

SECRETARIAT PERMANENT DES ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES
(SPONG)



REGARD CITOYEN SUR L'ACTION GOUVERNEMENTALE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES AU BURKINA FASO EN 2013

Membre de la Troïka Société civile pour le Suivi de la SCADD.
(SPONG, CDCAP et CNOSC)

Avril 2014, Avec l'appui financier de:



**REGARD CITOYEN
SUR L'ACTION GOUVERNEMENTALE
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES
AU BURKINA FASO EN 2013**

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ACRONYMES

INTRODUCTION

I. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

1.1.Recherche documentaire

1.2.Ateliers d'élaboration et de validation

II.FONDS D'APPUI A LA CREATION D'EMPLOI DES JEUNES

2.1.Faiblesses/insuffisances

2.2.Recommandations

III.LES PROJETS/PROGRAMMES DE PROMOTION ET A LA CREATION D'EMPLOI

3.1.Le Programme Spécial de Création d'Emploi pour les Jeunes et les Femmes (PSCE/JF)

3.1.1.Faiblesses/insuffisances

3.1.2.Recommandations

3.2.Le Programme National de Volontariat au Burkina Faso (PNVB)

3.2.1.Faiblesses/insuffisances

3.2.2.Recommandations

3.3.Le programme : Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) dans les communes

3.3.1.Faiblesses/insuffisances

3.3.2.Recommandations

3.4.Les Volontaires Adjoints De Sécurité (VADS)

3.4.1.Faiblesses/insuffisances

3.4.2.Recommandations

IV.La FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1.Faiblesses/insuffisances

4.2.Recommandations

V.INFORMATION SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

5.1.Faiblesses/insuffisances

5.2.Recommandations

VI.STRUCTURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI

6.1.Faiblesses/insuffisances

6.2.Recommandations

VII.TABLEAU RECAPITULATIF DES PRINCIPALES INSUFFISANCES ET DES RECOMMANDATIONS

CONCLUSION

SIGLES ET ACRONYMES

ANPE: Agence Nationale Pour l'Emploi
APME2A: Agence pour la Promotion de la Petite et Moyenne Entreprise/
Agriculture et Artisanat
BEPC: Brevet d'études du premier cycle
BF: Burkina Faso
BQP: Brevet de Qualification Professionnelle
CAE: Centre d'Accueil pour Entreprises
CAFES: Centre d'Assistance, de Formation, d'Emploi et de Stage
CAP: Certificat d'aptitude professionnelle
CDCAP: Centre de suivi et d'analyses citoyens des politiques publiques
CFP: Centre de Formation Professionnelle
CNOSC: Conseil national des Organisations de la société civile
CQP: Certificat de Qualification Professionnelle
CRV: Centres régionaux de volontariat
CSD: Cadre sectoriel de dialogue
DPJFPE: Direction Provinciale de la Jeunesse, de la Formation
Professionnelle et de l'Emploi
DRJFPE: Direction Régionale de la Jeunesse, de la Formation
Professionnelle et de l'Emploi
FAFPA: Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FAIJ: Fonds d'Appui aux Initiatives des Jeunes
FAPE: Fonds d'Appui au à la Promotion de l'Emploi
FASI: Fonds d'Appui au Secteur Informel
FIJ: Fonds d'Initiative des Jeunes
HIMO: activités à Haute Intensité de Main-d'œuvre
IVP: Stage d'initiation à la vie professionnelle
MATS: Ministère de l'administration territoriale et de la sécurité
MJFPE: Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et
de l'Emploi
ONEF: Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OSC: Organisations de la société civile
PE: Stage de pré-emploi
PFM: Programme de formation de 10 000 jeunes aux métiers
PNE: Politique Nationale de l'Emploi
PN-EFTP: Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques
et Professionnels
PNJ: Politique Nationale de Jeunesse
PNVB: Programme National de Volontariat au Burkina Faso
PSCE/JF: Programme Spécial de Création d'Emploi pour les Jeunes et
les Femmes
SCADD: Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable
SND: Service National de Développement
SPONG: Secrétariat Permanent des Organisations Non Gouvernementales
TRE: Techniques de recherche d'emploi
VADS: Volontaires adjoints de sécurités
VN: Volontaire national

INTRODUCTION

La problématique de l'emploi des jeunes est une préoccupation majeure au Burkina Faso. En vue d'apporter des solutions au problème du chômage et du sous-emploi des jeunes, des politiques sectorielles ont été adoptées et de nombreux projets et programmes sont mis en œuvre à leur profit. Dans la Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD) qui est le référentiel de développement au Burkina Faso, un intérêt particulier a été accordé à la promotion de l'emploi et à la formation professionnelle à travers, l'Axe 2:« consolidation du capital humain et promotion de la protection sociale ». Au cours de son élaboration, les Organisations de la société civile (OSC) ont été impliquées et participent au comité de pilotage et d'orientation ainsi qu'aux revues annuelles sous le leadership du Secrétariat Permanent des Organisations Non Gouvernementales (SPONG) qui est membre de la troïka de la société civile composée du SPONG, du Centre de suivi et d'analyses citoyens des politiques publiques (CDCAP) et du Conseil national des Organisations de la société civile (CNOSC).

Dans le cadre de l'analyse et du suivi de la SCADD, la troïka avec l'appui de ses partenaires comme le Programme « Conseiller Technique auprès du Ministère de l'Economie et des Finances » (PMEF) de la coopération allemande, s'est engagée dans un processus de production d'outils, de renforcement de la concertation et d'élaboration de rapports alternatifs en vue d'améliorer la qualité de la participation de la société civiles aux dialogues politiques. C'est dans ce sens que le SPONG participe déjà aux cadres sectoriels de dialogue (CSD) relatif à (i) la santé et nutrition, (ii) le développement rural-sécurité alimentaire-Environnement et (iii) l'eau et assainissement. Aussi, en vue d'une meilleure contribution et participation des OSC aux CSD, le SPONG a identifié et circonscrit quatre (4) CSD parmi lesquels le CSD « jeunesse, formation professionnelle et emploi » pour faire l'objet de suivi et d'évaluation afin d'optimiser leurs résultats.

Malgré la mise en œuvre des politiques, projets et programmes entrant dans la promotion de l'emploi et de résorption du chômage des jeunes en 2013, le problème de l'emploi des jeunes demeure d'actualité. Ce constat interpelle sur la nécessité de faire une analyse critique des différentes actions afin de faire des propositions pertinentes pour accroître et améliorer l'emploi des jeunes au Burkina Faso.

C'est dans cette optique et dans la dynamique de construire un point de vue citoyen sur l'emploi des jeunes au Burkina Faso que s'inscrit ce présent Rapport alternatif sur la problématique de l'emploi des jeunes au Burkina Faso.

Il se veut être une contribution des OSC à la revue annuelle (2013) de la SCADD et a pour objectif de mettre à la disposition des acteurs du développement un rapport alternatif et indépendant qui reflète la position la société civile concernant la problématique de l'emploi des jeunes au

Burkina Faso et qui est à même de contribuer à l'efficacité des politiques sectorielles de la SCADD notamment celles relatives à la l'emploi des jeunes et à la formation professionnelles.

Le rapport fait ressortir les insuffisances du secteur avant de proposer des solutions sous forme de recommandations pour'améliorer et renforcer les actions entreprises en faveur de l'employabilité et de la création d'emplois en faveur des jeunes.

Les analyses portent sur cinq (5) points essentiels:

- Les fonds d'appui à la promotion et à la création d'emploi des jeunes ;
- Les projets/programmes de promotion et à la création d'emploi ;
- La formation professionnelle ;
- L'information sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- Les structures de promotion de l'emploi.

I. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

La démarche méthodologique utilisée a consisté à faire une recherche documentaire et à collecter des informations auprès des personnes ressources et acteurs sur le terrain et à valider les informations collectées au cours d'un atelier avec les acteurs de la société civile active dans le secteur.

1.1. Recherche documentaire

Elle s'est faite autour du :

- Rapport sectoriel de performance annuel 2013 du secteur jeunesse, formation professionnelle et emploi ; février 2014 (MJFPE)
- Etude sur l'état des lieux et la problématique de l'emploi des jeunes au Burkina Faso, février 2014 (SPONG)
- Rapport de synthèse de la journée de dialogue sur la problématique de l'emploi des jeunes organisée par le groupe thématique du SPONG : Jeunesse, formation professionnelle et emploi (GT-JFPE) sur le thème : la problématique de la formation professionnelle et de l'emploi des jeunes : quels partenariats avec les fonds d'appui nationaux et privés à l'insertion socio professionnelle ? 13 février 2014 à Ouagadougou-Burkina Faso (SPONG)

1.2. Ateliers d'élaboration et de validation

En vue d'approfondir l'élaboration du rapport, des ateliers d'élaboration et de validation par la société civile active dans la problématique de l'emploi des jeunes ont été organisés et ont permis de recueillir les expériences de terrain des OSC et d'échanger avec les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des projets et programmes de promotion et de création d'emplois. C'est à l'issue de ces échanges que le rapport a été finalisé à travers une grille d'analyse des différents programmes.

II.FONDS D'APPUI A LA CREATION D'EMPLOI DES JEUNES

Environ une vingtaine de fonds contribue à l'auto-emploi des jeunes à travers la création de micro-entreprises. En 2013, quatre (4) fonds d'appui du Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MJFPE) : Fonds d'Appui au Secteur Informel (FASI), Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi (FAPE), Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) et Fonds d'Appui aux Initiatives des Jeunes (FAIJ) ont permis de financer 2 811 microprojets à hauteur de 1 802 004 900 F CFA. Les prévisions étaient de 2 900 promoteurs à financer avec un coût global chiffré à 2 643 386 000 FCFA¹.

Même si ces données ne permettent pas d'apprécier de façon objective l'impact réel de ce financement en termes d'emplois créés par ces 2 811 microprojets, il est important de souligner qu'au moins 2 811 microprojets ont pu bénéficier de ces fonds avec une moyenne de 641 054 FCFA par projet.

Le FAFPA a engagé 1 215 530 830 FCFA pour la formation de 4 648 bénéficiaires jeunes. 134 actions de formation ont été financées au profit de 2 914 bénéficiaires dont 670 hommes et 2 244 femmes pour un montant de 155 906 119 F CFA².

2.1.Faiblesses/insuffisances

Dans l'exécution des activités de ces fonds, un certain nombre de difficultés et d'insuffisances apparaissent et les empêchent de contribuer pleinement à la création d'emplois chez les jeunes. Il s'agit notamment de :

- l'incapacité des fonds à satisfaire le maximum des demandeurs : par exemple, le FAFPA arrive à satisfaire seulement 26,5% des demandes de financement des actions de formation qui lui sont adressées. Le taux de satisfaction des demandes de financement adressées au FAIJ s'établit à 43,5%³;
- l'exigence de garanties et les taux d'intérêts élevés (FASI, FAPE) les rendent inaccessible aux jeunes ;

¹ Rapport sectoriel de performance annuel 2013 du secteur jeunesse, formation professionnelle et emploi 2014 ; p.7

² Rapport sectoriel de performance annuel 2013 du secteur jeunesse, formation professionnelle et emploi 2014 ; p.18

³ SPONG : ETUDE SUR L'ETAT DES LIEUX ET LA PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI DES JEUNES AU BURKINA FASO, février 2014 ; p.32 et 35

- l'absence de synergie et de coordination entre les fonds et entre les fonds et les autres dispositifs de promotion de l'emploi et les programmes. Ainsi, les jeunes ayant bénéficié de formation en entrepreneuriat de l'ANPE, du Centre d'Accueil pour Entreprises (CAE) et du Fonds d'Initiative des Jeunes (FIJ) ne peuvent pas soumettre leurs plans d'affaires au FAIJ sans avoir participé au Programme de formation en entrepreneuriat du FAIJ ;
- le niveau de la classe de troisième exigé pour prendre part à la formation FAIJ exclue une frange importante des jeunes ;
- l'insuffisance de suivi des promoteurs ;
- la lenteur dans le traitement des dossiers démotive les promoteurs ;
- la multiplicité des fonds de promotion de l'emploi occasionne une grande dispersion des ressources.

2.2. Recommandations

Pour plus d'efficacité et en vue de meilleurs résultats, il est important de :

- créer un fond de garantie pour pallier au problème de garantie des jeunes ;
- adapter les modules de formation en entrepreneuriat (FAIJ) en langues nationales pour prendre en compte tous les jeunes ;
- donner un pouvoir de décision aux représentants des fonds au niveau régional et réduire le délai de traitement des dossiers à trois (3) mois maximum ;
- mettre à la disposition des fonds (guichets uniques des fonds) des ressources humaines, financières et logistiques pour assurer un suivi régulier des promoteurs ;
- Regrouper la multitude de fonds en un seul fond de promotion d'emploi avec plusieurs secteurs /domaines.

III.LES PROJETS/PROGRAMMES DE PROMOTION ET A LA CREATION D'EMPLOI.

2.1.Le Programme Spécial de Création d'Emploi pour les Jeunes et les Femmes (PSCE/JF)

Avec pour objectif de contribuer fortement à réduire le chômage et le sous-emploi des jeunes et des femmes, le PSCE/JF a permis le recrutement et le placement de 10 145 jeunes diplômés dans des entreprises et structures publiques et privées pour un stage d'initiation à la vie professionnelle de trois (3) mois contre une prévision de 10 000 jeunes. De même, 1 088 jeunes ont été recrutés et placés dans des entreprises privées pour un stage de pré-emploi de six (6) mois renouvelable une (1) fois sur 1 000 places qui avaient été initialement prévues⁴

De ces résultats, il ressort que les estimations ont été largement dépassées de 145 jeunes pour les premières cités et de 88 pour les seconds. Ce qui témoigne de l'engouement des jeunes et des structures d'accueil autour de ces volets du programme. En outre, ces stages permettent aux jeunes bénéficiaires d'avoir des allocations mensuelles supérieures ou égales à 30 000 FCFA (30 000 FCFA pour le stage IVP et 45 000 à 60 000 FCF pour le stage PE. Ce qui est important quand on connaît le niveau de paupérisation dans notre pays surtout au niveau des jeunes.

De façon générale, selon le Rapport sectoriel de performance annuel 2013 du secteur jeunesse, formation professionnelle et emploi, les emplois créés par le PSCE/JF sont estimés à 41 795 en 2013 dont 17 395 emplois directs et 24 400 emplois indirects⁵.

3.1.1.Faiblesses/insuffisances

Néanmoins, un certain nombre d'insuffisances méritent d'être soulignées. On peut citer :

- le manque de suivi des stagiaires sur le terrain ;
- l'objectif du stage pré-emploi est de permettre aux stagiaires de décrocher des contrats d'embauche à l'issue de leurs stages. Les résultats ne font pas ressortir le nombre de contrats signés ou en cours de signature afin de pouvoir apprécier le nombre d'emplois créés réellement pour mesurer sa pertinence et son efficience ;
- Aucune obligation ou exigence post stage n'est faite aux structures d'accueil d'engager les stagiaires pré-emploi même après une année de stage. Ainsi, au lieu de les embaucher, beaucoup d'entreprises préfèrent les laisser partir à la fin de leur stage et en demande d'autres ;

⁴Rapport sectoriel de performance annuel 2013 du secteur jeunesse, formation professionnelle et emploi 2014 ; p.7-8

⁵Rapport sectoriel de performance annuel 2013 du secteur jeunesse, formation professionnelle et emploi 2014 ; p.8

- le faible niveau d'instruction et de qualification de certains stagiaires ;
- le manque de formation continue des stagiaires ;
- la majorité des emplois créés sont temporaires et ne contribuent pas à lutter efficacement contre le chômage des jeunes (stages, HIMO) sinon avec plus de 40 000 emplois créés en une année, l'on pourrait en quatre (4) ans vaincre le chômage des jeunes au Burkina Faso ;
- le faible niveau d'instruction de certains stagiaires ;
- la mise en œuvre du PSCE a déstructuré par endroit le PNVB ;

3.1.2. Recommandations

- Afin de corriger ces insuffisances constatées, il est important de :
- instaurer un dispositif efficace de suivi des stagiaires;
 - exiger aux entreprises une signature et un respect de contrat d'au moins d'une durée de deux (2) ans à l'issu de 12 mois de stage pré-emploi (6moisX2) pour les stagiaires qui le désirent ;
 - exiger au mois le BEPC pour les demandeurs de stages qui ont fait l'enseignement général et le CAP, CQP ou équivalent pour ceux qui ont suivi une formation technique ou professionnelle ;
 - prendre ceux en déca du niveau BPEC en compte dans le recrutement pour les travaux HIMO et à l'encadrement/appui technique di monde rural en tenant compte des jeunes analphabètes;
 - former tous les stagiaires avant la fin de leur mission en entrepreneuriat, techniques de recherche d'emploi (TRE), civisme, etc ;
 - mettre l'accent sur des activités à mesure de créer des emplois décents et pérennes comme l'appui à l'installation des jeunes formés aux métiers, le financement de microprojets ;
 - le PSCE doit être un instrument du PNVB et non le contraire.

3.2. Le Programme National de Volontariat au Burkina Faso (PNVB)

Il permet d'accroître l'employabilité des jeunes en leur offrant la possibilité d'acquérir une expérience dans un milieu professionnel. En 2013, 7 848 jeunes ont été recrutés et engagés comme volontaires nationaux (VN) sur 1 000 prévus. Leur contribution est largement bien appréciée sur le terrain

3.2.1.Faiblesses/insuffisances

Cependant, la mise en œuvre de ce programme laisse apparaître quelques difficultés et insuffisances qui sont entre autres :

- Insuffisance des ressources allouées au programme par rapport à la demande ;
- insuffisance du suivi sur le terrain ;
- retard dans le paiement des allocations (plusieurs mois d'arriérés parfois) accentué par le PSCE ;
- incapacité de satisfaire la demande en VN ;
- lenteur dans le traitement des dossiers ;
- non valorisation des acquis du VN après sa mission : même après trois (3) ans de mission, les VN n'arrivent pas toujours à décrocher un emploi ;
- apparition de plusieurs types de volontaires : volontaires ordinaires, volontaires PSCE, volontaires adjoints de sécurités (VADS) créant plus de confusion et de dysharmonie dans la coordination.

3.2.2. Recommandations

Au regard de ces insuffisances, il est capital de :

- renforcer les capacités techniques et financières des Centres régionaux de volontariat (CRV) pour un meilleur suivi du PNVB ;
- renforcer les capacités financières du PNVB ;
- travailler à réduire les délais de traitement des dossiers ;
- valoriser les acquis du VN en privilégiant les volontaires nationaux dans les recrutements sur mesures nouvelles de la fonction publique ;
- dispenser du Service National de Développement (SND) les volontaires nationaux qui ont fait au moins 12 mois de volontariat.

3.3. Le programme : Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) dans les communes

Lancée en 2013 par le Gouvernement dans le cadre du renforcement des mesures sociales, cette opération a permis de recruté 96 100 jeunes et femmes au profit de toutes les communes urbaines et rurales du Burkina Faso pour un coût de 10 912 595 000 FCFA⁶.

⁶ Rapport sectoriel de performance annuel 2013 du secteur jeunesse, formation professionnelle et emploi 2014 ; p.21

En dehors du fait que les activités HIMO participent à la propreté et à l'amélioration du cadre de vie dans les différentes communes, il faut souligner qu'elles permettent aux bénéficiaires d'avoir des revenus substantiels. En effet, ils perçoivent des allocations mensuelles de 37 000 FCFA durant trois (3) mois. Ce qui leur permet de s'améliorer un tant soit peu leurs conditions de vie. Au regard de la paupérisation grandissante et de la cherté de la vie, on note un réel engouement des jeunes et des femmes autour de ce programme.

3.3.1. Faiblesses/insuffisances

Le constat qui se dégage de la mise en œuvre de ce vaste programme sur le terrain est que :

- la procédure de recrutement est décrite dans certaines communes. Certains maires s'en sont servis pour faire des recrutements partisans posant ainsi le problème de transparence et d'égalité de chance ;
- le suivi et la supervision des stagiaires HIMO restent insuffisants ;
- le recrutement a été systématique sans tenir compte des besoins réels de chaque commune en termes de compétences et d'activités à réaliser et en termes d'effectifs à recruter : 100 pour les communes rurales et un minimum environ de 1 000 pour les communes urbaines ;
- le retard dans les paiements des bénéficiaires ;
- les activités sont identiques dans toutes les communes alors que les besoins et les réalités varient d'une commune à une autre ;
- les bénéficiaires sont le plus souvent commis aux activités de nettoyage (balayage, ramassage des sachets plastiques, désherbage...) et de curage des caniveaux. Ce qui ne leur permet pas d'acquérir des compétences à mesure d'accroître leur employabilité et insertion dans le monde de l'emploi. Certes, il y'a des formations aux métiers qui sont prévues en 2014 pour les travailleurs HIMO mais il reste que la mise en œuvre sera confrontée à des difficultés sur le terrain : nombre important des bénéficiaires, absence ou insuffisance des infrastructures adéquates, durée de formation réduite, manque de concertation et d'implication de tous les acteurs notamment les organisations professionnelles des artisans, etc. Aussi, il se pose la question sur la suite qui sera réservée à cette formation. Y aurait-il un appui financier pour l'installation ?
- la sous-occupation des bénéficiaires. Dans certaines localités, ils ont au maximum une (1) heure de travail par jour. Ils sont regroupés chaque jour aux abords de voies et sous les arbres et

n'ont pas grande chose à faire. Ce qui fait penser qu'il s'agit plus d'un prétexte pour distribuer des richesses ou d'amortisseur de tensions sociales à venir qu'une véritable action de création d'emplois ;

- le non-respect des procédures de passation des marchés ;
- les mesures sont conjoncturelles et l'on se demande sa capacité à tenir dans la durée.

3.3.2. Recommandations

Face à ces insuffisances et difficultés constatées sur le terrain, il convient de :

- Mettre en place un comité de recrutement et de suivi tripartite composée de la mairie, des services techniques déconcentrés de l'Etat (en charge de la jeunesse, des femmes, des infrastructures et de l'environnement) et des OSC ;
- tenir compte dans le recrutement des besoins et des spécificités de chaque commune en vue d'un emploi utile et d'une préparation à l'employabilité ;
- diversifier les activités à mettre en œuvre : transformation des déchets plastiques en objets utilitaires, construction de cordons pierreux, de zaï, réalisation de jardin maraîcher, activités de construction (routes, pistes rurales, écoles, etc.) ;
- impliquer les OSC, intervenant par exemple dans le secteur de l'assainissement, dans la mise en œuvre : appui matériel et financier, implication dans le suivi, etc.

3.4. Les Volontaires Adjoints De Sécurité (VADS)

Placés sous la tutelle du Ministère de l'administration territoriale et de la sécurité (MATS), le VADS se déploie chaque jour sur les artères de centres urbains pour réguler la circulation. Avec l'incivisme notoire de certains usagers de la circulation, le délestage de l'électricité de plus en plus fréquent qui entraîne le dysfonctionnement des feux de signalisation sans oublier le manque même de ces feux dans certains endroits, leur action est salutaire et bénéfique à plus d'un titre. Ils contribuent à rendre le trafic plus fluide et à réduire considérablement les accidents de la circulation.

3.4.1. Faiblesses/insuffisances

Cependant, ce corps de volontariat suscite des interrogations et des inquiétudes à savoir que :

- il n'est pas régi par le PNVB qui pourtant est reconnu comme la structure chargée du volontariat au niveau national ;
- il entraîne une confusion des rôles et des genres dans la dénomination (volontaire) et au niveau de la structure de tutelle (MATS) et dénature ainsi le volontariat ;
- le problème de définition de leur statut se pose ainsi que le sort qui leur sera réservé à la fin de leur mission ;
- les expériences qu'ils acquièrent ne les préparent pas à l'auto-emploi et ne leur offrent pas non plus beaucoup des perspectives d'embauche si ce n'est dans le domaine de la sécurité routière ;
- dans les villes où la circulation n'est pas dense, leur présence ne se justifie pas ;
- il n'y a pas eu assez de concertation avant sa mise en œuvre avec tous les acteurs notamment les OSC intervenant dans la sécurité routière de façon bénévole.

3.4.2. Recommandations

De nombreux efforts restent à faire dans la mise en œuvre des projets et programmes en vue de corriger les insuffisances pour plus d'efficacité et de pertinence. Ainsi, il est nécessaire de :

- définir un statut clair pour les VADS ;
- revoir la dénomination de VADS ;
- confier ou impliquer dans la mise en œuvre les OSC et structures qui faisaient ce travail de façon bénévole ;
- se conformer aux textes en vigueur en matière de volontariat et les confier les VADS au PNVB pour être régis et gérés ;
- inciter les communes à recruter pour étoffer les effectifs de leurs agents de police municipale ou pour créer ce corps qui n'existe pas encore dans la majorité des communes : avec leur expérience sur le terrain et quelques mois de formation supplémentaires, l'Etat pourrait ainsi mettre à la disposition des collectivités territoriales des compétences (sans qu'elles aient déboursé de l'argent pour leur formation). Toutefois, leurs salaires seront pris en charge par les budgets communaux même si l'Etat pourrait dans la mesure du possible les accompagner pour un bout de temps.

IV. FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est fondamentale en ce sens qu'elle permet d'accroître l'employabilité des jeunes et leur donne la possibilité de s'insérer dans une entreprise qui a besoin de compétences, la possibilité de créer son propre emploi grâce à des compétences acquises dans un métier et la possibilité d'être plus efficace et plus productif dans l'exercice d'un emploi. Cependant, la population burkinabè en âge de travailler dispose d'un faible niveau d'employabilité. En effet, plus de 71% de la main-d'œuvre potentielle n'est ni instruite ni alphabétisée. Seulement 12,3% de ces potentiels actifs ont au moins le niveau secondaire. Et selon les résultats de l'EICVM 2009/2010, seulement 4,5% de la population de 16 à 64 ans a bénéficié d'enseignement et de formation techniques et professionnels.⁸

De nombreux efforts ont été faits par le gouvernement dans le cadre du renforcement de la formation professionnelle des jeunes en 2013. Ainsi, 2 480 jeunes ont été formés en apprentissage (formation de type résidentiel et dual) dans les centres ANPE. De même, le Programme de formation de 10 000 jeunes aux métiers (PFM) a permis la formation de 5 565 jeunes sur 10 000 prévus. La part contributive par jeune à la formation est de 10 000 FCFA. A cela, il faut ajouter la construction et réhabilitation de 11 centres régionaux ANPE dans le cadre du Programme de renforcement de la Formation Professionnelle sur son volet MJFPE ; et l'élaboration de référentiels de formation et de certification dans plusieurs métiers, etc.

4.1. Faiblesses/insuffisances

La mise en œuvre des différentes actions en faveur de la formation professionnelle est entravée par :

- l'insuffisance des structures de formation et/ou leur concentration dans les chefs-lieux de région et dans une moindre mesure dans les provinces ;
- l'absence de programmes d'enseignement ou de formation adoptés dans tous les CFP : les programmes, modules, durée... varient d'un centre à un autre
- le manque d'appuis techniques et financiers de la part de l'Etat (centres privés) ;
- les diplômes de la formation professionnelle Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et Brevet de Qualification Professionnelle (BQP) sont peu valorisés ;

⁷ SPONG : ETUDE SUR L'ETAT DES LIEUX ET LA PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI DES JEUNES AU BURKINA FASO ; p.5

⁸ ibidem

- le personnel d'encadrement dans certains CFP privés est insuffisant et peu qualifié ;
- la formation professionnelle est toujours considérée comme une solution de rechange pour ceux qui ont échoué dans le système dit classique;
- les centres sont sous la tutelle de plusieurs départements ministères sans une réelle coordination entre eux : ce qui pose un sérieux problème d'organisation et de structuration du secteur ;
- la non - reconnaissance officielle de certains CFP privés ;
- les filières de formation proposées ne correspondent pas toujours aux besoins réels de formation de la localité. Ainsi le secteur agro-Sylvio-pastoral qui occupe la majorité des actifs peut être considéré comme celui qui est à même d'offrir plus d'opportunités d'emplois productifs. Il est le premier secteur prioritaire pour le développement des piliers de la croissance économique définis par la SCADD. Cependant, seulement 0,2% de la population active totale est formée dans les métiers agro-Sylvio-pastoraux. Ce taux est de 0,1% pour les jeunes de 16 à 35 ans⁹. Dans des régions comme le Nord, les filières dominantes dans les CFP sont la couture, la mécanique moto et cyclomoteur et la menuiserie bien qu'elle soit une zone à potentialité agricole (maraichage) et d'élevage. Les filières les plus répandues sont la couture et la mécanique moto et cyclomoteur dans la Boucle du Mouhoun alors qu'elle est réputée être "le grenier du Burkina" donc favorable à l'agriculture et à l'élevage. Au Sahel, zone d'élevage et de potentialités minières, les filières dominantes sont la couture et l'alphabétisation;
- l'absence d'un mécanisme d'insertion professionnelle des jeunes formés. Les jeunes formés n'ont généralement pas les moyens nécessaires pour acquérir les kits d'installation, et ils éprouvent aussi d'énormes difficultés pour se faire employer dans des ateliers ou des entreprises afin d'exercer leur métier ;
- la non prise en compte des personnes vivant avec un handicap dans la construction des CFP : inaccessibilité physique aux salles de formation (absence de rampes d'accès), absence de matériel adapté;
l'insuffisance des centres de formation au profit des personnes vivant avec un handicap et du personnel qualifié et spécialisé dans leur prise en charge ;
- la non application des textes en vigueur en faveur de l'insertion socio-professionnelle des personnes vivant avec un handicap.

⁹SPONG : ETUDE SUR L'ETAT DES LIEUX ET LA PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI DES JEUNES AU BURKINA FASO, février 2014 : p.6

4.2. Recommandations

Afin de renforcer et de dynamiser la formation professionnelle, de nombreux défis restent à relever. Pour ce faire, il est impérieux pour l'Etat de :

- veiller à l'harmonisation des programmes de formation dans les CFP ;
- tenir compte des filières porteuses des régions dans la
- détermination des filières à dispenser dans les CFP ;
définir un mécanisme d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes issus des centres ayant obtenu leur CQP tout en instaurant un système efficace de suivi. Pour ce faire, un partenariat public-privé avec le patronat, les organisations professionnelles d'artisans, les chefs d'entreprises en vue de permettre le placement des jeunes formés aux métiers pour accroître leur connaissance pratique avant de se lancer dans leur propre initiative est nécessaire ;
- exiger au minimum le CQP dans le recrutement des formateurs dans tous les CFP au BF (privés comme public) ;
- mettre en place une structure de coordination de la Formation Professionnelle qui va coordonner les activités de tous les CFP sur le territoire national
- Apporter plus d'appuis techniques et financiers aux CFP ;
- tenir compte des personnes vivant avec un handicap dans la construction des CFP ;
- ouverture des centres de formation des structures comme ONEA et SONABEL au public par la formation par exemple de 100 jeunes/an dans leurs centres ou dans des centres partenaires dans les régions ;
- affecter des quotas au profit des jeunes sortis des CFP avec au moins le CQP dans le recrutement des stagiaires dans le cadre du PSCE/JF ;
- réorganiser et restructurer le secteur de la formation professionnelle : informer, sensibiliser et former les responsables des structures de formation, suivre et contrôler ce qui se fait dans les centres, encadrer les acteurs, harmoniser les pratiques et les modules des filières dans tous les centres, etc ;
- Mettre en application les textes en vigueur sur la prise en compte des personnes vivant avec un handicap dans les recrutements de la fonction publique.

V. INFORMATION SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF) produit les informations relatives au marché de l'emploi et la formation professionnelle. En mai 2013, l'ONEF a élaboré les annuaires statistiques 2011 et 2012 du marché de l'emploi qui permettent d'avoir une vue d'ensemble sur ce secteur même si d'énormes efforts restent à faire.

5.1.Faiblesses/insuffisances

Les informations contenues dans ces documents ne sont pas toujours exhaustives. Ainsi, on note :

- l'insuffisance des informations sur le marché de l'emploi : les informations fournies sur les demandeurs d'emplois ne concernent que ceux qui se sont enregistrés dans les services l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE). Or, la majorité des chômeurs ne sont pas détenteurs de la carte de demandeur d'emploi ;
- les informations sur la formation professionnelle s'intéresse la plupart des cas aux centres de formation ANPE et aux apprenants issus desdits centres : les apprenants des centres privés ne sont pas pris en compte dans les statistiques du MJFPE et de l'ONEF ;
- la non collecte et la non diffusion des informations relatives à la promotion de l'emploi consécutive à l'action des Organisations de la Société Civile (OSC) et de structures privées de recrutement et de placement. Parmi les OSC œuvrant à la création d'emplois, l'on peut citer OXFAM, le Centre d'Assistance, de Formation, d'Emploi et de Stage (CAFES) et l'Agence pour la Promotion de la Petite et Moyenne Entreprise/Agriculture et Artisanat (APME2A). OXFAM intervient dans la promotion de l'entreprenariat des jeunes au Burkina Faso par des actions de sensibilisation, d'information, de formation des jeunes et d'appui à la création d'entreprises. Le Centre d'Assistance, de Formation, d'Emploi et de Stage (CAFES) a noué des relations de partenariat qui lui permettent de placer des jeunes en stage au niveau des entreprises du privé, d'organiser des sessions de formation à l'attention des jeunes sur des modules tels que : la conception et la rédaction de projets de développement, le management et la gestion des projets, la planification stratégique et opérationnelle, etc. L'Agence pour la Promotion de la Petite et Moyenne Entreprise/Agriculture et Artisanat (APME2A) a développé une bonne approche pour le développement des filières agricoles et la promotion de l'emploi des jeunes ruraux, à savoir les « Entreprises de Services et Organisations de Producteurs (ESOP) ». Une dizaine d'ESOP ont été créés entre 2011 et 2013. Pour ces

ESOP en activité, un total de 4252 producteurs sont encadrés dans différentes filières agricoles et ont des contrats de production avec l'entreprise de service ;

- l'écart entre les données sur le taux de chômage et la perception de la réalité sur le terrain.

5.2. Recommandations

Pour pallier ces insuffisances et en vue de la production et de la diffusion de données fiables, exhaustives et périodiques sur le secteur de l'emploi et de la formation professionnelle au BF, il est important de :

- revoir le système de collecte des données sur l'emploi et la formation professionnelle : collecter et capitaliser les actions des OSC et structures privées de formation et de promotion de l'emploi en vue d'améliorer la qualité des annuaires statistiques produits annuellement par l'ONEF ;
- créer une synergie avec les structures privées de recrutement pour la collecte des informations afin de produire des données de la manière la plus exhaustive possible par ONEF sur le l'emploi ;
- maîtriser mieux le phénomène du chômage en vue de proposer des politiques plus cohérentes et diffuser périodiquement les informations sur le taux chômage et son évolution.

VI. STRUCTURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI

Au plan institutionnel, plusieurs départements ministériels et structures interviennent dans la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils déploient leurs actions sur l'ensemble du territoire et œuvrent à la réalisation de l'Axe 2 : « *consolidation du capital humain et promotion de la protection sociale* » de la SCADD.

Le MJFPE occupe une place de choix dans le dispositif de promotion de l'emploi au Burkina Faso. A travers ses structures centrales, rattachées et déconcentrées il veille à la mise en œuvre de la Politique Nationale de Jeunesse (PNJ), la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) et la Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PN-EFTP) en rapport avec la SCADD. L'action de ce département est indéniable pour la promotion de l'emploi des jeunes. Sa politique de déconcentration qui a permis la création des directions provinciales a permis de rapprocher davantage ses services aux populations.

6.1. Faiblesses/insuffisances

Un certain nombre de difficultés subsistent cependant et entravent l'action des structures du MJFPE sur le terrain. Il s'agit de :

- l'insuffisance des moyens humains, matériels et financiers des structures déconcentrées (DRJFPE et DPJFPE) : dans certaines directions provinciales, le personnel se résume au seul directeur sans local (certains ont leurs bureaux dans les Hauts Commissariats) ;
- la faiblesse des capacités techniques et institutionnelles (DRJFPE et DPJFPE) : pas de suivi et de contrôle des CFP (curricula, module, volume horaire, durée de formation, matériel didactique) ;
- l'insuffisance des moyens humains, techniques et financiers des services rattachés déconcentrés: dans les guichets uniques des fonds, chaque fond est représenté au niveau régional par un seul agent généralement, d'où la difficulté de suivre les promoteurs ;
- les collectivités territoriales n'ont pas encore pris la mesure des questions de la jeunesse, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la non-application des textes en matière de promotion d'emplois des personnes vivant avec un handicap aussi bien dans le public que dans le privé.

6.2. Recommandations

Pour permettre aux structures de promotion et de création d'emplois de jouer efficacement leur rôle, des mesures s'imposent à savoir :

- Renforcer les capacités opérationnelles des services chargés de l'emploi et de la formation professionnelle dans les régions et provinces : mise à disposition des ressources matérielles et financières conséquentes, renforcement en quantité et en qualité du personnel, renforcement des compétences des acteurs par la formation continue, dotation en infrastructures adéquates ;
- amener les collectivités territoriales (communes et conseil régional) à s'approprier des questions de jeunesse, d'emploi et de formation professionnelle en procédant à un transfert effectif des compétences et des ressources ;
- accompagner et appuyer les collectivités territoriales pour la prise en compte des questions de jeunesse, d'emploi et de formation professionnelle dans leurs plans de développement ;
- créer des cadres de concertation au niveau national, régional, provincial et communale entre les différents acteurs et intervenants en matières d'emploi pour ne pas faire les mêmes

choses, ou se répartir des zones d'intervention et fédérer les énergies ou travailler à la chaînes car il y a souvent beaucoup d'intervenants mais les résultats sont parfois mitigés ;

- veillez à l'application des textes en matière de promotion d'emplois des personnes vivant avec un handicap en commençant par l'Etat lui-même.

VII. TABLEAU RECAPITULATIF DES PRINCIPALES INSUFFISANCES ET DES RECOMMANDATIONS

CODE	STRUCTURES ET DISPOSITIFS DE PROMOTION DE L'EMPLOI	INSUFFISANCES/ DIFFICULTES	RECOMMANDATIONS
I.	<p>FONDS D'APPUI A LA CREATION D'EMPLOI DES JEUNES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ l'absence de synergie et de coordination entre les fonds et les autres dispositifs de promotion de l'emploi et les programmes ; ▪ la multiplicité des fonds de promotion de l'emploi favorise une grande dispersion des ressources et des efforts ; ▪ l'insuffisance de suivi des promoteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regrouper tous les fonds de promotion d'emplois en un seul fond national de promotion d'emplois avec plusieurs secteurs /domaines d'intervention ; ▪ mettre à la disposition des fonds (guichets uniques des fonds) des ressources humaines, financières et logistiques pour assurer un suivi régulier des promoteurs ;
II.1.	<p>LE PROGRAMME SPECIAL DE CREATION D'EMPLOI POUR LES JEUNES ET LES FEMMES (PSCE/JF)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ le manque de suivi des stagiaires sur le terrain ; ▪ Aucune obligation ou exigence n'est faite aux structures d'accueil d'engager les stagiaires en pré-emploi à l'issu du stage ; ▪ la majorité des emplois créés sont temporaires et ne contribuent pas à lutter efficacement contre le chômage des jeunes (stages, HIMO). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ instaurer un dispositif efficace de suivi des stagiaires ; ▪ exiger aux entreprises une signature et respect de contrat d'au moins d'une durée de deux (2) ans à l'issu de 12 mois de stage pré-emploi ; ▪ mettre l'accent sur des activités à mesure de créer des emplois décents et pérennes comme l'appui à l'installation des jeunes formés aux métiers, le financement de microprojets.
II.2.	<p>LE PROGRAMME NATIONAL DE VOLONTARIAT AU BURKINA FASO (PNVB)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ non valorisation des acquis du VN après sa mission : même après trois (3) ans de mission, les VN n'arrivent pas toujours à décrocher un emploi ; ▪ insuffisance du suivi sur le terrain. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ valoriser les acquis du VN en privilégiant les volontaires nationaux dans les recrutements sur mesures nouvelles de la fonction publique ; ▪ dispenser du SND, les volontaires nationaux ayant fait au moins 12 mois de volontariat ; ▪ renforcer les capacités techniques et financières des Centres régionaux de volontariat (CRV) pour un meilleur suivi ;

<p>II.3.</p>	<p>HAUTE INTENSITE DE MAIN-D'ŒUVRE (HIMO) :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ la procédure de recrutement est décrite dans certaines communes : recrutements parisiens ; ▪ le suivi et la supervision des stagiaires HIMO sont insuffisants ; ▪ le recrutement a été systématique sans tenir compte des besoins réels de chaque commune en termes de compétences et d'activités à réaliser et en termes d'effectif à recruter ; ▪ les bénéficiaires sont le plus souvent commis aux activités de nettoyage (balayage, ramassage des sachets plastiques, désherbasse...) et de curage des caniveaux ou sont sous-occupés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place un comité de recrutement et de suivi triparti composée de la mairie, des services techniques déconcentrés de l'Etat (en charge de la jeunesse, des femmes, des infrastructures et de l'environnement) et des OSC ; ▪ tenir compte dans le recrutement des besoins et des spécificités de chaque commune ; ▪ diversifier les activités à mettre en œuvre : transformation des déchets plastiques en objets utilitaires, construction de cordons pierreux, de zaï, réalisation de jardin maraîcher, activités de construction (routes, pistes rurales, écoles, etc.) ; ▪ impliquer les OSC, intervenant par exemple dans le secteur de l'assainissement, dans la mise en œuvre des projets et programmes ; appui matériel et financier, implication dans le suivi, etc.
<p>II.4.</p>	<p>LES VOLONTAIRES ADJOINTS DE SECURITE (VADS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ il n'est pas régi par le PNVB qui pourtant est reconnu comme la structure chargée du volontariat au niveau national ▪ les expériences qu'ils acquièrent ne les préparent pas à l'auto-emploi et ne leur offrent pas non plus beaucoup des perspectives d'embauche si ce n'est dans le domaine de la sécurité routière. ▪ il n'y pas eu assez de concertation avant sa mise en œuvre avec tous les acteurs notamment les OSC intervenant dans la sécurité routière de façon bénévole. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ confier ou impliquer dans la mise en œuvre les OSC et structures qui faisaient ce travail de façon bénévole ▪ se conformer aux textes en vigueur en matière de volontariat et les confier PNVB ▪ inciter les communes à les recruter pour étoffer les effectifs de leurs agents de police municipale ou pour créer ce corps qui n'existe pas encore dans la majorité des communes ; avec leur expérience sur le terrain et quelques mois de formation supplémentaires, l'Etat pourrait ainsi mettre à la disposition des collectivités territoriales des compétences

<p>III.</p>	<p>FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ l'absence de programmes d'enseignement ou de formation adoptés dans tous les CFP ; ■ les diplômes de la formation professionnelle : Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et Brevet de Qualification Professionnelle (BQP) sont peu valorisés ; ■ les centres sont sous la tutelle de plusieurs départements ministères sans une réelle coordination entre eux : ce qui pose un sérieux problème d'organisation et de structuration du secteur ; ■ l'absence d'un mécanisme d'insertion professionnelle des jeunes formés ; ■ la non prise en compte des personnes vivant avec un handicap dans la construction des CFP. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ veiller à l'harmonisation des programmes de formation dans les CFP ; ■ définir un mécanisme d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes issus des centres ayant obtenu leur CQP tout en instaurant un système efficace de suivi ; ■ exiger au minimum le CQP dans le recrutement des formateurs dans tous les CFP au BF (privés comme public) ; ■ mettre en place une structure de coordination de la Formation Professionnelle qui va coordonner les activités de tous les CFP sur le territoire national ; ■ affecter des quotas au profit des jeunes sortis des CFP avec au moins le CQP dans le recrutement des stagiaires dans le cadre du PSCE/JF.
<p>IV.</p>	<p>INFORMATION SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ la non collecte et la non diffusion des informations relatives à la promotion de l'emploi consécutive à l'action des Organisations de la Société Civile (OSC) et de structures privées de recrutement et de placement ; ■ les informations sur la formation professionnelle s'intéressent la plupart des cas aux centres de formation ANPE et aux apprenants issus desdits centres : les apprenants des centres privés ne sont pas pris en compte dans les statistiques du MJFPE et de l'ONEF ; ■ l'écart entre les données sur le taux de chômage et la perception de la réalité sur le terrain. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ revoir le système de collecte des données sur l'emploi et la formation professionnelle : collecter et capitaliser les actions des OSC et structures privées de formation et de promotion de l'emploi en vue d'améliorer la qualité des annuaires statistiques produits annuellement par l'ONEF ; ■ maîtriser mieux le phénomène du chômage en vue de proposer des politiques plus cohérentes et diffuser périodiquement les informations sur le taux chômage et son évolution.

<p>V.</p>	<p>STRUCTURES DE PROMOTION D'EMPLOI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ l'insuffisance des moyens humains, matériels et financiers des structures déconcentrées ; ▪ faiblesse des capacités techniques et institutionnelles ; ▪ l'insuffisance des moyens humains, techniques et financiers des services rattachés déconcentrés du MJFPE ; ▪ les collectivités territoriales n'ont pas encore pris la mesure des questions de la jeunesse, de l'emploi et de la formation professionnelle dans leurs actions. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer les capacités opérationnelles des services chargés de l'emploi et de la formation professionnelle dans les régions et provinces ; ▪ amener les collectivités territoriales (communes et conseil régional) à s'approprier des questions de jeunesse, d'emploi et de formation professionnelle en procédant à un transfert effectif des compétences et des ressources ; ▪ créer des cadres de concertation au niveau national, régional, provincial et communal entre les différents acteurs et intervenants en matière d'emploi.
-----------	--	--	---

CONCLUSION

L'analyse des résultats contenus dans le Rapport sectoriel de performance annuel 2013 du secteur jeunesse, formation professionnelle et emploi, par les OSC sous le leadership du SPONG, l'analyse des différents projets et Programmes mis en œuvre en faveur de l'emploi, les constats et observations faits sur le terrain par les différentes OSC en rapport avec les différentes actions de promotion et de création d'emplois font ressortir que de nombreux efforts ont été faits par le Gouvernement en matière de promotion et de création d'emplois au profit des jeunes en 2013 grâce à la mise en œuvre de nombreux projets et programmes avec l'appui des partenaires techniques et financiers (PTF). De cet examen, il ressort que des insuffisances et des difficultés subsistent telles que :

- le caractère conjoncturel des mesures qui n'apportent pas de solutions durables à la question du chômage des jeunes ;
- l'absence de concertation avec tous les acteurs concernés dans la mise en œuvre des certains projets/programmes ;
- l'absence ou l'insuffisance du dispositif de suivi des actions ;
- l'insuffisance des moyens humains, matériels, techniques et financiers des structures déconcentrées en charge de l'emploi ;
- l'insuffisance du système de collecte et de diffusion de l'information sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- l'insuffisance d'organisation et de coordination de la formation professionnelle.

Pour remédier à ses insuffisances, il est nécessaire de :

- renforcer la concertation et la coordination entre les différents acteurs du secteur « jeunesse, formation professionnelle et emploi » ;
- renforcer du dispositif de suivi des différentes actions ;
mettre en place une structure de coordination de la Formation
- Professionnelle qui va coordonner les activités de tous les CFP sur le territoire national ;
- regrouper tous les fonds de promotion d'emplois en un seul fond national de promotion d'emplois avec plusieurs secteurs /domaines d'intervention ;
- valoriser les expériences acquises par le biais du stage et du volontariat ;
- améliorer le système collecte des informations sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- mettre l'accent sur des activités à mesure de créer des emplois décents et pérennes ;
- Renforcer les capacités opérationnelles des services chargés de l'emploi et de la formation professionnelle dans les régions et provinces.

La mise en œuvre de différentes recommandations contenues dans ce présent rapport, contribuerait à renforcer la mise en œuvre efficace et efficiente des projets et programmes mise en œuvre en faveur de l'emploi des jeunes en vue de l'atteinte de l'axe de 2 de la SCADD : « *consolidation du capital humain et promotion de la protection sociale* ».

*Achevé d'imprimer en avril 2014
par l'imprimerie Nouvelle Page
Tél.: (+226) 50 50 03 61 Cell.: (+226) 70 29 02 20*