

Pour traduire cela, il apparaît indispensable pour le Burkina Faso de disposer d'un document de politique en vue de relever le défi du développement des ressources humaines. Toutefois, la définition d'une politique sectorielle ne doit pas seulement être une déclaration d'intention, ni un discours plein de promesses et suscitant des espoirs, encore moins un chapelet d'idées juxtaposées, mais plutôt une vision dont la faisabilité est rigoureusement analysée à partir d'éléments factuels constituant les preuves des déclarations et des intentions.

## **2. SITUATION DE L'EFTP**

### **2.1. Définition du sous-secteur de l'EFTP**

L'EFTP s'inscrit dans le cadre de la loi d'orientation de l'éducation adoptée le 30 juillet 2007 et promulguée par décret<sup>7</sup> le 05 septembre 2007, qui fixe au système éducatif un devoir :

- de service public laïc ;
- de faire du jeune burkinabé, un citoyen responsable, producteur et créatif.

Par EFTP on entend 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).

Au regard de cette définition, les missions assignées à l'enseignement et la formation techniques et professionnels sont clairement définies, aux articles 2 et 27 de la loi d'orientation de l'éducation et s'articulent autour des concepts de "formation professionnelle", "formation technique et professionnelle", "enseignement technique et professionnel".

Chacune de ces terminologies couvre dans de nombreux pays d'Afrique, tout comme dans le nôtre, plusieurs champs d'action, à savoir :

- l'enseignement secondaire technique et professionnel, dispensé dans les lycées et collèges techniques et professionnels ;
- l'enseignement supérieur technique et professionnel, dispensé dans les universités, les grandes écoles et les instituts supérieurs ;
- 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 ;
- 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 ;
- la formation continue des travailleurs en exercice en vue de leur promotion, requalification, et aussi de l'amélioration de leur productivité.

---

<sup>7</sup> Décret n°2007-540/PRES promulguant la loi n°013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant de la loi d'orientation de l'éducation.

## 2.2. Dispositif institutionnel de l'EFTP au Burkina Faso

Les champs d'actions définis précédemment à partir de la loi d'orientation de l'éducation confèrent à de multiples acteurs la gestion du sous-secteur de l'EFTP, notamment l'Etat à travers les différents départements ministériels (MESSRS, MJE, MAHRH, MCPEA, MEBA, MASSN, MS, MEF, MFPRE, etc.) et les collectivités décentralisées (communes et régions), le secteur privé, les partenaires de l'éducation (partenaires sociaux et partenaires techniques et financiers).

A cet effet, les missions<sup>8</sup> des principaux départements ministériels (MESSRS, MJE, MAHRH, MCPEA, MEBA, MASSN, MS, MFPRE) concernés par la formation professionnelle sont précisées dans le Décret N°2007-424/PRES/PM/SGG-CM du 13 juillet 2007, portant attributions des membres du Gouvernement, conformément au tableau ci-dessous.

**Tableau 1 : Missions des départements ministériels en matière d'EFTP**

Département	Article	Missions de formation
Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources halieutiques (MAHRH)	2	En matière agricole et de ressources halieutiques : <ul style="list-style-type: none"><li>- appui - conseil aux producteurs et aux organisations professionnelles agricoles ;</li><li>- promotion d'une meilleure connaissance de la ressource halieutique ;</li><li>- orientation, coordination et contrôle des activités des Ecoles et Centres de Formation Agricole ;</li><li>- formation professionnelle des producteurs ;</li><li>- formation pratique et professionnelle des jeunes producteurs dans les centres de formation publics et privés.</li></ul>
Ministère de la Santé (MS)	3	En matière de santé, formation initiale et continue du personnel de santé.
Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat	9	En matière de fonction publique, formation initiale et continue des agents de la fonction publique.

<sup>8</sup> Ces missions ne sont pas exhaustives.

Ministère du Commerce, de la Promotion de l'Entreprise et de l'Artisanat (MCPEA)	13	En matière d'artisanat, organisation, formation et encadrement des artisans en relation avec le ministère chargé de l'emploi.
Ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique (MESSRS)	16	En matière d'enseignement technique et de formation professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> <li>- élaboration et mise en œuvre de la politique en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels ;</li> <li>- création et gestion des établissements techniques et professionnels publics ;</li> <li>- suivi et contrôle de la gestion administrative et pédagogique des structures d'enseignement publiques et privées ;</li> <li>- gestion du système de certification, délivrance des diplômes et validation des acquis professionnels.</li> </ul>
Ministère de l'Enseignement de Base et de l'Alphabétisation (MEBA)	17	En matière d'alphabétisation et d'éducation non formelle, création et gestion des centres d'éducation de base non formelle (CEBNF).
Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi (MJE)	21	En matière de jeunesse et d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>- formation professionnelle et apprentissage ;</li> <li>- création de certificats de qualification professionnelle ;</li> <li>- formation et animation de la jeunesse en dehors du cadre scolaire.</li> </ul>
Ministère de l'Action Sociale et de la Solidarité Nationale (MASSN)	22	En matière d'action sociale et de solidarité, formation et perfectionnement des personnels de l'assistance sociale, de l'éducation préscolaire et de l'éducation spécialisée.

Cette multiplicité d'intervenants engendre, à tort ou à raison selon la sensibilité, plusieurs problèmes énumérés à son encontre. Pour ce faire, une étude diagnostique préalable, dont l'ambition était de faire émerger les difficultés réelles auxquelles sont confrontés le fonctionnement et l'évolution du système de l'EFTP, a été nécessaire. Cet état des lieux constitue la base pour les choix stratégiques et les propositions de solutions réalistes, réalisables et durables en concertation avec tous les acteurs.

L'analyse diagnostique a porté sur huit (8) thématiques<sup>9</sup> selon la logique de « cause à effet », donnant ainsi la possibilité d'élaborer pour chaque thématique un arbre des problèmes et un autre des solutions (cf. document de diagnostic). Il en ressort des faiblesses et des atouts qui peuvent constituer le socle de la politique.

## **2.3. Structures d'accueil**

L'offre de formation et d'enseignement techniques et professionnels est diversifiée et est disponible à travers les canaux suivants :

- les établissements d'enseignement technique et professionnel publics et privés ;
- les centres de formation publics et privés, formels et non formels ;
- les centres d'éducation de base non formelle, publics et privés ;
- les écoles professionnelles des différents ministères ;
- les structures de formation informelle (ateliers d'apprentissage, etc.).

## **2.4. Faiblesses du sous-secteur de l'EFTP**

### **2.4.1 Limitation et des difficultés d'accès**

Le sous-secteur de l'EFTP au Burkina Faso se caractérise par une insuffisance de l'offre de formation, une disparité régionale (de genre et suivant les filières) et des coûts élevés de la formation.

Cette faiblesse de l'offre s'explique en partie par les coûts élevés d'investissement notamment dans les filières industrielles et la faible prise en compte de ce sous-secteur dans les priorités du politique.

S'agissant de la disparité géographique, il ressort du rapport d'enquête sur les établissements et centres de formation de l'EFTP, menée par l'ONEF en 2005, le constat d'une concentration de ces structures dans les deux (02) villes principales à savoir Ouagadougou et Bobo-Dioulasso.

Selon ces mêmes sources, il existe une disparité importante entre les structures publiques et privées (sur 401 établissements, 314 appartiennent au privé, soit 78,2%).

---

<sup>9</sup> Les huit (8) thématiques sont : l'accès ; le personnel enseignant et/ou les formateurs ; les curricula ; le matériel didactique et l'équipement des structures de formation ; le financement de l'EFTP ; la gestion des structures de formation de l'EFTP ; le pilotage de l'EFTP ; les sortants du système de l'EFTP.

Selon les statistiques 2006-2007 de la direction des Etudes et de la Planification du MESSRS, on dénombrait seulement cent (100) établissements d'enseignement secondaire technique et professionnel dont onze (11) publics.

En terme d'effectifs, il ressort de faibles capacités d'accueil selon les données disponibles dans le système formel et non formel :

- l'ESTP ne représente que seulement 6,43 % des effectifs totaux de l'enseignement secondaire, soit exactement 25 587 élèves selon les données statistiques DEP/MESSRS de 2007-2008 ;
- au niveau des centres provinciaux (7) et régionaux (13) de formation professionnelle (CPFP et CRFP) de l'Agence Nationale Pour l'Emploi, il ressort des données statistiques<sup>10</sup> de l'année 2007 que 1 608 apprenants pour les cycles à longue durée ont été accueillis;
- les douze centres de formation professionnelle, publics et privés, du Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques forment en moyenne six cents (600) apprenants par an<sup>11</sup> ;

À contrario, au niveau du secteur de l'artisanat (exercé en formel ou en informel), il est répertorié environ 150 000 apprentis en formation chez les artisans<sup>12</sup>. Aussi, le système non formel permet de former annuellement en peu de temps 10 000 jeunes dans le cadre des activités du MJE. Dans les centres d'éducation de base non formelle, ce sont plus de 500 jeunes qui achèvent leur formation chaque année et ce depuis 2000.

En plus de ces contraintes, on relève d'autres difficultés dont les plus saillantes sont :

- l'inexploitation des opportunités économiques et du marché du travail au niveau régional ;
- l'offre limitée des spécialités ;
- les pesanteurs socio – culturelles qui instaurent des barrières au niveau de l'accès à certaines filières ;
- le déficit d'information et d'orientation des bénéficiaires de l'EFTP par manque d'un mécanisme approprié à cet effet.

#### **2.4.2 Déficits en personnel enseignant/formateur et d'encadrement**

Les principaux problèmes relevés au niveau du personnel enseignant/formateur sont :

---

<sup>10</sup> Politique nationale de l'emploi, MJE, juillet 2006

<sup>11</sup> Rapport final de mission d'appui à la mise en place d'une stratégie nationale de formation agricole, IDF/BKF01, Pierre DEBOUVRY (2004)

<sup>12</sup> Stratégie de développement de l'artisanat au Burkina, 2002

- le manque de structures adéquates de formation d'enseignants/formateurs selon les exigences du recrutement. En effet, le Burkina Faso envoie en formation des enseignants à l'extérieur du pays, et ce à des coûts élevés, en partenariat avec la Coopération Autrichienne dans le cadre du Programme Austro – Burkinabé (PAB) qui est à sa 8ème promotion ;
- la rigidité du dispositif de recrutement du personnel enseignant/formateur a pour conséquence de restreindre le vivier de leur recrutement. Par exemple, dans certaines filières ou spécialités il n'y a pas de candidats, surtout pour les niveaux exigés de DUT, BTS, licence, maîtrise, ingénieur ;
- l'absence d'un dispositif de formation de personnel d'encadrement pour les centres de formation professionnelle à caractère non formel ou informel (pas de système de formation des maîtres d'apprentissage) ;
- l'utilisation non rationnelle des enseignants/formateurs, due essentiellement à la non prise en compte de leur polyvalence et à la grande concentration de ces derniers à Ouagadougou ;
- le déficit de formation continue, lié à l'insuffisance du personnel d'encadrement pédagogique et de structures adaptées, dédiées à cet effet ;
- l'absence de liens mesurables entre les enseignements/formations et les besoins des entreprises locales ;
- l'insuffisance de motivation financière suffisante par rapport aux offres du secteur privé productif ;
- le manque d'un statut adéquat pour les enseignants/formateurs du secteur de l'EFTP.

### **2.4.3 Inadaptation et insuffisance des curricula**

Les curricula déterminent la pertinence (l'utilité) et l'efficacité de tout système d'enseignement, de formation et/ou d'apprentissage par rapport à l'évolution et aux besoins de la société. Au Burkina Faso, les curricula de l'EFTP datent d'une certaine époque (1962, début des premiers centres de formation technique et professionnelle). Ils ne couvrent pas l'ensemble des spécialités et privilégient celles qui sont à dominante commerciale (finances, compatibilité, banque, assurances, secrétariat, gestion, marketing...). Les filières industrielles (génie civil, agro-pastoral) sont très peu développées.

Par ailleurs, il ressort de l'analyse diagnostique que :

- le milieu professionnel est peu impliqué dans l'élaboration des curricula. Il n'existe pas un cadre formel et permanent de concertation entre les acteurs de l'EFTP et le milieu professionnel ;

- le dispositif d'accès d'un niveau de formation plus bas vers un autre plus élevé (CAP, BEP, Bac Pro, Bac Tn), d'une part, et, d'autre part, le mécanisme d'équivalence et de passerelles entre les systèmes de formation formelle et non formelle, sont inexistantes ou inadaptés ;
- la validation des acquis de l'expérience n'est pas effective ; ce qui désavantage les artisans professionnellement qualifiés mais n'ayant pas un niveau scolaire élevé ;
- l'instance de validation des programmes (Commission nationale des programmes) n'est ni fonctionnelle ni adaptée et les modes d'élaboration des curricula et d'évaluation des formations (Certificat de qualification professionnelle, diplômes d'Etat...) sont multiples et multiformes.

#### **2.4.4 Inadaptation et insuffisance du matériel didactique et des équipements**

Les raisons qui expliquent cet état de fait au niveau du matériel didactique et des équipements sont entre autres :

- les coûts élevés des équipements et des documents en EFTP ;
- le matériel didactique et les équipements insuffisants et qui n'ont pas été toujours mis à jour avec l'évolution des technologies, aussi bien dans l'ESTP que dans les centres de formation professionnelle non formelle, dans le privé comme dans le public ;
- la mauvaise exploitation du matériel et/ou l'insuffisance de maintenance, du fait de l'inexistence ou de l'ambiguïté de l'autonomie de sa gestion par les établissements et centres de formation ;
- l'inexistence d'une structure spécialisée en production de matériel didactique.

#### **2.4.5 Difficultés d'insertion socioprofessionnelle**

Les élèves et/ou les apprenants de l'EFTP subissent les mêmes difficultés d'apprentissage que ceux de l'enseignement général en ce qui concerne les taux d'abandon, de redoublement et de promotion qui évoluent sensiblement de la même manière dans les deux systèmes.

Toutefois, malgré les contraintes auxquelles le sous-secteur est confronté :

- le nombre de diplômés de l'ESTP est en constante évolution (avec une prédominance des diplômés du technique tertiaire), mais reste très faible par rapport au nombre de diplômés de l'enseignement secondaire général ;
- le nombre de personnes en fin de formation professionnelle est en constante augmentation dans les centres privés et publics.

L'analyse diagnostique révèle également que les diplômés<sup>13</sup> de l'ESTP ont d'énormes difficultés d'insertion professionnelle. Certains (niveaux CAP et BEP) se rabattent sur les tests de recrutement de la Fonction publique n'exigeant que le niveau du BEPC (exemple: santé, enseignement primaire, etc.). D'autres (niveau BAC), à défaut de pouvoir poursuivre les études à vocation professionnalisante et/ou technologique à l'étranger s'inscrivent à l'université de Ouagadougou dans des filières auxquelles ils n'étaient pas destinés a priori. Ces deux phénomènes constituent à n'en pas douter des pertes considérables, compte tenu des coûts élevés de formation dans le système de l'EFTP.

Les principales causes de cette faible insertion socio- professionnelle des sortants de l'EFTP sont :

- la méconnaissance des techniques de recherche d'emplois et de la responsabilité du demandeur qui en découle ;
- le sous-développement du tissu économique notamment industriel du pays ;
- la faiblesse des relations Ecoles/ Entreprises (seulement 45% des 401 centres recensés par l'ONEF affirment avoir des relations avec une entreprise dans le cadre de la formation des apprenants) ;
- l'insuffisance de politiques d'auto- emploi due à l'insuffisance des mesures incitatives, d'une part, et, d'autre part, à l'insuffisance de préparation à l'auto- emploi (moins de 50% des 401 établissements et centres recensés par l'ONEF incluent l'initiation à l'entrepreneuriat dans la formation des apprenants) ;
- l'inadéquation formation/emploi liée à l'inadéquation entre formation et besoins de l'économie, surtout une économie essentiellement agricole et dominée par le secteur informel ;
- l'inadéquation formation/ besoins de compétences (moins de 20% des 110 métiers de l'artisanat font l'objet d'une formation formelle ou non formelle) ;
- le manque de spécialisation ou le faible intérêt pour le financement des projets d'auto-emploi par les institutions de financement de la place.

#### **2.4.6 Insuffisance et utilisation inefficace des moyens financiers**

L'une des contraintes majeures limitant le développement du sous-secteur de l'EFTP est sans nul doute l'insuffisance des ressources financières. En effet, les budgets alloués à l'EFTP sont dérisoires (par exemple 1,8% du budget du MESSRS<sup>14</sup>). Cela limite les possibilités d'investissement et d'innovation dans les établissements.

Cet état de fait a plusieurs causes :

---

<sup>13</sup> Enquête d'insertion professionnelle sur les sortants de l'ETP, DGESTP/MESSRS, 1999.

<sup>14</sup> **Source** : Cadre des dépenses à moyen terme (budget 2006), ministère de l'Economie et des Finances.

- la faiblesse des crédits de l'État alloués à l'EFTP ;
- la non-affectation de la TPA au financement de l'EFTP dans toutes ses composantes ;
- la non-prise en compte de l'enseignement technique et professionnel dans les champs d'intervention du FAFPA ;
- la difficulté à mobiliser de façon continue les financements extérieurs au bénéfice de ce sous-secteur ;
- l'absence de textes officiels conférant aux établissements et centres de formation de l'EFTP une autonomie de gestion dans les domaines de la gestion rationnelle des ressources humaines et matérielles et pour la mobilisation des ressources financières additionnelles nécessaires à leur autofinancement ;
- la faible absorption des modestes crédits alloués à l'EFTP, due à la non-prise en compte des besoins spécifiques des établissements et centres de formation de l'EFTP dans les procédures de décaissement ;
- l'absence d'une politique ou d'une stratégie de financement du secteur privé (promoteurs privés) ;
- l'absence d'une étude des coûts réels des différents dispositifs de formation professionnelle en place et d'une budgétisation réaliste des coûts d'investissement et de fonctionnement des réformes à mettre en œuvre.

#### **2.4.7 Inefficacité du pilotage**

La diversité des acteurs, des structures et des dispositifs de pilotage de l'EFTP, comme indiqué dans l'analyse diagnostique, fait que le sous-secteur de l'EFTP souffre du manque de leadership affirmé et accepté par tous. Cela entraîne des difficultés de coordination, de suivi et de gestion.

#### **2.4.8 Inefficacité de la gestion des structures de formation**

La gestion des structures de formation de l'EFTP est confrontée à divers problèmes dont :

- l'absence d'un système de formation du personnel de gestion et d'encadrement, provoquant une gestion approximative des ressources (financières, matérielles, didactiques et humaines) ;
- le manque d'autonomie, avec comme cause sous-jacente, l'absence de statut clairement défini des centres et établissements de formation par rapport aux activités de production ;
- le non-respect des textes réglementaires, causant des dysfonctionnements à plusieurs niveaux.

### **2.5. Atouts du sous-secteur de l'EFTP**

Le sous-secteur de l'EFTP actuel est soumis à une forte pression de la demande de formation. A défaut de pouvoir trouver des réponses dans les structures publiques de formation, le secteur privé a pris le pas comme le décrit le recensement des 401 établissements et centres de formation technique et professionnelle. Même si l'accès reste limité à un nombre restreint, une prise de conscience semble s'opérer dans la population qui ne considère plus l'EFTP comme étant exclusivement une voie de la seconde ou de la dernière chance.

Au regard de cette demande et de cette reconnaissance sociale, les autorités politiques manifestent de plus en plus un intérêt et une volonté de développer le sous-secteur de l'EFTP. Parmi les actes concrets, on peut citer :

- la définition d'un axe prioritaire dans le programme quinquennal du Président du Faso en faveur du développement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle à travers la définition de la carte scolaire : un lycée professionnel ou un lycée technique par région ; un collège d'enseignement technique ou un centre de formation professionnelle par province ;
- la création du cabinet du Ministre Délégué chargé de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ;
- l'adoption d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle, en 2001, pour structurer la formation qualifiante et mettre en place les mécanismes de son contrôle ;
- l'adoption d'une stratégie de développement rural, en 2003, qui spécifie expressément qu'une attention accrue devra être accordée au renforcement des capacités des différents acteurs, en particulier celles des producteurs ruraux et de leurs organisations de base, à travers l'alphabétisation fonctionnelle, la formation et l'appui/conseil.
- l'adoption d'une stratégie de promotion de l'artisanat qui place la formation des acteurs au cœur du développement de ce secteur ;
- la création d'un fonds pour l'alphabétisation et l'éducation non formelle qui appuie le développement de l'alphabétisation fonctionnelle, de la formation technique spécifique (FTS) et de la formation professionnalisante dans les structures d'alphabétisation et d'éducation non formelle ;
- l'élaboration d'un plan stratégique de développement de l'enseignement technique et professionnel en 2001, dans la perspective d'accroître sensiblement le nombre de formés dans le sous-secteur ;
- l'existence de directions centrales fonctionnelles chargées des questions de formation au sein des différents départements ministériels (DGESTP/MESSRS, DGIFPE/MESSRS, DGFP/MJE, DGA/MCPEA, DECF/MAHRH, DGAENF/MEBA, DGFP/RC/MFPRE) ;
- l'existence des Chambres Consulaires (CCI-BF, CRA, CMA-BF), de la maison de l'entreprise du Burkina Faso ;

- l'existence d'un dialogue entre les partenaires sociaux (Organisations Professionnelles, syndicats de travailleurs, patronat...)
- l'existence d'un dispositif embryonnaire (ENS/UK) en charge de la formation des formateurs techniques, axé pour l'instant principalement sur le volet pédagogique, mais avec des perspectives sur la prise en charge du volet technique ;
- l'ouverture d'une filière de formation des conseillers et assistants en emploi et formation professionnelle à l'ENAM ;
- la mise en œuvre de la formation professionnelle continue dans les structures existantes de manière individuelle (CPFP et CRFP) ou collective (GET/FC) ;
- le fort intérêt manifesté par des opérateurs privés pour l'EFTP ;
- les potentialités économiques existantes des régions, pouvant favoriser une diversification de filières ;
- le prélèvement obligatoire au niveau du secteur privé de la TPA qui devrait servir pour le financement de la formation professionnelle ;
- la création du FAFPA pour la formation continue avec l'émergence d'un marché national de la formation qui va stimuler l'engagement des promoteurs privés.

Le personnel enseignant, malgré son insuffisance, présente une moyenne d'âge assez jeune. Ce facteur permet de construire autour de ce personnel des programmes de qualification et de modernisation à long terme. En plus, la majorité de ces enseignants a été formée dans des systèmes diversifiés mais néanmoins similaires (Sénégal, Maroc, Tunisie, Algérie, Côte d'Ivoire, France, Mali, Bénin, République Fédérative d'Allemagne ou Autriche).

Dans le dispositif du MESSRS, il existe un système de promotion des enseignants avec la possibilité d'accéder à des grades plus élevés (CAPET, conseiller pédagogique, inspecteur de l'enseignement technique).

## **2.6. Acquis du sous-secteur de l'EFTP à valoriser**

Les dispositifs de l'EFTP ont bénéficié d'appuis extérieurs provenant des partenaires techniques et financiers, des ONG et autres organismes (CAFP, FPMA, PA/CEFP-Bobo, PP/ETP, PAB, UNICEF, PARET, etc.) et qui ont permis de mettre en oeuvre des dispositifs normalisés de l'EFTP. A titre illustratif on peut citer :

- la démarche de professionnalisation de l'ETP ;
- la démarche de création de référentiels pour les formations professionnelles ;
- la démarche de structuration de la formation professionnelle non formelle, notamment de l'apprentissage ;

- le partenariat étroit avec les professionnels de l'artisanat et des entreprises à toutes les étapes de l'ingénierie de formation, y compris la formation continue des formateurs /enseignants ;
- la décentralisation du dispositif de formation ;
- l'expérimentation de l'autonomie de gestion des structures de formation ;
- la formation sur place des enseignants/formateurs des ateliers et centres de formation ;
- la création d'un début de carte de l'EFTP, incluant notamment les données statistiques des formations dans les centres de formation non formels.

### **3. ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE NATIONALE D'EFTP**

#### **3.1. Vision**

***A travers la formulation et la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels, le Gouvernement veut faire du Burkina Faso un pays émergent possédant une expertise qualifiée, suffisante et disponible dans tous les corps de métiers et susceptible de valoriser le potentiel économique du pays. Ainsi, le Burkina Faso disposera d'une masse critique de compétences de niveau intermédiaire et de haut niveau pour stimuler la croissance économique et réduire la pauvreté.***

En outre, dans le cadre de la mondialisation, cette politique devrait permettre à terme de rendre les jeunes burkinabé plus compétitifs et de faciliter leur employabilité (tendance à l'emploi et à l'auto-emploi), tant au niveau national, sous-régional qu'international.

#### **3.2. Périmètre**

La politique nationale d'EFTP s'inscrit dans un contexte de réforme du système éducatif qui repose entre autres sur le principe d'obligation et de gratuité scolaires qui couvre la tranche d'âge de 6 à 16 ans et de restructuration dans le sens d'une meilleure intégration d'une part des ordres d'enseignement<sup>15</sup>, et d'autre part, des sous-systèmes formel<sup>16</sup> et non formel<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Education préscolaire, enseignement primaire, enseignement post- primaire, enseignement secondaire, enseignement supérieur, enseignement technique et professionnel, formation professionnelle formelle.

<sup>16</sup> Education formelle, ensemble des activités éducatives se déroulant dans un cadre scolaire, universitaire ou de formation professionnelle.

<sup>17</sup> Education non formelle, toutes les activités d'éducation et de formation structurées et organisées dans un cadre non scolaire. Elle comprend notamment l'alphabétisation, les formations et de le développement de l'environnement lettré.<sup>2</sup>

Aussi, les différentes approches, actuellement développées par des pays tels que l'Afrique du Sud, le Bénin, l'Ethiopie, le Mali ou le Sénégal et qui sont au centre des débats de l'UNESCO, du BIT, de l'ADEA, du Centre de développement de l'OCDE ou de la BAD, tendent à mettre en œuvre un concept de « système intégré de formation professionnelle". Ce concept, identifié sous le terme d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), mais aussi par certains pays et opérateurs sous le terme de « développement des compétences », a pour particularité de positionner de manière coordonnée et interactive l'enseignement et la formation professionnelle formelle, non formelle et informelle.

L'article 27 de la loi d'orientation de l'éducation<sup>18</sup> fixe le périmètre de l'EFTP à travers les composantes ci-après :

- l'enseignement secondaire technique et professionnel dispensé dans les lycées et collèges techniques et professionnels ;
- l'enseignement supérieur technique et professionnel dispensé dans les universités, les grandes écoles et les instituts supérieurs ;
- les formations aux professions dispensées dans les écoles et centres spécialisés privés et publics ;
- les formations, de caractère non formel, dispensées dans les centres de formation professionnelle et les centres d'apprentissage publics et privés ;
- la formation continue des travailleurs.

Ainsi, le périmètre de l'EFTP prend en compte toutes les voies de qualification permettant aux jeunes et adultes scolarisés, déscolarisés, non scolarisés, formés ou non, d'être compétitifs sur le marché du travail dans tous les secteurs d'activités socio-économiques. Par ailleurs, les différentes composantes de ce périmètre sont interactives et s'influencent mutuellement, ce qui amène à aller vers un système intégré.

### **3.3. Finalité**

Les différentes composantes de l'EFTP susmentionnées sont des moyens à la fois différenciés, complémentaires et synergiques dont la finalité est **d'élever le niveau de connaissances et de compétences de la population active et, plus particulièrement des jeunes, pour favoriser leur insertion dans les emplois d'aujourd'hui et les métiers porteurs de demain afin de stimuler la croissance économique et de réduire la pauvreté.**

---

<sup>18</sup> Décret n°2007-540/PRES promulguant la loi n°013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation.

### **3.4. Choix stratégiques**

L'atteinte de la finalité que se fixe la politique nationale d'EFTP engage à faire les choix stratégiques pertinents et cohérents ci – après :

#### **3.4.1 Mise en œuvre d'une diversité de parcours et de dispositifs publics et privés de développement des compétences ciblés, sur des publics spécifiques et prenant en compte la multiplicité et la complexité des situations socio-économiques**

Le Burkina Faso connaît une diversité de parcours ou de dispositifs de pré-professionnalisation et de professionnalisation post-primaires, formels et non formels, mis en œuvre par les différents opérateurs publics et privés et soutenus la plupart du temps par les partenaires techniques et financiers. Cette diversité est une richesse qu'il convient de valoriser.

Le périmètre prioritairement formel de l'enseignement et de la formation technique professionnels pour le développement des compétences sera élargi aux parcours non formels et informels de professionnalisation et de qualification, dans une vision cohérente de validation et de reconnaissance des connaissances et compétences acquises dans et hors du système formel d'enseignement et de formation.

Par ailleurs, dans une perspective de fonctionnalité des programmes et de facilitation des passerelles, les programmes de l'enseignement primaire mettront l'accent sur les activités pratiques de production, le travail manuel, toute chose favorisant à temps l'éclosion de compétences préparant à l'emploi.

#### **3.4.2 Évolution d'une logique d'offre de formation à une logique de demande de formation par la mise en œuvre d'une formation basée sur l'ingénierie de l'approche par les compétences (APC) en partenariat avec les organisations professionnelles concernées**

L'ingénierie de l'APC est affirmée et maîtrisée au Burkina Faso. Elle a été notamment développée par plusieurs structures et institutions de formation (DGIFPE, CAFP, Swisscontact et GET/FC), etc., qui ont impulsé, en partenariat avec les organisations professionnelles, toute une démarche d'élaboration des contenus de formation à partir de la construction de référentiels<sup>19</sup> de métier, de compétences et de certification. Ces structures et institutions ont également développé, avec l'aide d'autres partenaires techniques et financiers, une ingénierie de formation par apprentissage de type dual, adaptée à la demande sociale. Le déploiement de l'APC et de la formation en alternance et par apprentissage aura pour effet de renforcer le partenariat entre l'EFTP et le monde économique et d'évoluer d'une logique d'offre de formation à une logique de demande de formation.

---

<sup>19</sup> Le terme référentiel implique le recours à un outil et non à un modèle ou une méthodologie

*Les principaux supports de cette approche sont les organisations faitières d'artisans (la Fédération Nationale des Artisans du Burkina Faso (FENA-BF), la Fédération Nationale des Corporations de Métiers du Burkina Faso (FENACOM-BF), etc.), les organisations interprofessionnelles (la Fédération des Industries Agro-alimentaires, l'Union nationale des Entrepreneurs du BTP, la Fédération des producteurs Agricoles du Burkina (FEPAB), la Fédération des industries minières, etc.)*

En effet, les mécanismes de décision de mise en place des formations impliquent systématiquement les organisations professionnelles, afin d'assurer une meilleure adéquation qualitative et quantitative entre le besoin de qualification et l'offre de formation. Ces mécanismes doivent intégrer la nécessaire ingénierie permettant l'expression de demandes de formation à partir de l'identification des besoins.

### **3.4.3 Mise en œuvre des mécanismes d'accompagnement à l'emploi et à l'auto-emploi en lien avec la politique de promotion de l'emploi<sup>20</sup> (fonds d'apprentissage, appui aux mécanismes de micro-crédit, aide à l'installation, création de pépinières d'entreprises...)**

La préparation et la facilitation à l'insertion professionnelle sont des obligations de tout dispositif de formation professionnelle initiale. Ainsi, l'intégration des mécanismes d'accompagnement à l'auto – emploi et à l'emploi est un pré – requis pour l'atteinte de cet objectif. Ces mécanismes sont entre autres :

- la prise en compte systématique dans les cursus de l'EFTP de la dimension technique de recherche d'emploi (TRE) et du développement de l'esprit entrepreneurial ;
- la relecture des textes du FAFPA en vue d'intégrer dans les coûts la prise en charge des séjours des apprenants en entreprise ;
- l'adoption de mesures fiscales incitatives pour encourager le secteur privé formel et le secteur informel à accueillir en stage des jeunes formés en situation de recherche d'emploi ;
- l'utilisation des mécanismes de micro-crédit pour l'aide à l'installation des formés ;
- la création de structures nationales d'appui et d'accompagnement techniques des organisations professionnelles.

---

<sup>20</sup> Document de politique nationale de l'emploi

### **3.4.4 Institution de cadres ou dispositifs nationaux de reconnaissance des compétences acquises de manière formelle, non formelle et informelle**

Un système intégré de formation professionnelle post-primaire valorisant exige que les divers parcours d'enseignement, de formation et de professionnalisation, formels, non formels et informels aboutissent à une reconnaissance des connaissances, expériences et compétences acquises. Cette reconnaissance demande la mise en place d'un dispositif de validation des acquis professionnels ou de l'expérience. Elle exige également l'instauration progressive de cadres ou dispositifs nationaux de qualification qui donnent de la cohérence et de la valeur aux niveaux de professionnalisation ainsi atteints relativement à un marché du travail en évolution constante.

L'existence de la Commission nationale de certification et des programmes de formation (CNC-PF), de la Commission Nationale d'Equivalence des Titres et des Diplômes (CNETD) et de la Commission d'Homologation et d'Equivalence (CHE) augure bien la possibilité d'arriver à un cadre national de qualification si sont abordés et résolus, au fur et à mesure, les points suivants :

- la reconnaissance sur le marché du travail du Certificat de qualification professionnelle (CQP) qui certifie les formations non formelles notamment l'apprentissage de type dual ;
- un mode de validation des acquis permettant de reconnaître les compétences acquises par les jeunes en situation de travail ou les professionnels qui les forment ;
- un mode de certification adapté et concerté avec les employeurs potentiels, pour la mise en œuvre de formations modulaires dans le cadre de la formation initiale et continue.

A cet effet, il sera élaboré des répertoires des compétences requises pour l'exercice de chaque métier ou occupation professionnelle. Aussi, les cadres nationaux de qualification et de certification associeront pleinement les partenaires sociaux et les organisations professionnelles à l'ensemble du processus de certification.

Ce partenariat sera facilité par la mise en place des nomenclatures des métiers et professions dans les différents secteurs socio-économiques du pays. A ce niveau, le répertoire des métiers de l'artisanat, d'une part, et, d'autre part, le statut de l'artisan constitueront des éléments de référence.

### **3.4.5 Conduite d'une action conséquente de mise à niveau des professionnels dans le secteur de l'artisanat et de l'industrie, susceptible d'accompagner les jeunes à former en accord avec la politique de promotion du secteur privé<sup>21</sup>**

L'un des axes stratégiques de la politique nationale de développement du secteur privé concerne le renforcement des capacités des entreprises par la formation des travailleurs (ouvriers et employés), par des opérations d'alphabétisation fonctionnelle ciblée sur les patrons des PME, les maîtres artisans, les responsables des associations d'artisans et enfin, par la formation des chefs d'entreprises (PME) en matière de gestion, d'organisation, de calculs des coûts, de préparation de devis, de montage de projets et de connaissance du marché extérieur. La politique de l'EFTP contribuera à l'opérationnalisation de cet axe stratégique.

Par ailleurs, la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'EFTP doit permettre d'innover le système traditionnel de l'apprentissage, de renforcer la formalisation de la formation professionnelle par apprentissage, de moderniser le secteur de l'artisanat et de l'industrie.

### **3.4.6 Contribution à la formation en nombre suffisant des producteurs ruraux d'une part et d'autre part d'ingénieurs et de techniciens en lien avec la politique de développement rural<sup>22</sup>**

L'activité rurale constitue le secteur qui occupe le plus de personnes au Burkina Faso. En effet, le secteur d'activités agro – sylvo – pastorales occupe actuellement 85% des actifs de notre pays et restera encore le premier pourvoyeur d'emploi avec plus de 80% d'actifs à l'horizon 2025<sup>23</sup>. Il est également la première source d'exportation du pays. Néanmoins le niveau de productivité est très faible en raison du manque de qualification des producteurs. La modernisation du secteur primaire passe obligatoirement par la formation en nombre suffisant de producteurs agricoles<sup>24</sup>. L'opérationnalisation de la politique nationale d'EFTP contribuera à cette modernisation en relevant les défis auxquels l'enseignement agricole doit répondre à savoir :

- former des producteurs/trices de base en nombre suffisant pour qu'il y ait un impact sur l'ensemble de la profession. A ce niveau, il conviendrait de noter qu'une masse critique de formés doit être atteinte si l'on veut éviter de tomber dans le piège des flux insuffisants ;
- former des ingénieurs et techniciens capables, d'une part, de répondre aux besoins de la recherche, de l'administration, des appareils de vulgarisation et formation, des entreprises d'aval et d'amont et, d'autre part, de créer eux-mêmes des entreprises.

---

<sup>21</sup> Décret portant adoption de la politique de développement du secteur privé au Burkina Faso

<sup>22</sup> Document de la politique de développement rural, 2003.

<sup>23</sup> Etude sur l'évolution de l'emploi au B.F. ONEF janvier 2006.

<sup>24</sup> Rapport final de mission d'appui à la mise en place d'une stratégie nationale de formation agricole, IDF/BKF01, Pierre DEBOUVRY (2004)

### **3.4.7 Mise en place de mécanismes de financement soutenable et durable à travers des partenariats de cofinancement public/privé/PTF**

L'EFTP est l'un des parents pauvres des budgets publics (Etat et collectivités territoriales). La mise en œuvre d'une véritable politique de formation et d'insertion professionnelles des jeunes burkinabé exige une reconsidération significative des politiques budgétaires actuelles en même temps qu'elle requiert des modes de cofinancement impliquant, d'une part, les différents acteurs nationaux, publics et privés, et les partenaires au développement et, d'autre part, une analyse précise des coûts réels des différents dispositifs en place ou à promouvoir.

Sans une amélioration sinon un changement radical de cette situation budgétaire et de gestion, toute réforme est vouée à l'échec et tout document de politique nationale est opérationnellement irréalisable. Il convient alors de :

- mettre en œuvre des partenariats de cofinancement public/privé dans des domaines de formation et de qualification porteurs d'innovation et de développement pour chaque partie prenante ;
- réaliser une mutualisation des ingénieries de compétences et de formation tant au niveau national qu'au niveau régional, afin que les référentiels et curricula de formation réalisés par les différents acteurs servent pour le bien de tous ;
- réfléchir à une politique d'équipements faisant appel au concept de centre de ressources régional ou sectoriel ;
- faire de la TPA une des sources pérennes et directes de financement de l'EFTP, ciblée sur des actions et publics prioritaires, principalement pour sa composante formation professionnelle initiale et continue;
- faire appel aux moyens des bailleurs de fonds dans les domaines de qualification particulièrement stratégiques pour le développement économique du pays ;
- identifier des perspectives de financement coordonnés de l'EFTP à l'instar du dispositif du PDDEB ;
- renforcer le mécanisme de mobilisation de ressources financières additionnelles au niveau des partenaires techniques et financiers par le biais de l'approche programme ;
- mettre en place un mécanisme de la formation initiale par un système de bourses d'études sous forme de prêts aux apprenants (étudiants, élèves, stagiaires...) ;
- faire un chronogramme de réalisation des investissements prioritaires, matériels et immatériels, afin d'avoir une programmation budgétaire soutenable du début à la fin de leur mise en œuvre, notamment, clarifier les modalités pédagogiques, les référentiels de formation et de maintenance, préalablement à tout investissement en équipements et en infrastructures.

### **3.4.8 Adoption d'un système de pilotage global cohérent et partenarial**

Un système post-primaire d'EFTP n'est vraiment intégré que s'il est piloté de manière partenariale et selon les principes de la bonne gouvernance. Les organisations professionnelles et socio-économiques concernées participent déjà à la définition des besoins de compétences et de formation des jeunes qui leur sont confiés. Elles doivent devenir de plus en plus les partenaires incontournables des pouvoirs publics pour adapter sans cesse les dispositifs et parcours de formation existants à l'évolution constante du marché du travail. A cet effet, l'efficacité de ce partenariat passe par la réalisation des conditions suivantes :

- la désignation d'une coordination de la cogestion responsabilisée. Celle-ci est indispensable pour une lisibilité de l'action gouvernementale, d'une part, et, d'autre part, dans la mise en place d'un cadre national de validation et de reconnaissance des connaissances et compétences acquises dans ou hors du système formel d'enseignement et de formation ;
- une forte dynamique de coopération et de travail entre les ministères impliqués dans la mise en œuvre de l'EFTP, afin de réaliser un système à la fois pluriel et intégré de l'EFTP ;
- une forte implication des acteurs de tous les secteurs productifs (artisanat, industrie, commerce, services, agriculture...) et des partenaires sociaux dans la définition des orientations stratégiques et opérationnelles des politiques de formation et de qualification ;
- l'opérationnalisation de la commission nationale de l'EFTP pour contribuer à cette gestion partenariale de l'ensemble du système.

Ces choix stratégiques permettent de dégager des axes d'intervention qui constituent les champs d'opérationnalisation de cette politique.

## **4. AXES D'INTERVENTION DE LA PN/EFTP**

En plus des décisions qui seront prises au niveau institutionnel, l'opérationnalisation de la politique nationale en matière d'EFTP s'articule autour des sept axes qui sont : Le pilotage, l'ingénierie de la formation, l'accroissement de l'accès, l'amélioration de la qualité de la formation, la certification des formations professionnelles, l'insertion des formés et enfin le financement. Pour chaque axe d'intervention, il convient de prendre en compte les éléments de capitalisation y afférents. Il s'agit d'appuyer les expériences qui ont été menées dans le domaine et pour lesquelles les acteurs locaux ont développé des expertises maîtrisées et pertinentes. Cette capitalisation indispensable présente plusieurs avantages dont ceux de :

- travailler avec des acteurs déjà présents ;
- favoriser le partenariat et la concertation ;
- valoriser l'expertise nationale.

### **4.1. Pilotage du système global**

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

#### **4.1.1 Coordination de la cogestion**

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

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

#### **4.1.2 Cadres de concertation**

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

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

- transformer la Commission de l'Enseignement Technique et Professionnel, prévue dans le décret<sup>25</sup> portant création du Conseil National de l'Education, en Commission Nationale de l'EFTP. Elle devrait prendre en compte l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (CN-EFTP) en se composant des acteurs de tous les ministères directement impliqués, du secteur privé dans sa diversité, des partenaires sociaux, des partenaires techniques et financiers ;
- créer des partenariats avec la Chambre des Métiers de l'Artisanat (CMA-BF), les Chambres Régionales d'Agriculture (CRA) et la Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina Faso (CCI-BF), d'une part, et, d'autre part, avec les organisations professionnelles des artisans (FENA-BF, FENACOM-BF...), des producteurs agricoles (FEPAB, UNPCB, CPF, etc.), des branches industrielles (FIAB, FIMIN ...) du bâtiment (UNEBTP ...).

## **4.2. Ingénierie de la formation**

L'ingénierie en matière de formation est relative à tout ce qui concerne les contenus de formation de manière générale, notamment tous les supports didactiques. Elle concerne les référentiels de métiers, les programmes de formation, les référentiels d'examen ou de certification. Elle veille à la connaissance raisonnée et pratique du métier.

L'ingénierie des dispositifs de formation s'intéresse, quant à elle, à l'environnement de la formation, à la formation des formateurs et des acteurs, à l'élaboration des normes et dispositifs favorisant la formation de qualité et d'intégration aux milieux professionnels.

Que ce soit l'ingénierie pédagogique ou l'ingénierie des dispositifs de formation, il s'agit de développer la capacité et la qualité de la formation initiale et continue, de la rendre équitable pour tous, en tenant compte des spécificités régionales, de concilier les exigences du nombre avec celles de la qualité. L'ingénierie est l'axe cardinal de la formation professionnelle en ce sens qu'elle en fixe les principales normes et contribue intensivement à sa réglementation.

Ainsi, les principes suivants seront observés en matière d'ingénierie de formation et des dispositifs de formation pour augmenter le nombre des entrants dans le système de l'EFTP tout en gardant le souci de leur insertion professionnelle. Pour ce faire, il convient de :

- diversifier les filières de formation en :
  - o choisissant les filières en adéquation avec les emplois d'aujourd'hui et ceux porteurs de demain. Exploiter l'identification des filières porteuses faites par l'ONEF ;

---

<sup>25</sup> Décret 2007 - 770/PRES/PM/MESSRS/MEBA/MASSN du 19 novembre 2007

- mettant un accent particulier sur les métiers de base qui constituent des secteurs potentiels regorgeant d'opportunités d'emploi. En effet, compte tenu de la faiblesse du tissu industriel et économique, la majorité des emplois se retrouve dans les secteurs nécessitant peu de qualification ;
- diversifier les lieux et modes des formations. Toute formation ayant pour finalité la qualification se fait dans un environnement simulé ou réel du monde du travail. Par conséquent, toutes les formations se font en partie ou entièrement dans le monde du travail (entreprise). A ce titre, les modes des formations suivants seront approfondis :
  - enseignement technique et professionnel initial dans les lycées, avec l'obligation pour tous de séjours plus ou moins prolongés en entreprise selon le niveau de qualification dans les filières de pointe ou de hautes technologies ;
  - formation professionnelle qualifiante pour tous les secteurs productifs de base ou intermédiaires (artisanat, service, agro-sylvo-pastoral). Cette formation se fait prioritairement dans le cadre de l'apprentissage/alternance ou en formation continue modulaire, avec une durée de séjour en entreprise supérieure à la moitié de l'ensemble de la durée de la formation. Ce mode de formation permet la souplesse du facteur temps. En effet, ce dispositif est très adapté pour la prise en compte des nombreux métiers de base ;
  - formation de pré-qualification aux métiers, intégrée dans les formations d'alphabétisation en français ou en langues nationales préparant à l'insertion dans une activité ou un emploi. L'expérience des sections manuelles et des sections ménagères, qui étaient jadis annexées aux écoles primaires, sera dynamisée et mise en cohérence avec les structures d'alphabétisation et d'éducation non formelle.
- développer ou actualiser les programmes de formation en adoptant la démarche participative de l'approche par compétences en vue d'accroître l'efficacité des sortants et de coller les formations aux besoins et réalités du milieu professionnel. Cela veut dire que pour chaque métier abordé, le système se préoccupe de disposer de l'inventaire exhaustif des compétences requises pour son exercice dans les contextes actuel et futur, en collaboration avec les chambres consulaires et les organisations professionnelles concernées ;
- adopter un statut particulier pour les établissements et centres de formation de l'EFTP. Ce statut donne de l'autonomie de gestion, organisée de manière partenariale avec un conseil d'administration, en adéquation ou en conformité avec les textes en vigueur réglementant les établissements publics de l'Etat ;

- créer un statut valorisant pour les personnels (formateurs et enseignants, d'encadrement et de direction des établissements et centres de formation), différent de celui régissant actuellement ces personnels de manière générale ;
- élargir la base de recrutement des enseignants et formateurs de l'ETFP de sorte à placer la qualification au centre des préoccupations ;
- créer un centre national d'ingénierie de la formation pour veiller à la mise en œuvre de toutes ces dispositions.

### **4.3. Accroissement de l'accès à la formation.**

Tout comme l'éducation, l'accès à l'ETFP est un droit pour tout burkinabé qui le désire. C'est pourquoi il est indispensable d'accroître l'offre de formation en jouant sur plusieurs tableaux et en faisant une promotion de la création des établissements de formation, aussi bien dans le domaine public que dans le secteur privé.

Cette promotion concerne en tout premier lieu ce qui peut concourir à accroître et à renforcer les actions d'enseignement et de formation professionnels, que ce soit au plan de l'évolution des capacités d'accueil ou du rapprochement géographique des structures d'enseignement et de formation des demandeurs de formation. Elle repose tant sur la rénovation et le renforcement des infrastructures existantes que sur la création de nouveaux établissements de formation, que ce soit dans l'enseignement technique et professionnel ou dans le domaine de la formation professionnelle.

Accroître la capacité d'accueil des établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels, c'est aussi renforcer leur palette de formateurs par le recrutement et la mise à niveau de ceux qui sont déjà en poste.

L'offre publique d'ETFP devra aussi être décentralisée et, pour se rapprocher davantage des demandeurs de formation, s'appuyer sur la coopération bilatérale et multilatérale. Dans cette perspective, des financements seront recherchés pour doter chaque chef lieu de province d'une structure de formation, en relation avec les collectivités elles-mêmes.

La politique d'accroissement de l'accès à la formation professionnelle passe aussi par la mise à contribution des centres appartenant à des institutions et organismes publics et leur ouverture à des postulants ne faisant pas partie de leurs personnels. Certes, pour certains d'entre eux, cela se fait déjà, mais il y a lieu de systématiser la pratique, tout en essayant de contenir les coûts de formation.

Le secteur privé est de plus en plus dynamique dans l'accroissement des capacités d'accueil, dans le domaine de l'ETFP. De nombreux centres relèvent ainsi de l'initiative privée, qu'elle provienne des individus, des associations, des confessions religieuses ou des Organisations Non Gouvernementales (ONG).

L'appui de l'Etat à ces promoteurs de formation prendra plusieurs formes :

- systématisation de la concertation pour impliquer le secteur privé à la prise de décision et pour recueillir chaque fois que de besoin ses avis et préoccupations ;
- éligibilité de projets élaborés par le privé aux programmes et financements négociés auprès des partenaires techniques et financiers ;
- expérimentation d'un système de partage des coûts d'investissements par la prise de mesures fiscales incitatives et par la mise en place d'un système d'acquisition des équipements et du matériel de formation.

Ces différentes mesures à prendre pour l'accroissement de l'accès à la formation visent les principaux résultats liés à l'augmentation des capacités d'accueil des infrastructures existantes, à la création de nouvelles infrastructures et à l'élargissement du public concerné par la voie de l'EFTP.

#### **4.4. Amélioration de la qualité des formations.**

Il est définitivement acquis qu'il ne suffit pas de former en grande quantité des personnes. La qualité des formations dispensées dans l'EFTP est aussi une caractéristique indispensable pour leur efficacité et leur efficience. Les formations offertes devront être en adéquation avec les réalités économiques et la situation de l'emploi.

L'accroissement de la qualité de la formation est recherché à travers les initiatives ci-après :

- la mutation d'une logique basée sur l'offre de formation vers celle qui privilégie la demande de formation, pour prendre beaucoup plus en considération les besoins de l'entreprise et de l'économie, au double plan des qualifications et des effectifs ;
- la généralisation de l'approche par compétences dans l'élaboration des curricula ;
- l'implication et la participation des professionnels à toute la chaîne de la formation ;
- la promotion des filières agricoles ;
- la prise de mesures spécifiques pour favoriser l'accès et le maintien d'un plus grand nombre de filles et femmes aux filières professionnelles ;
- la mise en place d'un système de suivi-évaluation et l'élaboration d'outils permettant d'évaluer les rendements internes et externes des formations ;
- la systématisation de la collecte et de l'analyse des statistiques de formation ;

- d'autres mesures à engager avec la collaboration des administrations partenaires : organisation des métiers ; réglementation de l'exercice des métiers ; nomenclature des professions et des emplois ; etc.

Toutes ces mesures ont pour principal résultat significatif attendu l'accroissement des chances d'insertion socio- professionnelle des formés.

#### **4.5. Certification des formations professionnelles.**

La certification des formations professionnelles est un acte et un processus par lequel on reconnaît qu'un individu a subi avec succès un parcours de formation et/ou un examen portant sur ce parcours et qui le juge apte à exercer un métier ou une profession. Elle authentifie des compétences que des professionnels et des formateurs reconnaissent en un individu dans la connaissance et la pratique d'un métier. La finalité de la certification qui vise la valorisation du capital humain, la reconnaissance sociale des formés et le contrôle de la qualité de la formation est de permettre une insertion socioprofessionnelle réussie de l'individu.

Dans le cadre de la présente politique, la certification des formations professionnelles se réalise en tenant compte des dispositions ci-après :

- l'évaluation dans le cadre de l'EFTP se fait désormais prioritairement sur les compétences nécessaires pour l'exercice actuel d'un métier. Le référentiel de certification, et non les règlements d'examen, reste le même pour tous les modes de formation formel, non formel et informel ;
- la reconnaissance des qualifications acquises dans le cadre de l'EFTP revêt les caractères national et régional. Puisque les formations sont en adéquation avec le potentiel économique local, alors il convient de tendre vers une structure de tronc commun et de spécialités valorisant le potentiel des régions ;
- la validation des acquis de l'expérience est fonctionnelle. Il est donné à toute personne engagée dans le monde du travail de faire reconnaître ses compétences acquises sur la base de preuves tangibles ou testées ;
- la mise en place d'un cadre national de certification en capitalisant les expériences acquises de la Commission Nationale d'Equivalence des Titres et des Diplômes (CNETD/MESSRS), de la Commission Nationale de Certification et des Programmes de Formation (CNC - PF/MJE), de la Commission d'Homologation et d'Equivalence (CHE/MCPEA).

## 4.6. Insertion des formés

L'insertion professionnelle des jeunes formés est la capacité ou la possibilité pour le jeune apprenant en fin de formation d'intégrer plus ou moins aisément le marché du travail et de l'emploi, et d'entrer ainsi dans la vie active. De ce fait, il s'abstrait du chômage et se trouve en mesure de se prendre en charge. Ce marché du travail ou de l'emploi peut être une embauche ou un auto-emploi. La préoccupation de l'insertion professionnelle accompagne de plus en plus le cursus de formation et ne s'appréhende plus à l'issue des formations uniquement. En principe, le temps d'attente pour l'insertion professionnelle est beaucoup plus réduit pour les sortants de l'EFTP.

Pour accroître la chance d'insertion professionnelle, les dispositions suivantes seront observées :

### - **La préparation et le suivi-accompagnement**

- inculquer aux formés l'esprit d'entreprise au cours de la formation, de manière à susciter des vocations d'entrepreneur ;
- mettre en place un fonds d'accompagnement pour les projets porteurs ;
- inciter à la création de clubs élèves-entrepreneurs, étudiants-entrepreneurs et mettre en place un dispositif de suivi- accompagnement de ces clubs ;
- développer des incubateurs d'entreprise ;
- impliquer des professionnels dans la formation se déroulant dans les établissements et centres de formation ;
- organiser des stages groupés de préparation des formés à la recherche d'emploi ;
- instaurer des possibilités de prise en charge des formés en position de stage (assurance, matière d'œuvre, indemnité de stage, etc.), à l'image de ce qui est entrepris à l'Agence nationale pour l'Emploi.

### - **L'efficacité**

L'efficacité est traitée ici, principalement, sous l'angle de l'insertion professionnelle des formés. A cet effet, il convient de prendre des mesures pour :

- diminuer le temps d'attente pour l'insertion dans le monde du travail après la formation ;
- augmenter la durée en position de situation de stage ;
- mettre en place des systèmes d'abattement fiscal pour les entreprises qui emploient les jeunes formés ;
- augmenter la capacité d'adaptation aux évolutions du marché ;

- rendre disponibles les statistiques sur le marché du travail.

## **4.7. Financement**

### **4.7.1 Sources de financement**

Les financements de l'EFTP proviennent de manière prépondérante de l'Etat et de ses démembrements, du secteur privé, des ménages, des PTF et des mécanismes d'autofinancement.

C'est dans cette perspective que l'Etat envisage :

- un financement direct en dégagant une ligne budgétaire permanente et suffisante pour l'EFTP ;
- un financement indirect, en allégeant ou en supprimant les taxes sur l'importation des équipements conformément au code des investissements ;
- un financement à travers les collectivités territoriales, car la loi sur la décentralisation stipule que l'éducation et la formation relèvent également de leurs compétences.

Le secteur privé est constitué des investisseurs dans le secteur (promoteurs de dispositifs de formation) et des ménages. Ces derniers financent la PN/EFTP si et seulement si il y a un intérêt particulier pour eux à le faire.

Pour que les partenaires techniques et financiers accompagnent la réforme, il y a la nécessité que soit élaboré un plan de financement qui sous-tende l'ensemble des propositions de réforme formulées, grâce à un cadre de programmation pluri- annuelle confortée par une politique budgétaire et des moyens et mécanismes de financement qui prennent la mesure des investissements à réaliser.

Les mécanismes d'autofinancement concernent :

- la réalisation d'économies d'échelles aux niveaux national et régional ; par exemple, la mutualisation des ingénieries de compétences et de formation tant au niveau national qu'au niveau régional, afin que les référentiels et programmes de formation réalisés par les différents acteurs servent pour tous ;
- la restructuration de l'apprentissage traditionnel vers des dispositifs de formation de type dual ou alterné faisant appel au cofinancement des différents partenaires impliqués ;
- la création d'unités de production ou de centres de ressources à caractère commercial et pédagogique dans les établissements et centres de formation.

## 4.7.2 Modes de financement

Le financement peut se faire à travers des fonds nationaux sans exclusive. Il peut aussi s'effectuer à travers :

- l'affectation effective de la TPA pour la formation professionnelle initiale et continue ;
- un mode de panier commun à l'image du PDDEB ;
- les approches projet et programme ;
- les inscriptions budgétaires des départements ministériels ;
- le cofinancement ;
- l'autofinancement ;
- etc.

## 5. STRATEGIES GLOBALES DE MISE EN OEUVRE

Trois types d'actions doivent être réalisés dans le processus devant conduire à l'opérationnalisation de la politique nationale d'EFTP. Il s'agit :

- des actions prioritaires ;
- des points de rupture d'avec l'existant ;
- du planning de mise en œuvre.

### 5.1. Actions prioritaires

Elles représentent une série de mesures et de dispositions à prendre pour matérialiser la mise en œuvre de la politique nationale de l'EFTP et la mise en place des dispositifs juridiques d'accompagnement :

- i) Adoption de la politique nationale d'EFTP en Conseil des Ministres ;
- ii) Adoption de textes réglementaires d'application de la politique nationale d'EFTP ;
- iii) Création de la Commission Nationale de l'EFTP<sup>26</sup> ;
- iv) Désignation et mise en place de la structure de coordination ;
- v) Mise en place d'un dispositif de planification et de suivi/évaluation ;
- vi) Mise en place des cadres de concertation de tous les acteurs.

---

<sup>26</sup> Cette Commission qui aura pour mission d'assister de ses avis le Gouvernement dans les orientations et la mise en œuvre de la PN/EFTP sera constituée de représentants (i) de l'Etat et notamment des différents ministères techniques en charge de l'EFTP ; (ii) des organisations professionnelles des différents secteurs d'activités (employeurs et salariés), et (iii) des partenaires sociaux (ONG, associations, etc.) et des partenaires au développement.

## **5.2. Points de rupture**

Pour rompre avec ce qui a été fait jusqu'ici et pour donner plus de chance de réussite à la mise en œuvre de la présente politique, les points ci-après font l'objet d'une attention particulière.

### **a) La prépondérance accordée aux filières qui valorisent le potentiel économique local**

Plusieurs secteurs d'activités à croissance rapide ne font pas l'objet de formation dans l'EFTP (BTP, agro-business, etc.). Une priorité doit être accordée à ces secteurs lors de la création et de la révision des curricula et des nouveaux établissements et centres de formation.

### **b) L'adoption d'un statut adéquat pour les établissements et centres de formation**

Les formations dans le sous-secteur de l'EFTP nécessitent un effort de renouvellement des équipements. Ces derniers coûtent très cher et peuvent devenir obsolètes rapidement. De ce fait, leur rentabilité, sans que cela ne soit au détriment des formés, doit s'inscrire dans la mise en place des projets d'établissements. Ainsi, il sera accordé un nouveau statut aux établissements et centres de formation qui leur confère une autonomie dans la gestion et le fonctionnement. Cette gestion devra s'intégrer dans les plans directeurs à court ou moyen termes qui préciseront les perspectives de développement de l'offre et de la qualité de la formation.

### **c) La création de liens fonctionnels entre les différents ordres d'enseignement et la délivrance d'équivalences entre les divers modes de formation**

Jusqu'ici, il existe un cloisonnement entre les différents ordres d'enseignement et de formation. Dans le cadre de la réforme du système éducatif, il est prévu des modes de passage d'un niveau donné de l'enseignement général vers l'enseignement technique et professionnel à travers des formations modulaires qualifiantes. Aussi, les formations pré-professionnelle et professionnelle non formelles seront valorisées en instituant des équivalences de qualification avec la formation diplômante. Dans cette optique, la délivrance des CQP et d'autres formes de certification devra être graduelle et soumise à une procédure nationale.

#### **d) L'élargissement des catégories d'enseignants/formateurs dans le sous-secteur de l'EFTP**

Il existe seulement pour l'enseignement secondaire technique et professionnel deux catégories de formateurs techniques certifiés et identifiés sur la base de certification professionnelle: le Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Technique (CAET) et le Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique (CAPET).

- Pour le CAET le niveau technique est le Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou le diplôme Universitaire de Technologie (DUT), c'est-à-dire « Bac+ 2 ».
- Pour le CAPET le niveau technique est le diplôme d'ingénieur ou baccalauréat plus trois (3) ans de formation au moins, ou l'accès par la voie professionnelle sur concours.

Mais, il est difficile pour plusieurs spécialités de trouver des candidats possédant les niveaux requis de recrutement aux CAET et CAPET. Par conséquent, il faudra ajouter de nouveaux niveaux inférieurs de recrutement pour des titulaires des baccalauréats technique ou professionnel, ou du BEP ou du CAP. Par ailleurs les titulaires des baccalauréats de l'enseignement général ou du BEPC qui pourraient être recrutés, participeront à des formations techniques, pédagogiques et andragogiques avant d'occuper les postes d'enseignants / formateurs. Par la suite, ces derniers accéderont aux niveaux du CAET et du CAPET par voie de concours professionnels, comme cela se fait déjà dans d'autres pays de la sous-région.

En ce qui concerne la formation professionnelle non formelle, il n'existe pas de niveau de formation des formateurs. Les deux catégories de formateurs précédemment mentionnées viendront combler ce vide aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé en pleine expansion.

Les programmes de volontaires avec les pays amis pourraient également être mis en contribution.

Enfin, il faut envisager la sollicitation de professionnels à intervenir en EFTP, dans le cadre d'un partenariat entre structures de formation et milieu professionnel.

#### **e) L'utilisation rationnelle et efficiente des enseignants/formateurs**

Il est ressorti de l'analyse diagnostique un déficit important en enseignants/formateurs techniques, d'une part, et l'utilisation non efficiente de certains enseignants/formateurs, d'autre part. Cela est dû au fait que les enseignants/formateurs sont affectés à un seul établissement qui dans beaucoup de cas ne peut pas offrir l'opportunité à l'enseignant/formateur d'effectuer entièrement son volume horaire statutaire. Pour y remédier, il faudra envisager la mise à disposition des enseignants/formateurs sur plusieurs

établissements/centres d'une même direction régionale ou académie afin qu'ils puissent honorer leur volume horaire statutaire.

**f) La mutualisation des ressources matérielles des établissements et centres de formation**

Compte tenu du coût élevé des équipements de formation, d'une part, et de la sous utilisation de ces derniers dans le cadre de la formation académique, d'autre part, il sera mis en place un dispositif permettant aux établissements et centres de formation d'une même direction régionale ou académie de partager leurs ressources matérielles selon des conventions qui seront établies par voie réglementaire.

**5.3. Planning de mise en œuvre**

La mise en œuvre de la politique nationale de l'EFTP se fera à travers un schéma directeur et un plan d'actions dont l'élaboration se fera de manière participative avec tous les acteurs impliqués (cf. tableau en annexe).

L'opérationnalisation du plan d'actions devra couvrir une période allant de 2009 à 2025 avec une étape à mi-parcours en 2015, cadrant avec l'échéance des objectifs du Millénaire pour le Développement. Ce plan de dix-sept (17) ans devra s'exécuter en quatre phases (phase 1 de trois (03) ans, phase 2 de quatre (04) ans et les dernières phases de cinq (05) ans chacune).

Aussi, le plan d'actions fera l'objet d'un chiffrage exhaustif en vue d'estimer le budget nécessaire à sa mise en œuvre. Des concertations seront organisées afin de rendre le document du plan d'actions crédible et permettre aux usagers de s'en approprier. De même, il sera organisé une table ronde avec les partenaires techniques et financiers. Cette rencontre constituera un cadre de plaidoyer et de négociation en faveur de l'EFTP dans la perspective de mobiliser des ressources additionnelles pour le financement du plan d'actions.

## CONCLUSION

Le Burkina Faso s'est engagé dans différentes réformes structurelles pour donner de l'élan à ses leviers de développement. La question centrale et récurrente est le faible potentiel en capital humain. Le sous-secteur de l'EFTP constitue un de ces leviers d'où l'importance d'une politique nationale en la matière.

Le présent document de la politique nationale d'EFTP, est le fruit d'une large concertation avec divers acteurs de l'EFTP, les partenaires sociaux, techniques et financiers. Il s'inscrit dans le cadre global de la réforme du système éducatif et plus particulièrement en ce qui concerne le sous-secteur de l'EFTP. Les propositions se veulent ambitieuses et cherchent à rompre avec des pratiques et des situations qui entravent sérieusement le bon fonctionnement du dispositif de formation dans l'EFTP.

Les principales ruptures ou innovations sont :

- la mise en place d'un système intégré de l'EFTP sous une coordination désignée, tout en préservant un cadre de concertation avec tous les autres acteurs ;
- l'engagement à rendre effectif le financement pérenne de l'EFTP, principalement pour sa composante formation professionnelle initiale et continue, par l'affectation de la TPA et d'une dotation budgétaire conséquente ;
- la mise en place d'une vision unifiée de validation et de reconnaissance des connaissances et compétences acquises dans et hors du système formel d'enseignement et de formation ;

Cette dernière innovation consacre de ce fait la reconnaissance de la qualification comme le but final de l'EFTP, sans égard au mode de formation. Ainsi, le nombre d'apprenants dans le système augmentera de manière exponentielle compte tenu de la situation existante et la tâche qui incombera à l'autorité sera de régler et d'adapter le système de certification.

Le secteur privé, moteur de développement de l'EFTP, recevra les appuis nécessaires de l'Etat pour jouer pleinement son rôle.

Les différentes stratégies de réalisation proposées feront l'objet de Plans d'action dont l'élaboration et la mise en œuvre s'effectueront à travers des négociations dans des cadres de concertation. Nul ne doute de l'issue heureuse de ces négociations, car il est apparu dans l'analyse diagnostique l'impérieuse nécessité pour le Burkina Faso de posséder une politique ambitieuse de l'EFTP, au regard de ses visées de pays émergent.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Annuaire statistiques des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique 1990 -1993 à 2006 - 2007, MESSRS.
2. Brevet d'études Professionnelles (BEP) ; Commission Nationale des Programmes de l'Enseignement Sec/MESSRS ; MESSRS, 1994.
3. Décret N° 2007 – 424/PRES/PM/SGG – CM du 13 juillet 2007 portant attributions des membres du Gouvernement.
4. Enquête prioritaire sur les conditions de vie des ménages, INSD, 1996.
5. Enseignement et Formation Techniques et Professionnels pour le 21<sup>ème</sup> siècle : Recommandations de l'OIT et de l'UNESCO, 2002.
6. Etude analytique de l'accès des élèves à l'enseignement technique industriel au Burkina Faso : cas du CETO et du LTO ; ENAM ; Mémoire de fin cycle ; Mars 2006.
7. Etude de faisabilité de l'introduction au Burkina Faso de l'enseignement modulaire en enseignement professionnel et technique ; MESSRS (BF) ; SOFEG-Marc André, NADEAU et Evelyne PAMPHILE ; Juillet 2002.
8. Etude sur la formation professionnelle au Burkina Faso ; version finale ; Ministère de l'emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale et Coopération Autrichienne pour le développement ; Souleymane OUATTARA, Jacques MIVELAZ ; Février 2001.
9. Etude sur l'évolution de l'emploi au Burkina Faso, Observatoire National de l'Emploi et de la Formation professionnelle, janvier 2006.
10. Le cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP), 8<sup>ème</sup> revue annuelle, bilan du PAP 2007, avril 2008.
11. Le financement de l'enseignement secondaire technique et professionnel BF, Mémoire de fin de cycle ENAM ; ENAM ; Adama Victor KABRE. Année scolaire 1998-1999.
12. L'enseignement technique et la formation professionnelle au BF, Diagnostic et propositions ; Consultant Jean LAMOURE ; Avril 1995.
13. Le recueil de données sur l'emploi et la formation professionnelle 2005, Observatoire national de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 2005.
14. Le secteur informel dans l'agglomération de Ouagadougou : performances, insertion, perspectives, Enquête 1-2-3, premiers résultats de la phase 2, Institut national de la statistique et de la démographie (INSD), novembre 2003.
15. Les mécanismes de financement de la formation professionnelle : Algérie, Maroc, Sénégal, Tunisie, Sylvain CLÉMENT, Richard WALTHER, Hervé BOUGAULT et Ewa FILIPIAK, AFD, Mai 2005.
16. Le financement de la formation professionnelle en Afrique, Etude de cas sur cinq Fonds de la formation, Richard WALTHER et André GAURON, DGCID, Février 2006.

17. La formation professionnelle en secteur informel, Les conclusions d'une enquête de terrain dans sept pays d'Afrique, Richard WALTHER, AFD, Juin 2007.
18. Les mécanismes de financement de la formation professionnelle : une comparaison Europe - Afrique, Richard WALTHER, AFD, Mai 2006.
19. Loi N° 013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation.
20. Progrès continu pour une société d'espérance. Programme quinquennal du chef de l'Etat. 2005.
21. Plan stratégique de développement de l'enseignement technique professionnel PSD/ETP ; SG/MESSRS ; PSD/ETP 2001-2010.
22. Pré- enquête d'insertion professionnelle sur les sortants de l'EFTP en 1996/1997 ; DGESTP/MESSRS ; Christian LE TIEC, T.F Conseiller pour l'étude des métiers ; Juin 1998.
23. Rapport d'état du système éducatif national (RESEN)
24. Rapport final de mission d'appui à la mise en place d'une stratégie nationale de formation agricole, IDF/BKF01, Pierre DEBOUVRY, 2004.
25. Rapport n° 38335 – BF, Créations d'emplois pour la réduction de la pauvreté au Burkina Faso, octobre 2006, Département Développement Humain II (AFTH2), Région Afrique.
26. Rapport provisoire, revue des dépenses publiques du secteur des enseignements secondaire, supérieur et de la recherche scientifique ; Ministère des Finances et du Budget ; Afrique Horizon développement (AHD) ; Février 2004.
27. Rapport sur les établissements, centres d'enseignement technique et de formation professionnelle, Observatoire national de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 2005.
28. Réforme du système éducatif du Burkina Faso ; MESSRS ; mai 2006.
29. Stratégie de promotion de l'artisanat au Burkina Faso. Ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat (MCIA) 1995.