



RAPPORT NATIONAL

Modèles de coopération entre écoles professionnelles et entrepreneurs du Burkina Faso

Auteur : Coach Bernard Oula COULIBALY

Date : 02 juillet 2025

Organisation : Agence Internationale de Conseils et Management des Ressources Humaines (AICM-RH/BURKINA Faso, Tél : +226 70 74 02 62)

1. **Résumé exécutif**

L'étude sur le Partenariat entre les Entrepreneurs et les Etablissements de Formation Technique et Professionnel (EFPT) dans le cas du Burkina Faso, a été menée auprès de 15 entreprises de 5 grands secteurs d'activités employant du personnel formé par les EFPT.

Le modèle de coopération est dominé par l'accueil de stagiaires sur le court terme, les visites d'entreprise et dans une moindre mesure, la négociation de conventions de placement de stagiaires issus des EFPT.

Un changement qualitatif pourrait déboucher sur des actions innovantes telles :

- la création d'un cadre de dialogue minimum entre les EFPT et les Entreprises recrutant dans les filières ouvertes au sein des EFPT soit pour concevoir des curricula concertés, soit pour comprendre les besoins et difficultés des Entreprises afin d'en tenir compte au mieux ;

-organiser des visites d'entreprise avec les apprenants et mettre l'accent sur la formation en alternance et des stages de plus longue durée ;

- impliquer des techniciens-consultants ou des praticiens d'entreprises comme formateurs ou intervenants dans la préparation des jeunes formés : cours, ateliers, conférences de partages d'expériences ; coaching professionnel d'orientation en emplois, métiers et compétences ATTENDUS par les Entreprises du nouveau monde du travail...

Le défi majeur de la conduite de ces actions de changement reste la question de la soutenabilité financière des activités innovantes généralement absentes des lignes budgétaires des EFTP. Or, ces actions identifiées gagneraient à faire partie d'un Document de Stratégie globale d'attractivité durable des EFTP et de l'institut supérieur La Salle en particulier.

2. Introduction

Le rôle des Ecoles et Centre de formation, c'est essentiellement de rendre disponible une main d'œuvre qualifiée et suffisante pour le besoin des entreprises et aussi des jeunes en quête d'emploi et de Devenir.

Mais face au chômage prolongé même dans les couches de jeunes formés dans les EFTP, face aux critiques et hésitations des entreprises par rapport à la qualité de la formation dans les EFTP, il est devenu nécessaire et urgent que les parties prenantes collaborent encore plus afin d'assurer

L'employabilité immédiate des jeunes formés ou à former. Car, pour tout apprenant ou parent d'apprenant, le souhait est grand que la formation reçue ou l'Ecole les aide à Devenir quelque chose : Salarié ou Entrepreneur indépendant. Dès lors, l'Ecole est vivement appelée à faire plus que la simple formation : aider à la **Transformation** des jeunes formés.

Quelles sont les pistes d'amélioration possible de la situation de formation et d'emploi des jeunes issus des EFTP ? C'est l'objectif de la présente étude.

3. Analyse contextuelle

Le Burkina Faso est un pays en Révolution dans plusieurs domaines de la vie et des affaires économiques.

Ainsi, peut-on dire que le pays est en chantier avec un secteur économique évolutif marqué par la volonté de changer, d'industrialiser à grande échelle, d'accélérer l'exécution des travaux d'intérêt public et d'innover dans les pratiques pour plus de résultats ou de solutions pratiques.

L'enseignement général à montrer ses limites en matière d'insertion professionnelle et c'est le tour de l'enseignement technique et professionnel de faire ses preuves au moment où les métiers et emplois techniques sont prisés dans la nouvelle dynamique du pays **et dans les secteurs porteurs que sont : la mine et les carrières (nationalisation en cours), le bâtiment et les travaux publics, la production industrielle et la fabrication locale, la transformation agroalimentaire, le transport et la logistique, l'énergie solaire, les technologies (Intelligence Artificielle, l'informatique et l'automatisme)...**

Officiellement en 2024 et selon une enquête de Trading Economics et de l'institut national des statistiques et de la démographie-INSD, le taux de chômage est estimé à 5, 2%.

Mais, il faut vite relever que la majeure partie des jeunes occupent des emplois informels, précaires et mal payés. En outre, le chômage urbain et curieusement, celui des diplômés sont plus notoires.

Aujourd'hui au Burkina Faso, la politique de l'Etat est tournée vers la modernisation de l'administration, l'économie numérique, l'entrepreneuriat populaire et la formation technique et professionnelle, le partenariat public-privé pour assurer le plein emploi....



Co-funded by the
European Union

Un tel contexte est favorable au renforcement du dialogue entre les EFTP et les Entrepreneurs du pays dans le sens de l'adéquation entre formation et emploi.

4. Objectifs et périmètre

L'étude nous a permis de voir que la relation entre Écoles et entreprises **se limite plus au placement ou à l'accueil de stagiaires en entreprise.**

Dans une logique d'amélioration continue, les réponses des enquêtés et nos analyses ont permis d'identifier les pistes d'amélioration les plus pertinentes au regard des opportunités actuelles et émergentes sur le marché du travail, en ville et dans les régions du pays.

Aussi, le partenariat à négocier pourrait se faire avec les entrepreneurs évoluant dans les 06 grands secteurs que sont les services conseil et bureau d'études et les 05 **identifiés au point 3 ci-dessus.**

Car ce sont ces secteurs qui emploient plus ou peuvent faciliter l'emploi des profils formés dans les EFTP par des orientations et des éclairages stratégiques.

5. Méthodologie

Pour cette étude, après les réunions de cadrage, nous avons approché les responsables de l'institut supérieur La Salle, pour valider une liste d'entreprises partenaires à cibler et pour arrêter les secteurs d'activité à prioriser au regard des filières ouvertes et à ouvrir sur le court terme. **C'est cette liste qui a servi de guide pour les enquêtes de terrain.**

En outre, des entretiens informels ont eu lieu avec des personnes ressources et des acteurs de formation (CFPT) pour collecter des informations sur leurs pratiques de formation et de soutien à l'emploi et l'entrepreneuriat de leurs apprenants ou de leurs clients.

Enfin, des rapports d'études ou d'enquêtes antérieures sur la problématique de l'insertion professionnelle des sortants des écoles et universités ont été examinés pour servir de source d'inspiration.

Pour garantir le retour des fiches d'enquête, une lettre de **demande d'autorisation d'enquêter** a été adressée par nos soins à chaque premier responsable des entreprises visées par l'enquête.

6. Types de modèles de coopération

Le renforcement du partenariat entre entreprises et EFTP pour l'employabilité des jeunes formés **peut passer** dans l'ordre des priorités ou selon les réalités des EFTP, par les **15 options stratégiques** suivantes :

- 1- Les visites d'entreprises par un Agent d'EFTP (Bureau de soutien à l'emploi des formés ?) pour nouer la relation **première** base de collaboration future dans le sens d'un partenariat gagnant-gagnant ;

- 2- Les conventions de placement de stagiaires par l'EFTP dans des entreprises différentes : stages d'immersion ou de découverte, stages en alternance de 3 à 6 mois ;
- 3- Les visites d'entreprise avec une ou des promotions d'apprenants au regard de leur choix professionnel ;
- 4- La négociation de bourses de formation ou de stage au profit des apprenants auprès d'un entrepreneur spécifique et intéressé par les profils en formation ;
- 5- Le forum d'emploi avec invitation d'acteurs économiques et d'entreprises partenaires des EFTP et présentation des productions ou de la créativité des jeunes en formation ;
- 6- Des cours de vacation ou des ateliers-métiers animés ou confiés à des personnels d'entreprises ;
- 7- Le projet ou l'atelier d'établissement ouvert au public : il s'agit d'une initiative interne à chaque EFTP et qui offre des prestations au public et sert de cadre d'expression des talents pour les apprenants ;
- 8- La cocréation de programme de formation, de cours particuliers ou de laboratoire partagé ;
- 9- **Des sessions d'orientation en emploi ou métiers offertes par des Consultants ou cabinet spécialisés aux nouveaux candidats avant ou pendant leur inscription à l'EFTP ;**
- 10- Des formations optionnelles de soutien à l'emploi et à l'entrepreneuriat des apprenants animées par un Consultant commis par l'EFTP pour tenir compte des tendances des jeunes en formation (salariés (montage de CV et lettre de motivation), auto-entrepreneurs (Business plan), investisseurs digitaux (initiation en entrepreneuriat digital) ...) ;
- 11- Un concours de rédaction de projets individuels ou d'équipes avec identification et approche de partenaires pouvant contribuer à l'encadrement et ou au financement des apprenants aspirant à la création d'affaires (pépites d'entreprises) ;
- 12- Équipement des EFTP par les entreprises sensibles à la cause des jeunes dans la logique de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) ;
- 13- Des simulations d'entretien d'embauche devant jury ou de présentation de projet à un partenaire financier pour anticiper sur le besoin des apprenants sortants...
- 14- L'ouverture de nouveau service ou le recrutement de profils de soutien à l'emploi et à l'entrepreneuriat des apprenants des EFTP. Ex : Bureau d'emploi, Gestionnaire de projets ou Formateur en entrepreneuriat et créativité, encadreur des initiatives scolaires ;
- 15- Négociation d'entrepreneurs pour être **tuteur ou mentor** des apprenants les plus créatifs, talentueux ou les plus ambitieux révélés à l'EFTP (**recommandation, cooptation, réseautage, prise de parts au capital de leur projet**) ...

7. Analyse des forces et faiblesses

Les modèles actuels de formation technique et professionnelle ont l'avantage d'être plus avantageux que l'enseignement général (aptitudes pratiques, employabilité relative).

Cependant, les outils pédagogiques, s'ils ne sont pas dépassés, sont incomplets pour garantir une formation de qualité. Pire encore, les contenus de formation enseignés ne tiennent pas suffisamment compte des difficultés d'entreprises ou des besoins réels des entreprises du moment.

Le cout de la formation à l'EFTP étant plus élevé, des parents résistent aussi à y inscrire leurs enfants.

C'est pour cela que le renforcement du partenariat peut déboucher sur des avantages inattendus tels la mutualisation des ressources et des équipements entre EFTP et entreprises (laboratoire et ateliers par exemple), la consultation des entreprises pour les programmes, la prise en charge de certains cours et la motivation à la création d'affaire (story telling)...

8. Identification des axes d'amélioration

Ici, les acteurs publics auteurs des politiques éducatives doivent être approchés et sensibilisés par les associations de promoteurs d'EFTP pour favoriser l'émergence d'un cadre de dialogue inclusif autour du contenu des programmes d'enseignement et de formation.

Des subventions ou des modèles de collaboration pourraient permettre d'alléger le coût de la formation à l'EFTP, les contraintes d'équipement et aussi d'améliorer la couverture géographique du pays par les EFTP en ville comme en campagne suivant les opportunités locales ou régionales.

Pour les besoins émergents liés à la dynamique du monde nouveau (économie numérique, le glissement digital des entreprise), il est nécessaire de penser à diversifier l'offre de formation des EFTP par de nouvelles filières (métiers du numérique, du digital, de l'économie verte, des mines...) sans manquer d'audace pour fermer des filière "dépassées" à défaut de réussir à mettre à jour leur contenu.

9.Recommandations pour l'amélioration

Le plus souvent, les initiatives de changement manquent de financement ou de compétences pour leur mise en œuvre. **Aussi, paraît-il stratégique d'apprendre à changer de paradigme pour :**

- **faire plus avec moins** en encourageant la mutualisation et la formation en ligne là où c'est possible ;
- la création de plateforme de dialogue entre écoles et entreprises présentant des centres d'intérêts ;
- la formation des formateurs et formatrices d'EFTP en entrepreneuriat, intrapreneuriat, repreneuriat et montage d'outils de recherche ou de création d'emploi pour les impliquer efficacement aux efforts de soutien à l'emploi des formés tout en réduisant les coûts ;



Co-funded by the
European Union

- intégrer les technologies numériques dans la préparation des apprenants aux emplois émergents ou évolutifs (Community manager, infographe, infopreneur, **consultant IA**, youtubeur...)
- Négocier avec les pouvoirs publics et les Associations des parents d'apprenants ou des entreprises privées des facilités ou appuis ponctuels pour prendre en charge des innovations adoptées.

10. Conclusion

Comme on le dit chez nous en Afrique, il ne faut pas jeter le bébé avec l'eau du bain : la formation technique et professionnelle a des modèles de collaborations réussis avec les entreprises, chefs d'ateliers, bailleurs et autres partenaires techniques.

Néanmoins, **il importe d'aller vers le meilleur** et prendre **suffisamment** en compte les nouvelles exigences des marchés et les nouvelles aspirations des jeunes du monde globalisé.

Ce souci mérite une surveillance des pratiques pédagogiques, des initiatives des EFTP et une adaptation progressive des outils et des compétences du personnel d'encadrement.

Dans une moindre mesure, une révision de l'organigramme ou des postes (ajouts) au sein des EFTP est nécessaire pour les sortir du modèle rigide des établissements d'enseignement classiques. Les moyens financiers peuvent faire défaut mais, la meilleure façon d'aller vite c'est de pouvoir anticiper sur le besoin et d'aller doucement.

11. Références

- Rapport d'étude de 2014 sur le suivi de **1000** étudiants sortants de l'Université Ouaga II, réalisé par notre cabinet **AICMRH** à la demande du ministère des enseignement supérieur ;
- Le rapport d'études de *Trading Economics et de l'institut national des statistiques et de la démographie-INS* sur le taux de chômage au Burkina, 2024 ;
- *Documents et pratiques de soutien à l'emploi des jeunes expérimentés par des Centres de Formation Professionnelle dans leurs relations avec les entreprises au Burkina ;*
- *Contrats et convention d'entreprises et d'Etat avec des EFTP au Burkina (TDR) ;*
- Entretiens et témoignages de personnes de ressources managers d'entreprises et responsables du recrutement (DRH) ;
- Lois d'orientation de l'éducation au Burkina ;
- Enquêtes de terrain...