

document de travail

août 2010

98

Les coûts de formation et d'insertion professionnelles Les conclusions d'une enquête terrain au Burkina Faso

Richard Walther, consultant
Boubakar Savadogo, consultant

en partenariat avec le pôle de Dakar/Unesco-BREDA

Contact : Nicolas Lejosne, département de la Recherche, AFD
(lejosnen@afd.fr)

Département de la Recherche

Agence Française de Développement 5 rue Roland Barthes
Direction de la Stratégie 75012 Paris - France
Département de la Recherche www.afd.fr

Avertissement

Les analyses et conclusions de ce document sont formulées sous la responsabilité de son auteur. Elles ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'Agence Française de Développement ou des institutions partenaires.

Directeur de la publication : Dov ZERAH

Directeur de la rédaction : Robert PECCOUD

ISSN : 1958-539X

Dépôt légal : 3^{ème} trimestre 2010.

Mise en page : Laurence WUNDERLE

Sommaire

Introduction	5
<hr/>	
1. Les grands défis à relever par l'ETFP burkinabé	11
1.1. Les défis à relever en termes de développement socioéconomique	11
1.1.1. Un indice de développement humain parmi les plus faibles de l'Afrique subsaharienne	11
1.1.2. Une économie dominée par les secteurs agricole et agro-alimentaire et très ciblée sur le secteur tertiaire	12
1.1.3. Un marché du travail dominé par les emplois informels ruraux et artisanaux	12
1.2. Les défis à relever en termes d'éducation et de qualification	13
1.2.1. Améliorer les performances de l'éducation de base	13
1.2.2. Valoriser l'enseignement et la formation techniques et professionnels	14
<hr/>	
2. Les dispositifs et parcours de l'ETFP burkinabé	17
2.1. Alphabétisation et professionnalisation	17
2.1.1. Le cadre général de l'action d'alphabetisation et professionnalisation	17
2.1.2. Les parcours liant alphabetisation et professionnalisation	18
2.1.3. La spécificité des parcours de professionnalisation non formels	19
2.2. L'enseignement technique et professionnel résidentiels publics et privés	20
2.2.1. Une offre limitée, inadaptée et inefficace	20
2.2.2. Des établissements publics au bord de la rupture matérielle et humaine	21
2.2.3. Des établissements privés possédant des moyens importants pour leur développement	22
2.3. La formation professionnelle du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi	23
2.3.1. Les actions de formation et d'apprentissage mises en œuvre par l'ANPE	23
2.3.2. Les actions de formation et d'apprentissage mises en œuvre par les centres privés	25
2.4. La formation professionnelle en secteur agricole	26
2.4.1. De la formation des agents techniques à la formation des jeunes agriculteurs	26
2.4.2. Les CPR, un maillon du dispositif de la formation en milieux agricole et rural	27
2.4.3. Les autres dispositifs de formations agricole et rurale	27
2.5. La formation en secteur artisanal	28
2.5.1. De l'apprentissage traditionnel à l'apprentissage amélioré	29
2.5.2. Les formations développées et financées dans le cadre du FAFPA	30
2.5.3. Un exemple de centre privé : le Centre d'apprentissage des métiers de l'artisanat (CAMA)	31
2.6. La formation dans les secteurs et entreprises modernes	33
2.6.1. Les formations de la CCI-BF	33
2.6.2. La formation en grande entreprise : l'exemple de Sonabel	34
2.6.3. La formation d'adaptation/intégration des jeunes issus du dispositif ETFP	34
2.6.4. Les parcours de professionnalisation interne	35
<hr/>	
3. Les données concernant la structuration et l'efficacité des coûts	37
3.1. La formation non formelle : un modèle de coûts centré sur le processus de professionnalisation	37
3.1.1. Les éléments de structuration des coûts et de financement de la professionnalisation des adultes	37
3.1.2. Les éléments de structuration des coûts et de financement de la professionnalisation des jeunes	38

3.2.	La formation résidentielle publique : une réponse fonctionnelle à une forte demande d'investissement	41
3.2.1.	Un dispositif en fort sous-investissement matériel	41
3.2.2.	Un dispositif basé sur une gestion prioritaire des dépenses fonctionnelles	43
3.2.3.	Un dispositif en recherche de pertinence	46
3.3.	La formation résidentielle privée : un dispositif largement financé par ses usagers et en partie par l'Etat	47
3.3.1.	Une estimation des coûts de l'ETP privé	47
3.3.2.	Une analyse comparative des coûts de l'ETP privé par rapport à l'ETP public	48
3.4.	Les dispositifs de formation du MJE	52
3.4.1.	Les données sur les coûts et financements des dispositifs actuels	52
3.4.2.	Vers une politique prévisionnelle et harmonisée d'investissement dans un dispositif cohérent de formation professionnelle	53
3.4.3.	Vers des coûts fonctionnels adaptés à l'augmentation des capacités de formation	55
3.5.	Les formations en apprentissage du FAFPA	58
3.5.1.	La clé d'affectation des coûts fixes et variables définie par le FAFPA	58
3.5.2.	Le cas d'une formation en apprentissage : décomposition des coûts et calcul d'un coût unitaire	58
3.6.	Les parcours de professionnalisation des CPR	60
3.6.1.	Les moyens financiers des centres	60
3.6.2.	Une estimation partielle des coûts unitaires de formation	62
3.6.3.	Un besoin d'une meilleure structuration entre finalités, moyens et résultats	62
3.7.	La formation dans le secteur privé artisanal et moderne	64
3.7.1.	Les niveaux et critères de coûts des parcours de formation du CAMA	65
3.7.2.	L'approche coût de Sonabel	66
<hr/>		
4.	Une évaluation des dispositifs analysés selon la démarche holistique de modélisation des coûts	71
4.1.	Vers la reconsidération nécessaire d'une formation résidentielle dans un environnement difficile et peu efficace	71
4.1.1.	Actualiser de manière urgente les équipements et les contenus des formations	72
4.1.2.	Faire évoluer la formation résidentielle vers une relation directe avec l'environnement économique et professionnel	73
4.1.3.	Le cas spécifique de la future formation résidentielle des CRFP	74
4.2.	Vers le renforcement des parcours pertinents et soutenables de professionnalisation	75
4.2.1.	Pour un développement de dispositifs adaptés à des publics de faible niveau scolaire	75
4.2.2.	Vers la constitution d'un véritable dispositif d'apprentissage partenarial et efficace	77
4.3.	Vers une nécessaire reconnaissance du rôle formateur des partenaires économiques	78
4.3.1.	Favoriser l'implication des professionnels dans les parcours de formation et de qualification	78
4.3.2.	Inscrire le CQP dans un cadre national rénové de qualifications	79
<hr/>		
	Conclusion	81
<hr/>		
	Liste des abréviations	83
<hr/>		
	Bibliographie	87

Introduction

L'étude sur les coûts de formation professionnelle a donné lieu à une première enquête terrain en Côte d'Ivoire. Le choix de ce pays avait été motivé par le fait que la Côte d'Ivoire présentait l'ensemble de la palette de parcours de formation et d'insertion professionnelles, depuis la formation résidentielle jusqu'à l'insertion par l'économie et qu'elle comportait, plus que les autres pays de l'Afrique de l'ouest et de l'Afrique centrale, une part significative d'économie formelle. Il devenait donc possible d'aborder toutes les formes de développement des compétences et, par conséquent, toutes les dimensions des coûts qui leur étaient liées, et d'en faire une analyse approfondie. L'étude a ainsi abouti à une description de la structuration des coûts de l'ensemble des parcours de formation, de qualification et d'insertion et, en fin de compte, à une première modélisation de l'approche coûts prenant en compte l'ensemble de ses dimensions : la pluralité des coûts fonctionnels, ceux liés aux investissements matériels et immatériels mais également les coûts de la non insertion, ce qui revient à déterminer le coût de la non pertinence de la formation.

Le Burkina Faso a été choisi comme deuxième pays test pour l'étude sur les coûts de formation et d'insertion professionnelle. Il connaît, à l'instar de la plupart des pays de l'Afrique subsaharienne, une économie à la fois très rurale et très informelle, ce qui a pour conséquence de présenter un contexte très spécifique de l'Enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP)¹ : la nécessité de cibler le développement des compétences sur les

métiers de l'agriculture et de la micro et petite activité tout en veillant à élever le niveau de qualifications de celles et ceux qui les exercent ; le besoin de développer des types de parcours de formation et d'insertion tout en associant très étroitement les acteurs économiques et professionnels environnants afin de favoriser l'insertion dans l'activité et/ou l'emploi ; l'opportunité, enfin, de mettre en chantier des formations dans le cadre des métiers ou secteurs porteurs comme le préconisent les travaux réalisés par l'Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF) à ce sujet.

Le Burkina présente également l'avantage d'afficher une forte volonté de réforme de son système d'EFTP : il a, en effet, adopté en juillet 2008, un document de politique nationale qui a défini les priorités à mettre en œuvre dans ce domaine et qui entend faire de la formation professionnelle un des moteurs de son développement actuel et futur. Ce document de politique a, notamment, inscrit l'EFTP comme une des voies les plus fécondes pour permettre au pays de devenir, à l'horizon 2025, un pays émergent tel que défini par les autorités politiques (*Présidence du Faso 2005*)².

La présente étude rend compte des informations recueillies auprès des divers acteurs rencontrés au cours de l'enquête terrain. Elle décrit les dispositifs et parcours de formation et de qualification mis en œuvre, qu'ils soient formels, non formels ou informels. Elle analyse, en fonction des données disponibles, la structuration des coûts et détaille les coûts

¹ Le Burkina Faso utilise tantôt le concept d'Enseignement technique et formation professionnelle (EFTP) (existence d'un ministre délégué chargé de l'EFTP) et tantôt celui d'Enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), défini de manière concertée entre l'Unesco et le BIT en 2002 : le document de politique nationale adopté en juillet 2008 parle d'EFTP. Il en ressort que le document utilisera le concept d'EFTP quand il parlera du ministère et d'EFTP quand il désignera la nouvelle politique récemment adoptée.

² Le programme quinquennal du chef de l'Etat, adopté en 2005, ainsi qu'une étude prospective sur le devenir du Burkina à l'horizon 2025, réalisée elle aussi en 2005, font référence à ce concept de pays émergent.

unitaires quand ceux-ci sont disponibles. Elle essaie, en fin de compte, en prenant pour acquis les travaux de modélisation réalisés et adoptés pour la Côte d'Ivoire, d'identifier les paramètres les plus pertinents susceptibles de calculer de manière réaliste et transparente les différents types de coûts engagés dans le cadre de ces dispositifs et parcours.

Les hypothèses méthodologiques de départ

La recherche sur les coûts de formation professionnelle est partie de *l'a priori* qu'on ne peut plus aujourd'hui aborder cette problématique sans adopter deux approches indissociables l'une de l'autre.

Lier efficience et efficacité³

Il ne sert à rien de faire des projections budgétaires si n'est pas posé comme préalable que le coût effectif de la formation professionnelle ne peut pas se réduire à la seule appréhension du parcours de qualification, mais doit impérativement inclure les moyens nécessaires pour insérer les personnes qualifiées dans le monde du travail. La question de la pertinence de la formation est au cœur des interrogations que les décideurs doivent résoudre s'ils veulent mettre en place des politiques de développement des compétences qui soient à la fois réalistes et soutenables d'un point de vue économique et social.

Prendre en compte toutes les dimensions des coûts

Du fait des habitudes budgétaires des différents pays, les coûts de fonctionnement des dispositifs en place sont quasiment les seuls indicateurs disponibles pour rendre compte de la situation présente des dispositifs de formation professionnelle, comme pour en évaluer les évolutions et les besoins de transformation. Or, ces coûts de fonctionnement ne prennent pas en compte un certain nombre de données qui sont partie intégrante de la viabilité et surtout de la pertinence des parcours de formation et de qualification :

- les coûts liés à l'acquisition/l'utilisation des équipements et des technologies appropriés aux compétences à développer ;
- les coûts liés à l'actualisation/l'adaptation/la réforme des dispositifs de qualification et d'insertion : la rénovation des référentiels et *curricula*, la mise à niveau des compétences des enseignants/formateurs/tuteurs, la mise en place d'outils et de moyens d'évaluation des compétences acquises ;
- les coûts induits que les entreprises prennent en charge dans le cadre des stages et des dispositifs d'apprentissage et d'alternance tels que ceux liés à la formation et à la mise à disposition des tuteurs, à la matière d'œuvre utilisée dans l'entreprise, etc. ;
- les coûts liés au suivi et à l'insertion des jeunes qualifiés.

S'il ne s'agit pas d'entrer dans des calculs trop complexes et difficilement prévisibles, il n'est pas possible d'envisager l'avenir de l'ETFP sans apprécier le nécessaire équilibre entre coûts d'investissement et coûts de fonctionnement. Seul un tel équilibre peut rendre un dispositif de formation à la fois efficient et efficace.

Les hypothèses de modélisation déduites de la situation ivoirienne

La description de la manière dont les différents dispositifs de qualification et d'insertion ivoiriens rendent compte des coûts de formation a mis clairement en lumière le caractère très partiel des données disponibles. Elle a montré que des pans entiers de ces dispositifs ne faisaient l'objet d'aucune évaluation financière. Étaient notamment ignorés les coûts d'infrastructures, qu'il s'agisse des coûts de construction, de maintenance, de réhabilitation ou simplement de fonctionnement des locaux dans lesquels sont réalisées les formations théoriques ou pratiques. Étaient également absents les coûts d'achat, d'amortissement ou de maintenance des équipements existants ainsi que les moyens nécessaires pour les remplacer au fur et à mesure de l'évolution des technologies et des contenus de formation.

³ L'étude utilise le concept d'efficacité pour désigner ce que les économistes appellent habituellement l'efficience externe et celui d'efficience pour rendre compte de l'efficience interne d'un dispositif ou d'un système.

Étaient surtout hors de tout système d'information les prérequis nécessaires qui font qu'une réforme se transforme en processus permanent d'innovation et d'actualisation continue de l'offre à la demande : les coûts de conception et d'ingénierie des référentiels d'emplois et des *curricula* de formation ainsi que le renforcement des capacités de tous les acteurs chargés d'adapter de manière continue les contenus et modalités de l'offre aux évolutions de plus en plus accélérées de la demande.

L'étude a déduit de tous ces constats que toute méthodologie future de calcul des coûts devra, si elle veut permettre au sous-secteur de l'ETFP de prendre en compte l'ensemble des éléments constitutifs d'une formation efficiente tant interne qu'externe, intégrer les dimensions suivantes :

- une approche des coûts différenciée selon les divers dis-

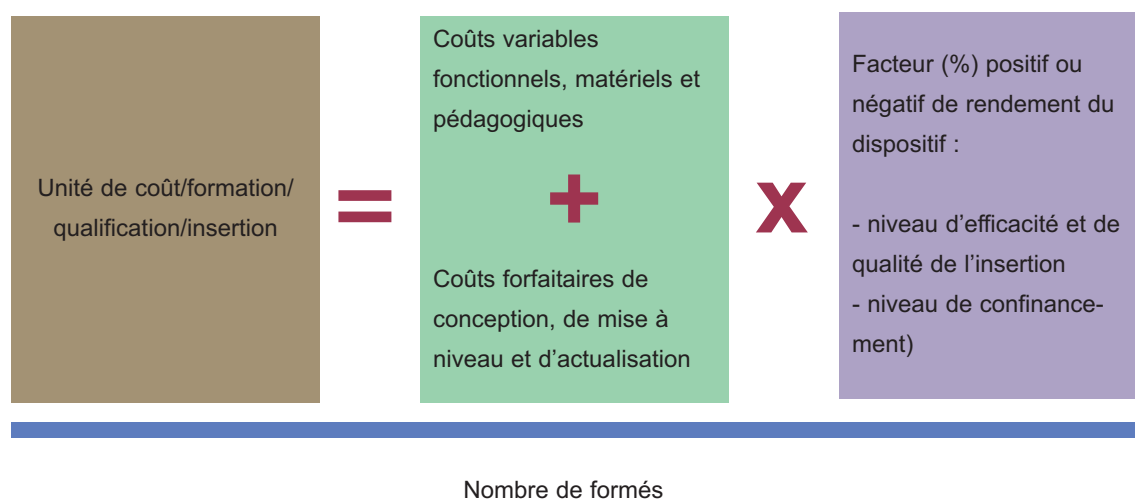
positifs à développer : formation résidentielle, formation en alternance ou par apprentissage et professionnalisation en situation d'insertion ;

- un chiffrage de l'investissement matériel et immatériel nécessaire pour donner toute leur chance d'efficacité professionnelle aux parcours de formation et de qualification mis en œuvre ;
- un calcul de l'efficacité de ces parcours prenant en compte tout à la fois leur capacité ou taux d'insertion et leur capacité ou taux de cofinancement.

La recherche a, en conséquence, fait une proposition de modélisation qui prend en compte l'ensemble du processus de calcul des coûts fonctionnels, matériels et immatériels jugés nécessaires à la réussite de la réforme de l'ETFP et l'a identifiée au moyen du schéma 1.

Il ne s'agissait pas, à travers ce schéma, de formuler une

Schéma 1. Schéma de modélisation des coûts unitaires d'un dispositif de formation/qualification/insertion



Source : auteurs.

quelconque vision techniciste de l'ETFP, mais plutôt d'inscrire la problématique des coûts de formation dans une approche résolument stratégique. Le cadre conceptuel et opérationnel du modèle proposé nécessite, en effet, une vision holistique de la dynamique de formation/qualification/insertion dont les principes et les jalons peuvent se définir comme suit :

1. Le modèle est résolument orienté sur les résultats du processus de professionnalisation : il ne sert à rien, en effet, de dépenser de l'argent si les bénéfices de la dépense – un jeune ayant un capital professionnel adéquat – sont fragilisés sinon niés par un chômage qui a pour effet de dégrader ce capital acquis.

2. Le modèle évite de prendre pour variables des niveaux de qualité (taille des groupes et taux d'encadrement) ayant un effet direct sur le coût unitaire par individu formé. La raison est que la variation de ces niveaux risque d'affaiblir le rendement économique et social du dispositif de l'ETFP. Il paraît beaucoup plus judicieux et efficace que les pouvoirs publics développent, face à la prédominance d'une formation résidentielle chère et souvent obsolète en termes de contenu et d'équipements, les parcours alternatifs de formation/qualification que sont l'alternance et l'apprentissage ainsi que la professionnalisation en situation d'insertion. Ces parcours ont le triple avantage de n'exclure aucune catégorie ou frange de public de jeunes, d'être cofinancés par les partenaires économiques et professionnels impliqués dans le processus de formation, ce qui en diminue fortement le coût unitaire, et d'accroître les probabilités d'insertion de celles et ceux qui en sont les bénéficiaires.

3. Le modèle prend en compte l'ensemble de la palette des coûts : les coûts fonctionnels, mais aussi les coûts matériels et pédagogiques qui sont des éléments incontournables de la réalisation d'un ETFP adapté à la demande économique et au monde du travail. Pour quantifier de manière réaliste ces coûts, il suggère de déterminer, par grande spécialité et avec le concours des professionnels du secteur, les normes optimales d'équipement et de matière d'œuvre ainsi que les règles de leur usage et amortissement. Il promeut ainsi une vision partenariale de la conception et du pilotage de la réforme de la formation professionnelle qui correspond au changement de paradigme de l'ETFP constaté et validé à la Biennale 2008 de l'Association

pour le développement de l'éducation en Afrique (l'ADEA), en présence de tous les ministres africains de l'éducation.

4. Le modèle prend résolument le parti d'inclure, dans les coûts unitaires de formation, les coûts d'actualisation et d'amélioration continue des dispositifs en place. Ces coûts sont à déterminer de façon forfaitaire en fonction de la vision stratégique et de la volonté politique du pays. Ils sont la condition *sine qua non* pour faire d'une réforme l'entrée dans un processus permanent d'innovation sans lequel un pays ne peut pas assurer un développement économique et social durable. Ce coût représente en quantité une faible proportion du coût de fonctionnement des dispositifs de formation et de qualification. Il est la condition *sine qua non* de la dimension qualitative de toute réforme. S'il n'est pas prévu et mis en œuvre, il existe de fortes chances que les efforts entrepris pour rénover les objectifs, contenus et moyens de formation et de qualification n'atteignent les résultats visés.

5. Le modèle évalue, enfin, le coût unitaire global de la formation selon un taux d'efficacité qui mixe les taux d'insertion des jeunes formés et les taux de cofinancement des dispositifs dans lesquels ils ont acquis leur qualification. Une telle évaluation est difficile pour le moment dans la mesure où il n'existe pratiquement pas d'instruments de mesure des itinéraires professionnels des jeunes sortis de l'ETFP. Mais de tels instruments sont plus que jamais nécessaires pour éviter qu'un pays n'investisse dans des parcours de professionnalisation dont les acquis sont aussitôt fragilisés par une longue période d'inactivité et de chômage.

L'étude sur le Burkina Faso prend en compte la modélisation proposée à partir de l'expérience ivoirienne. Elle essaie de la documenter à partir des données spécifiques du Burkina Faso et de l'approfondir en identifiant plus particulièrement les paramètres de calcul des coûts permettant de rendre compte de chacune des composantes identifiées. Elle se propose ainsi d'aider à mieux préparer la prochaine étape de la recherche qui est de faire une proposition d'instrumentation méthodologique et statistique permettant de recueillir puis de globaliser les données sur les coûts dans les divers pays du continent africain.

Les suites envisagées de la recherche

Les informations recueillies, analysées et structurées dans cette étude ont fait l'objet d'une restitution aux acteurs

burkinabés conformément aux principes adoptés de la recherche participative. Cette restitution a permis de vérifier et de compléter la description des dispositifs et les données sur les coûts qui s'y rapportent, de vérifier l'opérationnalité des paramètres de recueil et d'analyse des coûts retenus et de valider l'ensemble de l'étude en tant qu'instrument de meilleure compréhension de la situation de l'ETFP du pays. Elle a permis également à l'ensemble des acteurs burkinabés de mieux s'approprier les hypothèses, propositions et conclusions provisoires de l'étude 2009.

Une fois adoptée, l'étude servira de base, en même temps que celle portant sur la Côte d'Ivoire, à l'esquisse d'un système d'information sur les coûts de formation et d'insertion professionnelle, susceptible d'être testé dans deux autres pays de la région. Ce système d'information aura pour objectifs :

- de proposer une typologie structurée des dispositifs et parcours de formation et de qualification rendant compte des diverses voies formelles, non formelles et informelles de l'ETFP dans les différents pays ;

- d'analyser les relations tendanciennes qui existent entre les dispositifs et parcours ainsi identifiés et les modes et types de coûts qui les définissent ;
- d'établir pour chaque type de coûts un listing des paramètres de calcul susceptibles de rendre compte des dépenses et investissements effectivement nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de la formation et d'évaluer la pertinence en terme d'insertion ;
- d'indiquer la manière dont ces paramètres devront se traduire dans des systèmes de gestion administrative et comptable pour être lisibles et statistiquement identifiables.

Les tests du système d'information ainsi esquissé auront lieu en 2010 dans un des pays enquêtés afin de faire une vérification grandeur nature de la mise en œuvre du système d'information proposé et d'en améliorer, si nécessaire, la pertinence : ils auront également lieu dans un pays du Maghreb afin de pouvoir capitaliser les modifications introduites dans l'ETFP de ces pays par le partenariat euro-méditerranéen.

1. Les grands défis à relever par l'ETFP burkinabé

Comme l'affirme le document de politique nationale, la valorisation du capital humain fait partie des priorités définies par le programme présidentiel de 2005 intitulé « Le progrès continu pour une société d'espérance ». Il s'agit, par la valorisation de ce capital, de donner les moyens au Burkina Faso de devenir un pays émergent à l'horizon 2025. L'enseignement et la formation techniques et professionnels acquièrent, dans ce cadre, un rôle de premier plan. Ils reçoivent, en effet, pour missions, selon la loi d'orientation de l'éducation de juillet 2007, de préparer les jeunes aux qualifications dont le pays a besoin pour dynamiser l'économie et pour cela de « dispenser une formation

adaptée dans son contenu et ses méthodes aux exigences de l'évolution économique, technologique, sociale et culturelle ». De son côté, le document de politique nationale de l'EFTP, dont le ministre délégué à l'enseignement technique et à la formation professionnelle assure la coordination, situe les réformes à entreprendre dans le cadre d'une analyse sans concession des difficultés et obstacles socio-économiques, institutionnels et humains que l'enseignement et la formation professionnels devront surmonter pour mettre à niveau le développement des compétences et des qualifications des Burkinabé et ainsi leur permettre de relever les défis d'avenir auquel le pays est confronté.

1.1. Les défis à relever en termes de développement socioéconomique

Il est impossible de comprendre la situation actuelle et les besoins de réforme du sous-système de l'EFTP burkinabé sans le situer résolument dans le contexte réel que connaît le pays. Les actions à mener dans le domaine du développement des compétences et des qualifications ne seront, en effet, efficaces et soutenables que si elles sont adaptées au positionnement démographique, humain, macro et microéconomique du pays, prennent en compte la structuration et la dynamique des emplois et activités du marché du travail et, plus globalement, s'appuient sur les réalités de l'appareil d'éducation et de formation pour en optimiser les résultats selon une politique d'investissement et de coûts efficaces et soutenables.

1.1.1. Un indice de développement humain parmi les plus faibles de l'Afrique subsaharienne

Le Burkina Faso est un pays sans débouché maritime, for-

tement dépendant d'une pluviométrie souvent capricieuse. A l'issue du recensement général de la population et de l'habitat de 2006 (RGPH 2006), la population du Burkina Faso s'établissait à plus de 14 000 000 d'habitants dont 51,7 % de femmes et 48,3 % d'hommes. Il est ainsi l'un des Etats les plus peuplés d'Afrique de l'ouest. La population burkinabè est essentiellement jeune et rurale. En effet, près de 60 % ont moins de vingt ans et environ 80 % vivent en milieu rural contre 20 % dans les centres urbains. Les dix principales villes du pays accueillent 74,1 % de la population urbaine dont 43 % dans la capitale (Ouagadougou) et 16 % dans la seconde ville (Bobo-Dioulasso).

Le taux de croissance du PIB est passé de 6,5 % en 2007 à 4,2 % en 2008. Les raisons en sont « l'augmentation disproportionnée du prix du pétrole, la baisse du cours des matières premières et la dépréciation du dollar américain par rapport à l'Euro au plan externe ainsi que les conditions

agroclimatiques défavorables au plan interne » (Premier ministre, 2008). Ce taux est faible comparativement à celui de la population qui est de 3,1 %. Comme pour les autres pays moins avancés non-exportateurs de pétrole, les taux de croissance constatés (supérieurs à 3 %) ces dix dernières années n'ont pas apporté un développement social suffisant ni créé suffisamment d'emplois. La population, notamment rurale, est ainsi confrontée à une pauvreté qui touche plus de 40 % des habitants, même si des tendances à la baisse du taux de pauvreté ont été constatées ces dernières années.

Le pays a été classé 176^{ème} sur 177 (2007) puis 177^{ème} sur 182 (2009) selon l'indice de développement humain (IDH) publié en décembre 2007 par le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD). Ce classement traduit une situation socioéconomique fragile et vulnérable. Plusieurs indicateurs socioéconomiques se présentent de manière défavorable pour les jeunes et pour les femmes dont ceux des taux de scolarisation d'alphabétisation.

1.1.2. Une économie dominée par les secteurs agricole et agro-alimentaire et très ciblée sur le secteur tertiaire

La structure de l'économie burkinabé est à dominante rurale. Le secteur agricole contribue pour près de 38,2 % à la formation du produit intérieur brut. L'agriculture, source principale d'activité et de revenu, reste dominée par les cultures de subsistance et l'élevage traditionnel, malgré l'existence d'un secteur de culture de rente consacré principalement au coton, dont les revenus restent vulnérables au regard des conditions du marché international. L'économie reste très fragile du fait de sa forte dépendance à la pluviométrie et de sa faible mécanisation. La productivité demeure encore faible et l'emploi très précaire. Mais l'objectif actuel du gouvernement est d'accroître la production agricole entre 5 et 10 % par an et de relever le niveau de revenu des exploitants et des éleveurs de 3 % par personne et par an en s'appuyant davantage sur les potentialités de terres agricoles et irrigables largement sous-exploitées.

Le secteur secondaire (18,8 % du PIB) est dominé par des petites et moyennes entreprises et industries. Font excep-

tion quelques grosses unités chimiques, textiles, agroalimentaires et manufacturières. L'ensemble de ces unités a des possibilités d'expansion très limitées du fait des coûts élevés des facteurs de production et de l'atonie du marché. Elles connaissent de ce fait des problèmes de compétitivité. Les emplois générés sont très limités, à peine 2 % de la population active totale. Il existe cependant des ressources minières (or, zinc, manganèse) peu exploitées pour le moment.

Les activités du tertiaire, composées du commerce, de l'apport des administrations publiques comme privées, des services de prestations intellectuelles, contribuent pour 43 % au PIB. Elles sont surtout menées en milieu urbain et largement dominées par le secteur informel tandis que le dynamisme des activités structurées, de type moderne, se révèle insuffisant. Les pouvoirs publics entendent faire du pays « une plaque tournante et le carrefour de l'économie régionale, dans le domaine particulier du secteur tertiaire : transport, transit, assurances, banques, services liés aux télécommunications, nouvelles technologies de l'information et de la communication... » (Premier ministre, 2008).

1.1.3. Un marché du travail dominé par les emplois informels ruraux et artisanaux

Le marché du travail burkinabé est caractérisé par une forte dominance du secteur rural, un secteur moderne très restreint et une omniprésence du secteur informel.

- Les emplois en milieu rural regroupent 85 % de la population active totale. Ces emplois sont principalement occupés par les actifs dans les activités agricoles de subsistance. Toutefois, un quart de ces actifs pratiquent des cultures de rente. Les activités se déroulent sur trois à quatre mois de l'année pendant la période hivernale. Le reste du temps, seuls 3 % environ de la main d'œuvre sont mobilisés, ce qui explique l'importance du sous-emploi qui atteindrait plus de 40 %.
- Les emplois dans le secteur moderne correspondent à l'économie urbaine structurée y compris la fonction publique. Les statistiques disponibles indiquent qu'entre 1995 et 2004, le volume d'emplois dans le secteur moderne structuré est passé de 93 600 à 217 400 emplois

environ, soit une progression de 8,6 % en moyenne par an. Malgré les contraintes des programmes d'ajustement structurel (PAS) menés au cours des années 1990, l'Etat est demeuré le plus grand pourvoyeur d'emplois dans ce secteur. Les effectifs des fonctionnaires et des agents de l'Etat sont passés de 39 800 à 67 400 environ au cours de la période, soit une progression de 6 % environ en moyenne par an. La contribution du secteur privé aura été multipliée pratiquement par trois sur la même période, passant de 53 800 en 1995 à 150 000 emplois en 2004. Le secteur moderne représente aujourd'hui 4 % des actifs. L'expansion en cours du tourisme et de l'hôtellerie et notamment du tourisme culturel et d'affaires (Salon international de l'artisanat, Festival panafricain du cinéma...) a de fortes chances de favoriser l'augmentation du nombre d'actifs dans le secteur moderne.

- Les emplois dans le secteur informel urbain occupent 11 % de la population active globale et contribuent pour au moins 20 % à la production du PIB. Il fournit des opportunités d'emploi à plus de 70 % des actifs urbains et se place comme le principal employeur en milieu urbain. Secteur à

faible productivité, il emploie majoritairement les femmes qui représentent plus de 50 % des effectifs. Si on inclut dans le secteur informel les activités en milieu agricole et rural⁴, on peut affirmer à la suite des responsables du Burkina Faso que « le marché de l'emploi réellement réglementé et plus ou moins organisé ne concerne que 2 % de l'emploi du pays et à peine le double si on y intègre la fonction publique » (Burkina Faso, 2007). On est donc en présence, emplois urbains et emplois ruraux confondus, d'un taux global d'actifs informels avoisinant les 96 %.

Selon le document de politique nationale de l'emploi (MJE, 2008), pour un taux de croissance démographique de 2,9 % par an (estimation d'avant la publication des résultats du recensement général de l'habitat et de la population RGPH 2006), il faudra trouver d'ici 2010 des occupations ou emplois pour quelque 140 000 personnes en moyenne par an. Le résultat du RGPH 2006 ayant donné un taux de croissance de la population de 3,1 %, il devient évident qu'il faudra créer encore plus d'emplois pour répondre à l'arrivée des jeunes sur le marché de l'emploi.

1.2. Les défis à relever en termes d'éducation et de qualification

La loi d'orientation de l'éducation fait obligation au système éducatif de scolariser tous les enfants jusqu'à 16 ans révolus : « Aucun enfant ne doit être exclu du système éducatif avant ses 16 ans révolus, dès lors que les infrastructures, les équipements, les ressources humaines et la réglementation scolaire en vigueur le permettent ». Malgré cette disposition législative, système éducatif et de formation du pays est incapable d'accueillir tous les jeunes en âge d'y accéder. Ce constat défavorable doit s'inverser si le pays veut entrer dans le cercle vertueux d'un développement des ressources humaines susceptible de l'aider à devenir un pays émergent comme le prône la stratégie nationale de développement.

1.2.1. Améliorer les performances de l'éducation de base

Selon le rapport mondial de suivi sur l'enseignement technique et professionnel (ETP) 2009 de l'Unesco (Unesco, 2009), le pays connaît un taux brut de scolarisation (TBS) de 60 % (données 2006), une espérance de vie scolaire de cinq années (données 2006) et un taux d'alphabétisation de 26 % (données 2000-2006). Ces performances situent le Burkina Faso dans le groupe de pays qui, depuis 1999, n'a pas réussi à réduire significativement la population non scolarisée. Selon le Plan décennal de développement de l'enseignement de base (PDDEB), le pays vise un TBS de

⁴ ADEA/FAO (2007), *Atelier sur l'éducation pour les populations rurales en Afrique, Rapport pays : Burkina Faso*, Rome. Le document rédigé sous la responsabilité du ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources halieutiques (MAHRH) et du ministère de l'Education de base (MEBA) parle clairement du secteur agricole et rural comme d'une économie informelle.

75 % et un taux d'alphabétisation de 46 % en 2010. Pour l'année 2008, le TBS a progressé pour atteindre 72,5 %. Les projections faites par l'Unesco sont légèrement moins optimistes que celles du PDDEB : elles donnent un taux d'alphabétisme des adultes (15 ans et +) de 36 % en 2015, ce qui indique l'importance de l'investissement à réaliser par le pays pour atteindre les objectifs fixés par le PDDEB.

L'analyse comparative des dépenses d'éducation (9,3 % du PNB et 21 % des dépenses publiques totales en 2006) montre que les faibles performances du système éducatif burkinabé ne sont pas dues prioritairement à un manque de financement public. Ainsi l'Afrique du Sud a un taux de dépenses d'éducation moindre (5,5 % du PNB et 18 % des dépenses publiques totales) tout en ayant un TBS de 106. De même le Cameroun, un pays plus proche au niveau du développement humain (141^{ème} place sur 177 en 2007), a des taux de dépenses d'éducation équivalentes à 3,3 % du PNB et à 17 % des dépenses publiques d'éducation tout en ayant un TBS de 107 % en 2006.

Le Burkina Faso se retrouve donc confronté à un problème de qualité et d'efficacité de l'ETP. Il s'agit, conformément au programme en faveur de l'ETP mis en œuvre dans le cadre de *Fast Track*, d'améliorer à la fois l'accès et la rétention des enfants, notamment en milieu rural, en développant les écoles multigrades, en effectuant un recrutement synchrone d'enseignants et en organisant des campagnes d'information et de sensibilisation en faveur de la scolarisation des filles. Il s'agit également d'améliorer la qualité, l'efficacité et l'attractivité de l'enseignement en introduisant dans les programmes existants des contenus liés à la vie réelle des enfants tels que les aspects nutritionnels et de santé et des éléments contextuels liés à la vie économique et sociale.

Cet effort d'amélioration des performances de l'ETP suppose également, vu la faiblesse du taux d'alphabétisation, un renforcement concomitant de l'éducation de base non formelle. L'enquête terrain a permis de prendre connaissance de parcours conjoints d'alphabétisation et de professionnalisation particulièrement efficaces. Le programme *Fast Track* prévoit un tel renforcement par un soutien affirmé aux centres d'alphabétisation et notamment aux Centres d'éducation de base non formelle (CEBNF).

1.2.2. Valoriser l'enseignement et la formation techniques et professionnels

Le document de Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels (MESSRS, 2008a), élaboré en mars 2008 et définitivement adopté en juillet de la même année, souligne l'importance du rôle attribué à l'ETFP. « La question de la valorisation du capital humain à travers l'enseignement et la formation techniques et professionnels reste au centre des préoccupations tant au niveau des pouvoirs publics qu'au niveau des partenaires ». Il s'agit, en effet, pour le pays de relever le défi de la croissance et du développement et, pour cela, de sortir de la situation actuelle caractérisée, selon l'ONEF, par le fait que de trop nombreux jeunes abordent le marché du travail en étant illettrés, d'un niveau d'instruction bas ou sans qualification professionnelle. Le document fait en même temps un diagnostic très lucide de la situation actuelle.

Le premier constat diagnostiqué est la faiblesse même du sous-secteur. Cette faiblesse est d'abord liée au rôle minoritaire que joue l'enseignement secondaire technique et professionnel au sein du système éducatif. Sur les 397 933 élèves scolarisés dans l'enseignement secondaire relevant du ministère de l'Enseignement secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique (MESSRS) en 2007-2008, seulement 25 587, soit à peine plus de 6 % d'entre eux, fréquentent les établissements techniques et professionnels publics et privés confondus. Comparés aux autres pays africains, cette fréquentation se situe en dessous de la moyenne africaine qui est proche de 8 %. Ce faible taux de fréquentation est dû à la faiblesse de l'offre (114 établissements dont seulement onze établissements publics) et à la répartition inégale de cette offre qui est essentiellement concentrée, selon l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF), sur Ouagadougou et sur Bobo-Dioulasso. Il est également dû à l'insuffisance des ressources financières. Elles représentent 1,8 % du budget de l'ensemble de l'enseignement secondaire et ne permettent pas, de ce fait, une réelle possibilité d'investissement et d'innovation dans les établissements publics existants, encore moins la création de nouveaux établissements et de nouvelles formations adaptées à l'évolution de l'environnement économique et social. Il convient d'ajouter à ces don-

nées l'offre de formation professionnelle réalisée par les différents ministères dont la plus importante destinée aux jeunes concerne le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi (MJE). La formation y est dispensée dans le cadre des centres de formation régionaux (au nombre de 13) et provinciaux (au nombre de 7) de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et des centres privés agréés par le MJE. Il n'en reste pas moins que l'ensemble des établissements offre des moyens largement insuffisants pour former et qualifier les 81 % d'une cohorte de jeunes (DEP/MEBA et DEP/MESSRS, données 2006) qui sont exclus du système scolaire dès la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le deuxième constat a trait au caractère obsolète des contenus, infrastructures et équipements de formation. Comme l'indique le document de Politique nationale, « les *curricula* de l'EFTP datent d'une certaine époque (1977, début des premiers centres de formation technique et professionnelle). Ils ne couvrent pas l'ensemble des spécialités qui sont à dominante commerciale (finance, compatibilité, banque, assurance, secrétariat, gestion, marketing...). Les filières industrielles (génie civil, agropastoral) sont très peu développées ». On peut ajouter à ces constats le fait que l'étude sur les créneaux porteurs qui a été réalisée, en 2005, par l'ONEF en partenariat avec le PNUD et le BIT (ONEF, 2005) n'a pas suscité une réactualisation des *curricula* de formation en rapport avec les métiers et professions nécessaires à la dynamisation de l'économie. L'enquête terrain a également permis de constater, *de visu*, que les équipements et matériels didactiques étaient largement obsolètes au point de mettre les établissements dans des situations de rupture au niveau du travail en atelier et des épreuves de certification techniques.

Le troisième et dernier constat concerne la présence d'une

multiplicité d'acteurs qui interviennent dans le champ de la formation et de la qualification. Cette multiplicité des acteurs, qui se répartissent entre les différents ministères techniques (MESSRS, MJE, ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources halieutiques ou MAHRH, ministère du Commerce, de la Promotion de l'entreprise et de l'Artisanat ou MCPEA) pourrait être bénéfique si elle aboutissait, en fin de compte, à la mise en œuvre d'une dynamique coordonnée et synergique de formation et de qualification, conformément à la volonté politique exprimée par le gouvernement lors de la création d'un cabinet du ministre délégué de l'ETFP. Mais l'enquête terrain n'a pas permis de constater une telle dynamique. Elle a plutôt abouti à diagnostiquer, conformément au constat déjà fait par le document de Politique nationale, la mise en œuvre de stratégies et d'actions cumulatives sinon concurrentes et le manque de capitalisation entre les divers dispositifs, parcours et expériences réalisés par les uns et les autres. Il s'agit là, sans aucun doute, d'une dispersion des efforts qui amoindrit les capacités de performances d'un sous-secteur déjà largement sous-évalué en termes d'investissements institutionnel et budgétaire.

Au vu de ces différents constats, on comprend que les orientations politiques définies, tant dans le programme présidentiel que dans la loi d'orientation de l'éducation et, en fin de compte, dans le document de politique nationale, n'arriveront à relever les défis socioéconomiques et humains du pays qu'à la condition d'être transcrites en programme d'action prioritaire et soutenable. Ce programme est en cours de finalisation, cependant il est important de noter qu'il n'aura une efficacité réelle qu'à la double condition d'être mis en œuvre dans le cadre d'une dynamique interministérielle réelle et selon des moyens appropriés tant au niveau du pilotage que de la dotation budgétaire.

2. Les dispositifs et parcours de l'EFTP burkinabé

Les missions de l'EFTP ont été clairement définies par la loi d'orientation du 30 juillet 2007, promulguée par décret le 5 septembre de la même année (décret n°2007-540/PRES, 2007). Elles ont notamment été précisées par les articles 2 et 27 de la loi et s'articulent autour des concepts de « formation professionnelle », de « formation technique et professionnelle » et d'« enseignement technique et professionnel » (MESSRS, 2008a)⁵. Selon la loi, le concept d'EFTP embrasse l'ensemble des champs d'action dont ceux de l'enseignement supérieur. La présente recherche ne prend pas en compte ce champ et se restreint aux autres composantes de l'EFTP, dont celle d'enseignement secondaire technique et professionnel dispensé dans les lycées et collèges techniques et professionnels, celle relative aux formations pour les professions dispensées dans les écoles et centres spécialisés privés et publics notamment dans ceux créés par les

ministères techniques pour pourvoir à leurs propres besoins en personnel et, enfin, celle portant sur les formations, de caractère non formel, dispensées dans les centres de formation professionnelle, les centres d'apprentissage publics et privés et les entreprises.

L'enquête terrain a permis de rencontrer les acteurs publics et privés chargés de la mise en œuvre des diverses composantes de l'EFTP. Elle a notamment permis de prendre contact avec les départements ministériels impliqués dans les actions de professionnalisation ainsi qu'avec un certain nombre de responsables publics et privés en charge de centres ou dispositifs d'enseignement et de formation. Les présentations qui suivent rendent compte de la manière dont les acteurs rencontrés ont présenté et analysé les actions et dispositifs dont ils avaient la charge.

2.1. Alphabétisation et professionnalisation

L'Éducation non formelle (ENF) du Burkina Faso a été définie dans le cadre de la loi d'orientation de l'éducation. Elle est explicitée comme suit : « L'éducation non formelle concerne toutes les activités d'éducation et de formation, structurées et organisées dans un cadre non-scolaire. Elle s'adresse à toute personne désireuse de recevoir une formation spécifique dans une structure d'éducation non-scolaire ». L'ENF s'adresse prioritairement aux nombreux jeunes et adultes déscolarisés, qui n'ont pas pu achever l'enseignement primaire ou qui n'ont pas pu entrer dans le premier cycle de l'enseignement secondaire.

2.1.1. Le cadre général de l'action d'alphabétisation et professionnalisation

L'éducation non formelle est mise en œuvre par le ministère de l'Éducation de base (MEBA) et plus précisément par la Direction générale de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle (DGAENF). Celle-ci a la responsabilité de plusieurs dispositifs d'alphabétisation et de formation dont, parmi d'autres, celui de l'Alphabétisation initiale (AI), de la Formation complémentaire de base (FCB), de la Formation technique spécifique (FTS), de l'Apprentissage du français fonctionnel et fondamental (A3F) et de la formation en « Culture scientifique et technique » (CST). Ces dispositifs sont mis en œuvre dans trois types d'établissements ou de centres :

⁵ La présentation globale du sous-système de l'EFTP fait largement appel au contenu du document de Politique nationale.

- les Centres d'éducation de base non formelle (CEBNF), ouverts aux jeunes non scolarisés ou déscolarisés âgés de 10 à 18 ans ;
- les Centres permanents d'alphabétisation et de formation (CPAF), ouverts à la population âgée de plus de 15 ans ;
- les Centres de développement et d'alphabétisation fonctionnelle (CDAF)⁶, qui réalisent l'alphabétisation en langue locale et dont le but est que la communauté devienne acteur de son propre développement.

Les données publiées par la DGAENF montrent que l'ENF est en pleine progression (MEBA, DGAENF, 2008). Le nombre de centres actifs est, en effet, passé de 12 521 centres en 2005-2006 à 13 581 centres en 2007-2008, soit une augmentation de 8,47 %. Dans le même temps, les effectifs dans les différents types et niveaux de formation sont passés de 317 949 à 368 790 soit une augmentation de 10,66 %. Il existe, à côté des actions d'alphabétisation de base (lire et écrire dans les langues nationales et étrangères), des dispositifs qui lient alphabétisation et professionnalisation.

2.1.2. Les parcours liant alphabétisation et professionnalisation

Ils concernent autant les adultes que les jeunes et sont mis en œuvre, pour les premiers, dans les CPAF et pour les seconds, dans les CEBNF.

Les parcours à destination des adultes

Ils consistent à faire suivre aux adultes, dans un premier temps, deux séquences d'alphabétisation d'une durée globale de 6 mois. Une fois les bases acquises, les personnes qui en ont bénéficié entreprennent une FTS. Cette formation dure entre deux semaines et un mois et est réalisée par des professionnels spécialisés dans les métiers ciblés. Son but est de donner à ceux qui sont déjà professionnalisés les moyens d'accroître leurs compétences et, en conséquence, leur capacité à mieux gagner leur vie. Il est, pour ceux qui se forment à un nouveau métier, de les aider à réussir leur insertion professionnelle. Ces derniers ont aussi la possibilité de recourir à des microcrédits. Plus globalement,

la FTS a pour finalité de favoriser le transfert des compétences afin d'améliorer l'environnement socio-économique et ainsi de participer à la lutte contre la pauvreté.

Les parcours à destination des jeunes

Ils s'adressent aux jeunes de 9 à 18 ans non scolarisés ou déscolarisés. Ils sont réalisés dans 56 CEBNF équipés et comprennent un cycle de base qui a concerné 4 643 jeunes dont 2 143 filles en 2008 et un cycle métier qui a accueilli 1 560 jeunes dont 728 filles durant la même année.

Le cycle de base a une durée de quatre années. La première année est consacrée à l'alphabétisation en langue nationale. Le français est introduit à l'oral en deuxième année et à l'écrit à partir de la troisième année. Cette introduction du français a pour but de permettre aux jeunes apprenants qui le souhaitent la possibilité de préparer l'examen du certificat d'études primaires (CEP), qui leur est ouvert selon les termes du décret portant organisation de ce certificat au Burkina Faso. Le cycle comporte également la formation à l'agriculture, à l'environnement, à la vie sociale (civisme) et à l'aspect genre. Les jeunes ainsi alphabétisés peuvent accéder à l'enseignement général en utilisant le mécanisme des passerelles en fin de quatrième année que constitue l'examen du CEP. Ceux qui n'accèdent pas au CEP peuvent s'inscrire au cycle des métiers ouvert aux néo-alphabètes et aux exclus du primaire ayant le niveau de la classe du cours moyen. Avant même la fin du cycle de base, les jeunes entrent en relation avec les artisans, deux jours par semaine, en vue de pouvoir choisir un métier à partir de la troisième année. L'entrée dans le cycle des métiers est ainsi facilitée pour les sortants des CEBNF grâce à leur relation préalable avec le monde professionnel. Jusqu'à l'année scolaire 2004-2005, les personnels permanents étaient essentiellement recrutés dans le milieu local. Pour des raisons liées à l'absence d'un cadre régulier de gestion de carrière pour ces enseignants et animateurs communautaires, le MEBA a décidé d'affecter au cycle de base des enseignants titulaires de la fonction publique.

⁶ Le dispositif des CDAF est une expérience menée par le Groupe des retraités de l'enseignement en France (GREF) notamment à Bogandé dans la province de la Gnagna.

Le cycle métier dure de 1 à 3 ans selon les spécialités et devrait aboutir à un niveau de Certificat de qualification professionnelle (CQP). Il permet aux jeunes d'être formés aux métiers suivants : la mécanique deux roues, la maçonnerie, la forge/soudure, la menuiserie bois et métallique, la coupe/couture, le tissage et la teinturerie, etc. Selon le responsable du cycle, le dispositif en place essaie de réduire au minimum les coûts d'infrastructures : les formations ont, en effet, lieu dans des bâtiments comprenant en tout deux salles et un atelier.

La professionnalisation des jeunes est réalisée par des formateurs titulaires du diplôme de du CAP. Ils sont contractés en tant que permanents et bénéficient annuellement d'un recyclage / mise à niveau de leurs compétences. Elle fait également appel à des formateurs qui n'ont pas le CAP, mais qui sont de très bons professionnels (comme c'est le cas en tissage/teinturerie). Une partie de la formation, enfin, est réalisée dans le cadre du renforcement des capacités des associations des mères éducatrices (AME)⁷ qui, après coup, forment les jeunes.

Une réflexion est en cours sur la manière de systématiser les parcours existants et de les inscrire dans un schéma d'apprentissage comprenant formation théorique et formation pratique. Mais la question se pose du coût de cette systématisation et de la façon de la mettre en œuvre sans engager de trop grands investissements, d'autant plus que le cycle métier est essentiellement développé en milieu rural et qu'il faut tenir compte des évolutions inévitables du métier. La tendance en cours est de réaliser un investissement de 2 à 3 millions par atelier et de ne pas dépasser pour l'ensemble les 40 MFCFA, y compris les investissements de génie civil.

En ce qui concerne l'insertion, le dispositif donne des équipements aux plus méritants des formés (les cinq jeunes arrivés en tête au niveau de chaque centre) ce qui leur permet de s'installer en équipe de deux ou trois. Le centre essaie également d'impliquer les communes dans le pro-

cessus d'insertion. Une évaluation faite montre que 73 % des bénéficiaires ont la capacité de s'installer après la formation.

2.1.3. La spécificité des parcours de professionnalisation non formels

La comparaison entre l'expérience du cycle métier burkinabé et l'expérience des centres d'étude pour le développement (CED) du Mali montre que le Burkina Faso a fait le choix de faire réaliser la formation par des formateurs professionnels tout en s'appuyant sur les maîtres artisans tandis que le Mali fait exclusivement appel à ces derniers. Le Burkina essaie ainsi de contourner les difficultés rencontrées par les CED liées à la faible compétence pédagogique des maîtres artisans et à la tendance de certains d'entre eux à considérer les jeunes en formation comme de futurs concurrents, ce qui expliquerait leur propension à ne pas divulguer toutes les connaissances nécessaires aux apprenants.

L'analyse comparative des parcours de professionnalisation des adultes et des jeunes montre également que chacun d'entre eux est adapté à la spécificité du métier ciblé et, de ce fait, fait appel à des ressources pédagogiques et matérielles, à des normes d'encadrement et à des durées de formation qui varient selon la technicité et le degré de complexité de la spécialité à acquérir. Il en résulte des coûts unitaires fortement liés à chaque type de formation.

Dans les différents parcours, les investissements structurels ont été réduits au minimum. En décidant de réaliser les formations dans des bâtiments ayant un espace minimal, les responsables de l'ENF ont pour double objectif de maintenir les coûts unitaires de formation à des niveaux abordables tout en se donnant la possibilité d'adapter, à un moindre coût, les installations des centres existants à l'évolution des emplois et activités susceptibles d'augmenter les chances d'insertion des jeunes, notamment en milieu rural. Il existe, enfin, au Burkina Faso, une expérience tout à fait

⁷ Les AME ont été créées en 1996 afin de contribuer, en liaison avec les associations des parents enseignants, à l'éducation des filles. Depuis 2008, une coordination des associations des mères éducatrices a été créée afin de renforcer les capacités opérationnelles de toutes les associations existant sur le plan local.

spécifique de création de sections manuelles pour les élèves ayant quitté le cours moyen (CM). Les personnes déscolarisées sont prises en charge de manière à atteindre les acquis de la fin du CM2 tout en étant initié à un métier selon une plage horaire déterminée. Ils reçoivent en fin de formation une attestation de fin de cycle primaire et ont la possibilité d'accéder au premier cycle de l'enseignement

secondaire. Une réflexion est en cours pour voir comment généraliser cette expérience. Il ne fait pas de doute, au regard de la difficulté de nombreux pays à amener les élèves du primaire au terme de la scolarisation obligatoire, qu'une telle expérience liant acquisition cognitive et préprofessionnalisation mérite une attention et une réflexion approfondie.

2.2. L'enseignement technique et professionnel résidentiels publics et privés

L'enseignement secondaire technique et professionnel (ESTP) est assuré par le ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique (MESSRS) tout en relevant, en termes de coordination, du ministre délégué chargé de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (MD/ETFP). Il s'agit du seul dispositif menant à des diplômes reconnus au plan national même s'il joue un rôle très minoritaire au niveau de l'enseignement secondaire, et s'il connaît, selon les termes mêmes du document de politique nationale, une situation critique tant au niveau de son adaptation au marché du travail que des moyens qui lui sont alloués pour permettre une adaptation de ses contenus, équipements et ressources humaines aux évolutions en cours.

2.2.1. Une offre limitée, inadaptée et inefficace

Les données statistiques publiées par le MESSRS mettent en évidence le rôle mineur joué par l'ESTP au sein de l'enseignement secondaire. Il a accueilli en effet, pour l'année scolaire 2007-2008, 25 587 élèves sur un nombre total de 397 933 élèves de l'enseignement secondaire général, soit 6 % de l'effectif global. Un tel pourcentage, même s'il est proche de la moyenne africaine (8 %) de scolarisation des jeunes dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels, reste faible vu les enjeux fixés par les pouvoirs publics à l'ensemble de la politique nationale dans le domaine : participer à la stimulation de la croissance et celui d'aider en conséquence le Burkina Faso à devenir, à moyen terme (2025), un pays émergent. Une analyse plus fine de la répartition des effectifs montre que le développe-

ment de l'ESTP est essentiellement assuré par le privé qui scolarise 19 522 élèves dans 103 établissements tandis que le public scolarise 6 065 élèves dans onze établissements.

L'ESTP est mis en œuvre dans trois types d'établissements :

- les lycées techniques. Ils enseignent les disciplines technologiques et industrielles ainsi que les disciplines commerciales. Ils préparent ainsi aux baccalauréats E, F1, F2 et F3 ainsi qu'aux baccalauréats G1 et G2. Ils préparent également dans ces disciplines au Brevet d'études professionnelles (BEP) et au Bac Pro.
- Les lycées professionnels. Ils permettent d'accéder aux diplômes du BEP et du Bac Pro dans les mêmes spécialités que celles mises en œuvre par les lycées techniques.
- Les collèges d'enseignement technique : ils préparent uniquement au CAP notamment dans les spécialités industrielles.

Les pré-requis pour accéder aux formations proposées par ces établissements sont au minimum le certificat d'études primaires pour accéder aux certifications du premier cycle (CAP) et le Brevet d'études du premier cycle Brevet d'études du premier cycle (BEPC) pour accéder à celles du deuxième cycle (BEP et Bac).

Le document de politique nationale fait une analyse critique de l'offre de formation produite par les différents types d'établissements publics ou privés. Il souligne, d'un côté, l'insuffisance de l'offre de formation due en partie aux

coûts d'investissement élevés requis notamment par les filières industrielles et à la faible prise en compte du sous-secteur dans les priorités du politique. Il fait, de l'autre côté, un certain nombre de constats très sévères sur le contenu et la qualité de cette offre. Ces constats peuvent être énumérés comme suit :

- le caractère obsolète et limité des *curricula* existants : la plupart d'entre eux datent des débuts des centres techniques et professionnels et sont devenus inadaptés tout en ne couvrant pas l'ensemble des spécialités enseignées et notamment les spécialités industrielles ;
- le monde professionnel est peu ou pas impliqué dans l'élaboration des contenus de formation et il n'existe pas de cadre fonctionnel de concertation pour l'impliquer valablement dans le devenir de l'EFTP ;
- il n'existe pas de passerelles permettant de passer des qualifications les plus basses aux qualifications les plus élevées et donc pas de continuité entre les différents parcours de formation ;
- il n'y a pas d'approche cohérente et unifiée d'élaboration et de validation des programmes et des acquis et, de ce fait, il existe une multiplication et une dispersion des contenus et outils de formation.

Le même document souligne par ailleurs les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des élèves qui sortent du système. Il note que ceux qui ont des niveaux CAP et BEP ont tendance à se rabattre sur les tests de recrutement (notamment de la fonction publique) de niveau BEPC. Il indique également que ceux qui atteignent le baccalauréat continuent, sauf exception, dans les filières universitaires n'ayant pas de rapport avec leurs études. Ces deux phénomènes, souligne le document, constituent des pertes considérables, compte tenu des coûts élevés de formation dans le système de l'EFTP. Mais dans les faits il n'existe pas, selon l'ONEF, d'enquête sur l'insertion des jeunes sortant des établissements de l'ESTP.

2.2.2. Des établissements publics au bord de la rupture matérielle et humaine

La visite du lycée technique industriel et commercial de Ouagadougou (LTO) permet de concrétiser ce diagnostic.

Les discussions menées au sein de l'établissement, ainsi que les données fournies par le rapport de fin d'année, ont permis d'identifier un certain nombre de points problématiques sinon de blocage qui semblent affecter la grande majorité des établissements.

Le premier point vise le caractère extrêmement vétuste et délabré des matériels dans certaines filières. Ainsi l'atelier de mécanique qui, au moment de la création du lycée était correctement doté, n'est plus, 30 ans après, qu'un amas de machines bloquées et rouillées. Les deux seuls tours qui fonctionnent encore ne doivent leur survie qu'à la maintenance continue et attentive des enseignants de mécanique. Il en résulte que les élèves sont formés selon des techniques qui ne correspondent plus à celles mises en œuvre dans les entreprises industrielles. Il en résulte également que le ratio d'utilisation des postes d'apprentissage, qui devrait être de deux ou trois élèves par machine, est multiplié au minimum par cinq et devient, de ce fait, au plan pédagogique et organisationnel, une difficulté quasi insurmontable. Cette situation de pénurie a, par ailleurs, des conséquences très directes sur l'organisation des examens : le passage des épreuves du BEP industriel et du bac technologique s'allonge indument au détriment du calendrier officiel des examens ce qui engendre des coûts supplémentaires sans apport nouveau de qualité.

Le deuxième point concerne le départ des personnels de qualité. L'absence de matériels adéquats, le manque de dotations d'équipements informatiques, électriques ou de laboratoire ainsi que l'insuffisance du nombre de salles de classe en raison de la croissance régulière des effectifs ont des effets délétères sur l'état d'esprit et la motivation des personnels enseignants. Ainsi, les meilleurs d'entre eux, ne voyant aucun changement des conditions de travail, quittent peu à peu l'établissement pour le secteur privé qui leur offre de meilleures conditions de travail et de salaire. De leur côté, ceux qui restent (personnels enseignants et administratifs) ont tendance à devenir moins engagés, de plus en plus passifs et maintiennent des effectifs sans rapport avec les résultats.

Le troisième et dernier point souligne l'urgence de l'adaptation des formations à l'environnement économique. Ainsi, le

LTO souhaite développer davantage les formations industrielles qui insèrent plus rapidement les jeunes que les formations commerciales, mais il n'arrive toujours pas à obtenir, ni un cycle long en topographie alors que les jeunes qui en sortent trouvent immédiatement du travail, ni un baccalauréat professionnel en génie civil alors que les élèves qui y obtiennent le BEP sont obligés de terminer leurs études à l'extérieur du pays (Bénin, Sénégal). De manière globale, le LTO, et plus généralement l'ensemble des établissements burkinabés, souffrent d'un manque de relation articulée avec le monde économique. Ainsi, le document de politique nationale souligne « l'inexploitation des opportunités économiques et du marché du travail » par le sous-secteur à l'instar des responsables du LTO qui plaident pour une meilleure jonction entre école et entreprise. Une telle jonction permettrait à la fois de mieux résoudre le problème des stages qui sont obligatoires au niveau du baccalauréat professionnel (4 mois au cours du cycle de deux ans) et facultatifs au niveau du BEP (1 mois durant les vacances). Elle est également la condition sine qua non pour réfléchir à de nouvelles filières répondant aux besoins du monde économique et pour établir des référentiels d'emplois et de formation véritablement ciblés sur ces besoins.

2.2.3. Des établissements privés possédant des moyens importants pour leur développement

Les statistiques publiées par le MESSRS (MESSRS, 2008b) mettent clairement en évidence la prépondérance de l'enseignement privé dans le domaine du secondaire technique et professionnel. Celui-ci a, en effet, scolarisé pour l'année scolaire 2007-2008, 76 % des élèves du sous-secteur dans l'ensemble des cycles existants, qu'ils soient courts, moyens ou longs. Une analyse des données fournies par le ministère montre que l'écart entre les offres publique et privée de formation a tendance à se creuser. Ainsi, l'enseignement privé a ouvert 38 établissements durant la période 1981-2000 et 43 établissements durant la période 2001-2007, pendant que l'enseignement public en

ouvrait respectivement quatre et deux. Ce différentiel d'évolution est très significatif. Il a pour conséquences :

- de favoriser largement le développement des formations commerciales et de gestion, moins coûteuses en termes d'infrastructures et d'équipements, au détriment des formations de type industriel. Or, ce sont ces dernières qui insèrent le plus rapidement et surtout répondent aux besoins de qualifications de l'économie. On constate ainsi que dans le bâtiment, un secteur en développement, certains métiers sont majoritairement assurés au Burkina Faso par des professionnels venus des pays voisins (Bénin, Côte d'Ivoire, Ghana, Togo) faute de personnes locales qualifiées dans ces métiers ;
- de faire peser sur le budget des familles les coûts de formation de leurs enfants. Ainsi, selon les données fournies par le lycée privé le « Technicien » (LPT), une formation de type gestion/comptabilité coûte 100 000 FCFA par an et une formation de type génie civil (architecture/construction) coûte 225 000 FCFA⁸. Il existe donc un risque de discrimination sociale dans le domaine de l'accès à l'ESTP⁹ ;
- de faire oublier aux pouvoirs publics, qui financent en partie l'enseignement privé, la situation critique des établissements publics tant au niveau du personnel enseignant que des infrastructures et des équipements et, plus globalement, du développement des filières de formation en rapport avec les besoins réels de l'économie. Ainsi, le tableau des dépenses de fonctionnement publié par le MESSRS pour l'année scolaire 2007-2008 rend clairement compte du déséquilibre des moyens entre les deux types d'enseignement : ainsi, la dépense moyenne de fonctionnement consacrée à un élève du privé est de 105 000 FCFA, tandis que celle consacrée à un élève du public n'est que de 32 000 FCFA. Ce différentiel de moyens explique très clairement pourquoi les établissements publics sont au bord de la rupture.

Si l'analyse de la situation globale de l'ESTP permet de souligner le différentiel de moyens entre l'enseignement public et privé, elle met également en lumière les faiblesses

⁸ Les données sont disponibles sur le site Internet allAfrica.com

⁹ Le MESSRS accorde deux types de subvention à l'enseignement privé : une subvention de 75 000 FCFA par élève qu'il affecte à l'enseignement privé et une subvention globale forfaitaire pour l'ensemble des établissements privés (recevant ou non des élèves affectés). Les coûts affichés par le LPT concernent les montants à payer par les parents en plus de la dotation forfaitaire accordée par les pouvoirs publics.

communes auxquelles sont confrontés les deux types d'enseignement : un manque de relation étroite entre les établissements et les partenaires économiques, qu'ils comportent des cycles courts, moyens ou longs, une absence d'actualisation des *curricula* avec implication directe des organisations professionnelles et, en fin de compte, une ignorance quasi totale de ce que deviennent les élèves une fois acquis leur diplôme ou certification finale. Si l'absence d'un tissu économique consistant peut expliquer l'absence d'un

réel partenariat école/entreprise, elle ne justifie pas pour autant le manque de relation entre les établissements et leur environnement immédiat. Celui-ci ne pourra être surmonté que si les établissements acquièrent, conformément à la forte demande exprimée par les responsables des établissements rencontrés, une autonomie de fonctionnement qui leur permette d'établir des relations de travail avec les entreprises et les organisations professionnelles concernées par les parcours de formation mis en œuvre.

2.3. La formation professionnelle du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi

Le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi (MJE) est le deuxième grand opérateur public de formation professionnelle. Dénommé ainsi depuis 2006, après avoir longtemps assumé les responsabilités du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, il a acquis des compétences directes dans le domaine de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage et, plus généralement, dans toutes les actions de formation et de qualification qui permettent de lutter contre le chômage et de promouvoir l'emploi. Il a, à ce titre, des responsabilités d'organisation et de suivi du secteur informel ainsi que de relation et de concertation avec les organisations professionnelles et les partenaires sociaux. Il exerce également la tutelle sur différentes structures dont l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), le Fonds d'appui à la promotion de l'emploi (FAPE), le Fonds d'appui au secteur informel (FASI), le fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FAIJ) et le Fonds d'appui à la Formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA).

Des rencontres avec le MJE, il ressort qu'il a pour stratégie prioritaire de développer les formations en alternance dans la mesure où celles-ci ont la double capacité de préparer les jeunes aux qualifications requises par le marché du travail et de favoriser, autant que possible, leur insertion dans l'activité ou l'emploi. Cette conviction de l'importance de l'alternance a été renforcée lors du déplacement effectué par le ministère à Taiwan. En retour, le gouvernement chinois finance la construction de centres qui devraient développer largement ce concept de formation.

Le MJE met en œuvre sa politique de formation profession-

nelle au moyen des centres de formation de l'ANPE (dont 13 centres régionaux et sept centres provinciaux) et des centres privés de formation.

2.3.1. Les actions de formation et d'apprentissage mises en œuvre par l'ANPE

L'Agence nationale pour l'Emploi a une double mission : celle de promouvoir une politique active de l'emploi et celle de mettre en œuvre des actions de formation et de qualification favorisant soit l'insertion, soit la réinsertion des jeunes ou des adultes dans le marché du travail. Dans le domaine de la formation professionnelle, l'ANPE dispose de 13 centres régionaux de formation professionnelle (CRFP), un par région, et de sept centres provinciaux. Le but est à moyen terme de couvrir l'ensemble des 45 provinces du pays.

Les divers modes de formation de l'Agence

L'Agence développe plusieurs types de dispositifs ou parcours de formation. Ils sont essentiellement destinés aux jeunes de 15 à 25 ans et préparent principalement à des métiers de type artisanal.

- La formation résidentielle. Elle concerne les jeunes de 15 à 25 ans de niveau primaire pour les métiers de la coupe/couture, du bâtiment et de la mécanique générale et de niveau 3^{ème} pour la maintenance informatique et bureautique. Elle les professionnalise pour une durée de trois mois à dix-huit mois dans des métiers tels que la maçonnerie, la menuiserie, la mécanique générale, la

mécanique auto, l'électronique ou la coupe/couture. Elle est de deux ans pour la maintenance informatique et bureautique. Le cursus est à la fois théorique (centre) et pratique (atelier). La formation est dénommée apprentissage résidentiel par l'ANPE, mais ne correspond pas aux critères requis par ce type de formation.

- La formation de type dual. Elle s'adresse également à des jeunes de 15 à 25 ans ayant un niveau CM2 dans des métiers tels que la mécanique automobile, l'électricité, la menuiserie métallique, la menuiserie bois et la mécanique deux roues. Les jeunes passent un test de recrutement et sont admis à la condition qu'ils aient une entreprise (un atelier ou un garage) de tutelle. Une fois admis, ils sont formés deux jours par semaine au centre (formation théorique et pratique) et passent le reste de la semaine en situation de travail. La durée totale de la formation est de trois années. Compte tenu de la forte implication des entreprises dans le programme de formation des jeunes, seuls les CRFP situés dans des grands centres urbains tels que Ouagadougou, Bobo Dioulasso, Banfora et Fada N'Gourma développent ce genre de formation.

- Les formations modulaires. Elles s'adressent à des jeunes ayant au minimum 15 ans et possédant une expérience professionnelle dans les métiers dans lesquels ils souhaitent être formés. Il s'agit des métiers de la mécanique (générale, rurale, deux roues), de la menuiserie (bois, métallique), du bâtiment, (maçonnerie, électricité bâtiment, plomberie sanitaire), de la forge, de l'électronique, de la maintenance informatique et bureautique... La durée de la formation et son coût sont variables en fonction du module demandé (entre deux et six semaines). Sont incluses dans cette catégorie de formation les formations de perfectionnement réalisées par les centres à la demande des organisations professionnelles d'artisans, des responsables d'entreprise ainsi que des associations et mouvements de femmes et de jeunes.

- La formation de perfectionnement. Elle est proche de la formation modulaire, avec la différence qu'elle s'adresse à des patrons et personnels d'ateliers qui veulent améliorer les connaissances et compétences dans un métier dans lequel ils ont déjà une expérience. Elle dure de six semaines à sept mois et a pour cible d'aider les jeunes de plus de 15 ans et les patrons à exercer efficacement leur métier et à développer leur activité ou entreprise. Sont

concernés les différents métiers de la mécanique, de la menuiserie, du bâtiment ainsi que la coupe/couture et la maintenance informatique.

- La formation aux métiers de 10 000 jeunes par an. Lancée en 2007 par le gouvernement, elle a pour objectif de former en 9 mois des jeunes aux métiers déjà cités, mais également à ceux du maraîchage, du tissage, de l'informatique, de l'électronique... Elle concerne au total plus de 25 filières qui sont proposées en fonction des besoins exprimés par les jeunes. La formation est réalisée avec la contribution des centres privés selon trois niveaux de 120 h à 140 h chacun (initiation, acquisition, perfectionnement). Elle est mise en œuvre selon un cahier des charges initial qui suppose l'existence d'un référentiel de formation préalable, la mise en œuvre d'une progression pédagogique et un temps de mise en situation auprès des professionnels du métier ciblé. La première édition de 2007/2008 a permis de former 6 971 apprenants. La deuxième édition 2008/2009 en cours devrait arriver à former au moins 11 000 jeunes, à la suite d'une démarche proactive de l'ANPE vers les jeunes des différentes provinces.

L'Agence organise des formations en entrepreneuriat à destination des jeunes qui veulent se lancer dans l'auto-emploi. Elle a notamment ciblé ces formations sur des jeunes diplômés sortis de l'université de Ouagadougou sans pour autant leur donner tous les moyens pour pouvoir accéder au marché du travail.

Le programme prévisionnel de renforcement des investissements matériels et immatériels de formation

Le Burkina Faso et la république de Chine (Taïwan) mettent en œuvre un Programme de renforcement de la formation professionnelle (PRFP) dont une composante est en cours de mise en œuvre au sein de l'Agence. Ce programme établit, d'un côté, un inventaire de l'ensemble des bâtiments des centres régionaux à rénover ou à démolir et des nouveaux bâtiments à construire. Il identifie, de l'autre côté, les équipements à acquérir pour renforcer les filières existantes ou permettre l'ouverture de nouvelles filières. Ce renforcement des centres va de pair avec une redéfinition des filières de formation existantes et une identification des nouvelles filières à créer. Un comité *ad hoc*, mis en place à cet effet, a fait un travail de restructuration de l'offre de

formation. Il a ainsi procédé à une harmonisation et à un regroupement des filières existantes afin de mieux réunir les familles de métiers et de faciliter la mutualisation des équipements. Il a également proposé de nouvelles filières afin de diversifier l'offre de formation en tenant compte de la demande spécifique de l'environnement économique et du marché du travail au niveau régional. A ce jour le comité a retenu les 15 filières suivantes : la mécanique générale, la mécanique cycle et motocycle, la construction métallique, la maçonnerie, l'électricité, la mécanique automobile, l'électronique, la plomberie sanitaire, la maintenance informatique et bureautique, la mécanique rurale, l'électro-bobinage, la menuiserie bois, la coupe/couture, le dessin bâtiment et le froid et climatisation¹⁰. Ces formations seront mises en œuvre dans le cadre d'une action globale qui comportera une partie d'investissement dans les infrastructures à réhabiliter ou à construire, une définition et une harmonisation des équipements techniques à acquérir et à installer, une estimation normalisée des coûts de fonctionnement à appliquer dans chaque centre et, enfin, un dispositif de suivi et de gestion permettant de mesurer les efficacités interne et externe des dispositifs de formation mis en œuvre.

2.3.2. Les actions de formation et d'apprentissage mises en œuvre par les centres privés

Selon les discussions menées avec la Direction générale de la formation professionnelle du MJE, il existerait environ 250 centres privés à travers tout le pays, dont 50 % sur Ouagadougou. Ces centres, qui ont obtenu l'agrément du ministère selon un cahier des charges précis portant sur des normes d'infrastructures, de personnels, de contenus et programmes de formation, sont accompagnés et contrôlés par le ministère dans la mise en œuvre de leurs actions d'apprentissage ou de qualification. Le ministère met à leur disposition une vingtaine de référentiels de formation, mais seulement six référentiels de certification. Les centres, qui forment aux métiers correspondant à ces référentiels, peuvent présenter leurs apprenants au CQP.

Le CQP s'adresse à tous les formés et vient combler un vide dans le domaine de la reconnaissance des savoir faire. Il n'est toutefois pas inscrit, à ce jour, dans un cadre national des qualifications qui se résume aux seuls diplômes dispensés par le MESSRS. Le projet du MJE est d'étendre le CQP à 15 métiers et de le délivrer à deux ou trois niveaux de qualifications dans l'ensemble des 13 régions du pays. Institué en 2006, le CQP a été acquis par 300 candidats la première année, par 534 candidats en 2007 et par 832 candidats en 2008. La session 2009, tenue en juillet a présenté 1404 candidats.

L'ensemble des centres privés sont présentés dans un répertoire publié par l'ONEF (MJE, ONEF, 2008). Une analyse transversale des grandes caractéristiques des centres répertoriés permet de faire plusieurs constats :

- la majorité des centres accueillent des élèves sans niveau, alphabétisés ou de niveau primaire : ils jouent donc un rôle de recours pour des élèves déscolarisés ou de niveau primaire n'ayant aucun moyen de se professionnaliser dans l'ESTP ;
- l'âge moyen d'accès des jeunes hors système scolaire est de 14/15 ans, mais plusieurs dizaines de centres offrent des formations à des jeunes de 12 et 13 ans et offrent donc des parcours de préprofessionnalisation, notamment dans des métiers artisanaux, à une population sortant directement de l'enseignement primaire ;
- la plupart des centres affichent des effectifs en hausse, ce qui semble indiquer que la demande de formation est forte, notamment chez les jeunes ayant un bas niveau d'éducation scolaire ;
- comme déjà indiqué, les centres privés sont les partenaires du MJE et de l'ANPE dans la mise en œuvre du programme national de formation aux métiers des 10 000 jeunes.

Il serait utile que le répertoire, publié régulièrement par l'ONEF, donne lieu à une analyse qualitative et quantitative de l'évolution de l'offre privée de formation en direction des publics exclus des parcours scolaires. Il permettrait ainsi de

¹⁰ L'ensemble de ces données figurent dans un document interne à l'ANPE intitulé : MJE, DGFP (2008), Les attentes chiffrées de l'ANPE en matière de construction et/ou réhabilitation et d'équipement des centres régionaux de formation professionnelle, Ouagadougou.

mieux évaluer l'adéquation ou l'inadéquation de cette offre par rapport à la demande économique et sa capacité d'insertion dans le monde du travail.

Au regard de l'ensemble des actions de formation mises en œuvre par le MJE, il ne fait pas de doute que le ministère est un opérateur important de professionnalisation, surtout à l'intention des jeunes ayant un faible niveau de scolarisation. Le rôle du MJE devrait encore croître suite à la mise en œuvre du programme de renforcement de la formation professionnelle soutenu et financé en grande partie par

Taïwan dans le cadre de l'ANPE. Il devrait également évoluer vers le développement de la formation en alternance prévu dans le cadre du partenariat en cours de négociation avec la Fédération nationale des artisans du Burkina Faso (FENA-BF). La formation en alternance reste, en effet, le maillon faible des différents parcours de professionnalisation existants et ce n'est pas parce que l'ANPE nomme apprentis les jeunes qu'elle forme théoriquement et pratiquement dans ses centres qu'elle développe une véritable formation de type dual avec les professionnels du monde de l'artisanat et, plus globalement, avec ceux de la micro et de la petite entreprise.

2.4. La formation professionnelle en secteur agricole

Le secteur agricole et rural burkinabé est un secteur d'activité stratégique vu le nombre d'actifs qui y travaille (85 % de la population active) et la contribution du secteur à la richesse nationale (35,5 % du PIB) (Premier ministre, 2008). Il connaît par ailleurs, depuis une dizaine d'années, une pleine mutation en raison du désengagement de l'Etat des secteurs productifs, de l'ouverture de la production agricole au marché mondial et de l'expansion des organisations de producteurs. S'ajoute à cette mutation l'accroissement régulier de la population burkinabé qui augmente proportionnellement les besoins alimentaires et pose ainsi le problème de la sécurité alimentaire du pays.

L'objectif récent du gouvernement, de développer la production agricole de manière substantielle et de relever en conséquence le niveau de revenu des exploitants agricoles et des éleveurs, met plus que jamais en relief la nécessité pour les opérateurs du secteur agricole de pouvoir accéder à des renforcements appropriés de compétences et de qualifications. Cette nécessité est d'autant plus forte que les soutiens nationaux et internationaux au système de formation agricole ont quasiment disparu depuis une vingtaine d'années et que la population agricole et rurale, comme l'a montré l'analyse du contexte socioéconomique et scolaire du pays, est fortement analphabète vu son accès limité à l'éducation générale et à une formation agricole de base.

La rencontre avec le ministère de l'Agriculture a d'abord

permis de prendre connaissance des outils et moyens mis en œuvre pour répondre aux besoins de formation du secteur. Elle a également permis de constater que, face à une telle situation, les pouvoirs publics prévoyaient d'élaborer une stratégie nationale de formation agricole et rurale ou SNFAR ainsi qu'un plan d'action de mise en œuvre.

2.4.1. De la formation des agents techniques à la formation des jeunes agriculteurs

La période qui a suivi l'indépendance du pays a été marquée par la mise en place d'un appareil d'éducation et de formation agricole visant à l'apprentissage d'une agriculture moderne. L'accent a ainsi été mis sur « des formations techniques longues, diplômantes, orientées vers l'appui aux grands projets de développement agricole. Ce choix avait pour objectif de fournir les personnels nécessaires pour la mise en place tant de l'appareil d'Etat que des structures d'encadrement des principales cultures de rente » (MAHRH, 2005). Il en a résulté, jusque dans les années 1990, une production importante de diplômés de l'agriculture, qui comme en Côte d'Ivoire, ont été engagés par une administration publique en manque de personnel qualifié.

Pendant que l'appareil de formation en place formait des agents techniques dans les établissements techniques agricoles du pays et à l'étranger, le Système d'éducation rurale, instauré en 1961, puis le Système de formation des

jeunes agriculteurs (FJA), établi en 1974 avaient pour but de former à la pratique professionnelle les jeunes ruraux de 14 à 18 ans. Il s'agissait de permettre à ces jeunes d'identifier les ressources de leur milieu et de conduire efficacement leurs exploitations et activités. Ont ainsi été mis en place 689 centres de formation, dont environ 400 étaient en dur. Selon les appréciations du ministère lui-même, ces centres ont peu à peu été fermés suite à l'absence de moyens financiers et à des insuffisances et dysfonctionnements notoires.

Les Centres de promotion rurale (CPR), que l'enquête terrain a permis de découvrir, se situent en continuité de cette histoire et ont repris les objectifs de la FJA de former les jeunes ruraux aux métiers du secteur tout en étant loin de disposer des moyens qui avaient été attribués historiquement à la formation des agents techniques et des producteurs.

2.4.2. Les CPR, un maillon du dispositif de la formation en milieu agricole et rural

Les CPR ont été créés au début des années 1990 pour renforcer, au niveau des régions dans lesquelles ils sont implantés, les capacités des jeunes ruraux à conduire leurs activités agricoles. Ils sont actuellement au nombre de huit (Bapla, Bissiri, Diomga, Dionkélé, Goundi, Koudougou, Kongoussi et PK 60) et proposent une formation de deux années dans des métiers tels que l'agriculture, la pisciculture, l'élevage ou l'artisanat rural. L'effectif est normalement de 100 stagiaires par centre dont 50 % de filles. Mais, du fait des difficultés financières, les centres n'atteignent pratiquement jamais ce chiffre. Ainsi, les données fournies par le ministère montrent que les huit centres ont formé 582 jeunes producteurs entre 2003 et 2009 et se situent donc largement en dessous de leurs capacités d'accueil qui auraient dû être de 4 000 environ dans la même période.

Les jeunes producteurs, âgés de 18 à 30 ans, reçoivent une formation théorique et pratique dans les métiers retenus. Mais les centres, pour attirer un nombre plus important de jeunes, essaient d'introduire des unités thématiques liées aux problèmes spécifiques rencontrés par les producteurs. Ainsi, le centre de Goundi a décidé de développer la

technique du séchoir solaire pour lutter contre le pourrissement de la production locale. A la fin de leur parcours de professionnalisation, les stagiaires réalisent un projet d'activité qui doit les aider à s'installer. Ils sont, pour cela, aidés par les tuteurs des centres et évalués en fin d'année par un comité *ad hoc*. Les chambres d'agriculture sont censées apporter leur soutien aux sortants des CPR qui veulent s'installer. Les stagiaires peuvent normalement accéder en fin de formation à une certification de type CQP, mais pour le moment cette certification n'est pas encore accessible dans la mesure où le ministère n'a pas encore défini les référentiels de formation et de certification qui constituent les conditions d'accès à la certification posées par le MJE.

Les résultats d'une enquête par entretiens et observations effectuée en 2006 dans les CPR de Koudougou, Kongoussi et Diomga pointent un certain nombre de faiblesses dans la mise en œuvre des parcours de formation. Après avoir fait mention des manques de moyens financiers, matériels et pédagogiques des centres, les auteurs de l'enquête soulignent le manque d'activités pratiques des stagiaires, la trop longue durée des cycles de formation, la trop grande distance des contenus dispensés par rapport à la réalité du milieu local et, en fin de compte, l'absence d'une véritable aide à l'installation et d'un réel suivi des formés.

2.4.3. Les autres dispositifs de formations agricole et rurale

L'enquête terrain n'a pas permis de rencontrer les responsables des divers dispositifs de formations agricole et rurale d'autant plus que ces derniers sont mis en œuvre sous la tutelle de cinq ministères dont le MESSRS et le MJE. Selon les données fournies par le MAHRH lui-même, le système de formation des jeunes agriculteurs dans les CPR est complété par trois autres dispositifs :

- le système de vulgarisation agricole. Les actions de formation qui y sont développées sont tous publics et sont réalisées à partir d'une identification réelle des besoins. Elles peuvent prendre les formes suivantes : formations spécifiques au profit des organisations paysannes, campagnes de sensibilisation sur diverses techniques concernant la conservation des produits, l'enrichissement des sols ou la gestion des pâturages, campagnes d'alphabétisation

ou diffusion de fiches techniques sur des thèmes donnés ... ;

- les initiatives à destination des jeunes : il s'agit de projets ayant pour objet de fixer les jeunes dans leurs terroirs en les formant et en les sensibilisant aux potentialités d'emplois existant au niveau local. Sont à citer le projet de formation et d'aide à l'installation des 1 000 jeunes filles du Sourou et, plus globalement l'ensemble des mesures prises pour accroître, en milieu rural, l'alphabétisation des jeunes en même temps que leurs capacités à s'insérer dans le développement local (Ecoles communautaires, Centres Banma Nuara, Association Andal et Pinal...);
- les actions des ONG qui mettent en œuvre de nouveaux dispositifs de formation afin d'aider la population rurale à s'intégrer dans le milieu local. On peut citer à cet effet les Maisons familiales et rurales (MFR) de Yako et Séguénéga qui accompagnent les agriculteurs dans leurs projets de développement tout en formant leurs enfants ; Inades Formation qui intervient en appui à la maîtrise des filières agricoles et au renforcement des capacités techniques ; le GRAAP (Groupe de recherche et

d'appui à l'autopromotion paysanne) qui développe un cheminement pédagogique progressif permettant à un village de passer par les stades successifs de l'éveil, de l'observation, de la réflexion et de l'action.

L'ensemble des dispositifs recensés montre qu'il existe une variété de réponses à des besoins permanents et prioritaires de formation sans qu'ils s'inscrivent pour autant dans une politique nationale cohérente et structurée de formation pour le secteur agricole. Les travaux initiés en 2005 pour mettre en place une Stratégie nationale de formation agricole et rurale (SNFAR) ont été une première réponse à cette absence de vision globale. L'enquête terrain a permis de constater que la SNFAR et son plan d'action ne sont pas encore une réalité. Il paraît important, au regard de la situation actuelle, que ce plan d'action puisse développer des parcours de formation véritablement ciblés sur les besoins de professionnalisation du secteur et soit mis en œuvre le plus possible avec les organisations professionnelles selon les recommandations faites au moment de l'élaboration de la stratégie nationale.

2.5. La formation en secteur artisanal

Le secteur de l'artisanat occupe une place importante au Burkina Faso puisqu'il compte environ 900 000 actifs et participe pour 30 % à la production de la richesse nationale (Premier ministre, 2008). Il constitue ainsi le deuxième pourvoyeur d'emplois après l'agriculture et l'élevage.

Le secteur a connu, ces deux dernières décennies, une forte dynamique associative. Il s'est ainsi structuré, avec l'aide des partenaires techniques et financiers, en associations locales, en organisations par métiers et filières et en organisations faïtières telles que la Fédération nationale des artisans du Burkina Faso (FENABF), la Coordination des associations d'artisans (CAAB), etc. Dans le même temps, différents programmes et projets, initiés et/ou soutenus par la coopération internationale, ont permis d'appuyer le secteur autour des axes suivants :

- les formations dans les domaines des techniques, de l'organisation, de la gestion et du marketing ;

- les voyages d'échanges au niveau national et sous-régional ;
- le conseil en termes de gestion, d'accès au financement et d'accès au marché ;
- l'appui à la participation aux foires et aux expositions.

L'artisanat a globalement bénéficié, à partir des années 1990, du soutien des pouvoirs publics. Ceux-ci ont adopté une stratégie de développement industriel, en 1998, afin de promouvoir la transformation des matières premières au plan local et ainsi de créer plus de valeur ajoutée et d'emplois. Il a ainsi été décidé de transformer localement au moins 10 000 tonnes de fibres de coton par an et de favoriser la création de petites unités productives dans le domaine. Le secteur a également bénéficié d'un plan directeur pour la promotion de l'artisanat en 1999. L'un des points majeurs de cette stratégie de promotion de l'artisanat est la modernisation de l'apprentissage traditionnel.

2.5.1. De l'apprentissage traditionnel à l'apprentissage amélioré

L'apprentissage concerne environ 2 500 000 apprentis chez environ 900 000 artisans (MCPEA, 2005), soit un nombre moyen de trois à cinq apprentis par atelier burkinabé. La formation reçue dépend de la qualité du maître d'apprentissage et ne comporte pas de formation théorique explicite. Elle ne permet donc pas aux jeunes d'être formés aux techniques et normes de plus en plus exigées par l'évolution des métiers.

L'apprentissage traditionnel concerne les 110 métiers (KITI, 1990) répertoriés par la Direction générale de l'artisanat (DGA) du ministère du Commerce, de la Promotion de l'entreprise et de l'Artisanat (MCPEA). Ces métiers sont regroupés en neuf corps de métiers. L'apprentissage traditionnel serait majoritaire dans les métiers de services, de la réparation et de la maintenance ainsi que ceux du bois et de la paille.

Une Cellule d'appui à la formation professionnelle (CAFP), créée en 1996, sous l'impulsion concertée des structures d'appui à l'artisanat et aux PME soutenues par les Partenaires techniques et financiers (PTF) a eu pour but, dès le départ, de contribuer à la mise en place d'un système de formation professionnelle au Burkina Faso. Elle a notamment eu pour mission de favoriser la promotion d'une politique nationale permettant de faire évoluer l'apprentissage traditionnel vers un apprentissage normalisé prenant en compte l'évolution professionnelle et technologique des métiers.

La CAFP a d'abord fonctionné de manière plus ou moins informelle avant d'obtenir, en 2003, une reconnaissance effective suite à la signature d'un accord-cadre entre l'Etat burkinabé et les PTF qui en étaient les promoteurs. L'Etat était représenté par trois ministères : le MJE, le MESSRS et le MCPEA. Les PTF prenant part à ce partenariat étaient : l'Allemagne, l'Autriche, la France et la Suisse.

La CAFP a eu pour premier objectif de développer l'ingénierie de la formation professionnelle par apprentissage. Pendant ces 11 ans d'existence, la CAFP a finalisé et produit les référentiels dans cinq métiers (coupe couture, constructeur métallique, électricité, restauration et mécanique cycles et motocycles), et entamé l'élaboration des référentiels dans sept autres métiers (tissage teinture, maroquinerie, plomberie sanitaire, photographie, transformation agro-alimentaire, électronique, réparation radio TV). Cette expérimentation a permis de réaliser un guide méthodologique d'élaboration des référentiels métiers ainsi qu'un autre guide concernant l'utilisation des référentiels établis pour concevoir un programme de formation.

Le dispositif d'apprentissage de type dual, promu par la CAFP, consistait à organiser la professionnalisation des apprentis déjà engagés dans les entreprises artisanales en introduisant des journées de présence dans un centre de formation. Les patrons artisans recevaient eux aussi des formations de perfectionnement et certains d'entre eux étaient sélectionnés pour devenir des artisans formateurs ou formateurs endogènes. Les enseignements dans les centres étaient dispensés par les formateurs de profession et les formateurs endogènes. L'ensemble du dispositif ne débouchait pas sur une certification reconnue sur le plan national pour les apprentis, une insuffisance qui a pu être remédiée aujourd'hui grâce à la mise en place du CQP. En effet, les cinq référentiels de métiers finalisés par la CAFP sont les supports pour l'organisation du CQP sous la tutelle de la Direction générale de la Formation professionnelle (DGFP) du MJE.

Un document interne fait le bilan des résultats atteints par la CAFP au moment de sa clôture à la fin de 2007. Ces résultats permettent de constater que l'ingénierie de l'apprentissage élaborée par la Cellule a largement été diffusée dans le pays.

Encadré 1. Résultats atteints par la CAFP, fin 2007

40 localités touchées par des formations diverses

50 centres concernés dont 14 centres de formation partenaires pour l'expérimentation des programmes d'apprentissage (centres privés, étatiques, confessionnels, issus d'ONG)

19 associations d'artisans représentant 9 000 membres ont bénéficié d'un appui soit en formation de formateur, formation technique ou formation de maître d'apprentissage.

17 centres utilisent les supports pédagogiques de la CAFP pour la mise en place d'une formation par apprentissage en alternance à travers la signature d'un protocole d'accord avec une entreprise

450 apprentis formés à titre expérimental

500 formateurs endogènes formés (artisans spécialisés formés à la formation de leurs pairs à l'utilisation des référentiels dans leurs associations d'artisans et, pour les zones reculées, en milieu analphabète

450 artisans ont bénéficié de perfectionnements techniques

Plus de 200 formateurs de centre ont reçu une formation pédagogique

60 formateurs formés à la conception des programmes de formation

Source : site web cafp.bf.

En février 2008, la CAFP s'est transformé en Secrétariat permanent de la Commission nationale de la certification et des programmes de formation (CNCPPF). Mais le problème se pose de la manière dont cette commission pourra pérenniser et surtout dynamiser les acquis de la cellule dans le domaine de la promotion d'une ingénierie de formation et d'apprentissage adaptée à l'évolution des métiers, des techniques et, plus globalement, du marché du travail.

2.5.2. Les formations développées et financées dans le cadre du FAFPA

La création du FAFPA a été évoquée pour la première fois lors des Etats généraux de l'emploi de 1996, puis inscrite

dans la Loi d'orientation de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle de 1997. Un « document cadre » publié par MTEJ (MTJE, 2001) situe la création du FAFPA dans le contexte de la politique globale mise en œuvre par les pouvoirs publics pour promouvoir à la fois une stratégie de promotion de l'emploi et une stratégie de développement de la formation professionnelle. Le document souligne notamment que « l'une des contraintes au développement de la formation professionnelle à finalité d'emploi au Burkina réside dans l'absence d'un mécanisme stable de son financement ».

La mise en œuvre du FAFPA a été effective à partir de 2005 et a porté dès le départ sur le développement des formations en apprentissage (trois projets dans les domaines de la couture, de la maçonnerie et du tissage de grillage) et sur

le renforcement des compétences des artisans (cinq projets présentés dans la cadre de la FENA-BF). Elle s'est faite notamment en relation avec les activités de la CAFPA, puisque celle-ci a présidé la commission d'habilitation des opérateurs de formation du FAFPA et a servi de référence pour les curricula de formation à mettre en œuvre dans les requêtes faites auprès du Fonds. Le rapport d'activités 2008 du FAFPA permet de constater qu'il a continué à développer ses appuis dans le domaine de l'artisanat.

- Le Fonds a financé, au cours de l'année de référence, la formation longue durée de 440 apprentis dans les métiers de la coiffure, de la couture, de l'électricité-électronique, du froid-climatisation, de la mécanique deux roues et de la mécanique auto pour un montant de soixante six millions cinquante mille soixante cinq (66 050 065) FCFA. Il a, dans le même temps, soutenu l'apprentissage de courte durée de 60 bénéficiaires, dont 80 % de femmes, dans les domaines de la saponification, de la teinture et du tissage pour un montant de plus de 6 MFCFA.

- Il a également apporté son concours, durant la même année, au perfectionnement des artisans. Sur 257 projets présentés, 78 seulement ont été financés pour un montant de plus de 67 MFCFA. Ces projets, qui sont des projets collectifs de formation ont pour finalité le perfectionnement des patrons et la formation de leur apprentis. Le perfectionnement des patrons comporte des modules de courte durée permettant aux artisans déjà en exercice de développer de nouvelles compétences ou d'approfondir leurs acquis. La formation des apprentis se déroule, la plupart du temps, sur le modèle de la CAFPA : les apprentis recrutés dans les entreprises suivent des cours théoriques et pratiques dans un centre selon les normes indiquées dans les référentiels de métiers. Les financements des actions de formation par le FAFPA en faveur du secteur de l'artisanat concernent majoritairement les métiers de services tels que la coiffure et la coupe couture. Les bénéficiaires sont fortement concentrés dans les grandes villes et environ 80 % d'entre eux résident à Ouagadougou et Bobo-Dioulasso. Cette disproportion dans la répartition spatiale des bénéficiaires s'explique, entre autres, par l'absence de prestataires de formation dans les provinces : le FAFPA essaie d'y remédier en finançant des formations en province réalisées par des

prestataires venant de la capitale. Elle tient également, en partie, au fait que le FAFPA étudie l'ensemble des demandes de financement à son siège central de Ouagadougou. Dans le cadre de la déconcentration de ses services, le MJE a entrepris la mise en place, dans les chefs-lieux des 13 régions du Burkina, des guichets uniques pour les différents fonds dont il assure la tutelle (le Fonds d'appui à la promotion de l'emploi ou FAPE, le Fonds d'appui aux initiatives des jeunes ou FAIJ, FAFPA, etc.). En ce qui concerne le FAFPA, les antennes en région servent exclusivement pour la réception puis la transmission des demandes au siège.

On peut dire, de manière générale, que le FAFPA participe significativement au renforcement et à la modernisation de la formation en secteur artisanal, notamment de l'apprentissage de type dual. Il semble pourtant, selon les informations reçues, qu'un traitement plus rapide et plus transparent des dossiers renforcerait les capacités d'investissement du Fonds dans le secteur et permettrait de justifier une plus forte augmentation des dotations budgétaires au bénéfice des acteurs de terrain. La signature, en avril 2009, d'une convention de financement entre le FAFPA et la Coopération suisse (DDC ou Direction du développement et de la coopération) va dans ce sens. Elle porte sur un montant de 250 MFCFA et a pour finalité la mise en œuvre d'actions de formation et de professionnalisation au profit des artisans du Burkina Faso. Elle a essentiellement pour objectif de contribuer à la promotion des secteurs productifs par le biais du renforcement des capacités et le développement des moyennes et petites entreprises de l'artisanat au Burkina Faso et, pour ce faire, d'améliorer les compétences techniques et professionnelles des artisans.

2.5.3. Un exemple de centre privé : le Centre d'apprentissage des métiers de l'artisanat (CAMA)

Le Centre, qui était initialement le centre africain de coiffure et d'esthétique, présente la particularité d'avoir évolué en fonction d'une analyse de marché réalisée par le Centre des métiers et qualifications (CEMEQ) rattaché à la Chambre de commerce et d'industrie. Cette étude a mis en

évidence les besoins de formation qui existaient dans le domaine du BTP et dans le domaine alimentaire. Il en a résulté une évolution du CAMA vers une offre de formation plus ouverte et plus adaptée aux besoins du monde du travail. Ont ainsi été ouvertes ou sont en train de l'être, en plus des cycles existants dans le domaine de la coiffure, des formations de maçon/carreleur et des formations de vendeur.

Les dispositifs de formation mise en œuvre par le CAMA sont significatifs de la diversité des voies alternatives de qualification existantes au Burkina Faso. Ils varient selon le niveau éducatif du public et selon la capacité du monde professionnel à recevoir et former des stagiaires.

La formation à un CAP spécifique au centre

Elle concerne exclusivement, pour le moment, la coiffure. Elle accueille les jeunes ayant un niveau minimum de 4^{ème}. Elle comprend, pour 40 % du temps, une partie d'enseignement théorique dans des matières générales telles que le français et l'anglais et les disciplines connexes au métier telles que la biologie, l'électricité, la chimie ou le dessin. Elle comporte, pour 60 %, des matières professionnelles qui permettent aux jeunes d'acquérir la technologie, l'esthétique et la pratique de la coiffure, mais également des compétences dans le domaine de la gestion et de l'organisation de l'entreprise. La formation dure deux ans au total. La théorie et la pratique sont acquises en centre. Toutefois, le cycle comporte deux stages annuels obligatoires de deux semaines plus un stage obligatoire d'un mois entre les deux années. Les jeunes acquièrent en fin de formation un niveau équivalent à celui du CAP délivré par le MESSRS, mais comme les enseignants et formateurs n'ont pas tous les diplômes universitaires requis par le ministère, le CAP est considéré comme un « CAP maison ». Cette situation pose le problème des conditions d'agrément des enseignants et formateurs privés. En effet, le CAMA a fait le choix de recruter des intervenants qui ont une très forte compétence professionnelle, contrairement aux obligations des établissements secondaires techniques qui recrutent en fonction du niveau de diplôme sans toutefois avoir la garantie de la valeur professionnelle des personnels ainsi contractés.

Les formations à un CQP ou à un CCP interne

Elles concernent autant la coiffure que la maçonnerie et le carrelage et ont une durée de deux ans. Les jeunes accueillis dans ces cycles ont un niveau CM2. Dans le cas de la formation BTP, la formation théorique comporte un enseignement de culture générale et socioprofessionnelle, de dessin, de technologie du carrelage et de calcul professionnel. La partie pratique est assurée en atelier et est complétée, durant toute l'année, par une mise en situation professionnelle hebdomadaire à laquelle s'ajoutent des stages obligatoires en entreprise et des travaux sur des chantiers effectifs réalisés en interne ou à l'externe. L'ingénierie de formation est calquée sur celle de l'apprentissage sans que toutefois les jeunes aient le statut d'apprenti. L'ensemble de la formation aboutit à un certificat de compétences professionnelles (CCP). Celle-ci est un équivalent du CQP. Le CAMA espère pouvoir obtenir l'agrément du MJE pour transformer le CCP en CQP en 2010.

L'apprentissage de type dual

Il concerne pour le moment exclusivement la coiffure. L'école recrute les jeunes engagés en salon à un double niveau : celui de lettré (niveau primaire) et celui de non lettré (déperdition scolaire avant le CM2 ou absence de scolarité). La formation dure deux ans dans tous les cas. Elle est essentiellement réalisée en milieu professionnel et comporte une journée de formation hebdomadaire en centre pour les lettrés et deux jours de formation hebdomadaire en centre pour les non lettrés (dont des séances d'alphabétisation). Elle donne, comme les autres dispositifs, accès à la culture générale et socioprofessionnelle et à la technologie de la coiffure. Pour le moment, le dispositif d'apprentissage aboutit à un certificat de fin d'apprentissage et, avec un perfectionnement complémentaire, au CQP. Le CAMA a pour projet de développer d'autres formations telles que la plomberie, l'électricité ou la formation d'aides ménagères, option vendeur. Toutes ces formations répondent à des besoins identifiés sur le terrain et seront mises en place, à partir de la définition d'un profil métier, avec l'aide des professionnels concernés. De manière générale, le CAMA représente, dans le contexte global de la formation professionnelle burkinabé, l'exemple d'un établissement qui fait appel à un encadrement professionnel de qualité,

mais ce dernier ne remplit pas toutes les conditions fixées pour accéder aux diplômes délivrés par les autorités nationales. Le choix ainsi fait a pour avantage de préparer au mieux les jeunes à entrer sur le marché du travail et, selon la direction du centre, les jeunes sortis du centre ont de bonnes chances de trouver du travail. Il ne fait pas de doute que, comme l'a souligné le document de la PN/EFTP, les

autorités publiques doivent revoir les critères d'agrément des enseignants et formateurs dans le privé, si elles ne veulent pas continuer à favoriser des dispositifs diplômants et peu pertinents professionnellement au détriment de dispositifs à la fois efficaces en termes de compétences acquises et pertinents en termes d'insertion des jeunes dans le monde du travail.

2.6. La formation dans les secteurs et entreprises modernes

Si le Burkina Faso connaît un marché du travail très marqué par le secteur informel urbain et par une prépondérance d'occupations situées dans le monde agricole et rural, il est également dans une phase de consolidation et développement de son secteur formel. La rencontre avec le CEMEQ a permis de prendre connaissance des parcours de formation développés par la Chambre de commerce et d'industrie du Burkina Faso (CCI-BF) dans certains secteurs porteurs de développement ou d'emplois. L'enquête auprès de la Société nationale burkinabé d'électricité (Sonabel) a été l'occasion de découvrir comment une entreprise publique a mis en place une politique très adaptée et très efficace de qualification et de promotion de ses salariés.

2.6.1. Les formations de la CCI-BF

La Chambre de commerce intervient comme appui et conseil aux opérateurs économiques du pays et comme offreur de formation à ces mêmes opérateurs. Elle est aidée dans cette tâche par le CEMEQ qui lui est rattaché. Le Centre lui permet, en effet, de disposer de données fiables sur les besoins de compétences des entreprises et sur l'offre de formation qui y correspond. Il lui permet également de concevoir des actions de formation en rapport avec les besoins ainsi identifiés et d'aider les entreprises à qualifier leurs salariés de manière adéquate. La CCI a, comme opérateur de formation, la responsabilité de quatre centres de formation.

Le Centre de formation touristique et hôtelière (CFTH)

L'activité touristique représente un secteur en développement de l'économie burkinabé. Le CFTH essaie de donner à la filière « Hôtellerie » un personnel compétent qui soit adapté et rompu à la pratique moderne du secteur. Il développe pour cela deux types de formation.

Une première formation vise à donner à des jeunes, ayant atteint le niveau du BEPC ou d'un diplôme équivalent, la possibilité d'intégrer les métiers de l'hôtellerie. La formation dure deux ans et aboutit au Brevet d'études professionnelles en hôtellerie (BEP/H). Elle comporte des enseignements généraux (français, anglais, allemand, histoire/géographie, éducation physique et sportive) et des disciplines techniques et professionnelles (technique hôtelière, droit, comptabilité, informatique, mathématiques et sciences appliquées, économie et organisation de l'entreprise). Les cours théoriques sont complétés par une mise en situation professionnelle dans un hôtel d'application et par des stages pratiques dans les hôtels de la place. Selon les interlocuteurs rencontrés, la formation aboutit à un fort taux d'insertion.

Une deuxième formation a pour finalité de former des jeunes bacheliers ou d'un diplôme équivalent aux métiers de direction et de gestion dans le domaine de l'hôtellerie (diplôme de technicien supérieur de l'hôtellerie et de la restauration, option mercatique et gestion hôtelière ou DTS/HR). Si les contenus théoriques sont à peu près les mêmes que ceux du BEP, mais à un niveau d'exigence plus

élevé, les disciplines théoriques et pratiques comportent essentiellement des modules d'ingénierie et de gestion dans l'hébergement et la restauration ainsi que dans les domaines du droit et la commercialisation. Les méthodes de travail font une large part à la pédagogie active (visite, enquêtes et entretiens avec les professionnels), ainsi qu'à la pratique en hôtel d'application et dans les hôtels de la place. Cette formation présente, elle aussi, de fortes potentialités d'insertion.

Les autres centres de formation

La CCI-BF possède également trois autres centres :

- le Centre de formation en transports routiers et activités auxiliaires (CFTRA). Il forme des jeunes de niveau BEPC, au BEP de mécanique auto. Il réalise des formations qualifiantes pour les moniteurs d'auto-école, perfectionne les mécaniciens et chauffeurs et prépare les candidats au permis de conduite de poids lourds ;
- l'Ecole des professions commerciales (EPC). Elle forme les transitaires et agents déclarant en douane aux niveaux du CAP et du BEP. La CCI avait fermé le centre pour raison de concurrence avec des transitaires sans diplômes adéquats, mais la direction générale de la Douane lui a demandé de rouvrir la formation puisque c'était la seule manière de permettre à la profession de sauvegarder son caractère de profession réglementée ;
- l'Institut supérieur de génie électrique (ISGE). Il comporte trois filières de formation : l'électricité industrielle, la maintenance industrielle, et le réseau informatique et de communication. Dans le domaine de la formation initiale, l'Institut forme aux diplômés de technicien supérieur ainsi qu'à celui d'ingénieur des travaux. Dans le domaine de la formation continue, des stages courts de formation permettent à des cadres, techniciens et ouvriers en activité de se perfectionner dans les trois filières proposées. Il existe, enfin, une formation continue diplômante qui permet à des salariés d'accéder, au moyen des cours du soir, aux niveaux de technicien supérieur et d'ingénieur des travaux.

Ces différentes formations présentent plusieurs caractéristiques communes. Elles sont d'abord essentiellement rési-

dentielles, même si la plupart d'entre elles réalisent des stages en entreprise. Elles donnent ensuite accès à des certifications qui sont surtout des diplômes maisons. Seul l'ISGE prépare à un BTS reconnu au niveau du MESSRS et à un DTS qui est en phase d'agrément de la part des pouvoirs publics. Elles présentent, en fin de compte, une bonne capacité d'insertion. Ainsi, les parcours de formation dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration aboutissent à donner un emploi à 80 % des jeunes formés et ceux dans le domaine du transport routier ont également un bon taux d'efficacité externe.

2.6.2. La formation en grande entreprise : l'exemple de Sonabel

Sonabel assure à la fois la production, le transport et la distribution d'électricité. Elle emploie près de 1 500 personnes et possède, en son sein, un département « formation et perfectionnement » qui comporte quatre services : un service « formation technique », un « service formation administrative et commerciale », un service « formation managériale et pédagogique » et, enfin, un service « administration du centre de formation professionnelle », qui assure la mise en œuvre de l'ensemble des activités de formation et de qualification. L'entreprise met en œuvre un véritable plan de formation, conçu et réalisé dans le cadre de la direction des Ressources humaines, qui promeut à la fois un dispositif de qualification des nouveaux embauchés et des dispositifs de professionnalisation internes à destination de différentes catégories de salariés.

2.6.3. La formation d'adaptation/intégration des jeunes issus du dispositif EFTP

Sonabel recense et quantifie annuellement ses besoins de personnel. A partir de là elle recrute ses nouveaux employés à partir d'une sélection de jeunes possédant un CAP industriel de monteur électrique, d'électrotechnique ou de mécanique générale ou automobile. Lorsque ces jeunes arrivent dans l'entreprise, ils ne sont pas familiers avec les tâches concernant la production, le transport ou la distribution de l'électricité telles qu'elles sont effectuées au sein de la Sonabel. Il convient donc de les adapter et pour cela d'élaborer un programme de formation adéquat.

Jusqu'à récemment, ce programme comportait des modules de renforcement des acquisitions de base. Il est aujourd'hui exclusivement ciblé sur l'adaptation des jeunes au poste de travail et se déroule sur une durée totale de six mois.

Quand les jeunes sont recrutés, ils suivent une formation de base de deux mois afin d'acquérir la maîtrise des techniques essentielles telles que la soudure ou les outils de mesure. Cette phase introductive est suivie d'un stage de formation d'un mois dans leur futur service d'accueil (distribution, conduite de centrale, production hydroélectrique...). Une fois le stage effectué, les jeunes suivent un programme de formation de trois mois axé sur les tâches spécifiques de leur futur poste : production de l'électricité au moyen du diesel, extension du réseau, connexion du réseau, service de distribution. Puis ils sont évalués sur l'ensemble du parcours de formation et signent un contrat définitif à condition qu'ils obtiennent une moyenne globale équivalente à 12 sur 20. Les jeunes ainsi embauchés deviennent des ouvriers qualifiés de conduite de mécanique diesel, d'électricité de centrale, d'électricité de réseau ou d'électricité de lignes.

2.6.4. Les parcours de professionnalisation interne

Un premier parcours est destiné aux employés titulaires du BEPC. L'entreprise les forme comme électriciens réseau. Les sélectionnés sont préalablement testés sur leur niveau de français, de mathématique et d'électricité. Puis, ils suivent un parcours de professionnalisation qui leur permet, en neuf mois (deux séquences de trois et six mois), d'acquérir la compétence professionnelle pour devenir des ouvriers qualifiés (OQ) dans le métier ciblé. Il ne fait pas de doute que Sonabel donne à ces agents en une année un niveau de qualification que le système formel de l'EFTP accorde normalement au bout de deux, et quelquefois trois, ans.

Un deuxième parcours concerne la formation d'agents techniques. Il accueille les ouvriers qualifiés opérant dans le domaine de l'électricité, et des aides-comptables opérant dans l'administration et la comptabilité. Ces OQ électriciens et les aides-comptables ayant acquis une bonne expérience

professionnelle sont formés durant six mois. Les OQ électriciens atteignent, après la formation, le niveau de terminale F et deviennent chef d'équipe. Quant aux aides-comptables, ils obtiennent le niveau de terminale G2 pour devenir des comptables internes.

Certains agents administratifs reçoivent également des formations de perfectionnement en informatique, en bureautique et en comptabilité de courtes durées (2 à 10 jours).

L'entreprise contribue de manière significative à la formation des jeunes car elle accueille annuellement entre 500 et 1 000 stagiaires issus des lycées et centres formels de formation. Cet accueil a lieu dans le cadre des cursus du Bac Pro et du BTS qui comportent des stages obligatoires. Une discussion avec les responsables des ressources humaines et de formation a porté sur les possibilités qu'il y aurait pour Sonabel d'aller au-delà de cet accueil et d'entrer dans un véritable dispositif de formation en alternance ou en apprentissage. Elle a abouti au constat qu'il y a trop peu d'entreprises modernes au Burkina Faso pour créer un tel dispositif et que, par ailleurs, le manque de réactivité des établissements existants aux besoins réels de l'économie incite peu les entreprises à s'impliquer davantage dans le processus formel de formation.

En conclusion

L'enquête terrain a permis de constater qu'il existait une diversité de parcours de formation et de qualification conçus et mis en œuvre par différents acteurs publics et privés burkinabé. Cette diversité est un fait et correspond aux besoins des différents acteurs de trouver des voies alternatives de professionnalisation face à un dispositif formel qui ne forme qu'une minorité de jeunes. Mais elle provoque dans le même temps une duplication sinon une dispersion certaine de ces parcours dans la mesure où il n'existe quasiment pas de mise en commun, encore moins de capitalisation des différents parcours de formation et de qualification réalisés par leurs promoteurs. Il paraît évident qu'une telle capitalisation aurait des impacts positifs puisqu'elle permettrait d'évaluer de manière comparative la diversité des expériences de formation et d'insertion et, en conséquence, d'en augmenter la pertinence tout en réduisant les coûts d'investissement. La mise en place prévue, dans

le cadre de l'adoption en 2008 du document de « Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels », d'un schéma directeur et d'un plan d'action concerté, pourrait donner toute sa force et toute sa légitimité à une approche cohérente du développement des compétences. Celle-ci serait basée sur l'intégration de la

diversité des voies de formation et de qualification dans un cadre national unifié et donnerait une égale reconnaissance aux voies alternatives existantes en fonction de leurs capacités à répondre aux besoins effectifs du marché du travail et d'y insérer les jeunes dont elles ont la charge.

3. Les données concernant la structuration et l'efficacité des coûts

L'enquête terrain a permis de constater que les divers responsables des dispositifs de formation et de qualification sondés, qu'ils soient publics ou privés, étaient sensibles à l'aspect coût et avaient notamment commencé à mettre en place des outils permettant de calculer les montants des dépenses investies dans la réalisation des dispositifs concernés et d'identifier des paramètres d'analyse autorisant un calcul de leur coût unitaire.

Les analyses qui suivent rendent compte des données récoltées tant au niveau des coûts globaux que des coûts unitaires. Elles tentent notamment d'affiner les données

selon les catégories déjà identifiées : la diversité des dépenses de fonctionnement, les pratiques de l'investissement matériel et/ou immatériel et le concept d'efficacité ou de pertinence des dispositifs ainsi promus. La structuration de ces données et leur comparaison avec celles mises en évidence dans l'étude ivoirienne permettra, d'un côté, de vérifier la pertinence des hypothèses déjà dégagées et, de l'autre, d'approfondir la réflexion sur les liens qui existent entre les modes de calcul des coûts et les valeurs des dispositifs et parcours de formation et de qualification qu'ils minorent ou, au contraire, valorisent.

3.1. La formation non formelle : un modèle de coûts centré sur le processus de professionnalisation

Les parcours de formation et de qualification développés par les centres non formels sont basés sur un parti pris de départ : la minoration des investissements d'infrastructures au moyen de l'utilisation de bâtiments modulables (type hangar) et un allègement des investissements immatériels grâce à l'appel à des formateurs qui sont en même temps des professionnels dans les métiers auxquels ils forment. Il n'a pas été possible d'obtenir, dans le cadre de l'enquête, des données chiffrées sur les investissements dans les infrastructures. Les responsables des dispositifs non formels en place ont, en revanche, clairement identifié les composantes des autres coûts et calculé en conséquence les coûts unitaires globaux des divers parcours mis en œuvre.

3.1.1. Les éléments de structuration des coûts et de financement de la professionnalisation des adultes

Un premier parcours de six mois, réalisé en deux fois, permet aux adultes d'acquérir les bases de l'alphabétisation. A partir de ces bases, le dispositif propose une FTS qui aboutit à l'apprentissage d'un métier. La formation s'appuie sur les acquis de l'alphabétisation. Elle dure entre deux semaines et un mois. Les informations fournies par les responsables des cycles de formation permettent de dégager les éléments de coûts de fonctionnement tant pour les formations liées à l'agriculture, à l'élevage et à l'environnement qu'à celles menant à la création d'activités génératrices de revenus. Elles mettent également en évidence que le MEBA, directement ou indirectement, assure l'ensemble du financement des coûts ou dépenses ainsi identifiés.

Éléments de coûts fonctionnels

Ils concernent des actions courtes de formation dont la finalité est de renforcer les compétences des apprenants soit dans le métier qu'ils exercent, soit dans l'activité qu'ils souhaitent créer :

- indemnité du formateur (10 000 FCFA x le nombre de jours) ;
- indemnité des spécialistes ;
- déplacement du formateur : selon réalité ;
- déplacement des apprenants (2 000 FCFA x le nombre d'apprenants) ;
- restauration des apprenants (1 000 FCFA x le nombre d'apprenants x le nombre de jours) ;
- hébergement des apprenants (1 000 FCFA x le nombre d'apprenants).

Les critères de calculs fournis pour cette formation des adultes se rapportent tous aux coûts directs de la FTS. Ils ne rendent pas compte des coûts d'utilisation des infrastructures et de l'équipement ni des matériels didactiques utilisés. Toutefois, une analyse des composantes budgétaires d'un centre d'alphabétisation, dans lequel ce type de formation se déroule, permet de découvrir que les bénéficiaires des formations participent de fait à la construction du hangar qui abrite la formation et à l'achat des fournitures. Il y a donc co-investissement entre pouvoirs publics et apprenants, les premiers assurant essentiellement les frais de fonctionnement, tandis que les seconds participent très fortement à la mise en place des moyens nécessaires à la réalisation de la formation.

Éléments de coûts pédagogiques

Ils concernent autant les coûts de formation des acteurs de l'encadrement pédagogique que les matériels nécessaires à la réalisation de la formation. L'analyse des informations recueillies permet de les classer comme suit :

- élaboration des matériels didactiques des apprenants ;
- production de ces matériels ;
- équipement de trousseau et matière d'œuvre ;

- formation des acteurs de l'encadrement pédagogique ;
- actions de suivi et d'évaluation des apprenants ;
- actions de coordination institutionnelle.

La formation ainsi réalisée équivaut, dans le cadre d'un centre donné, à un montant de 2 362 000 FCFA pour 30 apprenants soit à un coût unitaire de 78 734 FCFA. Les apprenants contribueraient à raison d'une inscription individuelle de 5 000 FCFA. Les rubriques qui permettent de rendre compte de ces coûts sont détaillées *en infra* :

3.1.2. Les éléments de structuration des coûts et de financement de la professionnalisation des jeunes

Les données fournies concernent le cycle métier dont la durée est de un à trois ans et dont l'objectif est de mener à des niveaux de qualification de type CQP. Les évaluations faites par les responsables des CEBNF qui assurent ce cycle montrent que les coûts unitaires ont été calculés en fonction des dépenses classées selon les rubriques suivantes :

- coûts d'équipements ;
- salaires des personnels ;
- coûts de matière d'œuvre ou consommables ;
- dépenses de formation continue du personnel ;
- coûts de suivi et d'accompagnement.

Les coûts de suivi et d'évaluation prennent en compte les per diem, les frais de transport et les indemnités des formateurs. Les coûts d'équipement varient fortement selon les métiers préparés et sont amortis sur 10 ans. Les formations sont réalisées selon des normes pédagogiques dépendantes des spécialités. Ainsi, le taux d'encadrement est de 12 apprenants par atelier en mécanique deux roues, et de 20 apprenants par atelier en coupe/couture. Il résulte de tous ces éléments que les coûts unitaires varient selon les spécialités. Le tableau comparatif des coûts des métiers, réalisé par la direction des Etudes et de la Planification (DEP) du MEBA, permet de rendre compte de la composition de ces coûts en fonction de la spécificité et de la durée des formations réalisées.

Tableau 1. Les coûts unitaires de formation dans les CEBNF par spécialité (2008)

N°	Intitulé du métier	Coûts équipements neufs	Amortissement sur 10 ans	Consommables par métier TTC pour un cycle	Coût du personnel par cycle	Suivi/ accompagnement /formation	Coût total par centre	Coût unitaire en fin de cycle
1	Menuiserie métallique (2 ans)	9 949 760	994 976	1 621 080	2 099 400	217 647	4 933 103	411 092
2	Menuiserie bois (2 ans)	5 458 680	545 868	1 192 390	2 099 400	217 647	4 055 305	337942
3	Maçonnerie (2 ans)	8 311 330	831 133	719 800	2 099 400	217 647	3 867 980	193 399
4	Couture (3 ans)	2 810 760	281 076	287 118	3 005 424	217 647	3 791 265	189 563
5	Mécanique	2 571 878	257 188	0	2 099 400	217 647	2 574 235	214 520
6	Teinture (1 an)	6 944 050	694 405	0	0	217 647	912 052	45 603
7	Tissage (1 an)	1 554 945	155 495	0	0	217 647	373 142	18 657

Source : MEBA, Projet ES/CEBNF.

Une lecture synoptique des données par type de spécialité montre que les coûts de fonctionnement et de suivi sont identiques à l'exception des formations en couture, teinture et en tissage : elles ont pour particularité d'être assurées dans le cadre d'activités génératrices de revenus (AGR) gérées par les associations des mères éducatrices (AME) et de s'approvisionner en matière d'œuvre ou de consommables à partir des ventes des productions des AGR. Cette lecture met également en évidence que les variations entre spécialités viennent moins des normes différentielles d'encadrement que des besoins inégaux en équipements et en matières d'œuvre. Cette remarque vaut essentiellement pour les cycles de formation de la menuiserie et explique le différentiel de coût unitaire qui existe entre ces cycles et ceux de la maçonnerie et de la couture.

L'ensemble des coûts, à l'exception de ceux pris en charge par les AME dans le cadre des métiers de la teinture et du tissage, sont pris en charge par le budget du MEBA et plus précisément par celui du projet des écoles satellites CEBNF. Il existe donc un minimum de cofinancement dans la mise en œuvre des formations. Il semble également, sans qu'il existe des données précises à ce sujet, que le cofinancement intervienne dans le cadre de l'insertion des jeunes. En effet, les centres aident les plus méritants à

s'installer par une dotation et impliquent les communes dans le processus d'insertion. Il semble donc que les collectivités territoriales s'impliquent financièrement dans ce processus. Il en résulte que la pertinence des parcours de formation semble plutôt bonne puisque, selon une évaluation faite par les responsables du dispositif, 73 % des jeunes formés sont insérés dans une activité ou un emploi. Il n'existe pourtant pas de données sur les taux d'insertion de chaque métier ce qui rend impossible le calcul de l'efficacité ou de l'efficacité externe de chaque parcours de professionnalisation.

En synthèse

Si on rapporte les éléments d'informations disponibles aux hypothèses élaborées dans le cadre de l'étude portant sur la Côte d'Ivoire, on peut synthétiser l'approche coût de la formation dans l'éducation de base non formelle comme suit :

1. les coûts d'infrastructures sont réduits au minimum (construction type hangar modulable) et les bénéficiaires y contribuent partiellement ;

2. les coûts d'équipements sont pris en compte et précisément chiffrés dans le cas des formations de jeunes, avec des règles d'amortissement bien définies. Les coûts amortis entrent dans la composition des coûts unitaires et varient de manière significative selon chaque spécialité ;

3. les coûts fonctionnels prennent en compte les salaires des enseignants et formateurs internes, mais également les indemnités des spécialistes ou professionnels externes ;

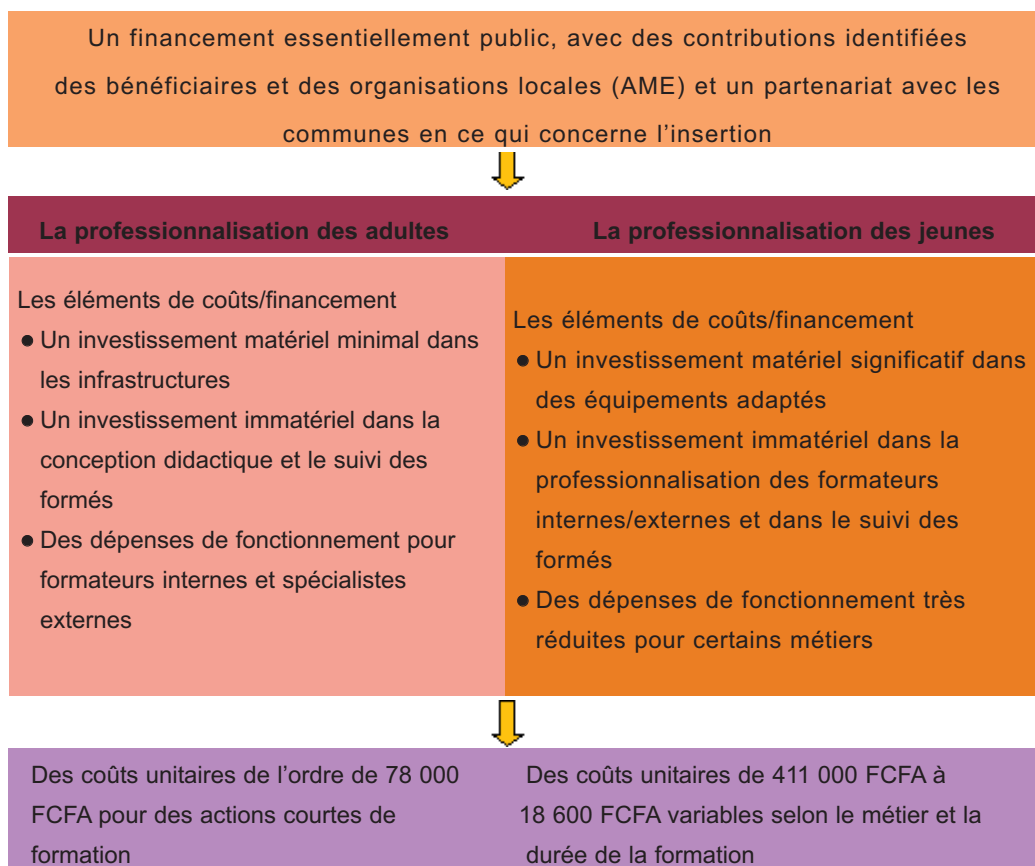
4. les dispositifs pour adultes ou jeunes prévoient des coûts pédagogiques (conception et production des matériels didactiques) et des coûts de formation continue des acteurs de l'encadrement pédagogique, mais de manière générale,

les responsables rencontrés affirment souhaiter recourir à des professionnels des métiers qui se forment sur le terrain ;

5. les coûts de la matière d'œuvre sont précisément budgétés dans le cas de la formation des jeunes et, dans le cas de deux métiers, pris en charge dans le cadre d'activités génératrices de revenus ;

6. si l'ensemble des parcours ou cycles de formation sont essentiellement financés sur budget du MEBA, il y a cofinancement des bénéficiaires dans le cadre de la formation des adultes, cofinancement des AME pour les métiers de la teinturerie et du tissage et intervention non chiffrée des communes afin de faciliter le processus d'insertion.

Schéma 2. Le modèle de coûts/financement/insertion de la formation non formelle



Source : auteurs.

3.2. La formation résidentielle publique : une réponse fonctionnelle à une forte demande d'investissement

Les données fournies par le MESSRS renseignent sur la répartition des dépenses de fonctionnement dans le cadre du budget du ministère (MESSRS, 2008b) et sur les critères de répartition des subventions à destination des établissements publics. Elles ne contiennent pas d'indications chiffrées sur les investissements réalisés dans les infrastructures et dans les équipements ni dans ceux destinés à l'actualisation des contenus des formations et des compétences des enseignants/formateurs. En ce qui concerne la pertinence de l'ETP, il existe une étude sur la mise en place d'une stratégie de suivi des formés de l'ETP (MESSRS, 2009), mais pour le moment les propositions de l'étude n'ont pas abouti à des mesures opérationnelles.

3.2.1. Un dispositif en fort sous-investissement matériel

L'analyse du rapport de fin d'année, réalisé par le lycée technique industriel et commercial de Ouagadougou (LTO) à l'intention de la direction générale de l'enseignement technique et professionnel (DGESTP) du MESSRS (MESSRS, LTO, 2009), éclaire sans détour la situation difficile dans laquelle se trouve la plupart des établissements publics de l'ETP. Elle montre notamment que le manque d'investissement dans les infrastructures et les équipements de ces établissements dans certaines filières compromet fortement la qualité de leur fonctionnement.

Le rapport comporte les rubriques suivantes :

- l'identification de l'établissement ;
- la présentation de la situation en fin d'année (nombre de classes, situation des abandons par classe et par sexe, situation du personnel enseignant) ;
- la situation du personnel administratif ;
- les difficultés de gestion (discipline, personnel, matériel, infrastructures, finances) ;
- les résultats de fin d'année des classes ;

- les perspectives pour la rentrée scolaire à venir (instances, projets) ;
- les propositions de passage, de redoublement et d'exclusion.

A travers l'ensemble de ces rubriques, transparait un diagnostic très clair du besoin prioritaire d'investissement de l'établissement dans les équipements et les infrastructures. Le rapport souligne ainsi la vétusté de certaines machines qui rend difficile la formation pratique au cours de l'année. Cela « se ressent au moment de l'organisation des examens du BEP industriel et du Bac technologique, où du fait du nombre réduit de postes de travail, la durée des épreuves ne fait que s'allonger au détriment du calendrier officiel des examens ». Il mentionne ensuite le mauvais état des infrastructures qui a des effets significatifs sur l'efficacité interne de la formation : le LTO a de la peine à faire face aux énormes difficultés dues à la mauvaise situation de la vitrerie, de la plomberie, de l'électricité et de la chape ainsi qu'au manque d'une dizaine de salles de classes qui seraient nécessaires pour faire face à l'accroissement annuel des effectifs. Il conclut, enfin, son appréciation sur les investissements matériels en affirmant l'insuffisance des ressources financières du LTO pour faire face aux multiples charges de l'établissement, sans pouvoir toutefois, en raison du modèle de diagnostic proposé par le ministère, chiffrer les nombreux besoins dont ils ont fait état. Les demandes de financement sont quantifiées, il est vrai, au niveau du budget prévisionnel qui est discuté dans le cadre du comité de gestion de l'établissement (élargi aux parents, à la collectivité, aux entreprises et aux élèves...), puis présentées au niveau de la Direction régionale avant de partir au ministère. Les ressources propres de l'établissement sont fournies par les frais de scolarité qui sont de 10 000 FCFA pour les élèves envoyés par l'Etat et de 30 000 FCFA pour ceux qui sont recrutés en complément d'effectif.

Le rapport fait également le diagnostic de la situation pédagogique et des besoins en personnel. Il souligne ainsi la

demande, en cours de règlement, de dotation de manuels scolaires et de matériels pédagogiques, l'opportunité de mettre en place une cellule de gestion des stages en milieu professionnel et surtout la forte nécessité de faire face au déficit criant en personnel enseignant d'autant plus qu'il existe une forte mobilité de ces personnels et une certaine hémorragie, vers le privé, des meilleurs d'entre eux.

La réalité constatée par l'enquête terrain a permis de lire entre les lignes du rapport de fin d'année et de faire deux constats concernant la problématique des coûts qui ne sont pas lisibles tels quels dans les informations fournies.

- Le premier de ces constats concerne l'étanchéité existante entre expression qualitative et quantitative des besoins. Cette étanchéité a pour effet que le MESSRS, ne percevant pas à leur juste mesure les demandes exprimées dans les rapports de fin d'année ou ne disposant pas de moyens pour y répondre immédiatement, met plusieurs années (quelque fois 10 ans), à satisfaire certaines d'entre elles et notamment les demandes d'investissement dans les infrastructures et les équipements.

- Le second constat concerne l'effet délétère de la vétusté des établissements sur la qualité de son fonctionnement. Si cet effet n'est pas exprimé dans les informations fournies au ministère, il est pourtant bien réel. Ainsi, dans certaines filières, le LTO est en train de perdre ses meilleurs enseignants. Une des raisons en est que les équipements qui sont en place depuis plus de 20 ans sont, pour la plupart, hors d'usage et de plus totalement inadaptés aux évolutions technologiques. Il en ressort qu'une approche essen-

tiellement fonctionnelle des coûts de formation ne fait que gérer la pénurie dans laquelle se trouve les établissements sans leur donner les moyens nécessaires pour la conjurer.

Au sein du LTO, des propositions existent pour former les jeunes en rapport avec les besoins économiques actuels et de ne pas fabriquer des chômeurs. Il s'agit principalement de mettre à niveau les établissements existants tant au niveau des contenus que des infrastructures et des équipements. Une telle politique aurait pour effet de faire croître les coûts annuels actuels des formations sans toutefois leur faire atteindre des niveaux trop élevés. Ainsi, la mise à niveau des investissements matériels et immatériels ferait passer les formations tertiaires de 100 000 à 150 000 FCFA et les formations industrielles de 150 000 à 350 000 FCFA.

Au regard de la situation du LTO, qui semble être identique à celle des autres établissements publics, le budget national consacré aux dépenses d'équipement et d'investissement des établissements publics est particulièrement faible. Ainsi, pour l'année scolaire 2006-2007, la somme totale consacrée aux dépenses d'équipement et d'investissement a été de 25 593 566 FCFA, soit 2 % des sommes totales consacrées aux dépenses de fonctionnement (MESSRS, 2008b). L'analyse de la dotation d'investissement par région montre par ailleurs que deux régions, celle du Centre et celle du Centre Nord, captent 87 % de l'ensemble des dotations. Les données publiées par le MESSRS permettent à la fois de prendre connaissance des lignes budgétaires affectées à l'investissement et des montants consacrés au plan national à chacune d'entre elles.

Tableau 2. Répartition des dépenses d'équipement et d'investissement par nature (2006/2007)

Types d'investissement	Montant au plan national en FCFA	% du montant global
Achat de manuels scolaires	2 979 055	11,6
Construction de bâtiments	4 144 575	16,2
Rénovation de bâtiments	3 929 825	15,3
Achat de mobiliers de bureau	2 521 800	9,9
Achat de tables-bancs	1 847 745	7,2
Achat de matériels didactiques	2 318 756	9
Achat de matériel de reprographie	2 966 750	11,6
Réparation de matériel de reprographie	2 131 000	8
Achat de matériel informatique	369 250	1,4
Achat de matériel de production	77 000	0,4
Autres dépenses d'investissement	2 307 900	9
Total	25 593 656	100

Source : MESSRS, direction des Etudes et de la Planification.

Ce tableau permet de prendre connaissance des catégories de dépenses d'investissement répertoriées dans le système comptable burkinabé. Il met également en exergue, au regard des besoins exprimés par les établissements publics, la faiblesse des moyens consacrés à la fois à la construction des bâtiments (le LTO aurait besoin de dix classes supplémentaires dont la construction épuiserait à elle seule l'ensemble du montant répertorié dans la ligne budgétaire) et au renouvellement des équipements (le montant consacré à l'achat des équipements didactiques ne suffirait pas à renouveler ceux de l'atelier de mécanique du LTO).

3.2.2. Un dispositif basé sur une gestion prioritaire des dépenses fonctionnelles

Les dépenses fonctionnelles sont répertoriées comme les dépenses d'investissement dans l'annuaire statistique des établissements de l'enseignement secondaire. Elles ont pour caractéristiques de rendre compte d'une palette très large de coûts, y compris des coûts relevant de l'entretien du matériel existant ou de certains frais pédagogiques. Les dépenses réalisées sont totalisées dans le tableau ci-dessous pour l'ensemble des établissements existants et classées, pour les besoins de l'analyse, selon trois grandes catégories : les dépenses administratives et de gestion, les dépenses pédagogiques et les dépenses d'entretien et de maintenance.

Tableau 3. la répartition des dépenses fonctionnelles dans les établissements publics

Types de dépenses	Montant au plan national en FCFA	% du montant global
Dépenses de personnel et de gestion		
Salaire du personnel enseignant et contractuel	6 172 332	3
Salaire du personnel administratif et contractuel	27 029 087	13,8
Frais de vacation	32 877 550	17
Frais de mission	2 683 350	1,4
Frais de carburant et lubrifiant	7 830 590	4
Fournitures de bureau et consommables	23 762 958	12
Eau, électricité et téléphone	5 576 061	2,8
Sous-total	105 931 928	54
Dépenses pédagogiques		
Frais de formation continue du personnel	50 000	0,02
Dépenses liées aux activités de production	10 616 300	5,4
Dépenses de matières d'œuvre	44 907 031	23
Frais de cantines scolaires	2 146 065	1,1
Sous-total	57 719 396	30
Dépenses d'entretien et de maintenance		
Frais d'entretien et de maintenance	17 401 361	9
Rénovation de mobilier de bureau	3 320 068	1,7
Rénovation de tables-bancs	9 544 825	5
Sous-total	30 266 254	16
Total général	194 517 578	
Estimation du coût unitaire par élève¹²	32 000	

Source : les auteurs, à partir des informations fournies par le MESSRS.

L'estimation du coût unitaire fonctionnel, par élève et par an, de 32 000 FCFA ne veut pas dire que la formation d'un élève dans l'ETP public burkinabé coûte réellement 32 000 FCFA, mais signifie que l'Etat n'a investi que cette somme pour la formation d'un élève dans l'ETP public. Cette somme est naturellement en deçà, d'une part, du coût réel actuel (puisque les dépenses d'investissement ne sont pas disponibles) et, d'autre part, du coût nécessaire pour délivrer une formation de qualité standard. La lecture de ce tableau met en évidence la manière dont les indicateurs de

coûts renseignent sur le type de fonctionnement de l'ETP burkinabé. Elle permet également de mieux comprendre les difficultés des établissements publics dans le cadre national global.

Les coûts de personnels et de gestion

La mise en comparaison des dépenses engagées au titre du personnel enseignant met d'abord en relief que celui-ci est essentiellement composé de vacataires : les salaires de ce dernier groupe représente 17 % du budget global contre

¹² L'estimation a été réalisée en divisant le montant global des dépenses de fonctionnement (2007/2008) par le nombre d'élèves. Elle est approximative dans la mesure où elle n'inclut pas les dépenses d'investissement qui ne sont pas disponibles. Elle est largement en dessous des chiffres avancés dans les établissements publics.

3 % pour les enseignants statutaires. Le déséquilibre entre ces deux données est remarquable et fait que l'ETP public semble être prioritairement assuré par des intervenants engagés au coup par coup. S'il n'est pas possible de connaître par les seuls chiffres les raisons d'une telle situation, le déficit de personnel enseignant constaté au LTO autorise à penser que les enseignants permanents trouvent de meilleures conditions de salaire et de travail hors du dispositif public et, de ce fait, sont de plus en plus remplacés par des vacataires. Ainsi, à la fin de l'année scolaire 2008/2009, le LTO a vu partir quelques-uns de ses meilleurs éléments et a dû chiffrer son déficit en personnel enseignant à 19 professeurs.

La mise en équation du personnel enseignant et du personnel administratif permet de faire deux autres constats. Le premier concerne le poids important de cette catégorie de personnel relativement aux enseignants : 13,8 % des dépenses contre 20 % si on totalise les enseignants permanents, contractuels et vacataires. Ce rapport montre que les coûts de gestion administrative des établissements sont particulièrement lourds et captent certainement, de manière indue, une part du budget qui pourrait être mieux utilisée en termes d'investissements matériel ou immatériel. Le deuxième constat est tout aussi significatif : il montre le paradoxe qui existe, au niveau des établissements, entre un personnel enseignant très mobile et très précaire et un personnel de service stable et sécurisé. Il en ressort que l'identité des établissements n'est plus prioritairement définie par les enseignants et formateurs qui sont les acteurs réels de la formation et de la qualification.

Les coûts de type pédagogique

La répartition des dépenses de ce type frappe d'abord par l'insignifiance des sommes investies dans la formation continue. Si celle-ci relève, pour les personnels permanents, des lignes budgétaires gérées directement par le ministère, elle est de la responsabilité des établissements en ce qui concerne les vacataires. Il y a donc obligation de faire le constat que le renforcement des capacités de cette catégorie de personnels est prévu en termes budgétaires, mais n'existe pas dans la réalité, ce qui n'est pas sans conséquence sur la qualité et la pertinence des formations réalisées.

Les dépenses de matière d'œuvre représentent quasiment un quart du budget, ce qui est très conséquent et montre surtout que les établissements publics forment et qualifient dans des domaines qui relèvent de la production de type industriel. On peut faire l'hypothèse, en constatant les dépenses liées aux activités de production, que certains établissements essaient par ce moyen, à l'instar de ce que font les CEBNF, de trouver des rentrées d'argent susceptibles d'augmenter leurs moyens d'intervention. Il n'existe pas, en revanche, dans le répertoire des dépenses, en opposition à la pratique des CEBNF, de ligne budgétaire permettant aux établissements d'investir dans la conception, la production et l'achat de contenus et de matériels didactiques. Pourtant, les responsables du LTO souhaitaient fortement pouvoir définir de nouveaux référentiels de formation en lien avec les partenaires économiques.

Les coûts de maintenance et d'entretien

Les dépenses qui y sont consacrées sont de l'ordre de 16 % du budget global, dont 9 % sont dédiés aux frais de maintenance et d'entretien hors rénovation du mobilier de bureau et pédagogique. Un tel pourcentage est peu comparé aux besoins réels des établissements qui ne peuvent fonctionner correctement que si le matériel des ateliers, souvent obsolète et en mauvais état, est entretenu et si possible rénové de façon permanente. Là encore la situation du LTO démontre, s'il en était besoin, que de telles dépenses sont largement insuffisantes pour maintenir en fonction les machines existantes sur lesquelles les élèves sont appelés à être formés. Il existe, de fait, un besoin urgent d'actualisation des équipements en place et donc de dépenses d'investissement que pour le moment le ministère n'a pas les moyens d'assurer ou assure après plusieurs années. Il en ressort que le budget alloué au fonctionnement matériel suffit tout juste à maintenir en vie le minimum d'activités pratiques prévues dans le cadre des cursus de l'ETP.

L'analyse de cette catégorisation des dépenses fonctionnelles serait incomplète si elle n'était pas rapportée aux critères qui décident de leur répartition entre les établissements. Cette répartition est effectuée, selon les informations succinctes fournies par le ministère, en tenant compte de quatre données de base : le poids des effectifs, le

nombre de diplômes préparés, la spécialité ou catégorie d'enseignement et la situation géographique. Rien, dans ces critères, ne prend en compte les besoins effectifs d'un établissement pour fonctionner selon des normes minimales de qualité et d'efficacité.

3.2.3. Un dispositif en recherche de pertinence

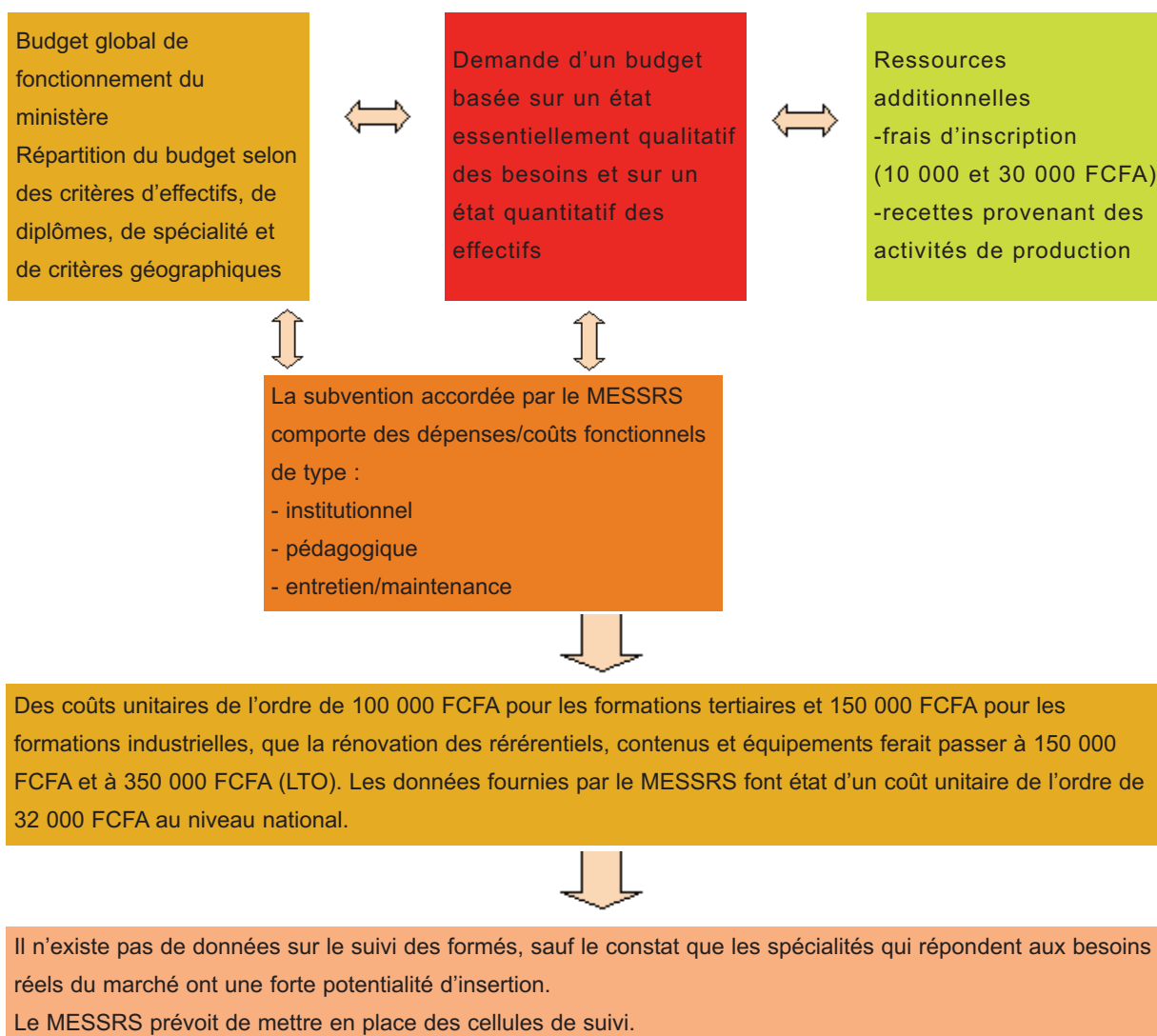
L'enquête terrain a permis de constater qu'il n'existait pas de données sur le devenir professionnel des formés de l'ETP public. Selon le directeur de l'ONEF, aucune enquête n'a été demandée à ce sujet par le MESSRS. La rencontre avec le LTO n'a pas donné plus de précisions à ce sujet, mais a été l'occasion de découvrir que les filières ciblées sur les besoins réels de l'économie débouchaient sur des possibilités réelles d'insertion des jeunes. Il en est ainsi des jeunes qui préparent un BEP en topographie.

Consciente de l'importance d'augmenter l'efficacité interne et externe de l'ETP, la direction de la formation continue et de l'insertion de la DGESTP/MESSRS a commandé une étude sur le suivi des jeunes, une fois leur formation achevée (MESSRS, 2009). Il s'agit, selon l'étude, « d'évaluer le devenir des sortants pendant une certaine période une fois

leur formation achevée ; ceci en vue d'une meilleure planification de la formation professionnelle notamment lorsqu'il s'agit d'en établir une adaptation au besoin de compétences du marché du travail ». Les conclusions provisoires proposées suggèrent, entre autres, d'organiser le suivi des élèves au niveau des établissements en mettant en place une cellule de suivi, dont les activités prioritaires seraient la constitution d'une banque de données sur les sortants, la facilitation du placement en stage à travers la constitution d'un partenariat avec les associations professionnelles et les entreprises (des secteurs formel et informel) et la mise en place d'une évaluation du suivi des sortants. Si toutes ces propositions sont essentielles, l'étude oublie cependant de définir, comme préalable à une politique efficace de suivi, la nécessité de rénover préalablement les contenus et moyens de formation et de qualification de manière à les ajuster aux référentiels et aux technologies des métiers et emplois réellement exigés par le marché du travail.

Les observations et analyses concernant l'ETP public sont synthétisées dans un schéma qui essaie de modéliser les différentes approches des coûts de l'ETP en fonction des critères et paramètres existants ou projetés.

Schéma 3. Le modèle de coûts/financement/insertion de l'ETP public



Source : DEP/MESSRS et auteurs.

3.3. La formation résidentielle privée : un dispositif largement financé par ses usagers et en partie par l'Etat

L'ETP privé burkinabé accueille, à l'instar de l'ETFP ivoirien, des élèves affectés par l'Etat et des élèves inscrits directement par les parents. Il prépare aux mêmes diplômes que l'enseignement public dans la mesure où les établissements sont agréés par le MESSRS, conformément aux dispositions de l'article 22 du décret n°99-221/PRES/PM/MESSRS/MEBA du 29 juin 1999 portant

réglementation de l'enseignement privé au Burkina Faso. Dans le même temps, l'établissement est habilité à recevoir des moyens financiers de la part des pouvoirs publics. L'analyse des données disponibles démontre que l'ETP privé dispose de moyens de fonctionnements largement supérieurs à ceux de l'ETP public.

3.3.1. Une estimation des coûts de l'ETP privé

L'enquête terrain n'a pas permis d'avoir des informations directes à ce sujet. Deux sources documentaires permettent cependant de disposer d'estimations assez précises sur les coûts unitaires des formations en place.

La première source provient du lycée privé le « Technicien » (LPT). Selon son proviseur, les coûts de la scolarité dépendent de la branche de formation dans laquelle les jeunes sont inscrits, c'est-à-dire de la spécialité suivie. Elle est de 100 000 FCFA pour le tertiaire, du BEP jusqu'en terminale, en comptabilité et en informatique et de 225 000 FCFA du BEP jusqu'au Bac Pro dans les domaines du génie civil (architecture ou construction). Les appréciations concernant le coût du tertiaire sont équivalentes à celles du LTO tandis que les données relatives au coût de la formation industrielle dépassent largement les 150 000 FCFA indiquées par le lycée public. Cependant, ce dernier ne délivre qu'un BEP en génie civil tout en souhaitant fortement pouvoir mener ses élèves jusqu'au Bac.

La deuxième source est l'annuaire statistique du MESSRS. Il fournit la répartition des dépenses de fonctionnement des 103 établissements privés selon des catégories équivalentes à celles de l'ETP public. Le calcul du coût unitaire par élève donne un résultat de 102 000 FCFA par élève, un montant trois fois supérieur à celui applicable dans le dispositif public. Le manque d'éléments d'analyse sur les raisons de cette disparité ne permet pas d'en faire une lecture tout à fait pertinente. Il n'en reste pas moins que les données fournies, qui sont calculées à partir de dépenses effectives, semblent indiquer que l'ETP privé a davantage

de moyens que le public pour faire face à des missions et charges qui sont identiques de part et d'autre.

3.3.2. Une analyse comparative des coûts de l'ETP privé par rapport à l'ETP public

L'analyse comparative de la répartition des dépenses d'investissement et d'équipement et des dépenses de fonctionnement des deux types d'ETP est très éclairante sur ce qui les rassemble et surtout sur ce qui les divise.

Un ETP privé à fort potentiel d'investissement

Les données publiées par le MESSRS indiquent clairement que les établissements privés sont, contrairement au secteur public, dans une phase d'investissement significative dans les infrastructures et les équipements. Les montants investis par ces établissements sont 47 fois plus importants que ceux de ses partenaires publics alors qu'ils ne scolarisent que trois fois plus d'élèves. L'expansion constatée de l'ETP privé depuis les années 1980 continue donc son chemin et semble même s'accélérer à la fin de cette décennie. Si on analyse la répartition interne des dépenses d'investissement par type de ligne budgétaire, on constate que le secteur privé investit prioritairement dans la construction de nouvelles infrastructures avec des moyens deux fois supérieurs à la globalité du budget disponible pour le secteur public, tandis que ce dernier investit prioritairement dans la rénovation des bâtiments, mais avec des moyens dix fois moins importants, en valeur absolue, que le secteur concurrent. Il y a donc, proportionnellement aux effectifs scolarisés de part et d'autre, une sous-valorisation très nette des moyens en investissement donnés à l'ETP public.

¹³ Les données sont issues d'un entretien avec le Proviseur du LPT publié dans le « Sidwaya Quotidien » du 16 septembre 2008.

¹⁴ Le LPT comporte également des classes d'enseignement général dont le coût de scolarité est de 80 000 FCFA pour le premier cycle et de 90 000 FCFA pour le second cycle. Bien qu'on ne puisse pas faire d'équivalence totale entre coût de scolarité et coût unitaire, les montants indiqués renseignent de façon utile sur des ordres de grandeur proches de la réalité.

Tableau 4. La répartition des dépenses d'équipement et d'investissement dans l'ETP privé

Types d'investissement	Montant au plan national en FCFA	% du montant global (comparé au % de l'ETP public)	
Achat de manuels scolaires	40 800 815	3,3	(11,6)
Construction de bâtiments	632 000 270	52	(16,2)
Rénovation de bâtiments	40 115 124	3,3	(15,3)
Achat de mobiliers de bureau	33 286 230	2,7	(9,9)
Achat de tables-bancs	51 086 195	4,2	(7,2)
Achat de matériels didactiques	15 510 579	1,2	(9)
Achats de matériel de reprographie	35 371 853	3	(11,6)
Réparation de matériels de reprographie	12 449 099	1	(8)
Achat de matériel informatique	70 713 305	5,8	(1,4)
Achat de matériel de production	30 233 086	2,5	(00,4)
Autres dépenses d'investissement	234 631 366	19,5	(9)
Total	1 196 197 922	100	

Source : MESSRS, 2008c. Tableau conçu par les auteurs.

Un ETP privé bien doté en personnel permanent

Une lecture synoptique des répartitions de dépenses entre les deux secteurs de l'ETP met d'abord en lumière que le secteur privé investit prioritairement dans les dépenses de personnel : 72,8 % des dépenses fonctionnelles contre 33,8 % pour le secteur public. De plus, les établissements privés ont tendance à employer davantage de personnels enseignants permanents (19,8 % contre 3 %) ce qui est un paradoxe si on considère le statut de fonctionnaire réservé normalement aux personnels de l'enseignement public. On comprend mieux, au regard de ce paradoxe, les remarques faites par le LTO sur le départ des meilleurs éléments vers la concurrence en quête de meilleurs traitements et de conditions de travail qu'ils ne rencontrent pas dans le public.

L'analyse comparative montre également que l'ETP public a pour obligation d'attribuer une forte partie des

subventions fonctionnelles qui lui sont attribuées à l'achat de matières d'œuvre : 23 % de sa dotation globale contre 1,3 % pour le privé. On peut, sans trop de risques d'erreur, interpréter ce différentiel de dépenses par le fait que les établissements publics développent essentiellement des formations industrielles pour lesquelles la matière d'œuvre est particulièrement coûteuse. Il en résulte que ces établissements, qui scolarisent 30 % des effectifs de l'ETP, mais ne disposent que de 9,5 % des moyens de l'enseignement privé, doivent trouver tous les expédients possibles pour pouvoir tourner avec le moins de frais possibles. Comme ils ne peuvent pas fonctionner pédagogiquement sans matière d'œuvre et qu'ils disposent de plus d'un personnel administratif absorbant une part significative des dépenses de fonctionnement, ils sont tenus de faire des économies en recourant fortement aux frais de vacation.

Tableau 5. La répartition des dépenses de fonctionnement dans l'ETP privé

Types de dépenses	Montant au plan national en FCFA	% du montant globale (comparé au % de l'ETP public)	
Dépenses de personnel et de gestion			
Salaire du personnel enseignant et contractuel	406 974 076	19,8	(3)
Salaire du personnel administratif et contractuel	327 022 710	16	(13,8)
Frais de vacation	760 493 248	37	(17)
Frais de mission	23 740 009	0,1	(1,4)
Frais de carburant et lubrifiant	26 569 155	1,2	(4)
Fournitures de bureau et consommables	96 168 986	4,6	(12)
Eau, électricité et téléphone	112 384 489	5,4	(2,8)
Sous-total	1 753 352 673	85,4	(54)
Dépenses pédagogiques			
Frais de formation continue du personnel	8 685 213	0,4	(0,02)
Dépenses liées aux activités de production	61 666 269	3	(5,4)
Dépenses de matières d'œuvre	25 531 137	1,3	(23)
Frais de cantines scolaires	110 626 684	5,3	(1,1)
Sous-total	206 509 303	10	(30)
Dépenses d'entretien et de maintenance			
Frais d'entretien et de maintenance	67 856 927	3,4	(9)
Rénovation de mobilier de bureau	12 335 010	0,6	(1,7)
Rénovation de tables-bancs	12 024 654	0,6	(5)
Sous-total	92 216 591	4,6	(16)
Total général	2 052 478 567		
Estimation du coût unitaire par élève¹⁵	102 000 (32 000)		

Source : MESSRS, 2008c. Tableau conçu par les auteurs.

La situation burkinabè de l'ETP devient ainsi significative d'un renversement inhabituel de situation : les politiques en place favorisent l'extension d'un enseignement privé, au détriment de l'enseignement public, puisque sa particularité est de pouvoir disposer d'une dotation de fonds publics tout en pouvant recourir à un cofinancement significatif de la part des familles¹⁶. Le secteur privé a donc tous les moyens nécessaires pour délivrer une formation professionnelle efficiente tant à l'interne qu'à l'externe. Mais il

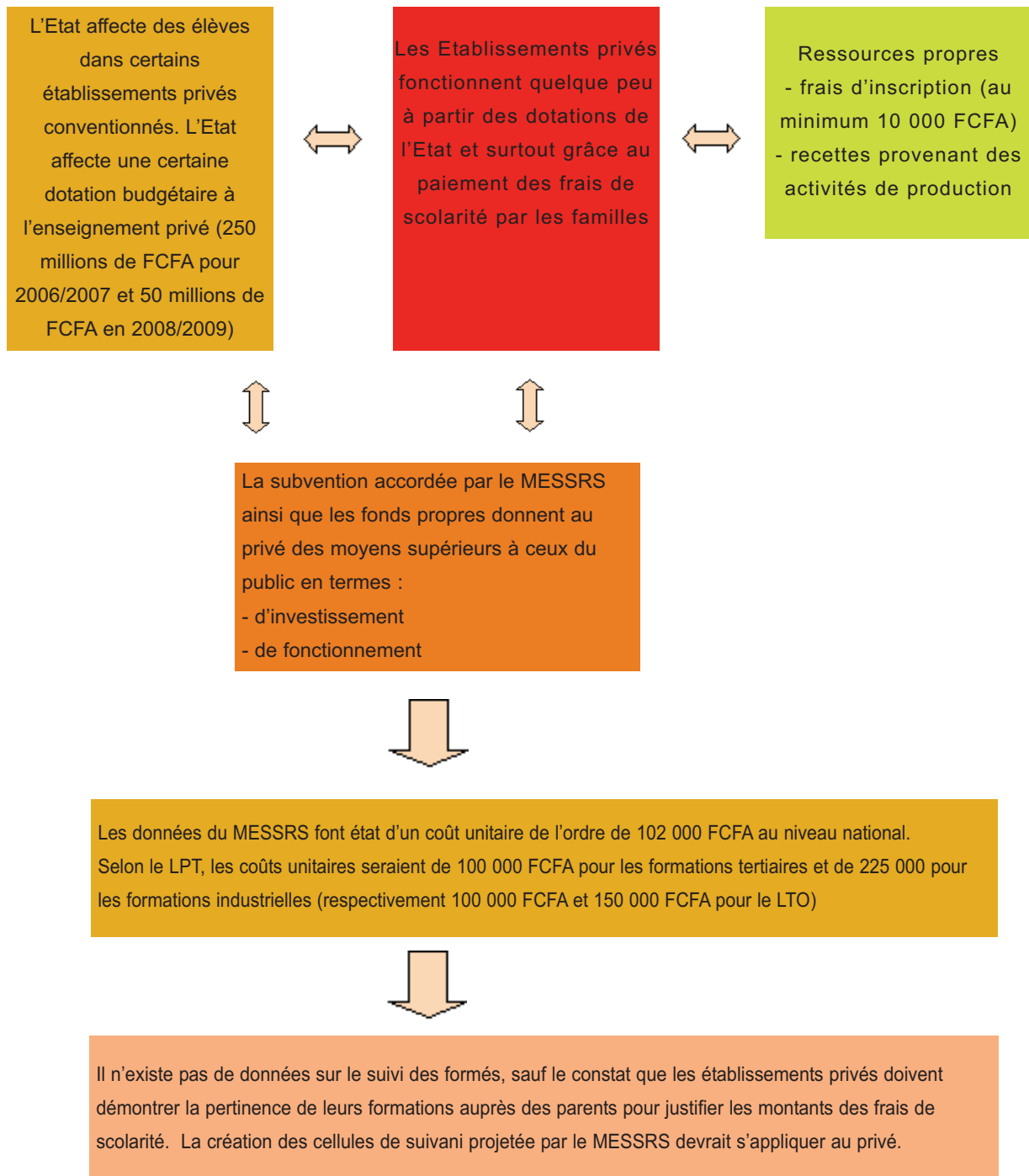
n'existe pas de données chiffrées permettant d'affirmer qu'il fonctionne de manière plus pertinente qu'un secteur public sous-financé au niveau des investissements et du fonctionnement.

Les observations et analyses concernant l'ETP privé sont synthétisées dans un schéma qui essaie de modéliser les différentes approches des coûts de l'ETP en fonction des critères et paramètres existants ou projetés.

¹⁵ Voir note n°12.

¹⁶ Selon un article de l'Événement publié en septembre 2006, l'État a accordé 250 millions de FCFA à l'enseignement privé dans sa globalité pour la rentrée 2007/2008. Cette dotation n'a pas empêché certains établissements d'augmenter leurs frais de scolarités entre les rentrées 2006 et 2007. Si ces frais semblent être en moyenne de 70 000 FCFA pour un collège d'enseignement général en 2007, ils ont été en 2008 dans l'ETP (Lycée privé le « Technicien », comme indiqué précédemment, de 100 000 FCFA pour une formation tertiaire et de 225 000 FCFA pour une formation industrielle.

Schéma 4. Le modèle des coûts/financements/insertion de fonctionnement de l'ETP privé



Source : auteurs.

3.4. Les dispositifs de formation du MJE

Ils sont essentiellement mis en œuvre dans le cadre des centres régionaux et provinciaux de l'ANPE et concernent la formation résidentielle, la formation de type dual, les formations modulaires et de perfectionnement et celles à destination des 10 000 jeunes. Il existe également 32 centres de formation privés agréés par le MJE dont un certain nombre participent, en partenariat avec l'ANPE, à la réalisation des différents parcours de formation et de qualification. Il n'a pas été possible, vu le temps dévolu à l'enquête terrain, d'analyser de façon détaillée les autres activités de ces centres.

3.4.1. Les données sur les coûts et financements des dispositifs actuels

Les informations recueillies lors de l'enquête terrain ne permettent pas d'avoir des données chiffrées sur la décomposition des coûts par type de dispositif ou de parcours ou sur

les coûts unitaires pour chacun d'entre eux. Les seules données communiquées à ce sujet font état d'un cofinancement de ces parcours assuré, d'un côté, par l'Etat (entre 500 et 600 millions de FCFA par an) et, de l'autre côté, par l'ANPE au titre des recettes provenant des prestations diverses et des frais de scolarité payés par les bénéficiaires des formations. Ces recettes auraient été de 200 millions de FCFA en 2006, de 126 millions en 2007 et de 135 millions en 2008. S'y ajouteraient des subventions venues d'autres contributeurs d'un montant d'environ 20 millions de FCFA.

Une étude réalisée en 2008 sur la formation professionnelle non formelle (SISSAO, 2008), outre qu'elle donne des informations précises sur le montant des frais de scolarité payés par les bénéficiaires, permet de constater que ces frais varient en fonction du type de métier visé ainsi que de la durée des formations suivies.

Tableau 6. Les frais de scolarité dans les centres de l'ANPE

Filières de formation	Scolarité/an (en FCFA)	Durée	Niveau de base
Menuiserie du bois	45 000	3 ans	CEPE
Bâtiment (maçonnerie)	45 000	2 ans	CEPE
Bâtiment (dessin)	45 000	2 ans	5 ^{ème} des collèges
Electricité (bâtiment)	45 000	3 ans	CEPE
Plomberie	45 000	3 ans	CEPE
Menuiserie métallique	45 000	3 ans	CEPE
Maintenance de machine de bureau	150 000	2 ans	BEPC ou CAP
Mécanique deux-roues	45 000	7 mois	Expérience professionnelle de 3 ans
Mécanique automobile	45 000	3 ans	CEPE
Coupe/couture	80 000	3 ans	CEPE
Froid/climatisation	45 000	2 ans	BEPC ou CAP
Forge/soudure	45 000	7 mois	Expérience professionnelle de 3 ans

Source : Sissao 2008 (centre provincial de formation professionnelle du Kadiogo).

Il est difficile, sinon impossible, de déduire du montant des frais de scolarité les coûts unitaires de chaque formation. Mais si on part de l'hypothèse que les subventions du MJE représentent environ les trois quarts des dépenses globales de formation de l'ANPE (entre 500 et 600 millions des 726 à 800 millions du budget global), on peut supposer que les coûts unitaires moyens pour des frais de scolarité de 45 000 FCFA équivalent au minimum au triple de cette somme. On n'est donc pas loin des coûts unitaires évoqués par le LTO ou le LTP.

3.4.2. Vers une politique prévisionnelle et harmonisée d'investissement dans un dispositif cohérent de formation professionnelle

L'ANPE a mis en place, depuis 2008, avec l'aide de la coopération taïwanaise, un programme de renforcement des filières de formation des CRFP qui doit aboutir à une normalisation de sa politique d'investissement dans les infrastructures et les équipements et dans la mise en place d'un dispositif de gestion et de suivi permettant d'avoir des données statistiques sur l'efficacité interne et externe des formations réalisées.

Les normes et coûts de la construction et de la réhabilitation des CRFP

Le projet de consolidation des CRFP prévoit tout à la fois des constructions et des rénovations selon des normes fortement ciblées sur une réduction des coûts. Cette réduction des coûts passe notamment par :

- l'adoption d'une simplicité des formes qui permettra l'intervention des entreprises moyennes locales ;
- une architecture permettant l'exploitation rationnelle des espaces et par conséquent une adaptation aisée aux différents parcours de formation mis en œuvre ;
- des types de finition (ouvertures, carrelages) basés sur des principes de sécurité et d'économie.

Les coûts estimatifs des infrastructures communiqués par la direction de l'ANPE permettent d'avoir une vision concrète du financement nécessaire pour la construction d'un établissement correspondant aux principes énoncés. Une lecture comparative des coûts prévus pour la construction de six des treize CRFP prévus montre que la mise en place d'une spécialité de formation par centre exige un investissement oscillant entre 40 millions et 60 millions de FCFA par spécialité dans des domaines tels que la mécanique, le bâtiment, l'électronique ou l'informatique. On est loin des trois millions prévus pour des bâtiments flexibles utilisés dans le cadre de la formation dans les CEBNF.

Les montants globaux prévus pour la construction ou la rénovation des 13 CRFP sont de 4,542 milliards de FCFA. Comparées aux 4,144 milliards affectés en 2007 aux infrastructures de l'ETP public et aux 632 millions dépensés la même année par l'ETP privé, ces sommes indiquent que le MJE, par le biais des centres ANPE, est en train de mettre en place un dispositif de formation et de qualification qui prendra largement le pas sur l'ETP existant et appellera, sans aucun doute, une redéfinition des missions et des complémentarités de chacun d'entre eux.

Tableau 7. Les coûts estimatifs des infrastructures, équipements et dispositif de suivi de quatre CRFP de l'ANPE

Filières retenues	Coûts estimatifs des infrastructures y compris études et suivi (en FCFA)	Coûts estimatifs des équipements (en FCFA)	Coûts estimatifs des équipements pour la gestion du dispositif (en FCFA)	Coûts estimatifs (en FCFA)
Mécanique automobile				
Mécanique cycle et motocycle	305 672 625	218 372 200	6 039 000	530 083 825
Construction métallique	(CRFP de Fada N'Gouma)			
Maçonnerie				
Electricité				
Mécanique générale				
Mécanique cycle et motocycle				
Construction métallique				
Maçonnerie				
Electricité				
Mécanique automobile	737 244 477	509 800 000	6 039 000	1 253 083 477
Electronique	(CRFP de Bobo Dioulasso)			
Plomberie				
Maintenance informatique et bureautique				
Mécanique rurale				
Electro-bobinage				
Menuiserie bois				
Maçonnerie				
Dessin –bâtiment				
Electricité				
Construction métallique	335 037 036	195 805 700	6 039 000	536 881 736
	(CRFP de Ouahigouya)			
Mécanique cycle et motocycle				
Coupe/couture				
Electricité	255 227 528	189 665 000	6 039 000	450 931 528
Electronique	(CRFP de Ziniaré)			
Construction métallique				

Source : documents ANPE.

Les normes et montants des équipements des CRFP

Le programme de renforcement des CRFP comporte également une composante relative à l'équipement des centres. Celle-ci a pour but d'aider les établissements existants à compléter les équipements en place et à doter les nouvelles filières de formation des moyens leur permettant d'être le plus efficace et le plus adapté possible. Le concept d'équipements tel qu'il est défini comporte non seulement les installations techniques, « mais également les équipements pédagogiques, les mobiliers de classes et de bureau, les équipements des infrastructures communautaires (logements, cantines, etc.) et les équipements nécessaires au bon fonctionnement du dispositif de gestion et de suivi des activités de formation ».

La projection des coûts estimatifs de ces équipements pour l'échantillon des quatre CRFP retenus montre qu'ils représentent environ 70 % des coûts d'infrastructures. Comparés au budget d'investissement de l'ETP de 2007, les coûts prévus pour un seul CRFP représentent plus de dix fois le total national des dépenses consacrées aux équipements des onze établissements publics et plus d'un tiers des dépenses d'équipement effectuées par les 103 établissements privés. Ces ratios démontrent à la fois l'importance de l'opération de renforcement des CRFP prévue par l'ANPE sous la responsabilité du MJE et la quantité de moyens que le MESSRS devra injecter s'il veut rénover les établissements dont il a la charge et actualiser les équipements qui sont pour la plupart obsolètes.

Les montants et modalités de mise en œuvre du dispositif de gestion et de suivi

Le programme de consolidation des CRFP prévoit, à l'image des propositions de suivi de l'ETP, un dispositif permettant d'évaluer la pertinence des formations mises en œuvre. Ce dispositif prévoit tout un ensemble d'actions en vue de :

- mettre en place un outil statistique de suivi de l'exécution de la formation et, notamment, de l'insertion professionnelle des sortants ;
- faire le suivi de la gestion du personnel par centre et spécialité et de fournir les éléments pour calculer les frais de formation ;
- organiser le suivi et l'évaluation des formations et d'anticiper l'implantation de nouvelles filières ;
- structurer l'ensemble de la gestion matérielle des infrastructures et équipements : maintenance, entretien, réparation, anticipation des besoins et estimation des coûts ;
- prévoir la gestion et les coûts de la matière d'œuvre ;
- créer un système d'information sur l'offre de formation de chaque centre.

Les estimations des coûts d'un tel dispositif sont, comme l'indique le tableau 7, identiques pour chaque centre et sont de l'ordre de 6 millions de FCFA, un chiffre qui équivaut au quart du budget d'investissement de l'ETP public en 2007.

L'ensemble du programme, dont le financement sera assuré en grande partie par Taïwan, a pour finalité d'aboutir à une restructuration totale de l'appareil de formation et de qualification du MJE. Il prévoit de rénover et d'augmenter substantiellement le parc des infrastructures et des équipements des CRFP, de mettre à jour les contenus de formation qu'ils dispensent et d'y développer de nouvelles spécialités requises par le contexte socioéconomique et le marché du travail national et de proximité. Il prévoit, enfin, de mettre en place un dispositif de suivi et de gestion susceptible d'évaluer les résultats du présent, tout en anticipant les besoins de l'avenir.

Il ne fait pas de doute qu'un tel programme veut mettre en place un dispositif stratégique et opérationnel de formation

qui fera du MJE, par le biais de l'ANPE, un acteur incontournable des politiques de formation et de qualification. Analysé du point de vue systémique, un tel programme a tout simplement pour ambition de créer, à côté du sous-système de l'ETP, un véritable sous-système de formation professionnelle ayant sa propre logique budgétaire (normalisation des investissements et des coûts), sa propre ingénierie de formation et de qualification (l'alternance) son propre cadre de certification (le CQP) et, en fin de compte, son propre système de suivi et d'évaluation (dispositif coordonné d'information et d'évaluation). Il existe toutefois, dans ce tableau apparemment très cohérent une faiblesse de taille : il y manque un investissement immatériel conséquent pour susciter et entretenir la capacité d'innovation du programme (définition et actualisation permanente des référentiels de compétences et de certification et des curricula de formation) et renforcer de façon continue les capacités des enseignants, des formateurs et professionnels et les moyens de leur coordination : les 15 millions de FCFA prévus pour former les formateurs représentent à peine 0,002 % du coût global de l'opération chiffré à 8,047 milliards de FCFA.

3.4.3. Vers des coûts fonctionnels adaptés à l'augmentation des capacités de formation

Le programme de consolidation des CRFP prévoit une augmentation des charges de fonctionnement adaptée à l'augmentation des effectifs et activités des centres. Si les centres de l'ANPE utilisent les mêmes paramètres de calcul des charges fixes (eau, électricité, téléphone...) et des charges de personnel, ils définissent un certain nombre de normes concernant le calcul de ces charges qu'il est important de relever :

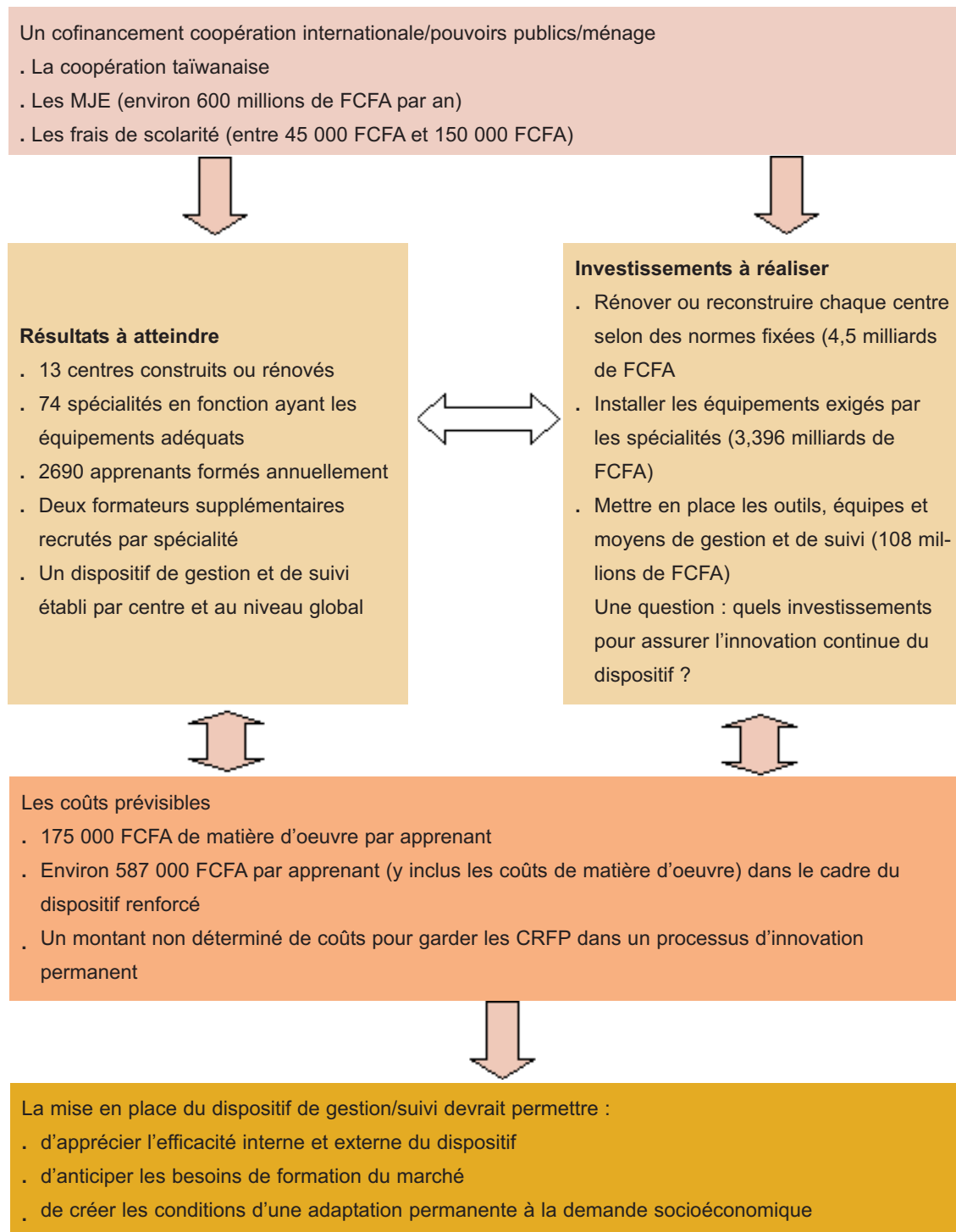
- l'utilisation des nouvelles machines aura des effets prévisibles sur le montant des charges fixes (entre 50 et 100 % des charges d'électricité) ;
- l'instauration des nouvelles spécialités exige de recruter des formateurs ayant un niveau de qualification plus élevé (BTS), donc similaires à ceux du MESSRS, et plus chers que ceux existants jusqu'alors dans les CRFP ;
- le nombre d'apprenants par session de formation sera de 20 à raison de deux sessions annuelles pour chacune des 74 filières réparties dans les 13 centres, soit un

nombre global annuel de 2 960 apprenants (en dehors de l'opération des 10 000 jeunes) ;

- le coût de la matière d'œuvre est fixé à 175 000 FCFA par apprenant. Il faudra donc budgéter, pour l'ensemble des centres, un coût annuel total de 518 millions de FCFA, qui représente plus de huit fois les montants actuellement budgétés dans l'ETP public et privé.

Le programme a estimé que le renforcement du dispositif de formation professionnelle aboutirait à un montant annuel des coûts de fonctionnement de l'ordre de 1,738 milliard de FCFA, soit un coût fonctionnel par apprenant d'environ 587 000 FCFA, un montant qui ne sera soutenable que si le MJE trouve des moyens de financement stables pour les années à venir, notamment auprès des partenaires techniques et financiers intervenant dans le sous-secteur.

Schéma 5. Le modèle prévisionnel coûts/financement/insertion des CFRP renforcés



Source : auteurs.

3.5. Les formations en apprentissage du FAFPA

Le FAFPA finance les formations en apprentissage en tant qu'il est une structure publique chargée de mettre en œuvre la politique gouvernementale en ce domaine. Il a plus spécifiquement pour finalité de participer à la rénovation de l'apprentissage traditionnel en finançant, sur requête des promoteurs publics ou privés, des projets permettant de faire évoluer les dispositifs existants vers des formations de type alterné ou dual.

3.5.1. La clé d'affectation des coûts fixes et variables définie par le FAFPA

Le FAFPA finance des actions de formation destinées aux apprenti(e)s des maîtres-artisans. La demande est soumise par le regroupement ou l'association d'artisans dénommé le promoteur. La demande contient l'offre technique et financière du prestataire de la formation ainsi que la liste des apprentis bénéficiaires. En cas d'acceptation de la demande, le FAFPA prend en charge 75 % et le promoteur les 25 % restants.

Quelque soit la formation, sont éligibles les coûts liés aux rubriques suivantes :

- les interventions des formateurs au sein du centre de formation. Elles dépendent du volume horaire à enseigner au centre. Ce volume horaire est fonction du métier et du niveau des apprenants ;
- la reproduction des supports de formation ;
- la matière d'œuvre (consommable). Elle varie selon le métier et le niveau de la formation ;
- la mise à disposition par le prestataire des locaux, outillages ou équipements ;
- le suivi/évaluation/certification de la formation.

Dans certains cas, le FAFPA prend en charge le déplace-

ment et les repas des apprenants. En revanche, le FAFPA ne prend pas en charge les coûts pédagogiques liés au développement de l'ingénierie de formation et à l'intervention des tuteurs et maîtres d'apprentissage au sein de l'entreprise. Il ignore également les coûts de l'outillage et des consommables complémentaires dans les ateliers, ainsi que ceux liés à la sélection des apprentis et à leur insertion en fin de formation.

3.5.2. Le cas d'une formation en apprentissage : décomposition des coûts et calcul d'un coût unitaire

L'objectif de la présente description n'est pas de modéliser le coût unitaire de formation d'un apprenti, mais plutôt de repérer, dans les actions de formation en apprentissage financées par le FAFPA, les diverses rubriques de coûts ainsi que les modalités de leur prise en charge. L'exemple choisi est celui de la formation d'une classe de 17 jeunes filles, apprenties coiffeuses au Centre de formation professionnelle (CFP) Sainte-Louise. Toutes ont été scolarisées au moins jusqu'à la fin du primaire. La formation a une durée d'un an. Elle est de type dual en ce sens qu'elle se déroule dans le CFP et dans les salons de coiffure. Durant une première période de six mois, les apprenties sont à raison d'un jour par semaine au sein du CFP et le reste de la semaine dans les salons de coiffure. Durant la deuxième période de six mois, les apprenties sont uniquement dans les salons de coiffure. Le ratio de la formation au CFP est d'environ 10 % du temps annuel de la formation de l'apprentie. Le FAFPA ne finance qu'une partie de ces 10 % puisque les bénéficiaires doivent y contribuer à hauteur de 25 %. Il les finance selon des rubriques déterminées dans le cahier de procédures.

Tableau 8. Les rubriques éligibles au financement du FAFPA

1	Honoraires des formateurs techniques	5	Frais de suivi et d'évaluation dans les entreprises
2	Honoraires des formateurs en culture générale	6	Coût de la matière d'œuvre (consommable)
3	Location des locaux et des équipements du CFP	7	Frais de duplication des livrets (supports) techniques et de culture générale
4	Frais de rapportage et d'évaluation au CFP		

Source : synthèse des auteurs.

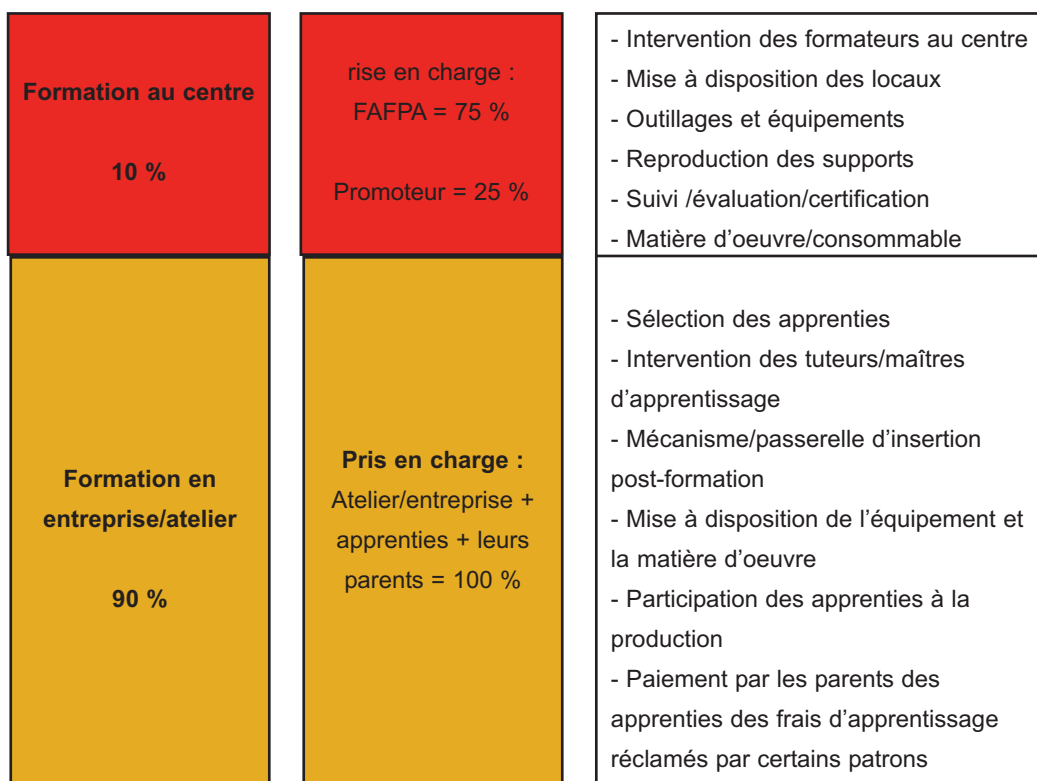
La formation technique au CFP a une durée de 174 h tandis que la part réservée à la culture générale est de 50 h. Le coût total de la formation au CFP pour la classe de 17 apprenties est estimé à 2 200 000 FCFA soit un coût par apprenant d'environ 130 000 FCFA.

Les apprenties qui veulent se présenter au CQP doivent accomplir deux cycles annuels de formation. En considérant que les coûts sont quasiment identiques pour chaque cycle, on obtient, pour permettre à une apprentie coiffeuse d'être qualifiée au niveau CQP, un coût unitaire par apprenante d'environ 260 000 FCFA. A la fin des deux cycles de formation par apprentissage, les jeunes filles s'insèrent dans la vie active en s'installant à leur propre compte ou en occupant un poste de niveau ouvrière dans le salon où elles ont appris le métier ou dans un autre salon. La justification fournie au FAFPA par le promoteur pour motiver le financement de la formation est que « malgré le nombre élevé de salons, la demande de prestation reste forte ». Par ailleurs, la finalité du projet soumis au FAFPA est exprimée comme suit: « doter les apprenties de qualifications profes-

sionnelles nécessaires pour l'exercice du métier de coiffeuse et les préparer au CQP ». Cette justification et la finalité du projet montrent un potentiel et un souci d'insertion dès le départ.

Selon le principe appliqué pour la formation de type dual financé par le FAFPA, il ressort que le centre de formation peut accueillir plusieurs flux d'apprenants puisque ces derniers n'y sont qu'une partie infime (10 %) de leur temps de formation. Il y a donc une possibilité d'utilisation accrue des locaux et des équipements. Par ailleurs, la majeure partie de la formation est supportée par le monde économique et ce surcoût n'est pas pris en charge par le fonds. En résumé, on pourrait dire que le FAFPA et les bénéficiaires prennent respectivement en charge 75 % et 25 % des 10 % du coût total de la formation, tandis que les entreprises, les apprenties (par la contribution à la production) et leurs parents (par le paiement de frais d'apprentissage réclamés par certains chefs d'entreprises) assurent les 90 % restants.

Schéma 6. Les cofinancements des coûts des dispositifs d'apprentissage par le FAFPA



Source : auteurs.

Dans la répartition de ces coûts, il est possible d'attribuer aux prestataires / centres de formation ceux liés

au développement de l'ingénierie de la formation.

3.6. Les parcours de professionnalisation des CPR

Il existe peu de données financières sur les coûts de formation des jeunes producteurs formés dans le cadre des CPR. Les informations fournies par le ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources halieutiques (MAHRH), Direction des écoles et centres de formation (DECF) indiquent que l'Etat subventionne les centres au titre IV du budget et que ces mêmes centres ont à leur disposition des fonds propres pour assurer leurs activités. Il semble cependant que tous ont des difficultés financières pour assurer leur expansion.

3.6.1. Les moyens financiers des centres

Ils sont à la fois assurés par le financement public et par les fonds propres des centres. Il convient de rappeler, pour bien interpréter les données, que les centres ont accueilli leur maximum d'effectifs entre 2003 et 2005 et qu'ils sont caractérisés depuis 2005 par le fait qu'ils fonctionnent en dessous de leurs possibilités d'accueil.

Tableau 9. Evolution de l'allocation budgétaire des CPR entre 2004 et 2008

Années	2004	2005	2006	2007	2008
Montants	60 000 000	74 100 000	129 583 000	146 083 000	146 083 000

Source : MAHRH (DECF).

Tableau 10. Evolution des fonds propres des CPR de 2004 à 2008

Année	2004	2005	2006	2007	2008
Structure					
Bapla	600 000	225 000	225 000	169 500	169 500
Bissiri	-	-	-	158 750	1 413 750
Diomga	440 000	705 000	530 000	870 000	603 000
Dionkélé	-	-	-	-	-
Goundi	725 000	1750 000	3 030 000	170 000	495 000
Koudougou	1 025 000	820 000	1 205 000	570 000	278 000
Kongoussi	250 000	385 000	415 000	370 000	355 000
PK 60	-	-	-	-	100 000

Source : MAHRH (DECF).

Tableau 11. Evolution du nombre de formés dans les CPR les six dernières années

Année	2003-2005	2004-2005	2004-2006	2005-2007	2006-2008	2007-2009	Total /CPR
Structure							
Bapla	40		60		24	124	
Bissiri	75					35	110
Diomga		20		15		20	55
Dionkélé		17		22		20	59
Goundi	25		21		18		64
Koudougou		17	13			20	50
Kongoussi		13			18		31
PK 60	64				25		89
Total/profil	204	67	81	50	85	95	582

Source : MAHRH (DECF).

La lecture de ces tableaux appelle deux remarques. La première d'entre elles concerne les subventions effectives reçues par les huit centres. Selon les données mêmes du ministère, les CPR n'ont jamais bénéficié de tous les crédits qui leur ont été alloués. Ainsi, ils ont reçu jusqu'en 2007 des montants qui se situaient généralement entre 5 et 6 millions de FCFA, ce qui n'a pas manqué de créer des difficultés de fonctionnement notamment en ce qui concerne les formations pratiques qui nécessitent des intervenants exté-

rieurs, le fonctionnement normal des unités pédagogiques, les voyages d'études et les visites de terrain. La seconde remarque vaut pour les données 2007 et ultérieures. Elles indiquent clairement, à l'exception des centres de Bissiri et de Koudougou, que les activités de formation stagnent ou baissent au moment même où les pouvoirs publics soulignent l'importance qu'ils accordent à l'avenir du secteur agricole et rural (Premier ministre, 2008).

Le personnel des CPR comprend 33 enseignants répartis entre techniciens supérieurs d'agriculture (5), conseiller principal (1), conseillers (9), assistants (5) et formateurs (2) FJA, agents techniques spécialisés (9) et agents techniques d'agriculture. Le personnel de soutien comporte de son côté des manœuvres (4), des cuisiniers (13), des bouviers (3), un tractoriste (1) et des gardiens (7). L'absence de données chiffrées ne permet pas d'apprécier la part que représentent les salaires de ces personnels dans les coûts de fonctionnement globaux des centres. Le fait que la plupart d'entre eux sont permanents a pour conséquence que la diminution constatée, depuis 2005, des effectifs de formés augmente de fait le pourcentage des dépenses qui leurs sont affectées.

3.6.2. Une estimation partielle des coûts unitaires de formation

L'enquête terrain réalisée par des étudiants d'AgroSup Dijon a permis de calculer, à partir des informations disponibles sur les dépenses de fonctionnement de 2005 dans trois CPR (Kotogou, Kongoussi et Diomga), le coût global

d'un élève en fin des deux années du cycle de formation. La présente étude n'a pas pu accéder aux documents sources et se base donc sur le travail réalisé dans le cadre d'un mémoire universitaire. Les résultats publiés donnent des indications significatives sur les taux d'encadrement, les dépenses annuelles et le coût global d'un élève en fin de cycle. Ils indiquent, conformément aux données fournies par le ministère, que les CPR ont des effectifs trop faibles par rapport à leurs capacités d'accueil ce qui provoque des taux d'encadrement de formés particulièrement coûteux. Ainsi, les CPR de Kotogou et de Diomga ont un ratio d'encadrement d'un formateur pour deux formés, tandis que celui de Kongoussi a un ratio d'encadrement d'un formateur pour quatre formés. S'ajoute à ces données la forte présence d'un personnel d'appui dont les salaires ont un impact direct sur les budgets globaux et notamment sur celui de Kotogou. Cette faiblesse des effectifs conjuguée à des dépenses salariales qui restent identiques quelque soit le nombre de formés entraîne un coût global par élève particulièrement élevé en fin de cycle.

Tableau 11. Coût unitaire d'un élève de CPR en fin de cycle de formation

Etablissement	Coût unitaire en chiffre absolu (en FCFA)		Coût unitaire rapporté au PIB/habitant (%)
Kotogou	2 988 520	A	684
Kongoussi	1 561 416		357
Diomga	1 960 370		449

Source : AgroSup Dijon (2006), rapport de stage Burkina Faso.

3.6.3. Un besoin d'une meilleure structuration entre finalités, moyens et résultats

Les appréciations portées sur le fonctionnement des CPR tant par le MAHRH que par les étudiants d'AgroSup indiquent qu'il existe un véritable besoin de redéfinition des missions et performances des CPR. Celle-ci est rendue nécessaire pour plusieurs raisons :

- la première tient évidemment au manque de mobilisation des centres pour attirer un effectif qui diviserait de manière substantielle des coûts unitaires beaucoup trop élevés ;

- la deuxième est liée à la trop grande disparité des pratiques entre les centres : certains centres n'ont pas mis en place les outils de gestion nécessaires pour rendre compte de leur situation financière et ceux qui les ont mis en place font ressortir des disparités de fonds propres qui sont le signe d'un manque d'harmonisation de leurs modes d'intervention et de management ;

- la troisième tient à la situation de pénurie des centres malgré le degré élevé des coûts globaux de fonctionnement. Ainsi, le ministère fait un listing des ressources matérielles des CPR (matériel roulant, pédagogique, de cuisine, de

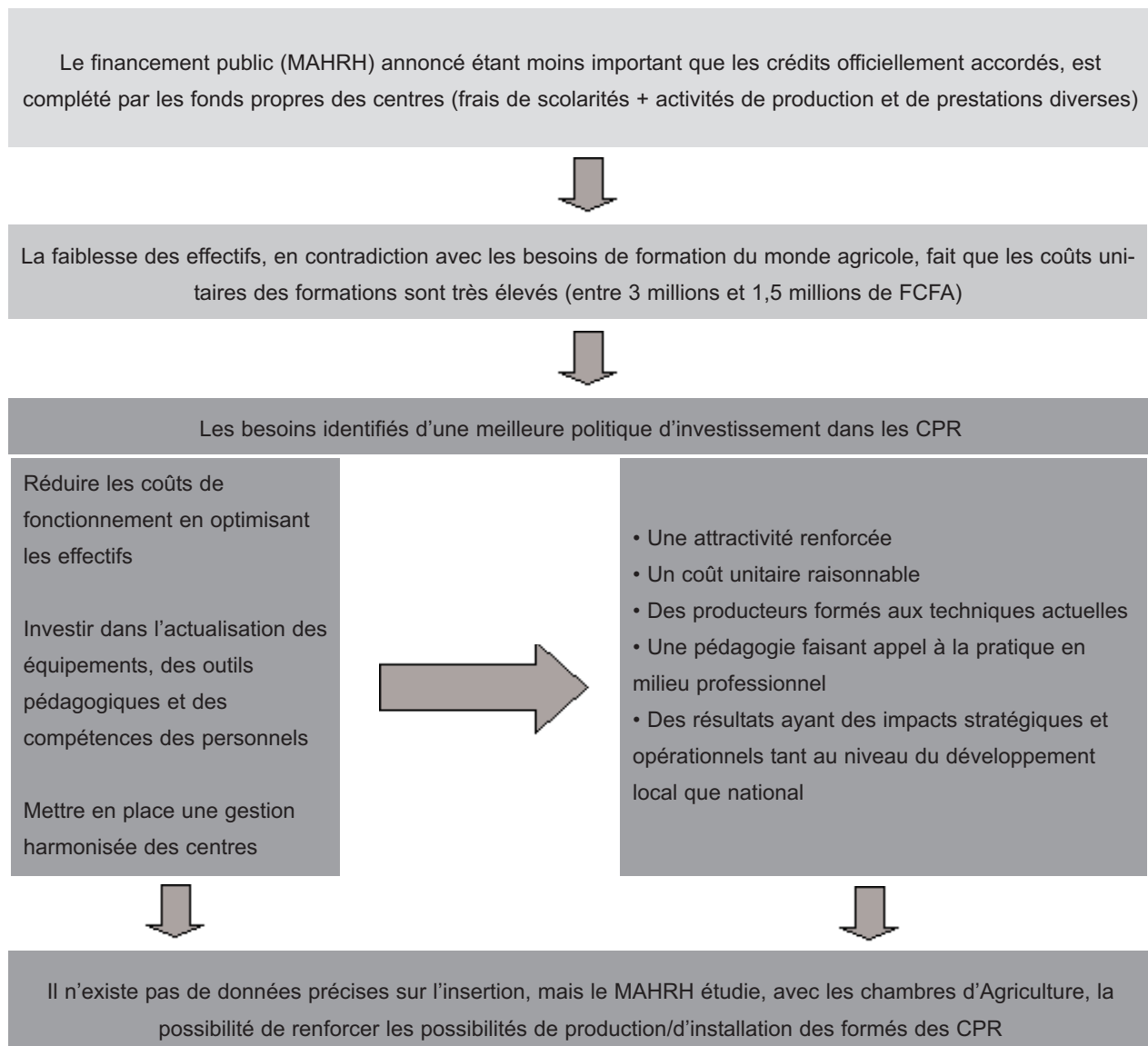
loisir, informatique, de bureau, agricole...), tout en soulignant qu'une partie de ces équipements est obsolète, manque de pièces de rechange du fait des progrès techniques et technologiques et, de ce fait, doit être renouvelé. De son côté, l'enquête AgroSup analyse les appréciations portées sur la situation par le personnel de direction et le personnel enseignant. Les conclusions en sont très claires : les établissements visités manquent de moyens financiers, de moyens matériels, d'outils pédagogique, de formation continue, de considération et de motivation et, en fin de compte, de travail en équipe avec les organismes compétents ;

- la dernière concerne la nécessité d'accroître les chances d'emploi ou d'installation des formés qui quittent le centre. Le ministère est en relation avec les chambres d'agriculture pour que celles-ci apportent des moyens techniques et

financiers susceptibles de renforcer la pertinence de l'action de professionnalisation des CPR.

Le diagnostic conjoint porté sur le fonctionnement actuel des CPR démontre, s'il en était besoin, qu'une approche des parcours de formation et de qualification du point de vue des coûts réels de formation constitue une forme de radiographie des maux qu'il convient de guérir si on veut aboutir à la fois à une efficacité interne et externe. Il s'agit en l'occurrence pour les centres de fonctionner à plein effectif ce qui leur permettrait de réduire drastiquement leurs coûts unitaires de formation et pour les pouvoirs publics d'actualiser les investissements matériels et immatériels de ces centres de manière à les rendre tout à la fois attractifs et performants du point de vue de la professionnalisation des producteurs agricoles.

Schéma 7. Le modèle coûts/financement/insertion des CPR



Source : auteurs.

3.7. La formation dans le secteur privé artisanal et moderne

Il existe, à côté des dispositifs publics du MESSRS, du MJE et du MAHRH, un nombre important de parcours de formation et de qualification réalisés par des promoteurs privés autres que ceux qui ont été agréés dans le cadre de l'ETP. Certains de ces promoteurs ont déjà été évoqués en tant que partenaires de l'ANPE dans l'opération de formation

aux métiers des 10 000 jeunes. L'enquête terrain a permis d'analyser la manière dont deux représentants du monde artisanal et de la grande entreprise, le CAMA et Sonabel, ont structuré les coûts des formations dont il a déjà été rendu compte.

3.7.1. Les niveaux et critères de coûts des parcours de formation du CAMA

Le centre de formation propose plusieurs parcours de formations dont il a déjà été fait mention. Pour chacun de ces parcours, qu'il s'agisse de la formation dite par apprentissage de type dual, des formations menant aux CCP ou au CAP et des formations modulaires, le CAMA affiche une transparence des coûts vis-à-vis de ses bénéficiaires qui

constitue dans le même temps une sorte d'étalonnage du marché existant de la formation en milieu artisanal. Les coûts affichés sont décomposés selon des rubriques qui sont identiques pour chaque type de formation.

Les coûts unitaires de formation

Ils ont été calculés pour chaque parcours et sont présentés tels qu'ils sont communiqués à l'ensemble du public en demande d'informations sur les activités du centre.

Tableau 12. La catégorisation des coûts de formation annuels du CAMA (en FCFA)

Type de formation	Durée	Niveau d'entrée	Coût de la formation	Assurances	Frais de dossier de certification	Trousseau
Apprentissage ou formation duale coiffure (CFA)	2 ans	Niveau primaire, peu ou pas scolarisé	35 000 (lettrés) 50 000 (non lettrés)	2 500	5 000	68 000
Formation résidentielle coiffure (CCP)	2 ans	CM2 minimum	200 000	2 500	5 000	68 000
Formation résidentielle coiffure (CACP) avec stages	2 ans	4ème de collège	350 000	2 500	5 000	68 000
Formation continue coiffure (CQP)	1 an		50 000	2 500	5 000	
Formation résidentielle (CCP) carrelage maçonnerie avec stages	1 an	CEP	450 000		2 500	5 000
Formation vendeur avec stages	4 mois	CM2	40 000			

Source : Synthèse des données du CAMA faite par les auteurs.

Une interprétation comparative des coûts permet d'abord de constater que l'apprentissage de type dual a pour conséquence de minorer fortement les coûts de la formation en faisant porter une grande partie de la charge de la professionnalisation par les entreprises d'accueil. Ce transfert des charges a également pour effet, selon les affirmations de la directrice du CAMA, d'augmenter fortement les probabilités d'insertion des apprentis en fin de parcours. La différence de coûts entre les apprentis lettrés et non lettrés s'explique par les actions d'alphabétisation réalisées par le centre à destination des non scolarisés ou déscolarisés.

Si les formations en coiffure distinguent très nettement coûts de trousseau et coûts de formation, la formation maçonnerie et carrelage induit dans les coûts de formation

ceux de la matière d'œuvre, ce qui en explique le montant. De même, le différentiel de coûts entre la formation coiffure CAPC et celle menant au CCP est motivé par le fait que la première, qui mène à un véritable certificat d'aptitude professionnelle en coiffure, exige l'enseignement de matières générales et connexes au métier, engendrant ainsi un volume horaire plus élevé que la seconde et faisant intervenir des enseignants autres que ceux de la coiffure. Si le CAPC reste pour le moment un diplôme maison, la seule raison en est que le MESSRS n'organise pas encore le CAP d'Etat en coiffure.

Les paramètres de calcul des coûts

Les coûts des divers parcours de formation mis en œuvre par le CAMA sont calculés à partir d'une série de critères

qui rendent compte des coûts de fonctionnement, mais également de l'investissement matériel (amortissement des équipements) et immatériel (renforcement des capacités des formateurs par un recours à une expertise externe). Ne sont cependant pas répertoriés dans ces critères les coûts d'infrastructure (entretien et maintenance) et les coûts de suivi des élèves. Un projet de création d'un chantier école sur un terrain qui sera mis à disposition par la commune obligera certainement le centre à inclure des coûts d'infrastructure. Le problème du suivi est, en revanche, traité par

le CAMA, moins comme une obligation de suivre les sortants jusqu'à leur insertion dans l'activité ou l'emploi, que comme une nécessité de cibler les formations existantes et à concevoir sur un diagnostic préalable des besoins de compétences et de qualifications d'un marché du travail. Le centre a ainsi lancé sa formation de maçonnerie/carrelage suite à une étude prospective du CEMEQ et envisage de lancer d'autres formations en BTP suite aux opportunités d'emplois ainsi identifiées.

Tableau 13. Liste des paramètres de calcul des coûts de formation du CAMA

N°	Intitulé des paramètres	N°	Intitulé des paramètres
1	Nombre d'élèves	6	Téléphone
2	Amortissement du matériel	7	Assurance
3	Consommables (matière d'oeuvre pour la formation)	8	Communication (prospectus et annonces audiovisuelles : télévision et radio)
4	Salaires des formateurs (vacataires et permanents) et charges et charges salariales	9	Formation des formateurs dont frais de prise en Charge du formateur
5	Transport		

Source : Synthèse des données du CAMA faite par les auteurs.

L'approche-coût promue par le CAMA ne serait pas complète si on ne faisait pas référence à la manière dont le centre la promeut vis-à-vis de ses futurs élèves. En effet, le dépliant qui est remis aux familles indique à la fois le prix global de chaque formation et les facilités de paiement qui leur sont accordées. Ces facilités permettent aux futurs bénéficiaires d'acquitter environ un tiers du prix global au moment de l'inscription puis d'étaler le montant restant sous la forme de cinq mensualités de montant équivalent. Cette manière de tenir compte des possibilités financières des familles, allée à un coût unitaire de formation parmi les plus bas sur le marché de la formation burkinabé et à la mise en œuvre de parcours de professionnalisation répondant aux besoins du monde du travail local constitue, à n'en pas douter, une des forces de recrutement d'un centre en pleine expansion.

3.7.2. L'approche coût de Sonabel

Sonabel forme les agents qu'elle emploie comme les agents qu'elle recrute dans le cadre d'une politique interne promue par la Direction des ressources humaines (DRH) et mise

en œuvre par le centre de formation de l'entreprise. Les formations qu'elle réalise, tant pour former les OQ qui sont des agents permanents de la société que les aspirants OQ qu'elle recrute à l'externe, engendrent des coûts directs qui sont explicitement occasionnés par la réalisation de la formation et des coûts indirects qui sont partie prenante des frais généraux du centre de formation.

Les coûts directs de formation

L'enquête menée auprès des responsables de la DRH a permis de constater que l'entreprise avait une comptabilité analytique lui permettant de rendre compte de l'ensemble des coûts directs de formation et qu'elle était en train de réfléchir à des modes de calculs lui permettant d'isoler les coûts indirects. Les données fournies par l'entreprise explicitent les différentes catégories de coûts engendrées par les deux types de formation répertoriés ainsi que du coût unitaire global pour un OQ interne (en activité) et un OQ externe (entrant).

Tableau 14. Coûts de formation (en FCFA) d'un OQ agent interne et d'un OQ recruté à l'externe

Catégorie de coût	OQ agent interne	OQ recruté à l'externe
Durée de la formation	8 mois	6 mois
Frais de vacation	377 300	269 500
Frais de transport (A/R stage d'un mois)	18 000	18 000
Fourniture de bureau	25 000	25 000
Bourse de formation	70 000	50 000
Indemnité stage pratique d'un mois	60 000	60 000
Hébergement stage pratique d'un mois	300 000	300 000
Dotations tenue et matériel de sécurité	55 000	55 000
Restauration au centre de formation	37 5000 (7 mois)	375 000 (5 mois)
Fourniture, hébergement	105 000	75 000
Masse salariale	1 170 016	
Total coût unitaire	2 555 318	1 227 500

Source : Synthèse faite par les auteurs d'après les données fournies par Sonabel.

Il paraît évident, au regard des ces critères de calcul des coûts, qu'ils diffèrent très sensiblement de ceux appliqués par le CAMA ou les autres centres de formation. Sonabel prend en effet en compte l'ensemble des charges liées à la formation, dont les charges de salaire, les charges de stage, les équipements liés à la sécurité du métier et les frais d'hébergement et de nourriture. L'entreprise attribue par ailleurs des bourses de formation et des indemnités de stage qui couvrent les frais aléatoires liés à l'action en cours. Si on devait faire une comparaison entre les frais couverts par un centre classique de formation et ceux pris en charge par Sonabel, on ne devrait retenir pour cette dernière que les frais de vacations (le coût direct de remplacement et donc de formation du stagiaire) auxquels il faudrait ajouter les frais généraux (coûts indirects) du centre de formation intra-entreprise non inclus dans le décompte actuel, tous les autres frais étant significatifs de la volonté de l'entreprise de prendre en charge des coûts annexes normalement assurés par les individus eux-mêmes. On serait donc proche des 450 000 FCFA que le CAMA affiche pour les formations les plus coûteuses.

Les facteurs de pertinence et de rentabilité des formations Sonabel

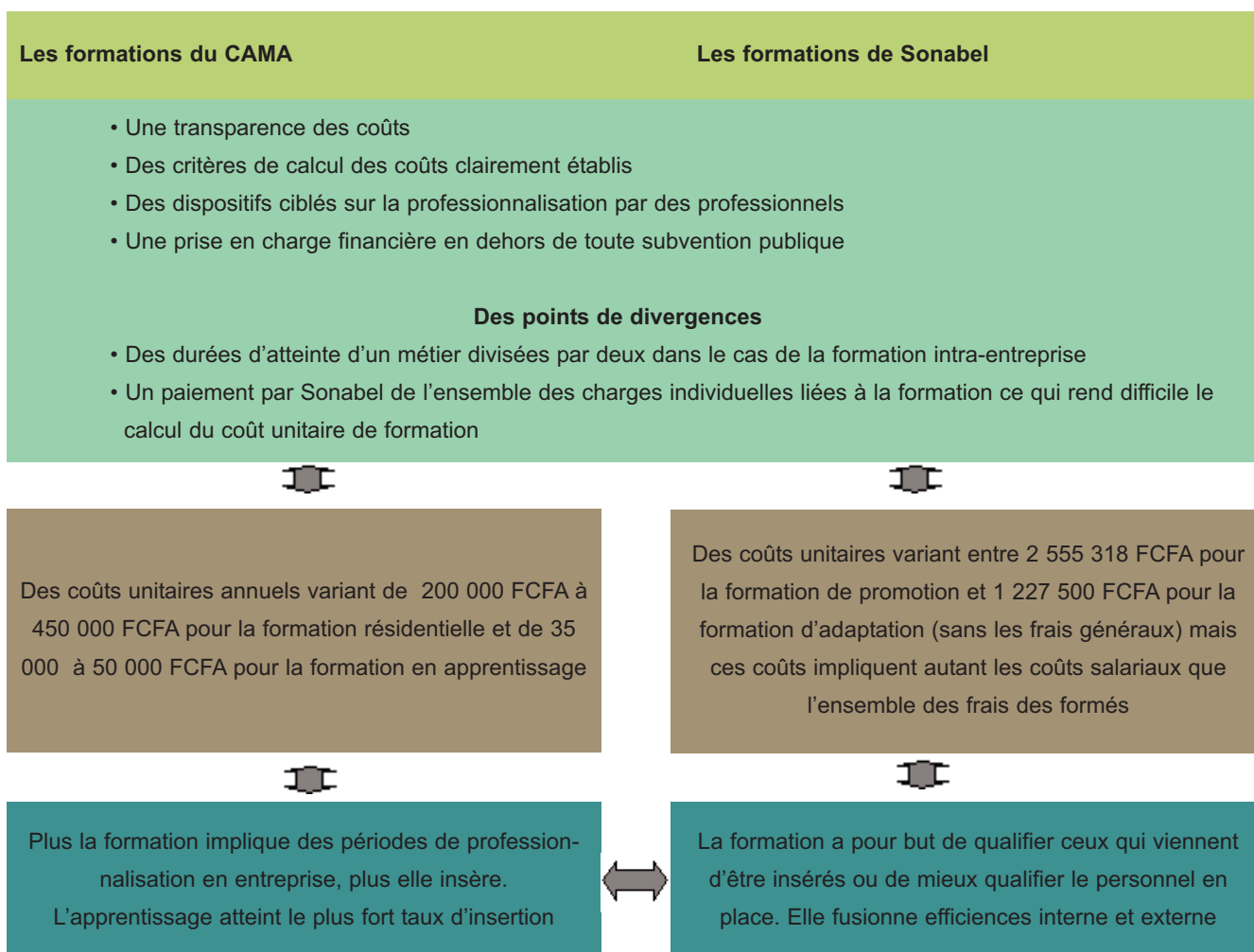
Les pratiques de formation d'adaptation (agent recruté à l'externe) et de promotion (agent qualifié à l'interne) peuvent paraître très coûteuses pour une entreprise au regard des coûts pris en charge. Plusieurs éléments de réflexion

permettent cependant de relativiser cette impression.

- Le premier élément concerne la nécessité pour toute entreprise qui embauche un jeune de l'adapter à son poste de travail et, plus largement, au fonctionnement global de l'entreprise. Le constat généralement fait à ce sujet est qu'un nouvel embauché a besoin au minimum de six mois pour devenir véritablement efficace. Sonabel ne fait donc que rentabiliser au maximum cette période d'adaptation tout en y ajoutant des formations complémentaires liées à la spécificité de l'entreprise.
- Le deuxième élément a trait à la formation de promotion. Une telle formation, qui permet à un salarié de monter en qualification tout en restant dans son entreprise et dans son métier de départ, fait que ce dernier est immédiatement efficace dans son nouvel emploi et gagne en motivation pour être le plus performant possible. Ce type de formation évite à l'entreprise de devoir recourir à des mobilités externes qui seraient à la fois plus chères et, en fin de compte, plus aléatoires en termes d'efficacité.

On peut ajouter, en conclusion, qu'un parcours de formation qui permet de changer de niveau de qualification en l'espace de six mois équivaut à une formation externe qui prendrait au moins le double de temps pour arriver au même résultat avec l'avantage qu'elle est à 100 % pertinente, puisqu'elle qualifie tout en insérant dans le nouveau poste ou la nouvelle qualification.

Schéma 8. Le modèle de coûts/financement/insertion de la formation privée



Source : auteurs.

En synthèse : les esquisses d'une approche burkinabé des coûts de formation

L'étude des différents dispositifs analysés montre que la prise en compte des coûts de formation importe pour l'ensemble des acteurs burkinabé de la formation professionnelle. Comparées aux hypothèses de modélisation de coûts indiquées en introduction à l'étude, les données analysées

dans le cadre de l'enquête sur les divers types de formation et de qualifications confirment les orientations de départ tout en y introduisant un certain nombre d'éléments spécifiques qu'il importera de prendre en compte au moment de la finalisation d'un système d'information généralisé sur les coûts. Ces éléments spécifiques de la situation burkinabé ressortent de la présentation synoptique des dispositifs enquêtés en fonction des paramètres de modélisation proposés.

Tableau 15. L'approche burkinabé de la problématique des coûts de formation/qualification

Evaluation des dispositifs selon les paramètres retenus	Coûts fonctionnels	Investissements matériels	Investissements immatériels	Suivi et insertion
Education/formation non formelles (EFNF)	Pris en compte dans leur diversité	Infrastructure et équipements chiffrés et amortis	Formation des formateurs élaboration des contenus/ outils didactiques	Coûts de suivi et d'insertion et de coordination
ETP public	Pris en compte dans leur diversité	Quasiment inexistant face à des bâtiments et équipements vétustes et obsolètes	Ni dépenses de renforcement de capacités ni dépenses de rénovation des cursus	Processus de suivi en prévision, mais pas de données sur l'insertion
ETP privé	Pris en compte dans leur diversité	Fort potentiel d'investissement en infrastructure et équipements comparativement au public	De faibles dépenses de formation des personnels, mais pas de dépenses de rénovation des cursus	Pas de coûts de suivi, pas de données sur l'insertion
CRFP	Estimés en fonction du supplément de charges du au renforcement des CFRP	Rénovation « colossale » chiffrée de toutes les infrastructures et de tous les équipements des CFRP	Inclus dans la mise en place d'un dispositif de gestion et de suivi (gestion du personnel formateur et administratif ^o)	Prévision d'un système d'information et de suivi des sortants
CPR	Pris en compte dans leur diversité	Faibles sinon inexistant face à des matériels obsolètes	Faibles sinon inexistant face à un manque de moyens/ d'outils pédagogiques	Des démarches en cours pour aider à l'installation des sortants
Formation privée CAMA	Pris en compte dans leur diversité	Faibles, mais les conditions matérielles sont correctes	Appel à des professionnels spécialisés et à des partenaires pédagogiques externes	Renforcement du partenariat avec les entreprises pour renforcer le degré d'insertion
Formation Sonabel	Les coûts directs sont connus, mais non les coûts indirects	Utilisations des lieux et des équipements de l'entreprise	Appel à des professionnels du métiers et intégration continue des évolutions technologiques de la profession	Les formés sont qualifiés en tant que salariés de l'entreprise

Source : Tableau synthétisé par les auteurs.

Cette présentation synoptique montre que la grande faiblesse de l'ensemble du sous-système burkinabé est son manque de connaissance du suivi des sortants de la quasi-totalité des dispositifs en place. Cette faiblesse est, sans aucun doute, liée à des parcours de formation et de qualification qui restent très ancrés dans une formation résidentielle. Même si les expériences de stages ont tendance à se développer, très peu de formations recourent, en effet, à la formation en alternance ou en apprentissage et au partenariat effectif avec le monde professionnel. De même, il n'existe pas d'évaluation concertée des référentiels et des contenus existants de formation en lien avec le monde professionnel. Les quelques expériences esquissées dans le cadre de la CAFP n'ont pas eu de véritables suites et n'ont pas permis d'élaborer un dispositif structuré d'apprentissage soit dans le domaine de l'artisanat soit dans celui des entreprises modernes.

L'ETP et la formation professionnelle burkinabé présentent cependant des éléments intéressants pouvant enrichir la modélisation d'un système d'information sur les coûts.

- Les divers acteurs appréhendent les coûts fonctionnels selon des paramètres communs à la plupart des dispositifs et il existe un consensus tacite entre ces acteurs sur le fait que les coûts varient en fonction des spécialités suivies.
- Les paramètres relatifs à l'investissement matériel sont également assez élaborés. Deux visions s'y affrontent

cependant : celle des CEFNF qui fait le choix d'infrastructures flexibles et préfère diminuer les coûts en profitant des opportunités professionnelles du milieu environnant ; celle du MJE qui investit dans des bâtiments et des équipements très coûteux quitte à se créer des charges d'entretien, de maintenance et de mise à jour dont il faudra pouvoir assurer la soutenabilité. Il manque une réflexion structurée sur la manière dont les dispositifs en place pourraient effectuer un transfert de charges d'investissement vers les entreprises existantes, bien que l'exemple de Sonabel démontre la possibilité et fécondité d'une telle démarche.

- Il y a prise de conscience de l'importance d'assurer la pertinence des parcours de formation et de qualification. Celle-ci est en train de se concrétiser tant au niveau du MJE (prévision d'un dispositif de gestion et de suivi) que du MESSRS (mise en place de structures et de cellules de suivi) et de l'ONEF (travail sur la mise en place d'enquêtes de suivi).

Toutes ces données renseignent sur les potentialités de développement d'un sous-système de formation et de qualification allant vers plus de qualité et d'efficacité. Toutefois, une telle évolution ne sera possible que si la dispersion des forces et des expériences, constatées tout au long de l'enquête, aboutissent à un plan d'action national créant de la synergie et de l'interaction entre des moyens trop souvent éclatés et entre des acteurs peu ou pas coordonnés et trop souvent en situation de concurrence.

4. Une évaluation des dispositifs analysés selon la démarche holistique de modélisation des coûts

L'enquête terrain a permis de recueillir les données sur les montants et la structuration des coûts et d'en faire une première analyse en fonction des hypothèses de modélisation retenues dans le cas de l'étude. Ces hypothèses peuvent se résumer comme suit : les coûts de fonctionnement sont variables selon les spécialités et les métiers auxquels sont formés les jeunes et sont d'autant plus réduits que les parcours pédagogiques intègrent l'acquisition de compétences en situation professionnelle réelle ; les coûts d'infrastructures et d'équipements ont pour obligation première de donner accès aux qualifications et technologies actuelles et cette obligation est d'autant plus soutenable que les inves-

tissements matériels sont partagés entre les établissements de formation et les acteurs économiques et professionnels ; les coûts de formation et de qualification, enfin, sont appréhendés de manière partielle s'ils n'intègrent pas le coût de l'insertion dans l'activité et/ou l'emploi et ne prennent pas en compte le principe de l'innovation et de l'amélioration continue. L'analyse de la situation burkinabé à partir de ces hypothèses permet de jeter un regard critique sur les dispositifs existants et sur les moyens nécessaires pour les faire fonctionner de manière efficiente à l'interne comme à l'externe.

4.1. Vers la reconsidération nécessaire d'une formation résidentielle dans un environnement difficile et peu efficace

La formation résidentielle est omniprésente au Burkina Faso. Elle présente, dans son état actuel, la triple difficulté d'être chère (coûts fonctionnels importants), inadaptée (contenus et équipements obsolètes) et peu efficace (sans rapport direct avec les besoins économiques). Le cas précis des établissements visités en est la démonstration directe tout en n'étant qu'un cas parmi d'autres de la situation globale de l'ETP public et même de celle existante dans la plupart des centres dépendant du MJE ou du MAHRH.

Face à un tel constat il est possible, à l'instar des perspectives de renforcement des CRFP de l'ANPE, de prévoir un investissement conjoncturel très important dans une rénovation et une construction de centres de formation résiden-

tielle couvrant l'ensemble du pays. Cet investissement est toutefois totalement dépendant d'une aide externe et ne peut pas être érigé en principe de politique générale pour l'ensemble des secteurs et des acteurs concernés. Il induit par ailleurs, pour l'avenir, des coûts d'entretien, de maintenance et d'actualisation continue qui ne seront pas sans conséquence sur les parts de budget public disponibles pour l'ETP et tous les autres dispositifs de formation et de qualification.

Les difficultés diagnostiquées au cours de l'enquête et, plus globalement, la prise en considération des moyens budgétaires disponibles plaident pour un ensemble de mesures quelquefois coûteuses à court terme, mais soutenables à moyen et long termes.

4.1.1. Actualiser de manière urgente les équipements et les contenus des formations

La prise de connaissance de la situation du LTO a clairement démontré l'urgence d'un investissement rapide et conséquent dans ce que l'on pourrait appeler une mise à niveau de l'établissement et, plus globalement, de tous les établissements chargés de qualifier et professionnaliser les jeunes. Le caractère vétuste des infrastructures et des équipements de certaines filières et la nature obsolète de leurs contenus de formation relativement aux évolutions du marché peuvent, en effet, entraîner des dépenses différées plus importantes que celles nécessitées par la mise à jour de l'existant. La remarque vaut également pour les CPR qui cumulent des contenus et un équipement largement dépassés et des coûts de formation à la limite du prohibitif.

Les dépenses différées peuvent être produites par l'inadaptation des cursus de formation aux réalités et conditions du marché du travail. L'exemple de Sonabel est, à cet effet, tout à fait éclairant. Même si l'entreprise développe des compétences qui sont spécifiques à son corps de métier, il n'empêche qu'elle investit des sommes considérables à reformer des jeunes qui ont normalement acquis la qualification d'électricien au sein du dispositif d'ETP (titulaires du CAP). Il y a là un surcoût d'actualisation des compétences et qualifications acquises qui pourrait être fortement amoindri par une actualisation de l'offre de formation à la situation et aux besoins du monde du travail. Dans le dispositif résidentiel public, il est ressorti à ce sujet que l'établissement développait des cursus industriels de niveau BEP à bon potentiel d'insertion (topographie, génie civil), mais que tous ses souhaits pour renforcer ces cursus et, éventuellement, les prolonger jusqu'au Bac professionnel ou jusqu'au BTS ou DUT restaient difficiles à réaliser pour plusieurs raisons dont la rigidité des

textes en vigueur et le manque de soutien en moyens matériels et humains.

Les dépenses différées peuvent également être causées par les effets délétères des situations de vétusté des infrastructures et des équipements sur la motivation et la stabilité des personnels. L'illustration concrète en est le départ progressif du public des meilleurs formateurs dans le domaine industriel et le recours de plus en plus fréquent de l'établissement à des vacataires qui n'ont pas nécessairement l'expérience professionnelle ou la capacité pédagogique des partants. S'ajoute à cette perte de compétences dommageable pour les formés, l'instabilité institutionnelle que provoque une mobilité trop forte du personnel enseignant. L'hémorragie du personnel enseignant permanent et le recours aux vacataires ne semblent pas être un phénomène propre au LTO dans la mesure où l'ETP public consacre 17 % de son budget au paiement de la vacation et seulement 3 % pour le personnel enseignant permanent.

Toutes ces remarques mettent en lumière un paradoxe qui n'est qu'apparent : plus les pouvoirs publics tardent à rénover l'ensemble des moyens matériels et immatériels des établissements dont ils ont la charge, plus ils mettent en péril la pertinence et par conséquent la rentabilité de leur travail de formation et de qualification et de ce fait en reportent et augmentent les coûts sur le moyen et le long terme. Une des conséquences de l'absence de rénovation du dispositif public est la création de multitudes d'établissements privés qui forment dans des domaines non définis comme porteurs par le gouvernement. L'évolution de l'offre privée de l'ETP ne s'accompagne pas non plus de la mise en place d'un système adapté de contrôle, de régulation et d'évaluation. L'exemple du CAPC qui constitue un diplôme maison du CAMA, puisque l'Etat n'organise pas encore le CAP en coiffure, en est une illustration.

Encadré 2. Les surcoûts dus à la non actualisation de l'ETP public et des CPR

Vétusté + obsolescence = coûts unitaires de formation

+ dépenses différées d'actualisation des compétences

+ perte d'efficacité interne due à de mauvaises conditions d'enseignement

+ perte d'efficacité externe suite à l'impréparation des jeunes aux conditions actuelles du

marché du travail et de la technologie

Source : auteurs.

4.1.2. Faire évoluer la formation résidentielle vers une relation directe avec l'environnement économique et professionnel

L'analyse du fonctionnement des établissements de l'ETP montre leur difficulté à établir une relation étroite avec les acteurs économiques et professionnels de proximité. Il n'existe pas, en effet, de personnels spécifiques internes aux établissements chargés d'établir un partenariat avec les entreprises environnantes. Cette tâche est dans certains cas confiée aux chefs des travaux pour la recherche des stages. Il n'existe pas non plus de dispositif de suivi des élèves en fin de formation et aucun interlocuteur rencontré n'a pu faire état de données précises sur les taux d'insertion des formés. Selon les acteurs rencontrés, l'implication des organisations professionnelles ou des entreprises de proximité dans l'élaboration des référentiels des nouvelles formations qui se mettent en place est faible et, de ce fait, ces formations ne correspondent pas aux besoins réels des secteurs d'activité. Selon une étude sur la formation professionnelle non formelle publiée très récemment (SISSAO, 2009), plus de trois quart des centres privés de formation dépendant du MJE n'ont aucune relation avec les entreprises de leur environnement. On est donc en présence d'un enseignement résidentiel cloîstré sur lui-même et de ce fait peu efficace en termes de qualification et d'insertion professionnelles.

L'enquête terrain a cependant permis de constater, chez la plupart des acteurs, une forte volonté de remettre en question cette prédominance de la formation résidentielle. Ainsi, le MESSRS a prévu de mettre en place un réseau d'échanges et de collaboration entre les établissements de formation et les entreprises et une cellule de suivi ayant pour objectifs tout à la fois d'organiser des stages en entreprise et de faciliter les voies et moyens d'insertion des élèves en fin de formation (MESSRS, 2009). De son côté, le MJE a projeté, au moyen du programme de renforcement des CRFP de l'ANPE, un dispositif de gestion et de suivi ayant pour capacité, entre autres domaines, de fournir des données sur l'insertion professionnelle des sortants des parcours de formation (MJE, 2008). Toutefois, le dispositif ne prévoit pas nommément une participation des acteurs économiques et professionnels à la gestion des trajectoires de formation et d'insertion des jeunes.

Plus généralement, les multiples opérateurs de formation publics et privés font évoluer les cursus résidentiels existants vers une intégration progressive de périodes de stage obligatoires ou volontaires destinés à favoriser la professionnalisation des élèves par un contact réel et direct avec le monde de l'artisanat ou de l'entreprise. Ainsi, les stages en entreprise sont obligatoires au niveau du Bac Pro (quatre mois) et facultatifs au niveau du BEP (un mois, durant les vacances) dans les lycées dépendant du MESSRS. De son côté, le centre de formation privé du CAMA inclut toujours davantage de mises en situation professionnelle dans les différents parcours qu'il met en œuvre. La formation au CAP interne de coiffure comporte un stage obligatoire d'un mois en atelier pendant les grandes vacances plus des stages optionnels pendant les congés de Noël et de Pâques, soit un total de huit semaines de mise en situation professionnelle sur les deux années de formation. La formation en cours de lancement dans la spécialité carrelage et maçonnerie inclut de son côté des périodes de stages en entreprise avec, si possible, un travail sur chantier réel. Enfin, le MJE a lancé, depuis trois ans, une formation aux métiers en lien avec les entreprises. Les opérateurs en sont les centres privés de formation. Des référentiels ont été élaborés à ce propos et des formateurs ont été formés à cette nouvelle approche. Le MJE est actuellement en train de prendre contact avec la FENA-BF afin qu'elle participe au développement de l'alternance.

L'évolution de l'ETP et, plus généralement, de la formation professionnelle vers un partenariat de formation avec les entreprises apparaît comme une nécessité en termes de qualité de formation et d'insertion : elle est, en effet, la voie privilégiée pour mettre à jour les contenus des cursus qui sont, la plupart, obsolètes et pour la rénovation desquels il n'y a pas de budget conséquent de prévu. Elle apparaît, en même temps, comme le seul moyen pour les jeunes en formation d'avoir accès à des équipements et des technologies que les moyens budgétaires actuels ne permettent pas d'acquérir. L'évolution de la formation résidentielle vers un partenariat avec le monde économique et professionnel doit être considérée comme le début d'un changement de modèle et comme le passage progressif d'un dispositif centré sur la logique de la réussite scolaire vers un dispositif centré sur la formation et l'insertion professionnelles.

Encadré 3. Les surcoûts dus à l'absence de partenariat économique de l'ETP public et privé

Formation sans implication des ateliers/entreprises

- = coûts unitaires de formation
- + perte d'efficacité interne liée à la non actualisation des cursus
- + coûts supplémentaires d'adaptation des jeunes aux conditions d'exercice de leur futur métier
- + perte d'efficacité externe liée aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes par suite du manque de relation avec les entreprises

Source : auteurs.

4.1.3. Le cas spécifique de la future formation résidentielle des CRFP

L'analyse du projet de programme de renforcement de la formation professionnelle promu par le MJE en partenariat avec la coopération taïwanaise pose le problème très spécifique de la soutenabilité à moyen et long terme d'une rénovation complète des infrastructures, équipements et contenus des centres de formation résidentielle de l'ANPE. Dans sa formulation actuelle, le programme prévisionnel explicite et prend en compte l'ensemble des coûts fonctionnels et chiffre les investissements nécessaires tant pour la rénovation et la construction des infrastructures que pour les équipements des centres. Il projette l'harmonisation des filières de formation et l'actualisation de leurs contenus. Il prévoit la conception et la mise en place d'un dispositif de gestion et de suivi permettant de renseigner sur les effectifs formés et insérés et sur le nombre et besoin de formateurs et de calculer et suivre un certain nombre de frais : les frais de formation, les frais d'entretien et de maintenance des équipements, les frais d'entretien et de réparation des infrastructures ainsi que les coûts de la matière d'œuvre. Il permet, en fin de compte, de gérer, d'évaluer et d'anticiper les activités pédagogiques dont la conception et mise en place de nouvelles filières de formation.

Si le projet de programme prend en compte l'ensemble des coûts de la formation jusque dans leurs dimensions d'investissement immatériel et d'efficacité externe ou d'efficacité, il a cependant la particularité, en réalisant un investissement global d'environ 8 milliards de FCFA pour 74 filières de formation soit environ 108 millions de FCFA par filière de formation, de prévoir un coût de fonctionnement annuel unitaire d'environ 600 000 FCFA. Ce montant est obtenu à partir d'une projection d'effectifs annuels de 20 apprenants par session, pour un minimum de deux sessions par filière dans les 74 spécialités réparties sur les 13 centres, soit 2 960 apprenants au total. Le programme ne prévoit pas dans sa forme actuelle de transfert de charges de formation ou d'utilisation d'équipements vers les partenaires économiques et professionnels. Il ne chiffre pas non plus les coûts de l'actualisation permanente des équipements et de l'ensemble du dispositif de suivi, d'évaluation et d'actualisation des contenus pédagogiques et du renouvellement des capacités des formateurs. Il ressort de toutes ces données un questionnement sur les conditions de viabilité et de soutenabilité budgétaire d'un programme qui est mis en œuvre au moyen d'un financement externe, dont le montant est environ sept fois supérieur au budget annuel d'investissement de l'ETP public et privé et dont les prévisions de dépenses annuelles de fonctionnement et de matière d'œuvre seront quasiment équivalentes à celles actuellement réalisées par l'ensemble des 114 établissements publics et privés de l'ETP.

Encadré 4. Les coûts et surcoûts prévisionnels du renforcement de la formation résidentielle (MJE)

Des dépenses très conséquentes entièrement à la charge du MJE et des PTF

- = un **budget annuel de fonctionnement très lourd** assuré par le MJE et les familles (frais de scolarité), soit un montant annuel minimal de 1,738 milliard de FCFA pour un coût unitaire annuel de 600 000 FCFA (contre 32 000 FCFA pour l'ETP public et 102 000 FCFA pour l'ETP privé)
- + **des coûts du processus d'adaptation permanente** des cursus et équipements à l'évolution des technologies et du marché du travail
- + **des frais spécifiques de suivi de l'insertion des sortants**
- + **une perte éventuelle d'efficacité externe** en cas de manque de relation avec les partenaires économiques et professionnels

Source : calculs des auteurs.

Les montants très élevés des coûts de formation liés à la redéfinition et au renforcement des missions de formation des CRFP expliquent pourquoi le MJE, prévoit que les centres doivent se procurer des ressources additionnelles en formant, produisant et vendant. Ils permettent Les montants très élevés des coûts de formation liés à la

redéfinition et au renforcement des missions de formation des CRFP expliquent pourquoi le MJE, prévoit que les centres doivent se procurer des ressources additionnelles en formant, produisant et vendant. Ils permettent également de comprendre l'importance que le MJE attache au développement ultérieur de la formation en alternance.

4.2. Vers le renforcement des parcours pertinents et soutenables de professionnalisation

L'analyse de l'évolution des différents dispositifs de formation et de qualification existants met en lumière la nécessité pour ces dispositifs de répondre tout à la fois aux pré-requis des publics en recherche de professionnalisation, la nécessité de doter ces publics de compétences réellement adaptées aux besoins du monde du travail et à des coûts unitaires raisonnables vu les moyens budgétaires disponibles tant au niveau des pouvoirs publics que des familles.

4.2.1. Pour un développement de dispositifs adaptés à des publics de faible niveau scolaire

L'analyse du contexte éducatif burkinabé met en évidence l'importance du nombre de jeunes n'ayant pas atteint ou dépassé le niveau de l'école primaire (60 % de TBS en 2006 et une moyenne d'espérance scolaire de cinq années). Cette analyse montre également que ces jeunes sont exclus de l'ensemble

des formations de type ETP public ou privés. Il existe toutefois quelques dispositifs qui leur sont dédiés et dont l'analyse coût/efficacité montre l'intérêt et la pertinence.

Ainsi, les CEBNF forment des jeunes déscolarisés, préalablement alphabétisés, à des métiers en rapport avec les besoins de leur environnement et les mènent à des niveaux de qualification de type CQP. La formation est mise en œuvre dans des infrastructures dont les coûts sont réduits au minimum (2 à 3 millions de FCFA par centre). Elle est assurée soit par des formateurs dont la qualité est d'abord d'être de bons professionnels et quelquefois avec l'aide d'associations telles que l'AME. Elle dure de 1 à 3 ans en fonction de la spécialité et mène à un taux de capacité d'installation de l'ordre de 73 % des formés. Les coûts unitaires varient entre 18 000 FCFA (une année de formation en tissage) à 411 000 FCFA (deux années de formation en menuiserie métallique).

Le CAMA ainsi que l'ANPE développent également des formations en apprentissage pour ce type de population. Ainsi, le centre des métiers de l'artisanat organise une formation par apprentissage de type dual pour lettrés et non lettrés. Ces derniers, qui sont des apprentis n'ayant pas atteint le niveau de CM2, sont formés de la même manière que les lettrés tout en ayant des cours d'alphabétisation qui coûtent 15 000 FCFA sur l'ensemble des deux années de formation. Le coût unitaire global permettant d'acquérir le CAP des métiers de la coiffure revient ainsi à 133 000 FCFA/an pour les lettrés et à 148 000 FCFA/an pour les néo-alphabétisés. Les taux d'insertion sont élevés selon les responsables du CAMA du fait que la formation se déroule en partenariat avec le monde économique.

L'ANPE réalise de son côté une formation de type dual dans des métiers tels que la mécanique auto, l'électricité, la menuiserie bois, la menuiserie métallique ou le bâtiment. La formation requiert le CM2 et les apprentis, qui doivent obligatoirement avoir un atelier ou un garage de tutelle, sont sélectionnés après avoir réussi un test de recrutement.

Les coûts unitaires ne sont pas disponibles, mais les jeunes sélectionnés payent 45 000 FCFA de frais d'inscription. Les taux d'insertion ne sont pas disponibles, mais sont dans tous les cas plus élevés que ceux des formations résidentielles.

L'analyse coût/efficacité montre que de telles formations, qui sont pour le moment minoritaires, mériteraient d'être largement soutenues et développées vu leur efficacité interne et externe. Elles ont, en effet, plusieurs avantages :

- elles s'adressent à des publics qui ne sont pas éligibles à l'ETFP formel et qui constituent la majorité d'une classe d'âge;

- elles organisent des formations axées sur des référentiels et des contenus actualisés ;

- elles sont mises en œuvre en contact étroit avec le monde professionnel, soit sous forme d'intervention de professionnels, soit par la mise en situation professionnelle, ce qui explique à la fois leurs coûts unitaires raisonnables et leur pertinence en termes d'insertion.

Encadré 5. La soutenabilité des coûts de professionnalisation des publics de faible niveau scolaire

Formations réalisées par des professionnels en centre ou en situation de travail :

- = un « **coût unitaire net** » intégrant pour les CEBNF et le CAMA l'ensemble des dépenses de fonctionnement et d'investissement matériel et immatériel
- = un **coût unitaire annuel raisonnable** (entre 205 500 et 18 000 FCFA) du en grande partie à la réduction des coûts d'infrastructures, à l'appel à des professionnels pour la conception et mise en œuvre des formations et/ou au développement des situations d'apprentissage
- = un **coût pertinent** en raison du ciblage des formations sur les situations professionnelles effectives et d'un suivi des sortants plus ou moins formalisé

Source : auteurs.

La prédominance de la logique scolaire (habilitation des enseignants en fonction de leur degré universitaire et supériorité du niveau de diplôme sur le niveau de qualification) fait que ces formes alternatives de professionnalisation sont sous-valorisées en termes de reconnaissance et de

certification (accès à certaines conditions au CQP sinon exclusivement à des attestations de formation). La logique de la pertinence des coûts de formation plaide pour une revalorisation et un renforcement de ces voies alternatives.

4.2.2. Vers la constitution d'un véritable dispositif d'apprentissage partenarial et efficace

Le concept d'apprentissage est utilisé par le FAFPA autant que par l'ANPE et le CAMA et d'autres acteurs de la formation professionnelle. Pourtant, son acception est souvent synonyme de formation pratique et ne renvoie pas nécessairement au sens réel de ce mot qui présuppose une mise en situation professionnelle dans le cadre d'un contrat écrit ou moral entre une entreprise ou un maître d'apprentissage et un apprenti.

Si le CAMA ou l'ANPE mettent en œuvre, comme précisé, des formations de type dual et si le FAFPA finance de tels dispositifs, il n'est pourtant pas possible, à l'heure actuelle, d'affirmer que le Burkina Faso est entré dans une véritable dynamique de développement de l'apprentissage. Le travail effectué par la CAFP de structuration d'une démarche d'ingénierie de formation, de définition d'une méthodologie d'élaboration des référentiels de métier, de conception et de réalisation de curricula de formation et, en fin de compte, de lancement de programmes d'apprentissage pilotes en partenariat avec plus de 60 centres de formation et de plus de 20 organisations professionnelles dont la FENA-BF, n'a pas encore abouti à donner une place instituée et reconnue à l'apprentissage de type dual ou à la formation par apprentissage.

Il est probable, au regard des résultats de l'enquête terrain, que le Burkina Faso soit à un tournant concernant les modes et ingénieries de formation. Selon le MJE, le développement de l'alternance et/ou de l'apprentissage devrait être largement développé dans l'ensemble du sous-secteur de l'EFTP et plus largement de la formation professionnelle. Un tel développement aurait plusieurs avantages :

- il permettrait d'abord de favoriser l'accès d'un plus grand nombre de jeunes en apprentissage traditionnel à une formation améliorée du point de vue technique et profession-

nel et à un parcours de qualification davantage ciblé sur des référentiels de métier actualisés ;

- il introduirait, dans les établissements de l'ETP comme dans ceux dépendant du MJE, une dynamique de partenariat avec le monde économique et professionnel qui aurait pour double avantage de professionnaliser les jeunes en situation de travail tout en faisant évoluer les ateliers et entreprises vers une meilleure prise en compte des évolutions technologiques et économiques ;

- il aurait, enfin, pour avantage de promouvoir des pratiques effectives de cofinancement par le secteur économique des coûts de formation et de qualification tout en augmentant les chances d'insertion des jeunes formés transformés ainsi en jeunes apprentis.

Il paraît évident qu'un tel développement ne va pas de soi vu la faiblesse du tissu économique moderne burkinabé et la faiblesse d'organisation du secteur informel (SISSAO, 2009). Il semble pourtant être la voie la plus féconde, au regard de ce qui se passe dans des pays tels que le Bénin ou le Mali (Walther, 2008) et plus précisément encore au Maroc (Walther, 2009), pour à la fois former les jeunes en fonction des emplois et des activités disponibles et promouvoir un dispositif de formation pertinent et soutenable. En effet, une politique qui consisterait à renforcer les capacités professionnelles des maîtres artisans et, éventuellement, soutiendrait leur investissement dans des équipements de production et de formation serait moins coûteuse et plus efficace que la construction et l'équipement de multiples centres de formation résidentielle. Ceci est d'autant plus justifié qu'il existe au Burkina Faso un manque évident d'enseignants et de formateurs ayant une véritable expérience professionnelle et qu'un investissement trop coûteux dans la réalisation d'infrastructures lourdes se fera au détriment de la rénovation urgente de l'existant et du développement de filières de professionnalisations pertinentes, notamment dans l'espace rural.

Encadré 6. La soutenabilité des coûts d'un dispositif institué d'apprentissage

Formation des apprentis :

- = **coûts fonctionnels partagés** entre le centre et l'atelier ou l'entreprise
- + **allègement des coûts d'infrastructures et d'équipements** par diminution des coûts d'achat et d'utilisation de certains équipements et une optimisation de l'occupation des locaux des centres
- + **renforcement de la professionnalisation des apprentis** par une acquisition des compétences en situation réelle de travail
- + **accroissement des potentialités d'insertion des formés** par une acculturation au monde professionnel et une relation directe entre centre de formation et monde économique

Source : auteurs.

L'enquête terrain a montré que le Burkina Faso se trouvait dans une situation paradoxale, caractérisée, d'un côté, par les intentions de la plupart des acteurs de développer une formation de plus en plus alternée et définie, de l'autre côté, par la rigidité des structures institutionnelles et des critères budgétaires allant à l'encontre de la mise en œuvre des intentions ainsi exprimées. Cette situation paradoxale n'est pourtant pas sans issue. Des situations commencent à évoluer dans le sens de la mise en place, de plus en plus fréquente, de pratiques de stages professionnels obligatoires ou optionnels et surtout de parcours de formation réalisés avec l'aide de professionnels et en partenariat avec leurs

entreprises ou organisations. Elles intègrent également, toujours davantage, la préoccupation de l'insertion et des projets sont en cours pour à la fois prendre à bras le corps le problème de suivi des jeunes et surtout faire de l'alternance une pratique prioritaire de l'ensemble du sous-secteur de la formation professionnelle. Si les intentions et les orientations sont clairement exprimées et définies, il reste à les transcrire dans la réalité. La transposition, en programme d'action, de la « Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels » adoptée en 2008 (MESSRS, 2008a) devrait fournir l'opportunité de cette transcription.

4.3. Vers une nécessaire reconnaissance du rôle formateur des partenaires économiques

Les évolutions en cours ouvrent la voie à un rôle accru des partenaires économiques et des organisations professionnelles dans le monde de la formation professionnelle. Un tel rôle expressément souhaité, tant par le MESSRS dans le cadre de la réflexion entamée sur le suivi des élèves de l'ETP que par le MJÉ dans sa volonté de promouvoir l'alternance comme moyen prioritaire de qualification du sous-secteur, se heurte cependant à deux obstacles principaux : la primauté de la logique scolaire ou diplômante sur la logique de professionnalisation et de qualification et la difficile inscription du CQP dans un cadre national de qualifications rénové.

4.3.1. Favoriser l'implication des professionnels dans les parcours de formation et de qualification

Les expériences de formation du CAMA comme celles de Sonabel mettent clairement en évidence la capacité du milieu professionnel à qualifier les jeunes selon les niveaux exigés à la fois par le marché du travail et par le système de qualifications en place. Ainsi, le CAMA travaille en lien avec le monde professionnel pour qualifier des professionnels de la coiffure et du bâtiment. Toutefois, le centre se heurte à la difficulté de faire accéder ses élèves au diplôme

du CAP auquel ils devraient avoir droit, au regard du référentiel de formation, pour la raison que les professionnels impliqués dans la formation n'ont pas les diplômes requis par les réglementations de la certification nationale. De même, Sonabel forme des OQ de l'électricité à un niveau équivalent à celui du CAP et qualifie une partie de l'encadrement intermédiaire aux niveaux des baccalauréats G et F sans que toutefois les salariés n'aient autre chose qu'une reconnaissance interne de leur accroissement de connaissances et de compétences. On pourrait ajouter à ces deux cas l'exemple des CEBNF qui à la fois alphabétisent et professionnalisent les jeunes déscolarisés et pourtant ne les mènent pas à des certifications reconnues en raison, notamment, de leur recours à des professionnels n'ayant pas les diplômes adéquats.

Ces divers parcours de formation et de qualification mettent en pleine lumière les contradictions qui existent au Burkina Faso, mais également dans la plupart des pays du continent africain, entre un système de certification national qui valide des référentiels de diplôme centré sur la seule efficience interne des établissements et non des dispositifs de professionnalisation qui favorisent l'acquisition de compétences utiles à l'insertion dans le monde du travail et donc l'efficience externe, sans pour autant pouvoir accéder à une validation équivalente à celle des diplômes institués. Tous les efforts faits pour développer l'alternance et l'apprentissage au sein du sous-secteur de l'ETP et plus largement de la formation professionnelle auront de la peine à aboutir si de telles contradictions ne sont pas résolues. Elles posent notamment la question incontournable de l'instauration d'un cadre national de qualifications donnant place et valeur à la validation des acquis de l'expérience et délivrant des niveaux de certification en fonction du niveau de professionnalisation atteint, quels que soient par ailleurs les voies et moyens formels, non formels ou informels d'atteinte de ce niveau. Le CQP instauré par le MJE est une première étape de cette mutation à accomplir sans que toutefois les étapes suivantes en soient assurées.

4.3.2. Inscrire le CQP dans un cadre national rénové de qualifications

L'ensemble du sous-secteur de l'ETP et de la formation professionnelle est constitué des 114 établissements

publics et privés de l'ETP, des 13 CRFP et des sept centres provinciaux de l'ANPE et d'environ 250 centres privés de formation professionnelle tous recensés dans un répertoire publié par l'ONEF (MJE, ONEF, 2008). Si les formations de l'ETP aboutissent à des diplômes de type CAP, BEP ou BAC reconnus au plan national, la majorité des formations dispensées dans les autres centres ne font l'objet d'aucune reconnaissance officielle. L'agrément obtenu par ces centres auprès du MJE ne leur garantit pas, en effet, l'accès à une telle reconnaissance car le MJE n'est pas un ministère certificateur. Toutefois, le MJE met en œuvre, depuis 2006, le CQP qui atteste que celle ou celui qui l'obtient possède le niveau de qualification pour exercer un métier donné. Cependant, le CQP ne fait pas encore de distinction entre les degrés de maîtrise dans l'exercice d'un métier donné. Ainsi, tous les professionnels d'un métier sont logés à la même enseigne sans distinction. Cette certification est actuellement de la compétence de la CNC-PF qui a été instituée en 2008 auprès du MJE en remplacement de la Commission de contrôle des compétences professionnelles (CCCP), elle-même créée en 2007 auprès du secrétariat général du MJE.

L'extension du CQP se heurte à deux obstacles principaux. Le premier est d'ordre quantitatif. En 2006, 300 candidats ont vu leurs savoir-faire professionnels reconnus, contre 534 en 2007 et 832 en 2008. Pour 2009, 1 404 candidats étaient inscrits au moment de l'enquête terrain. Cette faible progression est due à la lenteur du travail de définition des référentiels de certification des métiers qui peuvent prétendre au CQP. Seulement six référentiels avaient été adoptés en 2009. L'intention exprimée par le ministère est d'arriver à finaliser au moins 15 référentiels pour 2010. Le deuxième obstacle est d'ordre qualitatif. Le CQP ne valide pour le moment qu'un seul niveau de qualification, le plus bas de la classification des emplois. Il ne permet donc pas de donner toute leur légitimité à des voies alternatives de formation et notamment de valider leurs capacités à professionnaliser les jeunes au-delà de la qualification ouvrière. Selon le ministère, il est prévu que le CQP puisse, à l'avenir, certifier les jeunes sortant des centres de formation sous tutelle du MJE aux niveaux de qualification supérieurs.

Même si cette évolution paraît positive, il conviendra de redéfinir le CQP relativement aux diplômes et de lui donner une place reconnue au sein d'un cadre national de qualifications rénové. Si l'on veut aboutir selon les évolutions en cours et, plus largement, selon les orientations stratégiques exprimées par le MJE, à l'instauration de la formation en alternance dans l'ensemble du sous-secteur, il paraît indis-

pensable d'instaurer un système de certification donnant égale valeur aux divers diplômes et au CQP et légitimant à sa juste valeur le rôle effectif joué par le monde économique et professionnel dans les diverses voies, formelles, non formelles et informelles de qualification et de professionnalisation.

Encadré 7. Les effets de la certification des qualifications sur les coûts de formation

Un cadre national des qualifications incluant le CQP :

= **reconnaissance de la valeur des compétences acquises**, quels que soient les modes d'acquisition formels, non formels ou informels

+ **valorisation du rôle formateur des acteurs économiques et professionnels**

+ **valorisation des parcours de formation en alternance et en apprentissage**



D'où **allègement des charges** de fonctionnement



D'où **réduction des dépenses** d'investissement matériel



D'où **meilleure efficacité interne** par la mise en situation professionnelle



D'où renforcement des potentialités d'insertion et, par conséquent, une **meilleure efficacité externe**

Source : auteurs.

Conclusion

Le résultat de tout ce repositionnement sera de promouvoir des parcours de formation et de qualification dont tout montre qu'ils renforcent de manière substantielle les potentialités d'insertion des jeunes dans le monde du travail. Il sera également de donner à l'ensemble du sous-secteur la possibilité d'utiliser au maximum les compétences, équipements et, en conséquence, les capacités de cofinancement du secteur privé et, par ce biais, de réduire les coûts unitaires de formation qui sont particulièrement élevés dans la plupart des dispositifs publics du MESSRS ou du MJE.

La prise en compte de la problématique des coûts de formation et d'insertion professionnelle plaide, conformément à ce qui est esquissé dans le document de politique nationale, pour une réforme assez fondamentale des politiques de formation et d'insertion actuellement mises en œuvre. Les principaux éléments de cette réforme peuvent être synthétisés comme suit.

1. Il ne sera pas possible, pour le sous-secteur de l'ETP et de la formation professionnelle, de continuer à fonctionner sans connaître la capacité d'insertion dans l'emploi ou dans l'activité des jeunes dont il a la responsabilité. Il est urgent, selon les affirmations de la plupart des responsables rencontrés, de mettre en place des outils de suivi et d'analyse des itinéraires professionnels des sortants afin de pouvoir évaluer la pertinence des dispositifs en place ou en cours de création. Seuls de tels outils permettront de concevoir une politique de financement basée sur un rapport coût/efficacité soutenable à court, moyen et long termes.

2. La situation de vétusté des infrastructures et d'obsolescence des contenus de formation est en train de démotiver les meilleurs personnels de l'ETP public tout en occasionnant des surcoûts ultérieurs de reformation et d'insertion qu'il vaudrait mieux transformer en investissements préa-

lables. Il paraît donc urgent de réaliser le plus rapidement possible une mise à niveau des contenus et équipements de formation des établissements existants afin de qualifier les jeunes de l'ETFP aux compétences et techniques d'aujourd'hui et ainsi d'accroître leurs chances d'accès immédiat au monde du travail.

3. Les évolutions en cours placent clairement au centre des priorités le développement de parcours de formation et de qualification impliquant les professionnels tant au niveau de la conception que de la mise en œuvre et de l'évaluation des compétences acquises. Il y a de plus en plus de consensus pour admettre qu'une telle implication aura pour effet d'augmenter l'efficacité des parcours de qualification tout en favorisant leur cofinancement. Mais les critères actuels de répartition quantitative des budgets ainsi que les modalités de certification en place, qui privilégient la logique des diplômes au détriment de la reconnaissance des qualifications professionnelles, constituent des freins puissants au développement de tels parcours. Il en résulte que des moyens financiers importants continuent à être affectés à des dispositifs ayant des coûts unitaires prohibitifs et une efficacité quasi nulle.

4. L'enquête terrain a mis en évidence le danger pour le pays de se retrouver dans un double système de formation non coordonné et, à la limite, concurrentiel. Il paraît tout à fait stratégique que les pouvoirs politiques mettent au point, entre le MESSRS et le MJE, un scénario de développement complémentaire et synergique de dispositifs et parcours de formation et d'insertion dans les secteurs d'activité identifiés par l'ONEF comme porteurs, ainsi que dans les métiers en demande de professionnels qualifiés à l'exemple de l'agriculture, du BTP, de l'hôtellerie/restauration, des industries et des mines et de l'ensemble des secteurs qualifiés

par le premier ministre (Premier ministre, 2008), comme porteur de potentialités économiques.

5. L'étude de la situation de l'ensemble du sous-secteur plaide pour la mise en chantier d'un certain nombre de pistes d'action prioritaires :

- Le lancement d'une réflexion en profondeur sur une politique d'autonomisation des établissements afin de leur permettre d'inscrire leur action dans les évolutions de l'environnement économique de proximité tout en leur donnant la possibilité d'avoir accès à des ressources additionnelles ;
- la mise en place, au niveau central comme au niveau des éta-

blissements, de dispositifs de gestion et de suivi par type de spécialité permettant de connaître l'efficacité interne et externe de ces dispositifs et ainsi de mieux répartir les moyens financiers qui leur sont attribués en fonction des résultats recherchés ;

- la reconsidération, le plus rapidement possible, des critères d'attribution budgétaire des divers ministères en fonction d'un nouveau rapport entre organisation, coûts et efficacité ;
- la réalisation régulière d'analyses des compétences et métiers porteurs à promouvoir en lien avec les organisations économiques et professionnelles et en coordination avec les travaux de l'ONEF, afin d'augmenter à moyen et long termes l'efficacité globale du sous-secteur.

Liste des abréviations

ADEA	Association pour le développement de l'éducation en Afrique
AGR	Activités génératrices de revenus
AI	Alphabétisation initiale
AME	Association des mères éducatrices
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
A3F	Apprentissage du français fonctionnel et fondamental
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
BEP/H	Brevet d'études professionnelles en hôtellerie
BIT	Bureau international du travail
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAAB	Coordination des associations d'artisans du Burkina
CAFP	Cellule d'appui à la formation professionnelle
CAMA	Centre d'apprentissage des métiers de l'artisanat
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPC	Certificat d'aptitude professionnelle en coiffure
CCCCP	Commission de contrôle des compétences professionnelles
CCP	Certificat de compétence professionnelle
CDAF	Centres de développement et d'alphabétisation fonctionnelle
CEBNF	Centre d'éducation de base non formelle
CED	Centre d'étude pour le développement
CEMEQ	Centre des métiers et des qualifications
CEP	Certificats d'études primaires
CFP	Centre de formation professionnelle
CFTH	Centre de formation touristique et hôtelière
CFTRA	Centre de formation en transports routiers et activités auxiliaires
CM	Cours moyen
CNC-PF	Commission nationale de la certification et des programmes de formation
CPAF	Centres permanents d'alphabétisation et de formation
CPR	Centres de promotion rurale
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRFP	Centres régionaux de formation professionnelle
CST	Culture scientifique et technique
DDC	Direction du développement et de la coopération
DECF	Direction des écoles et centres de formation

DEP	Direction des études et de la planification
DGA	Direction générale de l'artisanat
DGAENF	Direction générale de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle
DGESTP	Direction générale de l'enseignement secondaire technique et professionnel
DRH	Direction des ressources humaines
DTS/HR	Diplôme de technicien supérieur de l'hôtellerie et de la restauration
ENF	Education non formelle
EPC	Ecole des professions commerciales
ETP	Enseignement technique et professionnel
ESTP	Enseignement secondaire technique et professionnel
ETP	Enseignement technique et professionnel
ETFP	Enseignement technique et formation professionnelle
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
FAIJ	Fonds d'appui à l'insertion des jeunes
FAPE	Fonds d'appui à la promotion de l'emploi
FASI	Fonds d'appui au secteur informel
FCB	Formation complémentaire de base
FENA-BF	Fédération nationale des artisans du Burkina Faso
FJA	Formation des jeunes agriculteurs
FTS	Formation technique spécifique
GREF	Groupe des retraités de l'enseignement en France
GRAAP	Groupe de recherche et d'appui à l'autopromotion paysanne
IDH	Indice de développement humain
ISGE	Institut supérieur de génie électrique
LPT	Lycée privé le « Technicien »
LTO	Lycée technique industriel et commercial de Ouagadougou
MAHRH	Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources halieutiques
MCPEA	Ministère du Commerce, de la Promotion de l'entreprise et de l'Artisanat
MD/ETFP	Ministre délégué chargé de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle
MEBA	Ministère de l'Education de base
MESSRS	Ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique
MFR	Maisons familiales et rurales
MJE	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
MTEJ	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Jeunesse
ONEF	Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle
ONG	Organisation non gouvernementale
OQ	Ouvrier qualifié
PAS	Programme d'ajustement structurel
PDDEB	Plan décennal de développement de l'enseignement de base
PN/EFTP	Politique nationale de l'EFTP
PRFP	Programme de renforcement de la formation professionnelle
PIB	Produit intérieur brut
PNB	Produit national brut
PNE	Politique nationale de l'emploi

PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
PRFF	Programme de renforcement de la formation professionnelle
PTF	Partenaires techniques et financiers
RGPH	Recensement général de l'habitat et de la population
Sonabel	Société nationale burkinabé d'électricité
TBS	Taux brut de scolarisation

Bibliographie

- ADEA/FAO (2007), *Atelier sur l'éducation pour les populations rurales en Afrique, Rapport pays : Burkina Faso*, Rome
- AGRO SUP DIJON, (2006), *Rapport de stage Burkina Faso, Ouagadougou*.
- BURKINA FASO (2007), *Exposé du Burkina Faso à la commission de l'emploi et de la politique sociale du conseil d'administration du BIT*, Genève.
- DÉCRET n°2007-540/PRES (2007) promulguant la loi n°013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant de la loi d'orientation de l'éducation, Ouagadougou.
- KITI N° AN VII 404 FP-PRESCO du 25 juillet 1990 portant classification des secteurs d'activités artisanales au Burkina Faso
- MAHRH, (2005), *Formation de masse en milieu rural, Elément de réflexion pour la définition d'une politique nationale*, Ouagadougou.
- MCPEA, (2005), *Plan d'action pour la mise en œuvre de la stratégie de promotion de l'artisanat au Burkina Faso*. Ouagadougou.
- MEBA, DEP (2008), *Annuaire statistique (2007/2008)*, Ouagadougou.
- MEBA, DGAENF (2008), *Rapport de la campagne d'alphabétisation 2007-2008*, Ouagadougou.
- MESSRS (2008a), Cabinet du Ministre délégué chargé de l'ETFP, *Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels*, Ouagadougou.
- MESSRS (2008b), *Annuaire statistique des établissements de l'enseignement secondaire (2007/2008)*, Ouagadougou.
- MESSRS (2008c), Direction des Etudes et de la Planification, *Annuaire statistique de l'enseignement secondaire 2007-2008*, Ouagadougou.
- MESSRS (2009), *Etude sur la mise en place d'une stratégie de suivi des formés des établissements d'enseignement technique et professionnel, Rapport provisoire*, Ouagadougou.
- MESSRS, LTO (2009), *Rapport de fin d'année, Année scolaire 2008/2009*, Ouagadougou.
- MJE (2008), *Politique nationale de l'emploi*, Ouagadougou
- MJE, DGFP (2008), *Les attentes chiffrées de l'ANPE en matière de construction et/ou réhabilitation et d'équipement des centres régionaux de formation professionnelle*, Ouagadougou.
- MJE, ONEF (2008), *Répertoire des centres privés de formation professionnelle au Burkina Faso*, Ouagadougou.
- MTJE (2001), *Document cadre de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle au Burkina Faso*, Ouagadougou.
- ONEF (2005), *Etude sur les créneaux porteurs au Burkina Faso*, Ouagadougou.
- PREMIER MINISTÈRE (2008), *Note de présentation de la situation et du potentiel économiques au Burkina Faso*.

PRÉSIDENTE DU FASO (2005), *Etude prospective Burkina 2025*, Ouagadougou.

PRÉSIDENTE DU FASO (2005), *Progrès continu pour une société d'espérance ; Programme quinquennal du chef de l'Etat*, Ouagadougou.

SISSAO, M. (2008), *La formation professionnelle non formelle dans la promotion des ressources humaines au Burkina Faso : le cas des centres de formation professionnelle*, Ouagadougou.

UNESCO (2009), *Rapport mondial de suivi de l'EPT, Vaincre l'inégalité: l'importance de la gouvernance*, Paris.

WALTHER, R. (2008), *Les nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest*, Notes et Documents n°40, AFD, Paris.

WALTHER, R. (2009), *Les nouveaux dispositifs de formation professionnelle post-primaire, Les résultats d'une enquête terrain au Cameroun, Mali et Maroc*, Document de travail, n° 80, AFD, Paris.

Série Documents de travail / Working Papers Series Publiés depuis janvier 2009 / published since January 2009

Les numéros antérieurs sont consultables sur le site : <http://recherche.afd.fr>

Previous publications can be consulted online at: <http://recherche.afd.fr>

- N° 78 « L'itinéraire professionnel du jeune Africain » Les résultats d'une enquête auprès de jeunes leaders Africains sur les « dispositifs de formation professionnelle post-primaire »
Richard Walther, consultant ITG, Marie Tamoifo, porte-parole de la jeunesse africaine et de la diaspora
Contact : Nicolas Lejosne, département de la Recherche, AFD - janvier 2009.
- N° 79 Le ciblage des politiques de lutte contre la pauvreté : quel bilan des expériences dans les pays en développement ?
Emmanuelle Lavallée, Anne Olivier, Laure Pasquier-Doumer, Anne-Sophie Robilliard, DIAL - février 2009.
- N° 80 Les nouveaux dispositifs de formation professionnelle post-primaire. Les résultats d'une enquête terrain au Cameroun, Mali et Maroc
Richard Walther, Consultant ITG
Contact : Nicolas Lejosne, département de la Recherche, AFD - mars 2009.
- N° 81 *Economic Integration and Investment Incentives in Regulated Industries*
Emmanuelle Auriol, Toulouse School of Economics, Sara Biancini, Université de Cergy-Pontoise, THEMA,
Comments by : Yannick Perez and Vincent Rious - April 2009.
- N° 82 Capital naturel et développement durable en Nouvelle-Calédonie - Etude 1. Mesures de la « richesse totale » et soutenabilité du développement de la Nouvelle-Calédonie
Clément Brelaud, Cécile Couharde, Vincent Géronimi, Elodie Maître d'Hôtel, Katia Radja, Patrick Schembri, Armand Taranco, Université de Versailles - Saint-Quentin-en-Yvelines, GEMDEV
Contact : Valérie Reboud, département de la Recherche, AFD - juin 2009.
- N° 83 *The Global Discourse on "Participation" and its Emergence in Biodiversity Protection*
Olivier Charnoz. - July 2009.
- N° 84 *Community Participation in Biodiversity Protection: an Enhanced Analytical Framework for Practitioners*
Olivier Charnoz - August 2009.
- N° 85 Les Petits opérateurs privés de la distribution d'eau à Maputo : d'un problème à une solution ?
Aymeric Blanc, Jérémie Cavé, LATTs, Emmanuel Chaponnière, Hydroconseil
Contact : Aymeric Blanc, département de la recherche, AFD - août 2009.
- N° 86 Les transports face aux défis de l'énergie et du climat
Benjamin Dessus, Global Chance.
Contact : Nils Devernois, département de la Recherche, AFD - septembre 2009.
- N° 87 Fiscalité locale : une grille de lecture économique
Guy Gilbert, professeur des universités à l'École normale supérieure (ENS) de Cachan
Contact : Réjane Hugounenq, département de la Recherche, AFD - septembre 2009.
- N° 88 Les coûts de formation et d'insertion professionnelles - Conclusions d'une enquête terrain en Côte d'Ivoire
Richard Walther, expert AFD avec la collaboration de Boubakar Savadogo (Akilia) et de Borel Foko (Pôle de Dakar)
Contact : Nicolas Lejosne, département de la Recherche, AFD - octobre 2009.

- N° 89 Présentation de la base de données. Institutional Profiles Database 2009 (IPD 2009)
Institutional Profiles Database III - Presentation of the Institutional Profiles Database 2009 (IPD 2009)
Denis de Crombrughe, Kristine Farla, Nicolas Meisel, Chris de Neubourg, Jacques Ould Aoudia, Adam Szirmai
Contact : Nicolas Meisel, département de la Recherche, AFD - décembre 2009.
- N° 90 Migration, santé et soins médicaux à Mayotte
Sophie Florence, Jacques Lebas, Pierre Chauvin, Equipe de recherche sur les déterminants sociaux de la santé et du recours aux soins UMRS 707 (Inserm - UPMC)
Contact : Christophe Paquet, département Technique opérationnel (DTO), AFD - janvier 2010.
- N° 91 Capital naturel et développement durable en Nouvelle-Calédonie - Etude 2. Soutenabilité de la croissance néo-calédonienne : un enjeu de politiques publiques
Cécile Couharde, Vincent Géronimi, Elodie Maître d'Hôtel, Katia Radja, Patrick Schembri, Armand Taranco
Université de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines, GEMDEV
Contact : Valérie Reboud, département Technique opérationnel, AFD - janvier 2010.
- N° 92 *Community Participation Beyond Idealisation and Demonisation: Biodiversity Protection in Soufrière, St. Lucia*
Olivier Charnoz, Research Department, AFD - January 2010.
- N° 93 *Community participation in the Pantanal, Brazil: containment games and learning processes*
Participation communautaire dans le Pantanal au Brésil : stratégies d'endiguement et processus d'apprentissage
Olivier Charnoz, département de la Recherche, AFD - février 2010.
- N° 94 Développer le premier cycle secondaire : enjeu rural et défis pour l'Afrique subsaharienne
Alain Mingat et Francis Ndem, IREDU, CNRS et université de Bourgogne
Contact : Jean-Claude Balmès, département Education et formation professionnelle, AFD - avril 2010
- N° 95 Prévenir les crises alimentaires au Sahel : des indicateurs basés sur les prix de marché
Catherine Araujo Bonjean, Stéphanie Brunelin, Catherine Simonet, CERDI - mai 2010.
- N° 96 La Thaïlande : premier exportateur de caoutchouc naturel grâce à ses agriculteurs familiaux
Jocelyne Delarue, département de la Recherche, AFD - juin 2010.
- N° 97 Les réformes curriculaires par l'approche par compétences en Afrique
Françoise Cros, Jean-Marie de Ketele, Martial Dembélé, Michel Develay, Roger-François Gauthier, Najoua Ghriss, Yves Lenoir, Augustin Murayi, Bruno Suchaut, Valérie Tehio
Contact : Alain Dhersigny, division Education et formation professionnelle, AFD - juin 2010.