

BURKINA FASO

Unité – Progrès- Justice



MINISTERE DE LA JEUNESSE, DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

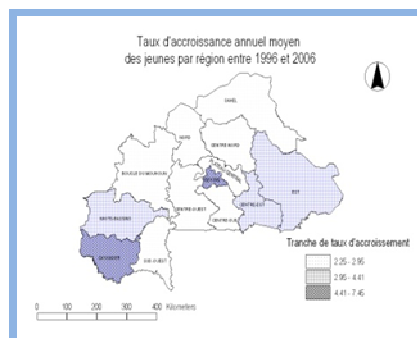
SECRETARIAT GENERAL

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Rapport provisoire

Etude sur l'insertion des groupes  
cibles (sortants des centres de  
l'ANPE et titulaires du CQP)

Avril 2011



Programme des Nations Unies pour le Développement

## TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES .....	2
I. CONTEXTE .....	6
1.1. Objectif global.....	6
1.1.1. Objectifs spécifiques.....	6
1.1.2. Résultats attendus .....	7
1.2. Approche méthodologique .....	7
1.2.1. La revue documentaire .....	7
1.2.2. La rencontre de cadrage.....	7
1.2.3. L'élaboration et la validation des outils de collecte des données.....	8
1.2.4. Atelier d'implication des Directeurs Régionaux et Chefs de centre ANPE.....	8
1.2.5. La collecte des données .....	8
1.2.6. La codification.....	8
1.2.7. La saisie .....	8
1.2.8. Le traitement et l'analyse .....	9
1.2.9. Difficultés, limites méthodologiques et organisationnelles.....	9
II. ETAT DES LIEUX DU DISPOSITIF DE FORMATION DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI .....	10
2.1. Les centres de formation professionnelle.....	10
2.2. Les filières de formation professionnelle .....	12
2.2.1. Les filières de formation sur le territoire national .....	12
2.3. Le personnel formateur .....	16
2.4. Les apprenants dans les centres de formation professionnelle de l'ANPE.....	18
2.5. Le besoin de formateurs .....	19
2.5.1. Le besoin de formateurs selon les centres de formation .....	19
2.5.2. Le besoin de formateurs selon les filières de formation.....	20
III. PERCEPTION DES FORMES SUR LES CONDITIONS DE FORMATION DANS LES CENTRES de l'ANPE .....	22
IV. A PROPOS DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE.....	24
V. SITUATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES SORTANTS DES CENTRES ET DES TITULAIRES DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE .....	26
5.1. Statut dans l'emploi.....	26
5.1.1. Répartition des groupes cibles selon le statut dans l'emploi et le sexe. ....	26
5.1.2. Répartition des groupes cibles selon le statut dans l'emploi, le sexe et l'âge. ....	26
5.1.3. Répartition des groupes cibles selon le statut dans l'emploi, la filière et le sexe.....	27
5.1.4. Répartition des groupes cibles titulaires du CQP selon le métier, le statut dans l'emploi et le sexe. ....	28
5.2. Caractéristiques socio-démographiques des sortants et bénéficiaires du CQP .....	29
5.3. Durée d'attente d'un emploi.....	43
5.4. Les Perspectives d'occupation .....	47
5.5. De l'adéquation emploi formation .....	50
5.5.1. Du niveau d'adéquation des groupes cibles employés .....	50
5.5.2. Niveau d'adéquation des groupes cibles en situation d'auto-emploi.....	53
VI. LES PRINCIPALES RAISONS DE LA NON INSERTION DES FORMES .....	57
6.1. Du parchemin non reconnu .....	57
6.2. De la formation inadaptée aux besoins .....	59
6.3. De la faible opportunité d'insertion .....	60
6.4. De la formation insuffisamment qualifiante.....	60
6.5. De l'absence de dispositif de suivi des sortants .....	60

6.6. De l'absence de mesures d'accompagnement.....	61
VII. RECOMMANDATIONS POUR UNE INSERTION REUSSIE DES SORTANTS DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE .....	61
7.1. Les recommandations stratégiques.....	61
7.2. Les recommandations opérationnelles .....	67
CONCLUSION .....	69

## LISTE DES TABLEAUX GRAPHIQUES

Tableau 1: Répartition territoriale des centres de formation professionnelle de l'ANPE .....	10
Tableau 2: La situation environnementale des centres de l'ANPE.....	12
Tableau 3: Répartition des effectifs des filières enseignées par ville.....	12
Tableau 4: Répartition des filières selon le nombre de villes dans lesquelles elles sont enseignées.....	13
Tableau 5: Répartition des filières de formation selon la région et la ville.....	14
Tableau 6: L'état d'occupation du dispositif de formation professionnelle de l'ANPE selon la filière de formation.....	15
Tableau 7: Répartition des formateurs par filière de formation et selon le statut .....	16
Tableau 10: Répartition des apprenants selon la filière de formation.....	19
Tableau 11: Répartition des besoins en formateurs selon la région et la province .....	20
Tableau 12: Répartition des besoins en formateurs selon la filière de formation .....	20
Tableau 13: Les filières de formation selon leur besoin de réhabilitation ou d'extension selon la ville.....	21
Tableau 14: Etat de l'opinion des sortants sur les conditions d'accueil et d'encadrement dans les centres de l'ANPE. ....	23
Tableau 15: Etat de l'opinion des sortants sur les apports de la formation reçue dans les centres.....	23
Tableau 16: Répartition des filières concernées par le CQP selon l'année.....	24
Tableau 17: Tableau récapitulatif des activités de certification entre 2006 et 2011 .....	25
Tableau 18: Répartition des groupes cibles selon la situation dans l'emploi et le sexe .....	26
Tableau 19: Répartition des groupes cibles selon la situation dans l'emploi, l'âge et le sexe l'âge .....	27
Tableau 20: Répartition des groupes cibles titulaires d'une attestation ANPE/CFA selon la filière de formation, la situation dans l'emploi et le sexe .....	28
Tableau 22: Répartition des groupes cibles selon la tranche d'âge et le sexe.....	29
Tableau 23: Répartition des groupes cible selon le type de parchemin et le sexe .....	30
Tableau 24: Répartition des groupes cibles selon le type de parchemin, la tranche d'âge et le sexe.....	31
Tableau 25: Répartition des groupes cibles détenteurs de l'attestation ANPE/CFA selon la filière de formation.....	31
Tableau 26: Répartition des groupes cibles détenteurs du CQP selon le métier de formation suivi .....	32
Tableau 27: Répartition des groupes cibles selon le centre provinciale de formation professionnelle et le sexe.....	33
Tableau 28: Répartition des groupes cibles selon le centre provinciale de formation professionnelle, le type de parchemin et le sexe .....	34
Tableau 29: Répartition des groupes cibles selon le centre régional de formation professionnelle et le sexe.....	34
Tableau 30: Répartition des groupes cibles selon le centre régional de formation professionnelle, le type de détenteur et le sexe .....	35

Tableau 31: Répartition des groupes cibles selon le type de détenteur et le type de formation suivie .....	36
Tableau 32: Répartition des groupes cibles insérés au moment de l'enquête selon la tranche d'âge et le sexe .....	37
Tableau 33: Répartition des groupes cibles insérés au moment de l'enquête selon la filière de formation suivie à l'ANPE, le type de formation et le sexe.....	38
Tableau 34: Répartition des groupes cibles titulaires du CQP insérés au moment de l'enquête selon le métier de formation suivie, le type de formation et le sexe .....	38
Tableau 35: Répartition des groupes cibles insérés au moment de l'enquête selon le type de détenteur et le sexe .....	39
Tableau 36: Répartition des groupes cibles insérés au moment de l'enquête selon le centre provincial de formation professionnelle et le sexe.....	40
Tableau 37: Répartition des groupes cibles insérés au moment de l'enquête selon le centre régional de formation professionnelle et le sexe .....	40
Graphique 1 : Répartition des groupes cibles selon qu'ils aient déjà eu un emploi ou pas .....	42
Tableau 39: Répartition des groupes cibles ayant occupé un emploi depuis la sortie du centre de formation professionnelle .....	42
Tableau 40: Répartition des groupes ayant eu au moins un emploi selon le nombre de postes occupés et la situation dans l'emploi.....	42
Tableau 41: Répartition des groupes cibles ayant déjà eu un emploi selon la durée d'attente avant le premier emploi .....	43
Graphique 2 : Répartition des groupes cibles ayant déjà eu un emploi selon la durée d'attente avant le premier emploi .....	44
Tableau 42: Répartition des groupes cibles titulaires de l'attestation ANPE/CFA/CQP ayant déjà eu un emploi selon la durée d'attente avant le premier emploi et la filière de formation	45
Tableau 43: Répartition des groupes cibles titulaires du CQP ayant déjà eu un emploi selon la durée d'attente avant le premier emploi et le métier de formation .....	46
Graphique 3: Perspectives d'occupation des groupes cibles par rapport à leur situation.....	48
Tableau 44: Répartition des groupes cibles selon la situation dans l'emploi et la perspective d'occupation.....	49
Tableau 45: Répartition des groupes cibles selon les perspectives d'occupation et la situation dans l'emploi.....	50
Tableau 46: Répartition des groupes cibles employés selon le poste occupé .....	51
Tableau 47: Répartition des groupes cibles employés selon le niveau d'adéquation et le sexe .....	52
Tableau 48: Répartition des groupes cibles employés selon le niveau d'adéquation et la filière de formation .....	53
Tableau 49: Répartition des groupes cibles en situation d'auto-emploi selon le domaine d'intervention .....	54
Tableau 52: Répartition globale des groupes cibles en situation d'emploi (employé + auto emploi) selon le niveau d'adéquation et le sexe .....	56
Tableau 53: Répartition globale des groupes cibles en situation d'emploi (employé + auto employé) selon le niveau d'adéquation et la filière de formation.....	57
Tableau 54: Pourcentage des groupes cibles non insérés selon la raison.....	58
Tableau 55: Raison de la non insertion selon la situation dans l'emploi .....	58
Tableau 56: Raison de la non insertion selon le sexe.....	59

## INTRODUCTION

La formation professionnelle constitue un enjeu de toute première importance. Dans une économie ouverte aux échanges, la compétitivité de l'économie de notre pays repose en grande partie sur la qualification de son capital humain. Aussi, force est de reconnaître que le système de formation dans la plupart des pays africains dont le Burkina Faso s'est inspiré du système français dans lequel la formation théorique l'emporte sur celle pratique.

A ce titre, le Burkina Faso a adopté en juillet 2008 la Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels. L'opérationnalisation de cette politique est articulée autour de sept (07) axes d'interventions qui sont :

- Le pilotage du système global ;
- L'ingénierie de la formation ;
- L'accroissement de l'accès à la formation ;
- **L'amélioration de la qualité des formations ;**
- **La certification des formations professionnelles ;**
- L'insertion des formés ;
- Le Financement

Dans le but de connaître la situation uniquement des sortants des centres de formation professionnelle de l'Agence Nationale pour l'Emploi, le Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi a initié cette étude pour mesurer le niveau d'insertion dans la vie active des sortants des promotions de 2005 à 2009.

## **I. CONTEXTE**

La volonté du gouvernement de réaliser une économie libérale et concurrentielle faisant du secteur privé le moteur d'une croissance de qualité a suscité une prise de conscience sur la nécessité absolue de développer le capital humain, indispensable pour que le secteur privé puisse jouer son rôle de pourvoyeur d'emplois et de revenus. Il s'agit de valoriser le capital humain afin de montrer les voies et moyens au Burkina Faso de devenir un pays émergent.

L'enseignement et la formation technique et professionnelle jouent dans ce cadre un rôle de premier plan. Les initiatives actuelles des autorités politiques consistent à faire en sorte que les curricula proposés répondent aussi bien aux besoins de l'économie nationale qu'à ceux de l'économie internationale. C'est dans cette optique que des stratégies de renforcement et de promotion de la formation professionnelle furent mises en œuvre à travers la création de structures et d'institutions spécialisées dans ce domaine, telle que l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE).

L'Agence Nationale pour l'Emploi a pour missions entre autres, l'identification des besoins et des possibilités d'apprentissage, de formation professionnelle et de perfectionnement ; l'accroissement de l'offre de formation professionnelle et d'apprentissage par la rénovation, le renforcement des structures existantes et la création de nouvelles structures ainsi que par la diversité des filières et des opportunités de formation et de perfectionnement. Ainsi, cette agence développe et met en œuvre depuis 2006 des programmes innovants en matière de formation. Il s'agit entre autres (i) du programme de développement des compétences des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en fin de formation, (ii) du programme d'initiation à la vie professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire en fin de formation, du programme d'appui à la création de micros, petites et moyennes entreprises au profit des jeunes déscolarisés.

La présente étude vise à mesurer l'efficacité des programmes de formation de l'ANPE en matière d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

### **1.1. Objectif global**

L'objectif global de la présente étude est de contribuer à la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels.

#### **1.1.1. Objectifs spécifiques**

De façon spécifique, l'étude vise les objectifs suivants :

- Disposer d'informations sur la situation professionnelle des sortants du dispositif de formation de l'ANPE ;
- Disposer d'informations sur les bénéficiaires de Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
- Analyser les difficultés d'insertion des sortants à l'issue de leur formation ;
- Mesurer la durée d'accès au premier emploi à l'issue de la formation ;
- Analyser les acquis et les insuffisances du dispositif de formation mis en place par l'Agence ;
- Analyser l'adéquation des formations dispensées par l'ANPE avec les besoins de l'économie.

### **1.1.2. Résultats attendus**

À l'issue de l'étude, les résultats suivants sont attendus :

- Les informations sur la situation professionnelle des sortants du dispositif de formation de l'ANPE est disponible ;
- Les informations sur l'insertion des bénéficiaires de CQP sont disponibles ;
- Les difficultés d'insertion des sortants du dispositif de formation sont déterminées ;
- La durée d'accès au premier emploi à l'issue de la formation est mesurée ;
- Les acquis et les insuffisances du dispositif de formation mis en place par l'agence sont analysés ;
- L'adéquation entre les formations dispensées et les besoins de l'économie sont analysés.

## **1.2. Approche méthodologique**

Pour mener à bien l'étude, la méthodologie suivante a été déployée:

### **1.2.1. La revue documentaire**

Le travail a débuté par une collecte des données secondaires en rapport avec le sujet. La revue documentaire a ainsi permis d'élaborer non seulement les outils d'investigations, mais aussi les variables d'analyse possibles, tant au niveau des groupes cibles que des acteurs des formations.

### **1.2.2. La rencontre de cadrage**

Cette rencontre s'est déroulée entre la Direction centrale de l'Agence Nationale pour l'Emploi et l'équipe technique de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation

Professionnelle. Elle a permis d'échanger sur les enjeux de l'étude à mener, de même que sur la validation des termes de référence et les outils de collecte.

### **1.2.3. L'élaboration et la validation des outils de collecte des données**

Pour assurer une collecte aussi complète que possible des données, au regard des indicateurs à renseigner, deux (02) outils joints en annexe ont été conçus. Il s'agit :

- d'un questionnaire à administrer aux groupes cibles ;
- et d'un guide d'entretien.

Le guide d'entretien élaboré, a permis la collecte des informations liées à l'environnement économique et social dans lequel travaillent les centres de formation puisque, avant tout, l'objectif de ces centres est de donner prioritairement une réponse aux besoins en compétences des communautés qui y vivent.

### **1.2.4. Atelier d'implication des Directeurs Régionaux et Chefs de centre ANPE**

Cet atelier visait à sensibiliser et à impliquer les Directeurs Régionaux et les Chefs de centre de l'Agence Nationale pour l'Emploi sur l'importance de l'opération et la nécessité qu'ils appuient fortement sa mise en œuvre. Ce fut aussi l'occasion pour chaque Direction Régionale de présenter leur groupe cible concerné par cette enquête et de mettre à la disposition de l'équipe technique la liste des concernés.

### **1.2.5. La collecte des données**

La collecte des données s'est faite sur tout le territoire national par la méthode de l'effet de boule de neige qui consiste, sur la base des listes des apprenants fournie par l'Agence Nationale pour l'Emploi, à interroger ces groupes cibles enquêtés sur la localisation éventuelle d'un élément de sa promotion. Cette méthode s'est révélée d'un grand apport dans la mesure où la liste des apprenants fournie par l'ANPE ne donnait pas toujours les contacts.

### **1.2.6. La codification**

Après la phase de collecte sur le terrain, l'on a procédé à la codification des fiches d'enquête. Mais auparavant, cette codification a été précédée d'une vérification minutieuse de toutes les fiches remplies en vue d'en apprécier la qualité (conformité, régularité et lisibilité).

### **1.2.7. La saisie**

La phase de saisie a consisté à renseigner la maquette informatique sous forme de base de données.



### **1.2.8. Le traitement et l'analyse**

Le traitement a consisté à apurer le fichier, à produire les tableaux nécessaires aux différentes analyses souhaitées.

### **1.2.9. Difficultés, limites méthodologiques et organisationnelles**

Cette étude, comme toute autre étude, ne s'est pas déroulée sans difficultés. En effet, ce fut des difficultés prévisibles ce qui a permis d'adopter des attitudes de nature à limiter leurs effets. Parmi celles-ci, on peut relever :

- La non disponibilité des adresses de certains apprenants dans les listes fournies par les Directions Régionales de l'Agence Nationale pour l'Emploi. Ce qui a conduit à un recensement non exhaustif ;
- L'enquête de terrain a révélé que bon nombre des apprenants sont soit décédés, soit ne résident plus sur le territoire national ;
- Parmi les adresses disponibles sur les listes, bon nombre d'entre elles n'étaient plus accessibles ;
- Suite aux vérifications de qualité des fiches remplies, des corrections se sont révélées nécessaires à faire, et des coups de téléphone ont parfois suffi pour renseigner d'avantage et parfaire les données ;
- La difficulté pour les apprenants de reconnaître leur appartenance au groupe cible dans la mesure où ils ont réussi aux examens de sortie mais ne disposent toujours pas d'attestation ;
- Le refus de certains apprenants de répondre à certaines questions du fait qu'ils se sont sentis abandonnés par l'ANPE après leur sortie.
- l'apurement du fichier et la sortie des tableaux d'analyse ont pris plus de temps que prévu. En effet, c'est la partie la plus complexe du travail et aussi la plus importante en ce sens qu'elle permet, elle seule, de bâtir un argumentaire de qualité ;

En dépit de toutes ces difficultés, il faut reconnaître et saluer la qualité de la collaboration avec les Directions Régionales de la jeunesse et de l'emploi qui n'ont ménagé aucun effort pour accompagner l'équipe de terrain pour retrouver la majorité des apprenants.

## **II. ETAT DES LIEUX DU DISPOSITIF DE FORMATION DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI**

Les données exploitées ici sont issues du rapport de synthèse de l'étude commanditée par le Programme de Renforcement de la Formation Professionnelle (PRFP) sur l'état des lieux des centres de formation de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE).

### **2.1. Les centres de formation professionnelle**

Etablissement Public de l'Etat à caractère administratif, l'ANPE a été créée par décret n°2004-523/PRES/PM/MTEJ/MFB en remplacement de l'Office National de la Promotion de l'Emploi (ONPE). Sa principale mission est d'exécuter la politique du Gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle. Dans le cadre de la mise en œuvre du volet relatif à la formation professionnelle, l'Agence a ouvert des centres de formation professionnelle dans toutes les régions du Burkina Faso afin de répondre aux besoins de formation exprimés par la population. La présente étude se veut au préalable une connaissance de ce dispositif avant d'examiner son rendement externe. Le tableau ci-dessous montre que l'ANPE dispose de 23 centres de formation répartis sur toutes les régions du pays, mais à des proportions inégales. En effet, la région de la Boucle du Mouhoun est celle qui abrite le plus grand nombre de centres de formation de l'ANPE, soit cinq (05). Les autres régions possèdent chacune entre un ou deux centres. L'un des constats saillants est la concentration de la plupart des centres dans les chefs lieux de région, en dehors de certaines régions où quelques provinces en possèdent. Certains formateurs considèrent que cette situation ne favorise pas une forte fréquentation des centres par les apprenants. Aussi, pensent-ils que l'ANPE doit œuvrer en sorte que des centres de formation professionnelle soient ouverts dans toutes les provinces du Burkina Faso. Au cas contraire, il faudra songer à mettre en place, si possible, un internat pour aider les apprenants à accepter de suivre la formation quelle que soit la distance à parcourir pour suivre les cours en attente d'une déconcentration effective des centres.

**Tableau 1:** Répartition territoriale des centres de formation professionnelle de l'ANPE

<b>Région</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Villes</b>	
Boucle du Mouhoun	5	BOROMO	1
		DEDOUGOU	2
		SOLENZO	1
		TOUGAN	1

Cascades	2	BANFORA	1
		SINDOU	1
Centre	2	CISSIN	1
		DASSASGO	1
Centre Est	2	KOUEPELA	1
		TENKODOGO	1
Centre Nord	1	KAYA	1
Centre Ouest	1	KOUDOUGOU	1
Centre Sud	1	MANGA	1
Est	2	DIAPAGA	1
		FADA GOURMA	1
Hauts Bassins	2	BOBO DIOULASSO	2
Nord	1	OUAHIGOUYA	1
Plateau Central	1	ZINIARE	1
Sahel	1	DORI	1
Sud-Ouest	2	DIEBOUGOU	1
		GAOUA	1
Total	23		

**Source** : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Les données recueillies montrent que la superficie minimale occupée par ces centres avoisine 2 600 m<sup>2</sup> tandis que la plus grande superficie est de 40 000 m<sup>2</sup> avec une moyenne générale de 9 739 m<sup>2</sup>. La plupart de ces centres (soit 81,8%) sont viabilisés. En effet, ils disposent de certaines commodités comme l'eau, l'électricité et le téléphone. Quatre (04) centres ne bénéficient pas de ces commodités. L'absence de ces commodités ne favorise pas la mise en œuvre des activités pratiques et théoriques, de même que la satisfaction de certains besoins physiologiques des apprenants. Cette situation pourrait être préjudiciable pour la formation dans ces centres. De plus, la quasi-totalité des centres disposent de toilettes et de latrines pour le personnel et les apprenants en dehors d'un seul centre qui n'en dispose pas. Concernant l'existence des clôtures, il ressort des données recueillies que six (06) centres n'en possèdent pas. Aucune barrière physique n'empêche donc l'entrée des personnes autres que les acteurs concernés dans ces centres. Ainsi, les activités de formation pourraient connaître des perturbations eu égard la présence généralement spontanée et non désirée d'autres personnes.

Selon un des formateurs rencontrés, l'établissement de formation ne suscite pas de motivation du fait qu'il donne l'impression d'être inachevé par le manque de clôture. Par ailleurs, onze (11) des vingt-trois (23) centres ne disposent pas de logements pouvant héberger leurs chefs de centre, alors que leur présence dans les centres est nécessaire. Des initiatives doivent être prises dans ce sens afin de mettre en œuvre un dispositif performant de formation professionnelle à l'endroit des apprenants. Telle est la situation environnementale des centres de l'ANPE comme présentée dans le tableau ci-dessous.

**Tableau 2:** La situation environnementale des centres de l'ANPE

<b>Viabilisation</b>			<b>Existence de clôture</b>		
Viabilisation	Effectifs	%		Effectifs	%
Oui	18	81,8	Oui	17	73,9
Non	4	18,2	Non	6	26,1
Total	22	100	Total	23	100
<b>Existence de toilettes/latrines</b>			<b>Nombre de logements</b>		
Nombre de toilettes/latrines	Effectifs	%		Effectifs	%
0	1	4,3	0	11	47,8
1	17	73,9	1	6	26,1
2	5	21,7	2	5	21,7
Total	23	100	4	1	4,3
			Total	23	100

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

## 2.2. Les filières de formation professionnelle

### 2.2.1. Les filières de formation sur le territoire national

Les données recueillies montrent que l'ANPE dispose de 22 filières de formation qui sont enseignées dans 20 villes du Burkina Faso, comme l'indique le tableau ci-dessous. De ce tableau, il ressort que les seules villes de Ouagadougou et de Bobo-Dioulasso disposent du plus grand nombre de filières à enseigner, avec respectivement 12 et 11 filières. Cependant, la majorité de ces filières n'existent que dans les chefs lieux de région.

**Tableau 3:** Répartition des effectifs des filières enseignées par ville

Ville	Nombre de filières enseignées	Ville	Nombre de filières enseignées
BANFORA	4	KOUDOUGOU	2
BOBODIOULASSO	11	KOUPELA	1
BOROMO	1	MANGA	2
DEDOUGOU	4	OUAGADOUGOU	12
DIAPAGA	1	OUAHIGOUYA	1

DIEBOUGOU	1	SINDOU	1
DORI	3	SOLENZO	1
FADA	4	TENKODOGO	1
GAOUA	3	TOUGAN	1
KAYA	3	ZINIARE	2

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Toutes les filières ne sont pas enseignées dans tous les centres de formation existants sur le territoire national. On a l'impression que des villes n'ont pour vocation que de former les apprenants dans des filières bien spécifiques. Toutefois, certaines filières sont enseignées à la fois dans plusieurs villes. Il s'agit des filières comme la construction métallique, la mécanique deux (02) roues, la maçonnerie, la menuiserie bois et la mécanique auto. Cela fait penser que les métiers relatifs à ces filières sont les plus exigés dans le système national de production lié au fait que leur exercice satisfait la majorité des besoins socioéconomiques de la population burkinabè.

**Tableau 4:** Répartition des filières selon le nombre de villes dans lesquelles elles sont enseignées

Filières	Nombre de villes dans lesquelles la filière est enseignée	Filières	Nombre de villes dans lesquelles la filière est enseignée
CONSTRUCTION METALLIQUE	9	MAINTENANCE EQUIPEMENTS MEDICAUX	1
COUPE COUTURE	3	MAINTENANCE MACHINE BUREAUTIQUE	1
DESSIN BATIMENT	1	MECANIQUE AUTO	5
ELECTRICITE	4	MECANIQUE AUTO CYCLO	3
ELECTRICITE BATIMENT	1	MECANIQUE DEUX ROUES	7
ELECTRONIQUE	1	MECANIQUE GENERALE	2
FORGE	1	MECANIQUE RURALE	1
FROID ET CLIMATISATION	1	MECANIQUE RURALE/CYCLO	1
INFORMATIQUE	1	MENUISERIE BOIS	6
INFORMATIQUE BUREAUTIQUE	1	PLOMBERIE	2
MAÇONNERIE	6	TEINTURE TISSAGE	1

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Le tableau ci-dessous s'apparente à une carte nationale du dispositif de formation professionnelle de l'ANPE. Il permet de faire une situation des filières d'enseignement

disponibles dans chaque région du pays ainsi que dans les différentes villes où elles sont dispensées. Ce qui ressort le plus, c'est l'inégale répartition de ces filières de formation sur le territoire national. La problématique émergente est celle relative à l'adéquation des filières aux réalités socioéconomiques des localités dans lesquelles elles sont enseignées.

**Tableau 5:** Répartition des filières de formation selon la région et la ville

Région	Ville	Filières	Nombre de filières
CASCADES	BANFORA	MECANIQUE DEUX ROUES, ELECTRICITE, COUPE COUTURE, MENUISERIE BOIS	4
	SINDOU	SOUDURE	1
SUD OUEST	GAOUA	MENUISERIE BOIS, ELECTRICITE, MAÇONNERIE	3
	DIEBOUGOU	MECANIQUE DEUX ROUES	1
HAUTS BASSINS	BOBO DIOULASSO	FORGE, MECANIQUE AUTO, INFORMATIQUE, MECANIQUE GENERALE, ELECTRONIQUE, PLOMBERIE, MENUISERIE BOIS, CONSTRUCTION METALLIQUE, MAÇONNERIE, MECANIQUE DEUX ROUES, ELECTRICITE	11
NORD	OUAHIGOUY A	MAÇONNERIE	1
SAHEL	DORI	MAÇONNERIE, CONSTRUCTION METALLIQUE, MECANIQUE AUTO CYCLO	3
CENTRE-NORD	KAYA	MECANIQUE DEUX ROUES, MENUISERIE BOIS, CONSTRUCTION METALLIQUE	3
PLATEAU CENTRAL	ZINIARE	ELECTRICITE, COUPE COUTURE	2
EST	FADA	MAÇONNERIE, CONSTRUCTION METALLIQUE, MECANIQUE DEUX ROUES, MECANIQUE AUTO	4
	DIAPAGA	MECANIQUE RURALE	1
CENTRE-EST	TENKODOGO	MECANIQUE DEUX ROUES	1
	KOUELA	MECANIQUE AUTO	1
CENTRE-SUD	MANGA	MECANIQUE AUTO CYCLO, CONSTRUCTION METALLIQUE	2
CENTRE	OUAGA DOUGOU	MECANIQUE GENERALE, MAINTENANCE EQUIPEMENTS MEDICAUX, TEINTURE TISSAGE, FROID ET CLIMATISATION, DESSIN BATIMENT, ELECTRICITE BATIMENT, MAINTENANCE MACHINE BUREAUTIQUE, PLOMBERIE, COUPE COUTURE, MENUISERIE BOIS, CONSTRUCTION METALLIQUE, MECANIQUE AUTO CYCLO	12
BOUCLE DU MOUHOUN	DEDOUGOU	MAÇONNERIE, MECANIQUE AUTO, CONSTRUCTION METALLIQUE, MECANIQUE DEUX ROUES	4
	TOUGAN	MENUISERIE BOIS	1
	SOLENZO	MECANIQUE RURALE/CYCLO	1
	BOROMO	MECANIQUE AUTO	1

<b>CENTRE- OUEST</b>	<b>KOUDOUGO U</b>	INFORMATIQUE BUREAUTIQUE, CONSTRUCTION METALLIQUE	2
--------------------------	-----------------------	--	---

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

### 2.2.2. La capacité d'accueil des filières

Au préalable, il faut signaler que la durée de formation dans les filières n'excède pas trois (03) ans. Elle varie entre deux et trois ans. Quant à leur capacité d'accueil, il ressort que sous l'angle des centres de formation professionnelle de l'ANPE, la capacité moyenne d'accueil tourne autour de 20 places par filière. Sur le plan national, elle s'élève à 56 places. Le tableau ci-dessous montre que la capacité d'accueil du dispositif de formation professionnelle de l'ANPE reçoit plus d'apprenants que prévu. On constate qu'en dehors des filières de la forge, de la maçonnerie et de la maintenance de machine bureautique, toutes les autres filières fonctionnelles ont un surplus d'apprenants. Ce surplus est important pour les filières de l'électricité, l'électricité bâtiment, la mécanique auto cyclo, la construction métallique, la mécanique auto et la mécanique deux roues où le nombre supplémentaire d'apprenants est supérieur à quarante (40). Avec une capacité nationale d'accueil d'environ 1071 places, l'ANPE a reçu 1599 apprenants ; soit un effectif supplémentaire de 528 apprenants. Ce qui traduit une exigence pour l'Agence d'initier des actions de renforcement des capacités d'accueil de son dispositif de formation professionnelle afin de favoriser une formation de qualité pour les sortants de ces centres.

**Tableau 6:** L'état d'occupation du dispositif de formation professionnelle de l'ANPE selon la filière de formation

Filières	Capacité d'accueil	Effectif apprenants	Surplus
CONSTRUCTION METALLIQUE	145	223	78
COUPE COUTURE	55	73	18
DESSIN BATIMENT	15	29	14
ELECTRICITE	122	266	144
ELECTRICITE BATIMENT	15	101	86
ELECTRONIQUE	24	47	23
FORGE	15	4	-11
INFORMATIQUE BUREAUTIQUE	30	36	6
MAÇONNERIE	105	82	-23
MAINTENANCE BUREAUTIQUE	MACHINE 15	12	-3
MECANIQUE AUTO	125	193	68
MECANIQUE AUTO CYCLO	55	137	82
MECANIQUE DEUX ROUES	140	185	45
MECANIQUE GENERALE	15	30	15

MECANIQUE RURALE	15	ND	
MECANIQUE RURALE/CYCLO	15	ND	
MENUISERIE BOIS	95	100	5
PLOMBERIE	55	81	26
FROID ET CLIMATISATION	15	ND	
Total	1071	1599	528

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

### 2.3. Le personnel formateur

Selon les données du rapport de synthèse sur l'état des lieux des centres de formation professionnelle de l'ANPE, le dispositif de formation dispose de 95 formateurs sur l'ensemble de ses centres dont 61 titulaires et 34 vacataires ( soit respectivement 64,2% et 35,8%). Pour un effectif de 1599 apprenants, on a donc un formateur pour environ 17 apprenants. Le tableau ci-dessous montre comment sont répartis les formateurs du dispositif de formation professionnelle de l'ANPE en fonction de leur statut et de la filière de formation. Il ressort de ce tableau que c'est la mécanique deux roues qui dispose de plus de formateurs avec un effectif de 22. Elle est suivie de la filière construction métallique qui dispose de 11 formateurs. Par ailleurs, tandis que cette dernière filière comporte le plus grand nombre de formateurs titulaires (soit 09), la mécanique deux roues enregistre plus de formateurs vacataires que les autres filières (soit 17).

**Tableau 7:** Répartition des formateurs par filière de formation et selon le statut

Filières	Nombre de formateurs	Nombre de titulaires	Nombre de vacataires
CONSTRUCTION METALLIQUE	11	9	2
COUPE COUTURE	5	5	0
DESSIN BATIMENT	5	5	0
ELECTRICITE	6	4	2
ELECTRICITE BATIMENT	3	3	0
ELECTRONIQUE	1	1	0
FORGE	1	1	0
FROID ET CLIMATISATION	1	1	0
INFORMATIQUE	1	1	0
INFORMATIQUE BUREAUTIQUE	1	1	0
MAÇONNERIE	7	3	4
MAINTENANCE EQUIPEMENTS MEDICAUX	2	1	1
MAINTENANCE MACHINE BUREAUTIQUE	2	2	0
MECANIQUE AUTO	6	4	2
MECANIQUE AUTO CYCLO	5	5	0
MECANIQUE DEUX ROUES	22	5	17
MECANIQUE GENERALE	4	2	2
MECANIQUE RURALE	ND	ND	ND



MECANIQUE RURALE/CYCLO	ND	ND	ND
MENUISERIE BOIS	7	5	2
PLOMBERIE	3	2	1
TEINTURE TISSAGE	2	1	1
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>61</b>	<b>34</b>

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

On constate que pour un effectif de 1599 apprenants, on a 95 formateurs, soit un ratio d'un (01) formateur pour environ 17 apprenants dans ce dispositif national de formation de l'ANPE. Ce ratio est plus important dans certaines filières pour lesquelles il y a peu de formateurs pour un nombre élevé d'apprenants. Le tableau ci-dessous indique, à cet effet, les filières telles que l'électronique (1 formateur pour 47 apprenants), l'électricité (1 formateur pour 44 apprenants), l'informatique bureautique (1 formateur pour 36 apprenants), l'électricité bâtiment (1 formateur pour 34 apprenants), la mécanique auto (1 formateur pour 32 apprenants), la mécanique auto cyclo (1 formateur pour 27 apprenants), la plomberie (1 formateur pour 27 apprenants) et la construction métallique (1 formateur pour 20 apprenants). Une telle situation peut être préjudiciable à la qualité de la formation du fait de la difficulté de maintenir une conséquente proximité entre formateurs et apprenants. Pour se faire, un besoin en formateurs pourrait être exprimé pour certaines filières de formation.

Tableau 8: Les filières selon le ratio un (01) formateur par effectif d'apprenants

Filières	Effectif apprenants	Nombre de formateurs	de un formateur pour
CONSTRUCTION METALLIQUE	223	11	20
COUPE COUTURE	73	5	15
DESSIN BATIMENT	29	5	6
ELECTRICITE	266	6	44
ELECTRICITE BATIMENT	101	3	34
ELECTRONIQUE	47	1	47
FORGE	4	1	4
INFORMATIQUE BUREAUTIQUE	36	1	36
MAÇONNERIE	82	7	12
MAINTENANCE MACHINE BUREAUTIQUE	12	2	6
MECANIQUE AUTO	193	6	32
MECANIQUE AUTO CYCLO	137	5	27
MECANIQUE DEUX ROUES	185	22	8
MECANIQUE GENERALE	30	4	8
MENUISERIE BOIS	100	7	14
PLOMBERIE	81	3	27

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

## 2.4. Les apprenants dans les centres de formation professionnelle de l'ANPE

Selon les données issues du rapport de synthèse, 1599 apprenants étaient en formation dans les différents centres de formation professionnelle de l'Agence. Il y ressort une prédominance des apprenants de sexe masculin, avec une proportion de 89,1% contre 10,9% d'apprenantes. Les individus de sexe féminin sont donc moins poussés vers le dispositif de formation de l'ANPE. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les plus grandes proportions d'apprenants sont enregistrées respectivement dans les régions des Hauts Bassins (37,3%) et du Centre (22,1%) qui attirent à elles deux la majorité des apprenants. Toutes les autres régions ont des proportions d'apprenants qui sont en deçà de 10%.

**Tableau 9 :** Répartition des apprenants selon le sexe et la région

Région	Hommes	Femmes	Total	Ensemble(%)
Boucle du Mouhoun	94	2	96	6,0
Cascades	84	20	104	6,5
Centre	317	37	354	22,1
Centre Est	23	0	23	1,4
Centre Nord	14	0	14	0,9
Centre Ouest	62	26	88	5,5
Centre Sud	34	0	34	2,1
Est	82	2	84	5,3
Hauts Bassins	573	24	597	37,3
Nord	15	0	15	0,9
Plateau Central	13	24	37	2,3
Sahel	45	0	45	2,8
Sud-Ouest	69	39	108	6,8
<b>Total</b>	<b>1425</b>	<b>174</b>	<b>1599</b>	<b>100</b>

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Dans l'ensemble, il y a des apprenants dans la quasi-totalité des filières constituant le dispositif de formation de l'ANPE. Toutefois, les proportions d'apprenants sont fortement inégales d'une filière à une autre. Ainsi, voit-on que les filières qui sont à forte proportion d'apprenants sont respectivement l'électricité (16,6%), la construction métallique (13,9%), la mécanique auto (12,1%) et la mécanique deux roues (11,6%). Les autres filières enregistrent des proportions qui sont toutes inférieures à 10%. Par ailleurs, la prédominance masculine se constate dans presque toutes les filières de formation. En fait, les apprenants de sexe féminin sont les moins nombreux dans la majorité des filières. Ce sont seulement les filières de coupe couture et d'informatique bureautique qui enregistrent plus de femmes que d'hommes comme l'indique le tableau ci-dessous. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la formation dans ces filières aboutit généralement à l'exercice des métiers de couturier et de secrétaire bureautique

qui sont communément considérés comme des métiers de femmes. La prédominance féminine dans ces filières ne fait que conforter cette opinion. Cependant, la présence de femmes dans les filières à forte prédominance masculine est aussi remarquée. Cette présence de femmes va jusqu'à 18% au niveau de l'électricité et avoisine les 9% au niveau de la plomberie. Les autres filières comme la mécanique générale, la menuiserie bois, la mécanique auto, la maçonnerie, l'électricité bâtiment et la construction métallique enregistrent aussi des individus de sexe féminin. Ce qui infirme l'idée selon laquelle il y a certaines filières spécifiquement réservées aux femmes et d'autres aux hommes.

**Tableau 10:** Répartition des apprenants selon la filière de formation

Filières de formation	Hommes	Femmes	Total	Ensemble(%)
CONSTRUCTION METALLIQUE	220	3	223	13,9
COUPE COUTURE	3	70	73	4,6
DESSIN BATIMENT	29	0	29	1,8
ELECTRICITE	218	48	266	16,6
ELECTRICITE BATIMENT	94	7	101	6,3
ELECTRONIQUE	47	0	47	2,9
FORGE	4	0	4	0,3
INFORMATIQUE	ND	ND	ND	ND
INFORMATIQUE BUREAUTIQUE	11	25	36	2,3
MAÇONNERIE	81	1	82	5,1
MAINTENANCE MACHINE BUREAUTIQUE	12	0	12	0,8
MECANIQUE AUTO	189	4	193	12,1
MECANIQUE AUTO CYCLO	135	2	137	8,6
MECANIQUE DEUX ROUES	184	1	185	11,6
MECANIQUE GENERALE	28	2	30	1,9
MECANIQUE RURALE	ND	ND	ND	ND
MECANIQUE RURALE/CYCLO	ND	ND	ND	ND
MENUISERIE BOIS	96	4	100	6,3
PLOMBERIE	74	7	81	5,1
Total	1425	174	1599	100

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

## 2.5. Le besoin de formateurs

### 2.5.1. Le besoin de formateurs selon les centres de formation

Les données du rapport de synthèse montrent que le dispositif de formation professionnelle de l'ANPE doit satisfaire un besoin de formateurs pour une formation de plus en plus performante. Selon les besoins exprimés, l'Agence doit recruter 73 formateurs pour son système de formation et les régions qui en ont le plus besoin sont respectivement la région du Centre (17 formateurs), celle des Hauts bassins (11 formateurs), celle de la Boucle du Mouhoun (09 formateurs) et celles des Cascades et de l'Est (08 formateurs par région). Par

ailleurs, il ressort que tous les centres de formation ont besoin de formateurs supplémentaires. Ainsi, faut-il procéder à un recrutement de formateurs afin d'alléger les activités du personnel déjà existant pour le bonheur des apprenants.

**Tableau 11:** Répartition des besoins en formateurs selon la région et la province

Région	Effectifs	Villes	
Boucle du Mouhoun	9	BOROMO	2
		DEDOUGOU	4
		SOLENZO	2
		TOUGAN	1
Cascades	8	BANFORA	6
		SINDOU	2
Centre	17	OUAGADOUGOU	17
Centre Est	2	KOUELA	1
		TENKODOGO	1
Centre Nord	3	KAYA	3
Centre Ouest	2	KOUDOUGOU	2
Centre Sud	2	MANGA	2
Est	8	DIAPAGA	2
		FADA GOURMA	6
Hauts Bassins	11	BOBO DIOULASSO	11
Nord	1	OUAHIGOUYA	1
Plateau Central	2	ZINIARE	2
Sahel	3	DORI	3
Sud-Ouest	5	DIEBOUGOU	1
		GAOUA	4
<b>Total</b>	<b>73</b>		

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

### 2.5.2. Le besoin de formateurs selon les filières de formation

En dehors des filières de la forge et de la maintenance des équipements médicaux, le besoin en formateurs s'exprime dans toutes les autres filières du dispositif de formation de l'Agence. Cependant, le besoin est plus ressenti dans les filières de la construction métallique (11 formateurs), de la menuiserie bois (08), de la mécanique deux roues(08), de la maçonnerie (07) et de la mécanique auto (07). En dehors de ce besoin, il faut noter la nécessité de recycler les formateurs déjà en activité afin de les adapter aux évolutions technologiques relatives aux filières dans lesquelles les cours sont dispensés.

**Tableau 12:** Répartition des besoins en formateurs selon la filière de formation

Filières	Besoin formateurs (nombre)	Filières	Besoin formateurs (nombre)
CONSTRUCTION METALLIQUE	11	MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS MEDICAUX	0
COUPE COUTURE	5	MAINTENANCE	2

		MACHINE BUREAUTIQUE	
DESSIN BATIMENT	1	MECANIQUE AUTO	7
ELECTRICITE	5	MECANIQUE AUTO CYCLO	5
ELECTRICITE BATIMENT	1	MECANIQUE DEUX ROUES	8
ELECTRONIQUE	1	MECANIQUE GENERALE	1
FORGE	0	MECANIQUE RURALE	2
FROID ET CLIMATISATION	1	MECANIQUE RURALE/CYCLO	2
INFORMATIQUE	1	MENUISERIE BOIS	8
INFORMATIQUE BUREAUTIQUE	1	PLOMBERIE	3
MAÇONNERIE	7	TEINTURE TISSAGE	1
Total	73		

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Lors des entretiens avec les DR/ANPE pour la connaissance de l'état du dispositif de formation de l'ANPE, il est ressorti que des travaux devraient être menés au niveau des filières de formation pour que les apprenants puissent acquérir de solides compétences leur permettant de mieux exercer leur métier de choix. Il ressort que ces travaux consistent en la réhabilitation ou en l'extension de certaines filières comme indiqué dans le tableau ci-dessous. On remarque que la maçonnerie a plus besoin de réhabilitation que les autres filières, tandis que la construction métallique en a le plus besoin en terme d'extension.

**Tableau 13:** Les filières de formation selon leur besoin de réhabilitation ou d'extension selon la ville

Villes	Les filières concernées	Travaux à faire
BANFORA	MENUISERIE BOIS	Réhabilitation
	ELECTRICITE	Extension
BOBO	MAÇONNERIE	Réhabilitation
	MECANIQUE DEUX ROUES	Réhabilitation
BOROMO	MECANIQUE AUTO	Extension
DEDOUGOU	CONSTRUCTION METALLIQUE	Réhabilitation
	MAÇONNERIE	Réhabilitation
	MECANIQUE AUTO	Réhabilitation
	MECANIQUE DEUX ROUES	Réhabilitation
FADA	MAÇONNERIE	Réhabilitation
	MECANIQUE DEUX ROUES	Extension
	CONSTRUCTION METALLIQUE	Extension
	MECANIQUE AUTO	Extension
GAOUA	ELECTRICITE	Extension
KAYA	CONSTRUCTION METALLIQUE	Extension
	MENUISERIE BOIS	Extension
KOUDOUGOU	CONSTRUCTION METALLIQUE	Extension
SOLENZO	MECANIQUE RURALE/CYCLO	Extension

TENKODOGO	MECANIQUE DEUX ROUES	Extension
TOUGAN	MENUISERIE BOIS	Réhabilitation
ZINIARE	COUPE COUTURE	Réhabilitation
	ELECTRICITE	Réhabilitation

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

### **III. PERCEPTION DES FORMES SUR LES CONDITIONS DE FORMATION DANS LES CENTRES de l'ANPE**

Le but était de cerner l'opinion des sortants sur les conditions de formation dans les centres de formation de l'ANPE. En d'autres termes, il s'est agi de savoir ce qu'ils pensent des conditions d'accueil et d'encadrement pendant leur formation d'une part et ce qu'ils croient avoir acquis après leur formation d'autre part. On remarque que les conditions d'accueil sont bien appréciées par 74,2% des enquêtés et qu'environ 67% d'entre eux pensent que l'encadrement a été bon. Ce qui veut dire que la majorité des sortants semblent avoir une opinion favorable sur le dispositif de formation professionnelle mis en œuvre par l'ANPE. Cependant, il ressort aussi que les conditions d'accueil sont plus appréciées que les conditions d'encadrement comme l'indique le tableau ci-dessous. En effet, tandis que 74,2% des sortants enquêtés ont une opinion favorable sur les conditions d'accueil, ils ne sont que 67% à apprécier positivement la stratégie d'encadrement mise en œuvre par l'Agence. On peut dire qu'il y a eu une certaine baisse d'enthousiasme de la part des enquêtés lorsqu'ils passent de l'accueil à l'encadrement, c'est-à-dire à la formation proprement dite. Du reste, les 33% des sortants enquêtés qui n'ont pas une bonne image des conditions d'encadrement constituent quand même une masse critique sur laquelle devra s'appuyer l'ANPE pour évaluer sa stratégie d'encadrement des apprenants afin de la réorienter pour aboutir à des formations de qualité dans ces centres.

**Tableau 14:** Etat de l'opinion des sortants sur les conditions d'accueil et d'encadrement dans les centres de l'ANPE.

<b>Opinion</b>	<b>Accueil</b>	<b>Encadrement</b>
Très bien	23,6	18,6
Bien	50,6	48,4
Passable	18,9	20,9
Insuffisant	6,8	12,1
Ensemble	100,0	100,0

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Comme le montre le tableau ci-dessous, la majorité des sortants (57%) estiment avoir acquis principalement des connaissances pratiques à l'issue de leur formation. Pour 30,5% des enquêtés, ce sont plutôt des connaissances théoriques qu'ils ont acquies en premier lieu. Certes, ces deux types de connaissances sont essentiels pour mieux exercer la profession pour laquelle on a été formé. Mais, il est aussi important que les aptitudes relatives à l'ouverture d'esprit et aux relations humaines et interpersonnelles soient initiées aux apprenants avant la fin de leur formation. Ce qui leur permettra d'affronter le marché du travail avec plus de dynamisme.

**Tableau 15:** Etat de l'opinion des sortants sur les apports de la formation reçue dans les centres.

<b>Apports de la formation</b>	<b>Proportion(%)</b>
Rien	1,5%
Des connaissances pratiques	57,0%
Des connaissances théoriques	30,5%
Une ouverture d'esprit	8,4%
De l'argent	0,2%
Des relations	2,4%
Ensemble	100,0%

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

## **IV. A PROPOS DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE**

Le Certificat de qualification professionnelle est un parchemin qu'on acquiert à l'issue d'un examen. Son but de certification des formations professionnelles est vu comme un acte ou un processus par lequel on reconnaît qu'un individu a subi avec succès un parcours de formation qui le juge apte à exercer un métier ou une profession. En fait, cette certification se veut une authentification des compétences que des professionnels et des formateurs reconnaissent en un individu dans la connaissance et la pratique d'un métier. Sa finalité est de valoriser le capital humain, de favoriser la reconnaissance sociale des formés et de contrôler la qualité de la formation reçue. Ce qui devra permettre une insertion socioprofessionnelle réussie de l'individu. Cette initiative a été mise en œuvre depuis 2006 à travers la création du Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de Certification des Programmes de Formation (SP/CNC-PF). Cette certification ne concernait que trois (03) métiers à ses débuts. Il s'agissait de la coupe couture, de l'électricité bâtiment et de la menuiserie métallique. Les autres métiers ont été ajoutés au fil des années pour en aboutir à huit (08) comme indiqué dans le tableau ci-dessous. L'ambition de ce Secrétariat Permanent est d'arriver à prendre en compte la majorité des métiers qui sont exercés sur le territoire national burkinabè.

**Tableau 16:** Répartition des filières concernées par le CQP selon l'année

<b>Métiers</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
COUPE COUTURE	X	X	X	X	X	X
ELECTRICITE BATIMENT	X	X	X	X	X	X
MENUISERIE METALLIQUE	X	X	X	X	X	X
MENUISERIE BOIS		X	X	X	X	X
MECANIQUE DEUX ROUES		X	X	X	X	X
COIFFURE			X	X	X	X
MECANIQUE AUTOMOBILE					X	X
MAÇONNERIE						X

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Jusqu'à nos jours, les examens de certification ne se déroulent pas dans toutes les régions et provinces du Burkina Faso. De trois (03) centres d'examen en 2006, la structure dispose en 2011 de six (06) centres. Ce sont les centres de composition de Bobo-Dioulasso, Fada, Gaoua, Koudougou, Ouagadougou et Ziniaré. Ici, l'objectif du SP/CNC-PF est de couvrir tous les chefs-lieux de région afin de faciliter les activités de certification. Par ailleurs, le tableau ci-dessous montre, à travers les inscriptions, l'engouement que suscite cette initiative d'année en année. On constate qu'entre 2006 et 2011, l'effectif des candidats inscrits est passé 263 à 1893. Il ressort aussi que tous les candidats inscrits ne prennent pas part aux examens pour



des raisons quelconques. De 2006 à 2010, c'est en moyenne 86,2% des inscrits qui participent aux différentes épreuves. Ce qui doit être revu pour une participation de tous les inscrits. Par ailleurs, ce tableau montre que le taux d'admission se situe au-delà de 70% pour toutes les années. Entre 2006 et 2010, le taux moyen d'admission avoisine les 74,3%. Ce qui constitue une performance, et donc le cap doit être maintenu ou dépassé pour les années à venir.

**Tableau 17:** Tableau récapitulatif des activités de certification entre 2006 et 2011

Années	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Centre d'examen	3	3	5	5	6	6
Métiers	3	5	6	6	7	8
Candidats inscrits	263	534	1107	1411	1512	1893
Candidats présents	223	480	852	1276	1343	
Candidats présents/Candidats inscrits	84,8	89,9	77,0	90,4	88,8	
Candidats admis	165	382	624	930	962	
Taux d'admission (%)	74,0	79,6	73,2	72,9	71,6	

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

## V. SITUATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES SORTANTS DES CENTRES ET DES TITULAIRES DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

### 5.1. Statut dans l'emploi

#### 5.1.1. Répartition des groupes cibles selon le statut dans l'emploi et le sexe.

Dans l'ensemble, les sortants des centres de l'ANPE connaissent une insertion socioprofessionnelle assez faible. En effet, ils sont un peu plus de la moitié (53 %) à être insérés. Les employés représentent 31 %, les auto-employés 21 % et ceux qui ont réussi à un concours 1 %. Si les femmes représentent 10 % des effectifs des sortants, elles ne représentent que 7 % des insérées. Les sans emplois, c'est-à-dire les chômeurs représentent 26 % des sortants pour 13 % de femmes et 87 % d'hommes. Près d'un cinquième des sortants (soit 19 %) poursuivent une formation pour un perfectionnement ou une requalification. Le taux relativement élevé des sans-emplois parmi les sortants des centres de formation devrait conduire à la prise de mesures d'accompagnement en vue d'assurer une plus grande insertion des sortants notamment en termes d'auto emploi.

**Tableau 18:** Répartition des groupes cibles selon la situation dans l'emploi et le sexe

Situation dans l'emploi	Sexe		Total	%
	Masculin	Féminin		
Sans emploi	195	31	226	26
Poursuit une formation	78	11	89	10
En stage	67	13	80	9
A eu un concours direct de la fonction publique	5	0	5	1
Employé	250	22	272	31
Auto-employé	172	14	186	21
Autre	18	0	18	2
Total	785	91	876	100
Ensemble (%)	90	10		

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

#### 5.1.2. Répartition des groupes cibles selon le statut dans l'emploi, le sexe et l'âge.

La répartition des groupes cibles selon le statut dans l'emploi et la tranche d'âge montre que la majorité des sortants (47 %) sont dans la tranche d'âge de 19 à 24ans. La tranche d'âge de 25 à 30ans vient en deuxième position (40 %). Les nouveaux entrants sur le marché de l'emploi, de la tranche d'âge de 15 à 18 ans, ne représentent qu'une proportion faible (1 %),

tandis que les plus anciens (31 à 35 ans) représentent 9 % et les plus de 36 ans 2 %. Les employés sont concentrés dans les tranches d'âge de 19 à 24 ans et de 25 à 30 ans avec respectivement des proportions de 47 % et 46 %. Les auto employés se retrouvent majoritairement dans les tranches d'âge adultes. Ils représentent 53 % dans la tranche d'âge de 25 à 30 ans, 23 % dans la tranche d'âge de 19 à 24 ans et 20 % dans la tranche d'âge de 31 à 35 ans. Les sans-emplois se retrouvent également concentrés dans les tranches d'âge de 19 à 24 ans et de 25 à 30 ans avec respectivement 54 % et 36 %.

**Tableau 19:** Répartition des groupes cibles selon la situation dans l'emploi, l'âge et le sexe l'âge

Situation dans l'emploi	Âge										Total	
	[15-18]		[19-24]		[25-30]		[31-35]		[36 et plus [			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Sans emploi	3	0	111	11	68	13	11	5	2	2	195	31
Poursuit une formation	0	0	51	8	23	2	4	0	0	1	78	11
En stage	2	0	37	11	26	2	2	0	0	0	67	13
A eu un concours direct de la fonction publique	0	0	1	0	2	0	2	0	0	0	5	0
Employé	6	0	118	9	107	9	17	4	2	0	250	22
Auto-employé	0	0	40	2	92	7	34	3	6	2	172	14
Autre	1	0	10	0	6	0	1	0	0	0	18	0
Total	12	0	368	41	324	33	71	12	10	5	785	91

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

### 5.1.3. Répartition des groupes cibles selon le statut dans l'emploi, la filière et le sexe.

Les filières de formation de l'Agence Nationale pour l'Emploi n'offrent pas les mêmes degrés d'insertion professionnelle. Les filières de formation en mécanique deux roues, maçonnerie et plomberie ont des taux d'insertion élevés respectivement de 82 %, 77 % et 73 %. Quatre (04) filières de formation disposent de taux d'insertion moyens. Ce sont : la menuiserie bois (56 %), l'électricité bâtiment (55 %), la mécanique générale (54 %), et la construction métallique (51 %). Les taux d'insertion les plus faibles sont enregistrés au niveau des filières comme l'électronique (20 %), la maintenance bureautique et l'informatique bureautique (36 %), la coupe couture (42 %), la mécanique auto (43 %) et le dessin bâtiment (44 %).

**Tableau 20:** Répartition des groupes cibles titulaires d'une attestation ANPE/CFA selon la filière de formation, la situation dans l'emploi et le sexe

Filière de formation	Sans emploi		Poursuit une formation		En stage		concoures fonction publique	Employé		Auto-employé		Autre		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	H	F	H	F	H	F	H	F
Construction métallique	31	1	8	0	20	0	1	41	1	24	0	3	0	128	2
Coupe couture	1	4	0	1	1	6	0	0	4	0	6	0	0	2	21
Dessin bâtiment	4		5		0		0	6		1		0	0	16	0
Électricité bâtiment	46	5	26	6	7	2	1	25	6	38	3	4	0	147	22
Électronique	10	0	7	0	1	0	1	4		1		1	0	25	0
informatique et bureautique	3	11	5	1	3	5	0	2	8	3	3	0	0	16	28
Maçonnerie	5	0	2	0	1	0	0	12		15	0	0	0	35	0
Maintenance bureautique	9	3	2	0	3	0	1	7	0	2	1	0	0	24	4
Mécanique auto	42	5	12	2	22	0	0	46	1	18	0	3	0	143	8
Mécanique deux roues	10	1	2	0	3	0	0	52	0	37	0	4	0	108	1
Mécanique générale	6	0	3	1	1	0	0	14	0	1	0	2	0	27	1
Menuiserie bois	15	0	5	0	5	0	1	17	1	15	0	0	0	58	1
Plomberie	13	1	1	0	0	0	0	24	1	17	1	1	0	56	3
Total	195	31	78	11	67	13	5	250	22	172	14	18	0	785	91

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

#### 5.1.4. Répartition des groupes cibles titulaires du CQP selon le métier, le statut dans l'emploi et le sexe.

Le taux global d'insertion des titulaires du CQP est 46,5 %. Au niveau des différents métiers, ce taux est de 40 % pour l'électricité bâtiment, 41 % pour la menuiserie métallique, 43 % pour la mécanique auto, 53 % pour la menuiserie bois, 63 % pour les engins deux roues et 73 % pour la coupe couture. Les sans emplois représentent 27 % des titulaires du CQP.

**Tableau 21:** Répartition des groupes cibles titulaires du CQP selon le métier de formation, la situation dans l'emploi et le sexe

Métier de formation	Situation dans l'emploi												Total	
	Sans emploi		Poursuit une formation		En stage		A eu un concours direct	Employé		Auto-employé		Autre		
	H	F	H	F	H	F	H	H	F	H	F	H	H	F
Menuiserie métallique	19	1	5	0	15	0	1	20	1	7	0	1	68	2
Coupe couture	0	2	0	3	0	1	0	1	8	1	6	0	2	20
Electricité Bâtiment	24	4	12	3	3	1	0	11	0	22	1	3	75	9
Mécanique Auto	5		0		3		0	3		3		0	14	
Mécanique deux roues	2		1		3		0	10		2		1	19	
Menuiserie bois	5	0	2	0	1	0	0	5	1	3	0	0	16	1
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>194</b>	<b>32</b>

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

## 5.2. Caractéristiques socio-démographiques des sortants et bénéficiaires du CQP

Les groupes cibles évoqués dans cette étude concernent les sortants des centres de formation de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) et qui sont titulaires d'une attestation ou d'un Certificat de Fin d'Apprentissage (CFA) ou encore d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). Il faut noter qu'un même sortant peut être détenteur d'un ou de plusieurs parchemins susmentionnés. L'offre de formation des centres de l'ANPE intéressent non seulement les jeunes, mais aussi les moins jeunes. Les sortants de 2005 à 2009 ont un âge compris entre 17 et 47 ans.

**Tableau 22:** Répartition des groupes cibles selon la tranche d'âge et le sexe

Groupes d'âge	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
[15-18]	12	0	12
[19-24]	368	41	409
[25-30]	324	33	357
[31-35]	71	12	83
[36 et plus]	10	5	15
<b>Total</b>	<b>785</b>	<b>91</b>	<b>876</b>

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Conformément à la définition de la jeunesse par les Nations Unies selon laquelle, est jeune, toute personne qui a l'âge compris entre 15 et 24 ans inclus, il ressort que sur l'ensemble des sortants des différents centres de l'ANPE, environ 48% sont jeunes. Mais au regard des

attributions du Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi et des besoins inhérents à la mise en œuvre des projets et programmes de formation et d'insertion des jeunes, au Burkina Faso la tranche d'âge retenue pour définir la jeunesse est celle de 15 à 35 ans. Cette tranche d'âge correspond à celle retenue par l'UA et la CEDEAO. Ainsi, la majeure partie des sortants, soit 98%, sont des jeunes.

Le groupe cible féminin ne fait pas le poids devant celui des hommes parmi l'ensemble des sortants. En effet, il ne représente qu'une proportion de 10,40% contre 89,6% pour le sexe masculin. Cependant plus de 94% des sortants de sexe féminin sont jeunes. C'est le lieu d'attirer l'attention des autorités pour un plaidoyer en faveur de la formation des jeunes filles dans les filières professionnalisantes.

**Tableau 23:** Répartition des groupes cible selon le type de parchemin et le sexe

Type de parchemin	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Détenteurs attestation ANPE seule	569	59	628
Détenteurs attestation ANPE/CQP	188	32	220
Détenteurs CFA seul	22	0	22
Détenteurs CFA/CQP	6	0	6
Total	785	91	876

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

L'attestation comme son nom l'indique est un document délivré par l'Agence Nationale Pour l'Emploi à toute personne pour attester sa qualification professionnelle dans son métier de formation. En principe, tout sortant devrait être détenteur de ce parchemin. Mais, compte tenu de certaines difficultés fonctionnelles, on trouve des formés après leur sortie qui ne disposent pas d'attestation. Néanmoins, les détenteurs de l'attestation ANPE constituent la majeure partie des groupes cibles, soit 96,80%. Dans cette proportion de titulaires d'attestation ANPE on note 10,73% de sexe féminin contre 89,23% de sexe masculin. L'ensemble des détenteurs du CFA seul et les détenteurs à la fois du CFA et du CQP sont minoritaires et sont tous du sexe masculin. Ils représentent au total 3,20% des groupes cibles. Ce poids insignifiant s'explique par le fait que, d'une part, le CFA est un parchemin ancien qui n'est plus délivré et que d'autre part, le CQP est non seulement un diplôme récent mais aussi il ne concerne que quelques métiers de formation et sa détention passe par la réussite à un examen national.

**Tableau 24:** Répartition des groupes cibles selon le type de parchemin, la tranche d'âge et le sexe

Type de parchemin	[15-18]		[19-24]		[25-30]		[31-35]		[36 et plus]		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Détenteurs attestation ANPE seul	9	0	253	23	242	23	57	11	8	2	569	59
Détenteurs ANPE/CQP	2	0	104	18	70	10	10	1	2	3	188	32
Détenteurs CFA seul	1	0	9	0	9	0	3	0	0	0	22	0
Détenteurs CFA/CQP	0	0	2	0	3	0	1	0	0	0	6	0
Total	12	0	368	41	324	33	71	12	10	5	785	91

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Parmi les groupes cibles, les jeunes, au sens des Nations Unies, titulaires de l'attestation ANPE sont estimés à 46,69%. Dans ce groupe de jeunes, les filles sont sous-représentées avec une proportion de 10,02%. Cette faible présence des filles est constatée dans toutes les tranches d'âge quel que soit le parchemin détenu. L'intégration des filières telles que la coiffure et la teinture peut aider à attirer les jeunes filles dans les centres de formation de l'ANPE. En élargissant le cercle des jeunes pour se conformer à la définition de l'Union Africaine ou de la CEDEAO (c'est la définition retenue au niveau national), il ressort que la quasi-totalité des jeunes sortants, soit 95,09 %, sont détenteurs de l'attestation ANPE. Parmi ces jeunes sortants, au sens de l'Union Africaine, 10,32% sont des filles. Les détenteurs du CFA ou à la fois du CFA et du CQP sont tous des jeunes garçons au sens de l'UA et de la CEDEAO. Deux tranches d'âge sont fortement représentées dans l'ensemble des groupes cibles aussi bien chez les filles que chez les garçons. Il s'agit des tranches d'âge 19-24 ans et 25-30 ans avec respectivement 46,69% et 40,75% de jeunes sortants.

**Tableau 259:** Répartition des groupes cibles détenteurs de l'attestation ANPE/CFA selon la filière de formation

Filière de formation	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Construction métallique	128	2	130
Coupe couture	2	21	23
Dessin bâtiment	16	0	16
Électricité bâtiment	147	22	169
Électronique	25	0	25
Informatique et bureautique	16	28	44
Maçonnerie	35	0	35
Maintenance bureautique	24	4	28

Mécanique auto	143	8	151
Mécanique deux roues	108	1	109
Mécanique générale	27	1	28
Menuiserie bois	58	1	59
Plomberie	56	3	59
Total	785	91	876

**Source** : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

La formation professionnelle dispensée aux sortants dans les différents centres a porté sur treize (13) filières. Quatre (04) de ces filières de formation ont enregistré les plus grands effectifs sur l'ensemble des sortants. Il s'agit de la construction métallique, de l'électricité bâtiment, de la mécanique automobile et de la mécanique deux roues. Plus de la moitié des sortants, soit 63,81%, ont préféré se former dans ces filières. Au regard du faible taux des sortants de sexe féminin (5,90%), on est tenté de dire que ces filières sont spécifiquement masculines. Les filières telles que le dessin bâtiment, l'électronique et la maçonnerie le sont davantage, car elles n'enregistrent aucun sortant féminin. En revanche la coupe couture et l'informatique bureautique sont l'apanage des filles. De façon globale, ces deux filières, en plus de l'électricité bâtiment, constituent les premiers choix des filles. Plus de 78% des sortants filles se sont formées dans ces trois filières. Une vulgarisation de telles filières de formation dans tous les centres de formation pourrait contribuer à l'augmentation du nombre de filles dans les centres et à améliorer par conséquent l'employabilité de la jeune fille.

**Tableau 26:** Répartition des groupes cibles détenteurs du CQP selon le métier de formation suivi

Métier de formation	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Menuiserie métallique	68	2	70
Coupe couture	2	20	22
Electricité Bâtiment	75	9	84
Mécanique Auto	14	0	14
Mécanique deux roues	19	0	19
Menuiserie bois	16	1	17
Total	194	32	226

**Source** : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Le Certificat de Qualification Professionnelle dont la détention est conditionnée par le succès à un examen national ne concerne que six (06) métiers. On note que parmi les sortants détenteurs du CQP, il y a 14% de filles contre 86% de garçons. La menuiserie métallique et l'électricité bâtiment sont deux métiers qui se distinguent dans le lot, avec respectivement 31% et 37% de sortants détenteurs du CQP. Le reste des métiers n'enregistrent que 32% de



détenteurs. Le métier le plus aimé des filles est la coupe couture avec 63% de détenteurs du CQP de sexe féminin. Des efforts restent à faire si l'on veut que le CQP devienne le parchemin de référence dans la formation professionnelle. De l'ensemble des groupes cibles, seulement 26% sont détenteurs du CQP.

**Tableau 27:** Répartition des groupes cibles selon le centre provincial de formation professionnelle et le sexe

Direction provinciale	Sexe		
	Masculin	Féminin	Total
Banfora	45	8	53
Bobo	294	15	309
Boromo	4	0	4
Dédougou	50	1	51
Diébougou	14	0	14
Dori	20	0	20
Fada	40	0	40
Gaoua	41	1	42
Kaya	16	0	16
Koudougou	30	28	58
Manga	13	0	13
Ouagadougou	194	20	214
Tenkodogo	9	0	9
Tougan	7	1	8
Ziniaré	8	17	25
Total	785	91	876

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

L'offre de formation professionnelle fournie par l'Agence Nationale Pour l'Emploi est en phase avec le principe de la décentralisation. Elle est présente dans toutes les régions et dans plusieurs provinces du pays. Bobo-Dioulasso et Ouagadougou sont les deux villes qui enregistrent les plus grands nombres de sortants dans les proportions respectives de 35% et 24% par rapport à l'ensemble des groupes cibles enquêtés. Ces forts taux sont dus en partie à la concentration de la population urbaine burkinabè dans ces villes. Ziniaré seul inverse la tendance de la domination masculine des sortants constatée dans toutes les autres villes avec 68% de sortants de sexe féminin. L'aspect genre est également soutenu à Koudougou avec 48% de sortants de sexe féminin contre 52% de sens masculin. D'une manière générale, l'évolution des sortants d'une ville à une autre est contrastée et les autorités doivent plus s'employer pour faire profiter le plus grand nombre de jeunes des avantages de la formation professionnelle.

**Tableau 28:** Répartition des groupes cibles selon le centre provinciale de formation professionnelle, le type de parchemin et le sexe

Direction provinciale	Détenteurs attestation ANPE		Détenteurs attestation ANPE/CQP		Détenteurs CFA seul	Détenteurs CFA/CQP	
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Masculin	Féminin
Banfora	23	5	22	3	0	0	0
Bobo	236	12	40	3	16	2	0
Boromo	1	0	3	0	0	0	0
Dédougou	41	1	8	0	1	0	0
Diébougou	1	0	13	0	0	0	0
Dori	20	0	0	0	0	0	0
Fada	18	0	20	0	0	2	0
Gaoua	16	1	25	0	0	0	0
Kaya	13	0	3	0	0	0	0
Koudougou	18	27	11	1	0	1	0
Manga	10	0	2	0	1	0	0
Ouagadougou	154	11	35	9	4	1	0
Tenkodogo	9	0	0	0	0	0	0
Tougan	7	0	0	1	0	0	0
Ziniaré	2	2	6	15	0	0	0
Total	569	59	188	32	22	6	0

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

La répartition des groupes cibles est très disparate selon le genre mais également du point de vue de la localité du centre régional de formation professionnelle. Par type de parchemin, les sortants sont inégalement répartis par sexe d'une part et par centre provincial de formation professionnelle d'autre part. Les détenteurs de l'attestation ANPE et ceux qui détiennent à la fois l'attestation ANPE et le CQP sont les mieux répartis. Les premiers sont dans toutes les provinces alors que les seconds ne sont absents que dans seulement trois provinces. Ce constat est dû au fait que l'attestation ANPE est le parchemin délivré à tout pensionnaire d'un centre de formation ANPE et qui a subi avec succès les formations dispensées dans sa filière de formation. Et le CQP étant le diplôme qui couronne un examen national, les candidats à ce diplôme peuvent venir de divers centres à travers le pays. En revanche, la quasi-totalité des détenteurs du CFA, soit 73% se concentrent à Bobo. Cela n'est point étonnant, car Bobo et Fada sont les deux villes retenues pour l'expérimentation du CFA qui n'est plus en vigueur.

**Tableau 29:** Répartition des groupes cibles selon le centre régional de formation professionnelle et le sexe

Direction régionale	Sexe		
	Masculin	Féminin	Total
Boucle du Mouhoun	61	2	63
Cascades	45	8	53
Centre	194	20	214

Centre Est	9	0	9
Centre Nord	16	0	16
Centre Ouest	30	28	58
Centre Sud	13	0	13
Est	40	0	40
Hauts Bassins	294	15	309
Plateau Central	8	17	25
Sahel	20	0	20
Sud-Ouest	55	1	56
Total	785	91	876

**Source** : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Tout comme dans les provinces, la répartition des sortants enquêtés des centres de formation professionnelle de l'ANPE se caractérise par une forte concentration au niveau de deux régions. En effet, plus de la moitié des groupes cibles, soit 59%, se trouvent dans les régions des Hauts Bassins et du Centre et ce, dans des proportions respectives de 35% et 24%. On note une faible représentation des sortants de sexe féminin dans toutes les régions sauf dans le Plateau Central où elles représentent 68% des sortants. Ainsi la formation professionnelle des filles demeure un défi de taille à relever même si tout n'est pas encore parfait au niveau des hommes. Le genre doit être un facteur de choix dans toute élaboration de politiques relatives à la formation professionnelle et à l'emploi de la jeunesse.

**Tableau 30:** Répartition des groupes cibles selon le centre régional de formation professionnelle, le type de détenteur et le sexe

Direction régionale	Détenteurs attestation ANPE seul		Détenteurs attestation ANPE/CQP		Détenteurs CFA seul		Détenteurs CFA/CQP	
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin
Boucle du Mouhoun	49	1	11	1	1	0	0	0
Cascades	23	5	22	3	0	0	0	0
Centre	154	11	35	9	4	0	1	0
Centre Est	9	0	0	0	0	0	0	0
Centre Nord	13	0	3	0	0	0	0	0
Centre Ouest	18	27	11	1	0	0	1	0
Centre Sud	10	0	2	0	1	0	0	0
Est	18	0	20	0	0	0	2	0
Hauts Bassins	236	12	40	3	16	0	2	0
Plateau Central	2	2	6	15	0	0	0	0
Sahel	20	0	0	0	0	0	0	0
Sud-Ouest	17	1	38	0	0	0	0	0
Total	569	59	188	32	22	0	6	0

**Source** : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

La répartition par région des sortants enquêtés permet implicitement et de façon indirecte de voir la contribution de chaque région dans le système de formation professionnelle de l'Agence Nationale Pour l'Emploi. D'une façon générale, les détenteurs de l'attestation ANPE seule sont les mieux répartis à travers les régions avec de légères concentrations dans les régions des Hauts Bassins et du Centre. Pour tous les types de parchemin détenu et dans toutes les régions, on note une faible représentation des sortants de sexe féminin. Cela est déplorable et reste un défi majeur à relever car plus de 50% de notre population est composée de femmes. L'intégration de nouvelles filières et la mise en place de mesures d'accompagnement pour l'insertion socioprofessionnelle pourraient aider à venir à bout de ce défi.

**Tableau 31:** Répartition des groupes cibles selon le type de détenteur et le type de formation suivie

Type de parchemin		Type de formation suivie à l'ANPE		Total
		Duale	Résidentielle	
Détenteurs	Détenteurs attestation ANPE seule	350	277	627
	Détenteurs attestation ANPE/CQP	115	106	221
	Détenteurs CFA seul	15	7	22
	Détenteurs CFA/CQP	3	3	6
Total		483	393	876

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Dans le dispositif de formation mis en place par l'Agence National Pour l'Emploi, deux types de formation sont appliqués dans l'ensemble des centres de formation professionnelle. Il s'agit de la formation résidentielle et de la formation duale. Quel que soit le type de formation subie, l'apprenant reçoit des enseignements théoriques dans les salles de cours qui sont complétés par une formation pratique dans des ateliers. En ce qui concerne la formation résidentielle toutes les deux phases de la formation (théorie et pratique) se passent dans le centre. Par contre, pour la formation duale, la théorie se fait au centre et la pratique dans un atelier hors du centre. La préférence des groupes cibles porte plus sur la formation duale avec 55% des formés contre 45% pour la formation résidentielle. En dehors des sortants détenteurs à la fois du CFA et du CQP qui se partagent équitablement entre les deux types de formation, les autres détenteurs s'orientent plus dans la formation duale. Ainsi, on y trouve les sortants détenteurs de l'attestation ANPE en grand nombre, suivis des détenteurs du CQP dans des proportions respectives de 72% et 24%.

### 5.2.1. Caractéristiques spécifiques des sortants en situation d'emploi au moment de l'enquête (employé + auto-employé)

Au moment de l'étude les éléments du groupe cible concerné vivaient des situations différentes par rapport à l'emploi. Certains étaient toujours au chômage, d'autres avaient choisi de poursuivre leur formation ou de se perfectionner en stage et enfin un dernier groupe s'était inséré. Cette partie traite de ce groupe qui est constitué par les employés et ceux qui se sont auto-employés. Il s'agira essentiellement de décrire et d'analyser cet ensemble de sortants selon divers critères dont les plus connus sont l'âge, le sexe, la filière de formation, le type de formation, le diplôme et la location de formation.

**Tableau 32:** Répartition des groupes cibles insérés au moment de l'enquête selon la tranche d'âge et le sexe

Groupe d'âge	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
[15-18]	6		6
[19-24]	158	11	169
[25-30]	199	16	215
[31-35]	51	7	58
36 et plus	8	2	10
Total	422	36	458

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

L'un des objectifs primordiaux poursuivis par la formation professionnelle est d'augmenter l'employabilité des jeunes et réduire le taux de chômage. La situation dans l'emploi des groupes cibles étudiés telle que décrite montre que 52% des sortants sont insérés au moment de l'enquête. Ce taux d'insertion acceptable pourrait signifier qu'il y a des opportunités d'emplois plus ou moins en adéquation avec les différentes formations reçues par les sortants dans les centres de formations de l'ANPE. La répartition des insérés selon le sexe laisse entrevoir un déséquilibre prononcé entre les sortants des deux sexes. On note seulement 8% de filles contre 92% de garçons parmi les insérés. Selon le critère de l'âge, les jeunes de la tranche de 15 à 24 ans, ou jeune selon les Nations Unies, représentent 38% des insérés. Quant aux jeunes au sens l'Union Africaine et de la CEDEAO qui sont de la tranche de 15 à 35 ans (c'est la tranche retenue au Burkina Faso), ils constituent la majeure partie des insérés, soit 96%.

**Tableau 33:** Répartition des groupes cibles insérés au moment de l'enquête selon la filière de formation suivie à l'ANPE, le type de formation et le sexe

Filière de formation	Type de formation suivie à l'ANPE				Total	
	Duale		Résidentielle			
	M	F	M	F	M	F
Construction métallique	32	1	33	0	65	1
Coupe couture		5	0	5	0	10
Dessin bâtiment	0	0	7	0	7	0
Électricité bâtiment	34	8	29	1	63	9
Électronique	3	0	2	0	5	0
Informatique et bureautique	1	0	4	11	5	11
Maçonnerie	6	0	21	0	27	0
Maintenance bureautique	2	0	7	1	9	1
Mécanique auto	39	1	25	0	64	1
Mécanique deux roues	73	0	16	0	89	0
Mécanique générale	10	0	5	0	15	0
Menuiserie bois	13	0	19	1	32	1
Plomberie	29	2	12	0	41	2
Total	242	17	180	19	422	36

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Selon le type de formation suivie à l'ANPE, 57% des insérés au moment de l'enquête sont de la formation duale contre 43% pour le type résidentiel. Quand on considère l'effectif des sortants de la formation duale qui est de 483 et celui des sortants de la formation résidentielle qui est de 393, on a un taux d'insertion de 54% au niveau du type dual contre 51% pour la formation résidentielle. Ces deux taux d'insertion montrent que même si des efforts restent à faire pour l'ensemble de la formation, les deux types de formation offrent déjà des opportunités d'emploi aux formés. Les quatre (04) filières aux taux d'insertion les plus élevés regroupent ensemble environ 63% des groupes cibles insérés. Par ordre d'importance du volume d'insertion, ces filières sont respectivement la mécanique deux roues, l'électricité bâtiment, la construction métallique et la mécanique automobile. Les dix autres filières de formation intéressent seulement 37% des insérés. Ainsi, serait-on tenté de dire qu'il y a des filières plus pourvoyeuses d'emplois que d'autres parmi celles dispensées dans les centres de l'ANPE.

**Tableau 34:** Répartition des groupes cibles titulaires du CQP insérés au moment de l'enquête selon le métier de formation suivie, le type de formation et le sexe

Métier de formation	Type de formation suivie à l'ANPE				Total	
	Duale		Résidentielle			
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin
Menuiserie métallique	9	1	18	0	27	1
Coupe couture	1	12	1	2	2	14
Electricité Bâtiment	15	0	18	1	33	1

Mécanique Auto	4	0	2	0	6	0
Mécanique deux roues	12	0	0	0	12	0
Menuiserie bois	1	0	7	1	8	1
Total	42	13	46	4	88	17

**Source** : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Il convient de rappeler que l'ensemble des métiers ouverts au CQP est plus élargi que les six mentionnés ci-dessus dans le tableau et révélés par l'étude. Dans le groupe des insérés au moment de l'enquête et détenteurs du CQP, la part de la formation duale s'évalue à 52% dont 24% de femmes et 76% d'hommes. S'agissant des insérés ayant subi la formation de type résidentielle, ils constituent 48% des insérés avec en leur sein seulement 8% de femmes. Globalement, pour tous les détenteurs du CQP enquêtés, moins de la moitié sont insérés au moment de l'opération ; ce qui donne un taux d'insertion d'environ 46%. Ce faible niveau de l'indicateur d'insertion des détenteurs du CQP peut être dû à la jeunesse de ce parchemin mais aussi à la réticence de certains recruteurs qui ne savent pas où classer les titulaires de ce diplôme dans leur grille salariale. Pour améliorer l'accès à l'emploi des sortants des centres de formation en général et des détenteurs du CQP en particulier, des efforts de sensibilisation auprès des entrepreneurs d'une part et d'autre part des mesures d'accompagnement matériel ou financier au profit des sortants doivent être des actions privilégiées des autorités en charge des questions d'emploi.

**Tableau 35:** Répartition des groupes cibles insérés au moment de l'enquête selon le type de détenteur et le sexe

Type de parchemin	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Détenteurs attestation ANPE seul	321	19	340
Détenteurs attestation ANPE/CQP	84	17	101
Détenteurs CFA seul	13	0	13
Détenteurs CFA/CQP	4	0	4
Total	422	36	458

**Source** : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

De façon générale, il y a des opportunités d'emplois quel que soit le parchemin dont on possède. Néanmoins, dans le groupe des sortants insérés au moment de l'enquête, les taux d'insertion diffèrent selon le type de parchemin détenu. Ainsi, si on considère les deux plus grands groupes des insérés que sont les titulaires de l'attestation ANPE et les diplômés du CQP, on a des taux d'insertion respectifs de 54% et de 46%. Les détenteurs du CFA (qui n'est plus en vigueur) et qui travaillaient au moment de l'opération représentent environ 3% de l'ensemble des insérés.

**Tableau 36:** Répartition des groupes cibles insérés au moment de l'enquête selon le centre provincial de formation professionnelle et le sexe

Provinces	Effectif insérés			Effectif enquêté		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Direction provinciale						
Banfora	20	2	22	45	8	53
Bobo	174	4	178	294	15	309
Boromo	1	0	1	4	0	4
Dédougou	36	0	36	50	1	51
Diébougou	8	0	8	14	0	14
Dori	18	0	18	20	0	20
Fada	27	0	27	40	0	40
Gaoua	22	0	22	41	1	42
Kaya	5	0	5	16	0	16
Koudougou	14	11	25	30	28	58
Manga	5	0	5	13	0	13
Ouagadougou	78	5	83	194	20	214
Tenkodogo	8	0	8	9	0	9
Tougan	3	1	4	7	1	8
Ziniaré	3	13	16	8	17	25
Total	422	36	458	785	91	876

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

La répartition spatiale des groupes cibles insérés au moment de l'étude indique qu'il y a eu des insertions partout dans les seize (16) chefs-lieux des provinces où l'offre de formation professionnelle est disponible. C'est la preuve que des débouchés existent dans ces localités même si leur importance varie d'une province à l'autre. Dans les deux villes les plus efficaces en matière d'insertion, en l'occurrence Bobo-Dioulasso et Ouagadougou, les taux d'insertion relatifs aux sortants sont respectivement de 58% et de 39%. S'agissant du genre, en dehors de la ville de Ziniaré où l'insertion est plus féminine, dans le reste des localités les travailleurs de sexe féminin sont minoritaires. C'est l'occasion d'attirer l'attention des autorités pour que des actions soient menées pour accroître l'employabilité des sortants en général, mais celle des jeunes filles en particulier.

**Tableau 37:** Répartition des groupes cibles insérés au moment de l'enquête selon le centre régional de formation professionnelle et le sexe

Direction régionale	Effectif insérés			Effectif enquêtés		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Boucle du Mouhoun	40	1	41	61	2	63



Cascades	20	2	22	45	8	53
Centre	78	5	83	194	20	214
Centre Est	8	0	8	9	0	9
Centre Nord	5	0	5	16	0	16
Centre Ouest	14	11	25	30	28	58
Centre Sud	5	0	5	13	0	13
Est	27	0	27	40	0	40
Hauts Bassins	174	4	178	294	15	309
Plateau Central	3	13	16	8	17	25
Sahel	18	0	18	20	0	20
Sud-Ouest	30	0	30	55	1	56
Total	422	36	458	785	91	876

**Source** : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

La répartition des insérés par région montre à la fois la disponibilité de la formation professionnelle dans les treize (13) régions du pays et la faiblesse de l'insertion des sortants de sexe féminin. Les taux d'insertion diffèrent d'une région à l'autre, mais restent globalement bas. Les Hauts Bassins et le Centre qui insèrent plus que les autres régions ont respectivement 57,6% et 38,7% comme taux d'insertion. Les régions du Centre-Nord et du Centre-Sud occupent le dernier rang, avec seulement cinq (05) insertions pour chacune d'elles au moment de l'enquête. Ainsi, des mesures idoines doivent être prises pour permettre en amont l'amélioration de la formation, mais également pour permettre en aval l'accroissement du taux d'insertion.

### 5.2.2. Nombre de postes d'emplois occupés

La problématique de l'emploi engendre plusieurs défis à relever dans notre pays. Le manque ou l'absence totale d'emplois est un facteur qui favorise le chômage et contribue indirectement à accroître la pauvreté. Par ailleurs, même dans une situation où les emplois existent leur qualité reste à désirer. Un travailleur qui change de poste d'emploi traduit très souvent sa non satisfaction par rapport au poste précédent. La qualité de l'emploi pourrait très bien influencer le choix de changer de poste.

**Tableau 38:** Répartition des groupes cibles selon qu'ils aient déjà eu un emploi ou pas

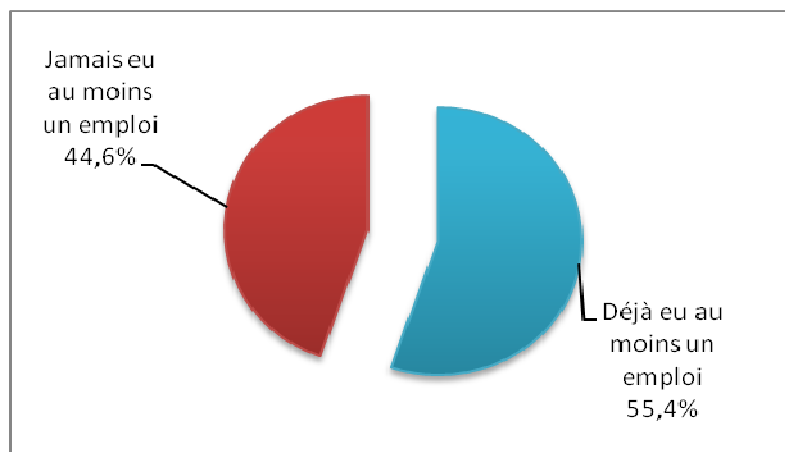
Groupes cibles	%
Déjà eu au moins un emploi	55,4
jamais eu au moins un emploi	44,6
Total	100,0

**Source** : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Avec une proportion de 55,4%, les groupes cibles qui ont déjà occupé au moins un poste d'emploi dépassent de peu en nombre ceux qui n'ont jamais travaillé depuis leur sortie des centres de formation professionnelle. Cette proportion indiquerait que plus de la moitié des

sortants arrivent à s'insérer. La formation professionnelle s'affiche ainsi comme un facteur qui contribue directement ou indirectement à l'insertion au marché du travail. La formation développe à cet effet des aptitudes et prépare le candidat à l'insertion professionnelle dans le monde du travail.

**Graphique 1 :** Répartition des groupes cibles selon qu'ils aient déjà eu un emploi ou pas



**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

**Tableau 39:** Répartition des groupes cibles ayant occupé un emploi depuis la sortie du centre de formation professionnelle

Nombre de poste	Effectifs	Pourcentage
Un seul poste	333	71%
Deux postes	80	17%
Plus de deux postes	56	12%
Total	469	100%

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Les résultats consignés dans ce tableau donnent un aperçu plus détaillé sur les groupes cibles qui ont déjà occupé au moins un poste d'emploi depuis leur sortie. On note une mobilité modérée des travailleurs dans le milieu professionnel, car 29% du groupe déclarent avoir occupé au moins deux postes d'emploi. La stabilité dans le poste est notablement plus importante que la mobilité et c'est ce qui montre que la majorité dans ce groupe soit 71% n'a occupé qu'un et seul poste d'emploi.

**Tableau 40:** Répartition des groupes ayant eu au moins un emploi selon le nombre de postes occupés et la situation dans l'emploi

Situation dans l'emploi	Nombre d'emploi occupé			Total
	Un seul poste	Deux postes	Plus de deux postes	
Sans emploi	56	15	10	81
Poursuit une formation	11	2	4	17

En stage	25	6	2	33
A eu un concours direct de la fonction publique	3	0	0	3
Employé	169	38	18	225
Auto-employé	69	19	22	110
Total	333	80	56	469

**Source** : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Selon la situation dans l'emploi, les insérés au moment de l'enquête, c'est-à-dire les employés et les auto-employés constituent l'essentiel des groupes cibles ayant occupé au moins un poste d'emploi depuis leur sortie, soit 71,4%. Les sans emploi pendant l'étude qui ont perdu au moins un emploi depuis leur sortie des centres représentent 17,3% de l'ensemble sortants qui déclarent avoir travaillé. Ce constat est à prendre avec la plus grande attention car les pertes de postes d'emploi sont source d'accroissement du taux de chômage et partant de la pauvreté. Les déclarés fonctionnaires sont les moins nombreux avec une proportion de 0,64%. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la majeure partie des jeunes admis dans les centres de formation postulent très peu aux concours de la Fonction Publique, du fait de leur niveau d'instruction généralement bas.

### 5.3. Durée d'attente d'un emploi

**Tableau 41:**Répartition des groupes cibles ayant déjà eu un emploi selon la durée d'attente avant le premier emploi

Durée d'attente	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Moins de 1 mois	27	27,5
1 à 6 mois	39	66,2
7 à 12 mois	20	86,5
13 à 18 mois	2	88,3
18 à 24 mois	6	94,7
25 mois et plus	5	100,0
Total	100	

**Source** : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Les résultats de l'étude sur l'insertion des groupes cibles renseignent que l'achèvement de la formation professionnelle n'est pas toujours sanctionné par l'accès immédiat à un emploi. En effet, la durée qui sépare la fin de la formation professionnelle et l'obtention du premier emploi diffère d'un sortant à un autre et elle varie de moins d'un (01) mois à 25 mois et plus selon les données de l'étude.

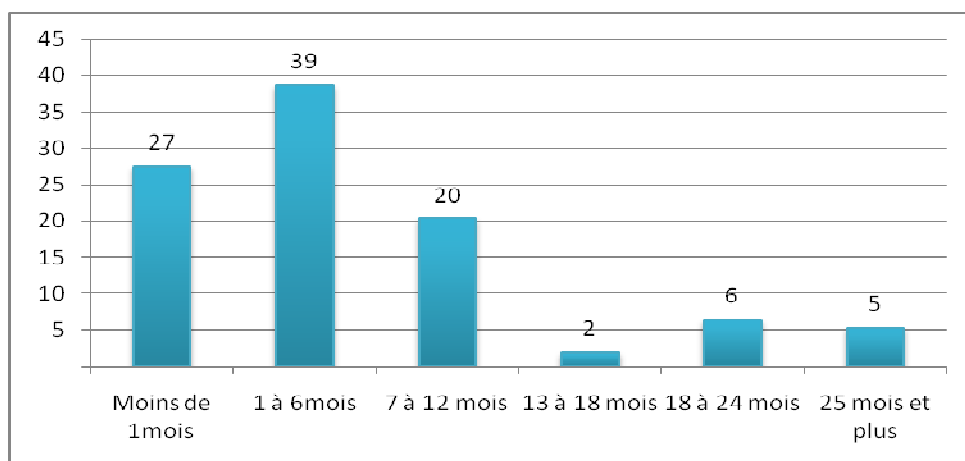
Toutefois, il faut noter que le temps moyen d'attente d'un premier emploi après la sortie de l'établissement de formation est de 13 mois pour l'ensemble des sortants enquêtés.

Ainsi, il se dégage de la répartition des groupes cibles selon la durée d'attente avant le premier emploi, les proportions suivantes :

- 27% des groupes cibles enquêtés ayant déjà eu un emploi ont déclaré n'avoir attendu que moins d'un (01) mois pour obtenir leur premier emploi ;
- 39% des enquêtés ayant déjà eu un emploi reconnaissent avoir accusé un temps d'attente allant de 1 à 6 mois pour accéder au premier emploi ;
- 20% des enquêtés qui ont déjà eu à travailler étaient en quête d'un premier emploi pendant une période de 7 à 12 mois après la sortie de l'établissement de formation ;
- 2% des formés ayant déjà eu un emploi affirment avoir passé entre 13 à 18 mois dans l'attente d'un premier emploi ;
- 6% des sortants ayant déjà travaillé ont attendu entre 18 à 24 mois pour avoir le premier emploi ;
- 5% des enquêtés ayant déjà eu un emploi ont eu un premier emploi après une période d'attente allant de 25 mois et plus.

Ces résultats montrent sans doute que plus de la moitié (66%) des sortants ayant déjà eu un emploi ont obtenu leur premier emploi après une période d'attente comprise entre moins d'un (01) mois et 6 mois et les 34% ont eu leur premier emploi après 7 à 25 mois et plus de temps d'attente. Ce qui paraît d'autant plus satisfaisant au regard de la conjoncture de l'économie nationale et de sa capacité d'absorption du nombre important de la population surtout jeune en enquête d'emplois, mais interpelle toutefois l'ensemble des acteurs à mieux réorienter les stratégies de création d'emplois pour qu'à la sortie des centres de formation professionnelle, les bénéficiaires de la formation professionnelle puissent accéder immédiatement et systématiquement à des emplois décents sur le marché du travail.

**Graphique 2 :** Répartition des groupes cibles ayant déjà eu un emploi selon la durée d'attente avant le premier emploi



Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

**Tableau 42:** Répartition des groupes cibles titulaires de l'attestation ANPE/CFA/CQP ayant déjà eu un emploi selon la durée d'attente avant le premier emploi et la filière de formation

Filière de formation	Durée d'attente						Total
	Moins de 1mois	1 à 6mois	7 à 12 mois	13 à 18 mois	18 à 24 mois	25 mois et plus	
Construction métallique	26%	35%	27%	1%	7%	4%	100%
Coupe couture	0%	50%	42%	0%	8%	0%	100%
Dessin bâtiment	0%	0%	50%	13%	25%	13%	100%
Électricité bâtiment	11%	49%	20%	4%	8%	9%	100%
Électronique	8%	50%	17%	0%	8%	17%	100%
Informatique et bureautique	0%	33%	42%	4%	8%	13%	100%
Maçonnerie	30%	50%	10%	5%	5%	0%	100%
Maintenance bureautique	0%	40%	40%	0%	13%	7%	100%
Mécanique auto	25%	39%	21%	0%	5%	9%	100%
Mécanique deux roues	66%	20%	8%	1%	3%	1%	100%
Mécanique générale	50%	36%	7%	0%	7%	0%	100%
Menuiserie bois	32%	52%	10%	3%	3%	0%	100%
Plomberie	15%	56%	21%	0%	6%	3%	100%

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Au regard du tableau ci-dessus, il apparaît clairement que 13 filières de formation ont été mises en exergue. La durée d'attente d'un premier emploi après la fin de la formation professionnelle est disparate d'une filière à une autre et s'étend de moins d'un (01) mois à 25 mois et plus selon les filières. Toutefois, la répartition des groupes cibles titulaires de l'attestation ANPE/CFA/CQP ayant déjà eu un emploi selon la durée d'attente avant le premier emploi et la filière de formation, dévoile que plus de la moitié ( 66%) des groupes cibles titulaires de l'attestation ANPE/CFA/CQP en mécanique deux roues et ayant déjà eu un emploi et 50% des enquêtés formés dans la filière de la mécanique générale ont pu acquérir le premier emploi en moins d'un (01) mois d'attente. Ces deux filières sont suivies de loin par les autres filières avec une proportion comprise entre 0% et moins de 40% de titulaires de l'attestation ANPE/CFA/CQP ayant eu un premier emploi avant un mois d'attente. Ces filières de formation ayant nécessité un temps d'attente inférieur à un mois pour l'obtention du premier emploi peuvent être considérées comme étant des filières d'insertion socioprofessionnelle à très court terme. En outre, il ressort des données de l'étude que le pourcentage des groupes cibles titulaires de l'attestation ANPE/CFA/CQP ayant obtenu un premier emploi après une période d'attente de 25 mois et plus est relativement faible quelle que soit la filière. La plus forte proportion a été enregistrée au niveau de la filière électronique où on note que 17% des groupes cibles titulaires de l'attestation ANPE/CFA/CQP en électronique et ayant déjà eu un emploi ont mis 25 mois et plus pour

trouver un premier emploi. Viennent à la suite les enquêtés bénéficiaires de formation dans les filières du dessin bâtiment et de l'informatique et bureautique avec chacune 13% de sortants qui ont attendu 25 mois et plus pour accéder à un premier emploi. La proportion des groupes cibles titulaires de l'attestation ANPE/CFA/CQP dans les autres filières et ayant déjà eu un emploi après une durée d'attente de 25 mois et plus varie de 0% à moins de 10%. Aucun enquêté titulaire de l'attestation ANPE/CFA/CQP en coupe couture, maçonnerie, mécanique générale et menuiserie bois et ayant déjà travaillé n'a atteint 25 mois dans l'attente du premier emploi. Ces résultats semblent globalement satisfaisants. Néanmoins, ils méritent d'être améliorés par des actions pouvant redynamiser l'ensemble des filières existantes et par l'introduction de nouvelles filières en fonction des demandes et exigences du marché du travail, gage d'une insertion réussie de tous les sortants issus des différentes filières.

**Tableau 43:** Répartition des groupes cibles titulaires du CQP ayant déjà eu un emploi selon la durée d'attente avant le premier emploi et le métier de formation

Métier de formation	Durée d'attente						Total
	Moins de 1 mois	1 à 6 mois	7 à 12 mois	13 à 18 mois	18 à 24 mois	25 mois et plus	
Menuiserie métallique	23%	31%	33%	3%	8%	3%	100%
Coupe couture	0%	73%	20%	0%	7%	0%	100%
Electricité Bâtiment	11%	46%	26%	6%	3%	9%	100%
Mécanique Auto	14%	43%	14%	0%	14%	14%	100%
Mécanique deux roues	23%	62%	8%	0%	8%	0%	100%
Menuiserie bois	17%	83%	0%	0%	0%	0%	100%

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Les données de ce tableau confirment que 6 métiers de formation sont concernés par le CQP. Il s'agit du métier de la menuiserie métallique, de la coupe couture, de l'électricité bâtiment, de la mécanique auto, de la mécanique deux roues et de la menuiserie bois.

De la répartition des groupes cibles titulaires du CQP ayant déjà eu un emploi selon la durée d'attente avant le premier emploi et le métier de formation, il y a lieu de mentionner que 23% des groupes cibles titulaires du CQP en menuiserie métallique ainsi que 23% des enquêtés bénéficiaires du CQP dans le métier de la mécanique deux roues et ayant déjà eu un emploi ont répondu avoir obtenu leur premier emploi en moins d'un mois d'attente après la sortie de l'établissement de formation professionnelle. Les deux (02) métiers sus-cités sont suivis des autres métiers tels que la menuiserie bois, la mécanique auto, l'électricité bâtiment avec respectivement 17%; 14% et 11% de bénéficiaires du CQP ayant déjà eu emploi et ont accédé au premier emploi avant un mois d'attente. Aucun titulaire du CQP en coupe couture n'a eu le premier emploi en moins d'un mois d'attente.

Aussi, il ressort du tableau que la plupart des titulaires du CQP ayant déjà eu un emploi ont obtenu le premier emploi durant une période d'attente comprise entre 1 à 6 mois. Autrement dit, 83% des titulaires du CQP en menuiserie bois ; 73% en coupe couture; 62% en mécanique deux roues; 46% en électricité bâtiment; 43% en mécanique auto et 31% des enquêtés titulaires du CQP dans le métier de la menuiserie métallique ayant déjà eu un emploi ont confirmé avoir patienté 1 à 6 mois pour acquérir leur premier emploi. Cette situation se justifie par la récente présence du CQP sur le marché de l'emploi entraînant par conséquent sa méconnaissance du grand public et des entreprises surtout.

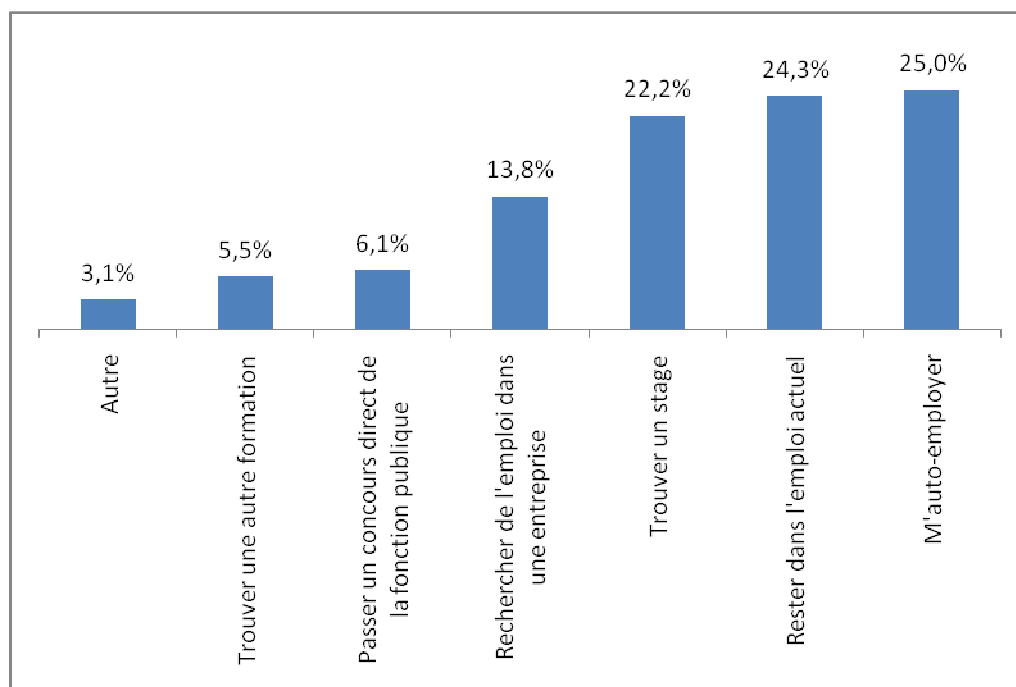
Les proportions des titulaires du CQP ayant déjà eu un premier emploi pendant 25 mois et plus d'attente sont faiblement représentatives quel que soit le métier, voire inexistantes pour certains métiers tels que la coupe couture, la mécanique deux roues et la menuiserie bois. Elles varient entre 0% et 14%. Ces résultats montrent que le CQP est bien en marche en ce sens qu'il a fortement favorisé l'insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires. Toutefois, il apparaît plus qu'impératif de multiplier les actions de communication et de sensibilisation des acteurs de l'économie pour assurer une plus grande visibilité au CQP lui permettant ainsi de retrouver toutes ses valeurs, toute chose qui conduira sans doute à une véritable insertion socioprofessionnelle des titulaires du CQP.

#### **5.4. Les Perspectives d'occupation**

Les perspectives d'occupation ne sont pas restées en marge dans la présente étude sur l'insertion socioprofessionnelle des sortants des centres de formation de l'ANPE et des titulaires du CQP. En effet, ce point s'est fixé comme souci majeur de pouvoir capter les différentes ambitions voire les besoins dans le futur des sortants des centres de formation professionnelle pour une meilleure prise de décision en faveur de ceux-ci.

Ainsi, il ressort des données du tableau ci-dessous que 25% des sortants qui ont été soumis à cette question ont déclaré vouloir s'auto employer, c'est-à-dire s'installer à leur propre compte tandis que 24,3% d'entre eux désirent rester dans l'emploi qu'ils exercent au moment de cette étude. Par ailleurs, 22,2% d'entre eux sont en quête de stage en vue du renforcement de leurs capacités, alors qu'ils ne sont que 13,8% à vouloir chercher de l'emploi dans une entreprise. De toutes ces modalités, c'est le désir de s'installer à son propre compte qui prédomine. Ainsi, l'esprit d'entreprise devrait faire l'objet d'un module dans le système de formation professionnelle des centres de l'ANPE et de tout centre de formation professionnelle d'ailleurs afin de permettre aux sortants d'acquérir les principes de base de l'auto emploi.

**Graphique 3:** Perspectives d'occupation des groupes cibles par rapport à leur situation



Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Le dispatching des groupes cibles selon la situation dans l'emploi et la perspective d'occupation révèle que près de la moitié (43,8%) de ceux qui poursuivent actuellement une formation comptent rechercher, à l'issue de la formation, un emploi dans une entreprise tandis que 19% d'entre eux envisagent travailler pour leur propre compte après leur formation. Par ailleurs, ils sont 15,7% à vouloir passer le concours direct de la fonction publique ou suivre une autre formation. A y voir de près, on remarque que la majorité de ceux qui sont en formation (78,5%) envisagent une insertion professionnelle après leur formation. Cette insertion est caractérisée par une prédominance de l'emploi direct sur l'auto emploi. Ainsi, pensent-ils qu'on se forme pour exercer un emploi et participer à la production nationale. Ce qui exige que les modules de formation soient orientés en vue de permettre une adéquation entre la formation et le marché du travail.

Il ressort de même que la moitié de ceux qui sont en stage (55,8%) envisagent à la fin du stage rechercher de l'emploi dans une entreprise ; tandis que 39% désirent s'auto-employer. En outre, il apparaît clairement dans les statistiques que la majorité (46,3%) des sortants employés au moment de la collecte de données désirent trouver des stages. Ce qui répond à une logique de renforcement des capacités en vue de mieux exercer leur profession. Par contre, certains d'entre eux, soit 26,5%, ont pour ambition de s'auto-employer. Le désir de s'installer à leur propre compte s'exprime donc au sein des employés même si 14% des



individus de cette catégorie ne veulent pas changer de situation professionnelle. Quant à ceux qui travaillent déjà pour leur propre compte, ils sont majoritaires à vouloir continuer de s'auto employer.

**Tableau 4410:** Répartition des groupes cibles selon la situation dans l'emploi et la perspective d'occupation

	Perspectives d'occupation							Total
	Rechercher de l'emploi dans une entreprise	M'auto-employer	Trouver un stage	Trouver une autre formation	Passer un concours direct de la fonction publique	Rester dans l'emploi actuel	Autre	
Poursuit une formation	43,8	19,1	5,6	15,7	15,7	0,0	0,0	100
En stage	55,8	39,0	2,6	2,6	0,0	0,0	0,0	100
A eu un concours direct de la fonction publique	80,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	100
Employé	0,0	26,5	46,3	1,1	6,6	14,0	5,5	100
Auto-employé	0,0	20,2	2,8	8,4	3,4	63,5	1,7	100

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

La répartition des groupes cibles selon les perspectives d'occupation et la situation dans l'emploi dépeint l'ambition dans le futur des groupes cibles employés ou non employés. Ainsi, il ressort du tableau 44 que tous ceux qui envisagent rechercher de l'emploi dans une entreprise sont des non employés. Ce qui est évident d'autant plus que leur souci principal est de travailler. Quant à ceux qui veulent s'auto employer dans le futur, on remarque qu'ils sont majoritairement des employés (69,7%). Parmi ces aspirants, on n'y retrouve que 30,3% des non employés. Ce qui tend à montrer que c'est après avoir vécu des expériences de salariés que naît le goût de l'auto emploi. C'est comme si l'expérience de salarié ne satisfaisait pas les salariés. Quant à ceux qui veulent trouver un stage, il y a une prédominance de la part des employés, soit 94,9% contre 5,1% au niveau des non employés. Cette forte tendance pour les employés de retrouver des stages peut s'expliquer par le besoin de renforcement de leurs capacités en vue d'être plus opérationnels. C'est dans cette vision qu'ils envisagent aussi trouver d'autres formations alors que le besoin de formation exprimé par les non employés traduit leur aspiration à mieux affronter le marché du travail. On voit bien que les sortants aspirent toujours à un changement de situation professionnelle soit pour insérer le monde du

travail comme le veulent les non employés, soit être plus performants à travers les stages et les formations ou pour s'auto employer comme l'expriment les employés.

**Tableau 45:** Répartition des groupes cibles selon les perspectives d'occupation et la situation dans l'emploi

Perspectives d'occupation	Situation professionnelle		Total
	Employé	Non employé	
Rechercher de l'emploi dans une entreprise	0,0%	100,0%	100%
M'auto-employer	69,7%	30,3%	100%
Trouver un stage	94,9%	5,1%	100%
Trouver une autre formation	52,9%	47,1%	100%
Passer un concours direct de la fonction publique	63,2%	36,8%	100%
Rester dans l'emploi actuel	100,0%	0,0%	100%
Autre	94,7%	5,3%	100%
Total	72,5%	27,5%	100%

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

## 5.5. De l'adéquation emploi formation

Le volet adéquation emploi formation mis en exergue dans la présente étude a pour finalité de s'assurer que la formation professionnelle a effectivement permis ou non l'insertion socioprofessionnelle des formés afin de mieux réorienter les stratégies de formation professionnelle pour l'adapter aux exigences et besoins croissants du marché de l'emploi, toute chose qui contribuera sans doute à une meilleure insertion des sortants des centres de formation professionnelle et des bénéficiaires du CQP.

Les résultats de l'étude ont ainsi montré que les bénéficiaires de la formation professionnelle exercent dans divers domaines d'activités et occupent une multitude de postes de travail. Toutefois, ces postes de travail occupés par ces bénéficiaires de la formation n'ont souvent pas de lien direct avec le domaine d'activité dans lequel ils se sont formés.

### 5.5.1. Du niveau d'adéquation des groupes cibles employés

De l'analyse des données de la répartition des groupes cibles employés selon le niveau d'adéquation et le sexe il ressort que 77,4% des groupes cibles de sexe masculin sont employés dans leur domaine de compétence contre 68,2% de femmes qui occupent un poste relevant du domaine de leur formation. Autrement dit, il y a une adéquation entre l'emploi et la formation professionnelle de 77,4% chez les hommes et de 68,2% du côté des femmes. Toutefois, il est à noter que 22,6% des enquêtés hommes employés travaillent dans des secteurs d'activités non en relation avec la formation professionnelle dont ils ont bénéficiée

contre 31,8% de femmes. Il y a dans ce cas, une inadéquation entre emploi et formation professionnelle de l'ordre de 22,6% au niveau des hommes et 31,8% pour les femmes. Au regard de ces résultats, on note qu'il y a plus d'adéquation entre l'emploi et la formation professionnelle que d'inadéquation au niveau des groupes cibles employés. Néanmoins, il paraît nécessaire voire impératif de revoir et repenser le système de formation professionnelle pour l'adapter aux besoins actuels et futurs du marché du travail afin que les bénéficiaires de la formation professionnelle puissent accéder à des emplois appartenant à leur domaine de compétence.

**Tableau 46:** Répartition des groupes cibles employés selon le poste occupé

Poste occupé	%
Opérateur technicien	1,1
opératrice dans la construction métallique	0,7
Ouvrier	5,2
Plombier	7,5
Pompiste	0,7
Reprographe	0,4
Secrétaire	2,2
Secrétaire comptable	0,4
Section balle (usinage)	0,4
Serveur	0,4
Soudeur	5,6
soudeur, chaudronnier	1,1
surveillant de barrière	0,4
Technicien bureautique	0,7
Technico commerciale	0,4
Tourneur	0,7
Usinage	0,4
Vendeur	1,5
Vendeur magasinier	0,4
Vigile	1,1
Vulgarisateur	0,4
Mécanicien généraliste	6,0
Électricien	4,1
Couturier	4,1
Mécanique cyclo	16,8
Militaire	0,4
Menuisier bois	4,5
Mécanicien auto	5,2
Formateur en maçonnerie	0,7
Calligraphe	0,4
Menuiser métallique	7,1
Guichetier	0,4
Maçon	2,6
Maroquinier	0,4
Gérant de kiosque	0,7
Formateur en informatique	0,4

Gardien	0,7
Maintenancier	1,1
Chauffeur mécanicien	1,9
Boulangier	0,4
Apprenti chauffeur	0,7
Formateur en mécanique auto	0,4
Chauffeur	1,5
Chef d'équipe	0,4
Magasinier	0,4
Enseignant	0,4
Moniteur	0,4
Inspecteur de l'enseignement	0,4
Minier	0,4
Agent de liaison	0,4
Technicien en Bâtiment	0,4
Electronicien	0,7
Blanchisseur	0,7
Electromécanicien	0,7
Meunier	0,4
Animateur	0,7
Fondeur	0,4
Manipulateur turbonac	0,4
Boudinage	0,7
Total	100,0

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

**Tableau 47:** Répartition des groupes cibles employés selon le niveau d'adéquation et le sexe

	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Adéquation	77,4%	68,2%	76,6%
Pas d'adéquation	22,6%	31,8%	23,4%
Total	100%	100%	100%

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Au titre de la répartition des groupes cibles employés selon le niveau d'adéquation et la filière de formation, il apparaît clairement dans le tableau que la filière coupe couture s'avère être la filière dans laquelle tous les formés ont pu réellement s'insérer dans le même domaine. Ce qui revient à dire que la filière coupe couture est adéquate à 100% et inadéquate à 0%. Elle est suivie des autres filières avec un niveau d'adéquation oscillant entre 20% et plus de 90%. En outre, il faut noter que la plupart des groupes cibles employés et ayant reçu des formations en dessin bâtiment n'arrivent pas à trouver de débouchés sur le marché de l'emploi dans ce secteur selon les résultats de l'étude. En d'autres termes, la filière dessin bâtiment est inadéquate à 80%. Ensuite, viennent les autres filières pour des degrés d'inadéquation variant de 0% à moins de 50%. De façon globale, il se dégage de la lecture du tableau que la grande majorité des filières de formation est plus adéquate qu'inadéquate. Autrement dit, les formés

dans ces filières arrivent à trouver de l'emploi dans le même domaine d'activité sauf le cas de la filière du dessin bâtiment qui n'offre pas assez d'opportunités d'emplois aux formés dans le secteur. Il conviendrait donc de développer des stratégies qui permettront aux formés dans toutes les filières en général et particulièrement à ceux formés dans la filière du dessin bâtiment de pouvoir mieux s'insérer sur le marché de l'emploi.

**Tableau 48:** Répartition des groupes cibles employés selon le niveau d'adéquation et la filière de formation

Filière de formation	Adéquation emploi-formation des employés		Total
	Adéquation	Pas d'adéquation	
Construction métallique	87,2%	12,8%	100%
Coupe couture	100,0%	0,0%	100%
Dessin bâtiment	20,0%	80,0%	100%
Électricité bâtiment	51,9%	48,1%	100%
Électronique	75,0%	25,0%	100%
Informatique et bureautique	90,0%	10,0%	100%
Maçonnerie	90,9%	9,1%	100%
Maintenance bureautique	66,7%	33,3%	100%
Mécanique auto	65,2%	34,8%	100%
Mécanique deux roues	82,7%	17,3%	100%
Mécanique générale	90,9%	9,1%	100%
Menuiserie bois	77,8%	22,2%	100%
Plomberie	87,0%	13,0%	100%
Total	76,6%	23,4%	100%

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

### 5.5.2. Niveau d'adéquation des groupes cibles en situation d'auto-emploi

Au sujet des groupes cibles en situation d'auto emploi, les statistiques confirment que 84,2% des sortants de sexe masculin qui se sont auto employés exercent un emploi en rapport avec leur formation de base contre 57,1% de femmes qui se sont installées dans leur domaine de formation requise. Cela signifie donc qu'il y a une adéquation entre emploi et formation de 84,2% du côté des hommes auto employés et de 57,1% pour les femmes auto employées. En revanche, il ressort des données que comparativement aux femmes, moins d'hommes se sont investis dans des activités ne dépendant pas du domaine de leurs compétences. On note ainsi une inadéquation entre emploi et formation de l'ordre de 15,8% chez les hommes qui se sont auto employés et de 42,9% au niveau des femmes auto employées.

**Tableau 49:** Répartition des groupes cibles en situation d'auto-emploi selon le domaine d'intervention

Domaine d'emploi	%
Commerce (boutique alimentaire)	2,7
Construction	1,1
Coupe couture	3,2
Couture	3,2
Electricité	2,2
Electricité bâtiment	10,8
Electricité froid	1,6
Electricité-fourriture de bureau-informatique	0,5
Electronique	1,1
Electronique et électricité	0,5
Elevage	0,5
Installation bâtiment	1,1
Maçonnerie	5,9
Maintenance informatique	0,5
Mécanique auto	5,4
Mécanique cyclo	21,6
Mécanique générale	0,5
Menuiserie bois	8,6
Menuiserie métallique	10,8
Montage de dossiers d'appels d'offre	0,5
Plomberie	7,0
Quincaillerie	1,6
Vente de carburant	1,1
Electricité, vente de matériel d'électricité	0,5
BTP	2,2
Commerce matériel informatique	1,1
Commerce	3,2
Entreprenariat	0,5
Total	100,0

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

**Tableau 50:** Répartition des groupes cibles en situation d'auto emploi selon le niveau d'adéquation et le sexe

	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Adéquation	84,2%	57,1%	82%
Pas d'adéquation	15,8%	42,9%	18%
Total	100%	100%	100%

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

De la répartition des groupes cibles en situation d'auto emploi selon le niveau d'adéquation et la filière de formation, on constate que les bénéficiaires de la formation professionnelle dans les filières de la coupe couture, de l'électronique, de la mécanique deux roues, de la mécanique générale et de la menuiserie bois se sont tous installés dans ces mêmes secteurs d'activité. Autrement, les cinq (05) filières susmentionnées se révèlent être parfaitement adéquates à 100% et inadéquates à 0%. Elles sont suivies respectivement des filières de la maçonnerie adéquate à 93,3% et inadéquate à 6,7% ; de la construction métallique qui se trouve être adéquate à 83,3% et pas adéquate à 16,7% ; la filière de la plomberie s'avère adéquate à 82,4% et inadéquate à 17,6%. Ensuite viennent les autres filières pour des niveaux d'adéquation situés entre 0% et moins de 80%.

Aucun enquêté ayant reçu des formations dans les filières du dessin bâtiment et de la maintenance bureautique ne s'est investi dans ces mêmes domaines d'activité. Cela signifie donc que ces deux filières seraient inadéquates à 100% et adéquates à 0%. Les autres filières suivent avec un niveau d'inadéquation allant de 0% à moins de 90%. Ainsi, tout appui quelle qu'en soit la nature (financier, matériel, etc.) des sortants des différentes filières s'avère plus qu'impératif. Ce qui permettra aux bénéficiaires de la formation professionnelle dans toutes les filières de pouvoir véritablement s'installer ou s'auto employer.

**Tableau 51:** Répartition des groupes cibles en situation d'auto emploi selon le niveau d'adéquation et la filière de formation

Filière de formation	Adéquation emploi-formation des Auto-employés		Total
	Adéquation	Pas d'adéquation	
Construction métallique	83,3%	16,7%	100%
Coupe couture	100,0%	0,0%	100%
Dessin bâtiment	0,0%	100,0%	100%
Électricité bâtiment	78,0%	22,0%	100%
Électronique	100,0%	0,0%	100%
Informatique et bureautique	16,7%	83,3%	100%
Maçonnerie	93,3%	6,7%	100%
Maintenance bureautique	0,0%	100,0%	100%
Mécanique auto	61,1%	38,9%	100%
Mécanique deux roues	100,0%	0,0%	100%
Mécanique générale	100,0%	0,0%	100%
Menuiserie bois	100,0%	0,0%	100%
Plomberie	82,4%	17,6%	100%
Total	82,2%	17,8%	100%

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

De façon générale, les statistiques renseignent que 80,2% des groupes cibles de sexe masculin, employés et auto employés sont parvenus à se trouver un emploi et ce en rapport

avec la formation professionnelle dont ils ont bénéficiée contre 63,9% de femmes qui ont pu s'insérer dans les domaines de compétences dont elles disposent. Autrement dit, il y a une adéquation entre emploi et formation de l'ordre de 80,2% chez les hommes employés et auto employés et de 63,9% chez les femmes employées et auto-employées. Le niveau d'inadéquation entre emploi et formation a été évalué à 19,8% pour les hommes et 36,1% pour les femmes employés et auto-employés. L'ensemble de ces données confirment ainsi que la formation professionnelle a fortement favorisé l'insertion socioprofessionnelle de ses différents bénéficiaires. Néanmoins, il semble nécessaire et urgent de renforcer le dispositif de formation professionnelle par des programmes de formation appropriés ainsi que des moyens matériel et humain adéquats et suffisants pour assurer une formation de qualité et permettre ainsi une insertion socioprofessionnelle réussie de l'ensemble des bénéficiaires de la formation professionnelle.

**Tableau 52:** Répartition globale des groupes cibles en situation d'emploi (employé + auto emploi) selon le niveau d'adéquation et le sexe

	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Adéquation	80,2%	63,9%	78,9%
Non adéquation	19,8%	36,1%	21,1%

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

La répartition globale des groupes cibles en situation d'emploi (emploi et auto emploi) selon le niveau d'adéquation et la filière de formation montre clairement que l'ensemble des enquêtés ayant reçu des formations dans la filière de la coupe couture ont tous été employés ou auto employés dans le secteur de la coupe couture. La filière coupe couture est donc dite adéquate à 100% et inadéquate à 0%. Les autres filières viennent à la suite de cette filière avec des niveaux d'adéquation inférieurs à 20% ou supérieurs à 90%. Les groupes cibles formés en dessin bâtiment (employés et auto-employés) se sont faiblement s'insérés dans le domaine du dessin bâtiment. Il y a de ce fait une forte inadéquation (83,3%) entre emploi et formation dans cette filière et une faible adéquation de l'ordre de 16,7%. La filière dessin bâtiment est suivie de loin par les autres filières avec des niveaux d'inadéquation oscillant entre 0% et moins de 60%. Sans nul doute, pour éviter que les bénéficiaires de la formation professionnelle ne se reconvertisent faute de trouver un emploi correspondant à leur filière de compétence, il paraît opportun pour les acteurs de la formation professionnelle de renforcer les filières de formation déjà existantes, de créer de nouvelles filières de formation en fonction des demandes du marché de l'emploi. Il serait également important pour ces acteurs de mettre l'accent sur la formation pratique en introduisant des stages de perfectionnement, toute chose



qui permettra de faire face aux besoins actuels et futurs du marché du travail tout en favorisant l'insertion socioprofessionnelle des sortants des centres de formation professionnelle de l'ANPE et des titulaires du CQP.

**Tableau 53:** Répartition globale des groupes cibles en situation d'emploi (employé + auto employé) selon le niveau d'adéquation et la filière de formation

Filière de formation	Adéquation emploi formation		Total
	Adéquation	Non adéquation	
Construction métallique	85,7%	14,3%	100%
Coupe couture	100,0%	0,0%	100%
Dessin bâtiment	16,7%	83,3%	100%
Électricité bâtiment	67,6%	32,4%	100%
Électronique	80,0%	20,0%	100%
Informatique et bureautique	62,5%	37,5%	100%
Maçonnerie	92,3%	7,7%	100%
Maintenance bureautique	44,4%	55,6%	100%
Mécanique auto	64,1%	35,9%	100%
Mécanique deux roues	89,9%	10,1%	100%
Mécanique générale	91,7%	8,3%	100%
Menuiserie bois	87,9%	12,1%	100%
Plomberie	85,0%	15,0%	100%
Total	78,9%	21,1%	100%

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

## **VI. LES PRINCIPALES RAISONS DE LA NON INSERTION DES FORMES**

Pour résoudre définitivement le problème de la non insertion des sortants de l'ANPE et des détenteurs du CQP, il est impératif d'en dégager les véritables raisons. Ces raisons sont multiples mais les plus importantes peuvent être résumées en six (06) points dont :

- Formation inadaptée aux besoins
- Faiblesse des opportunités d'insertion
- Formation insuffisamment qualifiante
- Absence de dispositif de suivi
- Absence de mesures d'accompagnement

### **6.1. Du parchemin non reconnu**

La raison fondamentale qui justifie la non insertion des sortants de l'ANPE est directement liée à l'attestation qui leur est délivrée. La majorité affirme que leur attestation ne leur permet pas de s'insérer, mettant ainsi en cause la crédibilité de leur parchemin. Il en est de même des

détenteurs du CQP. Pourquoi la crédibilité de l'attestation de l'ANPE et du diplôme CQP est-elle remise en question ? Pourquoi les employeurs redoutent tant cette attestation et ce diplôme pour refuser d'accompagner ces jeunes dans leur insertion professionnelle ? Que fait réellement l'Etat à travers l'ANPE pour faciliter leur insertion ? Voilà autant de questions qui nécessitent d'être posées et qui, nul doute, trouveront des éléments de réponse plus loin. En somme, retenons que l'attestation de l'ANPE et le diplôme CQP souffrent de leur manque de valeur et donc de leur incapacité à mettre les détenteurs en confiance. C'est un constat amer qui a été donné aux enquêteurs et aux contrôleurs sur le terrain. Ce sont des sortants visiblement très déçus de leur parcours que nous avons vus, regrettant, selon les propres termes de certains, d'avoir perdu du temps. A ce sujet, un véritable travail de fonds mérite d'être fait par les acteurs de l'ANPE et même par les plus hautes autorités pour remédier à ce problème.

**Tableau 54:** Pourcentage des groupes cibles non insérés selon la raison

Raison de la non insertion	%
Mon attestation ANPE ne me permet pas de m'insérer	33,3
Mon CQP ne me permet pas de m'insérer	10,4
Mon attestation et mon CQP ne me permettent pas de m'insérer	9,3
Ma filière de formation ne trouve pas de débouchés	9,6
Mes compétences sont dépassées	1,8
Pas eu d'emploi à la fin de ma formation	8,3
Besoin de plus d'expérience	11,6
Je cherche mieux	0,5
Autre	15,2
Total	100,0

**Source :** ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Les deux tableaux qui suivent donnent plus de détails sur les caractéristiques des personnes qui ont évoqué les raisons de leur non insertion.

**Tableau 55:** Raison de la non insertion selon la situation dans l'emploi

Raison de la non insertion	Quelle est votre situation actuellement				Total
	Sans emploi	Poursuit une formation	En stage	A eu un concours direct de la fonction publique	
Mon attestation ANPE ne me permet pas de m'insérer	73%	27%	0%	0%	100%
Mon CQP ne me permet pas de m'insérer	61%	34%	0%	5%	100%
Mon attestation et mon CQP ne me permettent pas de m'insérer	76%	22%	0%	3%	100%
Ma filière de formation ne trouve pas de débouchés	71%	29%	0%	0%	100%

Mes compétences sont dépassées	100%	0%	0%	0%	100%
Pas eu d'emploi à la fin de ma formation	0%	0%	100%	0%	100%
Besoin de plus d'expérience	0%	0%	100%	0%	100%
Je cherche mieux	0%	0%	0%	100%	100%
Autre	68%	30%	2%	0%	100%

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

**Tableau 56:** Raison de la non insertion selon le sexe

Raison de la non insertion	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Mon attestation ANPE ne me permet pas de m'insérer	86%	14%	100%
Mon CQP ne me permet pas de m'insérer	93%	7%	100%
Mon attestation et mon CQP ne me permettent pas de m'insérer	81%	19%	100%
Ma filière de formation ne trouve pas de débouché	92%	8%	100%
Mes compétences sont dépassées	71%	29%	100%
Autre	88%	12%	100%
Pas eu d'emploi à la fin de ma formation	88%	12%	100%
Besoin de plus d'expérience	80%	20%	100%
Je cherche mieux	100%	0%	100%

Source : ONEF/Enquête sur les groupes cibles

Le tableau 54 nous permet de remarquer que les sortants qui affirment que leur attestation ANPE ne leur permet pas de s'insérer sont dans la majorité sans emploi et représentant 73%. Les autres 27% sont en stage.

Concernant le CQP, 61% des sortants sont sans emploi, 34% poursuivent une formation et 5% ont eu un concours de la fonction publique.

## **6.2. De la formation inadaptée aux besoins**

Les enquêtés qui ont évoqué la raison selon laquelle leurs compétences sont limitées, sont tous au chômage. Ici, force est de reconnaître qu'il y a un véritable problème qui se pose et qui doit être élucidé. Comment peut-on former des jeunes qui, à la fin, se retrouvent sur le marché de l'emploi avec des compétences dépassées ? Des raisons qui ont été évoquées, il faut retenir que 9,6% disent que leur filière de formation ne trouve pas de débouchés. Il s'ajoute à ceux-là, un groupe (1,8%) qui pense que ses compétences sont dépassées. Se pose alors le problème de l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché du travail. En effet, le constat est que ce sont les mêmes filières qui existent dans les centres de l'ANPE depuis longtemps. Du coup, au fil des années, les marchés qui étaient censés intégrer les sortants se retrouvent saturés.

### **6.3. De la faible opportunité d'insertion**

La faiblesse des opportunités d'insertion va de soi dans la mesure où la formation n'est pas adaptée aux besoins. Par ailleurs, il faut dire que c'est le marché de l'emploi d'une manière générale qui connaît une saturation sans précédent. Ayant pris conscience de ce fait, le Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi s'est résolument engagé dans une politique qui consiste à promouvoir l'auto-emploi des jeunes.

### **6.4. De la formation insuffisamment qualifiante**

De plus en plus, les entreprises deviennent exigeantes vis-à-vis de leurs besoins en compétences. Ce sont des personnes immédiatement opérationnelles que les patrons recherchent. Or, très souvent les sortants de l'ANPE ont besoin d'acquérir de l'expérience afin d'être plus performants. Si les sortants estiment qu'ils n'ont pas tenté une insertion quelconque préférant rechercher plus d'expérience, c'est qu'ils savent que ce qu'ils ont reçu comme bagage en matière de capacité technique ne peut pas encore leur assurer une insertion adéquate. Une autre raison de la non insertion sur le marché du travail est celle qui dit que « ma filière ne trouve pas de débouchés ». Cette raison est étroitement liée aux premières déjà évoquées. En effet, certains sortants ont affirmé avoir déposé leurs dossiers auprès des entreprises pour embauche sans aucun succès.

### **6.5. De l'absence de dispositif de suivi des sortants**

Parmi les sortants interrogés, nombreux sont ceux qui ont déploré l'absence d'un dispositif de suivi, raison fondamentale de toutes leurs difficultés d'insertion, donnant l'impression que l'ANPE les abandonne à leur propre sort. Certains ont déploré le fait qu'il n'existe aucune collaboration entre l'ANPE et les patrons pouvant faciliter leur mise en stage par exemple. Par ailleurs, il nous a été donné de constater que certains centres ne disposaient même pas de la liste définitive des sortants par promotion. Cela traduit ainsi une certaine négligence de la part des acteurs en question. Mais il est primordial que des efforts soient faits pour permettre aux apprenants d'acquérir des connaissances dans de meilleures conditions. Par ailleurs, lors des investigations on a pu voir des salles d'apprentissage en mauvais état, du matériel de travail vétuste ou inexistant et tant que ces problèmes ne seront pas résolus il va de soi que celui du dispositif de suivi ne saurait être abordé avec toute la sérénité qui sied.

## **6.6. De l'absence de mesures d'accompagnement**

L'inexistence de mesures d'accompagnement rentre en droite ligne avec l'absence de dispositif de suivi. Les mesures d'accompagnement qui consisteraient à soutenir matériellement ou financièrement les sortants qui sont pour la plupart démunis, semblent être un élément dont l'absence porte une atteinte sérieuse à leur insertion. En effet, un certain nombre de sortants ont évoqué cet aspect comme étant essentiel dans leurs difficultés d'insertion professionnelle. Des acteurs ont également reconnu que l'ANPE a échoué par ce fait qui est loin d'aider les sortants.

## **VII. RECOMMANDATIONS POUR UNE INSERTION REUSSIE DES SORTANTS DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les centres de formation professionnelle de l'ANPE s'inscrivent aussi dans la logique de promotion de l'insertion professionnelle de la population active burkinabè soit par l'emploi direct, soit par l'auto emploi. La présente étude montre que des résolutions doivent être prises pour que les sortants des centres de l'ANPE constituent de véritables acteurs du développement socioéconomique national à travers leur insertion dans le monde du travail. Ces recommandations qui émanent aussi bien des propos des sortants que de ceux d'autres responsables sont à la fois d'ordre stratégique et opérationnel. Les recommandations stratégiques sont celles qui doivent être mises en œuvre par les autorités pour faire du système de formation professionnelle de l'ANPE un véritable instrument d'insertion professionnelle tandis que celles opérationnelles font référence aux actions que doivent initier les différents centres afin que leurs sortants soient très convoités sur le marché du travail. Ces deux types de recommandations sont principalement relatives à l'amélioration des conditions de formation dans les centres de l'ANPE et aux stratégies à mettre en œuvre pour l'insertion des sortants.

### **7.1. Les recommandations stratégiques**

#### **❖ Le renforcement des centres en infrastructures adaptées et en équipements adéquats**

Dans bon nombre de centres de l'ANPE, les salles de cours et les ateliers ne répondent plus aux attentes d'une meilleure formation professionnelle. Les salles, même quand elles existent, sont exigües pour contenir les effectifs d'apprenants et sont délaissées. Le manque d'équipements adéquats fait que les ateliers sont inadaptés pour l'exercice des métiers prévus. On peut citer entre autres le manque de matériels didactiques, de matériels de sécurité et de la

matière d'œuvre pour la formation pratique. Pour contribuer efficacement à l'amélioration de la formation, la réfection, l'entretien des infrastructures et l'acquisition de matériels adaptés sont nécessaires.

#### ❖ **Le renforcement et le recyclage du personnel formateur dans les centres ANPE**

Très souvent le manque de formateurs dans les centres de formation porte atteinte à la qualité de la formation et compromet dangereusement l'avenir d'une ou de plusieurs promotions d'apprenants. Le recours à des formateurs vacataires est parfois envisagé comme une solution palliative qui n'est pas sans faille car la qualification professionnelle et l'engagement de ces derniers est source d'interrogations. De plus, l'évolution scientifique et technologique du monde met à notre disposition de nouvelles machines et des outils qui exigent au formateur des connaissances avérées pour mieux assurer son rôle d'enseignant. C'est pourquoi le recyclage du personnel existant et le recrutement de formateurs qualifiés s'avèrent utiles pour bonifier en qualité la formation professionnelle au niveau des différents centres de l'ANPE. Il a été à cet effet recommandé aux formateurs de faire un effort pour éviter les absences injustifiées.

#### ❖ **L'harmonisation des modules de formation dans les différentes filières pour l'ensemble des centres de l'ANPE**

Un référentiel officiel doit être élaboré dans chaque filière et mis à la disposition de tous les centres de l'ANPE. Ce document pédagogique de référence faciliterait le travail des formateurs d'une part et l'assimilation aisée des apprenants d'autre part. Un tel dispositif permettrait aux jeunes l'acquisition des mêmes aptitudes professionnelles pour un meilleur exercice de leurs futurs métiers respectifs et éventuellement pour leurs initiatives personnelles comme la participation à l'examen du CQP.

#### ❖ **La nécessité de diminuer ou de subventionner les coûts de la formation**

Certains jeunes apprenants, du fait de la précarité des conditions socio-économiques de leurs parents, éprouvent d'énormes difficultés pour assurer leurs frais de scolarité. La baisse ou la subvention des coûts de la formation constituerait en partie un facteur de motivation pour la réussite de nombreux jeunes. Quelques conséquences directes liées aux coûts relativement élevés de la formation sont les abandons en cours de formation et les absences répétées ; ce qui contribue à la privation ou à la diminution du potentiel valorisant les jeunes.

#### ❖ **La mise en place d'un système d'internat, d'une cantine scolaire et de boîte à pharmacie**

Dans le dispositif mis en place par l'Agence Nationale Pour l'Emploi pour la formation professionnelle, le système d'internat et de cantine scolaire n'est pas nouveau. Mais ce dispositif n'est pas élargi à l'ensemble des centres dans les différentes régions du pays. Comme ces centres sont généralement situés dans les villes, les problèmes de logement, de nutrition et de soins sont très souvent des obstacles difficiles à surmonter par les jeunes. C'est pourquoi interner, restaurer et soigner les apprenants dans les centres de formation dépourvus de ces prestations, est une action nécessaire pour maximiser sur la qualité de la formation.

En somme, les sortants pensent que la formation qu'ils reçoivent doit être améliorée pour favoriser leur insertion professionnelle. Les formateurs, quant à eux, estiment qu'il faut recruter des formateurs compétents pour la formation pratique afin de permettre aux sortants de s'imposer sur le marché de l'emploi. Ces propos se justifient par le fait que, selon eux, certains formateurs n'ont pas le background nécessaire pour mieux dispenser les cours tant théoriques que pratiques. Dans ce même sens, du point de vue des sortants, la nécessité de recycler les formateurs s'imposent. Ce qui devra permettre à ces derniers de s'adapter aux évolutions technologiques afin d'en tenir compte dans la formation. C'est ainsi qu'on peut éviter d'avoir des sortants aux compétences dépassées et moins utiles pour l'économie nationale. En fait, il faut faire la promotion des formateurs par le renforcement de leurs capacités. Pour les sortants, cela est un devoir de l'ANPE.

Par ailleurs, ils estiment qu'il faut inclure l'alphabétisation dans la formation du fait du bas niveau scolaire de certains apprenants. En effet, selon un formateur, le fait de ne refuser l'inscription à personne, on constate que certains apprenants n'ont pas le niveau minimum requis pour suivre la formation. D'où la nécessité d'intégrer des cours d'alphabétisation dans les centres de formation pour les apprenants de bas niveau. Ainsi, pourront-ils mieux assimiler les cours et mieux maîtriser la profession pour laquelle ils ont été formés. De même, il est judicieux d'insérer dans les curricula des modules de formation en entrepreneuriat et en Technique de Recherche d'Emploi (TRE). Cela leur permettra de mieux affronter le marché de l'emploi.

Dans cet esprit d'amélioration de la formation pour favoriser l'insertion professionnelle, certains sortants estiment qu'il y a une prédominance de la formation théorique sur celle pratique. Ce qui leur est préjudiciable d'autant plus que, sur le terrain, c'est plutôt leurs aptitudes pratiques qui sont le plus évaluées par les employeurs. C'est pourquoi ils proposent une révision de la formation dispensée en accordant un accent particulier à la pratique dans les centres. Cela implique qu'il y ait la disponibilité et l'accessibilité permanente de la matière d'œuvre. Ce qui n'est pas évident d'autant plus que la plupart des chefs de centres affirment

qu'elle est insuffisante et vient rarement au temps convenable. En réalité, si l'aspect pratique de la formation est moins mis en œuvre, c'est du fait de l'absence de matière d'œuvre. C'est plutôt ce problème qu'il faut s'évertuer à résoudre en premier lieu pour que la formation pratique soit mise en œuvre.

Par ailleurs, il est souvent nécessaire que la formation s'ajuste avec l'environnement socioéconomique dans lequel elle est dispensée. C'est dans cette optique que les sortants considèrent qu'il importe de former en tenant compte des réalités socioéconomiques locales ou nationales. Autrement dit, il faut permettre au tissu socioéconomique national d'avoir les compétences requises en réponse à ses besoins de production de richesses.

#### ❖ **Des obligations de l'ANPE face aux sortants**

Pour les sortants, l'ANPE ne doit pas se contenter de former uniquement les apprenants et ne pas se soucier de leur vie post formation. Pour eux, c'est un devoir pour l'Agence de jouer un rôle prépondérant dans leur quête d'insertion professionnelle aussi bien au niveau des emplois directs que de l'auto emploi. En fait, ils veulent que l'ANPE les aide à s'insérer dans le marché du travail. Cela peut se faire par le suivi des sortants après la formation, pensent-ils. Avec un dispositif de suivi, l'ANPE saura déterminer le rendement externe du système de formation qu'elle a mis en œuvre. Ainsi, pourra-t-elle l'améliorer au profit de l'insertion de ses formés dans le monde du travail. La nécessité de mener le suivi des sortants est même exigée par la majorité des Directeurs Régionaux et des chefs de centre qui pensent que ce suivi permettra de mieux orienter leur dispositif de formation afin de ne plus continuer à former seulement pour le besoin de former. Pour la plupart d'entre eux, ce dispositif constituera cette boussole qui permettra d'orienter la formation dans les centres en fonction d'une bonne compréhension du comportement des sortants sur le marché du travail.

Par ailleurs, ils estiment que l'ANPE devra collaborer avec des structures d'accueil (garagistes par exemple) pour leur permettre de faire des stages à la fin de leur formation. De la sorte, ces sortants placés dans des structures déjà actives sauront comprendre les réalités socioprofessionnelles auxquelles ils devront faire face et sauront comment s'y prendre avec les employeurs. Cela permettra de renforcer les capacités pratiques de la profession pour laquelle ils ont été formés. Dans la même perspective, les enquêtés souhaitent que l'ANPE puisse ouvrir des garages et ateliers qu'elle pourra rétrocéder à ces sortants à travers une location-vente.

L'autre aspect des obligations dévolues à l'ANPE par les sortants est d'œuvrer au perfectionnement de ceux-ci. En fait, Le perfectionnement consiste en l'amélioration des



niveaux de compétence ou au renforcement des capacités des sortants. Les sortants estiment en effet qu'après leur formation, ils n'ont pas les réflexes et automatismes nécessaires pour mieux exercer leur profession. Le perfectionnement dont il est ici question permettra la consolidation de ces réflexes et automatismes professionnels. Ils estiment que cela est d'autant plus nécessaire qu'il favorisera leur insertion professionnelle aussi bien en termes d'emploi direct que d'auto emploi. Pour cela, ils considèrent que l'ANPE doit œuvrer à les guider vers des entreprises qui pourront accepter de consolider leurs connaissances à partir des stages qu'ils auront à y faire. Par ailleurs, ces stages de perfectionnement permettront aussi de combler certains modules qui n'ont pas été suffisamment approfondis lors de leur formation dans les centres.

En somme, on constate que les sortants estiment que la principale obligation de l'ANPE est surtout de faire la promotion de ses sortants au niveau des entreprises et sociétés concernées par ses filières de formation. Ce qui ne peut être, pour les sortants, qu'une opportunité d'avoir des stages dans les sociétés et entreprises afin d'entretenir leurs compétences en attendant qu'ils soient insérer ou installer à leur propre compte.

En fait, les formés ont besoin d'assistance de la part de l'ANPE. C'est ce qui se ressent dans leur propos quand ils estiment que l'Agence doit les aider avec du matériel pour qu'ils puissent faire un petit travail ou leur trouver des stages dans les ateliers ou encore intervenir pour eux quand ils déposent leur dossiers dans les services. Ainsi, relève-t-il de la responsabilité de l'ANPE de leur faire savoir que l'assistanat n'est pas ce qu'il leur faut pour réussir leur insertion professionnelle. Loin donc de les assister, des soutiens peuvent leur être accordés afin qu'ils participent à la production de la richesse au Burkina Faso. C'est d'ailleurs le point de vue de certains sortants comme expliqué ci-dessous.

Par ailleurs, ce que suggèrent une grande partie des sortants, c'est que l'ANPE puisse les soutenir dans leur quête d'insertion professionnelle. Ce soutien est aussi bien financier et que matériel.

Le soutien financier se caractérise par l'octroi d'une aide financière devant favoriser leur auto-emploi. Ce qu'ils veulent, c'est pouvoir obtenir des financements qui vont leur permettre de créer leur propre entreprise. Ainsi, pensent-ils que les autorités compétentes peuvent leur octroyer des prêts à faibles taux d'intérêts ou faciliter l'accès au microcrédit auprès des structures de financement telles que le FAIJ et le FASI.

Quant au soutien matériel, ils souhaitent que l'ANPE mette en œuvre des initiatives qui leur permettent d'accéder facilement à leurs matériels de travail d'autant plus qu'ils ne sont pas

généralement à leur portée. Pour eux, c'est ce manque de matériels qui contribue à prolonger leur temps d'insertion après leur formation.

#### ❖ **Initier des stratégies de revalorisation des attestations**

La valorisation consiste à donner plus de valeur à l'attestation afin de permettre une insertion facile des sortants sur le marché du travail. Ce qui n'est pas évident car, selon les sortants, les attestations délivrées par les centres de l'ANPE semblent constituer un obstacle à leur insertion. En effet, ces derniers considèrent que non seulement cette attestation n'est pas délivrée à temps aux récipiendaires, mais aussi elle est moins reconnue par les employeurs qui ont du mal à les faire correspondre à un statut de rémunération précis. Ainsi pensent-ils que cette attestation ne jouit pas d'une valeur qui puisse favoriser leur insertion professionnelle. C'est dans ce sens que la plupart des suggestions qu'ils ont faites sont orientées vers la revalorisation de ce parchemin de fin de formation.

Pour eux, la revalorisation de l'attestation passe d'abord par la délivrance automatique des diplômes de fin de formation d'autant plus que les employeurs ne recrutent que ceux qui ont un diplôme, disent-ils. Par ailleurs, cette attestation doit avoir une équivalence avec un des diplômes officiellement reconnu au Burkina Faso (le CAP par exemple).

Ainsi, en donnant à cette attestation les caractéristiques d'un diplôme, cela faciliterait leur insertion professionnelle. Pour passer de l'attestation à la délivrance d'un diplôme, les enquêtés pensent qu'il faudra relever le niveau de formation afin de pouvoir délivrer un diplôme reconnu par les entreprises.

L'autre aspect préjudiciable à cette attestation est relatif à sa méconnaissance par les employeurs. Les enquêtés estiment qu'il faut plus de sensibilisation en vue de montrer que les éventuels détenteurs ont réellement les aptitudes et qualités qu'il faut pour exercer la profession pour laquelle ils ont été formés. Ils exigent donc qu'il y ait plus de publicité sur la validité de l'attestation.

Par ailleurs, ces sortants ont de la peine pour obtenir les attestations définitives alors que certains employeurs accordent moins de crédit aux attestations provisoires. Ce qui constitue, pour eux, un véritable handicap dans leur quête d'emploi. C'est dans ce sens qu'ils disent que l'ANPE doit œuvrer à mettre les attestations définitives à leur disposition le plus tôt possible. On comprend donc ce formateur qui estime qu'il faut « remettre aux sortants les attestations définitives à temps. Au moins deux mois après la formation. Ainsi, ils ne pourront accuser l'ANPE, s'ils ne trouvent pas d'emploi ».

#### ❖ **Etablir un partenariat entre l'ANPE et les entreprises**

Les sortants insistent sur la nécessité d'établir un partenariat franc entre l'ANPE et les entreprises exerçant au Burkina Faso. Ainsi, pourra-t-on permettre aux sortants de faire leur entrée dans la vie professionnelle avec ces entreprises partenaires. Celles-ci constitueront donc un des acteurs du dispositif de formation dont la mission sera de permettre aux diplômés de passer du statut d'apprenants à celui de professionnels aguerris des comportements à tenir dans le monde du travail. Ainsi, l'ANPE saura détecter des structures d'embauche parmi ses entreprises et en proposer aux élèves sortants. Ce qui pourrait faciliter le recrutement. Une telle collaboration résout le problème du stage de perfectionnement et de connaissance du monde du travail et peut faciliter l'insertion professionnelle des détenteurs de l'attestation ANPE, pensent-ils. Ce partenariat ne doit pas se limiter aux entreprises seulement. Il doit s'étendre aux structures étatiques en permettant d'imaginer un système d'accompagnement qui établit un lien entre les centres de l'ANPE et les fonds du Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi ou tout autre fonds de l'Etat Burkinabè afin de permettre aux sortants d'avoir accès aux crédits pour s'installer.

L'autre aspect de ce partenariat est d'inciter l'ANPE à favoriser des débats entre les apprenants et les entrepreneurs autour de l'emploi. Il s'agit, en fait, de créer des cadres de concertation à travers lesquels les apprenants en fin de formation pourront s'entretenir avec des employeurs et entrepreneurs ayant des grandes connaissances et expériences du monde du travail. Cet exercice permettra aux sortants d'avoir les conseils et astuces nécessaires dans la quête de leur insertion professionnelle.

Enfin l'ANPE peut établir un partenariat avec des bailleurs de fonds qui accepteront d'apporter un appui financier aux sortants ayant des projets de création d'entreprises. Pour eux, cette initiative comble quelque peu les limites auxquelles sont astreintes les structures de financement en exercice au Burkina Faso.

## **7.2. Les recommandations opérationnelles**

### **❖ L'instauration d'un service de suivi des apprenants et d'un emploi du temps plus chargé**

L'une des failles de la formation professionnelle dans les centres de l'ANPE est l'absence du suivi et l'utilisation d'emplois du temps très légers d'un ou de deux jours de formation dans la semaine. Le suivi pendant la formation pratique en atelier de l'apprenant permet de faire émerger la vocation professionnelle de ce dernier et lui confère des comportements responsables tels que l'assiduité et le respect du patron. Cela motive également les premiers responsables de l'atelier qui occupent et suivent régulièrement l'apprenant. Au niveau des

centres, l'occupation des élèves pour la formation doit être à temps plein pour empêcher ces derniers de s'adonner à des activités secondaires généralement rémunératrices au détriment de la formation pour laquelle ils sont présents au centre.

❖ **La mise en adéquation des programmes de formation et les potentialités de la région**

D'une manière générale on remarque que les programmes de formation ne sont pas toujours adaptés aux équipements dans les différents centres de formation. Certains sont vétustes et exigent une relecture afin de répondre aux préoccupations actuelles en termes de formation qualifiante. En mécanique automobile par exemple, dans certains centres, on utilise des véhicules avec carburateur lors de l'apprentissage pour la formation des jeunes alors que de nos jours, la majorité des véhicules fonctionnent avec le système d'injection électronique.

❖ **Instauration de critères d'accès aux centres et de règles disciplinaires strictes**

Les centres de formation professionnelle de l'ANPE sont ouverts à tous les jeunes quels que soient leur provenance et leur niveau. Cette situation de large ouverture répond au souci de vouloir étendre l'offre de formation à l'ensemble de la jeunesse, mais elle n'est pas sans limites. Les effectifs des formés dans les différents centres sont constitués généralement des ensembles très hétérogènes du point de vue de deux critères qui sont l'âge et le niveau d'instruction. On rencontre de très jeunes adolescents, de moins jeunes et souvent des adultes ayant des niveaux disparates, ce qui ne facilite pas la tâche des formateurs. De plus, les valeurs sociales telles que le respect et la discipline ne sont pas toujours partagées par les apprenants et certains formateurs. C'est pour toutes ces raisons que des critères d'accès basés sur l'âge et le niveau d'instruction pourraient contribuer à rétablir l'ordre et la discipline au sein des centres. Ces critères d'accès permettront également une meilleure assimilation des cours par les apprenants, car plus les âges d'une part et les niveaux d'instruction d'autre part sont rapprochés, plus le groupe a le même niveau de compréhension.

## CONCLUSION

De la présente étude, il ressort que l'offre de formation professionnelle fournie par l'Agence Nationale Pour l'Emploi est en phase avec le principe de la décentralisation. Elle est présente dans toutes les régions et dans quelques provinces du pays. Toutefois, dans le but d'être plus proche de ses utilisateurs, il est nécessaire d'implanter ces centres dans toutes les provinces du Burkina Faso. Par ailleurs, dans le but d'appréhender la performance des centres de formation professionnelle de l'ANPE en termes de leur aptitude à avoir un bon rendement externe, cette investigation a pu interviewer 867 individus qui ont achevé avec succès leur formation classique dans le système de formation professionnelle de l'Agence entre 2005 et 2009. Cette population est caractérisée par une prédominance masculine exprimée par la présence d'un seul individu de sexe féminin sur dix sortants. Ce qui montre une faible présence des filles dans ces filières de formation professionnelle. De plus, avec 98,3% d'entre eux qui ont un âge inférieur ou égal à 35 ans, la présente étude montre donc que ces sortants sont en majorité jeunes. Quant à leur répartition spatiale, il ressort que plus de la moitié des groupes cibles, soit 59%, se trouvent dans les régions des Hauts Bassins et du Centre et ce, dans des proportions respectives de 35% et 24%. Bobo-Dioulasso et Ouagadougou sont les deux villes qui enregistrent les plus grands nombres de sortants par rapport à l'ensemble des groupes cibles enquêtés. Ces forts taux sont dus en partie à la concentration de la population urbaine burkinabè dans ces villes. Par ailleurs, l'étude montre que les détenteurs de l'attestation ANPE constituent la majeure partie des groupes cibles dont une faible proportion de sortants de sexe féminin. L'ensemble des détenteurs d'autres parchemins que sont le CFA et/ou le CQP sont minoritaires et sont tous des hommes en général. Il est aussi ressorti que la préférence des groupes cibles porte généralement plus sur la formation duale que sur la formation résidentielle. Par ailleurs, les filières dans lesquelles se forment les apprenants sont principalement la construction métallique, l'électricité bâtiment, la mécanique automobile et la mécanique deux roues. A cet effet, plus de la moitié des sortants ont préféré s'inscrire dans ces filières où on enregistre aussi une faible proportion de filles. Cela conduit souvent à qualifier certaines filières de masculines car enregistrant plus d'hommes que de femmes. Les filles sont, par contre, plus présentes dans les filières que sont la coupe couture, l'informatique bureautique et quelquefois l'électricité bâtiment. Au fait, environ huit (08) sur dix (10) filles sont formées dans ces trois filières.

La situation dans l'emploi des sortants contactés montre que plus de la moitié d'entre eux (52%) sont insérés au moment de l'enquête. Ce qui pourrait signifier que le système de

formation professionnelle mis en œuvre par l'ANPE constitue aussi un instrument de promotion de l'insertion professionnelle au Burkina Faso. Mais, on constate que, de la répartition des insérés selon le sexe, l'étude laisse entrevoir un déséquilibre prononcé entre les sortants des deux sexes (surtout une prédominance masculine des insérés). Par ailleurs, elle révèle que certaines filières sont plus pourvoyeuses d'emplois que d'autres. Ainsi, les quatre (04) filières aux taux d'insertion les plus élevés regroupent ensemble environ 63% des groupes cibles insérés. Par ordre d'importance de volume d'insertion, ces filières évoquées sont successivement la mécanique deux roues, l'électricité bâtiment, la construction métallique et la mécanique automobile. Les dix (10) autres filières de formation intéressent seulement 37% des insérés. Par ailleurs, la proportion des groupes cibles qui ont déjà occupé au moins un poste d'emploi dépasse de peu ceux qui n'ont jamais travaillé depuis leur sortie des centres de formation professionnelle. C'est un indicateur qui pourrait signifier que la majeure partie des sortants arrivent à s'insérer même s'il est aussi montré que l'achèvement de la formation professionnelle n'est pas toujours sanctionné par l'accès immédiat à un emploi.

Cependant, les opportunités d'emploi issues des formations dans les centres de l'ANPE sont souvent plus ou moins en adéquation avec les différentes formations reçues par ses sortants. Concernant cette problématique d'adéquation entre la formation et l'emploi, les résultats montrent que les bénéficiaires de la formation professionnelle exercent dans divers domaines d'activités et occupent une multitude de poste de travail qui n'ont souvent pas de lien direct avec le domaine d'activité dans lequel ils se sont formés. De l'analyse, il ressort que la majorité des sortants sont employés dans leur domaine de compétence avec une proportion un peu plus élevée chez les hommes (77,4%) que chez les femmes (68,2%). En d'autres termes, on constate une adéquation entre l'emploi et la formation professionnelle chez la majorité des sortants insérés. Par ailleurs, l'étude montre que cette adéquation est plus manifeste au niveau des auto-employés que des employés.

Sur la problématique de la non insertion des sortants, il ressort que les raisons sont multiples et sont principalement liées à la non reconnaissance du parchemin obtenu, l'inadaptation de la formation aux besoins de l'économie nationale, la faible opportunité d'insertion, l'insuffisance de la formation reçue, l'absence de dispositif de suivi des sortants et l'absence de mesures d'accompagnement. Ainsi, ressort-il que des initiatives doivent être prises pour favoriser l'insertion professionnelle des sortants des structures de formation de l'ANPE. Pour cette étude, les solutions à adopter sont aussi bien stratégiques qu'opérationnelles d'autant plus qu'elles impliquent tant les autorités politiques et institutionnelles que les responsables et

acteurs animant les différents centres. Elles sont principalement relatives à l'amélioration des conditions de formation dans les centres de l'ANPE et aux stratégies à mettre en œuvre pour l'insertion des sortants. Dans cet esprit, la nécessité que chaque acteur impliqué donne le meilleur de lui-même en faveur de l'employabilité des jeunes s'impose.